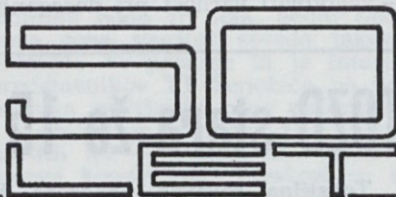
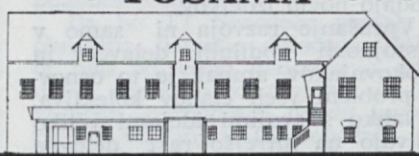


GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE



1923 TOSAMA 1973



Priprave za proslavo 50-letnice obstoja tovarne

Letos poteka 50 let od rojstva naše tovarne. Dolga je pot, ki je zapisana v zgodovini obstoja tovarne kot tudi vseh posameznih dogodkov, ki so kakorkoli vplivali na življenje, da je tovarna postala to kar je danes. Upam, da smo lah-

ko ponosni na prehojeno pot ter da si bomo ob 50-letnici vsi skupaj lahko s ponosom segli v roke posebno še z našimi predhodniki, ki niso več aktivni, bili pa so priča skoraj vsemu od nastanka tovarne.

Da bi bila proslava čim bolj slavnostna, da bi skušali oživiti vsa dogajanja ter, da bi mejnik dobe petdesetih let čim bolje proslavili, so samoupravni organi podjetja izvolili komisijo, ki naj bi čim bolj pripravila vsa dogajanja v tem letu. Komisija je že na svojem prvem sestanku sklenila, da naj bo vse leto 1973 v znamenju 50 letnice, glavna proslava pa naj bi bila 15. septembra. Na prvem sestanku komisije, so bile formirane grupe za posamezna področja in sicer področja: za organizacijo centralne proslave, za organiziranje športnih tekmovanj, za organizacijo kulturnega programa, za organizacijo reklame in propagande, za ureditev tovarne ter za podelitev priznanj najzaslužnejšim članom kolektiva. Za organizacijo vseh teh dejavnosti ter za samo proslavo je CDS odobrila 300.000 din.

Komisija je imela že dva sestanka, na katerih je pregledala poro-

čilo in delo posameznih grup ter sprejela sklep, da se za proslavo izda slavnostna izdaja TOSAME, v kateri naj bi bila prikazana in nanizana zgodovina podjetja.

Na tem mestu pozivamo vse članke kolektiva, kakor tudi vse bivše člane, da se s svojo sposobnostjo vključijo v organiziranje proslave, tako, da bo proslava odraz volje in hotenja generacij, ki so šle skozi neusmiljeni boj za obstanek ter tako damo pečat trenutku v katerem živimo.

JANEZ BABNIK, oec

TOZD brez samoupravnega sporazuma

Faksimile članka, ki je bil objavljen 3. marca letos v Delu in govori o poslovno tehničnem sode-

TOZD stara že 15 let

Tekstilna tovarna Senožče že polnopravno desetletje razvija uspešno sodelovanje z domačo tovarno sanitetnega materiala. Samorastljaka po...

Plače kot lani

Koper: osebni dohodki zdravstvenega osebja ostanejo na ravni iz lanskega decembra. Za investicijo 0,5 odst. ...

lovanju med Tekstilno tovarno Senožče in Tosamo pod naslovom: TOZD stara 15 let. V Tosami objavljamo omenjeni članek v celoti, poleg tega pa je priobčen tudi naš komentar, ki podrobneje obravnava medsebojne odnose in skupne razvojne perspektive. Stran 2 in 3

Izračun OD

Gotovo ni zaposlenega, ki si ne bi želel sam izračunati koliko bo po opravljenem delu znašal njegov osebni dohodek, obenem pa primerjati potem svoj izračun s tistim v »kuverti«. Kriteriji potrebni za izračun in način obračunavanja so podani na strani 4.

Glasujmo za samoprispevek

Na prošnjo Krajevne skupnosti Domžale objavljamo prispevek o potrebnosti ureditve omrežja v Domžalah. K čim hitrejši rešitvi tega komunalnega problema naj bi pripomogli domžalski občini tudi s svojim samoprispevkom. S tako zbranimi sredstvi bi bila večina cest v Domžalah urejena do 1976 leta.

Stran 7

Pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Glede na to, da so v letošnjem letu začeli veljati novi predpisi v zvezi z pokojninskim in invalidskim zavarovanjem, bo gotovo za vsakogar dobrodošel članek, ki seznanja bralca z vsemi važnejšimi spremembami, ki z devajo zavarovance. Stran 6

Pozornost razvoju

V času, ko ves svet razpravlja o razvoju, ko si države in velike industrijske družbe druga drugi »kradejo« strokovnjake in tehnične dosežke in v času, ko je spoznanje o nujnosti razvoja prodrlo v že skoraj vsak kotiček sveta, je nujno, da se tudi v naši delovni organizaciji več kot doslej ukvarjamo ravno z vprašanjem našega razvoja, ker smo pri nekaterih artiklih že v fazi stagnacije prodaje, ki jo bomo morali nadomestiti s prodajo novih izdelkov.

Vprašanje razvoja ni samo v pristojnosti vodilnih delavcev in strokovnjakov, ampak je to osnovni problem vseh članov kolektiva, ki lahko s svojimi idejami veliko vplivajo na hitrejšo rast delovne organizacije.

Problemi razvoja se rešujejo z dolgoročno razvojno politiko. Ta predstavlja trajno prilagajanje spremembam v proizvodnem aparatu podjetja oziroma na tržišču. Obsega tudi trajno poslovno vezavo podjetja kot komercialno orientacijo, ali kot proizvodno ekonomsko povezavo podjetja. Dolgoročna politika ni samo enkratna izjemna politika odločitve, ampak je to neprestana aktivnost podjetja. Vsaka zamenjava, racionalizacija, novi proizvod, i. t. d. in ne samo večja investicija **dolgoročno določajo položaj in razvoj podjetja**. Zaradi tega je nujno potrebno da ima podjetje izdelano dolgoročno orientacijo in da v okviru nje, glede na trenutne pogoje, rešuje probleme in suksesivno dosega svoje cilje.

V kolikor dolgoročna konceptja razvoja ne obstaja, se lahko zgodi, da podjetje stalno menja svojo orientacijo pod vplivom trenutnih tržnih gibanj. Takšno spreminjanje smeri povzroča repomerne investicije in velike stroške preusmerjanja. V nasprotnem primeru, če se podjetje drži začrtane poti, so oscilacije manjše, manjše pa so tudi možnosti za krenitev s poti ker se trenutna gibanja lažje ugotovijo.

Dolgoročna politika, ki je pravzaprav razvojna politika, **mora vsebovati kvantitativno rast in kvalitativni razvoj podjetja**, kajti od relativnega odnosa **razvoja učinkovitosti in ekonomske teže na trgu** zavisi ekonomska moč podjetja in njegov obstoj. Zaradi tega moramo **zasledovati in biti udeleženi v splošnem razvoju in razvoju v naši bližnji okolici**, kajti sicer lahko zastanemo, od koder pa ni več daleč do propada.

Od sredstev, ki jih bomo namenili za nakup novih strojev in tehnologije je odvisen naš nadaljnji obstanek, kar pomeni, da moramo kratiti željo po zelo visokih osebnih dohodkih in korist še višjih bo-

dočih, ki pa bodo le v primeru, če bomo tudi takrat imeli moderne stroje in visoko učinkovitost.

Postavlja se vprašanje, kako doseči vse to? Odgovor je preprost in se da izraziti v naslednjih treh točkah:

- maksimirati uspešnost ali čim boljše zadovoljevanje družbenim potrebam
- zagotoviti trajni obstoj podjetja
- zagotoviti varnost pri doseganju

ciljev

Prvi princip nam narekuje, da dosledno uporabljamo osnovni princip gospodarjenja in čimvečji učinek s čimmanjšim vloženim delom. Drugi princip nam nalaga, da moramo trajno skrbeti za čim večjo učinkovitost. Tretji princip pa nam narekuje, da skrbimo za to, da je za izvrševanje ciljev vedno dovolj potrebnih elementov.

Janez Leskovec

TOZD stara že 15 let

Tekstilna tovarna Senožeče že poldrugo desetletje razvija uspešno sodelovanje z domžalsko tovarno sanitetnega materiala — Samorastniška pot.

V minulosti je bilo mnogo poskusov združevanja delovnih organizacij. Prenekaterikrat se je tako združevanje za enega izmed partnerjev sprevrglo v položaj, ko je postal povsem odvisen od močnejšega. Vrsto let so bili dislocirani obrati večjih podjetij kamen spotike, kajti v njih zaposleni navadno niso imeli niti najosnovnejših samoupravnih pravic.

Ustavna dopnila so odprla vrata za nove odnose med združenimi ali pridruženimi podjetji in s tem tudi dala zakonsko osnovo, da se drugače opredelijo samoupravna razmerja v organizacijah združenega dela. V nekaterih gospodarskih družbah pa so že pred sprejemom ustavnih dopolnil razvijali medsebojna razmerja na samoupravni osnovi. Eden takih zanimivih primerov je povezovanje med tekstilno tovarno Senožeče in tovarno sanitetnega materiala TOSAMA iz Domžal.

Po načelu enakopravnosti

Tekstilna tovarna Senožeče ima svojevrstno samorastniško pot. Iz delavnice z nekaj zastarelimi statvami, ki so jih zbrali med odpadnim železjem, se je v slabih dveh desetletjih razvila za ta del Primorske pomembna industrija. Že prejšnja leta so vse stare stroje nadomestili z novimi avtomati, letos pa bodo strojne naprave še bolj modernizirali.

Že od vsega začetka je bilo jasno, da se majhna delovna organizacija mora nasloniti na večji kolektiv. Povezali so se s tovarno sanitetnega materiala v Domžalah in že pred leti izoblikovali take medsebojne odnose, **kakršne dandanes določajo ustavna dopnila**.

Nič na škodo samostojnosti

Na zunaj ni prav nobenih znakov, ki bi govorili o tem, kako je tovarno Senožeče tesno zlit s tovarno sanitetnega materiala v Domžalah. Po proizvodnji pa je to pravzaprav eno podjetje. Skupno planirajo proizvodnjo, tovarna sanitetnega materiala dobavlja surovine in tudi prevzema vso proizvodnjo tekstilne tovarne v Senožečah. Ta je povsem vključena v proizvodni plan skupnega podjetja.

Vendarle pa je tekstilna tovarna Senožeče glede vsega drugega čisto samostojna. Ima svoj delavski svet svoj bančni račun, povsem sami gospodarijo s sadovi svojega dela. Ta medsebojna povezanost pa jim koristi pri razširitvi proizvodnje in poslovanja nasploh.

Najmanj upravnih uslužbencev

Že pred leti so mnogi poznavali, da se senožski tekstilci ne bodo mogli vzdržati v težavnih tržnih pogojih. Vsem tem pesimističnim napovedim navkljub pa tovarna iz leta v leto raste in se modernizira. Zdaj imajo več kot 150 avtomatiziranih statev, zadnjo etapo modernizacije pa bodo zaključili letos.

Podjetje ima bržkone pri nas najmanj upravnih uslužbencev. Pri okoli 130 zaposlenih je v upravi vsega skupaj le 6 ljudi. To je mogoče zaradi tega, ker jim odpade vsa prodajno-nakupna služba, razvojna služba, in še nekatere druge. Zaradi tega so za upravno delo sorazmerno nizki stroški.

»Ko zdaj prebiramo ustavna dopnila, vidimo, da v naših odnosih ne bo treba dosti spreminjati,« pravi direktor Rado Meden. »Naše dolgoletno poslovno sodelovanje s tovarno sanitetnega materiala v Domžalah je praktično potrdilo, kako je mogoče z organizacijami združenega dela, izoblikovanimi v duhu ustavnih dopolnil, doseči tudi različne gospodarske prednosti. Pri tem pa seveda to tudi omogoča primerno organizacijo samoupravljanja.«

G. G.

TOZD — toda brez samoupravnega sporazuma

Komentar k ponatisnjenem članku
članku: TOZD stara že 15 let.

O našem kooperantu — tekstilni tovarni Senožeče se v tovarniškem časopisu malo piše. Običajno le takrat, kadar kakšen samoupravni organ obravnava in potrjuje povišanje cene tkalske storitve in je taka novica objavljena med sklepi teh organov. Čeprav so bili dostikrat vabljeni, da bi kaj napisali za Tosamo, so predstavniki kooperanta prej našli pot do Dela, kjer je bil 3. aprila t. l. objavljen priobčeni članek. Ker pa so sami želeli, da se ta članek objavi tudi v Tosami, izrabljamo to priložnost, da ob komentaru k članku napišemo tudi malo več o samem kooperantu, o medsebojnih odnosih in perspektivah. To pa bo, verjetno vzpodbudilo tudi predstavnike TT Senožeče, da se bodo direktno oglasili v našem tovarniškem časopisu.

TT Senožeče je po obsegu celotnega dohodka 20-krat manjša od Tosame. Vendar ta celotni dohodek ni le od priprave in tkanja za nas. 15% celotnega dohodka in stroškov odpade na restavracijo Adria v Senožečah, 5% na mizarško delavnico, pa tudi od preostalih 80% celotnega dohodka in stroškov, ki odpadejo na pripravo in tkanje, je 10% na račun priprave in tkanje za druge partnerje (BPT Tržič in nDupleti Jarše). Tako je TT Senožeče »naša« le z nekako 70% svojih stroškov in celotnega dohodka.

Po letošnjem gospodarskem načrtu je TT Senožeče udeležena pri tkanju z 52% po skupno planiranih votkih in z 56% glede na skupno metražo. Približno taki deleži so bili tudi v preteklih letih.

Po letošnjem dogovoru nam pripravlja in tke celotno planirano količino tetre, ter 80% planirane gaze 12/8.

TT Senožeče se je v zadnjih letih modernizirala — rekel bi — preko svojih zmožnosti, pa tudi mimo tesnejšega sporazuma s Tosamo. Strinjati se moramo z izja-

vo v članku, da je »tekstilna tovarna Senožeče glede vsega drugega čisto samostojna« in da »sami gospodarijo s sadovi svojega dela«. Kajti sedaj je naš kooperant prišel v situacijo, da ima osebne dohodka, ki so nižji od slovenskega in celo jugoslovanskega povprečja bombažne grupe tekstilne industrije, anuitete pa mu zajamejo kar 15% celotnega dohodka in tolikšne anuitete bodo tri leta. Sedaj priznana cena storitev seveda takega bremena ne prenese in je interes predstavnikov TT Senožeče po novnem povišanju cene razumljiv.

Tosama je bila ves ta čas petnajstih let — vezana na storitve našega kooperanta. Vseskozi so ti odnosi temeljili na premajhnih proizvodnih zmogljivosti in prevelikih tržnih potrebah naše tovarne ter na mnenju in izračunih o ekonomičnosti takega sodelovanja.

Prevelike tržne potrebe in premajhne proizvodne zmogljivosti našega podjetja so ostale, stroški senožeških tkanin pa so se dvignili nad naše. Očitno postaja, da pri takih lahkih tkaninah kot so gaza, mitja in tetra ne moreta imeti dohodka kar dva partnerja in da se je tudi modernizirati mogoče le v izjemnih primerih.

Tosama je ob kooperantovi modernizaciji ves čas sodelovala zraven nekako »polzavestno«. Dala je garancijo pri prošnji za enega od kreditov, eno od povišanj storitve je bilo tudi definirano kot posojilo za nakup avtomatskih statev, pa tudi vsa ostala povišanja so imela v bistvu isti vzrok. Tako lahko rečemo, da je poleg resničnega odrekanja kolektiva TT Senožeče v obliki vseskozi nizkih osebnih dohodkov, prispevala znaten delež k modernizaciji tudi Tosama, da je torej tudi v izgradnji in opremo našega kooperanta vloženo minulo delo in da je s tega stališča TT Senožeče res že TOZD Tosame.

Vendar pa naj takoj dodamo, da je to TOZD, brez samoupravnega sporazuma o skupnih interesih

in v toliko torej nevsklajeno z določili ustavnih dopolnil, na katere se sklicuje članek. Medsebojni produkcijski odnosi bazirajo na običajni letni pogodbi, splošni odnosi pa se uokvirjajo v 5-letno pogodbo o dolgoročnem poslovnem in tehničnem sodelovanju, podpisano ob koncu lanskega leta. Ta pogodba pa bolj obvezuje Tosamo kot TT Senožeče in je nasploh preveč splošno definirana, pač tovrstni pogodbi primerno.

Da bo TT Senožeče postala zaokrožena, ustavno določena TOZD, bi bilo potrebno natančneje opredeliti medsebojne terjatve in obveznosti, ovrednotiti deleže investicijskih vlaganj v TT Senožeče, določiti pogoje za pridobivanje dohodka in kar se da natančno opredeliti osnove, na katerih ni bilo mogoče urediti medsebojne odnose. Obveznost TT Senožeče je zaenkrat le-ta, da nam dobavi pogodbeno količino v zahtevani kvaliteti, vse ostalo pa je briga Tosame — in ta ni majhna.

Trenutno je torej tako, da imamo v Senožečah tudi »svojo« tkalnico, da prihaja, zaradi omenjenih problemov, iz nje dražja tkanina kot je naša, da pa bo potrebno — da »naša« tkalnica ne bi imela izgube — povečati ceno storitve v letnem obsegu še za okoli 10.000 din (o tem bodo v kratkem razpravljali samoupravni organi), da tkanino »naše« tkalnice potrebuje mo zaradi tržnih potreb in da je dohodkovni efekt tkanin zaenkrat — zaradi podražitve preje — zelo slab.

Smatramo, da smo v tem trenutku obvezni, da kritični položaj TT Senožeče popravimo, obenem pa tudi, da postavimo bodoče odnose najprej dosledno v tista izhodišča, ki jih narekuje 5-letna pogodba (objavljena je bila v lanskim decemberski številki Tosame), čimprej pa tudi v natančen samoupravni sporazum.

Ce ne, bomo navskriž z ustavo, pa še s samim seboj!

T. L.

Obvestilo

Vse tiste, ki bodo hoteli imeti potrjeno zdravstveno izkaznico, želimo spomniti na opozorila, ki so bila razobešana po oglasnih deskah in so določala delovni čas za potrjevanje.

Ne pozabite torej, da v tajništvu od 11. 5. 1973 dalje potrjujejo zdravstvene izkaznice vsak dan le od 6. do 7. ure, ter popoldne od 13. do 14. ure.

ZAHVALA

Ob odhodu v pokoj se zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem iz oddelka filtrov za darilo, upravi podjetja pa za knjigo, ki sem jo dobila v spomin.

Okoren Marija

Dopisujte v TOSAMO!

ZAHVALA

Sindikalni podružnici se zahvaljujem za obisk in darilo v času moje bolezni.

Štefka Novak

ZAHVALA

Sindikalni podružnici podjetja se iskreno zahvaljujem za obisk in darilo v času moje bolezni.

Gostič Angelca

Kako bomo kontrolirali svoj osebni dohodek

Ob pristopu k novemu sistemu sistemu nagrajevanja je bilo povdarjeno, da mora biti ta sistem urejen tako, da bo dopuščal individualen izračun oziroma kontrolo osebnega dohodka. Ker so za tak izračun potrebni določeni podatki je služba za organizacijo in nagrajevanje zdaj predlagala, da najprej delavci dobijo vse osnove na podlagi katerih nastaja njihov osebni dohodek in to:

- neto urno postavko pripadajoče kategorije
- neto urno postavko pripadajoče kategorije povečane za dodatek za nadurno delo
- neto urno postavko pripadajoče kategorije povečano za dodatek za nočno delo
- neto urno postavko pripadajoče kategorije povečano za dodatek za delo na dan državnih praznikov
- neto urno postavko pripadajoče kategorije povečano za dodatek za nedeljsko delo
- znesek dodatka na stalež
- neto osebni dohodek na enoto proizvoda
- neto osebni dohodek na enoto proizvoda povečan za dodatek za dodatek za nadurno delo
- neto osebni dohodek za enoto proizvoda povečan za dodatek za nočno delo
- neto osebni dohodek na enoto proizvoda povečan za dodatek za nedeljsko delo
- neto osebni dohodek na enoto proizvoda povečan za dodatek za nedeljsko delo.

Ko bodo delavci dobili vse te osnove bodo lahko točno kontrolirali obračun svojega osebnega dohodka. Tisti, ki ne delajo po normi bodo vzeli samo neto urno postavko, pomnožili s številom ur, ki so jih opravili. Če so delali ponoči ali v nadurah pa bodo tiste ure pomnožili z ustrezno povečano urno postavko, prišteli še dodatke v fiksnih zneskih (če jih imajo) in tako dobili svoj osebni dohodek. Pri tem ne gre pozabiti, da so osnovne postavke v sprejeti kategorizaciji postavljene za 182 urni mesečni delovnik, tako da se mora vzeti za izračun OD urna postavka, saj imajo posamezni meseci od 176 do 172 delovni ur.

Tisti pa, ki delajo po normi imajo dvojen obračun. Zastojne ure pomnožijo z urno postavko, delovni čas pa tako osebni dohodek od enote proizvoda pomnožijo s številom proizvoda, ki so jih napravili. Če so jim v tistem času ko so delali na uro pripadali kakšni dodatki, bodo vzeli posameznemu dodatku ustrezajočo urno postavko. isti postopek je pri obračunu od komada.

Se nekaj o normah.

Trditve, da norma v povprečju ne sme biti presežena več kot 7 — 10 %, produktivnosti samo škodujejo in s tem seveda tudi naši učinkovitosti. Norma je lahko presežena v povprečju za 10 - 15 %, posamezne skupine ali posamezniki pa jo lahko presežejo še več. Pri tem je pomembno kako jo posamezniki ali posamezna skupina presega ali na lahek ali s skrajnim naprežanjem. Če so taki primeri, da delavci na lahek način lahko presegajo normo za določen procent in da je več niti nočejo, potem je take primere potrebno posebej proučiti in normo ustrezno zvišati. Pri tem pa največ lahko naredijo vodje izmen, ki jim je ta delovna naloga in vodje oddelkov, ki so za-

dolženi za produktivnost v oddelku.

Ni mogoče pričakovati, da bo samo normirec s snemanjem časov vedno določil pravo normo brez sodelovanja vodij izmen, ki dobro poznajo tehnološke postopke, stroje in delavce.

Korekcije norm za obračun so v smislu spodbujevalnosti nesmiselne in škodljive. Kolikor je bila norma v danem času presežena toliko je treba obračunavati.

Da pa bo norma res spodbujevalna je potrebno delavcem poleg zahteve, koliko mora napraviti (na primer v 8 urah) povedati, koliko bo imel neto od kosa, da bo lahko izračunal kaj se mu izplača.

T. DOLENC

Popravilo strehe

Z ravno streho nad konfekcijo smo imeli že več let stalne težave, ker je puščala na več mestih. Pred tremi leti se je prvič popravljala in sicer tako, da so se zaščitne plošče odstranile, položile nove plasti lepenke, le te zalile s smolo in plošče zopet vrnila na svoja mesta. Takoj po preteku dveletne garancijske dobe je streha zopet pretekla in treba je bilo misliti na novo rešitev, ki bi odgovarjala pogojem, ki jih mora prenesti streha, ker stavba stalno niha in se trese zaradi tkalnice ovojev.

Letos smo se odločili za pločevinasto izvedbo, prekritja ob dobrem vzdrževanju izdrži tudi 30 do 40 let in z deli pričeli v letošnji pomladi.

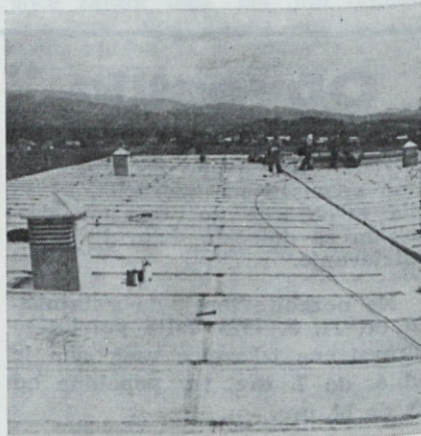
Odstraniti je bilo potrebno zaščitne plošče zaradi zmanjšanja teže in pridobitve višine. Tesarji so napravili ostrežje s padcem proti sredini strehe, kleparji pa položili nekaj ton pločevine s potrebnimi zračniki in obrobami. Dela so sedaj končana in počakati moramo na naslednjo pomlad, ko se bodo pokazali rezultati letos opravljenega dela.

M. K.



Odstranje betonskih plošč s strehe konfekcije

Zaključna dela na strehi



ZAHVALA

Sindikalni podružnici, kakor tudi vsem sodelavcem se zahvaljujem za fin. pomoč ob izgubi moje hčerke Bojane.

Vsem, ki ste mi stali ob strani — in jo spremili na poti v njen zadnji dom — hvala!

Tine Hanzlowsky

Naš razgovor

Približujejo se poletni meseci, z njimi pa tudi vročina, ki povzroča vsakemu delavcu na njegovemu delovnemu mestu dosti preglavic. Prav zaradi te vročine dostikrat vzdihujemo: »Joj, ko bi imel sedaj vsaj nekaj hladnega za popiti!« Potem se spomnimo, da je naša okrepčevalnica zaprta in nam preostane samo še vodovodna pipa, oziroma ne preveč rentabilni avtomat.

Zato smo se tudi domenili, da bomo na naš razgovor povabili tov. Štruklja Marjana, da nam bo malo bolj na široko razložil probleme, ki tarejo delavce in osebje v okrepčevalnici.

Marjan, če se dobro spomnim si prišel preteklo leto v naše podjetje kot poklicni gostinec. Kaj te je privedlo v ta poklic in kako si zadovoljen na svojem delovnem mestu?

Res je, lani sem vstopil v podjetje in se zaposlil na delovnem mestu vodje okrepčevalnice. Gostinsko šolo sem obiskoval v Ljubljani tri leta. Učil sem se tudi v hotelu Bellevue, nekaj časa v restavraciji na Vranskem, največjajeniške dobe pa sem dopolnil doma, živim namreč v gostilni v Krašnji, in prav zato sem se odločil za ta poklic. Da se mi je želja, nekje zaposliti se v eni izmeni, uresničila prav v Tosami in sem zelo zadovoljen, čeprav je osebni dohodek nižji kot bi bil kje drugje npr. v kakšni restavraciji ali hotelu, a služba v omenjenih lokalih mi ne odgovarja.

Najbolj sem vesel, da sem bil v tovarno sprejet in da se z delavci dobro razumem. Verjemite mi, mnogo lažje je delati z ljudmi, ki jih srečujem vsak dan kot pa s prehodnimi gosti.

Kako bi popestrili izbiro v okrepčevalnici?

Vse kar vsebuje jedilnik za malico se mi zdi, da je dovolj, le da je preveč enolično, kar velja tudi za toplo malico. Kuhanja hrane si res ne moremo privoščiti, ker ta štedilnik ne more zadostiti potrebam cele tovarne.

Prostor v hladilniku je za nakup več vrst salam in podobnega veliko premajhen. Pijače je dovolj, saj razpolagamo z več vrstami sokov in z radensko, kar pa se bo sedaj z nakupom avtomata zmanjšalo. Novega o popestritvi jedil in pijače se pri tem stanju res ne da govoriti.

Kakšno je tvoje mišljenje o odnosu delavcev do inventarja v okrepčevalnici?

Inventar je verjetno bil in bo problem v tovarni. Sam ne vem kje tiči vzrok za takšno slabo ravnanje. Skleпам pa da bi se morali



pri tem čutiti krive delavci sami. Prepričan sem, da je mnogo inventarja v garderobah; če pa se najde žlica iz bifeja pred tovarno, bi mogoče pomislil še na kaj drugega. Največja škoda se dela v pri-mankljaju steklenic radenske vode in sokov, za kar pa se ne čutim krivega, ker tovarna nima zaprtega prostora za shranjevanje embalaže.

Dobili smo nov avtomat za tople in hladne napitke. Koliko pomeni za okrepčevalnico in kako se bo obnesel v uporabi?

Avtomat, kakršnega smo dobili pred kratkim se bistveno razlikuje od prejšnjega. To je vsekakor velika pridobitev za tovarno in veliko olajšanje za nas v bifeju. Do nedavnega smo kavo stregli zjutraj, a to res ni ravno najbolje. Čakanje na blagajni in izdajanje je dolgotrajno, pa še mi smo zamujali v pripravljanju malic. O prejšnjih izkušnjah ne bi vedel veliko povedati, ker sem komaj prišel v tovarno, ko so prejšnje avtomate odstranili. Slišal sem marsikaj o goljufanju z denarjem in podobnih stvarih. Apeliram na vodstvo tovarne, da izda stroge ukrepe zoper kakršnokoli poskušanje s podobnimi stvarmi, saj avtomat, ki je last

tovarne, ni poceni.

Zdi se mi pa, da je cena za napitke kakršne nudi avtomat, skoraj previsoke s primerjavo cen v bifeju.

V MA si športni referent, sicer pa tudi drugače vsestranski športnik. Kakšne pogoje ima šport v našem podjetju?

V mladinski organizaciji se mi zdi prijetno delati. Moram reči, da sem delo športnega referenta prav rad sprejel, saj mi je poleg službe in dela doma šport še v posebno veselje. Res je, da je veliko vrst športov, katere imam rad kot npr. namizni tenis, kegljanje, šah, baliranje, smučanje, vendar pa največ časa pa posvečam nogometu. Poleg tega, da sem član nogometnega kluba v Krašnji, sem z veseljem vstopil v tovarniško ekipo.

V naši tovarni šport ni kaj posebno razvit, oziroma ni množičen to pa je v glavnem zaradi tega ker naše podjetje zaposluje večino žensk, ki pa niso aktivno vključene v športno življenje.

Premalo aktivni pa so tudi mladinci saj ugotavljamo, da se aktivno (vsaj delno) udeležujejo samo nekaj članov. Temu gotovo botruje pomanjkanje časa, kajti to je danes glavni vzrok za vsako stvarizven delovnega časa. Vseeno pa smo kar nekaj naredili, saj smo se udeležili pohoda po poteh okupirane Ljubljane, udeležili se bomo tekmovanja v namiznem tenisu v občinskem merilu. Če bo zanimanje, bomo priredili še kakšno tekmovanje, posebno sedaj, ko se bliža 50-letnica tovarne.

Kje tiči vzrok, da se osebje v okrepčevalnici tako pogosto menja?

Prvi pogoji za delo v bifeju je, da imaš do tega dela veselje in si ga tudi sposoben opravljati. Poleg tega moraš imeti do tega dela tudi pravičen odnos in čutiti materialno kot tudi finančno odgovornost. Z ločeno blagajno se je sedaj delo precej izboljšalo, s sodelavkami pa sem tudi zadovoljen.

Tvoji načrti v službi?

Želel bi, da bi se v čim krajšem času uredila nova menza in da bi s svojim delom če bom v njej delal kolikor se da največ pripomogel k temu, da bo le ta dobro delala. Poleg tega bi tudi želel, da bi delal s kvalificiranimi delavci. V menzi naj bi imel možnost pripraviti vsaj tri tople obroke, potrebno pa bi bilo tudi poskrbeti glede kosila za domov, za tiste delavce in delavke, ki delajo dopoldan.

Tako smo sedaj Marjana spoznali še malo z njegove druge strani in nam ni več pred očmi samo za svojo delovno mizo v bifeju. Mogoče se bomo sedaj ustavili tudi v Krašnji, kjer je njegovo mesto za točilno mizo, seveda če ne bo brusil svoje nogometne veščine na krašnjijskem stadionu. M. M.

Še o pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja

Z novim letom so stopili v veljavo predpisi, ki podrobneje določajo pravice delavcev iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja v naši republiki. Z namenom, da bi bili seznanjeni z najpomembnejšimi določili omenjenih predpisov tudi za slovensko področje, objavljamo le-te kot sledi:

Osnove za pridobivanje pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja so: starost, invalidnost, neposredna nevarnost za invalidnost in zvezi z delom na določenem delovnem mestu, telesne okvare in smrt.

Invalidnost je podana, če nastane pri osebi izguba ali zmanjšanje možnosti za svoje delo, ki ga ni ali med rehabilitacijo. Neposredna nevarnost za invalidnost je podana, kadar delovni pogoji na delovnem mestu v tolikšni meri vplivajo na zdravstveno stanje in delovno zmožnost, da mora delavec spremeniti delovno mesto, ker bi sicer postal invalid.

Za nastanek invalidnosti se upošteva samo nesreča pri delu ali poklicna bolezen in bolezen ali poškodba izven dela.

Zavarovanci, ki postanejo invalidi, se razvrstijo glede na preostalo zmožnost za svoje delo in za drugo ustrezno delo v I., II. ali III. kategorijo invalidnosti.

V I. kategorijo invalidnosti se razvrstijo zavarovanci, ki so popolnoma nezmožni za svoje delo in za drugo ustrezno delo in seniti s poklicno rehabilitacijo ne morejo usposobiti za tako delo.

V II. kategorijo invalidnosti se razvrstijo zavarovanci le deloma zmožni bodisi za svoje, bodisi za drugo ustrezno delo, ki se niti s poklicno rehabilitacijo ne morejo toliko usposobiti, da bi mogli poln delovni čas opravljati drugo ustrezno delo.

V III. kategorijo invalidnosti se razvrstijo zavarovanci, ki so popolnoma nezmožni ali so le deloma zmožni za svoje delo, zmožni pa so poln delovni čas opravljati druga ustrezna dela ali se lahko s poklicno rehabilitacijo usposobi-jo za tako delo.

Svoje delo je delo na delovnem mestu, na katerem je zavarovanec delal neposredno, preden je postal invalid.

Če je za zavarovanca ugodnejše, je to na njegovo delo na tistem delovnem mestu, na katerem je delal najmanj dve leti v zadnjih treh letih predno je postal invalid.

Drugo ustrezno delo je delo oziroma delovno mesto, na katerem je delovni invalid zmožen delati določen delovni čas, primeren pre-

ostali delovni zmožnosti, z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti in z normalnim delovnim učinkom.

Preostala delovna zmožnost za svoje delo je podana, če je zavarovanec zmožen delati z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti in z normalnim delovnim učinkom najmanj polovico polnega delovnega časa na delovnem mestu, na katerem je delal neposredno pred invalidnostjo, oz. najmanj dve leti v zadnjih treh letih dela.

Drugo ustrezno delo je delo, na katerem je delovni invalid zmožen delati določen delovni čas, primeren preostali delovni zmožnosti, z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti in z normalnim učinkom.

Preostala delovna zmožnost za drugo ustrezno delo je podana, če je delovni invalid brez poklicne rehabilitacije, zmožen opravljati druga dela z delovnim naporom ki ne poslabša njegove invalidnosti in z normalnim delovnim učinkom, najmanj polovico polnega delovnega časa ali če se s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi da opravlja poln delovni čas.

Pri določanju drugega ustreznega dela je treba upoštevati strokovno in splošno izobrazbo, delovne izkušnje in osebne lastnosti, delovnega invalida ter objektivne možnosti za zaposlitev.

Oblikovanje pokojninske osnove in odmera pokojnine

Starostna pokojnina se odmerja od pokojninske osnove.

Pokojninska osnova je mesečno povprečje osebnih dohodkov, ki jih je zavarovanec dobil za svoje tekoče in minulo delo v zadnjih desetih letih zaavrovanja pred uveljavitvijo pravice do pokojnine ali v katerih koli zaporednih desetih letih zavarovanja po zavarovančevi izbiri.

Če ni z zveznim družbenim dogovorom drugače določeno, se osebni dohodki iz prejšnjih let valorizirajo glede na raven poprečja osebnih dohodkov iz koledarskega leta, ki mu sledi zadnje leto zavarovanja iz katerega je bil vzet osebni dohodek za izračun pokojninske osnove.

Za izračun pokojninske osnove se šteje osebni dohodek, ki ga je za delovne uspehe, dosežene z delom v polnem delovnem času na svojem delovnem mestu, dobil zavarovanec za svoje tekoče in minulo delo po osnovah in merilih, ki jih organizacija določi v splošnem aktu o delitvi osebnih dohodkov

delavcev.

Ne upoštevajo se za izračun pokojninske osnove:

— Zneski, ki jih je delavec prejel sicer kot osebni dohodek, ki pa jih ni dosegel po osnovah in merilih, določenih v splošnem aktu organizacije za redno delo na njegovem delovnem mestu oziroma na delovnem mestu, na katero je bil začasno razporejen.

— Posamične nagrade za dela, ki jih je delavec opravil izven okvira svojega rednega dela (n. pr. dopolnilno delo, izpitni honorarji za predavanja izven redne zaposlitve in pod.) kakor tudi nagrade za dolgoletno delo in podobno, čeprav so po splošnem aktu organizacije osnove za delitev osebnih dohodkov. Dodatki, ki se po splošnem aktu organizacije sicer priznavajo k osebnemu dohodku, ki pa ne izvirajo neposredno iz delovnega uspeha, doseženega z delom na delovnem mestu, (na primer, za redno prihajanje oziroma neizostajanje z dela in pod.)

— Prejemki, ki pomenijo povračilo stroškov (dnevnice, kilometrine, terenski dodatki, dodatek za ločeno življenje, regres za dopust in pod.)

— Prejemki, v naravi, razen kadar pomenijo sestavni del delavčevega osebnega dohodka, po posebnih predpisih, in to največ do višine, določene v teh predpisih.

Določbe splošnih aktov organizacije, s katerimi se mimo osnov in meril a ugotovitev deleža, ki gre delavcu pri delitvi dohodkov po uspehih dela, priznava posebno povečanje tega deleža zaradi upokojitve ali priprave za upokojitev, se ne uporabljajo pri uveljavljanju pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Starostna pokojnina se odmerja od pokojninske osnove v odstotku določenem glede na pokojninsko dobo in znaša:

Za zavarovanca s pokojninsko dobo 15 let 35 % pokojninske osnove, nakar se za vsako nadaljnje dopolneno leto pokojninske dobe poveča za 2 % pokojninske osnove.

Za zavarovanko s pokojninsko dobo 15 let 40 % pokojninske osnove, nakar se za vsako nadaljnje dopolneno leto pokojninske dobe do dopolnjenih 20 let poveča za 3 %, za vsako dopolnjeno leto pokojninske dobe nad 20 let pa 2 % pokojninske osnove.

M. P.

Nadaljevanje v prihodnji številki.

GLASUJMO ZA SAMOPRISPEVEK NAMENJEN ZA REKONSTRUKCIJO CEST

DOMŽALE — Iz perspektivnega plana izgradnje komunalnih objektov na območju Krajevnne skupnosti Domžale za leto 1973/77, ki obsega izgradnjo vrsto pomembnih objektov od ureditve pokopališča, kopališča, avtobusne postaje, javne razsvetljave, signalizacije, je razvidno, da je največji poudarek ter najvažnejša naloga rekonstrukcija obstoječega cestnega omrežja na področju Krajevnne skupnosti Domžale v dolžini 23.694 m. Plan obsega asfaltiranje in komunalno ureditev še preostalih prometnih poti v Krajevni skupnosti, vsega skupaj kar 76 cest in ulic.

Za realizacijo ter pravočasno izvedbo tega pomembnega projekta za občane Krajevnne skupnosti pa bodo poleg finančnih sredstev,

ki bodo zbrana iz prispevkov Krajevnne skupnosti Domžale, prispevkov delovnih organizacij, sredstev iz cestnega sklada, velik del zajema tudi sredstva, ki naj bi jih zbrali občani Krajevnne skupnosti Domžale z samoprispevkom v višini 1% od osebnih dohodkov zaposlenih. Prav ta del, zbran od občanov, bo tisti, ki bo odločal ali se bo rekonstrukcija in ureditev cest odvijala po zastavljenem planu ali pa se bo moral plan zaradi nezainteresiranosti občanov podaljšati vse do leta 1980 ali še dlje.

Vsi se še spominjamo kako so prebivalci občine Domžale z glasovanjem za samoprispevek za izgradnjo šolske mreže, zavestno pripomogli k temu, da se tudi v naši občini zgradijo najmodernejše

šolske zgradbe. Solidarnost, enotnost in pripravljenost za tako akcijo, ki so jo naši občani že pokazali, bo potrebna tudi sedaj, ko naj bi se občani Krajevnne skupnosti odločali o podpori akciji za uvedbo krajevnega samoprispevka namenjenega za rekonstrukcijo cestnega omrežja. Prepričani smo, da se bodo tudi to pot naši občani zavedali pomembnosti rekonstrukcij in ureditve cest, ter da bodo enotni, ko se bodo odločali, da tudi sami z sredstvi zbranimi s samoprispevkom pripomorejo, da bodo vse naše ceste in ulice asfaltirane in sodobno urejene. Zato spodbudimo tudi vse naše znance in sode, vse prebivalce Krajevnne skupnosti Domžale, da na dan referenduma enoglasno in polnoštevilno glasujejo ZA.

Plan zajema rekonstrukcijo naslednjih cest na območju Krajevnne skupnosti Domžale:

LETO 1973: Brejčeva, Chvatalova, Detelova, Ješetova, Krakovska, Kersnikova, Krajgerjeva, Levstikova, Murnova, Mavsarjev trg, Rojska cesta, Sejmiška cesta, Tomšičeva ul., Ul. 29. novembra, Vegova, Vodopivčeva, Radio c., Antona Skoka.

LETO 1974: Depala vas, Koščevo, Lobodova, Na Zavrteh, Obrtniška, Nova ulica, Prečan, Prešernova del, Roška, Roje, Rozmanova, Stranska, Stobovska, Trubarjeva, Urha Stenovca, Vodovodna, Varškova, Vodnikova, Železniška, Partizanska, Zupančičeva del, Usnjarska.

LETO 1975: Aškerčeva, Breznikova, Bernikova, Kasalova, Krožna, Kavčičeva, Košinjeva, Kovičeva, Kajuhova, Fajfarjeva, Jarčeva, Masljeva, Marokova, Lekarniška, Nikola Tesla, odcep Aškerčeve, odcep Poljske poti, Pot na Pridavko, Poljska pot, Peternelova c., Simona Jenka, Šlandrova, Šubljeva, Trdinova, odcep Trdinova, Vojkova, Zoranina, Trzinska, Mačkovci.

LETO 1976: Obvozna Domžale — Trzin, Trzinska c., Zaboršt — Krumperk, Študa, Št. Pavel, odcep od Studljanske do Jesiharja, Študa-Ihan, Okr. c. Študa.

ZAHVALA

Ob smrti moje drage mame, Vait Ane, se vsem sodelavkam iz konfekcije iskreno zahvaljujem za darovano cvetje, sožalje in denarno pomoč.

Enaka zahvala tudi oktetu »TOSAMA«.

Marek Vida



Montaža svetlobnega panoja na strehi vratarnice. Tosama je tako dobila pri vходу primeren napis, ki bo vidneje označeval tovarno.



Mesec maj, mesec mladosti, mesec v katerem se narava najbolj izrazito prebuja iz zimskega spanja in s svojim prerojevanjem zelo blagodejno vpliva na okolico.

V tem mesecu mladosti smo se mladinci TOSAME nekajkrat zelo uspešno udeležili raznih prireditev. Dne 12. 5. smo se udeležili tradicionalnega pohoda po poteh partizanske Ljubljane. Udeležba je bila letos rekordna, pa tudi za nas, saj so naše barve zastopale tri petčlanske ekipe, ki so pogumno prehodile 10 km in na koncu za nagrado dobile značke kot spomin na ta pohod.

Zelo uspešno se udeležujemo v nogometu in namiznem tenisu, s katerega tekmovalci smo odnesli že marsikatero zmago.

Organizirali smo tudi ekskurzijo v tovarno »Novoteks«, kjer smo bili na žalost zavrnjeni zaradi zasedenosti tamkajšnjega MA. Toda nismo vrgli puške v koruzo in smo si ta dan ogledali še marsikateri košček naše lepe slovenske zemlje.

Kljub velikim naporom predsedstva, da bi čim več mladincev pridobili k udeleževanju je odziv glede na veliko število mladincev v aktivu zelo majhen. Zato ničudno, da se velikokrat sprašujemo — »Mladina, kje si?«

Predsedstvo MA Tosama

MLADINA V MAJU



Skupina mladincev, ki se je letos udeležila tradicionalnega pohoda Po poteh partizanske Ljubljane

Sklepi zborov delovnih ljudi

ZBOR IDELOVNIH LJUDI so imeli 9. redno sejo dne, 30. maja 1973.

— Sprejeli so novi samoupravni sporazum oz. predlog sprememb samoupravnega sporazuma o načelih in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov tekstilne industrije, skupine tkalnice in oplemenitilnice v Sloveniji.

— Na osnovi zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register — Ur. list SFRJ št. 22, z dne 19. 4. 1973 — je vsaka delovna organizacija dolžna konstituirati temeljne organizacije združenega dela v duhu predpisov navedenega zakona. Zato mora naša delovna organizacija izvoliti delegate iz vseh organizacijskih enot.

Pravno veljavno izvoljeni v skupino za pismo izdelavo analize o pogojih glede ustanavljanja TOZD podjetja so bili izvoljeni naslednji sodelavci:

Mikalnica — Belilnica:

— tov. OSOLIN Franc
— tov. SVETLIN Vinko
— tov. MAUSAR Marija

Filtri:

— tov. STREHAR Karel
— tov. VOLMAJER Marinka
— tov. BANDELJ Helena

Konfekcija:

— tov. STARBOK Minka
— tov. HABJAN Mara
— tov. KRŽIČNIK Maruša

Tkalnica ovojev:

— tov. BEVC Malka
— tov. POLJANSEK Joži
— tov. KOVIČ Janez

Pomožni obrati:

— tov. VOLKAR Ivan
— tov. MARCUN Ema
— tov. KERSNIK Urška

Pripravljalnica:

— tov. GLAVAN Jože
— tov. MIHELČIČ Ivan
— tov. HRIBAR Pavla

— Na koncu so zbori delovnih ljudi sprejeli sklep, da se delež na dohodku Ljubljanske banke podružnica Domžale v višini 40.000 din nalože v ustanoviteljski sklad LB podružnica Domžale. Krediti iz tega naslova naj se usmerijo v nerazvita območja SRS.

OCVIRK T.

PROIZVODNJA V MAJU 1973

Oddelek	Eenota mere	%
1. Trakotkalnica	000 vot	95
2. Tkalnice ši. tkanin	000 vot	84
3. Belilnica — vlaknine	kg	109
4. Mikalnica	din	112
Vložki	pkt	118
5. Konfekcija	din	98
6. Cigaretni filtri	000 kom	115
Cigaretni filtri	din	104
SKUPAJ	din	104

Glavne sklepe, ki sta jih v mesecu maju sprejela PO in OMR bomo objavili v prihodnji številki Tosame.

Izdaja TOSAMA Domžale

Urejuje uredniški odbor:

Rezka Demšar, Vlada Berlec, Franc Kerč, Franc Kosirnik, Toni Laznik dipl. oec, Marjan Merkužič, Albina Miš — blagajnik, Karol Strehar, Jelka Premru, Ani Rožič, Ciril Zarnik in Feliks Vodlan — odgovorni urednik.

Tiska: Papirkonfekcija Krško, obrat Valvasorjeva tiskarna.

Naklada: 900 izvodov.

Kadrovske vesti

ROJSTNI DNEVI OD 12. 6. 1973
DO 11. 7. 1973



KONFEKCIJA:

9. 7. Ani Belcijan, 28. 6. Era Juhant, 7. 7. Milica Judež, 28. 6. Olga Jazbec, 16. 6. Marta Kerč, 1. 7. Marica Klakočer, 30. 6. Malči Lenček, 8. 7. Vida Marenk, 18. 6. Milena Markovič, 1. 7. Mimi Pirnat, 14. 6. Greti Peternel, 9. 7. Anica Starbek, 27. 6. Marija Škarja, 21. 6. Ani Šimenc, 25. 6. Iva Velkavrh, 9. 7. Ani Podbevšek, 29. 6. Pavla Cerar.

MIKALNICA:

20. 6. Alojz Judež, 5. 7. Vinko Dragar, 7. 7. Dragica Burja, 11. 7. Olga Cerar, 20. 6. Pavla Frelj, 15. 6. Marija Jenko, 28. 6. Ani Kovačič, 14. 6. Ivanka Kogoj, 19. 6. Nuša Brecljnik, 6. 7. Ani Rožič, 5. 7. Marija Rokavec, 26. 6. Ema Sedušak.

TKALNICA OVOJEV:

19. 6. Jurij Vulkan, 9. 7. Milica Kočar, 11. 7. Olga Breznik, 28. 6. Milka Kerč, 25. 6. Lojzka Burkeljca.

AVTOMATSKA TKALNICA:

2. 7. Ivanka Pust
PRIPRAVLJALNICA:

1. 7. Lojzka Pojbič, 19. 6. Pavla Hribar.

BELILNICA:

29. 6. Vida Kovič, 7. 7. Ciril Gaberšek, 19. 6. Alojz Gaberšek.

VATKA VOTEK IN FILIP FILTER

FILTRI:

21. 6. Peter Kočar, 22. 6. Anton Požar, 23. 6. Olga Avbelj, 15. 6. Helena Bandelj, 15. 6. Vida Hrovat, 29. 6. Pavla Keršič, 22. 6. Olga Majdič, 8. 7. Dragica Štirn, 28. 6. Olga Stare.

SPLOŠNI SEKTOR:

27. 6. Anton Dolenc, 23. 6. Olga Kerč.

RACUNOVODSKI SEKTOR:

24. 6. Vera Grajzer, 1. 7. Marija Nahtigal.

KOMERCIALNI SEKTOR:

3. 7. Dušan Borštnar, 1. 7. Ciril Ravnikar, 21. 6. Alojz Hribar, 5. 7. Ani Cedilnik.

TEHNIČNI SEKTOR:

24. 6. Pavla Kamin.
POMOŽNI OBRATI:
16. 6. Anton Andrejka, 9. 7. Ivan Volkar, 28. 6. Ciril Kump.

POROČILA STA SE:

Marčun Magda por. MAROLT in Ves Viktor.

VSTOPILI V PODJETJE:



Sušnik Nuša, Paštebar Marija, Pervinšek Joži, Štrukelj Marija v mikalnico; Žanut Danica, Hribar Ana, Narobe Vera, Pirc Danica, Jelnikar Terezija k filtrom.

IZSTOPILI IZ PODJETJA:

Glavan Nada in Okorn Marija sta šli v pokoj, Kancilija Joži — sporazumno.

RODILI SO SE:



Štempelj Danici — hčerka
Marolt Magdi — dvojčka; sinova
Polak Pavli — hčerka

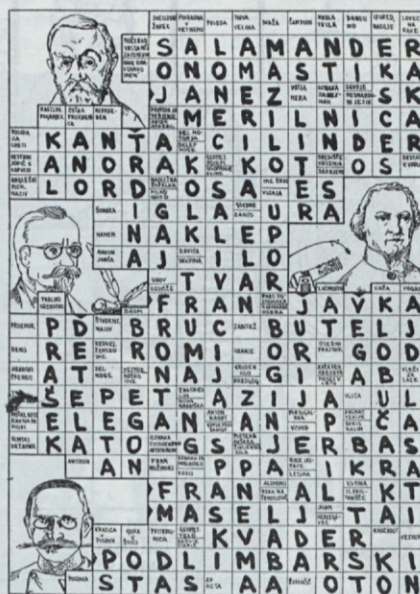
K. O.

REŠITEV NAGRADNE KRIŽANKE ŠT. 5

Nagrade za pravilno rešeno križanko so tokrat žrebali v konfekciji. Žreb je določil, da sprejmejo nagrade naslednji naši reševalci:

I. nagrada: DANICA KUCHAR
II. nagrada: MIMI PRELOVSEK, tk. ovojev

III. nagrada: REGINA URANKAR, tk. ovojev



TAKO ZADOVOLJEN SI
VIDETI FILTER!
KAJ TE TAKO
RAZVESELJUJE?



SE SPOHNIŠ, VATKA, DA
SEH PRED DVE MASESECEMA
ODPRIL TEHNIČNI MUZEJ.
ZDAJ SEH ZADOVOLJEN, DA
SE TA MUZEJŠEK TAKO
LEPO RAZVIJA, TOLE TU
KAJ JE NOV EKSPONAT
MALI WAT
IZ MIKALNICE



