

91/1979/s[3]

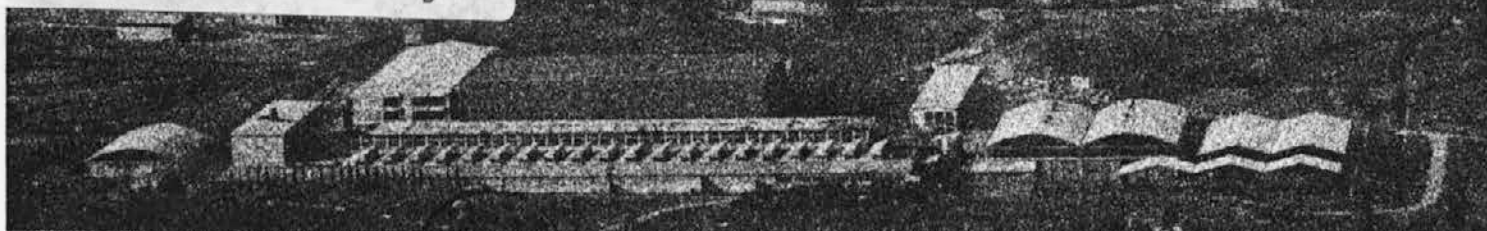
MI



797900246

Osnovna knjižnica
Srednja Vilharova Koper
Biblioteka centrale
Srednje Vilhar Capodistria

mehanotehnika izola



1 št. april 1979 79



glasilo delovne organizacije

Praznik dela — praznik delavca, odgovornega gospodarja svojega dela

Milan Vuga

Od tedaj, ko so na chičaških ulicah padli prvi borci za ideje delavskega razreda, je minilo že vrsto let. Delavci so padali, misel pa, ki jih je gnala v boj za boljše delovne pogoje, za neizkoriščanje njihovega dela, za soodločanje pri ustvarjanju novih dobrin, je vedno bolj rastla in se krepila vse dotlej, ko je revolucija obračunala z izkoriščevalci. Prišli so časi, ko so se težnje in hotenja delavskega razreda uzakonile in delavcu ni več potrebno biti boj ponižanega brezpravnega človeka. Tako v naši domovini in v večini ureditev na naši zemeljski krogli.

Vendar so se kraji, dežele, kjer težak prične svoj delovni dan preden vzide sonce, kjer s potnim obrazom drži v rokah svoj brezpravni kos kruha, kjer ga k delu priganja bič in želja prehraniti svojo otročad, lačno in boso. In vendar bodo tudi težaki v pristaniščih, v tovarnah in rudnikih globoko pod zemljo, razcapani kmetje na poljih, v teh deželah ta dan, če že ne javno, v srcih začutili, da je 1. maj njihov praznik. In gnev, ki se v njih nabira že precej let bo nekega dne izbruhnil. In šli bodo v boj za politične in delavske pravice in zanje ne bo ovir.

Pri nas praznujemo praznik dela že 90 let. Zahteve delavca so se po krvavi revoluciji uresničile. Človek ima v naših razmerah po vseh pisanih dokumentih pravico ne le do soodločanja, ampak do odločujočega vplivanja na vse družbene odločitve preko delegatskega sistema. Pota politične svobode so mu odprta prav do skrajnih meja. Naj doni prek naše domovine misel pesnika Otona Župančiča . . .

Pesem vsemu svetu prava, maja prvega zapeta, vsemu svetu pesem prava.



Ob prazniku delovnih ljudi — 1. maju iskrene čestitke vsem delovnim ljudem in občanom

Družbenopolitične organizacije DO
Kolektiv Mehanotehnike

Besedo ima: uredniški odbor

Opazili ste, da ima glasilo, ki ga držite v tokah nov format. Za slednjo smo se odločili, ker je tiskarna prešla na sodobnejšo mehanizacijo z drugačnimi formati papirja.

Glasilo „Mi“ ima tudi nov uredniški odbor. Povsem naključno je torej nov uredniški odbor na svojem prvem sestanku razpravljal tudi o novem formatu. In ne samo o tem:

Nepopoln uredniški odbor (bolezen neprihajanja nekaterih na sestanke je zašla tudi v te vrste) je nanizal vrsto področij, ki bi jih bilo treba obdelati, predvsem pa zagotoviti popolno in celovito obveščanje o dogodkih v našem kolektivu, o življenju v občini, krajevni skupnosti in o drugih pomembnih vprašanjih iz našega vsakdana.

Kdo naj bo nosilec teh nalog? MI. S tem ne mislim na uredniški odbor, na peščico ljudi, ki naj piše o problemih večine. Vsakdo, tudi ti, delavka, delavec, ob stroju, ob tekočem traku, za pisalno mizo, ob računskem ali pisalnem stroju, ob kuhinjskih kotlih ali na viličarju, imaš pravico in dolžnost pokazati na pomanjkljivosti, probleme, vendar ne samo na take senčene strani, pač pa tudi o pozitivnih premikih znotraj svoje delovne sredine.

Mislimo, da je bilo podanih dosti pobud in čas je, da se prebudimo iz „zimskega spanja“ neaktivnosti tudi na tem področju. Stori tudi ti, da bomo mi vsi oblikovalci glasila „MI“!

Delovni človek, njegova konkretna družbena, ustvarjalna in samoupravna pozicija v svobodnem združenem delu je izhodišče in cilj graditve političnega sistema socialističnega samoupravljanja.

Edvard Kardelj: Svobodno združeno delo —
— Brionske diskusije

Minilo je dva meseca in več, kar je zahrbtna bolezen prekinila plodno in ustvarjalno delo tovariša Edvarda Kardelja.

O njegovem delu in življenju je bilo izrečeno in napisano nešteto misli, tako v domovini in tujini, misli polnih spoštovanja in občudovanja. Likov človeka, kakršen je bil Edvard Kardelj, je dala zgodovina malo. Njegova vsestranska prisotnost je dala liku revolucionarja občutek domačnosti, preprostosti. Najsi je bil v delovnem okolju ali v preprostem pogovoru, vedno je bila prisotna misel po izpopolnjevanju samoupravljanja, revolucije delavskega razreda, katere pobudnik in idejni mentor je bil od vsega začetka tudi sam.

Kardeljeva „zapuščina“ je ogromna. Ostalo je še mnogo njegovih nedokončanih besed, rešitev.

V sporočilu delovnim ljudem so ob smrti tov. Kardelja sotovariši zapisali:

Njegov revolucionarni lik in delo bosta navdihovala današnje in bodoče rodove naše domovine in vse tiste, ki se bojujejo za svobodo, napredek, mir in enakopravnost ljudi in narodov na vsem svetu.

Bodočnost je vera!
Kdor zanjo umira,
se dvigne v življenje,
ko pade v smrt.

Oton Župančič

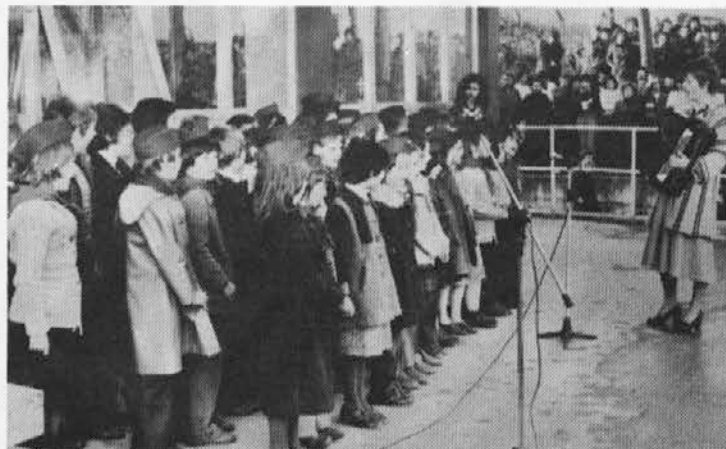
Štafeta mladosti v Mehanotehniki

Na poti po Jugoslaviji se je štafeta mladosti 28. marca ustavila tudi v naši delovni organizaciji.

Nekaj minut pred njenim prihodom smo se delavci Mehanotehnike zbrali na tovarniškem dvorišču in prisostvovali kratkemu kulturnemu programu. Poslušali smo otroški pevski zbor Osnovne šole Vojka Šmuc iz Izole in recitatorja Gostinskega šolskega centra iz Izole.

Pozdravno pismo Titu sta v slovenskem in italijanskem jeziku prebrala Mejak Darij in Fonda Marina.

Že večkrat smo na tem dvorišču pozdravili štafeto mladosti, ki je nosila voščila in iskrene želje naših delavcev tovarišu Titu. Tudi letos se ponavlja ta slovesnost in tako upamo, da bo še mnogo let. Štafeta je materializirani simbol naše enotnosti in moči, ker je izbor in skup vseh naših hotenj,



pod tvojim vodstvom, dragi tovariš Tito.

Notranji red in mir, katerega nam mnogi zavidajo, sloni na principih, ki so dozoreli in se prekalili v borbi in katere je naša revolucionarna praksa potrdila v letih miru.

Bratstvo in edinstvo ter samoupravljanje delovnih ljudi so osnovni stebri naše notranje politične čvrstosti in za te principe si se ti največ zalagal in k temu največ doprinesel.

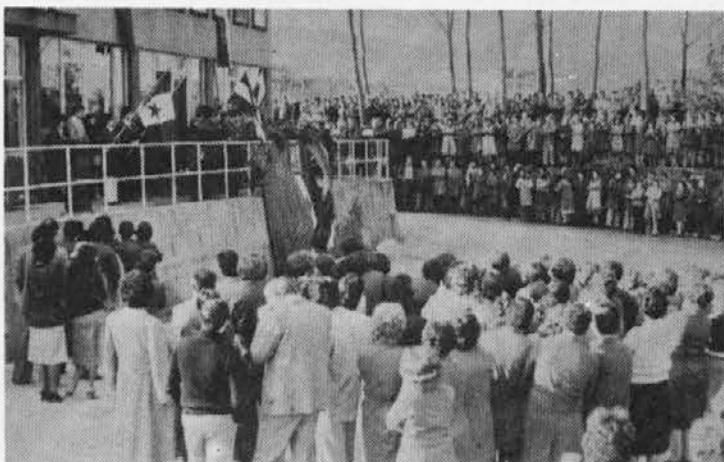
Isto velja za naše odnose s tujino. Iz znane parole, ki nas je vodila v vojni „Tujega nočemo, svojega ne damo“ je kasneje

še dolga leta plodnega dela našemu Maršalu.

Srečno potuj, štafeta!

Già più volte abbiamo avuto l'occasione di salutare in quest'area la staffetta della gioventù che portava gli auguri e le espressioni dei sentimenti dei nostri lavoratori al compagno TITO. Anche quest'anno si ripete questa cerimonia e così speriamo che sarà ancora per molti anni.

La staffetta e il simbolo materializzato della nostra unità e della nostra forza perchè rappresenta la scelta e



vnizniknala in se izkristalizirala politika neuvrčenosti, ki je danes v svetu edina alternativa blokovski politiki. Tudi za to imaš ti največ zaslug. Svet danes vre v vseh mogočih trenjih in spopadih in mi vsi si vroče želimo, da bi še dolga leta čvrsto držal v rokah krmilo naše politične ladje, ker zaupamo naši jasnovidnosti in tvoji intuiciji, da boš za nas zbral pravo pot.

Ko pričujemo in se učimo iz tvojih izkušenj in dela, obljublamo, da se bomo na vseh toriščih zavzemali za uresničevanje zamisli in idej X. kongresa KPJ s ciljem, da obogatimo našo skupnost in realiziramo tiste ideje, za katere si se ti celo življenje boril.

Nosi s seboj, štafeta, z dihom pomladi in vonjem primorskega cvetja želje naših delovnih ljudi za čim bolj čvrsto zdravje in za

l'insieme di tutte le nostre aspirazioni acchè ciò che è stato in tanti anni di lavoro e fatiche, continui a svilupparsi e a fiorire avanti sotto la tua guida, caro compagno Tito.

L'ordine e la pace interna che molti altri ci invidiano, si basa sui principi che si sono maturati e temprati nella lotta e che la nostra prassi rivoluzionaria confermò negli anni di pace.

L'unità e la fratellanza dei nostri popoli e l'autogestione del popolo lavoratore sono i pilastri fondamentali della nostra coesione politica interna e per questi principi ti sei sempre battuto ed hai più degli altri sacrificato. Lo stesso vale per le nostre relazioni coll'estero. Dalla nota parola „Non vogliamo la terra altrui, ma non cediamo la propria“, si sviluppò più tardi la politica di nonali-

neamento che rappresenta oggi nel mondo l' unica alternativa alla politica dei blocchi. Anche in questo campo hai i maggiori meriti.

Il mondo oggi ribolle nei più svariati antagonismi e confronti e non pochi armati, e noi tutti desideriamo ardentemente che tu possa tenere ancora saldamente in mano il timone della nostra nave, perchè abbiamo piena fiducia nella tua intuizione politica e sappiamo che sceglierai per noi la via più giusta.

Nello studiare ed esaminare le tue esperienze ed il tuo lavoro promettiamo di impegnarci in tutti i campi per l' affermazione delle idee espresse dal X congresso LCJ collo scopo di arricchire la nostra comunità e di realizzare gli ideali per cui ti sei battuto tutta la tua vita.

Porta con sè, o staffetta, al nostro maresciallo coll' alito della primavera ed il profumo dei fiori della nostra terra, anche gli auguri dei nostri lavoratori per una buona salute e per ancora lunghi anni di proficuo lavoro.

I migliori auguri per un felice cammino, o staffetta!

Problemi pri združevanju TOZD Vijakarna in TOZD Livarna v TOZD Kovinski izdelki

Makovec Igor

Od 1. 1. 1979 dalje nimamo več TOZD Vijakarne in Livarne, ampak TOZD Kovinski izdelki. Mehanotehnika se vse bolj razvija in širi, prostor pa je že sedaj pretesen za naš program. Vijakarna bo pustila svoj dosednji prostor TOZD Tehnične igračin TOZD Pisarniške potrebščine, katerima je nujno potreben za izvršitev letnega gospodarskega plana.

V novih prostorih bo vijakarna pridobila večji prostor, bolj-

(Nadaljevanje na 4. strani)

Kako smo gospodarili v letu 1978

Biserska Jovanovič

Prikazani rezultati v zaključnem računu za leto 1978 niso odraz naporov samo tega leta, temveč sistematičnih ukrepov zadnjih nekaj let.

Če se na kratko ozremo na poslovanje v letu 1978 in primerjamo z letom 1977 kot tudi z zastavljenimi planskimi cilji, lahko na splošno rečemo, da je bilo izredno uspešno, tako za posamezne TOZD in za DO kot celoto.

1. Najprej pogledjmo nekatere pokazatelje uresničevanja gospodarskega načrta tekom leta 1978

Obdobje	Proizvod. po DIS	Celot. prih.	Dohodek	Skladi	Koef. obr. obr. sred.	Investicije
PLAN 1978	331.507	613.280	134.683	24.150	4,0	46.721
DOSEŽENO I—XII 78	310.964	636.434	271.561	45.860	1,9	19.835
% izpol. plana	94 %	104 %	116 %	190 %	48 %	42 %

- Iz primerjave doseženih rezultatov s temeljnimi planskimi cilji opazimo naslednje;
- proizvodnja ni bila dosežena v planirani višini, oziroma je 6 % manjša
 - celotni prihodek je presežen s 4 %
 - planirani dohodek je presežen s 16 %
 - (kar je rezultat manjših porabljenih sredstev od planiranih).
 - del čistega dohodka razporejenega v sklade je bil večji od planiranega za celih 90 %
 - koeficient obračanja skupnih zalog ne dosega postavljenega cilja, pri čemer pa je treba upoštevati specifičnost posameznih TOZD in njihovih proizvodnih procesov
 - investicije so bile realizirane v višini 42,4 % od planirane vrednosti.

2. Primerjava doseženih rezultatov v letu 1978 z letom 1977

Proizvodnja

Skupna proizvodnja je porasla v letu 1978 napram letu 1977 za 34 %, medtem ko je največji premik napravljen pri TOZD Pisarniške potrebščine, kar je razumljivo glede na izvedeno reorganizacijo od 1. 1. 1978 ter novega in razširjenega proizvodnega programa.

Tudi pri TOZD Pliš igrače je proizvodnja kvantitativno porasla glede na doseženo v letu 1977 za celih 66 %.

PRODAJA

Skupna prodaja je realizirana v vrednosti 498 mio din, kar je za 42 % več od dosežene v letu 1977. Na domačem trgu je bilo realizirano 308 mio din, kar je 54 % več kot v letu 1977, v izvozu pa 190 mio din, kar je za 25 % več.

ZALOGE

Poprečne zaloge gotovih proizvodov so bile večje kar za 76 % glede na zaloge v letu 1977. Celotno povečanje zalog gre predvsem na račun zalog TOZD Tehnične igrače, saj so se povečale za 87 %. Zaloge gotovih proizvodov ostalih TOZD pa niso doživele bistvenih sprememb napram letu 1977.

Tudi zaloge nedokončane proizvodnje so večje od tistih v letu 1977 za 43 %. Glede na to, da se je proizvodnja v letu 1978 precej povečala, je logična posledica tega večji obseg zalog repromateriala, ki so večje od tistih v prejšnjem letu za 37 %.

V povprečju za delovno organizacijo je lanskoletni koeficient obračanja skupnih zalog večji od tistega v prejšnjem letu za 0,50, oziroma za 36 %.

Zaključek je, da smo slabo uveljavljali cilj hitrejšega obračanja obratnih sredstev in da imamo občutno preveč angažiranih obratnih sredstev za sedanje nivo poslovanja.

ZAPOSLENI IN DELOVNI FOND

Če primerjamo poprečno število zaposlenih v letu 1978 z letom 1977, vidimo, da se je število zaposlenih v letu 1978 povečalo za 3,4 %. Če primerjamo podatke glede poprečnih izostankov na zaposlenega delavca v letu 1978 s prejšnjim letom, vidimo, da so se izostanki v letu 1978 zmanjšali za 7 %.

Po drugi poti nam podatki podajo jasn dokaz, da dnevno v naši delovni organizaciji vsaki deveti delavec manjka.

3. KAKO SMO PORAZDELILI CELOTNI PRIHODEK

Celotni prihodek je bil ustvarjen v višini 636 mio din. Doseženi celotni prihodek je večji od tistega v letu 1977 za 34 %.

(Nadaljevanje na 4. strani)

(Nadaljevanje s 3. strani)

Priloženi grafikon prikazuje razmerje v strukturi celotnega prihodka za leto 1977 in 1978. Iz grafikona je razvidno, da so materialni stroški, direktni proizvodni stroški, amortizacija po predpisani stopnji in ostali poslovni stroški porastli za 33 %.

Dajatve iz dohodka, ki se nanašajo na samoupravno dogovarjanje obveznosti, pogodbene obveznosti in del dohodka za financiranje delovne skupnosti skupnih služb so porastle za 24 %.

To povečanje gre predvsem na račun 17 % povečanja prispevka za DSSS, kar je razumljivo, ker so porastle cene materialnih stroškov in storitev in tudi bruto OD.

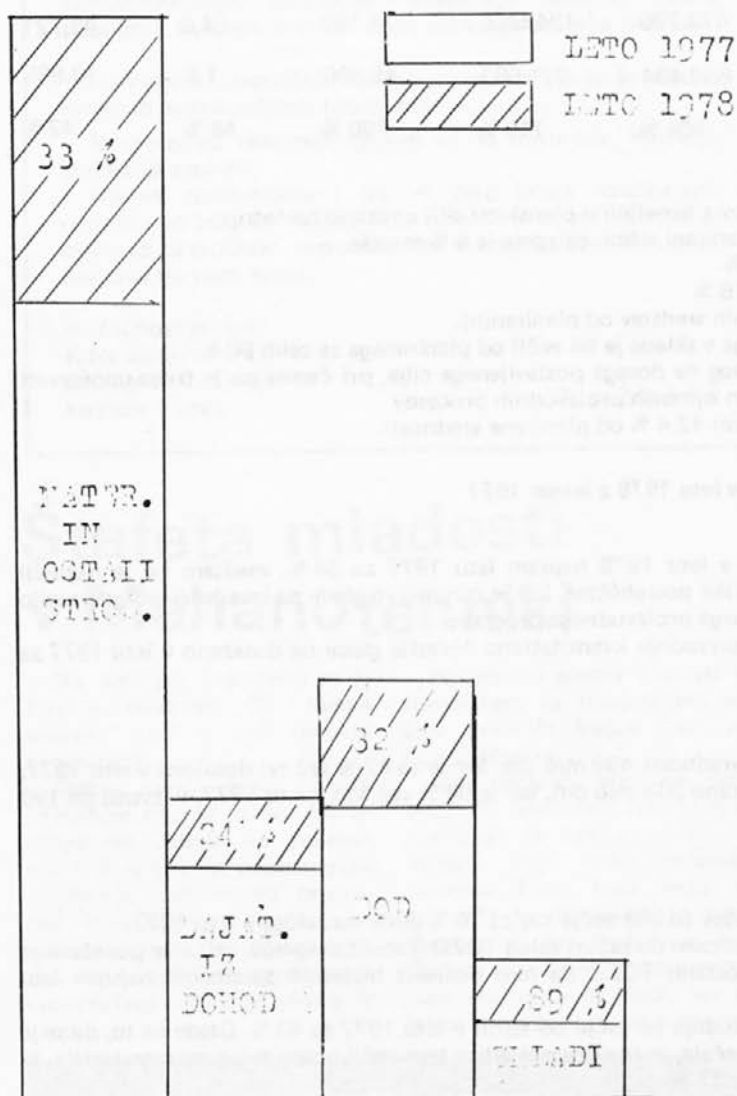
Bruto osebni dohodki so porastli napram letu 1977 za celih 32 % in to je kvaliteten korak naprej na področju osebne porabe.

Iz grafikona je nadalje razvidno, da smo v sklade (skupna poraba, poslovni in rezervni sklad) razdelili sredstev za 89 % več kot v letu 1977.

4. ZA ZAKLJUČEK – O POKAZATELJIH POSLOVNE USPEŠNOSTI

Produktivnost merjena z dohodkom na zaposlenega je porastla za 32 % v primerjavi z letom 1977.

Rentabilnost (dohodek na poprečno porabljena poslovna sredstva) je porastla za 12,4 %, ravno tako akumulativnost (akumulacija v primerjavi z dohodkom je večja od tiste v letu 1977 za 69 %). Osebni dohodki na sredstva skupne porabe na delavca so porastli za 31 %.



PROBLEMI PRI ZDRUŽEVANJU TOZD-3 IN 5 V TOZD KOVINSKI IZDELKI

(Nadaljevanje s 3. strani)

še pogoje dela. V začetku smo vsi pričakovali takojšnjo selitev. Vendar selitev kompletne TOZD in adaptacija starih prostorov je dolgotrajnejši proces. Izdelati je potrebno zazidalni projekt (Stavbenik), pridobiti

nujno dovoljenje in nazadnje zbrati materialna sredstva.

V sedanji situaciji je delovanje TOZD Kovinski izdelki zelo težko. Delovne enote so ločene med seboj. Zelo težko je skupno sporazumevanje in dogovarjanje. Dokler ne bo kompletna TOZD pod skupno streho, do tedaj ne bo zaživela, kot bi morala. V novi zgradbi bodo tudi upravni prostori. Po selitvi se bomo lahko usmerili v razvoj novega skupnega programa.

V kolikor se bo Stavbenik držal dogovorjenih rokov, se bomo selili za kolektivni dopust.

Sprejeti nekoga v delovno razmerje, je to dovolj?

Nikola Jambrošič

Skoraj vsak dan vidimo mladega fanta s potovalno torbo v roki na avtobusni ali železniški postaji v vseh krajih Slovenije. Ta slika je še bolj pogosta na Primorskem, kjer je gospodarstvo razvito v vseh panogah. In mladih ljudi, ki iščejo delo kjerkoli in kakršnokoli, je vsak dan več. Težave, katere spremljajo takega človeka se začnejo pri stanovanju in zaposlitvi, družbi pa niso kaj mar. Če se ustavimo pri stanovanjskem problemu, žal najdemo marsikje mafijaški odnos lastnikov garsonjer in vsakovrstnih lukenj, katere se oddajajo, do najemnikov, ki pač morajo biti zadovoljni s tistim, kar se jim nudi. Zdaj pride na vrsto zaposlitev. Mislim, da ni odveč opozoriti na dejstvo, da je večina teh ljudi prišla v podjetje brez osnovne šole, prav tako tudi sredina, v kateri so živeli, se zelo razlikuje od sredine, kjer so se zaposlili. Delovne organizacije jih sprejmejo med svoje delavce in oni kot drugi delavci samoupravljajo in odločajo. Prav začetno nepoznavanje vsega tistega, kar je v zvezi z našo samoupravno socialistično družbo in kopica drugih problemov, ljudi znotraj TOZD združuje. Življenje pa se nadaljuje po starem. To je največkrat gostilniško življenje, kjer jih alkohol in pijane razprave še bolj vežejo v družbo

(kakšno?!) po zadimljenih lokalih, kjer je sicer toplo.

Na delu pa je zaželeno zavedanje odgovornosti, zdrav odnos do delovnega mesta in sodelavcev, odločanje, glasovanje, skratka maksimum angažiranosti na vseh področjih.

Kaj je družba dala temu človeku, razen priložnosti, da se izkaže v tej goloroki borbi za obstoj, da se izkaže sam pred seboj? Seveda materialno veliko ne more pomagati, moralno pa žal ne pomaga dovolj. Propaganda, da se dokonča nedokončana osnovna šola, ni dovolj smotrno urejena. Četudi je odprt kakšen razpis za prijavo, to ni dovolj. Z vsemi tistimi, kateri nimajo osnovne šole bi se morali pogovoriti ustno na nekakšnem srečanju in jim tako približati izobraževanje, da ga sprejmejo kot svoj atribut za začetek pri delu in kot stimulans za prihodnost. Pa tudi kakšni seminarji s samoupravno tematiko ne bi bili odvečni, saj bi tako dobili vsaj osnovno sliko o strukturi našega sistema. Dejstvo je tudi, da marsikdaj mine tudi po več let, da delavec spozna, kaj pomenijo nekatere funkcije in naloge, kot npr. delegatski sistem ali pomen združenega dela. To bi verjetno v znatni meri spremenilo pasivni odnos takega delavca do stroja, tovarišev in družbe. Marsikje se takoj na začetku pristopa k človeku s tehnokratsko-birokratskega stališča, kar ima posledice v nadaljnjem delu. To vsekakor škoduje družbi in delavcu samemu.

Kvaliteta fliperjev E 053 in E 051

Grego Vladimir

Zaradi dvomljive kvalitete fliperjev smo se odločili, da fliperje testiramo in opažanje po daljši igri poskušamo primerjati med posameznimi igralniki.

V Osnovno šolo Elvire Vatoec v Strunjan smo dali dva fliperja E 053 in dva 051, na oddelku pa smo opazovali igro fliperjev. Za vsak fliper se je vodilo poročilo (odstopanja in čas igranja). Na oddelku so bili fliperji v igri 20 ur, v osnovni šoli pa 50 ur. Napake, ki so se pojavljale so v obeh primerih enake, dodatna opažanja je zaslediti pri primerih v osnovni šoli.

NAPAKE PRI E 053:

1. Začetni udarec (od odbijača krogla) ne registrira
(Nadaljevanje na 5. strani)

Investicijska vlaganja Nesreče pri delu v letu 1978

Rustja Stanislav

V skladu s planiranim povečanjem proizvodnje ter investicijskim reševanjem obstoječih problemov, so za leto 1979 predvidene investicije v višini 95.224.858 din.

Plan investicij za leto 1979

Tehnične igrače	19.594.944
Pisarniške potrebščine	23.052.714
Kovinski izdelki	6.940.000
Pliš igrače	17.043.000
Orodje—remont	7.350.000
DSSS	21.244.200
Skupaj DO	95.224.858

TOZD „Tehnične igrače“ ima v planu investicije v:

- nabavo strojev za modernizacijo brizganja plastike,
- nabavo opreme za avtomatsko dodajanje materiala strojem (izboljšali se bodo pogoji dela okoli strojev, povečal se bo izkoristek materiala),
- nabavo strojev za pakiranje (izboljšala in pocenila se bo tehnologija pakiranja).

Velik del sredstev bo namenjen za izboljšanje splošnih delovnih pogojev (ureditev garderob in sanitarij).

Sredstva, namenjena za garderobne objekte, so pravzaprav za odkup in ureditev sedanjih prostorov TOZD Kovinski izdelki.

TOZD „Pisarniške potrebščine“

bo prav tako namenil potrebna sredstva za odkup prostora, v katerem je sedaj skladišče TOZD Kovinski izdelki. Prostore bo opremil za proizvodnjo pisal. Večji del ostalih predvidenih sredstev bo služil za nabavo opreme za modernizacijo predelave plastike in modernizacijo montaže. Del sredstev pa bo dodeljen še za nabavo že lani naročene opreme.

TOZD „Kovinski izdelki“

ima predvidenih 1.000.000 din sredstev, katera bo s sredstvi pridobljenimi z interno prodajo sedanjih prostorov uporabil pri izva-
janju projekta za pridobitev novih prostorov na področju „Livarne“.

(Nadaljevanje na 6. strani)

Milovan Vidmar

V prejšnji številki smo pisali o številu nesreč pri delu do novembra meseca, tokrat pa bom podal poročilo o nesrečah v celotnem 1978. letu. Pri 1624 povprečno zaposlenih se je na delu pripetilo 80 nesreč, kar je za 28 manj kot v letu 1977, ko jih je bilo 108. Od tega jih je bilo kar 20 na poti na delo, oziroma z dela. Se pravi, da jih je bilo neposredno pri delu le 60. Zaradi bolovanja, ki so ga povzročile nesreče pri delu, je bilo v letu 1978 1336 izgubljenih delovnih dni, kar je nekoliko manj kot v letu 1977.

Dve nesreči sta bili težjega značaja, in sicer stisnitev roke na brizgalnem stroju in pa izpad roke pri zapiranju skladiščnih vrat. Eden primer na poti z dela se je končal s smrtjo — prometna nesreča.

Iz podatkov je razvidno, da je upad v letu 1978 napram predhodnemu letu znaten, zato moramo stremeti, da bomo nesreče še zmanjševali. To pa bomo dosegli tako, da bomo pri delu dosledni, pazljivi, da bomo uporabljali vsa potrebna zaščitna sredstva, ravnali tako kot zahtevajo navodila o varstvu pri

(Nadaljevanje na 6. strani)

KVALITETA FLIPERJEV
E 053 in 051

(Nadaljevanje s 4. strani)

2. Kroglica se zaustavi pred vhodom v luknjo

3. Urejevalec ostaja notri

4. Kroglico je težko dvigniti v začetni položaj (po igranju 8 do 10 ur), oziroma je potreben sunkovit udarec

6. Po približno enakem času mehanizem za dvig kroglice ostaja noter (kroglice se zagozdijo pod petelina)

6. Kroglica obstane med zapiralno vzmetjo in ohišjem

7. Po daljšem igranju se kroglica zatika med osnovno ploščo in igralnim odbijačem (vzmet) — ob najmanjših tresljajih se registrira do 10 in več udarcev.

ZA E 051 JE BILA OPAZNA LE ENA NAPAKA:

— urejevalec kroglice se zatika, oziroma slabo dovaja kroglico na startno mesto

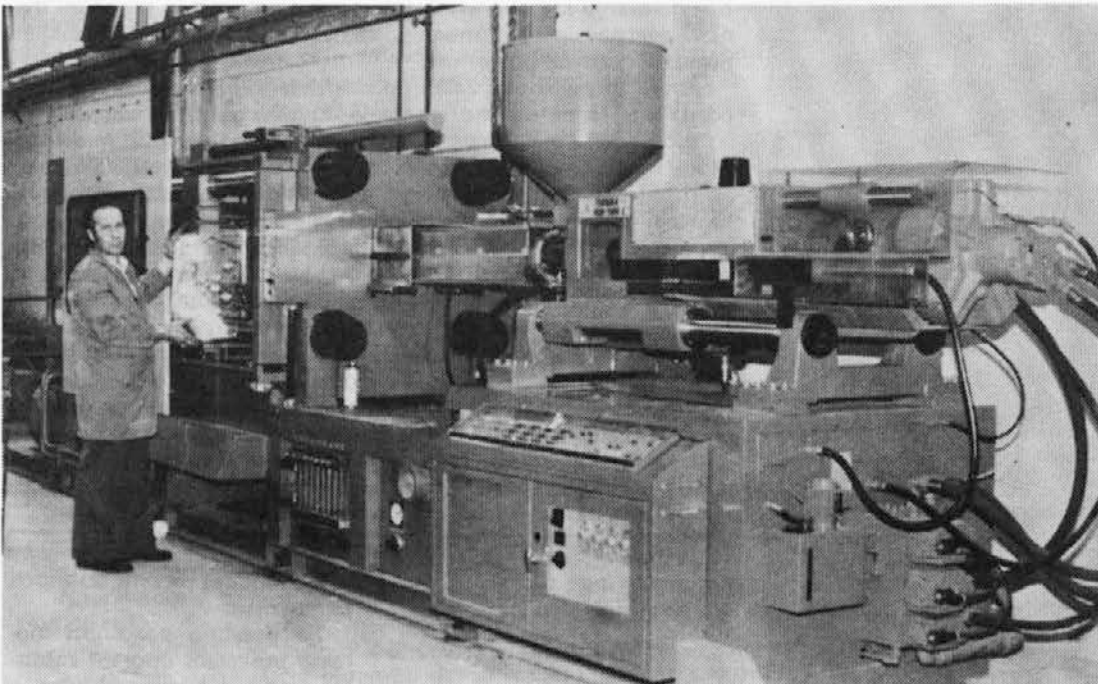
Po približno 4 urah igranja je v obeh primerih izpadel pritrdilni čep pod urejevalcem. Drugi nastavek je bil pritrjen s kniping vijakom, sicer bi bila funkcionalnost fliperja dvomljiva.

Napake pri E 053 pod točkami 3, 4, 5 in 6 so sekundarne pomena in se s ponovnim udarcem dajo odpraviti. Sedaj, ko se bo kroglice čistilo, bo še bolj ugodno.

Napake pod točkami 1, 2 in 7 pa poleg čiščenja kroglice narekujejo večji nagib strmine osnovne plošče. Videli bomo, kako se bodo obnesli vzorci z odprtino v steklu, ki so sedaj na testiranju.

Dejstvo je, da testirani vzorci E 053 so približno po 15 urah igranja popolnoma odpovedali zaradi umazanih kroglic — izgubijo kontakt. Po čiščenju se stanje izboljša, vendar izgubi na dinamičnosti — igralniki so počasni. Po približno 40 urah igranja je ta počastnost tako opazna, da je igralnik tako rekoč nefunkcionalen. Poleg tega je napaka iz točke 7 tako pogosta, da postane igra nezanimiva. Poraba baterij je dvakrat večja kot pri E 051. Iz tega si lahko razlagamo opažanje psihologa, da otroka najprej pritegne velik igralnik, po določenem času, ko gibe malo bolj obvlada, se vsak rajši igra na manjšem.

Poudariti je še potrebno, da tretiranje kvalitete, na splošno gledano, ni pravilno usmerjeno. Vse preveč se spuščamo na finese (zaliti, oddrgnjeni . . .), ne vprašamo pa se, ali je artikel funkcionalen in kakšna je njegova vzdržljivost. Tako pomanjkljivo gledanje je opaziti s strani prodaje, tehnologije in tudi kontrole, zato so taki testi vzdržljivosti potrebni pri vseh dražjih artiklih.



V planu investicij TOZD Tehnične igrače v letu 1978 je bila najvažnejša postavka nabava novih, modernih strojev za predelavo plastičnih mas. Izbrani so bili stroji firme Metalmeccanica tipa TEKNIKA VCU E. To so stroji z vgrajenim VCU sistemom (varioblok — agregat s servo ventili, ki se upravljajo elektronsko in regulirajo z linearnimi potenciometri). Ta sistem omogoča nastavljanje hitrosti in pritiskov pri vsakem pomiku stroja, poleg tega obstaja možnost programiranja večstopenjskih hitrosti pri odpiranju in zapiranju orodij (hitro — počasi — hitro). Skratka, sistem VCU zagotavlja popolno kontrolo in programiranje spremenljivih odnosov, ki vplivajo na odpiranje in zapiranje orodij v procesu brizganja in je zato primeren za predelavo tudi najbolj zahtevnih plastičnih mas.

Na sliki: Največji iz „nove družine“ strojev, TEKNIKA 450/1500 E, pri proizvodnji prozornega ohišja fliperja na nogah E 053.

INVESTICIJSKA VLAGANJA

(Nadaljevanje s 5. strani)

Ostali del sredstev je namenjen za nabavo opreme pri modernizaciji proizvodnje.

TOZD „Pliš igrače“

bo 11.236.000 din namenil v investicijo za izgradnjo nove proizvodne hale in adaptacijo stare. Vzporedno je na to veliko investicijo vezan tudi velik del sredstev za opremo in povečanje trajnih obratnih sredstev. Kot rezultat teh velikih vlaganj se pričakuje naglo povečanje proizvodnje.

TOZD „Orodje—remont“

planira za izgradnjo novega objekta 5.000.000 din. Gradnjo novega objekta narekujejo: stiska s prostori, boljša organizacija dela, pritisk inšpekcijskih služb.

Potrebna je preselitev varilnice, združitve vseh delovnih enot . . . Med opremo lahko izdvojimo nakup stroja za elektro erozijo in koordinatni brusilni stroj, za katera je namenjen večji del sredstev.

DSSS

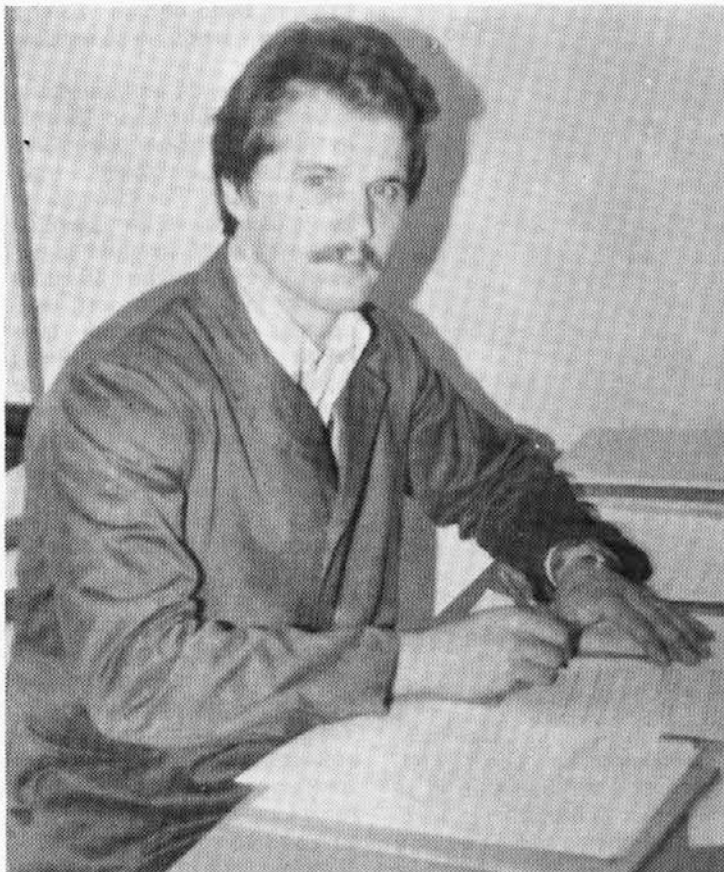
Investicije zajete na tem mestu so skupnega in velikega pomena za DO. Skladišče za vnetljive snovi in skladišče repromateriala ter visoko regalno dvigalo so projekti, katerih izvedba bo rešila DO mnogih problemov prostorskih stisk, ozkih grl, varnosti itd. Večja investicija je planirana v računalnik, ki je s širjenjem proizvodnje vedno potrebnejši. Dalje imamo v načrtu za zunanjo ureditev okolice (okoli novih objektov) novo centralno odlagališče, javno razsvetlavo itd.

V planu investicij in v že začelih izvajanjih je opaziti zmerno večanje tovrstnih vlaganj. To je v skladu z našim srednjeročnim planom in razvojno-sanacijskim programom za obdobje 1976—1980.

Naša razvojna politika je načrtana tako, da omogoča organsko življenje DO in zadostitev potreb stalnega in skladnega razvoja.

Predstavljamo vam

Novi vodja službe za samoupravljanje tov. Milan Vuga



1. Tovariš Vuga, povejte nam kaj o sebi, o dosedanjih zaposlitvah . . .

V delovni organizaciji Mehanotehnika sem delal že kot osnovnošolec med šolskimi počitnicami pred več kot petnajstimi leti. To je bila moja prva „zaposlitev“ v Mehanotehniki in prvo srečanje z delom in tedanjo tovarno. Prvič sem se kot delavec zaposlil leta 1973 in sicer v bivši Kreditni banki Koper, današnji LB — Splošni banki Koper. Kot študent ob delu sem dokončal Višjo upravno šolo in se nato zaposlil pri SGP Primorje v Ajdovščini, iz krajev, kjer kot pravijo „ima burja mlade“ sem ponovno prišel na obalo in se takrat kot 27-letni delavec „drugič“ zaposlil v Mehanotehniki.

2. Kakšen je bil vaš prvi vtis ob prihodu v našo delovno organizacijo? Kako se vam zdijo ljudje, prostori, delovni pogoji v DO?

Nedvomno se je podoba Mehanotehnike navzven in navznoter v času, ko sem jo zapustil kot praktikant, ogromno spremenila. Delovna organizacija se je prostorsko in proizvodno razširila. Kljub obsežni novi zgradbi, ki stoji nasproti stare, je očitna sedanja prostorska stiska nekaterih oddelkov. Vsled tega je razumljivo, da se ti oddelki otepaajo s težavami, ki jih prinašajo težji delovni pogoji. Pohvale vredni so torej delavci in delavke, ki kljub takim pogojem dosegajo zavirljive poslovne uspehe. Nedvomno bo treba vložiti še veliko dela, sredstev in razumevanja, predvsem pa akcije pristojnih organov, da se začeto delo razširitve in preureditve pospeši.

3. Kaj menite, da bi bilo dobro spremeniti, reorganizirati, da bi bila naša DO takšna, kakršno si želimo?

Menim, da je treba še nadalje dograjevati določene sisteme znotraj delovne organizacije v skladu z določbami zakona o združenem delu in druge pozitivne zakonodaje, oprte na ta zakon.

Delavci naše delovne organizacije so v boju za uporabo zakona o združenem delu dosegli pozitivne uspehe. Samo s sodelovanjem vseh zaposlenih pri dograjevanju sistema, bomo uspeli oblikovati DO tako, kakršno si želimo.

4. Kako si predstavljate bodočnost Mehanotehnike?

Celotna družbena dejavnost je usmerjena k ustvarjanju pogojev, ki naj omogočijo, da bo delavec v pravem pomenu besede dejansko razpolagal s pogoji in rezultati svojega in družbenega dela in predvsem v to, da bo odločal o svojih in skupnih družbenih interesih. V izpopolnjevanju obstoječega stanja v smislu doseganja tako začrtanih ciljev gledam na bodočnost naše delovne organizacije in združene dela sploh.

5. Vemo, da je hitra in kakovostna informiranost eden od osnovnih pogojev za dobro in tekoče delo, za samoupravljanje . . . Kakšni so vaši pogledi na to?

Informiranje v organizacijah združenega dela je dandanes na splošno usmerjeno samo na „tematiko“ obravnavanja gradiva v zvezi z delom samoupravnih organov v delovni organizaciji. Menim, da je tako informiranje delno. Kljub temu, da zunanja sredstva obveščanja (radio, tisk, TV) posvečajo skrb za življenje delavcev v KS, delovanju samoupravnih interesnih skupnosti in svobodni menjavi sredstev in dela, mora notranje obveščanje tem vprašanjem posvetiti dodatno pozornost.

6. Ali bi na koncu želeli poudariti še kaj posebnega, mogoče odgovoriti še na kakšno vprašanje, ki vam ga nisem zastavila ali izraziti še kakšne osebne želje? Kot vsak zaposlen, si želim delati v kolektivu, ki je „zdrav“, ki zna trezno in realno reševati vsakodnevne probleme, v katerem delavci zagrizeno delajo, da se izpolnijo začrtani cilji in sprejeti proizvodni programi, skratka, kjer vladajo jasni in zdravi samoupravni odnosi. Mislim, da je dosedanja razvojna pot Mehanotehnike pokazala, da so se zaposleni v kritičnih in težavnih trenutkih znali pravilno odločiti. Da je tako res, so pokazali lanskoletni poslovni rezultati. Nedvomno je, kar je bilo že večkrat poudarjeno, da niso pozitivni poslovni rezultati rezultat samo ugodnih tržnih pogojev, ampak tudi urejenih samoupravnih odnosov in aktivnosti vseh dejavnikov v tovarni.

Vsi si želimo, da bi se tako stanje še nadaljevalo, izgrajevalo, da bi se odpravile prostorske in druge težave nekaterih delovnih enot in da bi naši samoupravni ter delegatski odnosi še bolj zaživeli.

NESREČE PRI DELU V LETU 1978

(Nadaljevanje s 5. strani)

delu, se disciplinirano vedli napram družbeni imovini in predpostavljenim in se izobraževali ob delu (področje varstva pri delu, požarna varnost, varnost v cestnem prometu in družbena samozaščita).

Pri tem pa moramo opozarjati drug drugega, sodelovati med seboj in si pomagati, kajti

le s skupnimi močmi bo uspeh zagotovljen.

Še posebno pozornost moramo posvečati uporabi zaščitnih sredstev, kot so rokavice in očala, kajti prav poškodb na rokah in očeh je bilo največ. Vso pozornost moramo posvetiti tudi hoji, ki je v letu 1978 zahtevala veliko zvinov v gležnju in podobnih padcev.

Če bomo o tem razmišljali in nekaj tudi naredili, bo nedvomno viden tudi uspeh. SREČNO.

Krepitev obrambno-varnostnega sistema v SR Sloveniji pod geslom »Nič nas ne sme presenetiti«

Vladimir Popovič

Osnovna zamisel in namen akcije

Svet za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito pri predsedstvu SZDL Slovenije je sklenil, da v okviru nadaljnje krepitve obrambno-varnostne pripravljenosti v SRS, podružbljanja odnosov na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite ter široke aktivnosti vseh delovnih ljudi in občanov in drugih organiziranih socialističnih sil, organizira vsesplošno družbeno akcijo v krepitvi usposabljanja in preverjanja obrambno-varnostne pripravljenosti občanov in delovnih ljudi pod geslom „NIČ NAS NE SME PRESENETITI“.

Akcija pod geslom „Nič nas ne sme presenetiti“ (NNNP) ima zlasti politično mobilizacijski pomen. Poleg krepitve moralnopoličnih vrednot in zavesti delovnih ljudi in občanov bo akcija prispevala k nadaljnjem poglobljanju zasnove splošnega ljudskega odpora, varovanja življenjskih in delovnih razmer ter neposrednem organiziranju delovnih ljudi in občanov v družbeni samozaščiti. Zato bomo v teku akcije usmerili pozornost še boljše načrtovanju vsebine nalog, usposabljanju in stalnemu preverjanju doseženih rezultatov.

Pri načrtovanju in izvajanju akcije preverjanja doseženih rezultatov bomo predvsem upoštevali, da je LO in DSZ sestavina našega vsakdanjega ravnanja vsakega od nas pri delu, pri pravicah in odgovornosti, ki jih delovni ljudje in občani uresničujejo na delovnem mestu in v kraju bivanja.

V akciji moramo preveriti lastno organiziranost in usposobljenost za naloge na področju obrambnih priprav in družbene samozaščite. Prispevati moramo k razvijanju najrazličnejše aktivnosti v pogojih splošne ljudske obrambe in še boljši usposobljenosti za izvajanje nalog, ki jih narekujejo morebitna vojna in elementarne nesreče.

Okvirna vsebina in usmeritve:

Akcijo NNNP moramo pojmovati kot množično vseljudsko gibanje v smislu preverjanja in krepitve obrambno-varnostnih priprav. **ZAJETI MORA VSE DELOVNE LJUDI IN OBČANE** ter vse družbene subjekte, ki so odgovorni za obrambno USPOSOBLJENOST IN VARNOST NAŠE DRUŽBE. Vse dejavnosti, ki jih bomo načrtovali in izvajali, morajo biti usmerjene v vse tiste naloge iz okvira obrambnih priprav in družbene samozaščite, ki jih bodo delovni ljudje in občani izvajali v morebitni vojni ali ob elementarnih nesrečah. Namen akcije je, poleg splošnega preverjanja obrambne pripravljenosti in varnosti naše družbe, zlasti tudi stalno usposabljanje delovnih ljudi in občanov za obrambne in samozaščitne naloge. **ZATO MORAMO V PRIPRAVAH IN V TEKU AKCIJE, KI BO TRAJALA VSE LETO, TO TUDI UPOŠTEVATI.**

Pri opredeljevanju in načrtovanju nalog je zaželjena čimvečja samostojnost vsakega dejavnika, ki bo vključen v akcijo.

AKCIJA „NNNP“ BO DOSEGLA SVOJ VIŠEK 29. in 30. SEPTEMBRA 1979, ko bomo na vseh ravneh organiziranosti vse načrtovane obrambne in samozaščitne naloge na osnovi določenih predpostavk (vojne ogroženosti, elementarnih nesreč ipd.) praktično, izvajali in preverjali.

Naša naloga v tej akciji bi morala biti usmerjena zlasti v naslednje naloge:

- podružbljanje obrambnih priprav
- osveščanje delavcev za obrambo domovine in izgradnjo samoupravnega socialističnega sistema,
- vzpostavitev take organizacijske oblike, ki bo zagotavljala učinkovito delo v LO in DSZ,
- uresničevanje nalog, oziroma sklepov, s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite, ki so bili sprejeti na kongresih.

Na koncu bi še enkrat poudaril, da vsi enotno pristopimo k tej akciji in še enkrat dokažemo našo visoko patriotsko zavest pri izpolnjevanju nalog splošne ljudske obrambe. Zatorej v akcijo „NIČ NAS NE SME PRESENETITI“.

Komisija za preventivo in vzgojo v cestnem prometu

Milovan Vidmar

Skupščina občine Izola je dne 15. 6. 1978 sprejela odlok o ustanovitvi in delovanju sveta za preventivo in vzgojo v cestnem prometu. Svet šteje 20 članov, ki jih delegirajo posamezne organizacije združenega dela, družbenopolitične organizacije in krajevne skupnosti.

Svet je ustanovil tudi posebne komisije za opravljanje nalog in dela s področja pristojnosti Sveta na določenih področjih preventive in vzgoje v cestnem prometu. Ena od teh komisij je tudi komisija za preventivo in vzgojo v cestnem prometu za združeno delo. Poleg te so še:

– komisija za šolstvo in otroško varstvo za preventivo in vzgojo v cestnem prometu,

– komisija za krajevne skupnosti in

– splošna komisija.

Komisija za preventivo in vzgojo v cestnem prometu za združeno delo ima naslednje naloge:

1. posebno skrb posvetiti organiziranemu in uspešnemu izvajanju družbene samozaščite in varnosti v cestnem prometu pri delovnih ljudeh zaposlenih neposredno v proizvodnji.

2. skrb za izvedbo organizacije pisanja člankov o preventivi in vzgoji v cestnem prometu za interno časopisje.

3. organiziranje predavanj o preventivi in vzgoji v cestnem prometu za delovne ljudi v delovnih organizacijah s predvajanjem namenskih filmov in diapozitivov.

4. spodbujanje in dajanje sugestij odgovornim delavcem nad prevoznimi motornimi vozili v delovnih organizacijah, da uporabljajo vozila v tehnično brezhibnem stanju.

5. skrb za tesno medsebojno sodelovanje z drugimi komisijami sveta, dajanje predlogov in pobud v smeri uresničevanja varnosti v cestnem prometu.

Po tem programu so člani komisije tudi pričeli delati. Tako spadajo v okvir tega programa tudi predavanja v sklopu družbene samozaščite, ki so bila 23. in 26. 3. 1979, o preventivi in vzgoji v cestnem prometu, ko je govoril tov. Radokovič Milivoje iz UJV. Tako predavanje naj bi poslušali vsi zaposleni v D.O. in se поблиže seznanili s problematiko v cestnem prometu. Na tak način se slehernega seznanili o nevarnostih, ki nastajajo v cestnem prometu, kajti žrtve, ki jih terjajo ceste niso majhne in zato je boljše poznavanje cestne problematike le v korist slehernega občana.



Prizor iz TOZD Tehnične igrače

Izlet v Kumrovec

Boris Školaris

Tudi letos je predsedstvo sindikalne organizacije priredilo izlet za dan žena. Na željo naših sodelavk smo se odločili, da bomo šli v Kumrovec. Inicijativni odbor je dobil nalogo, da pristopi k organizaciji izleta. Priprave so stekle in določen je bil datum 10. marec. Prijavilo se je 180 naših sodelavk.

V soboto ob 5. uri smo se zbrali v Izoli pred Lipo. Razpoloženje je bilo odlično, kar nam je že na začetku dokazovalo, da bo izlet lep. Le en šofer nas je trenutno spravil v slabo voljo, ker je zamudil 15 minut. Toda kmalu smo se pomirili, saj smo javeni prevozov s Slavnikom in njihovega voznega reda, ki se ga ne držijo. Na avtobuse smo dali napise MEHANOTEHNIKA, se porazdelili po avtobusih in se odpeljali.

Po prvih kilometrih vožnje so v avtobusih že zadonele pesmi. Za prvi postanek smo določili ogled samostana in galerije v Kostanjevici na Dolenjskem. Čeprav je bila pot dolga, se tega v avtobusih ni čutilo. Žene so skrbele tudi za kulturni program, tako da je bilo smeha in veselja na pretek.

V Kostanjevici smo si ogledali mogočen samostan, sestavljen iz štirih pročelij v sklopu s cerkvijo. Na sredini pa je kvadratno dvorišče. Park samostana in okolico uporabljajo za razstavo *Forme vive*. Tukaj se vsako leto zbirajo umetniki s celega sveta, ki z dletom in lesom upodabljajo svoje misli. V samem samostanu pa je slovi galerija. Razstavljeni so dela našega najboljšega slikarja Božidarja Jakca. Njegovo delo je res veliko. Veliko je dal ta umetnik za našo kulturo pred vojno. Med vojno je ustvaril nepozabno sliko revolucije in herojev, po vojni pa je upodabljal graditev domovine. Ogledali smo si tudi razstavo kiparskih in slikarskih del umetnika Toneta Kralja ter razstavo slik iz samostana Pleterje. Umestno bi bilo, da na kratko razložim, kako so prišli do teh slik. Samostan Pleterje je znan po tem, da v njega ne smejo vstopiti žene. V njem živi malo število redovnikov—menihov. Prvi so prišli iz Francije in še sedaj spada pod francosko upravo njihovega reda. Moram poudariti še to, da so med drugo svetovno vojno ti



redovniki mnogo pomagali naši revoluciji, saj je njihov predstojnik za las ušel smrti in je celo papež posredoval, da ga Nemci niso ustrelili.

Od samega nastanka samostana so se v njem začele zbirati umetnine. To so bila darila kraljev, bogatašev in ostalih. Ker pa redovniki tega ne čuvajo, prav tako pa jim njihov red prepoveduje prodajo ali podaritev daril, so se te slike kopičile po kletah v vlagi in propadale. Prišlo je leto 1976 in novinar, ki je hotel pripraviti koledar za 1977, leto je šel v samostan, da bi kaj slikal. Tako je odkril slike neprecenljive vrednosti. Takoj so jih restavrirali in samostan jih je dal v čuvanje kostanjeviški galeriji. Slike so zelo stare, avtorji so neznani, izhajajo pa iz šol znanih flamskih slikarjev.

Časa je bilo malo in čez eno uro smo šli naprej. Ob 12. uri smo prispeli v Kumrovec. Najprej smo si ogledali Spominski dom borcev in mladine Jugoslavije. Dom se dviga na vrhu hriba, njegova arhitektura pa se zelo sklada z naravo. Videz doma daje občutek, da je zrasel s hribom. V domu smo si ogledali film, ki je prikazoval nastanek doma in njegov namen. Zelo dober je bil tudi film, ki je prikazoval revolucionarno pot tovariša Tita med vojno in v miru. Po ogledu Spominskega doma smo odšli na kosilo v restavracijo Kumrovec ter na ogled Titove rojstne hiše in muzeja NOB.

Rojstna hiša tov. Tita je karakteristična za Hrvatsko Zagorje — pritlična, v obliki kvadrata, razpored prostorov je še originalen iz konca 19. stoletja. Ko vstopiš daje občutek domačnosti in topline. V njej smo si ogledali kuhinjo, dnevni prostor, spalnico ter sobo, v kateri je muzej. V muzeju so izvorni dokumenti o družini Broz, o tovarišu Titu, ko je hodil v osnovno in poklicno šolo. Drugi del prikazuje njegovo revolucionarno pot med NOB v slikah in dokumentih. Na kraju pa je še njegova pot bratstva in miru v svetu. S ponosom lahko rečemo, da ga ni državnika, ki bi se toliko razdal za mir v svetu, kot naš tovariš Tito. Za mnoge izmed nas, ki smo bili prvič v Kumrovcu, je bil ogled rojstne hiše tovariša Tita edinstveno doživetje. Tako smo zaključili z obiskom Kumrovca.

Za vrnitev smo si izbrali pot preko Trojan, kjer smo tudi večerjali. Čeprav je bila pot zelo dolga in utrudljiva, se to na naših ženah ni opazilo. Še vedno so imeli dovolj moči za ples in petje. V veselem vzdušju smo se odpravili proti domu.

Ker pa nekaterim zabave še vedno ni bilo dovolj so napravili interni rebalans plana ter odšli nadaljevati kulturni program v Lipico. Ostali smo prispeli v

Izolo ob 23. uri, nekateri bolj utrujeni, drugi manj, toda vsi zadovoljni z ogledom Kumrova.

Družabno srečanje krvodajalcev

BRANKO HOMOVEC

V januarju smo priredili v Mehanotehniki družabno srečanje krvodajalcev, ki je postalo že tradicionalno. Pozdravni govor je imel tov. Branko Homovec, predsednik krvodajalcev v MT, za veselo razpoloženje pa je poskrbel ansambel garnizije iz Postojne.

Naše krvodajalce je ob tej priložnosti pozdravila tajnica občinskega odbora RK Izola tovarišica Silva Samsa:



Tovarišice in tovariši!

V imenu Občinskega odbora Rdečega križa Izola vas iskreno pozdravljam in se vam za povabilo na današnji večer zahvaljujem.

V letu 1978 smo v občini Izola, kot tudi v preteklih letih dosegli pohvalne rezultate glede odstotka darovalcev krvi na prebivalce v občini. Ponovno smo na vrhu lestvice v slovenskem merilu. Da smo poželi take uspehe, je tudi vaša zasluga, krvodajalci, ki ste se prostovoljno odločali, da daste svojo kri za sočloveka in pa vodstva vaše delovne organizacije, ki vam je omogočila, da ste šli na odzem krvi. Zato iskrena hvala vsem!

V preteklem letu smo praznovali 25-letnico krvodajalstva na Slovenskem in smo ob tej priložnosti podelili jubilejna priznanja posameznikom ter delovnim organizacijam, ki so na področju krvodajalstva imeli največ uspeha. Tako je prejela Mehanotehnika spominsko plaketo s priznanjem.

Spominsko značko s priznanjem pa so prejeli tudi posamezniki, zaposleni v Mehanotehniki in to vsi tisti, ki so dali kri več kot 25 krat ter tisti, ki so v preteklosti veliko storili pri organizaciji krvodajalstva. Zdi se mi primerno, da jih navedem poimensko, saj so si to zaslužili:

1. Adamič Vojko za 30 krat darovano kri
2. Babič Julijan 37 krat
3. Bertalanč Anton 35 krat
4. Bordon Elmiro 39 krat
5. Candido Nilo za 46 krat darovano kri in organizacijo krvodajalstva v Mehanotehniki
6. Dovč Marjan 36 krat
7. Homovec Branko za 63 krat darovano kri in organizacijo krvodajalstva
8. Hrovatin Magda za 22 krat darovano kri in organizacijo krvodajal.
9. Novak Boris 40 krat
10. Resnik Jože 37 krat
11. Viler Zlata za organizacijo krvodajalstva

Vsem že enkrat iskrene čestitke!

Ko smo naredili pregled za leto 1978 smo ugotovili, da ste na področju krvodajalstva v občini na prvem mestu, saj je bilo kar 283 odvzemov krvi in 63 odklonjenih, kar je skupaj 346 odzivov na naš klic na pomoč. Če upoštevamo, da vsak da 3 dl krvi, je to kar 84 litrov tega dragocenega zdravila, ki ga ne more izdelati nobena tovarna. Izreden uspeh pa ste dosegli pri pridobivanju novih krvodajalcev, saj jih je bilo na novo vpisanih kar 36.

Presenetljiv in viden uspeh pa dosegate pri vključevanju mladine v to humano dejavnost, saj je od 283 odvzemov krvi kar 107 od-

(Nadaljevanje na 10. strani)

DOPISUJTE V

mi

mehanotehnika izola

(Nadaljevanje z 9. strani)



vzemov pri mladini do 27 let starosti, kar predstavlja 38 % ali kar 32 litrov krvi. S takim uspehom se lahko le redki pohvalijo in se nam je zdelo tudi prav, da Organizaciji ZSMS v Mehanotehniko podelimo republiško diplomu za uspeh v krvodajalstvu, za kar vsem mladim iskreno čestitamo in želimo, da bi v svoje vrste krvodajalcev še naprej pridobivali nove, zdrave mladince, ki bodo nadomestili tiste, starejše, ki iz zdravstvenih razlogov ne morejo več dati krvi.

Vsem se za darovano kri iskreno zahvaljujemo v imenu vseh tistih anonimnih prejemnikov te zlahtne tekočine, ki jim je povrnila zdravje in jih ohranila pri življenju!

Disciplin- ska komisija je začela delati

Ervin Majerič

Z novim letom se je konstituirala disciplinska komisija, ki deluje za celotno DO. Pokazalo se je, da je tako delo bolj elastično. Že ob samem konstituiranju so se pojavljali pomisleki, da le-ta ne bo zmogla ali pa tudi ne znala postopati in da bi bilo bolje, če bi disciplinske postopke vodili po TOZD, kot je bilo to doslej. Nadalje so bili pomisleki, da bo sam postopek preveč zapleten, kajti sedaj je tako, da komisijo, ki odloča na obravnavi, imenuje predsednik skupne komisije izmed članov skupne komisije.

Do sedaj je bilo podanih dvanajst zahtev za uvedbo postopka. Opaziti pa je, da so delavci v delovni organizaciji občutili, da ta komisija deluje,

kajti frekvenca prijav je vse večja. Tu pa se pojavlja problem, da se sedaj prijavljajo na komisijo tudi zadeve, ki niso upravičene, kajti sama zadeva je toliko nepomembna, da se stroški, ki nastanejo s postopkom večji, kot je sama teža kršitve. Zato je potrebno, da direktorji TOZD, ki so pooblaščenici za podajanje zahtev, v takih primerih, ko dobijo obvestilo o kršitvi, preučijo, ali je zadeva res primerna, da se nato zahteva uvedbo postopka. Zakon namreč pravi, da je komisija na zahtevo pooblaščenega organa dolžna začeti postopek za ugotavljanje kršitev, ne da bi tehtala upravičenost (o tem nam govori načelo zakonitosti in 2. odstavek 28. člena ZZD). In tako se lahko dogaja, da pridejo prijave (zahteve), ki ne spadajo na disciplinsko komisijo, kajti o njih bi se lahko pogovorili neposredno prizadeti. V primeru pa, če bi se take kršitve ponavljale, bi lahko podali prijavo (zahtevo) na komisijo.

Do sedaj so bile opravljene štiri javne obravnave. Pokazalo se je, da niso bili upravičeni pomisleki, da komisija ne bi dobro delovala, kajti, po mojem mnenju je do sedaj potek zelo dober, hitrost postopkov je velika glede na veliko število prijav. Dodati pa je treba, da je delovanje komisije v začetni fazi in kakor vse kaže, bo tudi v nadalje uspešno delovala. To je

način, da se delavci zavejo, da bo vsaka kršitev kaznovana, kar bo vplivalo na delovno disciplino in delovno zavest.

V disciplinskem postopku se ugotavlja delavčeva odgovornost, ki je lahko disciplinska ali odškodninska. Če se ugotovi disciplinsko odgovornost in se delavcu izreče ukrep, ima to za njega posredne in neposredne, lahko pa tudi daljnosežne posledice. Najhujše so te posledice, če mu je izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja nepogojno. Delavec prvič izgubi status delavca, na področju socialne varnosti nima statusa začasno brezposelne osebe po zakonu o zaposlovanju in zava-

postopku, je odškodninska. Če se ugotavlja ta odgovornost, ki je nastala v zvezi s kršitvijo delovne obveznosti, ko ugotavlja disciplinska komisija, sicer pa organ, ki je določen v sporazumu. Po zakonu o delovnih razmerjih je delavec odškodninsko odgovoren samo za naklep in hudo malomarnost. Tu moramo izvesti škodo, ki jo delavci povzročijo tretjim osebam na delu ali v zvezi z delom, ker te odgovornosti ne spadajo v združeno delo, ampak v obligacijska razmerja.

Pri tej odgovornosti, ko nastopa kot oškodovanec delovna organizacija, moramo vedeti, da je ta kot oškodovanec dol-



Tajnik disciplinske komisije tov. Ervin Majerič

rovanju za primer brezposelnosti, ravno tako pa izgubi pravico do koriščenja letnega dopusta, če ga še ni koristil, pravico do izstopnega roka in pravico do odpravnine, če je določena v sporazumu. Res je sicer, da se ukrep prenehanja ne sme izreči za vsako hujšo kršitev in samo na podlagi zakona, temveč mora biti kršitev tako huda, da se z njo povzročijo motnje v delovnem procesu, se onemogoča delo drugih delavcev in da so oškodovani interesi drugih delavcev. To pa pomeni, da pri izrekanju ukrepov ni avtomatizma, da če je dejanje okvalificirano po sporazumu kot hujša kršitev, ni nujno, da se mora izreči ukrep prenehanja delovnega razmerja, ampak mora biti ta hujša kršitev kvalificirana in seveda mora biti kot taka omenjena v sporazumu o urejanju disciplinskih zadev.

Druga odgovornost, ki se lahko ugotavlja v disciplinskem

zna dokazati, da je delavec kriv (subjektivno načelo) in to s hudo malomarnostjo ali naklepom. Delavec namreč ni kriv, če povzroči škodo iz majhne ali običajne malomarnosti. Pomembno je tudi to, da delovna organizacija brez delavčevega privoljenja mu ne more odvzeti dela odškodnine, ki je bila ugotovljena v postopku. V slučaju, da delavec ne privoli, mora delovna organizacija uveljavljati odškodninski zahtevek pred sodiščem združenega dela.

Na koncu bi poudaril, da je nujno, da se vsi delavci seznanijo s temeljnimi načeli disciplinskega postopka, še posebej pa to velja za člane disciplinske komisije. Tako bi avtomatsko odpadli vsi pomisleki o neučinkovitosti komisije ter zapletenosti njenega delovanja.

OO ZK poročajo

OO ZK TOZD TEHNIČNE
IGRAČE

Resolucija VIII. kongresa ZKS poleg drugih nalog, nalaga nam komunistom, da se moramo zavzemati za doslednejše izvajanje načrtovane stanovanjske politike, da bodo akti, ki urejajo zadeve stanovanjskega gospodarjenja v duhu ustave, splošnega družbenega interesa ter da med seboj ne bodo v nasprotju. Prav tako bomo morali poskrbeti, da bodo dobitniki stanovanjskih pravic po svojih možnostih prispevali k reševanju svojega stanovanjskega problema z lastno udeležbo (participacija). Pospešeno bomo morali urediti vse potrebno, da bomo prišli na ekonomske stanarine s predvidenimi korekturami solidarnosti in socialne politike. Zavzemati se bomo morali da bodo zazidalni načrti plod razprav interesov občanov, da bodo načrti vsebovali vse objekte infrastrukture, ki jih načrt mora vsebovati. Prav tako se bomo morali boriti proti podjetnostniškemu in monopolnim odnosom v gradbeništvu.

To je nekaj področij iz resolucije VIII. kongresa, katere bomo v nadaljevanju tega prispevka obravnavali kot problematiko TOZD, DO, občine. Podatke, ki smo jih potrebovali za ta prispevek, smo dobili pri stanovanjski službi, oziroma stanovanjskem referentu, ki dela v okviru kadrovsko-socialnega sektorja in delegatih v samoupravni stanovanjski skupnosti (SSS). Področje reševanja stanovanjskih vprašanj naših delavcev je deloma urejeno od leta 1975 dalje, ko je bil nameščen referent za stanovanjske zadeve. Do takrat se je ta vprašanja reševalo s honorarno zaposlenim delavcem. Na nivoju DO rešuje stanovanjska vprašanja komisija, ki je sestavljena iz delegatov iz vseh TOZD in DSSS. Podlaga za reševanje teh zadev je samoupravni sporazum o skupnih osnovah urejanja stanovanjskih zadev ter pravilnik, ki iz njega izhaja. Pri tem moramo reči, da samoupravni akti med delovnimi organizacijami v občini niso usklajeni. Prav tako niso usklajeni akti med DO Mehanotehnika in SSS, kar povzroča težave pri reševanju stanovanjskih problemov prav zaradi meril, ki so si velikokrat v nasprotju. Zato je naša naloga, da to področje uredimo. Povedati pa moramo, da vsi zgoraj navedeni akti opredeljujejo lastno udeležbo ob pridobitvi družbenega stanovanja, katera so



Te stroje bomo kmalu videvali v drugačnem okolju

bila zgrajena po letu 1976, seveda če prosilec dosega 40 % dohodka na družinskega člana od povprečja OD na zaposlenega v SRS v preteklem letu.

Ker je naloga komunistov skrbeti tudi za izboljšanje stanovanjskega standarda delavcev z nizkimi OD, mladih družin, borcev, invalidov in starejših občanov, je potrebno to področje osvetliti z vidika naše TOZD, DO, občine.

Možnosti za izboljšanje stanovanjskega standarda delavcev z nizkimi OD in mladim družinam so delno urejene. Prošnje za dodelitev stanovanj vlagajo prosilci v DO ali na SSS v občini, kjer imajo stalno bivališče. Če prosilci presegajo cenzus OD (nad 40 % OD ...) se vključujejo v varčevanje pri banki ter si s tem lažje zagotovijo sredstva bodisi pri DO ali banki za nakup, gradnjo ali adaptacijo za obstoječe objekte (stanovanja). V naši DO imajo vsi borci razen enega, ki je uveljavil status borca leta 1977, rešen stanovanjski problem. Pri SSS občin pa obstajajo za borce invalide in starejše osebe določbe pri točkovanju ob reševanju njihovih stanovanjskih problemov.

Če na kratko pregledamo reševanje stanovanjskih vprašanj v naši DO, oziroma TOZD, je slika po letu 1975 taka:

V letu 1973 je bila sestavljena prioriteta lista prosilcev. Leta 1975, ko je bila organizirana služba za stanovanjske zadeve, je bilo stanje sledeče:

V TOZD Tehnične igrače 85 prosilcev za stanovanje, adaptacijo in popravilo. Do konca 1978. leta je bilo iz združenih sredstev DO in sredstev SSS rešeno skupno 115 stanovanjskih vprašanj delavcev naše TOZD.

Vsekakor je to velik uspeh, če upoštevamo razpoložljiva sredstva.

V informacijo samo toliko, da je bilo na nivoju DO od 229 nerešenih stanovanjskih problemov, vključno z letom 1978 rešeno 213 prošenj. V mesecu aprilu bo sestavljena nova prioriteta lista, ki bo prikazovala novo stanje prosilcev.

Čeprav iz teh podatkov, ki so zgoraj navedeni, ni razvidno, je pravilna trditev, da rešujemo stanovanjsko problematiko na področju Izole na podlagi razpoložljivih sredstev ne pa na podlagi potreb.

Ko bomo govorili o obratnem razmerju, bomo resda veliko storili (v pravem smislu besede).

Danes lahko le delno govorimo, da so zazidalni načrti povod za širše družbeno organiziranje subjektivnih sil. Resda je bilo na tem področju veliko storjenega (med prvimi občinami v Sloveniji smo pristopili k usmerjeni stanovanjski gradnji, razpis natečaja za izdelavo zazidalnega načrta Livad), vendar večjih rezultatov o smotrnejšem koriščenju zbranih sredstev, hitrejšemu in cenejšemu načinu stanovanjske gradnje ni (cena za kv. m je 10.000 din).

Zakaj tako?

Prevladuje trditev, da ne gre tukaj toliko za monopolistično obnašanje gradbenih podjetij in podjetnostniške težnje le-teh, temveč za raznorazne prispevke, ki spremljajo gradnjo, časovno zakasnela urbanizacija, komunalna opremljenost zemljišča in druge težave, ki pestijo naše stanovanjsko gospodarstvo (visoke cene gradbenega materiala).

Morda bodo k rešitvi tega

problema delno pripomogle ekonomske stanarine, na katere zadnje čase prehajamo in kjer je naloga nas komunistov, da se angažiramo v pravilnem tolmačenju ekonomskih stanarin ter pripomorejo, da pridejo čimprej v veljavo. V naši DO v tej smeri že delujemo.

Služba je že večkrat pozvala delavce, ki so upravičeni do subvencije stanarine, da se zglašijo pri referentu za stanovanjske zadeve, ki jim bo dal potrebna pojasnila s tem v zvezi, vendar ugotavljamo, da večina delavcev, med njimi tudi komunistov, ne ve, kaj je to ekonomska stanarina in kaj bomo s prehodom na njo pridobili.

V zadnjem času vzbujajo pozornost ljudi ekonomske stanarine. To je tudi logično. Tisto, kar pri tem ni logično, pa je tendenciozno tolmačenje ekonomskih stanarin ali njihovo pavšalno pojasnjevanje. Zato v tem trenutku razprave o ekonomskih stanarinah prevladujejo z mnogimi svojimi pojavnimi oblikami.

Za kaj gre?

Najprej za to, da ekonomske stanarine nimajo prioriteta pomena v razpravi o stanovanjski politiki in stanovanjskem gospodarstvu, marveč samo tolikšnega, kolikor ga imajo kot eden izmed elementov za pospeševanje stanovanjske graditve in za konsolidacijo stanovanjskega gospodarstva. Znano je namreč, da v stanovanjski graditvi zaostajamo za planira-

(Nadaljevanje na 12. strani)

(Nadaljevanje z 11. strani)

nim obsegom, čeprav imamo najpogosteje zagotovljene številne faktorje, med njimi tudi sredstva. Ekonomske stanarine bi skrajšale amortizacijsko dobo od 400 na 100 let, to pa bi prispevalo k hitrejšemu obnavljanju stanovanjskega sklada. Prav tako bi prispevale tudi k solidnejšemu vzdrževanju tega sklada, kar vse mnogokrat ni na potrebni ravni. Razlogi za to so najpogosteje povezani s pomanjkanjem sredstev za investicijsko vzdrževanje tega sklada.

Kaj je pravzaprav ekonomska stanarina?

Predvsem to ni faktor, ki rešuje razširjeno reprodukcijo stanovanjskega gospodarstva, ampak samo element, ki ga rešuje mnogih težav. Ekonomska stanarina, je element, ki ga sestavljajo trije deli: sredstva za amortizacijo, sredstva za investicijsko vzdrževanje stanovanjskega sklada in sredstva za hišno samoupravo. Sredstva za amortizacijo bi, kakor predlagajo, združevali v okviru stanovanjskih samoupravnih interesnih skupnosti, druga sredstva pa bi uporabljali v okviru hišne samouprave. Seveda bi tudi sredstva za investicijsko vzdrževanje včasih združevali, posebno, kadar gre za nove stavbe, ki ne potrebujejo velikih investicijskih sredstev, sredstva za hišno samoupravo pa naj bi ostajala v celoti hišnim svetom.

Izhajajoč iz tega, da bo vsak občan, ki je zaposlen, prispeval del sredstev k stanovanjski graditvi, seveda v skladu s svojimi možnostmi, je ekonomska stanarina v tem okviru element, ki postavlja to načelo na solidarnostno bazo. Ekonomska stanarina namreč ne bo v nobenem gospodinjstvem proračunu presegala 7 do 8 odstotkov proračunskih sredstev. Potemtakem ekonomska stanarina ne bo nikomur omajala standarda, četudi bodo nekatere družine plačevale občutno več, kakor danes (neupravičeno) malo plačujejo. In prav to so tisti pojavi, ki jih želimo s temi našimi škarnjami porezati.

To so: dezinformacije in samovoljna tolmačenja, da se bo stanarina prav zato povečala za štirikrat. To je točno. Toda netočna je tendenciozna razlaga, da bodo toliko plačevali vsi stanovalci. Sleherni stanovalec, ali bolje rečeno, nosilec stanovanjske pravice, bo imel priložnost zaprositi za subvencijo v vseh tistih primerih, ko bodo

njegovi stroški presegli 7 do 8 odstotkov njegovih družinskih prihodkov. Pri tem bo seveda moral točno in odgovorno dokumentirati vse svoje prejeme, od tistih, ki jih dobiva po plačilnih listah in prek žiro računov, do tistih, ki jih dobiva po tako imenovanih gotovinskih kanalih. Drugič, to ni točno, da bo to začelo veljati takoj, marveč je točno, da teče razprava o dveh konkretnih predlogih, najprej o tem, ali bo treba ekonomske stanarine začeti plačevati z letom 1982 ali od leta 1985. Izmed teh dveh rokov bomo enega izbrali. V te razprave se bomo vključili vsi, ne pa samo posamezniki. In tretjič, razlike so v tem, kako zajeti celotne dohodke. Tu ne bodo dovolj kanali, ki obstajajo, in sredstva, ki naj bodo po tej poti prikazana, ampak bo potrebno tudi pošteno priznanje, da posamezni občani, ki jih ni tako malo, dobivajo sredstva še po drugih poteh. To so zlasti tisti občani, ki delajo na črno in ki dobivajo nagrado za to v gotovini. Ti občani bodo morali prikazati tudi ta del prihodka.

Na koncu pa še to: mnogi ne razumejo, zakaj je to potrebno in od kod zdaj predlog o ekonomski stanarini. Ta predlog ni od včeraj, saj izhaja iz sklepov tretje seje konference ZKS, ki je razpravljala o socialnih razlikah in opozorila na le-te na področju stanovanjske politike in stanovanjskega gospodarstva. Te razlike pa v resnici obstajajo, spomnimo se le, da so stanovanjski stroški v nekaterih zahodnih državah zelo visoki in da znašajo celo četrtno družinskega proračuna. Živimo v posameznih stanovanjih, ki so na evropski ravni, plačujemo pa zanje minimalna sredstva, ker smo amortizacijsko dobo predimenzionirano postavili na 400 ali več let.

Morda bi kazalo na koncu tega prispevka pogledati, kako je samoupravno angažirana SSS v občini Izola, za DO smo ugotovili že uvodoma, kako delujejo njeni organi, vpliv občanov na stanovanjsko politiko itd.

SSS Izola je delegatsko organizirana iz delegatov v skupščino SSS, ki ima svoje izvršilne organe in strokovno službo. Skupščina ima zbor izvajalcev in zbor uporabnikov, preko katerega naj bi se vršil vpliv občana, delovnega človeka na stanovanjsko politiko v občini. Mirno lahko trdimo, da tudi to kot v drugih delegatsko organiziranih telesih, povezava z bazo v DO, krajevnih skupnosti itd., ne deluje kot bi morala. Naša naloga je, da to povežemo vzpostavimo, povečamo vpliv občana na dogajanja v tej skupnosti.

Podobno kot v tej skupnosti ni večjih rezultatov v delovanju hišnih svetov. Tu komunisti,

kot zadnje čase ugotavljamo, popolnoma odpovemo. Prevladuje miselnost, da mora biti komunist aktiven samo v delovnem času, v času, ki nam preostane za njegovo privatno življenje pa je nedotakljiv. Zaradi tega tudi hišni sveti ne delujejo kot bi morali, niso organizirane enote stanovanjskih skupnosti v krajevnih skupnosti itd.

Konec tega prispevka mo-

Malice v naši tovarniški menzi

Ljubo Klanjšček, Josip Jurcola

V predhodnih številkah našega časopisa je bila prehrana v naši menzi večkrat kritizirana. Težko bi bilo reči, koliko so te kritike pripomogle k izboljšanju prehrane in v koliki meri so bile le preprosto draženje osebja v naši menzi. Vsekakor pa ni odveč, če zvemo, koliko za našo malico prispevamo in kje so vzroki, da bi imeli malico, s katero bi bili vsi volj zadovoljni kot smo. Zato je bila s sodelovanjem tov. Laure Lisjak preko sindikalne organizacije izvedena anketa, s katero in ob rezultatih katere naj bi problematiko naše prehrane čim bolj pojasnili.

Večjemu številu naših delavcev — delavc je bil posredovan vprašalnik. Na enak vprašalnik so odgovarjali — zaradi primerjave rezultatov — tudi delavci v neki drugi DO. Tu je treba povedati, da vprašalnika nismo razdelili vsem 1600 zaposlenim, saj bi tako obširno zbiranje podatkov zahtevalo preveč dela. Zato smo se odločili, da zaupamo odgovorom vsakega desetega zaposlenega, oziroma razdelimo le 160 vprašalnikov. Na osnovi postavljenih vprašanj smo zbrali odgovore, ki nam kažejo, da so nekatere stvari pri nas bolj urejene kot v DO s katero smo primerjali rezultate, v nekaterih primerih pa so bile izražene kritike. Posebno za vsa vprašanja, pri katerih so bile izražene kritike, smo skušali s tov. Jurcola Josipom (vodjo menze) poiskati odgovore, oziroma pojasnila.

Prvo vprašanje se je glasilo — kolikšna je vrednost regresirane bloka?

Iz odgovorov smo ugotovili, da je le 65 anketiranih navedlo približno ceno 18, oziroma 19 din. Ugotovimo lahko, da smo o tem slabo obveščeni. Zato tov. Jurcola podaja naslednje pojasnilo:

ramo skleniti z ugotovitvijo, da smo komunisti doslej premalo storili, da se stanje na področju stanovanjske politike izboljša, dašā so rezultati na tem področju nekje boljši, nekje slabši, odvisno od posameznikov, ki na tem področju delujejo ter da je potrebno večje vključevanje članov ZK v to področje. To nam nalaga tudi resolucija ZK, ki smo jo sprejeli na VIII. kongresu ZKS.

„Povprečna vrednost toplega obroka je sestavljena iz:

- cene prehrabnih artiklov za 1 obrok cca 133 din
- cene režijskih stroškov (osebje, kuhanje . . .) cca 5 din

skupaj cena enega toplega obroka cca 18 din.

Poleg tega je treba omeniti, da je kalorična vrednost toplega obroka v okviru predvidene poprečne kalorične vrednosti malic za naše delavce — to cca 1220 kalorij.“

Kaj je s sendviči, oziroma hladnimi obroki?

„Za delavce, ki jim topli obrok ne ustreza, je dnevno na izbiro hladna malica, in sicer po izbiri:

- sendviči (15 dkg sira, salama ipd.),
- topljeni sirčki,
- cvetlični med,
- razne ribje konzerve
- maslo, marmelada
- mesne konzerve (doručak . . .)

Za navedeno izbiro hladne malice pa je izračunana kalorična vrednost cca 1015 kalorij za obrok. **Poudariti je treba, da je menza dolžna zagotoviti zaposlenim le topli obrok,** cena hladnega obroka pa približno ustreza ceni toplega, ob tem da so tu režijski stroški manjši.

Npr: nabavna cena

- ribja konzerva 15,50 din
- kruh (15 dkg) 1,50 din

skupaj brez režijskih stroškov 17,00 din

- mešani sendvič (15 dkg salame . . .) 12,00 din
- kruh 1,50 din

Skupaj brez režijskih stroškov 13,50 din

- ribja konzerva (najcenejša) 9,70 din
- kruh 1,50 din

Skupaj brez režijskih stroškov 11,20 din

Ker se režijskih stroškov ni možno izogniti (nabava, priprava, delitev hladnih malic . . .) je včasih skupni strošek hladne malice celo večji kot pri pripravi tople malice!“

Naslednje vprašanje v anekti je bilo: Kaj vas moti pri malici? Iz odgovorov smo povzeli, da delavce najbolj moti naslednje:

(Nadaljevanje na 13. strani)

(Nadaljevanje z 12. strani)

	V Mehanotehniki	v drugi DO
— vedno enak okus hrane	86,2 %	78,5 %
— enoličnost jedilnika	80,8 %	79,0 %
— slaba izbira hladnih jedil	74,6 %	76,4 %
— kvaliteta hrane	70,1 %	78,5 %
— gneča in prerivanje	66,2 %	93,1

Razen glede enoličnosti jedilnika in „vedno enakega okusa hrane“ so odgovori v Mehanotehniki bolj ugodni kot v drugi DO. Prav tako je tudi splošna ocena zadovoljstva pri nas ugodnejša (nezadovoljnih je pri nas 21,5 %, v drugi DO 32,0 %).

Kako nam pojasnjujeta enoličnost jedilnika v naši menzi vodja menze in glavni kuhar tov. Ada Holub:

Glede okusa hrane je zelo težko ustreči, saj pravi pregovor, „sto ljudi, sto čudi.“ Če je danes fižol in jutri paprika je težko pojasniti vedno isti okus... Verjetno je tu isti problem kot pri domači kuhinji, ki se je navadimo, čeprav se osebe kuhinje trudi, kolikor pač more. Glede vedno istega jedilnika pa se ne moremo strinjati in zato prilagamo jedilni list za naslednjih 20 dni (od 26. 3. 79 dalje):

1. Jota s prekajeno šunko
2. Testenine, golaž
3. Krompir, dušena govedina
4. Fižol v solati, ocvrte ribe
5. Polnjena paprika
6. Krompir v solati, hrenovke
7. Ječmen, klobasa
8. Segedin golaž
9. Dušen riž, dušena govedina
10. Grah v omaki, pohani piščanec
11. Goveji vampi
12. Boranija s svinjskim kotlecom
13. Polenta, golaž
14. Kislo zelje, prekajena vrstovina
15. Krompirjev golaž
16. Fižol v omaki, polpeti
17. Pire krompir, goveji srčki v omaki
18. Mineštra, prekajena rebrca
19. Kokošja obara
20. Đuveč, svinjska pečenka

Hladna jedila, v nadomestilo toplega obroka pa so:

- special goriška mortadela
- tirolska salama
- šunkarica
- sirčki Zdenka
- cvetlični med
- doručak
- mleko, jogurt
- marmelada, maslo
- ribje konzerve.

V zvezi z vprašanjem v anketi, ali se delavci odločajo za hladno ali toplo malico lahko povzamemo, da se pretežno odločajo za toplo malico in je le manjše število (7 %) anketiranih tako „kritično“, oziroma meni, da jim hrana v naši menzi škodi.

V zvezi s tem nam tovariš Jurcola daje naslednje pojasnilo: „Hrana je vsak dan sveža, če pa nekdo nima zdravega želodca in nekaterih vrst hrane ne prenaša, lahko izbira med hladnimi obroki, oziroma mlečnimi izdelki...“

V zvezi s toplo malico so anketirani predlagali naslednje izboljšave:

- več vrst toplih obrokov, jedilnik pogosteje menjavati in spreminjati način kuhanja... 27 predlogov — bolj pogosto na jedilniku zelenjava... 9 predlogov
- izboljšati okus hrani 10 predlogov — manj papricirana hrana 8 predlogov
- manj maščob v hrani 5 predlogov
- tisto, kar gre v pomije, naj se ne kuha... 5 predlogov
- kvalitetnejše meso 5 predlogov
- nove kuharje 3 predlogi

Glede na podane predloge nam tov. Jurcola daje naslednjo obrazložitev: „V več vrst toplih obrokov ne bi šli, ker gre potem več hrane v pomije ali pa bi hrana ostala za naslednji dan. Tega se izogibamo, saj še tako nekateri tožijo, da jih boli želodec. Iz jedilnika je razvidno, da je še kar precej zelenjave. Zelenjavo je v zimskem času težko dobiti, a jo skušamo nadoknaditi z zmrznjeno zelenjavo, ki pa je dražja in je ni dovolj. V prihodnje bomo skušali zelenjavo v zimskem času nadoknaditi s sadjem poleg toplega obroka dvakrat tedensko, poleti pa upamo, da je bo prav gotovo dovolj. Kar se tiče kvalitete mesa, naj povem, da nabavljamo meso najboljše kvalitete, ki ga je možno dobiti ob ustreznih cenah. V kolikor za primerno ceno ne moremo dobiti ustrezne kvalitete, zamenjamo dobavitelja ali pa kot je primer s klobasami, odstranimo prehrabeni artikel z jedilnika.“

Na vprašanje v anketi ali želijo dietno prehrano, smo prejeli 44 % odgovorov, ki pritrilno odgovarjajo. Odgovor, oziroma pojasnilo, ki nam ga je dal tov. Jurcola je:

„Delamo na tem, da se tudi pri nas uvede dietni obrok. Sama uvedba dietne prehrane ni problematična, lahko bi jo uvedli že v kratkem času. Toda pri nas je evidentiranih le 41 oseb, ki bi prišli v poštev za to hrano (z zdravniškim spričevalom). Izgleda, da je izražena

želja po dietni prehrani v anketi s 44 % nerealna. Kuhanje dietne prehrane se bo uvedlo takoj, ko bodo uradno evidentirani (z zdravniškim spričevalom), ki dobivajo sedaj bone v nadomestilo za malico, to zahtevali.

Za zaključek naj navedemo še, da so anketirani podali več pripomb, oziroma predlogov, ki jih bodo v menzi skušali upoštevati. Vsem bo seveda težko ugoditi. Tako npr.: za brezplačno uvedbo toplega čaja ali mleka poleg tople ali hladne malice trenutno ni realnih možnosti

(premalo posode, višja cena ipd.). Izgleda pa, da večje število delavcev ni bilo seznanjenih s tem, da lahko v nadomestilo tople malice vzame mleko, maslo, marmelado ipd.

Ker verjetno tudi s tem članom ne bodo vsi zadovoljni, oziroma ker ne pojasnjuje vsega, ostane bralcem možnost, da posredujejo uredništvu vprašanja, ki jih bodo v naši menzi skušali dodatno pojasniti. Vsem anketiranim, ki so z resnostjo odgovorili na anketo in prispevali koristne predloge, pa se zahvaljujemo za sodelovanje.

Mesto in vloga žensk v SLO

Svetislav Nikolič

V zgodovini vojn in ustvarjanja oboroženih sil se mestu in vlogi žensk namenja pomembna pozornost. Vendar pa je bila stopnja njihove angažiranosti v

oboroženih silah. O tem govorijo najstarejši podatki o ženskah — bojevnih. Ženske — bojevnice se omenjajo že v grških izročilih predhomerjevega obdobja. Herodot navaja sarmatske ženske, ki so šle v boj s svojimi možmi v času pohoda Aleksandra Makedonskega. Udeležbo žensk navajajo tudi zapisi bojev narodov Azije, Afrike in Južne Amerike. Na območju današnje Turčije so nekdanje živela plemena žensk — bojevnice Amazonk. Poleg drugega so skrbele za ženski naraščaj in že od otroštva dalje vadile deklice v vojnih veščinah,



oboroženih silah odvisna od produkcijskih odnosov določenega zgodovinskega obdobja, družbenega položaja in značaja oboroženih sil, kar je vsekakor vplivalo na obline in načine njihovega vključevanja v armando. Kadar govorimo o neposrednem vključevanju žena v oborožene sile, se to nanaša na spontano, organizirano, vendar neobvezno, in končno na množično in prostovoljno vključevanje v revolucionarnih in narodnoosvobodilnih vojnah.

Ženske so že v davni predstavljele pomemben dejavnik v

medtem ko so bili moški izločeni iz vojske, ženske pa so imele komandne in vodilne položaje.

Iz srednjega veka so avtentični podatki o udeležbi žensk v direktnih oboroženih spopadih v husitskih vojnah; z uporniki, pri obrambi kolskih taborišč, v Franciji je znana junakinja

(Nadaljevanje na 14. strani)

MESTO IN VLOGA ŽENSK V SLO

(Nadaljevanje s 13. strani)

Ivana Orleanska. V vojni španskega ljudstva proti Napoleonu so ženske zasedale celo oficirske položaje. V prvi in drugi srbski vstaji so ženske v Srbiji sodelovale v bojih proti Turkom, tako tudi v hercegovski vstaji, v Pariški komuni, v oktobrski socialistični revoluciji in kasneje v domovinski vojni 1918–1920. Totalnost druge svetovne vojne je zahtevala množično udeležbo vseh potencialov, tudi žensk. Množično udeležbo žensk v minuli vojni beležimo v SSSR, Veliki Britaniji in ZDA.

Ženske v narodnoosvobodilnem boju

Z ustanovitvijo Socialistične delavske stranke Jugoslavije (komunistov) leta 1919 se v naši državi začnejo prvi koraki v organiziranem delu žensk. Na konferenci, ki je bila 20. aprila 1919. leta v Slavonškem Brodu, je bil izbran centralni sekretariat žensk socialistk (komunistk), ki je prispeval k nadaljnjemu angažiranju žensk v delavskem revolucionarnem gibanju. Leta 1920 je bilo samo v Beogradu 2164 sindikalno organiziranih žensk. Pomembno vlogo pri združevanju in organiziranju naprednih žensk so imeli takratni časopisi „Žena danes“ (Beograd 1936), „Ženski svet“ (Zagreb 1938) in „Naša žena“ (Ljubljana 1940). V spominu so ostale stavke žensk in njihova podpora stavkajočim v številnih krajih ožje in širše domovine na predvečer druge svetovne vojne.

V najbolj usodnih dneh naše zgodovine so se ženske odzvale pozivu Komunistične partije Jugoslavije in šle z ramo ob rami z moškimi v boj proti okupatorju in domačimi izdajalci. V borbenem sestavu revolucije so ženske od prvih dni vstaje 1941. leta v neenakopravnem boju žrtvovalle največ. Junaško so umirale na vseh bojiščih, umirale so v zaporih, taboriščih in mučilnicah ter s seboj v grob nosile skrivnosti, za katere sovražnik ni nikoli zvedel. Ženske so bile v vseh partizanskih kolonah. Korakale so skupaj s tovariši s puško na rami in sanitetno torbico. Skrbele so za ranjence in jih nosile z bojišč ter jih hrabrile in zdravile.

Kot politične komisarke in komandirke so se ženske v naši revoluciji izkazale kot sposobne voditeljice, pripravljene v naj-

težjih trenutkih zamenjati živo besedo z osebnim zgledom. Leta 1941 so se prvi odbori žensk imenovali v odbore anti-fašistične fronte žensk – AFŽ, decembra so bili ustanovljeni iniciativni odbori AFŽ za Liko in Kordun, ustanovni odbor AFŽ za vzhodno Bosno je bil 22. 2. 1942 v Foči, proti koncu leta 1941 pa v Sloveniji. V Črni Gori, Srbiji in Makedoniji v tem času niso bila formirana vodstva, pač pa je na terenu obstajala široka mreža odborov AFŽ. Prva državna konferenca AFŽ Jugoslavije je bila od 6. do 8. decembra 1942 v Bosanskem Petrovcu, na kateri je bilo 166 delegatk iz vseh krajev, razen Slovenije in Makedonije, od koder delegatke zaradi opravičenega razloga niso mogle priti. Na konferenci je bil izvoljen dvajsetčlanski centralni odbor AFŽ Jugoslavije, sprejete pa so bile pomembne odločitve za nadaljnje angažiranje žensk v boju proti okupatorjem in domačim izdajalcem.

V narodnoosvobodilnem boju so jugoslovanske ženske množično sodelovale. V celotnem sestavu naših enot so bile ženske udeležene od dva do dvajset odstotkov. Mnoge od njih so ostale v spominu kot svetli liki revolucionark. V enotah narodnoosvobodilne vojske in partizanskih odredov Jugoslavije je sodelovalo 100.000 žensk, padlo jih je 25.000, 40.000 je bilo ranjenih, 3000 pa je invalidk. V koncentracijskih taboriščih okupatorjev in domačih izdajalcev je umrlo okrog 282.000 žensk. Med vojno in po njej je dobilo oficirske čine 33,44 Partizansko spomenico, 91 pa jih je bilo proglašanih za narodnega heroja. Po osvoboditvi je veliko število žensk ostalo v raznih službah JLA kot zdravnice ali farmacevtke, medicinske sestre in vojne uslužbenke na administrativnih dolžnostih.

Ženske v ljudskem odporu

Po osvoboditvi se ženske niso šolale v vojnih šolah, tako da je znatno upadlo število žensk – oficirjev v aktivnem sestavu naših oboroženih sil. Danes je med približno 700 načelniki občinskih uprav za ljudsko obrambo v Jugoslaviji samo ena ženska kot načelnica, in sicer na občinski skupščini Ajdovščina. Po zakonu o ljudski obrambi so ženske vojni obvezniki, vendar so pa oproščene rekrutne obveze in služnja vojaškega roka. Ženske so lahko pozvane na vojaške vaje za opravljanje strokovnih del – inženirke, zdravnice, farmacevtke in drugo zdravstveno osebje – od 19. do 40. leta, ženske rezervni oficirji in vojne uslužbenke pa do dopolnjenih 50 let starosti.

V sistemu koncepcije naše ljudske obrambe in družbene samozaščite se vlogi žensk namenja posebna pozornost. Ustava in zakon o ljudski obrambi zagotavljata ženskam načelno enakopravnost še posebno, kadar gre za udeležbo v ljudskem odporu. O tem je mnogo zapisanega v raznih resolucijah in drugih dokumentih SZDL in konferenc za družbeno aktivnost žensk Jugoslavije, kjer so opredeljena že osvojena stališča, kakor tudi v zaključkih predsedstva centralnega komiteja Zveze komunistov Jugoslavije o aktualnih in idejnopolitičnih vprašanih kadrovske politike v ljudskem odporu. V vseh teh dokumentih so jasno regulirane možnosti vključevanja žensk v ljudski odpor in družbeno samozaščito, oziroma na ustrezne dolžnosti v oboroženih silah naše države.

Primeri udeležbe žensk v narodnoosvobodilnem boju nam govorijo o velikih vrednotah in moralnih lastnostih, ki so jih imele ženske. One so, kakor je rekel tov. Tito – vnašale v naš boj humanost in jo prenašale na borce. Ta humani element je odigral veliko vlogo pri krepitvi borbene morale. Ženske so danes z različnimi dolžnostmi in funkcijami vključene v ljudski odpor in družbeno samozaščito, čeprav še niso izkoriščene vse možnosti, da se jim omogoči udeležba na odgovornih položajih v ljudskem odporu. Vendarle pa je že danes v enote in štabe civilne zaščite v Jugoslaviji vključenih 35 % žensk. Ta veliki napredek udeležbe žensk v ljudskem odporu in družbeni samozaščiti je bil narejen še posebno po devetem

kongresu Zveze komunistov Jugoslavije.

Aktivna in množična udeležba žensk v pripravah in vodenju ljudskega odpora in družbene samozaščite izhaja iz njihovega enakopravnega položaja v družbi, iz ustavnih načel, principa koncepcije odpora in tradicije osvobodilnega boja. Ženske predstavljajo velik odstotek našega ljudskega potenciala in kot take pomenijo pomemben dejavnik in vitalnost v ljudski obrambi. V ljudski obrambi bodo aktivno sodelovale v oboroženem boju kot pripadnice oboroženih sil ali bodo množično angažirane v proizvodnji, preskrbi, zdravstvu, civilni zaščiti, v organih v zaledju ali pri drugih nalogah v zvezi z neposrednim odporom proti napadalcu.

Ko danes razmišljamo o mestu in vlogi žensk v koncepciji ljudskega odpora in družbene samozaščite, moramo vedeti, da je od njihove organiziranosti in masovnih priprav za ljudski odpor v mnogočem odvisna njihova ustvarjalna vloga v vojni. Udeležba žensk na raznih dolžnostih v teritorialni obrambi, mladinke – prostovoljke, omogočanje študija na petih jugoslovanskih univerzah od leta 1976 dalje za smer „ljudski odpor“, odpira širše možnosti študija tudi ženskam, bodočim oficirjem za rezervni sestav naših oboroženih sil. S tem bomo dobili strokovne kadre, ki bodo zasedli odgovorne funkcije v naših oboroženih silah. Tako se bo izboljšala struktura žensk na vodilnih dolžnostih, kakor tudi njihova aktivna udeležba v obrambnih pripravah naše domovine.

Varstvo otrok v varstvenih družinah

Skupnost otroškega varstva občine Izola

Dostavljamo vam informacijo o začetnih izhodiščih organizirane vključitve varstva otrok v varstvenih družinah. O informaciji je razpravljala komisija za druge oblike varstva otrok in sklenila, da jo posreduje vsem tistim dejavnikom, ki bodo kakorkoli pomagali, da najdemo ustrezne družine, ki bi bile pripravljene sprejeti v varstvo otroke. S to obliko skušamo

zaradi premajhnih kapacitet VVZ vključiti v varstvo čim več tistih otrok, ki čakajo na sprejem v VVZ in s tem dati svoj prispevek skrbi otroka ob mednarodnem letu otroka.

Izhajajoč iz poročila Zavoda za šolstvo, poslovne enote Koper, ki je v svojem poročilu za šolsko leto 1977/78 zajel tudi dejavnost predšolske vzgoje v občini Izola in stališč ter sklepov, ki so jih v zvezi s tem poročilom sprejeli zbor združenega dela, zbor krajevnih skupnosti in družbenopolitični zbor skupščine občine Izola z dne 14. 12. 1978 ter skupščine SIS za otroško varstvo kot četrti zbor skupščine občine Izola z dne 28. 12. 1978 je bilo ugotovljeno, da so bili na področju otroškega varstva doseženi vidni uspehi. Kljub temu še ni možno zagotoviti organiziranega otroškega varstva vsem otrokom, zlasti otrokom zaposlenih star-

(Nadaljevanje na 15. strani)

VARSTVO OTROK V VARSTVENIH DRUŽINAH

(Nadaljevanje s 14. strani)
šev. Zato je skupščina skupnosti otroškega varstva sklenila, da se v največji meri posveti posebno skrb razvijanju tudi drugih oblik predšolskega varstva otrok. Zadolžila je komisijo za druge oblike varstva otrok, da se sestane in pripravi skupaj z Vzgojno-varstveno organizacijo program dela in poišče možnosti vključitve varstva otrok v varstvenih družinah.



Komisija za druge oblike varstva otrok je ugotovila, da v občini Izola čaka na organizirano varstvo otrok največ otrok do 3. leta starosti. Teh otrok je okoli 200. Zato je komisija sklenila, da naj se poišče vse možnosti za organizirano obliko varstva, v našem primeru varstvo v varstvenih družinah. V tem letu naj bi za začetek pozkusili pridobiti vsaj 2 družini. V tej akciji računamo tudi na pomoč Krajevnih skupnosti, SZDL in drugih dejavnikov, ki bi s tem dali svoj poudarek k mednarodnem letu otroka.

Informacijo dajemo v razmišljanje, od katerega pričakujemo, da bi organizirana oblika dela z otroki zaživela tako kot je že v občini Koper in v manjši meri v občini Piran.

Družbeno varstvo otrok v drugih družinah, oziroma varstvo otrok v varstvenih družinah bi se organiziralo z namenom, da se omogoči organizirano vzgojo in varstvo otrok do 3. leta starosti, za katere so starši zaprosili za sprejem v Vzgojno varstveno organizacijo pa niso bili sprejeti in da se zagotovi tem otrokom osnovne pogoje za telesni in duševni razvoj, kar vključuje ustrezno ravnanje, varstvo, možnost za gibanje in igro, pravilno prehrano, počitek ter varnost.

To, da iščemo nove oblike varstva predšolskih otrok, je posledica dejanskega stanja, ki s sedanjimi kapacitetami v Vzgojno varstveni organizaciji ne more dati zatočišča vsem otrokom, ki so tega varstva potrebni. V tem iskanju smo se pred-

vsem odločili za varstvo otrok v varstvenih družinah, kar pomeni, da izhajamo iz že uvedenega občinskega široma Slovenije. Vrsta staršev si je že našla takšno rešitev in varstva družin ali žensk je že pokazala pripravljenost varovati otroke. Sedaj gre le za to, da v ta okvir, oziroma v to dejavnost vključimo še strokovne delavce: vzgojiteljice, socialne in zdravstvene delavce. S tem se skuša nakazati tudi pravna osnova, kako naj skupnosti otroškega varstva v občinah uredijo status varuhinjam,

da bi lahko tudi starše, ki bodo imeli v varstvu, v varstvenih družinah izenačili s pravicami tistih, ki imamo svoje otroke v Vzgojno varstveni organizaciji.

Za uresničitev te varstvene oblike je potrebno določiti:

- družbeni smoter dejavnosti
- naloge skupnosti otroškega varstva
- naloge Krajevnih skupnosti
- naloge Vzgojno varstvenih zavodov
- naloge zdravstvenih in pedagoških služb
- položaj, pravice in obveznosti varuhinje in varstvene družine.

Kako izgleda praktični primer organiziranosti varstva otrok v varstvenih družinah:

– Vzgojno varstvena organizacija uredi pogoje za sprejem varuhinje v delovno razmerje za delo na domu,

– varuhinja in ožji družinski člani morajo izpolnjevati splošne zdravstvene pogoje, varuhinja mora biti moralno in politično neoporečna in mora imeti pravičen odnos do otrok in sposobnost za vzgojno delo in varstvo otrok,

– varuhinja je lahko sprejeta v delovno razmerje s pogojem, da sprejme v varstvo na svoj dom najmanj 3 in največ 5 otrok iz drugih družin v starosti do 3 let. Varuhinja ne more biti mlajša od 21 let ali starejša od 60 let.

– za vsakega otroka iz druge družine, ki ga ima varuhinja v varstvu, ima pravico do osebnega dohodka in povračila materialnih stroškov

– Starši bodo plačevali oskrbnino po diferencirani lestvici pri Vzgojno varstveni organizaciji.

Kakšni morajo biti pogoji za varstvo otrok na domu?

– V družinskem stanovanju zagotoviti sobo za varstvo otrok. Prostor in sanitarije morajo biti higiensko urejeni in vzdrževani.

– Obroke hrane pripravlja varuhinja po jedilniku, ki se tedensko menja ob sodelovanju z Vzgojno varstveno organizacijo. V dogovoru z Vzgojno-varstveno organizacijo lahko varuhinja sprejema glavne obroke pri Vzgojno-varstveni organizaciji. Predlog komisije Vzgojno-varstvene organizacije skupnost otroškega varstva zagotovi najnujnejšo opremo otrok, ki se varuhinji posodi.

– Varuhinja se mora tudi strokovno izpolnjevati v skladu s programom strokovnega izpopolnjevanja v Vzgojno-varstveni organizaciji.

Tu je nanizanih le nekaj izhodišč, ki jih dajemo kot osnovo in orientacijo za tiste, ki bi se za tako varstvo odločili.

Poudarjamo pa, da so ta določila konkretnije opredeljena v pravilniku o varstvu otrok v varstvenih družinah, ki so ga sprejele skupščine skupnosti otroškega varstva občine Izola, Koper in Piran ter obalne skupnosti otroškega varstva na seji zbora uporabnikov in zbora izvajalcev dne 28. 3. 1977 in 4. 7. 1977.

Podrobnejše informacije v zvezi s tem lahko zainteresirani dobijo v vzgojno-varstveni organizaciji pri tov. Jelki Pavlica.

Prometne nesreče v občini Izola v letu 1978

Milovan Vidmar

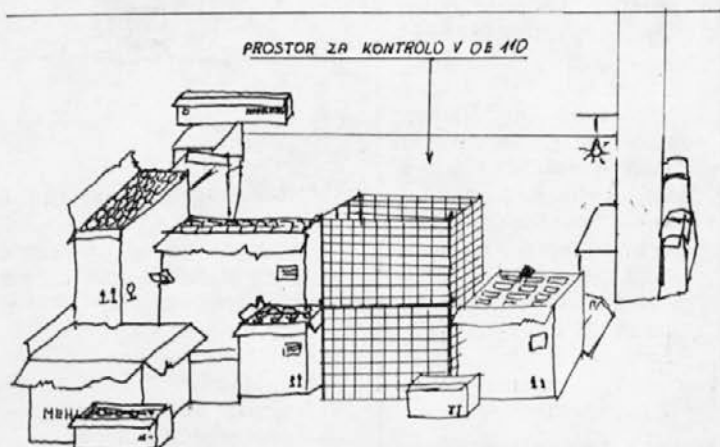
137 od tega: 91 voznikov osebnih avtomobilov, 43 voznikov motornih koles in koles z motorjem in 3 vozniki ostalih motornih vozil.

Največ nesreč je v zvezi s pešci, zato ni odveč, če opozorimo naše delavce, naj se vedno previdno gibljejo po cestah, saj se večina naših delavcev odpravi na delo peš. Na križiščih, pri prehodu čez cesto in hoji vzdolž ceste je treba biti posebno previden.

Če je le mogoče, se je treba izogibati glavnih prometnih poti in izbirati stranske, manj prometne. Pešec je najbolj ogrožen, saj peš poti niso povsod tako urejene, kot bi bilo potrebno, zato mora biti še posebno previden!

– NA SEMAFORIZIRANEM KRIŽIŠČU JE PO PREHODU ZA PEŠCE DOVOLJENO HODITI LE, KO SVETI „ZELENA“ LUČ NA SEMAFORU! NE GLEDE NA TO, PA SE VSEENO PREPRIČAJMO, ČE Z LEVE ALI DESNE STRANI NE PRIHAJA KAKŠNO VOZILO!

– PO JAVNI CESTI, KI NIMA PLOČNIKA, MORA PEŠEC HODITI PO SKRAJNI LEVI STRANI CESTE V SMERI HOJE!



Za razvedrilo — križanka

SEST. PIŽENT	PROŠNJA	STOLETJE	HRYAŠKA INDUSTRIJA	DALMAT. M. IME	ITAL. NIKALNICA	GLINENA PIŠČAL	PODIJETJE	TRAM	KEM. ZNAK ZA NATRIJ	PRIM. MESTO	NAPAD	SKRAJINI DEL ZEMLJE
PODIJETJE V IZOLI											GRŠKA ČAKA	
REKA V BRAZILJI							MARIJEN TRAVNIK				KRADLIVEC	OČE
ITAL. PREDLOG			OTOŠKA DRŽAVA		VŮZILO			DOMAČA ŽIVAL				
		SABOGLASNIKA SPOSKI VŮKLIK			KEM. ZNAK ZA RADIJ		DOLINA			NIKALNICA		
RUSKA REKA			PBARVANO JARICE OPERA					Ž. GLAS OSEB. ZAJMEK			KEM. ZNAK ZA TITAN UKAZ	
Ž. IME					NEZNA-NEC		KAZALNI ZAJMEK NOČNA PRAVINA			NASLJE V PRŠČAVI		
MALI IN LOŠINI					ORĚL V GERM. HIT JEZ V EGIPTU		PIJAR BR. BOGOM MEHANTEK.					ZDRVNIK ZA RANE
		Ž. IME ELEKTRO METAL			NARODNA SKUPŠČ.	NAS KEM. SPINČNIK IZDELEK DRDVARNE					ZELENINA MEDOSNA ŽRDA (MNOŽ)	
SLABA VIDLIVOST								OSEBNI ZAJMEK		ZALETA ŽITO DOGOVOR (MNOŽ)		
JUGOSL. LJUDSKA ARMADA			NASRA LOKOMOT. MOŠKO IME				DEL POTISE ČLOVEŠKI PRODUKT					DEL HIDROELEKTRARNE
ELEKTRO MOTOR			PODRED. VEZNIK BABICA (HRV.)				KRH JOŽE		POKRIVALO			
	TROPSKI LES MLEČNI IZDELEK				MOŠKO IME POGAN.				PRAMEN PROGA			
NE VEČ MLAD				VŮKLIK BOLEČINE PODREDNI VEZNIK			DOMAČE TESTENINE				ELEMENT	OS. ZAJMEK
		OROŽJE										
SKRAJINI DEL ZEMLJE (DVAL)			ANDREJ DUJC						REDNIČEN			

mi mehanotecnika

MI — Mehanotecnika Izola, glasilo delovne organizacije Mehanotecnika Izola, Polje 9. Izdaja odbor za informiranje. Ureja uredniški odbor: Milan Vuga (odgovorni urednik) Laura Lisjak (glavni urednik), Brigita Flajs (tehnični urednik), Dujc Andrej, Jakin Valter, Nedeljkovič Drago, Pižent Janez, Bolha Jože, Beltram Miloš, Igor Kralj, Klanjšček Ljubo. Naklada 1.800 izvodov. Izhaja mesečno. Naslov redakcije: Izola, Polje 9, telefon 71-620, int. 205. Priprava za tisk Dnevnik — BEP. Tisk: tiskarna Delavske univerze Domžale.

REBUS



Rešitev nagradne križanke NIKOLI

Izžrebani reševalci nagradne križanke iz zadnje številke glasila MI Mehanotecnika Izola so:

1. Bole Josipa
2. Kralj Maja
3. Hrovatin Albert

Nagrade lahko dvignejo v službi za samoupravljanje.

Nikoli me ne boš prisilila, da napišem tisto, kar nisem nikoli doživela.

List bo ostal prazen, ker v srcu ni ničesar.

Pa čeprav ti je stvar o kateri me prosiš,

da o njej kaj pišem tako znana, da je je polno tvoje srce.

Čeprav mi o tvoj vse poveš, meni to nič ne pomaga. Saj moja roka piše le tisto, kar čuti srce.

Lucija Kozlovič

STATUT

delovne organizacije Proizvodnja in prodaja igrač, kovinskih in plastičnih izdelkov Mehanotecnika Izola

Izola, oktober 1978

Na podlagi 374. člena zakona o združenem delu ter samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo, so delavci temeljnih organizacij:

- Proizvodnja tehničnih igrač – Izola;
- Proizvodnja pisarniških potrebščin – Izola;
- Proizvodnja vijčnih in struženih izdelkov – Izola;
- Predelava barvnih kovin – Izola;
- Proizvodnja plišastih igrač – Materija;
- Proizvodnja in popravila orodij, strojev in drugih delovnih naprav – Izola

ter delovne skupnosti „Skupne službe“, na referendumu dne 31. 10. 1978 sprejeli

STATUT DELOVNE ORGANIZACIJE

Proizvodnja in prodaja igrač, kovinskih in plastičnih izdelkov „Mehanotehnika“ – Izola.

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem statutom urejajo delavci temeljnih organizacij organizacijo in poslovanje delovne organizacije, medsebojne pravice in obveznosti temeljnih organizacij, poslovno politiko in načrtovanje, osnovna načela samoupravljanja v delovni organizaciji, odgovornost organov in delavcev, informiranje in tajnost podatkov, ljudsko obrambo in civilno zaščito in druga vprašanja skupnega pomena za delovno organizacijo (v nadaljnjem tekstu DO).

2. člen

Temeljne organizacije poslujejo med seboj v okviru določb samoupravnega sporazuma o združevanju ter obvez določenih z letnim planom DO in medsebojnih splošnih pogodb skladno z določili samoupravnega sporazuma o temeljih plana razvoja in poslovanja delovne organizacije.

II. SPLOŠNI PODATKI O DELOVNI ORGANIZACIJI

3. člen

Delovno organizacijo je ustanovil Ljudski odbor mestne občine Izola z odločbo št. 784/1–1/52 z dne 1. 11. 1952, ki je bila kasneje dopolnjena z odločbo št. 02/2–2940/1 z dne 13. 9. 1956.

Po določitvi zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register je bila DO konstituirana dne 9. 2. 1974, ko so delavci združenih temeljnih organizacij na svojih zborih sprejeli samoupravni sporazum o združevanju v DO, ki so ga njihovi pooblaščenici podpisali na seji delavskega sveta podjetja dne 11. 2. 1974.

4. člen

DO je vpisana v sodni register organizacij združenega dela pri okrožnem gospodarskem sodišču v Kopru pod št. 225-00.

5. člen

DO je sestavljena iz temeljnih organizacij združenega dela (v nadaljnjem besedilu temeljne organizacije):

1. Temeljna organizacija „Proizvodnja tehničnih igrač“ – Izola,
2. Temeljna organizacija „Proizvodnja pisarniških potrebščin“ – Izola,
3. Temeljna organizacija „Proizvodnja vijčnih in struženih izdelkov“ Izola,
4. Temeljna organizacija „Predelava barvnih kovin“ – Izola,
5. Temeljna organizacija „Proizvodnja plišastih igrač“ – Materija,
6. Temeljna organizacija „Proizvodnja in popravila orodij, strojev in drugih delovnih naprav“ – Izola,
7. Delovna skupnost „Skupne službe“ – Izola.

Temeljna organizacija ima lahko eno ali več delovnih enot, ki se določijo s statutom temeljne organizacije. Delovne enote imajo lahko v svojem sestavu enega ali več oddelkov ali skupin (stroškovnih mest). Posamezne službe v temeljnih organizacijah se lahko organizirajo kot oddelki.

6. člen

Firma delovne organizacije je: Proizvodnja in prodaja igrač, kovinskih in plastičnih izdelkov MEHANOTEHNIKA – Izola.

DO ima krajši naziv: MEHANOTEHNIKA Izola, za teleprinterško in telegrafsko uporabo pa se lahko uporablja naziv: MEHANO–Izola. Sedež DO je v Izoli, Polje 9.

7. člen

Pečat DO je pravokotne oblike in vsebuje polno ime: MEHANOTEHNIKA – Proizvodnja in prodaja igrač, kovinskih in plastičnih izdelkov n.sol.o. Izola.

Število pečatov ter način njihovega čuvanja in uporabe določa pravilnik, ki ga sprejme delavski svet DO.

8. člen

Za zaščito pravic za proizvodnjo in označevanje kvalitete proizvodov ima DO svoj zaščitni znak, na katerem sta črki „MT“ v značilnem slogu in napis „Izola“. Črki in napis sta v šestereooglatem okviru.

9. člen

Predmet poslovanja delovne organizacije sestavljajo osnovne dejavnosti združenih temeljnih organizacij, in sicer:

- proizvodnja mehaničnih, električnih in drugih igrač (šifra dejavnosti 013909);
- proizvodnja plišastih igrač (šifra dejavnosti 012691);
- izdelovanje vseh vrst vijakov, zakovic in matic (šifra dejavnosti 011315);
- izdelovanje vseh vrst struženih kovinskih in stisnjenih izdelkov (šifra dejavnosti 011319);
- izdelovanje vseh vrst pisarniških potrebščin (šifra dejavnosti 013901);
- izdelovanje pisalnih in računskih strojev (šifra dejavnosti 011430);
- proizvodnja kovinskih izdelkov (šifra dejavnosti 011390);
- storitve na obdelavi kovinskih izdelkov (šifra dejavnosti 011390);
- predelava plastičnih mas (šifra dejavnosti 011949);
- prodaja lastnih proizvodov na debelo (šifra dejavnosti 070229);
- prodaja lastnih proizvodov na drobno (šifra dejavnosti 070129);
- vlivanje odlitkov iz aluminija, bronca in drugih barvnih kovin (šifra dejavnosti 011311);
- špedicija in transport za lastne potrebe in potrebe drugih (šifra dejavnosti 060502);
- prodaja proizvodov na veliko in malo v notranjetrgovinskem prometu iz skupin: igrače, pisarniške potrebščine, pisalni in šolski pribor, vijaki, kovice, matice in drugi kovinski stisnjeni proizvodi ter sanitarni in instalacijski materiali, liti, valjani in vlečeni proizvodi barvnih kovin, galanterijsko in bazarsko blago, (šifra dejavnosti 070129 in 070229);
- izvoz izdelkov lastne proizvodnje (šifra dejavnosti 070320);
- uvoz reprodukcijskega materiala in opreme (šifra dejavnosti 070320);
- uvoz in izvoz blaga za potrebe drugih gospodarskih organizacij (šifra dejavnosti 070320);
- zastopanje tujih firm (šifra dejavnosti 110309);
- v zunanjetrgovinskem prometu: izvoz in uvoz tujih proizvodov in prodaja le teh na veliko in malo na tujem trgu iz skupin: igrače, pisarniške potrebščine, pisalni in šolski pribor, valjani in vlečeni proizvodi barvne metalurgije, kovinska predelava in tehnično blago: vijaki, zakovice, matice, kovinski in stisnjeni proizvodi, sanitarni in instalacijski material, galanterijsko in bazarsko blago (šifra dejavnosti 070320);
- opravljanje poslov maloobmejnega prometa (šifra dejavnosti 070320);
- mednarodni transport (šifra dejavnosti 110309).

10. člen

V okviru poslovnega prometa DO opravljajo temeljne organizacije glavno in stransko dejavnost določeno v samoupravnem sporazumu o združevanju v DO.

III. ZASTOPANJE IN PREDSTAVLJANJE DO

11. člen

Delovno organizacijo zastopa in predstavlja njen individualni poslovodni organ – direktor DO.

V primeru odsotnosti direktorja DO ga zamenjuje vodja marketing sektorja, v odsotnosti tega pa vodja nabavnega sektorja.

Oseba, ki zamenjuje direktorja DO ima za ta čas vse pravice in dolžnosti individualnega poslovodnega organa.

12. člen

Direktor DO lahko svoje pravice in dolžnosti individualnega poslovodnega organa glede zastopanja in predstavljanja DO prenese na drugo osebo potom splošnega ali specialnega pooblastila.

Splošno pooblastilo lahko izda le s soglasjem delavskega sveta DO. Specialna pooblastila izdaja direktor DO, v katerih pa mora biti navedeno področje zadeve in čas trajanja pooblastila.

13. člen

Vodje sektorjev in samostojnih služb v delovni skupnosti so pooblašteni, da zastopajo delovno organizacijo po položaju, vendar le v mejah njihovega področja dela, ki je določen s samoupravnim sporazumom o združevanju v DO.

IV. MEDSEBOJNI ODNOSI IN ODGOVORNOST TEMELJNIH ORGANIZACIJ

14. člen

Temeljne organizacije poslujejo med seboj v okviru določb samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo ter obvez določenih z letnim gospodarskim načrtom in medsebojnih splošnih pogojev v skladu z določili samoupravnega sporazuma o temeljnih plana razvoja in poslovanja delovne organizacije.

15. člen

Temeljne organizacije v sestavi DO so samostojne nosilke pravic in obveznosti v medsebojnem pravnem prometu kakor tudi v prometu s tretjimi osebami. Temeljne organizacije poslujejo s tretjimi osebami pod firmo delovne organizacije in pod svojim imenom, v DO pa pod svojim imenom.

16. člen

V pravnem prometu s tretjimi osebami nastopa delovna organizacija v svojem imenu in za račun temeljnih organizacij v sestavi DO.

17. člen

Temeljne organizacije odgovarjajo neomejeno za prevzete obveznosti z vsemi sredstvi s katerimi razpolagajo. Za obveznosti delovne organizacije odgovarjajo neomejeno solidarno, če so bile obveznosti sprejete v skladu z določili samoupravnega sporazuma o združevanju v DO.

Če ena temeljna organizacija svojih obveznosti ne more poravnati iz sredstev, s katerimi razpolaga, odgovarjajo za te obveznosti neomejeno subsidiarno ostale temeljne organizacije v sestavi DO. Do višine sredstev, s katerimi je temeljna organizacija poravnala obveznosti druge temeljne organizacije, ima temeljna organizacija regresno pravico.

Določila prejšnjih odstavkov tega člena veljajo tudi za delovno skupnost.

18. člen

Za prevzete obveznosti proti tretjim osebami v svojem imenu odgovarja delovna organizacija neomejeno z vsemi sredstvi.

V. ORGANI UPRAVLJANJA DELOVNE ORGANIZACIJE

19. člen

Temeljne organizacije poslujejo skupno po določbah samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo. Organi samoupravljanja delovne organizacije so:

1. Delavski svet DO;
2. Izvršilni organi DO;
3. Poslovodni organ DO (direktor DO);

Skupno poslovanje temeljnih organizacij in delovne skupnosti koordinira direktor DO.

1. Delavski svet

20. člen

Delavski svet DO, kot skupen organ upravljanja, vrši usklajevanje skupnih interesov temeljnih organizacij v skladu z določili samoupravnega sporazuma o združevanju v DO in v okviru svojih pristojnosti, ki so določene s samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo.

21. člen

Delavski svet delovne organizacije sestavljajo delegati, ki jih neposredno izvolijo delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti.

Število članov – delegatov delavskega sveta, način izvolitve in odpoklica njihove pravice, dolžnosti in odgovornosti so določene s samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo.

22. člen

Prvo sejo novoizvoljenega delavskega sveta skliče dotedanji predsednik delavskega sveta.

Novoizvoljeni delavski svet se konstituira z verificiranjem mandator članov delavskega sveta iz vsake temeljne organizacije in skupnih služb ter izvolijo predsednika delavskega sveta.

O verifikaciji mandatorov novoizvoljenih članov odloča delavski svet z večino glasov skupnega števila svojih članov.

23. člen

Predsednika delavskega sveta volijo člani delavskega sveta iz svojih vrst z javnim glasovanjem z večino glasov skupnega števila članov delavskega sveta.

Predsednika delavskega sveta se izvoli do konca mandatne dobe tega sveta.

24. člen

Predsednik delavskega sveta skliče in vodi sejo, skrbi za vzdrževanje reda na seji in podpisuje akte o seji ter sklepe sprejete na seji.

25. člen

Predsednik delavskega sveta je lahko odpoklican pred iztekom mandata za katerega je izvoljen, če ne opravlja svoje dolžnosti ali je ne opravlja, kot je potrebno.

26. člen

Namestnika predsednika delavskega sveta se voli na enak način kot predsednika.

V času odsotnosti predsednika delavskega sveta opravlja njegovo funkcijo namestnik predsednika. V tem primeru veljajo za namestnika predsednika določbe predhodnih členov.

27. člen

Delavski svet dela in odloča na sejah. Seje so po potrebi, najmanj pa enkrat v trimesečju.

28. člen

Predsednik delavskega sveta je dolžan sklicati sejo, če to zahteva:

- najmanj 1/3 članov delavskega sveta,
- delavski svet te temeljne organizacije,
- zbor delavcev temeljne organizacije,
- izvršilni organi delovne organizacije,
- direktor DO,
- stalna komisija delavskega sveta,
- vodstva družbenopolitičnih organizacij.

V primeru, da predsednik delavskega sveta ali njegov namestnik ne skliče zasedanja v roku 15 dni po zadevi, skliče zasedanje najstarejši član delavskega sveta.

29. člen

Zasedanju delavskega sveta obvezno prisostvujejo direktor DO in direktorji temeljnih organizacij ter vodje sektorjev skupnih služb, predstavniki družbenopolitičnih organizacij, po potrebi pa tudi druge poklicane osebe.

Osebe iz prvega odstavka tega člena lahko na obravnavano tematiko dajejo svoja mnenja ter predloge in morajo odgovarjati na vprašanja članov delavskega sveta. Te osebe pa nimajo pravico odločanja na seji.

30. člen

Delavski svet odloča, na podlagi pismenih in obrazloženih predlogov, ki morajo biti dostavljeni vsem članom delavskega sveta in predstavnikom družbenopolitičnih organizacij najmanj 3 dni pred sejo. Le v primeru, ko ni mogoče pravočasno dostaviti pismenega materiala članom delavskega sveta, odloča delavski svet na podlagi predlogov podanih na sami seji.

31. člen

Delavski svet odloča z javnim glasovanjem, če za posamezen primer ni drugače določeno s samoupravnim aktom ali posebnim sklepom. Rezultat glasovanja ugotavlja predsednik delavskega sveta in na podlagi tega razglasi sklep, ki ga je delavski svet sprejel.

32. člen

Delavski svet je sklepčen, če je prisotna večina delegatov s tem, da je prisoten najmanj en član iz vsake temeljne organizacije in delovne skupnosti.

33. člen

Delegati temeljnih organizacij v delavskem svetu DO delajo po smernicah delavskega sveta temeljne organizacije oziroma na podlagi večinske odločitve vseh delavcev v temeljni organizaciji. Za svoje delo so delegati odgovorni delavskemu svetu temeljne organizacije oziroma njenim delavcem, ki so jih izvolili. Ob tem delegati upoštevajo interese drugih temeljnih organizacij ter širše družbeno politične skupnosti in stremijo za tem, da se tudi glede neodtujljivih pravic temeljne organizacije dosežejo taka soglasja, ki so skladna z načeli medsebojne odvisnosti in solidarnosti.

34. člen

Če večina delegatov temeljnih organizacij v delavskem svetu DO sprejme neko odločitev, s katero se ne strinja manjšina delegatov drugih temeljnih organizacij, v samoupravnem sporazumu o združevanju v DO pa je določeno, da se mora taka odločitev sprejeti v soglasju vseh delegacij temeljnih organizacij, se zahteva o spornem vprašanju posebno mnenje delavcev ali delavskega sveta temeljne organizacije, kateri delegati se ne strinjajo z mnenjem večine.

35. člen

Če na delavskem svetu DO ne pride do enotnega stališča po predvidenem postopku, delavski svet prekine z razpravo in o tem seznanji delavce v vseh temeljnih organizacijah.

36. člen

Iz pristojnosti določenih v zakonu, samoupravnem sporazumu o združevanju v DO in posebnih samoupravnih sporazumov sprejema delavski svet splošne akte, sklepe in smernice. S splošnimi akti delavski svet normativno ureja določena vprašanja za katera je pooblaščen s predpisi iz prvega odstavka tega člena.

S sklepi odloča delavski svet o posameznih vprašanih svojega področja dela, s smernicami pa koordinira delo organov samoupravljanja v temeljnih organizacijah.

37. člen

Podrobnejši način dela delavskega sveta ureja poslovnik.

2. Izvršilni organi

38. člen

Kot izvršilni organ upravljanja delovne organizacije se štejejo odbori in komisije, ki so določene s samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo, s katerim so tudi določene njihove naloge in pristojnosti.

Člane izvršilnih organov upravljanja volijo delavci, oziroma jih imenuje delavski svet DO na način določen v samoupravnem sporazumu o združitvi v delovno organizacijo.

39. člen

Kadar je v razpravi na seji izvršilnega organa zadeva, ki sodi v področje dela posameznega sektorja ali temeljne organizacije, na seji organa obvezno sodeluje tudi vodja sektorja oziroma direktor temeljne organizacije.

Če pa terja obravnavana snov določena pojasnila, se na sejo izvršilnega organa lahko povabi tudi druge člane delovne skupnosti. Direktor temeljne organizacije oziroma vodja sektorja nima pravice odločanja, pač pa lahko daje pojasnila in predloge za rešitev vprašanj, ki so na dnevnem redu izvršilnega organa.

40. člen

Pravice in dolžnosti opravlja izvršilni organ na sejah.

Seje so po potrebi, najmanj pa enkrat mesečno in jih skliče predsednik oziroma v njegovi odsotnosti namestnik predsednika izvršilnega organa.

Predsednika in namestnika predsednika izvoli izvršilni organ na prvi seji izmed svojih članov.

Predsednik je dolžan sklicati sejo izvršilnega organa na zahtevo 1/3 članov organa, delavskega sveta ali direktorja DO.

41. člen

Izvršilni organ sklepa veljavno, če prisostvuje seji vsaj en delegat vsake temeljne organizacije in delovne skupnosti.

Sklepe sprejema z večino glasov prisotnih članov.

3. Direktor DO

42. člen

Direktorja DO imenuje delavski svet DO na podlagi javnega razpisa na predlog razpisne komisije.

O imenovanju odloča delavski svet s tajnim glasovanjem z večino glasov vseh članov delavskega sveta.

Pred izbiro mora razpisna komisija oziroma delavski svet priksrbeti mnenje družbenopolitičnih organizacij.

43. člen

Razpisno komisijo sestavljajo 2(dva) člana, ki jih imenuje delavski svet delovne organizacije, 2(dva) člana, ki jih imenuje predsedstvo sindikalne organizacije in 2 (dva) člana, ki jih imenuje skupščina občine Izola.

Delo razpisne komisije vodi njen predsednik, ki ga določi delavski svet delovne organizacije.

Razpisna komisija odloča z 2/3 večino glasov skupnega števila članov.

44. člen

Razpisna komisija izbira kandidate iz vrst prijavljenih na razpis, ki izpolnjujejo razpisne pogoje in najbolj ustrezajo za opravljanje del in opravil direktorja delovne organizacije.

Za opravljanje del in opravil direktorja delovne organizacije je lahko imenovana oseba, ki izpolnjuje po zakonu določene in še naslednje pogoje:

- da ima visokošolsko izobrazbo (fakulteto) ekonomske, pravne, strojne, elektrotehnične, kemijske ali organizacijske smeri;
- da ima najmanj 8 let delovnih izkušenj, od tega pa najmanj 5 let na vodilnih ali vodstvenih opravilih;
- da ima moralno-politične kvalitete;
- da pozna problematiko samoupravnih odnosov in poslovanje delovnih organizacij ter da ima smisel za objektivno koordinacijo dela.

45. člen

Oseba, ki je imenovana za direktorja DO, je dolžna sprejeti dolžnost v roku 8 dni od dneva pravnomočnosti sklepa o imenovanju, če ni z imenovano osebo drugače dogovorjeno.

Direktor sprejme dolžnost oziroma posle delovnega mesta direktorja pred komisijo, ki jo imenuje delavski svet DO iz predstavnikov vsake temeljne organizacije in skupnih služb. O prevzemu poslov se sestavi zapisnik.

46. člen

Direktor DO sodeluje pri delu organov DO in temeljnih organizacij ter skupnih služb in koordinira delo organov temeljnih organizacij in delovne skupnosti.

47. člen

Če direktor ugotovi, da je splošni akt ali posamični akt sprejet na ravni DO ali temeljne organizacije oziroma delovne skupnosti v nasprotju z zakonom oziroma drugim predpisom, ali da je posamezni akt v nasprotju s samoupravnim sporazumom, statutom ali drugim splošnim aktom, opozori na to organ ali zbor delavcev, ki je akt sprejel.

Če organ oziroma zbor delavcev opozorila ne upošteva in vztraja pri svojem aktu, direktor predlaga pristojnemu organu družbenopolitične skupnosti, da izvršitev takega akta zadrži. Določbe prvega in drugega odstavka tega člena ne veljajo za akte izdane v upravnem postopku in akte glede katerih je za določanje predvidena pristojnost sodišča.

48. člen

Direktor DO je pri svojem delu samostojen in je zanj odgovoren delavskemu svetu.

Podrobna določila o pristojnosti direktorja DO so določena v samoupravnem sporazumu o združevanju v DO.

49. člen

Direktor DO zastopa in predstavlja delovno organizacijo kot njen individualni poslovodni organ.

50. člen

V skladu z zakonom in samoupravnim sporazumom o združitvi v DO je direktor lahko razrešen dolžnosti pred potekom časa, za katerega je bil imenovan, če to sam zahteva ali pa mu je podana nezaupnica.

Nezaupnico direktorju lahko izglasuje delavski svet DO.

51. člen

Poleg primerov določenih v zakonu in samoupravnem sporazumu o združitvi v DO je direktor lahko razrešen dolžnosti proti svoji volji pred iztekom časa, za katerega je bil imenovan:

- če s svojim delom huje ali večkrat krši predpise, ki se nanašajo na delo ali njegovo odgovornost,
- če večkrat ali huje krši samoupravne akte DO in temeljnih organizacij,
- če neutemeljeno noče izvrševati sklepov organov upravljanja ali ravna njim nasprotno,
- če je očitno, da po njegovi krivdi DO ali temeljne organizacije poslušajo z izgubo in se krivdo na objektivni način tudi ugotovi,
- kadar s svojim zavestnim ali nepravilnim delom prizadene DO, temeljnim organizacijam ali družbeni skupnosti večjo škodo ali je zaradi njegovega dela postalo izvrševanje obveznosti otežkočeno.

52. člen

O predlogu za razrešitev dolžnosti direktorja DO delavski svet mora razpravljati.

Če delavski svet ugotovi, da obstajajo razlogi za razrešitev, imenuje strokovno komisijo, da poda svoje mnenje o predlogu.

Če so po mnenju komisije podani razlogi za razrešitev, odloča o razrešitvi delavski svet z večino glasov vseh članov sveta.

VI. URESNIČEVANJE SAMOUPRAVLJANJA

53. člen

Delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti v sestavi DO uresničujejo svoje samoupravne pravice in dolžnosti s tem:

- da sodelujejo pri oblikovanju ustreznih predlogov za reševanje problemov in o njih odločajo;
- da neposredno odločajo o ukrepih, ki zadevajo DO kot celoto na zborih ali referendumu;
- da redno izvršujejo svoje dolžnosti, ki izvirajo iz združenega dela;
- da so redno informirani o dogodkih v zvezi s poslovanjem temeljne organizacije ter delovne organizacije;
- da neposredno in preko organov delavske kontrole nadzirajo izvrševanje postavljenih nalog ter poslovanja nasploh.

1. Samoupravno odločanje v delovni organizaciji in zunaj

54. člen

Skupni interesi temeljnih organizacij v DO so izraženi v samoupravnem sporazumu o združevanju, v tem statutu ter s perspektivnimi in letnimi plani DO in temeljnih organizacij na podlagi samoupravnega sporazuma o temeljih plana razvoja in poslovanja delovne organizacije.

55. člen

Temeljne organizacije so prenesle na organe DO le tiste pravice in dolžnosti, ki so določene v samoupravnem sporazumu o združevanju.

O neodtujljivih pravicah temeljnih organizacij, ki jih predstavlja zlasti razpolaganje z dohodkom in sredstvi, ne more organ DO odločati brez predhodnega soglasja temeljnih organizacij. Svoja stališča sporočajo organi temeljnih organizacij organom DO pismeno v obliki sklepov ali po izvoljenih delegatih.

Kadar se kršijo določbe prejšnjega odstavka, delavski sveti opozorijo organe DO, kadar se kršitve nadaljujejo, oziroma ponavljajo, pa zahtevajo posredovanje zunanjih faktorjev.

56. člen

Člani delovne organizacije sodelujejo po izvoljenih delegatih v organih samoupravljanja v družbenopolitičnih skupnostih in interesnih skupnostih zato, da usklajujejo svoje in splošne družbene interese in tako uveljavljajo neodtujljivo ustavno pravico do samoupravljanja.

Način izvolitve delegatov je urejen s posebnim pravilnikom v skladu z volilnimi predpisi, odloki občinske skupščine in določbami statotov temeljnih organizacij.

57. člen

Delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti oblikujejo svoje delegacije zaradi neposrednega uresničevanja svojih pravic, dolžnosti in odgovornosti ter organizirane udeležbe pri opravljanju funkcij skupščin družbenopolitičnih skupnosti. Sestava delegacij mora zagotoviti zastopanost delavcev vseh delov delovnega procesa in ustrezati socialni sestavi delovne organizacije.

V delegacijo ne morejo biti izvoljeni delavci na tistih delovnih mestih, ki po ustavi in zakonu ne morejo biti člani delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja.

58. člen

Člani delegacij morajo biti v stalni povezavi z delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti, ki so jih delegirali. Delegacija mora predložiti vsa pomembnejša vprašanja, ki zadevajo interese delavcev v temeljni organizaciji, v obravnavo delavskemu svetu temeljne organizacije pred obravnavo na zboru združenega dela občinske skupščine oziroma pred obravnavo v skupščini samoupravne interesne skupnosti.

Delavski svet je dolžan tako vprašanje obravnavati in s svojim stališčem seznaniti delegacijo. Prav tako morajo biti člani delegacije seznanjeni tudi z vsemi sklepi samoupravnih organov svoje temeljne organizacije in DO.

Če za obravnavo posameznega vprašanja iz dela občinske skupščine oziroma skupščine samoupravne interesne skupnosti ni mogoče sklicati delavskega sveta, se delegacija o takem vprašanju posvetuje z izvršnim organom delavskega sveta.

59. člen

Delegati temeljne organizacije so dolžni v občinski skupščini oziroma v skupščini samoupravne interesne skupnosti zastopati sklepe, stališča in predloge samoupravnih organov svoje temeljne organizacije in DO kot celote. Dolžni pa so se tudi sporazumeti z delegati temeljnih organizacij v DO za skupna stališča. Pri tem so dolžni upoštevati interese širše družbenopolitične skupnosti in stremeti za tem, da se tudi glede neodtujljivih pravic temeljne organizacije dosežejo taka soglasja, ki so skladna z interesi širše družbenopolitične skupnosti.

Če pride ob posameznem vprašanju do nesoglasja med delegacijo in samoupravnimi organi temeljne organizacije oziroma delegacijami temeljnih organizacij, se skliče zbor temeljne organizacije, ki sprajme stališče o tem vprašanju.

60. člen

O vseh pomembnih odločitvah, ki se nanašajo na organizacijo in poslovanje temeljnih organizacij in delovne organizacije odločajo delavci neposredno z referendumom, ki ga razpiše delavski svet soglasno z določili samoupravnega sporazuma o združevanju v DO.

61. člen

Pomembne poslovne odločitve so vse tiste odločitve, pri katerih DO ali temeljna organizacija prevzema večje ali trajnejše premoženjske obveznosti do drugih organizacij ali skupnosti ali za katere namenijo večja sredstva; sem sodijo tudi pomembne odločitve o organizacijskih spremembah. Za pomembne odločitve se štejejo zlasti:

- odločitve o investicijah v osnovna sredstva ali objekte skupne porabe,
- odločitve o pripojitvi druge organizacije, notranjih statusnih spremembah, o spremembi poslovnega predmeta,
- odločitve o poslovno-tehničnem dodelovanju, poslovnem združevanju ali vlaganju in združevanju sredstev z drugimi organizacijami.

62. člen

Pomembne poslovne odločitve se sprejemajo na temelju elaborata, ne glede na to, kateri organ jih sprejme.

Elaborat obsega zlasti:

- imensko navedbo organa, službe, vodje službe ali delavca, ki je dal predlog za poslovno odločitev,
- obrazloženo mnenje strokovnih služb, navedbo imen in podpise vodij služb ali delavcev, ki so dali mnenje,
- povzetek mnenj članov delovne skupnosti,
- druge podatke, ki so pomembni za odločanje: pismena in podpisana mnenja organov družbenopolitičnih skupnosti, poslovnih partnerjev, zunanjih sodelavcev in posebne strokovne komisije v kateri ne smejo sodelovati sestavljalci elaborata,
- odločitev organa, ki sprejema sklepe; tej odločitvi organa morajo biti priloženi: izvleček iz zapisnika seje organa z navedbo o navzočih in odsotnih članih, navedba gradiva, ki ga je imel organ na razpolago, povzetek razprave in imena udeležencev, ločena mnenja in poimenska navedba članov, ki so glasovali za sklep ali proti njemu ali se glasovanja vzdržali, če je bilo glasovanje javno; odločitev vsebuje tudi ukrepe, ki zagotavljajo izvrševanje sklepa,
- če je izvršitev sprejel individualni izvršilni organ, vodja službe ali organizacijske enote, se smiselno uporablja zadnja alineja tega odstavka.

Kadar je za določeno poslovno odločitev z zakonom ali predpisana sestava elaborata, mora biti ta izdelan tako, da ustreza določbam zakona in statuta.

63. člen

Delavski svet DO lahko razpiše referendum na lastno pobudo ali pa na zahtevo delavskih svetov temeljnih organizacij, direktorja DO, ter predsedstva sindikalne organizacije DO. Referendum se praviloma izvede istočasno v vseh temeljnih organizacijah.

Izid referenduma je veljaven, če je v vseh temeljnih organizacijah in delovni skupnosti, v katerih je bil razpisan referendum, glasovalo več kot polovica zaposlenih delavcev.

2. Obveznosti in odgovornost delavcev DO.

64. člen

Delavci so odgovorni za pravilno, pravočasno in smotrno izvajanje ciljev delovne organizacije in temeljnih organizacij ter konkretnih nalog.

Temeljne naloge, ki jih delavci morajo opravljati, se določijo s splošnim aktom o organizaciji in sistemizaciji opravil in delovnih nalog.

Delavec, ki ne izpolnjuje nalog v smislu prejšnjega odstavka, zlasti pa:

- ne dosega normalnih delovnih uspehov,
 - ne izvršuje pravilno in pravočasno sklepov samoupravnih organov ali nalog, ki jih dobi od predstojnikov,
 - ne izpolnjuje nalog, predvidenih v aktu o sistemizaciji,
- je lahko razporejen na druga opravila in delovne naloge po postopku, predpisanem v sporazumu o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

Delavci na odgovornih opravilih in delovnih nalogah so osebno odgovorni za predloge, ki jih dajejo organom upravljanja in jih morajo podpisati. Predlog, ki ga oblikuje več delavcev, podpisajo tako, da je razvidno, kdo je skupino vodil, v njej sodeloval in pri katerem delu. Enako kot v prejšnjem odstavku se uporabljajo pri teh delavcih še naslednja merila:

- odgovornost za pripravo predlogov poslovnih odločitev za organe upravljanja,
- pomanjkljivosti v pravilnem in smotrnem programiranju in planiranju razvoja,
- neposredno izpolnjevanje sklepov samoupravnih organov, še posebej pa kršitve samoupravnih pravic.

Delavec ni odgovoren za nezadovoljive uspehe, kadar mu zanje ni mogoče pripisati krivde, a zlasti ne, kadar niso bili doseženi uspehi zaradi zunanjih faktorjev, ki jih ni mogel predvideti.

Delavec, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje del in opravil po prejšnjih odstavkih tega člena, se razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, kadar pa ponujenega dela iz neopravičenih razlogov se sprejme, huje krši delovno obveznost.

65. člen

Člani delovne organizacije ter organi upravljanja in njihovi člani so odgovorni za redno in vestno izpolnjevanje samoupravnih in delovnih nalog, ki jih določajo zakon, statut in splošni akt ter na njih temelječi posamični akti.

Odgovornost se uveljavi zlasti tako:

- s samoupravnim sporazumom o združevanju, statutom in drugimi splošnimi akti se določijo ukrepi in posledice, če se ne izpolnjujejo ali nevestno izpolnjujejo delovne in samoupravne naloge,
- če se ne izpolnjujejo ali nevestno izpolnjujejo samoupravne dolžnosti, se lahko po predlogu zborov delovnih ljudi odpokličejo posamezni člani organov ali organi kot celota, delavski svet pa lahko razreši individualne organe,
- s splošnimi in posamičnimi akti se organizira usklajeno izvrševanje delovnih dolžnosti, to je, da se določa, kdo je upravičen in dolžan, določati naloge, kdo jih mora izpolnjevati in kako se ugotavlja, ali so naloge uspešno izpolnjene,
- spodbujata se ustvarjalna kritika in ocenjevanje dela članov delovne skupnosti in organov,
- zagotavlja se obveščenost članov delovne skupnosti o položaju in poslovanju ter delu samoupravnih organov.

66. člen

Samoupravni organi so odgovorni, da v mejah svojih samoupravnih pravic in dolžnosti:

- sprejemajo vsak sklep po vestni in temeljiti presoji vseh okoliščin, ki so pomembne za sklep, da kar najbolj ugotovijo mnenje članov delovne organizacije in da so sprejeti sklepi v skladu z zakonom, samoupravnim sporazumom, statutom in splošnimi akti,
- zagotovijo enako vestno in temeljito izvrševanje sklepov,
- zagotovijo nadzorstvo nad izvrševanjem sklepov.

67. člen

Člani kolektivnih organov so dolžni zlasti:

- seznaniti se z gradivom, ki je pomembno za sprejemanje sklepov,
- kar najbolj ugotoviti mnenje članov delovne enote, ki jih je izvolila, in o tem poročati na seji organa,
- redno se udeleževati sej organov,
- sodelovati na seji pri presoji vseh okoliščin, ki so pomembne za sprejemanje sklepov,
- spoštovati disciplino na seji,
- redno in vestno izpolnjevanje nalog, ki jih je določil organ.

68. člen

Direktor DO, direktorji temeljnih organizacij, vodje sektorjev in ožjih organizacijskih enot so odgovorni za to, da pri izvrševanju svojih pravic in dolžnosti, ki so določene v statutu in splošnih aktih ter sklepih, skrbno in dosledno uporabljajo ukrepe, ki jih določajo splošni akti, plani in programi in so primerni glede na okoliščine. Posebej so dolžni:

- občasno in brez posebnega poziva poročati organom upravljanja o svojem delu in položaju organizacijskih enot, ki jih vodijo,
- poročati o motnjah v organizaciji dela, o neizpolnjevanju delovnih nalog, o povzročeni škodi in o drugih okoliščinah, ki ogrožajo redno ali smotrno opravljanje dela organizacije,
- poročati o nepravilnostih in težavah v finančnem poslovanju, izgubah, motnjah in težavah na trgu,
- ukreniti, kar je potrebno, da se prepreči kakršnakoli škoda, ali se zmanjšajo posledice škodljivega delovanja.

Direktor DO, direktorji temeljnih organizacij, vodje sektorjev in drugih organizacijskih enot so v zvezi z vodenjem upravičeni in zlasti dolžni:

- dajati naloge za izvršitev določenega dela in sicer tako, da se naloge praviloma prenašajo od vodij širših organizacijskih enot na vodje ožjih enot do neposrednih delavcev,
- sklicevati in voditi sestanke vodij ožjih organizacijskih enot in delavcev o dogovorih za boljšo organizacijo dela in uspešnejše opravljanje nalog,
- z nasveti pomagati pri uresničevanju nalog,
- usklajevati delo ožjih organizacijskih enot,
- ugotavljati, ali se naloge uspešno izvršujejo,
- o izvrševanju poročati vodjem širših enot in organom ter po potrebi od njih zahtevati navodila,
- dajati vodjem širših organizacijskih enot pobude za delo in organizacijo v temeljni organizaciji in enotah.

Vodje organizacijskih enot so osebno odgovorni za izvrševanje pravic in dolžnosti iz tega člena. Pri izvrševanju pravic in dolžnosti iz tega člena, so vodje organizacijskih enot dolžni upoštevati statut in druge splošne akte ter sklepe organov temeljne organizacije in DO.

69. člen

Član delovne organizacije ali vodja organizacijske enote, ki mu je naložena naloga, o kateri meni, da ni v skladu z zakonom, statutom ali splošnim aktom ali povzročja DO, temeljni organizaciji ali družbeni skupnosti škodo, mora na to opozoriti vodjo, ki je nalogo dal. Če le-ta s pismenim nalogom ponovno zahteva izvršitev naloge, se le-ta mora opravičiti, razen če bi delavec ali vodja s tem storil kaznivo dejanje, gospodarski prestopok ali povzročil neposredno škodo.

70. člen

Kadar organi ali vodje služb ugotovijo, da je imela poslovna odločitev škodljive posledice, da take posledice grozijo ali se taka poslovna odločitev ne izvršuje, so dolžni:

- ukreniti, kar je potrebno, da se škoda zmanjša ali prepreči in da se zagotovi pravilno izvrševanje odločitev,
- ugotovi razloge, zaradi katerih je nastala škoda oziroma možnost za škodo ali se ne izvršuje odločitev,
- ugotoviti morebitno odgovornost predlagateljev in strokovnih služb za pripravo predloga,
- ugotoviti morebitno odgovornost služb in delavcev za neizvrševanje, nevestno in neredno izvrševanje odločitev,
- obvestiti nadrejene organe delovne organizacije o posledicah ali neizvrševanju.

Smiselno enake ukrepe je treba storiti:

- kadar DO zaključi četrletno poslovanje z izgubo ali se utemeljeno sklepa, da bo nastala izguba,
- kadar se ne izpolnjuje plan DO,
- kadar je DO nelikvidna,
- kadar DO ali sopogodbenuk nista izpolnila pogodb,
- kadar so nastale nepravilnosti v finančnem poslovanju,
- kadar je bila DO obsojena na plačilo pogodbenuk kazni ali kaznovana za gospodarski prestopok,
- kadar so bili kršeni dobri poslovni običaji, kar je ugotovilo častno sodišče pri pristojni gospodarski zbornici.

71. člen

Odgovornost po tem poglavju in ukrepi, ki so določeni, ne izključujejo odgovornosti po drugih določbah statuta, splošnih aktov in zakona, posebej pa odgovornosti za redno in vestno opravljanje splošnih in posebnih delovnih dolžnosti in odškodninske odgovornosti po načelih civilnega prava.

3. Informiranje članov delovne organizacije

72. člen

Vsi člani delovne organizacije imajo pravico, da so obveščeni o rezultatih svojega dela, o delu drugih, o poslovanju in upravljanju DO, zlasti o materialnem in finančnem stanju in o izpopolnjevanju delovnih načrtov ter o delu samoupravnih organov. Člani kolektiva so pri tem dolžni varovati poslovne tajnosti. Hkrati so tudi dolžni obveščati delavce in vse pristojne organe o vseh vprašanih gospodarjenja in poslovanja, da s svojimi predlogi pomagajo zagotavljati poslovni uspeh DO.

73. člen

Člani delovne organizacije in organi lahko v ustni ali pismeni obliki zahtevajo informacije, pojasnilo in podatke o zadevah, ki jih zanimajo, bodisi od samoupravnih organov, strokovnih služb bodisi neposrednih vodij na delovnih mestih. Samoupravni organi so dolžni poučiti člane kolektiva zlasti o poslovanju DO in temeljnih organizacij ter posameznih enot. Strokovne službe morajo neposredno odgovarjati na tista vprašanja, ki zadevajo njihovo delo in položaj, najpozneje v 15 dneh po prejemu vprašanja.

74. člen

Delavski svet DO je zlasti dolžan obveščati člane delovne organizacije in samoupravne organe temeljnih organizacij o vprašanih iz svojega delovnega področja in to:

- o razvojnih programih DO,
- o rekonstrukcijah,
- o vseh investicijskih naložbah, ki bistveno spremenijo obstoječe delovne procese DO kot celote,
- o novih osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v mejah ustreznega samoupravnega sporazuma,
- o načrtih za uporabo združenih sredstev temeljnih organizacij,
- o letnih proizvodih, prodajnih, nabavnih, uvoznih in izvoznih načrtih ter o kadrovskih načrtih,

- o vseh sklepih in nalogah, ki jih zadevajo in zahtevajo njihovo sodelovanje pri izvajanju sklepov in nalog,
- o drugih vprašanih, ki zadevajo pristojnosti iz njegovega delovnega področja.

75. člen

Izvršilni organi DO morajo obveščati člane kolektiva oziroma samoupravne organe DO in temeljnih organizacij zlasti:

- o vseh organizacijskih in operativnih vprašanih, ki jih sprti rešujejo in zahtevajo hitre in odločne ukrepe,
- o ukrepih, ki jih sprejmejo pri izvrševanju sklepov delavskega sveta DO, če ti zahtevajo pri uresničevanju široko podporo vseh članov kolektiva.

76. člen

Direktor DO je zlasti dolžan obveščati člane kolektiva in samoupravne organe DO in temeljnih organizacij:

- najmanj dvakrat na leto o periodičnem obračunu,
- redno enkrat na leto o zaključnem računu,
- od časa do časa o gospodarskih ukrepih z vidika gospodarskega poslovanja v občini in v svoji gospodarski panogi ali v primerjavi s sorodnimi DO,
- vsaj enkrat na leto o poslovni politiki,
- o sodelovanju v zbornicah in združenjih,
- o drugih pomembnejših vprašanih iz svojega delovnega področja.

77. člen

Informiranje članov delovne organizacije in samoupravnih organov DO mora biti organizirano tako, da je zagotovljena pravočasnost, objektivnost, celovitost in razumljivost informacij.

78. člen

Seje samoupravnih organov so javne razen, kadar se obravnavajo zadeve, ki po splošnem samoupravnem aktu pomenijo tajnost podatkov narodne obrambe. Vsak član delovne organizacije se jih lahko udeleži, nima pa pravice glasovanja.

Izpiski sklepov sej se praviloma izobešajo na oglasnih deskah v temeljnih organizacijah, lahko pa se objavijo tudi v biltenu DO „Informator“.

Člane DO je treba seznanjati s sklepi samoupravnih organov DO najkasneje v 5. dneh. Delavci imajo pravico in dolžnost, da po svoji temeljni organizaciji dajejo pripombe ali predloge k posameznim sklepom, ki jih morajo samoupravni organi obravnavati in o tem v čim krajšem času poročati.

79. člen

Kdorkoli seznanja kolektiv in samoupravne organe, mora biti pri tem objektivni. Vsako izkrivljanje informacij z namenom kakorkoli škoditi poslovnim uspehom delovne organizacije ali zavajati delovno skupnost pri upravljanju, se šteje za hujšo kršitev delovnih obveznosti.

80. člen

Za informiranje članov kolektiva se uporabljajo naslednji načini oziroma sredstva informiranja:

- 1) neposredni način
 - sestanki delovnih skupin ali delovnih enot,
 - zbori delavcev temeljne organizacije,
 - informativno-izobraževalni seminarji z določeno aktualno tematiko.
- 2) posredna sredstva
 - objava na oglasnih deskah,
 - opozorilni napisi, lepaki in plakati,
 - razmnožena okrožnica in obvestila (bilten DO – „Informator“),
 - razglasna postaja,
 - glasilo DO – „MI – MEHANOTEHNIKA“

81. člen

Oglasne deske so namenjene za delovne in druge informacije, za katere skrbi referent za informiranje v sodelovanju z vodstvom temeljne organizacije in DO.

Na oglasnih deskah se objavijo splošni akti DO, sklepi organov upravljanja, predlogi delavcev, razpisi in objave za posamezna delovna mesta, razna vabila na sestanke in tribune, kratke informacije o pomembnejših podatkih ipd.

82. člen

Na razglasni postaji se objavljajo kratke informacije o pomembnejših dogodkih v temeljnih organizacijah in DO kot celoti.

83. člen

Javna tribuna se lahko organizira na željo samoupravnih organov ali vodstva DO z namenom, da se izmenjajo mišljenja, utrdijo stališča o določenih zadevah ipd. Na javni tribuni sodelujejo strokovnjaki delovne skupnosti, delegati organov upravljanja, predsedniki družbeno političnih skupnosti in drugi vabljeni.

84. člen

Redne informacije o sklepih organov upravljanja in posebne občasne informacije izdaja služba za samoupravljanje v „Informatorku“. Predhodni material pripravijo ustrezne strokovne službe.

85. člen

Izdajanje in vsebinsko zasnovano glasila DO, pravice in dolžnosti izdajateljskega sveta, odgovornega urednika in uredniškega odbora urejajo posebni akti o izdajanju glasila „MI – MEHANO TEHNIKA“, ki jih sprejme delavski svet DO.

86. člen

Za pravilno in redno informiranje delavcev skrbi in je odgovoren odbor za informiranje:

Odbor za informiranje je organ delavskega sveta DO. Način izvolitve, oz. imenovanje članov odbora je določen v samoupravnem sporazumu o združevanju v DO.

87. člen

Odbor za informiranje ima predvsem naslednje pristojnosti:

- odloča o oblikah in načinu informiranja delavcev,
- organizira zbiranje informacij, podatkov, člankov in podobno v zvezi s samoupravljanjem in delom temeljnih organizacij,
- ugotavlja pomen informacij perspektivnega značaja ter zadaljuje odgovorne delavce za pripravo podatkov in komentarjev,
- odloča o vsebini in obsegu podatkov o poslovanju DO in temeljnih organizacij, ki jih morajo pripravljati strokovne službe v skladu z zakonom in splošnimi akti DO.

4. Samoupravna delavska kontrola

88. člen

Samoupravno delavsko kontrolo v DO uresničujejo delavci DO neposredno, preko komisije za samoupravno delavsko kontrolo temeljne organizacije in preko odbora delavske kontrole DO.

89. člen

Delavski svet DO, vrši funkcijo delavske kontrole z nadziranjem dela svojih izvršilnih organov ter poslovnega organa DO.

Delavski svet, ob ugotovitvah nepravilnosti in napak sprejme ukrepe in daje organom navedenih v prejšnjem odstavku navodila za izvajanje sprejetih ukrepov za odklanjanje škodljivih posledic.

90. člen

Delavski svet DO je dolžan, da razpravlja o vsakem poročilu in predlogu odbora delavske kontrole, da sklepa o potrebnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti in da obvesti odbor delavske kontrole o sprejetem stališču do obravnavanih problemov.

91. člen

Odbor delavske kontrole DO sestavljajo po 2 (dva) delegata iz vsake temeljne organizacije in delovne skupnosti. Izvolitev članov odbora delavske kontrole se opravlja po določbah samoupravnega sporazuma o združevanju v DO in na način določen v splošnem aktu DO.

Za člane odbora delavske kontrole se volijo zavedni delavci, idejno opredeljeni za samoupravljanje in socialistični sistem, kateri s svojim delom v proizvodnji in družbi ter moralnimi in političnimi vrlinami podajajo zaupanje, da bodo odločno, nepristransko in brezkompromisno opravljali zaupano nalogo.

92. člen

Za člane organov delavske kontrole ne morejo biti izvoljeni delavci, ki so bili imenovani člani ali delegati v izvršne organe ter

delavci, ki so na vodilnih delovnih mestih in delavci, kateri so na delovnih mestih pooblaščenih za disponiranje z družbenimi sredstvi.

93. člen

Delavca, izvoljenega za člana odbora delavske kontrole ni mogoče pozivati na odgovornost zaradi opravljanja dolžnosti člana in niti brez njegovega pristanka prenesti na drugo delovno mesto, razen v primeru prestanka ali ukinitve delovnega mesta.

Zaščito iz predhodnega odstavka delavec uživa še leto dni po prestanku njegovega mandata v odboru delavske kontrole.

94. člen

Člani odbora delavske kontrole, kot tudi celoten odbor, so lahko razrešeni funkcije pred iztekom mandata, če funkcijo ne opravljajo zavestno in v skladu z obstoječimi predpisi.

O razrešitvi članov organov delavske kontrole odločajo delavci, ki so jih izvolili po postopku določenem v statutih. Postopek za razrešitev članov in odbora delavske kontrole se sproži le na pismeni zahtevi sindikalne organizacije ali sklepu delavskega sveta.

95. člen

Odbor delavske kontrole dela na sejah. Posamezne naloge za potrebe odbora delavske kontrole lahko podvzamejo člani odbora po predhodni zadolžitvi odbora tudi izven zasedanja.

Vsi organi, strokovne službe in delavci DO so dolžni nuditi odboru delavske kontrole vso potrebno pomoč. Dolžni pa so tudi izvršiti naloge, ki jih dobijo od odbora. Neizvajanje nalog predstavlja hujšo kršitev delovnih obveznosti.

96. člen

Kadar odbor delavske kontrole ugotovi škodljive pojave, pripravi o tem dokumentiranju poročilo delavskemu svetu DO in zahteva poduzem ustreznih ukrepov za odpravo takih pojavov. Če pa ugotovi, da predstavlja tak pojav hkrati tudi kaznivo dejanje, predloži poročilo tudi pristojnemu organu družbenega nadzora.

97. člen

O zadevah iz svoje pristojnosti odloča odbor delavske kontrole z večino glasov vseh članov odbora.

98. člen

Odbor delavske kontrole izvoli izmed svojih članov predsednika odbora in njegovega namestnika praviloma z javnim glasovanjem. Predsednik odbora delavske kontrole sklicuje in vodi seje odbora. V njegovi odsotnosti pa opravlja to delo njegov namestnik.

99. člen

Podrobnejši način dela odbora delavske kontrole se določi s Pravilnikom o delavski kontroli.

VII. POSLOVNA POLITIKA IN NAČRTOVANJE

100. člen

Temeljne organizacije posluje skupno po določbah samoupravnega sporazuma o združevanju v DO. Skupno poslovanje temeljnih organizacij koordinira direktor DO.

101. člen

Zadeva skupnega pomena temeljnih organizacij izvaja delovna skupnost v kolikor posamezne zadeve niso v pristojnosti posamezne temeljne organizacije.

Za redno in dosledno izvajanje zadev skupnega pomena so odgovorni direktor DO ter vodje sektorjev ter samostojnih služb v kate-rega delovno področje spada posamezna zadeva.

102. člen

Organi upravljanja DO in temeljnih organizacij ugotavljajo poslovno politiko v skladu z odnosi, ki izhajajo iz družbenih planov, zakonov in drugih predpisov.

103. člen

DO in temeljne organizacije se v svoji poslovni politiki pridržujejo uzanc in drugih poslovnih običajev, spoštujejo medsebojno zaupanje in se v odnosih s poslovnimi partnerji pridržujejo sprejetih obveznosti.

104. člen

Kadrovska politika DO in temeljnih organizacij temelji na načelih demokratičnosti, socialistične morale in humanizma, ter v skladu s potrebami določenimi v aktu o sistemizaciji.

Izobraževalno politiko vodi DO enotno v skladu s potrebami določene kvalifikacijske strukture, pri čemer daje prednost perspektivnim in strokovno sposobnim kadrom.

105. člen

Načrtovanje poslovanja DO kot celote in temeljnih organizacij zajema predvidevanje nalog o bodočem poslovanju, način zagotovitve potrebnih sredstev in ljudi, način izvajanja planiranih nalog in rezultatov.

Podrobneje predvidene naloge se urejajo z metodologijo načrtovanja skladno s samoupravnim sporazumom o združevanju v DO in tem statutom.

Metodologijo potrdi izvršni odbor.

106. člen

Metodologija načrtovanja poslovanja vsebuje splošne določbe o:

- vrsti planov, ki jih DO sprejema,
- vsebini in obliki planov,
- vrstnem redu izdelave posameznih planov,
- organih načrtovanja,
- rokih sprejetja planov,
- načinu in rokih obveščanja organov upravljanja DO in organizacij združenega dela o realizaciji načrtov.

107. člen

Vrsta programov in načrtov je določena v samoupravnem sporazumu o združevanju v DO.

108. člen

V dolgoročnem in srednjeročnem programu DO je zajet program dela in razvoja za daljše obdobje. Ta program določa glavne smernice razvoja, ki obsegajo zlasti vrednostne pokazatelje, opis sprejetih nalog, analizo obstoječega stanja in nadaljnjo problematiko ter razvoj. V programu mora biti zajamčen razvoj osnovne dejavnosti z razširjeno reprodukcijo, ki zagotavlja kontinuirano rast osebnih dohodkov in družbenega standarda delavcev ter dolgoročno socialno varnost.

109. člen

Srednjeročni program zajema:

- proizvodni program v fizičnih in vrednostnih pokazateljih,
- sredstva za izvedbo programa,
- kader, ki je potreben za izvedbo programa,
- način delitve dohodka, ki mora biti skladen z nadaljnjim razvojem DO in s porastom družbenega standarda,
- utemeljitev ekonomičnosti programov.

110. člen

Programi morajo sloneti na realnih možnostih in potrebah tržišča ter morajo biti v skladu s cilji in nalogami temeljnih organizacij in družbenopolitične skupnosti.

111. člen

Letni gospodarski načrt mora zajemati celotno aktivnost DO in sestoji iz posamičnih planov, ki so določeni v samoupravnem sporazumu o združevanju.

Vsebovati mora tudi organizacijsko, terminsko in vrednostno obdelavo proizvodnega načrta ter organizacijski, terminski in vrednostni plan nabave materiala polizdelkov, drobnega inventarja itd.

112. člen

Z letnim gospodarskim načrtom se zagotavlja polna zaposlitev delavcev temeljnih organizacij, ekonomično uporabo sredstev temeljnih organizacij in realizacijo nalog, ki jih predvideva srednjeročni program razvoja DO.

Letni gospodarski načrt je osnovna delovna obveza za vse delavce temeljnih organizacij in delovne skupnosti. Spremembe ali dopolnitve letnega gospodarskega načrta morajo biti obravnavane in sprejete po postopku, ki je predviden za sprejem letnega gospodarskega načrta.

113. člen

Predlog letnega gospodarskega načrta izdelata služba za analize, plan in investicije v skladu z aktom o metodologiji planiranja.

114. člen

Predlog letnega gospodarskega načrta za naslednje leto mora biti izdelan do 20. novembra, sprejet pa do 20. decembra.

115. člen

Skladno s proizvodnim planom, ki je sestavni del letnega gospodarskega načrta, se v temeljnih organizacijah oblikujejo tromesečni operativni plani.

V tromesečnem operativnem planu so podrobno določene organizacijske in proizvodne naloge po delovnih enotah. Naloge so v tem planu terminsko določene.

Tromesečni oziroma mesečni operativni plan mora biti izdelan najkasneje en mesec pred pričetkom njegovega izvajanja.

VIII. LJUDSKA OBRAMBA IN DRUŽBENA SAMOZAŠČITA

116. člen

V okviru pravic in dolžnosti, ki jih imajo organizacije združenega dela na podlagi ustave, zakona ter sklepov družbenopolitičnih skupnosti na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite, določa DO svoj obrambni načrt in organizira priprave za delo v vojni ter zaščito in reševanje ljudi in materialnih dobrin ob vojnih akcijah, ob naravnih in drugih nesrečah ter drugih izrednih razmerah.

117. člen

Z obrambnim načrtom se določijo ukrepi pripravljenosti in postopek za mobilizacijo ljudi ter materialnih sredstev, načrt vojne proizvodnje (oziroma storitev ali druge dejavnosti) posebne naloge do oboroženih sil in drugih dejavnikov ljudske obrambe, vojna organizacija in sistemizacija delovnih mest, organizacija in načrt delovanja CZ in druge naloge, ki jih ima organizacija v vojni ali neposredni vojni nevarnosti.

Obrambni načrt OZD mora biti usklajen z obrambnim načrtom družbenopolitične skupnosti.

118. člen

Za izvajanje obrambnih priprav skrbi in je odgovoren delavski svet. V okviru svojih pravic in dolžnosti na področju ljudske obrambe ima DS zlasti naslednje naloge:

- določa organizacijo in način izvajanja obrambnih priprav, zagotavlja materialna in finančna sredstva za realizacijo nalog iz obrambnega načrta in za financiranje skupnih potreb v občini,
- sprejema pravilnike, sklepe in druge splošne akte s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite,
- ustanovi odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito,
- ustanovi štab in enote civilne zaščite ter skrbi za njihovo opremljanje in strokovno usposabljanje,
- v skladu z obrambnim načrtom krajevne skupnosti ali DPS ustanovi enote ali zavod teritorialne obrambe,
- v sodelovanju s Svetom KS, ali samostojno ustanovi enote narodne zaščite,
- zagotovi seznanjanje pristojnih organov DPS z načrti in programi razvoja, ki so pomembni za obrambo dežele.

119. člen

Direktor DO je vodja obrambnih priprav in opravlja zlasti naslednje naloge:

- izvršuje sklepe delavskega sveta s področja obrambnih priprav in skrbi, da se te priprave izvajajo v skladu z zakonom in predpisi ter načrti družbeno politične skupnosti,
- izdaja sklepe in navodila strokovnim organom in službam za opravljanje s področja priprav na splošno ljudsko obrambo in nadzoruje njihovo delo,
- skrbi za pripravo načrtov vojne proizvodnje (dejavnosti storitev) v skladu z obrambnim načrtom ter zagotavlja tehnično in drugo dokumentacijo,
- skrbi za izvajanje sklepov delavskega sveta o ustanovitvi enote CZ ter enot narodne zaščite.
- organizira in skrbi za izvajanje ukrepov za zavarovanje tajnih podatkov ljudske obrambe in družbene samozaščite.

120. člen

Za izvajanje nalog s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite ustanovi delavski svet odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito kot operativno strokovni organ. V okviru svojih pristojnosti opravlja odbor zlasti naslednje naloge:

- sprejema in dopolnjuje obrambni načrt organizacije združenega dela,
- izvaja in vsklajuje obrambne priprave z ostalimi TOZD ter obrambnim načrtom občine,
- predlaga pristojnim organom sprejem obrambnih elementov razvojnega načrta in drugih splošnih aktov ter ukrepov s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite,
- organizira in pripravlja vse možne oblike, metode in načine odpora, ki ustrezajo posebnim razmeram,
- skrbi za izvajanje varnostnih in zaščitnih ukrepov pri pripravah na ljudsko obrambo po načelih družbene samozaščite,
- določa pripravljalne in druge ukrepe za preusmeritev mirnodobne organizacije in proizvodnje (dejavnosti) na vojno organizacijo in proizvodnjo (dejavnost) po obrambnem načrtu,
- skrbi za organizacijo in delovanje civilne zaščite ter za usposabljanje obveznikov CZ,
- predlaga pristojnim organom za ljudsko obrambo razpored delavcev, ki so vojaški obvezniki na dolžnosti CZ, TO ter razpored na delovno dolžnost,
- načrtuje, usmerja in nadzoruje izvajanje obrambne vzgoje delavcev in njihove usposabljanje za izvršitev nalog s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite,
- spremlja in analizira stanje obrambnega načrta, varnostne razmere in uresničevanje družbene samozaščite ter na podlagi ugotovitev sprejema svoj letni plan,
- določa načrt za delo narodne zaščite v TOZD v skladu z varnostnim načrtom,
- skrbi za varnostno kulturo in razvoj družbene samozaščite,
- v soglasju s pristojnim organom določa delavce za posebno zaupna dela s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite,
- sprejema poslovnik o svojem delu.

121. člen

Za izvajanje zaščitnih ukrepov in reševanja delavcev, prebivalstva in materialnih dobrin pred vojnimi učinki in ob hudih nesrečah TOZD ustanovi ustrezne enote CZ. Če narekujejo potrebe ožje ali širše družbeno-politične skupnosti, je DO dolžna ustanoviti ustrezne enote tudi za te potrebe.

122. člen

Za neposredno izvajanje nalog s področja CZ ustanovi DS štab za CZ. Štab za CZ ima zlasti naslednje naloge:

- ocenjuje ogroženost območja TOZD pred vojnimi akcijami ter naravnimi in drugimi hudimi nesrečami,
- sodeluje pri izdelavi načrta CZ,
- ocenjuje potrebe po materialni popolnitvi enot civilne zaščite in predlaga ustrezne rešitve,
- zagotavlja kadrovske popolnitev enot in strokovno usposobljenost obveznikov civilne zaščite,
- predlaga in usmerja ukrepe za zaščito ljudi in materialnih dobrin v vojni,
- neposredno vodi reševalne akcije pri čemer usklajuje delovanje samozaščite in enot civilne zaščite,
- sodeluje s sosednjimi štabi za CZ z namenom vsklajevanja in nudenja pomoči,
- obvešča štab za CZ krajevne skupnosti o situaciji na svojem območju, o izvajanju zaščitnih ukrepov in o poteku reševalnih akcij.

123. člen

Družbena samozaščita, kot najširši obrambni in varnostni sistem je samoupravna funkcija, ki jo uresničujejo člani delovne skupnosti v DO in TOZD, v drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih, v družbeno političnih in drugih organizacijah.

Osnovni namen uresničevanja družbene samozaščite je uresničevanje določil ustave o zaščiti družbene ureditve, samoupravnih pravic delovnih ljudi, drugih pravic in svoboščin, varstva družbene lastnine ter zagotovitev osebne in premoženjske varnosti delovnih ljudi in občanov.

124. člen

DO usmerja in vodi uresničevanje družbene samozaščite tako, da:

- sprejema normativne akte s področja družbene samozaščite,
- razpravlja o varnostni problematiki na območju DO in širšem območju,
- organizira in zagotavlja uresničevanje fizičnega, tehničnega, protipožarnega in drugega varstva družbenega premoženja,
- določa ustrezne ukrepe v primeru odkritja družbi škodljivih pojavov,
- zagotavlja materialne in druge pogoje za vsestranski razvoj in uveljavljanje družbene samozaščite,
- skrbi, da pomembnejša delovna mesta zasedejo moralno politično in strokovno usposobljene osebe,
- s primernim načinom informiranja skrbi za razvijanje in dviganje varnostne kulture delavcev.

Naloge družbenopolitičnih organizacij na področju LO in DS

125. člen

Družbenopolitične organizacije v TOZD se aktivno vključujejo v dejavnostipomembne za krepitev in dograjevanje sistema družbene samozaščite in ljudske obrambe v DO in v ta namen:

- redno spremljajo in ocenjujejo družbeno negativne pojave, krepijo zavest delovnih ljudi in spodbujajo idejno-politične, družbene in druge oblike delovanja proti družbi škodljivim pojavom,
- z ostalimi nosilci funkcij družbene samozaščite in ljudske obrambe skrbijo za informiranje in redno obveščanje delovnih ljudi in organov upravljanja o stanju na teh področjih ter zagotavljajo aktivno vključevanje in odgovoren odnos dejavnikov do obrambnih priprav in uresničevanja družbene samozaščite.
- delujejo v smislu podružbljanja ljudske obrambe in družbene samozaščite kot ene najvažnejših nalog DPO,
- skrbijo za izobraževanje s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite,
- preko delegatov v odboru za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito posredno uresničujejo in izvajajo politiko obrambnih priprav in družbeno samozaščito.

IX. ZAPISNIKI SEJ SAMOUPRAVNIH IN IZVRŠILNIH ORGANOV

126. člen

O vsaki seji delavskega sveta se sestavi zapisnik (s prilogami gradiva).

Zapisnik seje mora vsebovati:

- datum in mesto, kjer je bila seja,
- imena prisotnih in odsotnih članov (delegatov),
- imena ostalih prisotnih oseb,
- dnevni red seje,
- vprašanja in vsebina razprave,
- sprejeti sklepi,
- izid glasovanja o sprejemu posameznih sklepov.

Zapisnik seje podpišejo predsednik delavskega sveta in tajnik samoupravnih organov.

127. člen

O vodenju zapisnika ter čuvanju in koriščenju originala zapisnika seje delavskega sveta skrbi in je odgovoren tajnik samoupravnih organov.

128. člen

Zapisniki sej izvršilnih organov se sestavljajo, vodijo in čuvajo na isti način kot zapisniki sej delavskega sveta.

Zapisnik seje podpišeta predsednik izvršilnega organa in zapisničar oziroma tajnik izvršilnega organa.

129. člen

Zapisniki sej odbora za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito se sestavljajo in vodijo na isti način kot zapisniki sej delavskega sveta.

Zapisnik seje podpišeta predsednik odbora ter referent za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

O vodenju zapisnika ter čuvanju in koriščenju originala zapisnika seje odbora skrbi in je odgovoren referent za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

X. POSLOVNA TAJNOST

130. člen

V interesu varnosti in uspešnega poslovanja delovne organizacije, posamezni podatki o poslovanju in razvoju delovne organizacije predstavljajo poslovno tajnost in je možno z njimi seznaniti druge osebe le na način, ki ga določa zakon in ta statut.

Kot poslovno tajnost se štejejo dokumentacije in podatki, ki se nanašajo na razvoj delovne organizacije, plan proizvodnje, rezultati raziskovalnega in konstrukcijskega dela ter druga dokumentacija in podatki katerih seznanjanje drugih oseb, bi škodovalo interesom delavcev delovne organizacije.

131. člen

Mimo podatkov kateri so z zakonom določeni kot tajnost, štejejo se za poslovno tajnost tudi podatki o:

- tehnično-tehnoloških rešitvah, ki se uporabljajo v proizvodnji,
- raziskovanjih in novatorstvu ter uvajanje novih artiklov,
- patentih in licencah,
- cenah in stroških izdelkov in storitev,
- pogojih nabave in prodaje,
- elementih ponudb do momenta objave,
- elementih poslovno-tehničnega sodelovanja z drugimi organizacijami
- ukrepnih in načinu izvajanja le teh v primeru nastanka izrednih okoliščin,
- načrtu fizičnega zavarovanja objektov in druge imovine.

132. člen

Dokumente in podatke, ki predstavljajo poslovno tajnost lahko sporočijo, oziroma seznanjajo s temi druge osebe, ki niso neposredno avtorji teh, le direktor DO in osebe, ki jih on pooblasti.

133. člen

Ne šteje se za kršitev delovne dolžnosti čuvanja poslovne tajnosti dajanja podatkov, če se ti sporočajo drugim osebam, organizacijam in organom katerim se ti podatki lahko ali morajo dajati po uradni dolžnosti na podlagi veljavnih predpisov ali funkcije delovnega mesta.

Ne šteje se za kršitev tudi dajanje takih podatkov na sejah organov upravljanja, če jyto potrebno za odločanje. Oseba, ki v takih primerih podaja podatke poslovne tajnosti, mora opozoriti prisotne, da se podani podatki štejejo za poslovno tajnost, prisotni so dolžni čuvati iznesene podatke kot poslovno tajnost.

134. člen

Koriščenje in seznanjanje s podatki, ki se štejejo za poslovno tajnost se lahko vrši le v poslovnih prostorih od strani oseb, katerim so podatki znani ali zaupani oziroma so jim potrebni za normalno opravljanje delovnih dolžnosti.

135. člen

Dokumentacija, ki se šteje kot poslovna tajnost se čuva ločeno od druge dokumentacije na način, ki zagotavlja njeno tajnost.

136. člen

Dokumenti in podatki, ki se štejejo za poslovno tajnost se ne smejo sporočati, izročati in ne smejo biti dostopni nepooblaščenim osebam. Poslovno tajnost so dolžni čuvati vsi delavci delovne organizacije ne glede kako so bili s tem seznanjeni. Dolžnost čuvanja poslovne tajnosti ne preneha po prenehanju svojstva delavca delovne organizacije.

Izdajanje poslovne tajnosti se šteje za hudo kršitev delovne dolžnosti.

XI. SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI

137. člen

Splošni akti DO so tisti akti, ki vsebujejo splošne določbe in se z njimi enotno urejajo notranji odnosi v temeljnih organizacijah delovni skupnosti skupnih služb in DO, kot celoti.

Splošni akti so sporazumni, statuti, pravilniki in poslovniki. Naziv splošnega akta se odreja z njim samim, če naziv ni z zakonom ali s samoupravnim sporazumom v naprej določen.

138. člen

Samoupravni sporazum o združevanju v DO je temeljno splošni akt, s katerim morajo biti usklajeni vsi splošni akti v DO.

139. člen

Samoupravni sporazum o združevanju in posebni samoupravni sporazumi, ki se sprejemajo na ravni DO ter njihove spremembe in dopolnitve se sprejemajo na način, določen v samoupravnem sporazumu o združevanju. Drugi splošni akti pa se sprejemajo na način določen v tem statutu.

140. člen

Skupni splošni akti na ni DO so dogovorjeni s samoupravnim sporazumom o združevanju v DO. Na pobudo katerekoli temeljne organizacije ali delovne skupnosti skupnih služb se lahko sklene dogovor, da bo skupen še kak drug splošni akt.

141. člen

Samoupravni sporazumi in statut, kot tudi vse njihove dopolnitve ali spremembe sprejmejo delavci z referendumom, če se za njih izreče več kot polovica delavcev v vsaki temeljni organizaciji. Ostale samoupravne akte sprejme delavski svet po predhodni javni razpravi.

142. člen

Vsak delavec ima pravico vpogleda v katerikoli splošni akt. Vsi splošni akti DO kot celote in temeljnih organizacij morajo biti dostavljeni službi za samoupravljanje. Ta služba je dolžna evidentirati vse morebitne spremembe in dopolnitve splošnih aktov ter po en tako dopolnjen splošni akt dati na razpolago sindikalni organizaciji.

XII. KONČNE DOLOČBE

143. člen

Ko stopi v veljavo ta statut, preneha veljati statut podjetja Mehanotehnika Izola, sprejet dne 6. 5. 1975 in njegove spremembe in dopolnitve.

144. člen

Ta statut stopi v veljavo 8. dan po objavi oziroma razglasitvi.

XIII. RAZGLAS

Delavski svet DO je na svoji seji dne 6. 11. 1978 ugotovil na podlagi poročila komisije za izvedbo referenduma o sprejemu tega statuta, da je statut sprejela večina delavcev vseh temeljnih organizacij in delovne skupnosti v sestavi DO in sicer:

1. V TOZD – Proizvodnja tehničnih igrač je glasovalo za statut 607 delavcev od skupno 984 zaposlenih.
2. V TOZD – Proizvodnja pisarniških potrebščin je glasovalo za statut 50 delavcev od skupno 69 zaposlenih.
3. V TOZD – Proizvodnja vijačnih in struženih izdelkov je glasovalo za statut 78 delavcev od skupno 105 zaposlenih.
4. V TOZD – Predelava barvnih kovin je glasovalo za statut 8 delavcev od skupno 15 zaposlenih.
5. V TOZD – Proizvodnja plišastih igrač je glasovalo za statut 58 delavcev od skupno 63 zaposlenih.
6. V TOZD – Proizvodnja in popravila orodij, strojev in drugih delovnih naprav je glasovalo za statut 77 delavcev od skupno 97 zaposlenih.
7. V Delovni skupnosti „Skupne službe“ je glasovalo za statut 227 delavcev od skupno 303 zaposlenih.

Na podlagi navedenega delavski svet DO razglašja, da je ta statut sprejet in stopi v veljavo z dnem 14. 11. 1978.

Izola, 7. 11. 1978

Predsednik DS – DO:
Vladimir Čendak

BELEŽKE:

BELEŽKE:

... v skladu s ...

... v skladu s ...

118. člen

... v skladu s ...

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

119. člen

... v skladu s ...

120. člen

... v skladu s ...

... v skladu s ...

121. člen

... v skladu s ...

122. člen

... v skladu s ...

123. člen

... v skladu s ...

... v skladu s ...

IV. SMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI

127. člen

... v skladu s ...

... v skladu s ...

... v skladu s ...

... v skladu s ...

140. člen

... v skladu s ...

141. člen

... v skladu s ...

142. člen

... v skladu s ...

... v skladu s ...

143. člen

... v skladu s ...

144. člen

... v skladu s ...

XIII. RAZGLAS

... v skladu s ...

1. V TOZO - Provedba ...
2. V TOZO - Provedba ...
3. V TOZO - Provedba ...
4. V TOZO - Provedba ...
5. V TOZO - Provedba ...
6. V TOZO - Provedba ...
7. V ...

... v skladu s ...

BELEŽKE:

3

beležke

ima:

urodniki

odbor

VSEM DELAVCEM, UPORUJENCEM
STIPENDISTOM, VAJENCEM
IN OBCANAM

ZELIMO V NOVIEM LETU 1980

VELIKO DELOVRNIH USPEHOV

PA TUDI SRCE IN ZADOVOLJSTVA

V OBLASTI VAŠE DEJAVNOSTI

