



## Novoletne čestitke

Zopet se poslavljamo od starega leta, vsi pričakujemo, da bo novo leto vsaj tako uspešno, kot pretečeno, na tihoma pa si želimo, da bi bilo še boljše in lepše. S stiskom rok posredujemo enake želje tudi svojim najožjim in iskrenim prijateljem.

Vsako poskuša, če drugače ne, vsaj za sebe ugotoviti, kako se je za njega končalo preteklo leto, istočasno pa upa, da bo imel v novem letu še več sreče, pa čeprav jo mu v preteklosti ni manjkalo. Razumljivo je, da je vprašanje sreče izredno relativno, predvsem še za tiste, ki jim vsaj malo sreče pomeni vse, nekateri pa jo iščejo, ker se ne zavedajo, da jo že imajo, razen teh pa so tudi taki, ki niso nikdar zadovoljni.

Tudi mi, ki navsezadnje vsi skupaj predstavljamo eno veliko družino, se srečujemo dnevno, posebno pa na prestopu starega v novo leto s podobnimi problemi. Ali smo res kdaj resnično zadovoljni? Prepričan sem, da smo in da se tega največkrat niti sami ne zavedamo. Ali ni sreča tudi v tem, da smo postavljene cilje v vsakodnevem življenju oz. delu dosegli? Vsekakor!

Dosedanji uspehi v preteklem letu niso samo odraz rezultatov uresničenih nalog, temveč izkupiček uspehov, ki smo jih dosegli z znatnim prekoračenjem postavljenih načrtov. Sodeč po rezultatih uresničenih uspehov smelo lahko trdimo, da je bilo pretečno leto najuspešnejše v kroniki našega kolektiva. Smo resnično lahko zadovoljni z doseženimi rezultati? V kolikor dosežene uspehe primerjamo s postavljenimi nalogami, si nimamo kaj očitati. Očitno pa je, da je nesmiselno postavljati mejo osebnemu zadovoljstvu, ker iz dneva v dan in iz leta v leto rastejo želje in potrebe po čim boljšem življenju, kar pa je zopet pogojeno z rezultati našega dela. Z drugo besedo: pred nami so nove naloge, kako bi ob čim bolj organiziranem delu v najboljšem delovnem okolju ustvarili čim več ter s tem zadovoljili potrebe po boljšem življenjskem standardu.

V letu 1971 smo se na področju blagovne proizvodnje in osebne potrošnje ter likvidnosti srečevali s težavami, ki so se nam včasih zdele skoraj neuresničljive.



ve. Stalni porast življenjskih stroškov, slabo plačevanje kupcev in zastoji v rasti osebnih dohodkov so bili redni spremljevalci, ki so nam vsakodnevno povzročali hude glavobole. Z upornim delom, vsklajeno politiko investicij in ostale potrošnje smo dosegli tako stopnjo likvidnosti, da praktični ni bilo težav pri nabavi repro materiala in izplačilu osebnih dohodkov. Zadnji problem pa je bil do kraja rešen po podpisu samoupravnega dogovora o delitvi osebnih dohodkov.

Ne računamo, da v novem letu ne bo težav iz zgoraj omenjenih naslovov, imamo pa toliko prednosti v primerjavi s preteklim novim letom, da je stanje na področju likvidnosti nekolikokrat boljše. Taka situacija zahteva tudi za v bodoče učinkovito vsklajevanje vseh faktorjev potrošnje.

Poleg investicijske potrošnje, ki pri smoternem trošenju sredstev pomeni tekoče uresničevanje tehnoloških dosežkov in sredstev za osebne dohodke, ostane še nešteto vprašanj družbenega standarda, ki bodo tudi v bodoče zahtevala energičnega reševanja. Tu predvsem mislim na stanovanjsko vprašanje, družbeno prehrano in na podobne probleme, ki zadevajo našega delovnega človeka. Marsikaj je že narejenega marsikdo je že dosegel svojo srečo, toda še vedno je veliko merešenih vprašanj. Ta vprašanja bodo tudi v novem in naslednjih letih zahtevala maksimalno pozornost, da bi tako v času praznovanja novega leta bilo čim več članov kolektiva srečnih in zadovoljnih.

Tudi v bodoče vabim vse naše kolektiva na čim boljše sodelovanje ter jim želim srečno in zadovoljno novo leto 1972.

Stane Marcjan

## Širitev proizvodnih zmogljivosti v letu 1972

Kot samoupravljalce nas ob koncu leta prav gotovo zanima kakšno delo čaka kolektiv v prihodnjem letu, v katere namene se bo vlagalo glavne investicije in kakšen rezultat tega lahko delovni kolektiv že v bližnji prihodnosti pričakuje.

Že na začetku naj omenim, da je to delo organizirano timsko, kar pomeni, da pri tako važnih vprašanjih kakor je širitev proizvodnje, uvajanje nove tehnologije in s tem investiranje, ne more odločati en sam človek, tem-

več (vsi samoupravljalci) skupina strokovnih sodelavcev, ki so zaposleni, da vsak posamezni obdela svoj del celote. Za vsem tem delom pa je kot gonilna sila direktor podjetja, ki vse delo koordinira, in po zaključkih samoupravnih organov skrbi, da se sklepi tudi izvršujejo.

Več ali manj ste prav gotovo že informirani v katero smer se bo podjetje proizvodno širilo v bližnji prihodnosti. Da pa bo sleherni član našega kolektiva vsaj delno informiran o tem, sem zaprosil vodjo kapitalne izgradnje tov. Benko Janeza, ki je kot strokovni sodelavec zadolžen v veliki meri tudi pri širitvi proizvodnih zmogljivosti za pojasnila.

Za leto 1972 smo si postavili naslednje cilje:

- širitev lastne konfekcije,
- izgradnja skladišča surove preje,
- izgradnja proizvodnih prostora

rov za banvarno kosovnega blaga.

Naša obstoječa konfekcija razpolaga skupno s 300 m<sup>2</sup> proizvodne površine. Glede stanja na trgu pa je nujno, da podjetje takoj pristopi k razširitvi, in ureditvi novih proizvodnih površin, dalje k modernizaciji strojnega parka ter uvedbi sodobne tehnologije ter si s tem zagigura uspešno poslovanje tudi v prihodnosti. Po načrtih, ki so že izdelani, bomo v letu 1972 zagotovili 900 m<sup>2</sup> proizvodne površine za konfekcijo in sicer bomo v ta namen adaptirali obstoječe skladišče gotovega blaga (bivša eksperimentalna tkalnica) s 500 m<sup>2</sup>, in pa prekrili dvorišče med tem prostorom in obstoječo barako 400 m<sup>2</sup>. V tako pripravljeni prostor se potem vključijo po pripravljenem elaboratu dodatno strojno opremo ter tehnologijo. Taka konfekcija bi (nadaljevanje na 2. strani)

DRUŽBENO POLITIČNE ORGANIZACIJE PODJETJA  
ŽELIJO VSEM ČLANOM PODJETJA MNOGO SREČE V  
ZASEBNEM ŽIVLJENJU IN DELOVNIH USPEHOV  
V LETU 1972.

# Nagrajevanje po kvaliteti opravljenega dela

V informatorju sem samo na kratko omenil namen mojega obiska v tekstilni tovarni IBI iz Kranja. S tem člankom pa želim prikazati na kakšen način si je tovarna IBI pridobila eno izmed vodilnih mest po merilu uspešnosti poslovanja in po višini osebnih dohodkov, med slovenskimi tekstilnimi podjetji.

Takoj na začetku naj omenim, da sem v pogovoru s strokovnimi delavci v IBI-ju brez težav zaključil, da je k taki uspešnosti poslovanja največ doprineslo prav to, da so pred tremi leti uvedli pravilnik o nagrajevanju po kvaliteti opravljenega dela. Da bi si vso stvar čim lažje predstavljali bom dal kratke odgovore na naslednja vprašanja:

1. Zakaj so šli v nagrajevanje po kvaliteti opravljenega dela?
2. Kako so to organizirali?
3. Kakšni so rezultati?

1. — Zagotoviti uspešno prodajo na domačem trgu,
  - Zagotoviti uspešno prodajo na tujem trgu,
  - Zmanjšati stroške na račun slabe kvalitete.

V današnjem tržnem gospodarstvu je zagotovitev uspešne prodaje že velika garancija za uspešno poslovanje, da pa podjetju to uspe, mora računati na več faktorjev, med katerimi je zelo pomemben tudi kvaliteta izdelkov, to velja za domači trg, dočim je faktor kvalitete še odločilnejši pri prodaji na tujem tržišču. Strokovne službe so v IBI-ju vprašanje kvalitete vzele zelo resno, s tem tudi vsi člani kolektiva ter so po potrditvi samoupravnih organov pristopili k

## ŠIRITEV PROIZVODNIH ZMOGLJIVOSTI VLETU 1972

(nadaljevanje s 1. strani)

nam zagotovila letno izdelavo cca 120.000 kom konfekcijskih izdelkov iz lastnega metražnega frotirja.

Skladišče surove preje bomo zgradili na prostoru sedanje barake. S tem bomo po izdelanih načrtih pridobili cca 800 m<sup>2</sup> skladiščnih površin, kar nam bo prav gotovo omogočalo pravočasen nakup in veliko boljše manipulacijo s surovo prejo.

Izgradnja novih proizvodnih površin za barvarno kosovnega frotirja, je tesno povezana s širitvijo lastne konfekcije in kot sem že omenil vse večjega povpraševanja na trgu po takih izdelkih. Po izdelanih načrtih bo potrebno pripraviti približno 1.300 m<sup>2</sup> proizvodne površine, za barvarno kosovnega blaga ter tako občutno povečali to vrsto barvanja, ki smo ga v našem podjetju na osnovi raziskav in prob laboratorija že razvili tako, da ni bojazni pred povečanjem kapacitet.

Vsa dela bodo stala podjetje po grobih predračunih približno 5 milijonov N din. V tej ceni je zajeta vsa priprava potrebnih proizvodnih površin in pa skladišče.

Druga faza naše širitve pa bo gradnja povsem nove proizvodne hale za konfekcijo, toda k tej gradnji bomo pristopili šele tedaj, ko si bomo z obstoječo konfekcijo pridobili toliko izkušenj, da bomo šli lahko brez bojazni v tako ogromno investicijo.

izvajanju nagrajevanja po kvaliteti opravljenega dela.

2. Osnovna načela, ki so jih posvetili pred delovni kolektiv so:

- vsak član delovnega kolektiva naj bo individualno odgovoren za opravljeno delo,
- nagrajevanju se doda destimulacija,
- kontrolna služba se reorganizira in razširi,
- na startu uvedbe nagrajevanja po kvaliteti opravljenega dela naj se povprečni osebni dohodek poveča cca 20 % za kvalitativno opravljeno delo.

Formirala se je posebna komisija, ki je dobila zadolžitve, da pripravi osnutek za opisane spremembe. V tej komisiji so bili: vsi vodje enot in obratovodje ter vodja kontrolne službe. Ko je komisija pripravila osnutek so bili sklicani zbori delovnih ljudi po enotah, na katerih se je vse članke podrobno informiralo o delu komisije in o izdelanem osnutku. Na te predloge je imel vsak član kolektiva pravico dati kritiko v roku 8 dni ali pa dopolnilo. Po tem roku je bil osnutek predlo-

žen samoupravnim organom, ki so ga potrdili in dali vso podporo za realizacijo. Največje pravice in zadolžitve za realizacijo destimulacije dobi kontrolna služba, zato se reorganizira tako, da je popolnoma ločena od proizvodnih obratov in je direktno odgovorna direktorju podjetja. Na delovnih mestih, kjer se ugotavlja kvaliteta izdelkov (pregled surovega blaga), se delo poostri, uvedejo kontrolni listi za posamezne tkalke, uvede se super kontrola čez kontrolonke — pregledovalke (cca 10 % kosov), izdelata se kolekcija napak ter izdelata pravilnik za klasiranje posameznih kosov, odnosno od vrste in velikosti napak. Istočasno izdelata plansko analitska služba cenik za posamezne artikule po katerem so plačane tkalke:

To pomeni, da dobi tkalka za I. klaso polno plačo, za II. klaso polovično, III. klase nima plačane, pri IV. pa plača kazen. Vsak kos, ki ni klasiran v prvo klaso mora nujno podpisati mojster tkalke, ali njegov predpostavljene, tkalka se mora o tem obvestiti, tako da ima možnost, da si kos še enkrat pregleda na pregledovalni mizi.

Mojstri so destimulirani od povprečja svojih tkalk kot fak-

tor 2, to pomeni, če znaša povprečna dest. njegovih tkalk za določen mesec 100,- din, bo on destimuliran z 200,- din. Prav tako so destimulirani strojni inšpektorji (vodje izmen) ter obratovodja, le da imajo zajeta povprečja izmene odnosno cele tkalnice krat faktor 2.

Primer destimulacije v barvarni (po pravilniku):

- za odstopanje v niansi (barvajo na valjih) plača barvar 30,- din, vodja barvarne pa 60,- din.

Naj navedem še podatek, da je na začetku uvedbe destimulacije povprečno plačala tkalka 250,- — 300,- din na mesec, sedaj pa je pri tovrstnih pogojih povprečje destimulacije od 100,- — 150,- din na mesec.

Upam, da sem s tem člankom uspel prikazati življenje in delovno disciplino delovne skupnosti IBI Kranj.

Namen tega članka pa ni, da bi samo ugotovljali kaj je dobrega drugod, ampak tako dobre izkušnje uvesti v našo delovno organizacijo in s tem zagotoviti boljšo poslovnost, delavcu pa boljši družbeno ekonomski položaj.

Jug Žlebir

## Koliko nas bo stalo zdravstveno varstvo v letu 1972

V mesecu novembru 1971 je zasedala skupščina skupnosti zdravstvenega zavarovanja delavcev Ljubljana in sveti zavarovanecev. Obravnavali so izhodišča za določitev stopnje prispevka za zdravstveno zavarovanje za leto 1972. Strokovna služba skupnosti predlaga na osnovi realizacije dohodkov v letu 1971 in družbenih dogovorov naslednja izhodišča:

1. Obseg zdravstvenega varstva in storitev naj bo enak, kot bo dosežen v letu 1971. Prispevki iz delovnega razmerja družbenega sektorja predstavljajo nad 80 % vseh dohodkov sklada. Ostali prispevki pa so od zasebnih delodajalcev in samoplačnikov. Osnovna stopnja v letu 1971 je bila sprejeta v višini 5,78 %. V globalu

bo potrošnja po oceni do konca leta prekoračena za 10,9 % ali 41.628.000 din. Pri tem sta glavni postavki prekoračitve osnovno specialistično in bolnišnično zdravstveno varstvo in izdatki za zdravila.

2. Zasedba delovnih mest zdravstvenih delavcev po normativu republiškega zdravstvenega centra glede na populacijo prebivalstva.
3. V cenah zdravstvenih storitev se upošteva povečanje materialnih stroškov za 12 % na oceno realizacije za leto 1971.
4. Amortizacija se bo obračunala 50 %.
5. Porast osebnih dohodkov za 15,5 % v zdravstvenih delovnih organizacijah.

6. Obračunavanje in plačevanje zdravstvenih storitev kot v letu 1971 v plus ali minus, kakor bodo narekovala gibanja cen na sploh.

Viri financiranja zdravstvenega zavarovanja bi bili naslednji: Orientacijsko izhodišče predvideva porast osebnih dohodkov za 17 %. V tem odstotku je že upoštevan porast števila zaposlenih v družbenem sektorju za 1,5 %.

Dohodek od prispevka za zdravstveno varstvo upokojencev se bo povečalo v letu 1972 za 17 % in s tem tudi prispevek za sklad. Drugi prispevki in dohodki se bodo po oceni za leto 1972 povečali za 19 %.

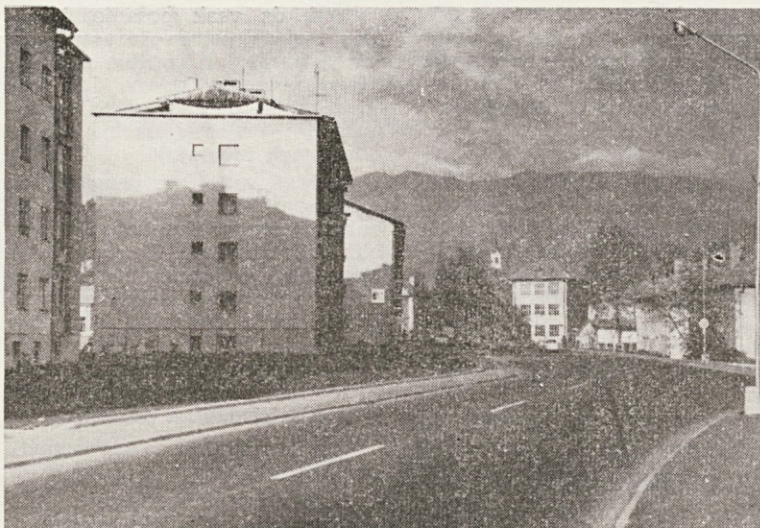
Za pokrivanje pravic iz zdravstvenega varstva po navedenih ocenah bi izdatki znašali 500.056.000 din in bodo za 19 % višji od ocenjenih za 1971 leto.

V letu 1972 bo potrebno zbrati dohodke v višini 655.080.000 din oz. predpisati prispevno stopnjo 7,98 %. V globalu bodo ta sredstva namenjena za zdravstveno varstvo v višini 500.056.000 din ali 77,61 %, za nadomestila in pomoči 119.800.000 din, drugi izdatki 24.485.000 din in za obvezno rezervo 10.739.000 din.

S to prispevno stopnjo pa niso pokrite vse potrebe kot so razširitev in modernizacija zdravstvenih ustanov, sofinanciranje kliničnega centra ipd. Tako bo potrebno zbrati v letu 1972 s pokritjem primanjkljaja 721.381.000 din ali določiti stopnjo na osebni dohodek v višini 8,92 %. Če iz teh podatkov povzamemo zaključek, bodo morale delovne organizacije ljubljanske regije zbrati za naše ljubo zdravje 72 milijard 381 milijonov st. din.

Zavarovanci, delovne organizacije in drugi družbeni činitelji bi morali o tej vrsti potrošnje nekoliko več razmišljati in ukrepati, sicer se bodo neomejeni izdatki poznali tudi v žepih proizvajalcev.

### VSEM ČLANOM DELOVNE SKUPNOSTI IN ORGANOM UPRAVLJANJA ŽELI UREDNIŠKI ODBOR KAMNIŠKEGA TEKSTILCA SREČNO IN USPEHOV POLNO NOVO LETO



Glavna magistrala skozi Kamnik.

# Osnovna organizacija ZK podjetja mora najti boljše metode dela

Koncem novembra 1971 je bila v podjetju redna letna konferenca osnovne organizacije ZK. Sekretar tov. Balantič Silvo je prebral sicer bolj skromno poročilo o delu organizacije za obdobje enega leta. Konferenca ni dala tistih pobud za bodoče delo kot druga leta, kajti razprava po poročilu ni bila živahna. Na osnovi razprave bi človek dobil vtis, da tudi v komunistih poenjuje duh večje aktivnosti v akcijah pri reševanju problemov v podjetju in v družbi na sploh. V preteklem letu je naša organizacija premalo delovala in je v podjetju ni bilo dovolj čutiti. Ne bi bilo točno, če bi trdili, da je vladalo popolno mrtvilo, toda na področju sprejemanja novih članov nismo storili ničesar. Enako ne na idejno-političnem področju. Ravno v letu 1971 so imeli komunisti veliko nalog, predvsem pri tolmačenju stališč in zaključkov v zvezi s sprejemanjem zveznih ustavnih amandmajev sprejemanje stabilizacijskega programa ipd. Komunisti bi morali biti povsod navzoči tako pri tolmačenju politike zveze komunistov do državno-pravnih vprašanj kot družbeno-političnih in gospodarskih gibanj.

Čeprav smo dogodke spremljali šele takrat, ko so šli že mimo nas, smo vendar v sodelovanju in na iniciativo ZK rešili nekatera vprašanja kot n. pr. ukinitve vezav, razprava o samoupravnom sporazumu, organizirali razpravo v zvezi z ustavnimi spremembami ipd. Če smo pa samokritični lahko ugotovimo, da bi naša organizacija, ki šteje 25 članov, lahko storila mnogo več. Smernice in naloge komunistov so s strani vodstva ZKJ nakazane dovolj jasno in konkretno. Ni dvomiti v besede, tov. Ribaša, ki je dejal, da bo naše delo, dokler ne bomo

komunisti v naše vrste vključevali novih članov in tem članom dali konkretne ter življenjske naloge, brezplodno iskanje novih poti.

Letna konferenca bi morala biti trden dogovor, na kakšen način bomo komunisti vskladili akcijo od delovne enote, podjetja do posameznika za doseg ciljev, ki jih predvideva delovna skupnost. Teh nalog pa ni malo, n. pr.: vprašanje likvidnosti, delovne stornosti, izvajanje poslovne in kadrovske politike itd. Naši dogovori so zavestne obljube, da bomo odpravili stare napake, ki se ponavljajo v našem življenju, od onih, ki so preživele, do onih, ki so moderne in negativno vplivajo na oblikovanje človeka. S skupnim dogovorom smo izoblikovali naša hotenja, ko smo sprejeli konkretne zadolžitve in vsi bi se morali boriti za to, da bi uresničili. Naša konferenca takih zaključkov in dogovorov ni sprejela iz razloga, ker smo se komunisti na obračun svojega dela premalo pripravili. V razpravi sta bili dani samo dve konkretni pobudi, niso pa bile nakazane zadolžitve. Sekretariat osnovne organizacije bi moral članom pripraviti stališča in zadolžitve. Naloga vsakega vodstva ZK je, da po demokratični poti sprejeta stališča da članom v razpravo, na osnovi teh, mobilizira sile in jih razporedi s konkretnimi zadolžitvami tako, da bo čutili delo vsakega člana na vseh delovnih mestih v podjetju. Takih oblik dela in akcijskega programa konferenca ni sprejela. Verjetno pa se delo naše organizacije pri tem ne bo ustavilo.

Novoizvoljeni sekretariat s sekretarjem tov. Zobjavnikom na čelu, bo moral sprejeti konkretnije napotke in jih dati članom v razpravo na prvem sestanku.

Tak delovni sestanek bi kazalo sklicati čim prej, da ne bi ostali na repu družbeno-političnih dogajanj. Na podlagi razprave in sprejetih zaključkov je treba izdelati akcijski program, ki bo napotek za naše nadaljnje delo. Program, ki ga bomo sprejeli mora biti usmerjen k glavnemu cilju, to je, k uveljavljanju sklepov stališč tretje seje ZKS. Tudi organi upravljanja so sprejeli konkretne zadolžitve, ki jih prepočasno izvajamo. Te naloge so: krepiti vlogo samoupravljanja, zmanjševati

škart, boljše doseganje norm, boriti se za rešitev stanovanjske izgradnje, razširitev kapacitet družbenega standarda ipd. Rešitev teh nalog je odvisna od nas vseh. To je v tem, kako bomo delali, ustvarjali in se zavzemali za pravilno poslovno politiko. Če hočemo graditi objekte družbenega standarda, se bo vsekakor potrebno nečemu odreči. To so n. pr. konkretne akcije, pri katerih bo potrebno tolmačenje in zagovarnjanje stališč, kako deliti regres in za kakšne namene naj se trošijo sredstva namenjena za skupno porabo.

Naloge vseh družbeno-političnih organizacij in članov so jasno nakazane, samo boriti se moramo za njihovo dosledno uresničitev.

## Tehnične novice

Med praznikom Republike smo v kotlarni demontirali star parni kotel na trdo gorivo, kateri je bil že večkrat amortiziran. Na mesto starega kotla bo montiran nov kotel na mazut, s kapaciteto 10 ton pare na uro. Kotel je že v podjetju.

Demontirani parni kotel nam bo še v bodoče koristno služil, saj ga bomo uporabili za vakuum napravo pri odsesevalni napravi v barvarni. Postavljen bo navpično ob južnem pročelju barvarne.

— \* —

Centrifuga, katera stoji v barvarni, je poteklo uporabno dovoljenje, zato jo bomo morali izločiti iz proizvodnje. Dobava brzosušilnika se je zakasnila, zaradi tega bomo ponovno zaprosili za podaljšanje uporabnega dovoljenja za centrifugo vsaj za nekaj časa, istočasno pa bomo takoj pristopili k naročilu nove centrifuge, katera dela na drugačnem

principu kot sedanja, saj se bo vsak navitek vrtil okoli svoje osi tako, da se navitki in cevke ne bodo deformirali, kot je primer pri sedanji centrifugi. Možna bo tudi uporaba plastičnih perforiranih cevk, katere bomo začeli uvajati v barvarni namesto dragih kovinskih cevk.

— \* —

Svilarske stavbe za kravatno tkanino že čakajo na odpremo pri francoski firmi SACM, vendar se zadeva garancije od Jugobanke vleče že par mesecev. S strani Jugobanke je obljubljeno, da bodo dali garancijo zagotovo po prvem januarju.

— \* —

Zaradi stalnih problemov vsled slabe kvalitete bombažne preje smo za poskuse in primerjavo nabavili manjšo količino bombažne preje v Italiji. Proba se v tkalnici že dela.

Izdelale se bodo gladke bele brisače, katere se bodo nato postrigle in potiskale. Prve postrižene brisače so že izdelane in so dobro uspele.

— \* —

Nemška firma ARBTER je pričela izdelovati stroje, kateri istočasno režejo po širini, obojestransko zarobijo, zložijo in zapakirajo. Zaenkrat je ta stroj prirejen le za bolj kompaktne tkanine kot so rjuhe in podobno. V perspektivi predvideva ta firma razviti takšen stroj tudi za frotir. Do sedaj pa je uporaben le za zlaganje in pakiranje frotir brisač.

— \* —

Tudi firma PFAFF ima v poskusnem obratovanju avtomatski stroj za robljenje frotir brisač po širini in istočasno prišije obešanko.

— \* —

Nemška firma BECK pa izdeluje nekoliko enostavnejše pakirne stroje, kateri zapakirajo le zložene brisače, nalepijo etiketo, eventualno delajo tudi vrečke z zavihkom.

V najkrajšem času se bomo morali odločiti za nabavo pakirnega stroja od ene izmed navedenih firm.

J. M.

## Evidenca zalog gotovih izdelkov - prvi korak v AOP

Po 1. januarju 1972 bo v našem računskem centru predvidoma začel poskusno računati novi računalnik P-359, izdelek nizozemske firme Philips. Do takrat bo računalnik montiran, organizacijsko pa bo formiran tudi računski center, z zasedbo DM v računskem centru bo potrebno 1 organizator, programer, operater I. in operater II.

Kot prvo bomo na računalniku začeli voditi prejem, oddajo in zalogo gotovih izdelkov. S tem bo obenem zajeta tudi proizvodnja šivalnice, konfekcije svile in konfekcije frotirja. Na podlagi dobavnice se bosta na računalniku knjižila prejem in oddaja izdelkov na posebne magnetne kartice. Na podlagi tega knjiženja pa bo računalnik izračunal po programu, ki smo ga kot prvega naročili pri Commercu Ljubljana:

1. prejem, oddaja in zaloga gotovih izdelkov in sicer:
  - količinsko (komadi, metri)
  - vrednostno: po lastnih cenah, po prodajnih cenah ter po tarifi za izračun OD.
2. omogočena bo evidenca brisač po vzorcih in koloricah, zaradi tega je treba vse gotove izdelke opremiti z novi-

mi šiframi, ki bodo to evidenco omogočale.

3. Pri prodaji bo mogoča posebna evidenca, na katero prodajno področje je bil naš izdelek prodan. To zasledovanje nam bo omogočalo programirati prodajo na teh področjih in tam ponujati samo tiste izdelke, ki bodo šli. Ko bo sedanja konjunktura na trgu popustila, bo to zelo važen podatek. Grupiranih je 9 prodajnih področij, ki imajo približno enake zahteve:
  1. Slovenija,
  2. Dalmacija,
  3. Ostala Hrvatska,
  4. Bosna in Hercegovina,
  5. Črna gora,
  6. Kosovo,
  7. Makedonija,
  8. Severna Srbija,
  9. Južna Srbija.
4. Metražno blago bomo zasledovali tudi po posameznih fazah obdelave: beljenje ali barvanje doma ali zunaj, konfekcioniranje doma ali zunaj, tiskanje itd.

Vsi našteti podatki se bodo lahko dobili dnevno, tedensko ali mesečno, lahko samo za določeno časovno obdobje ali pa kumula-

tivno, pač po potrebi posameznih naročnikov informacij.

Spremembe, ki jih bo ta obdelava povzročila v sedanjem sistemu ne bodo velike. Največji problem bo uvedba novega šifriranja, saj je nova šifra malo daljša od stare kontne številke in bo treba malo več natančnosti na začetku, dokler se vse skupaj ne wteče. Drug pogoj, da bo obdelava točna, je adjustiranje gotovih izdelkov točno po predpisih tehnične in prodajne službe. Vrstni red posameznih koloric v vezu ter število koloric v vezu bo moralo biti točno tako, kot ga bodo ti predpisi zahtevali, ker bo od tega odvisna točna evidenca gotovih izdelkov po koloricah.

Naslednji korak v AOP bo evidenca naročil in fakturiranje. Ta program bo dokončno prenesel celo blagovno knjigovodstvo na računalnik in bo povzročil ukinitve delovnih mest blagovni knjigovodja in fakturist. Tako se število zaposlenih zaradi stroja ne bo spremenilo, saj bosta novi operater I. in operater II. opravljala delo dveh ukinjenih delovnih mest. Obdelava po tem programu bo racionalno stekla do konca marca 1972.

# Priznanje zunanjim sodelavcem

Odbor za finančno komercialne zadeve je na podlagi pravičnega podeljevanju oktoberskih nagrad sklenil, da se dajo te tudi 3 zunanjim sodelavcem in ti so: Mirtič Jožetu, glavnemu direktorju Predilnice Litija, Hlebec Regini, glavni aranžerki Modne hiše v Ljubljani in Kus Karlu, direktorju izvoznega oddelka pri Poslovnem združenju. Iz obrazložitve odbora so imenovani dobili nagrado za naslednje zasluge:

MIRTIČ JOŽE se je vedno osebno zavzemal, da so bile naše potrebe po maksimalnih potrebah bombažne preje zadovoljene, razvoju in proizvodni program podjetja je upošteval ter z gotovostjo računal, da bo Svilanit v teku nekaj let eno od največjih in najzanesljivejših kupcev bombažne preje v Predilnici Litija. Predilnica je pod vodstvom tov. Mirtiča programsko vsklajevala količine preje za naše potrebe preko novih investicij. V letih, ko je vladalo na domačem tržišču izredno pomanjkanje te surovine, se je Mirtič osebno zavzemal za to, da je naše podjetje le z malimi izjemami zaradi redne izdobe preje normalno poslovalo. Podjetje Svilanit 10 let nenehno sodeluje s predilnico Litija z najboljšimi poslovnimi odnosi z njenim direktorjem. Podjetje Svilanit je v zadnjih 3 letih ogromno vlagalo v investicije, toda delovna skupnost Predilnice Litija in njen direktor sta imela razumevanje in potrpljenje ker nismo mogli redno plačevati izdobilne preje. Bili smo največji dolžniki Predilnice, Kljub temu pa ni prišlo niti do ene tožbe. Po zaslugi tov. Mirtiča nam zaradi dolgov niso zmanjševali dobave, kajti zanesli so se na vodstvo in delovno skupnost Svilanit v trdni veri, da bo podjetje plačalo vse dolgove, ko se situacija nekoliko izboljša. Tako se je tudi res zgodilo in danes je Svilanit poravnal vse dolgove in od Predilnice Litija dobiva celo stimulacijo na pravočasno plačilo računov. Iz navedene obrazložitve izhaja, da se je tov. Mirtič v resnici zaslužil javno priznanje delovne skupnosti Svilanit.

HLEBEC REGINA je dobila oktobersko priznanje za 8 letno sodelovanje s podjetjem Svilanit. Imenovana je aranžerka izložb sejmskih paviljonov. To nalogo opravlja s takim poslušom in darom natančnosti, da je za svoje aranžiranje prejela že več javnih priznanj. Pri javnem priznanju in pojmu Svilanita kot podjetja z dobrimi proizvodi frotirja gre zasluga tudi tov. Regini. Nedvomno je, da je s svojim delom, ko je uspešno aranžirala sejmski paviljon v Ljubljani, Zagrebu in Beogradu ter drugod, kjer je podjetje sodelovalo. Podjetje ima svoj prodajni kotiček tudi v Modni hiši v Ljubljani. Tov. Regina se trudi, da ureja tudi to izložbo z izdelki podjetja, to je kravatami in brisačami. Enkrat je prav tu priredila samostojno razstavo v izložbah s frotirjem in tako prikazala bogatost izdelkov našega podjetja. Predvsem pa ji gre posebna zasluga za aranžiranje paviljona na sejmu tekstila v Beogradu in ko je pokazala bogatost nove kolekcije na sejmu v Zagrebu. Upošteva joč takšno prizadevnost in ves njen trud, ki ga je vložila do sedaj pri aranžiranju izložb sejmskih prostorov, se ji izreče javno priznanje.

KUS KAREL že 10 let sodeluje s podjetjem Svilanit. V mednarodno izmenjavo se je podjetje vključilo leta 1962 s pomočjo in vodstvom tov. Kusa. Po njegovi zaslugi je podjetju uspelo plasirati svoje izdelke na tržišče skandinavskih držav. Poskrbel je da smo si pridobili ugledne odjemalce, ki so bili voljni in zainteresirani sodelovati s Svilanitom v pogledu izvoza. Na podlagi tako trdnih dogovorov, je podjetje lahko dolgoročno načrtovalo

izvoz, se dogovarjalo o kvaliteti in ceni tako, da je naš frotir zaslovel tudi izven naših meja.

S svojimi izkušnjami je kot strokovnjak na področju izvoza vedno svetoval takšne odločitve, da v vseh letih sodelovanja ni podjetje nikoli utrpelo kakšne večje materialne škode. V kolikor je prišlo do reklamacije so bile več ali manj rešene v prid podjetja. S pomočjo tov. Kusa je podjetje Svilanit doseglo tako stopnjo izvoza kot si ga je želelo

in ga je bilo mogoče doseči. Po njegovih nasvetih se je paleta vzorcev stalno širila, s čemer je bil dosežen ugodni uspeh tako, da so bili naši proizvodi iz frotirja vsklajeni s potrebami potrošnikov in iskani. Tov. Kus je s polno mero razumevanja in poslovnostjo pomagal podjetju do uspehov na področju izvoza, zato mu delovna skupnost izreka javno priznanje.

Imenovani trije nagrajenci so dobili vsak po eno umetniško sliko v vrednosti 400,— din in diplomo. Delovna skupnost jim želi pri nadaljnjem sodelovanju še mnogo uspehov in jim za priznanja čestita.

## Zamenjali smo parni kotel

Delavci kotlovnice so pred kratkim demontirali morda najstarejši parni kotel v Sloveniji. Kotel je bil izdelan leta 1903 v tovarni strojev v Bnu. Njegovo častitljivo starost izpričujejo tudi mogočni spoji in mojstrsko oblikovanje debele pločevine v ogromen valj. To delo bi bilo lahko tudi danes v ponos vsaki strojni tovarni.

Kotel je bil prvič montiran v tovarni kleja v Ljubljani. Kasneje pa je spremenil lastnika in ga je kupila Mestna plinarna Ljubljana.

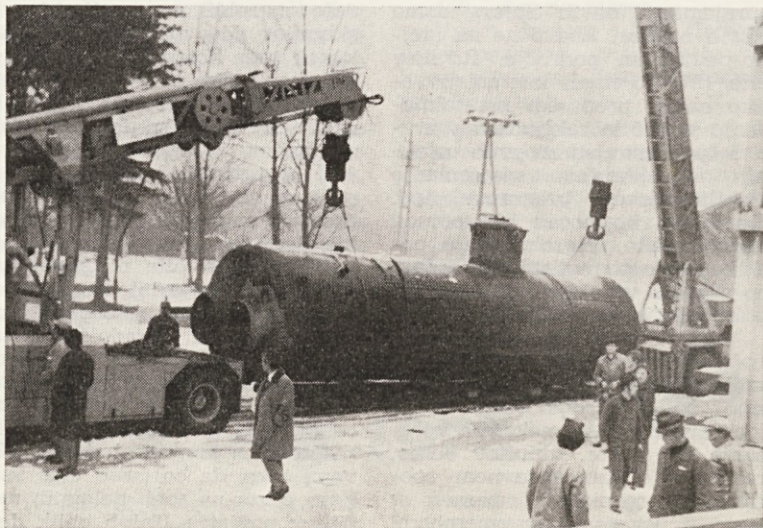
Ko je podjetje Svilanit postavljalo lastno kotlovnico, ni imelo toliko sredstev, da bi kupilo novega, zato so se odločili, da kupijo ta kotel in leta 1958 je bil postavljen v takrat novo zgrajeno kotlovnico. Čeprav je star, vendar mu tega ne bi mogli prisoditi. Drugo je vprašanje njegove zmogljivosti dajanja pare, kajti ogrevanje kotla s trdim gorivom ali s paro je bistvena razlika. Podjetju Svilanit je torej služil 13 let.

Ko je kotel deloval z vso svojo zmogljivostjo, je zahteval na dan vagon premoga. Če približno izračunamo porabo, lahko ugotovimo, da je porabil v času, ko je bil v Svilanitu, premoga za celo kompozicijo vlaka, ki bi bila dolga od Kamnika do Vrhnike. Vsako uro spremenil 300 litrov vode v paro. Izračunali smo približno, da je v 65 letih, kolikor je bil star, dal od sebe 9 milijonov 360 tisoč ton pare. Ta količina pare pa pomeni 7 milijard 074.300.000 KW ur električne energije.

Ko so ga delavci spravljali iz kotlovnice se jim je s svojo 30 tonsko težo krepko upiral. Nehte se je vsilila misel, da nam očita usodo hlapca Jerneja, češ 3/4 stoletja sem vam zvesto služil, dajal vam paro, vas grel itd., na stara leta pa ste me porinili izpod strehe.

Ni pomoči. Moderni tempo življenja je neusmiljen. Zakon narave je: staro se mora umikati novemu. Tudi podjetje Svilanit se je moralo prilagoditi tehnološki revoluciji in postaviti nov sodobnejši parni kotel. Le ta bo dajal 3 krat več pare kot sedanjí.

Parni kotel, ki trenutno obratuje sam, ker se v kotlovnici opravlja montaža, dela z vso močjo in komaj komaj zadostuje potrebam po tehnološki pari za Svilanit in Živilsko industrijo in za ogrevanje vseh proizvodnih prostorov.



Stari parni kotel zapuša kotlovnico. Prihaja nov, ki bo dajal več pare.



## Ali smo dovolj informirani?

Odbor za informiranje je imel v preteklem mesecu sejo, na kateri je razpravljal o vseh vidikih vprašanj obveščanja članov delovne skupnosti. Ugotavljal je, da so sredstva za informiranje v podjetju primerna. t. j. Kamniški tekstilec. Informator in oglasna deska. Vsebinska pomanjkljivost pa je v tem, da so naši viri informacij premalo samokritični in da se izogibljemo na sploh kritike, to je kar delamo dobro in kar delamo slabo. Da bi odbor imel lažje stališče za izboljšanje informacij pred delavskim svetom za odobritev finančnih sredstev, je urednik izpeljal anketo, ki je pokazala naslednje:

Na vprašanje: »Ali berete informator in Kamniški tekstilec«, je odgovorilo z »da« 94 anketiranih z »ne« 1, na vprašanje: »Ali

ste o poslovanju podjetja dovolj informirani«, je odgovorilo z »da« 65 in 28 z »ne«, na vprašanje: »Ali ste zadovoljni s sredstvi informiranja« je odgovorilo 48 z »da« in 11 z »ne«, na vprašanje: »Ali želite dopisovati v tovarniška sredstva za informiranje«, je 42 odgovorilo z »da« in 42 z »ne«, na vprašanje: »Ali berete obvestila na oglasnih deskah« je 81 odgovorilo z »da« in 9 z »ne«.

Ta anketa nas opozarja, kako potrebna in važna so sredstva za informiranje in da si člani delovne skupnosti ne morejo uresničevati samoupravljanja, če dejansko niso informirani. Zato uredniški odbor vabi in poziva vse člane delovne skupnosti k tesnemu sodelovanju in oblikovanju informacij z vseh področij našega dela.

# Oblike štipendiranja

Delavski svet je na eni svojih sej v jeseni leta 1971 potrdil pravilnik o štipendiranju. Ta pravilnik je dokaj konkreten. Štipendiste deli v redne in izredne študente. Izredni študentje so lahko člani delovne skupnosti, ki imajo željo po nadaljnjem strokovnem izobraževanju, če je to v interesu podjetja. Nekateri člani podjetja so se zanimali za ta pravilnik in da bi se z njim seznanili vsi, ki so zainteresirani, ga objavljamo v celoti:

Na osnovi 209. in 270. čl. statuta podjetja Svilanit Kamnik in na predlog odbora za kadrovska socialne zadeve je delavski svet na svoji seji dne 22. 10. 1971 sprejel naslednji

## PRAVILNIK o štipendiranju

### I. UVODNE DOLOČBE

#### 1. člen

S tem pravilnikom se ureja način in oblike štipendiranja učencev poklicnih šol študentov na srednjih, višjih in visokih šolah, na podlagi družbenega dogo-

ra o štipendiranju in kreditiranju študentov v občini Kamnik.

Družbeni dogovor o vzgoji strokovnih kadrov je kot osnova za podeljevanje štipendij, tako za družbene, samoupravne in politične organizacije kot delovne organizacije v občini.

#### 2. člen

Cilj štipendiranja učencev, dijakov, študentov in delavcev podjetja je, da si delovna organizacija pridobi ustrezen strokovni kader. Ta kadre pa črpa na podlagi usmenjanja kadrovske politike in pridobivanja mladine ter delavcev za optimalni razvoj podjetja.

#### 3. člen

Organi upravljanja se bodo pri podeljevanju štipendij zavzemali, da se le te podelijo tistim učencem dijakom študentom in delavcem, ki dosegajo boljše učne uspehe, ki dosegajo dobre rezultate dela na delovnem mestu in politiko štipendiranja vskladiti z življenjskimi stroški, kot to določa družbeni dogovor za vsako leto posebej.

#### 4. člen

Organi upravljanja se bodo zavzemali za objektivno sodelovanje štipendij in bodo pri odločitvah o odobritvi sredstev za podeljevanje štipendij enakopravno zastopali tudi predstavniki skupnosti študentov, mladinske organizacije podjetja in občinske organizacije ZMS.

Delavski svet podjetja določa na predlog odbora za kadrovska socialne zadeve kadrovske politiko in politiko izobraževanja ter v ta namen določi sredstva z letnim gospodarskim planom. Nadalje določi tudi višino štipendije za posamezne šole v skladu z družbenim dogovorom občine Kamnik. Odbor za kadrovska socialne zadeve podjetja podeljuje štipendije na podlagi sprejete kadrovske politike in zagotovljenih sredstev z letnim gospodarskim planom. Naloge odbora v zvezi s politiko izobraževanja določa statut podjetja.

Štipendija se daje praviloma največ za toliko časa, kolikor traja redno šolanje. Če štipendist iz opravičenih razlogov ne dokonča šolanja v času, ki je določen s predpisi in programom šole, se mu izplačevanje štipen-

dije izjemoma lahko podaljša, vendar največ za 1 leto.

#### 5. člen

Učenci poklicnih šol, dijaki srednjih šol in študenti višjih in visokih šol ne morejo biti v delovnem razmerju med rednim šolanjem ko prejemajo štipendije, razen če je program šole tak. Podjetje pa lahko začasno zaposli učence oz. študenta med šolskimi počitnicami na določenem delovnem mestu zaradi pridobivanja delovnih izkušenj in navad.

### II. POSTOPEK IN NAČIN ZA IZBIRO ŠTIPENDISTOV

#### 6. člen

Na podlagi letnega gospodarskega plana objavi odbor za kadrovska socialne zadeve razpis štipendij.

Razpis se objavi v dnevnem tisku, v Kamniškem občanu in interno preko oglasnih desk, vsako leto najpozneje do 30. junija. Razpis štipendij obsega:

1. Naziv podjetja,
2. Vrsto šole, smer študija in stroke, za katero se štipendija razpisuje,
3. Prednosti, ki vplivajo na izbiro štipendistov,
4. Prijavni rok, ki ne sme biti krajši kot 30 dni,
5. Naslov, kamor se pošiljajo prošnje za štipendije.

V primeru, da se na razpis ne prijavi dovolj kandidatov, se razpis ponovi.

#### 7. člen

Na podlagi razpisa kandidat pošlje pismeno prošnjo za podelitev štipendije, kateri mora priložiti:

- kratek življenjepis (rojstni podatki in socialno poreklo staršev)
- prepis zadnjega šolskega spričevala in spričevala iz preteklega leta, potrdilo o opravljenih izpitih in potrdilo o vpisu v šolo,
- potrdilo oz. dokumente o drugih okolnostih, ki se postavljajo kot pogoj za podelitev štipendije,
- potrdilo o osebnih dohodkih staršev
- mnenje psihologa, ki ga določi podjetje

Prošnje za podelitev štipendije morajo kandidati vložiti v roku, ki je določen v razpisu.

Kandidate izbira odbor za kadrovska socialne zadeve. Za podelitev štipendije se izbere tistega kandidata, ki najbolj ustreza pogojem razpisa.

#### 8. člen

Odbor za kadrovska socialne zadeve mora v 15 dneh po zaključku prijavnega roka za podelitev štipendije opraviti izbiro prijavljenih kandidatov.

Strokovna služba podjetja obvesti v roku 8 dni po opravljeni izbiri vse kandidate, ki so sepetogovali za razpisano štipendijo o odločitvi kakršno je odbor sprejel, kakor tudi njeno utemeljitev.

#### 9. člen

Prosilec, ki meni, da je bil prizadet njegov pravni interes ali da razpis ni bil objavljen po

## RAZGOVOR S PROIZVAJALCI

Za to rubriko sem izbral Berle Pavlo, najmlajšo delavko podjetja, ki še ni dopolnila 16 let, zaposleno na delovnem mestu v menzi podjetja. Pavla izhaja iz delavske družine, in živi s starši v Kamniku. Ko sem ji omenil, da bi jo predstavil članom delovne skupnosti, ji je bilo kar malo neprijetno, toda na razgovor je le pristala s pripombo, da ne pozna problemov in da ne bo vedela kaj povedati, saj je v podjetju šele 4 mesece. Tamjena skromnost pa me je kar presenetila, kajti v odgovorih je kar konkretna, kritična in zna misliti z lastno glavo. Kako gleda na življenje in delo, pa naj pove sama Pavla.

*Ali vam je delo, ki ga opravljate, breme?*

»Delo, ki ga opravljam, mi ni v breme. Delam rada, ker sem iz delavske družine. Oče se je vse življenje trudil in trdo delal in zato tudi postal invalid in to lastnost sem povzela po njem.«

*Zakaj si niste izbrala Pavla kakšnega drugega poklica, ko ste uspešno končala osemletko?*

»Res je, z uspehom sem končala osemletko, vendar se nisem šla učiti kakšnega poklica iz razloga, ker mi je šlo nekoliko bolj težko pri računstvu. Sicer pa tudi nisem imela kakšnih posebnih ambicij, kajti tudi delavec mora biti kdo.«

*Ali zavirate svojim prijateljem, ki so morda na boljših delovnih mestih s tem ko bodo dosegle svoj cilj, za katerega so se odločile?*

»Če gre komu boljše, mu ne zaviram, kajti nekdo mora, kot sem že rekla delati, drugi mora

voditi, tretji mora razmišljati itd. Vse te tri reči so med seboj tesno povezane in zato ljudje rabimo drug drugega. Nikomur ne zaviram, če si je ustvaril boljše življenjske pogoje, saj k temu stremi vsak.«

*Kakšne slabosti ste, Pavla, občutila v času vaše zaposlitve?*

»Na delovnem mestu, kjer delam, se dobro počutim. Opazila pa sem slabosti, ki bi jih odpravila, če bi na to lahko vplivala. Stvar je v tem, da nekateri delavci že zgodaj zjutraj, ko komaj pridemo na delo, že trkajo na vrata ter hočejo malico, kavo itd. Mislim, da to ni v redu. Tudi ustreči je ljudem težko. Vsak hoče nekaj svojega. Če skuhamo čaj, je enim presladek, drugim grenak, tretjim prehladen itd.«

*Kako gledate na današnje življenje mladega človeka?*

»Menim, da se nekateri mladi ljudje ne vedejo tako, kakor narokujejo družbeni interesi. Odklanjajo delo, lepo bi se oblačili in na lahek način prišli do denarja. Poznam primer, ko je fant delal v podjetju Svilanit in je kaj kmalu zapustil delo, sedaj pa mu starši dajejo denar in to vsak teden najmanj po 100 din, ga oblačijo in hramijo — zakaj bi pa potem delal?«

*Kaj menite kateri so vzroki, ki negativno vplivajo na mlade ljudi?*

»Po mojem so negativni vzroki najprej v družini. Če starši premalo posvetijo skrbim svojim otrokom, ti prej ali slej zaidejo na stranske poti. Drug razlog je denar in tretji okolje, v katerem človek živi, na četrtem mestu pa

je šola. V šoli se človek lahko marsikaj lepega nauči, vendar vselej ni tako. Jaz sem osebno doživljala v šoli grenkobo, ko me je vzgojiteljica prezirala zato, ker so si morda prišli s starši v nesporazum. Takšni konflikti v vzgojnih ustanovah ne bi smeli vplivati na učence.«

*Ali imate kakšen osebni problem in čemu se največ posvečate v prostem času?*

»Osebnih problemov zaenkrat nimam. Zaslužek imam primeren in z delom sem zadovoljna. V prostem času rada berem knjige in bi lahko rekla, da povprečno preberem na mesec 3 manjše knjige. Predvsem me zanimajo romani, rada pa preberem tudi kakšno kriminalko. Preberem tudi revijo Stop, Anteno in kaj podobnega, vendar pripominjam da taka čitva na mene nimajo vpliva, čeprav sem mlada.

*Ali vam je všeč moderna glasba in katere vrste?*

»Rada poslušam kakšne lepe pesmi ali skladbe moderne glasbe. Odklanjam pa beat glasbo. Kot ste mi zastavili vprašanje, da bi imela na izbiro prireditev klasične glasbe ali moderne, bi se odločila za koncert klasične glasbe.«

*Tovarišica Pavla še eno slednje vprašanje: ali bi morda želela kaj sporočiti vsem članom delovne skupnosti?*

»Povedala bi rada to, da jim želim ob prihodu iz starega v novo leto vse najboljše, da bi še dolgo let skupaj delali in se razumeli vsaj tako kot doslej.«

*Tovarišici Pavli se zahvalim za njeno sodelovanje in za odgovore na zastavljena vprašanja.*

razpisanem postopku oziroma da izbrani kandidat ne izpolnjuje v razpisu določenih pogojev, lahko vložijo ugovor na delavski svet podjetja v 15 dneh po prejemu obvestila.

Strokovna služba je dolžna omogočiti prosilcu, ki ugovarja podelitvi štipendije vpogled v dokumentacijo, na podlagi katere je odbor sprejel svoj sklep.

#### 10. člen

Po opravljeni izbiri povabi vodja organizacijsko kadrovskega oddelka izbrane kandidate na razgovor in sklenitev pogodbe. Na razgovoru sezna kandidata natančno s pogoji štipendiranja in s določbami tega pravilnika. Za vse izbrane kandidate se zahteva zdravniški pregled. Stroške zdravniškega pregleda plača podjetje.

V primeru, da kateri od izbranih kandidatov v razgovoru izjavi, da ne bo sklenil pogodbe ali se z zdravniškim pregledom ugotovi, da ne izpolnjuje posebnih zdravstvenih pogojev, izbere odbor novega kandidata, ki kot naslednji najbolj izpolnjuje pogoje razpisa.

Po izvedenem postopku skleneta podjetje kot dajalec štipendije in štipendist pismeno pogodbo o štipendiranju.

Dajalec štipendije pošlje po en izvod pogodbe tudi šoli, na kateri se šola štipendist.

#### 11. člen

Če se po sklenitvi pogodbe ugotovi, da je štipendist predložil netočna ali lažne listine, na podlagi katerih mu je bila podeljena štipendija, se pogodba razveljavi, štipendist pa je dolžan povrniti vse stroške, ki so nastali v zvezi s to pogodbo.

#### 12. člen

S pogodbo prevzame štipendist obveznosti, da bo vestno izpolnjeval šolske obveznosti, da se bo po končanem šolanju zaposlil v podjetju, na delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, katerega določi podjetje ter da bo ostal na delu v podjetju 2 krat toliko časa, kolikor časa je prejel štipendijo. S pogodbo se štipendista tudi lahko zaveže, da bo opravljal počitniško prakso oz. študijsko prakso v podjetju.

#### 13. člen

Podjetje s pogodbo prevzame obveznost, da bo štipendista po končanem šolanju zaposlilo na delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi. Če v podjetju ni na razpolago nobenega prostega delovnega mesta, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, se štipendista odveže povrnitve štipendije za čas šolanja in se lahko zaposli v drugi delovni organizaciji.

Če v času šolanja štipendist preloži pogodbo, je dolžan v celoti vrniti izplačano štipendijo v roku 30 dni po preložitvi pogodbe z 8% obrestmi.

Proti štipendistu, ki ne povrne zahtevanega zneska v roku, vložijo splošni oddelek tožbo na podlagi poročila kadrovskega oddelka. Tožbo se mora vložiti najpozneje v roku 3 mesecev o dneva, ko bi moral štipendist štipendijo vrniti.

#### 14. člen

Čas izplačevanja štipendije je odvisen od vrste šole in njenega

programa. Štipendiranje se lahko podaljša preko rokov, ki so določeni v programu šole, če štipendist iz opravičenih razlogov ne dokonča študija v predpisanem roku.

Kot opravičeni razlogi za podaljšanje študija se štejejo bolezni, izredno težke razmere v družini in drugi podobni razlogi, ki jih dajalec štipendije šteje kot opravičene.

Štipendiranje se lahko podaljša največ za dobo enega leta. O podaljšanju štipendije na prošnjo štipendista odloča odbor za kadrovske socialne zadeve.

Če štipendist ne dokonča študija v roku, ki je določen v pogodbi ali v roku, ki je podaljšan iz opravičenih razlogov, se izplačevanje štipendije ustavi.

#### 15. člen

Če strokovna služba podjetja ugotovi, da štipendist zanemarljivo šolanje in pravočasno ne opravi izpitov, mu ustavi izplačevanje štipendije ter mu določi primeren rok, v katerem mora opraviti izpite oz. zadostiti morebitnim drugim šolskim obveznostim.

V primeru, da štipendist v postavljenem roku izpolni obveznosti iz prvega odstavka tega člena se izplačevanje štipendije nadaljuje, v nasprotnem primeru pa se pogodba razveže.

Če štipendist med šolanjem spozna, da zaradi objektivnih ali subjektivnih ovir ne bo mogel izpolniti obveznosti iz pogodbe o štipendiranju, lahko odstopi od pogodbe, vendar pa je dolžan vrniti vse zneske, ki jih je prejel na podlagi sklenjene pogodbe.

Štipendije ni treba vrniti štipendistu, če postane trajno nezmožen za delo ali študij oz. če je umrl.

#### 16. člen

Štipendist je dolžan opraviti v podjetju enomesečno počitniško prakso po vsakem zaključnem letniku oz. razredu, razen po zaključnem zadnjem razredu oz. letniku.

Prakso izven podjetja lahko opravi štipendist le s privolitvijo podjetja. Štipendist mora ustopiti počitniško prakso v času, ki ga določi podjetje. Pri tem se po možnosti upošteva želja štipendista glede časa in kraja opravljanja počitniške prakse, če so bile te sporočene pravočasno.

Poziv za nastop počitniške prakse pošlje podjetje šoli najpozneje 30 dni pred zaključkom šolskega leta oz. semestra.

#### 17. člen

Štipendija se daje za vseh 12 mesecev v letu ter se izplačuje v naprej do 5. v mesecu v višini ki je določena z letnim gospodarskim planom. Štipendistom zadnjega letnika srednje šole se praviloma daje štipendija največ 6 mesecev v tekočem koledarskem letu, ker je le ta dolžan po končanem študiju najpozneje pa do 1. 9. v letu skleniti s podjetjem delovno razmerje.

Štipendistu visoke ali višje šole pa se daje štipendija toliko let, kolikor traja redni študij na posamezni šoli s pogojem, da absolvirata zadnji letnik v predpisanem roku. Štipendijo prejme do zaključka diplomskega dela, katerega mora opraviti v roku 6 mesecev. Štipendist pa je dolžan najpozneje mesec dni po končanem šolanju skleniti s podjetjem delovno razmerje.

Če je štipendist neposredno po končanem študiju poklican na odslužitev vojaškega roka, mora stopiti v delovno razmerje najpozneje v 8 dneh po odslužitvi vojaškega roka.

#### 18. člen

Štipendist, ki je na počitniški praksi je upravičen do nagrade. Višina nagrade za počitniško prakso je določena z letnim gospodarskim planom.

#### III.

#### IZREDNO IZOBRAŽEVANJE DELAVEC

#### 19. člen

Delavci podjetja imajo pravico do izrednega izobraževanja na stroške podjetja, če se zato pokaže potreba.

#### 20. člen

Podjetje omogoči delavcem izredni študij na ta način, da delavca lahko oprosti za čas šolanja tudi delovnih dolžnosti. Čas, ki ga prebije delavec na šolanju, se šteje v delovno razmerje. Izredni študij lahko traja največ toliko časa kot je predpisan študij. Na prošnjo delavca in predloga odbora za kadrovske socialne zadeve dokončno odloča o izrednem šolanju delavski svet.

Med šolskimi počitnicami je delavec dolžan priti na delo in opravljati v podjetju delo oz. prakso, če tako sklene odbor za socialno kadrovske zadeve. Delavec, ki izredno študira ima pravico do rednega letnega dopusta kot to določa pravilnik o delovnih razmerjih.

Za čas, ko delavec študira, mu gredo vse pravice iz delovnega razmerja. Osebn dohodek se določa na osnovi povprečja 3 mesecev, ki jih je imel delavec pred nastopom izrednega študija. Delavec, ki izredno študira nima pravice do eventualnih posebnih odlik ali stimulacije nagrajevanja, če o tem ne sklepa odbor za nagrajevanje.

#### 21. člen

Delavec, ki izredno študira in poleg študija opravlja še delo na delovnem mestu v podjetju, mu podjetje krije naslednje stroške: — plačilo stroškov šolanja, — plačilo šolskih učil in drugih pripomočkov, — plačilo prevoznih stroškov od kraja bivališča do šole (50% javnih prometnih sredstev) — plačilo odsotnosti z dela zaradi polaganja izpitov — 2 dni za posamezni izpit.

Strokovne knjige in druge učne pripomočke so last podjetja in jih mora študent po zaključnem šolanju vrniti v podjetje.

Kolikšen delež stroškov mora nositi delavec sam, v primeru, da študira izven potreb podjetja, sklepa odbor za kadrovske socialne zadeve podjetja.

Delavec študent nima pravice zahtevati izrednega študijskega dopusta, če ponavlja izpit ali letnik. Če ponavlja letnik ali izpit iz posameznega predmeta, krije vse stroške šolanja sam.

#### 22. člen

Izrednim študentom se omogoča obisk pouka v slučaju: — oprosti se jim nočno delo — če imajo naslednje dopoldne pouk, — če delajo dopoldne in imajo pouk dopoldne imajo pravico

do nadomestila osebnega dohodka zaradi opravičene odsotnosti z dela.

Vse probleme v zvezi z izrednim študijem rešuje odbor za organizacijo in razvoj.

#### 23. člen

Podjetje lahko razpiše možnost šolanja oz. specializacijo tudi v tujini, če se za to pokaže potreba. Na predlog odbora za organizacijo in razvoj podjetja in prošnje kandidata sklepa o specializaciji v tujini in jih s priložilom predloži delavskemu svetu, ki specializacijo oz. šolanje v tujini odobri ali zavrne. Za časa šolanja oz. specializacije v tujini ima delavec vse pravice iz delovnega razmerja. Višino osebnih dohodkov ima enako kot to določa 22. člen za izredne študente, ki študirajo doma. Razlika z ozirom na življenjske stroške pa na predlog odbora za organizacijo in razvoj določi delavski svet podjetja.

Delavec, ki študira doma ali je na specializaciji oz. šolanju v tujini, mora ostati v delovnem razmerju najmanj 2-kratno dobo šolanja. V primeru, da mu delovno razmerje preneha po njegovi krivdi je dolžan pred potekom roka povrniti stroške šolanja.

#### 24. člen

Glede odgovornosti štipendista delavca do delovne organizacije, sklenitve pogodbe in vrnitve štipendije podjetju veljajo smiselno določbe tega pravilnika kot za redno učence dijake oz. študente — štipendiste.

#### IV.

#### PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 25. člen

Podjetje lahko prevzame spoznavno s štipendistom obveznosti iz štipendijske pogodbe, ki jo je ta sklenil z drugim podjetjem. O tem sklepa odbor za kadrovske socialne zadeve v soglasju s štipendistom in delovno organizacijo, katera je štipendista štipendirala.

#### 26. člen

Z dnem veljavnosti tega pravilnika nehalo veljati vsi splošni akti podjetja, s katerimi so se do sedaj urejala področja štipendiranja.

#### 27. člen

Vse pogodbe o štipendijah, sklenjene po dosedanjih splošnih aktih in sklepah ostanejo v veljavi. Njihovo izvajanje se prilagodi temu pravilniku. Pogodba o štipendiranju je sestavni del tega pravilnika.

#### 28. člen

Po uveljavitvi tega pravilnika prenehajo veljati vsi sklepi odbora za kadrovske socialne zadeve, ki so v nasprotju s tem pravilnikom.

#### 29. člen

Tolmačenje k temu pravilniku daje delavski svet podjetja.

#### 30. člen

Ta pravilnik začne veljati 8 dan po objavi na oglasnih deskah podjetja.

Predsednik DS:  
SLAVKO ing. RIBAŠ, I. r.

# Velik uspeh kegljačev Svilanita

V Mariboru se je dne 23. in 24. X. 1971 vršila IV. Tekstiliada, to je tekmovanje slovenskih tekstilcev v kegljanju. Tega tekmovanja smo se udeležili tudi kegljači Svilanita v postavu: Šuštar Slavko, Pregl Leon, Benko Janez, Goričan Jože, Svetic Jože, Novak Franc, Okorn Tomo, Šurk Mihi, Žvbi Pavle, Novak Maks in Ribaš ing. Slavko. Tekmovanje je bilo organizirano v naslednjih disciplinah: borbene igre (sodeluje 10 tekmovalcev), tekmovanja v dvojicah in posamično.

V borbenih igrah smo dosegli do sedaj največji uspeh, saj smo zasedli 3. mesto od 17 ekip. Prva ekipa v tem tekmovanju je bila ekipa MTT Maribor, ki je dosegla 769 lesov, druga Tekstilindus Kranj z rezultatom 719 lesov in tretja Svilanit Kamnik z rezultatom 685 lesov.

V tekmovanju dvojic se je od naših dvojic najboljšo uvrstila dvojica Šuštar Slavko — Benko Janez, ki je zasedla 18 mesto z rezultatom 785 lesov, druga je bila dvojica Svetic Jože — Goričan Jože, ki je zavzela 41. mesto z rezultatom 735 lesov in tretja Pregl Leon — Ribaš ing. Slavko,

ki je zasedla 58 mesto z rezultatom 704 lesov. Skupno je v tekmovanju dvojic sodelovalo 81 dvojic.

V tekmovanju posameznikov, v katerem je sodelovalo skupno 149 tekmovalcev, se je od naših najbolje uvrstil z rezultatom 409 lesov Benko Janez, ki je zasedel 18 mesto, drugi je bil Pregl Leon na 31 mestu z rezultatom 401 les in tretji Svetic Jože na 45 mestu z rezultatom 390 lesov.

Prav gotovo je uspeh, ki smo ga dosegli na IV. Tekstiliadi za našo kegljaško ekipo izreden in bo to velika vzpodbuda za nadaljnje delo.

Glede na rezultat, ki smo ga dosegli, je Organizacijski komitej Tekstiliade poveril izvedbo jubilejne Tekstiliade v kegljanju, ki se bo vršila prihodnje leto v Svilenitu.

Ob tej priložnosti bi opozoril vse članice in člane sindikata Svilanit, da se vršijo treningi vsak četrtek od 19. do 21. ure na kegljišču v Jaršah. Vabim vas, da se v čim večjem številu vključite v kegljiške vrste.

S. R.



Praktične gasilske vaje izvajajo novo sprejeti delavci.

## PRI KOSILU

Sinko: »Očka poglej...«

Oče: »Molči! Pri jedi se ne govori!«

Oče po končanem kosilu: »No kaj si hotel povedati?«

Sinko: »Zdaj je že prepozno. Ta ti je padla v juho, pa si jo pojedel.«

# Kadrovske vesti

## Sprejeti na delo:

Pestotnik Silva	v DE 13
Jurovič Irena	v DE 13
Haložan Maks	v DE 13
Korošec Marija	v DE 13
Švigelj Marija	v DE 14
Hribar Franc	v DE 15
Štifter Andrej	v DE 20
Lah Anica	v DE 31

## Odšli iz podjetja:

Miklič Majda iz DE 10 — sporazumno; Rifel Tomaž iz DE 13 — samovoljno; Praprotnik Marija iz DE 31 — lastna odpoved.

## POROKE:

Sešek Helena por. VODLAN  
Brojan Metka por. JERMAN  
Podpečnik Vera por. PAVLIČ  
Na novi življenjski poti jim želimo mnogo sreče in zadovoljstva.

## ROJSTVA:

Kuhar Mira — hčerko  
Zorman Francka — sina  
Balantič Brancka — hčerko  
Klun Cilka — sina

## NESREČE PRI DELU:

Kuhar Antonija iz DE 13 — na poti iz službe.  
Stregar Marija iz DE 13 — na poti v službo.  
Janežič Franc iz DE 31 — obratna nezgoda.  
Levar Marta iz DE 10 — obratna nezgoda.  
Bele Stefaniya iz DE 10 — na poti v službo.  
Prelesnik Anica iz DE 10 — na poti iz službe.  
Krznar Ivana iz DE 13 — obratna nezgoda.

## VEDNO NAJVEČJI

V živalskem vrtu je mati kazala sinu živali. »Vidiš tukaj sta dva velika osla in ta dva sta starša tistega malega oslička, ki je zraven njiju. Torej je ta manjši njun otrok.«

»Že že«, pravi sinko, »kateri izmed teh velikih pa je njegov oče?«

»Oče je vedno največji osel.«

# ZANIMALO VAS BO

## OZADJE NEKE ČAROVNIJE

Kot v vsakem sožitju ljudi, je tudi v vsakem zakonu dovolj napetosti. Včasih se sprostijo — in potem je običajno nemogoče ugotavljati, kdo ima prav. Torej: ugotavljanje napetosti prej preden izbruhnejo težave. Te napetosti pa se marsikomu izmed prizadetih zdijo tolikšne, da bi zlahka povzročile preboj na izolatorski verigi 440 — kilovatnega daljnovoda.

Takšne občutke je izbrala zahtodnonemški firma in začela izdelovati na videz čisto običajne žarnice. Vsaka izmed njih pa se takoj prižge, brž ko se dotakneta oba zakonca, če je med njima dovolj »napetosti«.

Žarnice za ugotavljanje »napetosti« (neizbruhnjena jeza) me zakonci gredo imenitno v denar: čeprav so preprosta potegavščina. Bolje poučeni zakonec namreč v pravem trenutku s poročnim prstanom (če ga ima) sklene skoraj vidni kontakt na gnilu žarnice, ta pa zasveti, ker jo napaja vgrajena majhna baterija...

Je sploh še kaj na tem svetu, česar ljudje ne bi kupovali?

## NAZAJ K NARAVI

Jugoslovanski »Roštilj« in jugoslovanske jedi na žaru so v zadnjih dveh desetletjih osvojile Evropo. V prtljažniku prenekaterih avtomobilov, s katerimi se milijoni meščanov podajajo ob koncu tedna in med počitnicami bližje k naravi, je tudi raženj in oglje nepogrešljiv del turistične opreme.

Ob takšnih nagnjenjih pa je seveda mogoče zaslužiti. Zasluzek s prodajo raženjev in oglja podjetnim proizvajalcem ni dovolj zato ustvarjajo vedno nove in nove pripomočke. Tržišču so ponudili električno prižigalo, ki ima 800 vatov moči in v 5 minutah pošteno vžge oglje pod

raženjem. Prodajajo ga s 5 metrov dolgim kablom za priključitev na akumulator avtomobila, ki precej skrajšuje pot na begu iz civilizacije. Kaj bo naslednja stopnja?

## KAJENJE TERJA ŽE VEČ ŽRTEV KOT TUBERKULOZA

Angleški zdravnik Charles Fletcher, ki raziskuje škodljivost kajenja opozanja svet pred smrtno nevarnostjo zaradi vdihanega nikotina. Izjavil je, da dandanes umira po svetu zaradi škodljivih posledic kajenja več ljudi, kot pa jih je umiralo nekdanj za kolero in jetiko. Angleško društvo zdravnikov raziskovalcev škodljivosti kajenja se obrača na zdravnike, naj pomagajo kadilcem, da se bodo odvadili kajenja, hkrati pa naj izdelajo recepte za izdelovanje kolikor mogoče manj škodljivih cigaret S pridelovanjem izbranih vrst tobaka, ki vsebuje manj škodljive snovi in nikotina ter z izdelova-

njem primernejših tobačnih izdelkov, bi bilo mogoče že v petih letih doseči, da bi se nevarnost kajenja zmanjšala za 80 odstotkov. V ta namen bi morala tobačna industrija v naslednjih letih redno nalagati večja denarna sredstva za raziskovalno dejavnost.

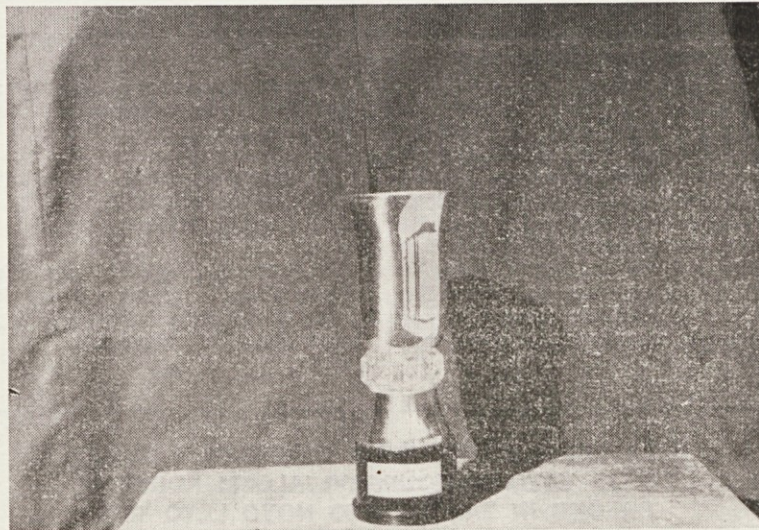
S. R.



## PRESENEČENJE

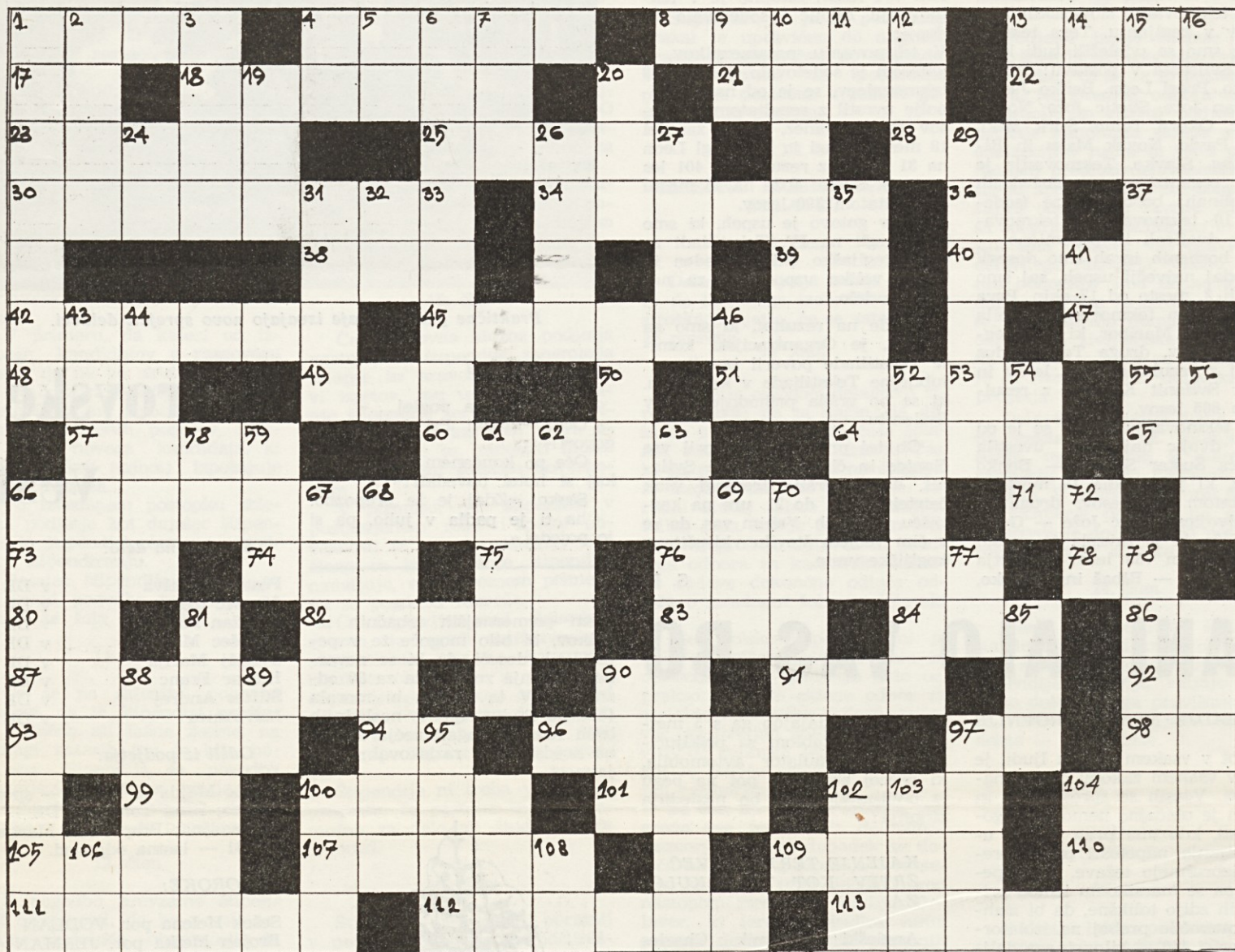
Ženka, danes je bil v podjetju zastopnik zavarovalnice in sem se zavaroval za milijon. Če umrem dobiš vso zavarovalnino.

Ljubi možek, zakaj si mi povedal? Presenečenje bi mi bilo ljubše.



Pokal, ki so ga dobili tovarniški gasilci na tekmovanju v Avstriji.

# Novoletna nagradna križanka



## VODORAVNO:

1. ime šefa nabave, 4. obrat v naši tovarni, 8. strokovnjak za svilo, 13. blagajna, 17. it. kamion, 18. nepoškodovana garantira, 21. nizki glasovi, 22. Sheakespeareov junak, 23. tekstilna surovina, 25. svetniška podoba, 28. dobro znane, 30. ocean, 34. žensko ime, 36. ploskovna mera, 37. Trst, 38. preprost izraz za vročino, ki se pojavlja pri gorenju, 39. lastnoročno (narobe), 40. namenilnik glagola gasiti, 42. mesto v severni Norveški, 44. predlog, 45. pripomoček za ureditev Alojza, 48. ženska imena, 49. orientalsko ime, 51. očak, 55. Gradšek Nada, 57. kraj v Italiji, 60. del Sahare, 64. neodločen članek, 65. Osredkar Ivan, 66. zelo znan pevski ansambel, 71. kemični znak za renij, 73. kraj pri Domžalah, 74. kraj na Primorskem, 75. začetni črki imena i priimka iznajditelja dinamita, 76. brezbožec — nevernik, 78. mesto za pekat, 80. začetni črki imena in priimka slovenskega realista (grajski pisar), 82. vgrajen v tleh, 83. neresnica, 84. sanje, 86. Rudi Lindič, 87. pisatelj, 90. avt. oznaka za Reko, 91. star rimski pozdrav, 92. Ivan Ivanov, 93. norma, 94. Ivo Končnik, 96. silak, 97. medmet, 98. avtomobilska oznaka za Kutino, 99. televizija, 100. slovenska ponikalnica, 101. italijanska televizija, 102. podjetje za pošne usluge, 104. števnik, 105. dal-

matinski izraz, 107. Gogoljev junak, 109. poučevanje, 110. lijak, 111. poklic v naši tovarni, 112. naše mesto, 113. izdelek naše tovarne.

## NAVPIČNO:

1. podjetje, 2. ovoj, 3. napeto so na bobnu, 4. Sombor, 5. Vinko Matičič, 6. tekstilna tovarna v Kranju, 7. loščilo, 9. predlog, 10. naš zastopnik v Gorici, 11. igralna karta, 12. očet, 13. žensko ime, 14. azgonsko — elektro varjeno, 15. mesto v Čilu, 16. zapor, 19. tekstilna surovina, 20. rafinerija, 24. enaki črki, 26. mesto v SZ, 27. inozemsko bencinsko podjetje, 29. jezero it., 31. tovarna elek. boilerjev, 32. Ivan Cankar, 33. hrib pri Koprivnici, 35. udeležene senjskih iger, 41. Skopje, 43. delovno mesto na upravi, 44. področje, 46. nobelji, 50. služba družbenega knjigovodstva, 52. nemška reka (original) 53. Elena Vodlan, 54. star ruski vladar, 58. Ivan Vidic, 59. zajec v sosednji republiki, 61. vrsta tkalskih strojev v naši tovarni, 62. atomi, ki niso elek-

trično nevtralni, 63. naši sosede, 66. zelo znana tekstilna tovarna, 67. glasbeno znamenje, 68. mineralna voda, 69. sosednja tovarna, 70. fizični delavec, 72. Edi Mohorko, 77. velur, 79. neodkrit, 81. izolacijsko sredstvo, 85. velik ptič, 88. tovarna vezalk in alkat-ten cevi, 89. Rudi Dovič, 90. tri enake črke, 95. naš električar, 97. lopatica za čiščenje pluga, 100. lopa za seno, 102. glas pri streljanju, 103. čir, 104. pod, 106. Danska, 108. inicialka direktorja.

## NAGRADNA KRIŽANKA:

Uredniški odbor razpisuje za pravilno rešitev križanke 3 nagrade in sicer:

1. kravata 3-NON
2. brisača MARITA
3. brisača DIKSI

Rešitve pošljite uredniku Kamniškega tekstilca v splošni oddelek podjetja najkasneje v 10 dneh po izidu časopisa.

## Popravek

V štev. 9-10 Kamniškega tekstilca v članku »Razgovor s proizvajalci« je na vprašanje odgovor nejasen, zaradi tiskarske napake. Pravilen odgovor glasi: — Smatral sem iz izkušenj na prejšnjih delovnih mestih kar sem nazadnje delal o tekstilni industriji, da je ena od osnovnih nalog za razvoj Svitanita specializacija proizvodnje. V sodelovanju z strokovnimi sodelavci in po silno tehtnem premisleku sem se odločil za specializacijo proizvodnje frotirja. Pravilno odločitev v tej smeri je potrdila praksa in sedanji proizvodni program.

Oprostite napaki!

»KAMNIŠKI TEKSTILEC«  
GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI TOVARNE »SVILANIT«  
KAMNIK

UREJUJE UREDNIŠKI ODBOR

ODGOVORNI UREDNIK  
KONDA ALOJZ

NAKLADA 700 IZVODOV

TISKA: »PAPIRKONFEKCIJA«  
OBRAT TISKARNA KRŠKO

DELAVSKI SVET PODJETJA IN IZVRŠILNI ODBORI  
ŽELIJO VSEM SAMOUPRAVLJALCEM PODJETJA  
SREČNO IN ZADOVOLJNO NOVO LETO 1972  
SVILANIT