

Ureja uredniški odbor — Glavni in odg. urednik Jože Stular — tel. 21-071, lok. 251 — Tisk in klišej CP »Gorenjski tisk«

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVAPNE GUMIJLVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

KRANJ, SOBOTA, 4. SEPTEMBRA 1965

LETO IV. — 24. STEVILKA

Politika cen v luči gospodarske reforme

V sedanji fazi razprav okrog našega gospodarskega sistema se vsakodnevno srečujemo s problematiko cen. To je povsem razumljivo, ker je cena blagu, uslugam in drugim dobrinam za zadovoljevanje človekovih potreb vrednostni izraz v denarju.

V pogojih, ko se katerokoli gospodarstvo bori, da bi doseglo višjo stopnjo razvoja, se nujno pojavljajo neskladnosti med posameznimi gospodarskimi vejami. Prednost socialističnega družbeno-ekonomskega sistema pred kapitalističnim pa je med drugim tudi v tem, da lahko zavestno, plansko usmerjamo razvoj gospodarstva. V pogojih nerazvitosti, ko imamo opravka z omejenimi materialnimi sredstvi, je ena izmed zakonitosti razvoja socialističnega gospodarstva, dati prednost posameznim gospodarskim vejam.

Družba s svojo gospodarsko politiko, v okviru katere igra pomembno vlogo politika cen, vpliva na določeno smer razvoja. V Jugoslaviji smo imeli in tudi v instrumentih nove gospodarske reforme imamo še vedno sistem kontrole cen. To pomeni, da družba vpliva s svojimi predpisi na višino prodajnih cen. Glavni razlog za tako politiko cen je v tem, da je po pogojih svobodnega formiranja prodajnih cen, ko na trgu primanjkuje blaga (premalo razvite gospodarske panoge) ponudba manjša od povpraševanja (n. pr. industrija gume pokriva okoli 60 odstotkov jugoslovanskih potreb po teh izdelkih). Zato bi sprostitve formiranja prodajnih cen pomenila ogrožanje že tako napetega življenjskega standarda, ker bi se cene posameznim izdelkom občutno povečale.

Dosedaj smo imeli v Jugoslaviji okoli 70 odstotkov celotne družbene proizvodnje pod kontrolo cen. Zlasti so se administrativno zadrževale nizke cene surovinam ter raznim kmetijskim pridelkom. Zato je bila predelovalna industrija v ugodnejših pogojih gospodarjenja.

Lahko rečemo, da se je naše gospodarstvo dosedaj razvijalo ekstenzivno. Zato so se najemali veliki krediti za investicije, postavljalo pa se je vprašanje kritja. — Poleg tega smo imeli še posamezne investicije, ki z ekonomskega vidika niso bile utemeljene ter predstavljajo danes breme za družbo (dotacije in druge olajšave).

Investiranje preko naših zmogljivosti ter razne »investicije« je pogojevalo, da je prihajal dodatni denar v obtok ali emisija denarja kot se temu reče. To je še bolj vplivalo na neskladno ali disproportionalno gibanje denarnih in blagovnih skladov. Denarni skladi so hitreje naraščali kot blagovni. Osnovni disproporc v našem gospodarstvu je neskladnost med denarnimi in blagovnimi skladi. Vsi ukrepi nove gospodarske reforme so usmerjeni v to, da spremenimo ta disproporc v proporc. To je skladnost med denarnimi in blagovnimi skladi ali stabilizacija gospodarstva.

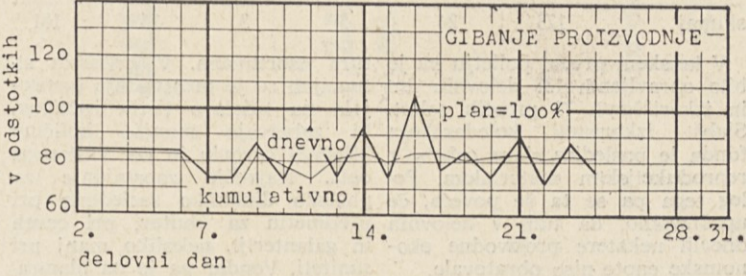
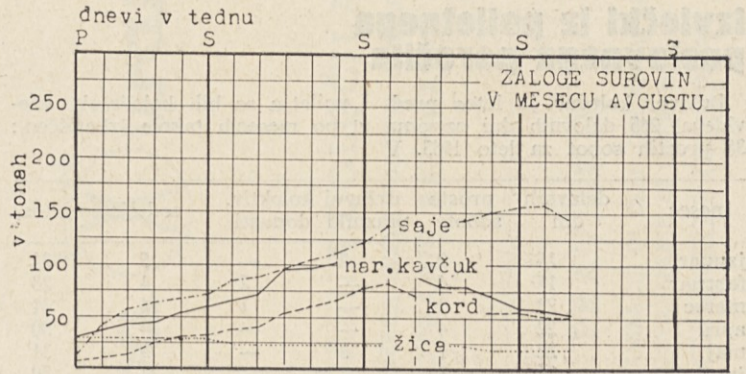
Ta disproporc je pogojeval inflacijske tendence v našem gospodarstvu, kar se je odrazilo v pestrem gibanju cen. S cenami se je poskušalo kolikor toliko uravnati neskladnosti med obeh skladoma. Gospodarsko reformo, ki jo sedaj izvajamo in je le izpopolnjevanje gospodarskega sistema, si nekateri napačno tolmačijo. S takšno ali drugačno razdelitvijo denarja v makro in mikro ekonomskem smislu ne dose-

žemo nobenih rezultatov pri vsklajevanju disproporca med denarnimi in blagovnimi skladi, da bi se pri tem življenjski standard istočasno dvignil. Cilj družbe pa je, višji življenjski standard. Torej moramo iskati poti za dvig življenjskega standarda drugje, ne v administrativnem porazdeljevanju denarja. Tu si pa nekateri niso na jasnem. Zato se ni čuditi, da ti gospodarstveniki ne razumejo vsebine gospodarske reforme.

Iskati poti vključevanja v tržne pogoje, ki so na vidiku, samo s

dražje, zakaj bi ravno v Kranju moralo biti ceneje. Ob neki drugi priliki, ko sem prisostvoval neki razpravi je tovariš, ki dela v gostinstvu, utemeljil podražitev določenih jedil z novo pariteto dolarja. Čudovita logika! Kaj sodite o takšnih gospodarstvenikih? Imamo pa sistem samoupravljanja, ki lahko razrešuje ali pa vpliva na imenovanje vodilnih članov kolektiva.

Realno ter perspektivno vključevanje v gospodarsko reformo je v intenzivnejšem gospodarjenju. Večja produktivnost, ekonomičnost in rentabilnost so osnova za dvig osebnih dohodkov. Politika intenzivnega gospodarjenja pomeni, da bodo blagovni skladi hitre-



Do 26. tega meseca smo letni plan izpolnili samo s 50 %, operativni pa z 71,6. Vse kaže, da letnega plana ne bomo mogli izvršiti zaradi težav s surovinami v prvih mesecih letošnjega leta. To je razumljivo, toda nikakor ni opravičljivo, da se tudi zdaj, ko trenutno imamo surovine, proizvodnja ne premakne dosti nad 80 %. V obeh valjarnah zatrjujejo, da zmesi so. Nekje torej tiči vzrok za nizko proizvodnjo. Pri vsem tem je zanimivo, da delamo letos manj kakor lansko leto, čeprav imamo sproščene nove kapacitete.

Obiskal nas je tovariš Miha Marinko



V sredo, 25. avgusta nas je obiskal sekretar ZKS tov. Miha Marinko. — V triinpolurnem razgovoru s predstavniki DPO, samoupravnih organov, direktorjem, vodjem OKS in z vodjem inženiring grupe se je zanimal, v kakšnem položaju se je naše podjetje znašlo zaradi novih novih gospodarskih ukrepov. V zelo sproščnem medsebojnem izmenjavanju mnenj je tovariš Marinko dejal:

»Samoupravljanje si ne smemo zamisliti tako, da lahko počnemo, kar hočemo in pri tem zamenarimo vse zakonitosti ekonomike, velikokrat tudi tehnike.«

»... na splošno pa velja, da bolje delajo v tistih delovnih organizacijah, kjer jih nekaj sili, da intenzivno iščejo načine za boljše gospodarjenje. Izgube se pojavljajo tam, kjer računajo, da jih bo nekdo pokrival. Zelo malo pa je primerov, da bi v občinah, ki niso finančno močne, delala podjetja ali delovne organizacije z izgubo. Zato pa so zaman razprave okrog teh vprašanj, dokler ne bomo imeli sistema tako izpopolnjen, da bo sam po sebi gnil delovno organizacijo naprej, dokler jih ne bo silil v boljše gospodarjenje.«

Tovariša Marinko pa je zanimalo, v kakšnem trenutnem položaju se nahajamo, z ozirom na to, da so mu znane težave našega podjetja s preskrbo reprodukcijskega materiala v letošnjem prvem polletju.

Naši predstavniki so mu razložili, da smo v prvem polletju izvršili plan samo 36 odstotno ravno zaradi težav s surovinami, da pa trenutno te imamo. Ni pa še zagotovljenih sredstev za ostale štiri mesece, čeprav si močno prizadevamo, da izpolnimo obveznosti izvoza. Tovariš Marinko je dejal, da se bodo te težave gotovo pojavljale še določen čas, da pa bo tudi gospodarska reforma na tem področju prinesla dosti sprememb.

Ko se je tovariš Miha Marinko poslovil, je zaželel kolektivu »Sava« veliko delovnih uspehov.

politiko dvigovanja prodajnih cen preko politike cen, ki jo je gospodarska reforma predvidela, pomeni izkoriščanje trenutnih težav, s katerimi se celotna družba bori in pomeni pravzaprav špekulacijo. Tega vidika vključevanja v gospodarsko reformo se ne bom dotikal, ker ga imajo v rokah že gospodarska sodišča. Tudi na občinski skupščini je tekla razprava okrog raznih nepravilnosti. Bile so tudi take »cvetke«: če je drugje kruh, mleko, meso in če... če

je naraščali kot denarni. Na ta način bomo prišli do skladnejših odnosov, do stabilizacije gospodarstva, o čemer smo že govorili. Šele s tem bomo dosegli, da bo dinar veljal več. V pogojih stabilnejših odnosov ima sledeč proces, kateremu se danes samo bridko nasmehnemo, da se osebni dohodki počasi dvigajo, prodajne cene pa padajo. Potem šele lahko govorimo, da se življenjski standard res vidno dviga. Do takšne-

(Nadaljevanje na 2. strani)

Sindikalna organizacija naj dela za dobrobit članov kolektiva

V naši sindikalni podružnici je v skladu s statutom, sprejetim na V. kongresu ZSJ, izvršena reorganizacija sindikalnih pododborov in s tem v zvezi je tesno povezano tudi delovanje naše sindikalne organizacije. Dosedanji način dela po sindikalnih pododborih je bil verjetno preveč razdrobljen in premalo aktiven. Seveda se isto postavlja danes pred novoustanovljene sindikalne podružnice. Da bi se delo bolj poživilo, pa moramo sindikalni organizaciji dati pravo mesto in pomen. Naloge, ki stoje pred nami, niso odvisne samo od posameznikov, ampak od nas vseh. Predstavljamo pa si, da moramo delati le v krogu, kot so sindikalni odbor in predsedstvo. Moramo pa vedeti, da samo s skupnimi naporimi lahko tudi naša sindikalna organizacija dela normalno in seveda vzporedno s tem dosega uspehe.

Delovanje naše organizacije poskušamo poživiti prav z vključevanjem posameznikov v delo, ki bodo s svojim znanjem in mnenji doprinesli k uspešnejšemu delu. Tako delo je v interesu vseh članov našega kolektiva. Da je kolektiv dovolj zrel tudi za velike naloge, nam kažejo naši rezultati v proizvodnji. Da pa smo doslej vse premalo gledali na socialno in politično plat, pa nam tudi kažejo razna nezdrava mišljenja o vlogi naših družbeno-političnih organizacij. Predvsem prevladuje mnenje, da sindikat v kolektivu nima pravega mesta. Mnogi govorijo, da je imel včasih več besede in da je delavec vsaj pri sindikatu našel zaščito, danes pa da še tega ni več. Pri tem pa taki ne pomislijo, v kakšnih okoliščinah je delovala sindikalna organizacija pred našo socialistično ureditvijo in v kakšnih danes. Vedeti moramo, da je danes delo sindikata obširnejše in odgovornost večja. To se vidi že iz tega, da posamezniki — člani sindikata — zahtevajo vso pomoč in podporo v mnogih vprašanjih.

Povem naj samo nekaj področij, na katerih naša sindikalna organizacija deluje, v bodoče pa bo morala temu delu posvetiti še večjo pozornost.

— Razvijanje socialističnih družbenih odnosov za čimvečjo udeležbo neposrednih proizvajalcev pri reševanju najvažnejših poslov podjetja in istočasno o njihovem odločanju

— Inicijativno pomagati članom kolektiva v vseh vprašanjih, predvsem pa članom samoupravnih organov v njihovem razvoju

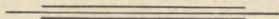
(Nadaljevanje na 3. strani)

Vsem članom kolektiva

V tem času, ko ste prejeli časopis, je večina vas že prejela brošuro »Petnajst let samoupravljanja v »Savi«. Vsi tisti pa, ki ste bili na dopustu ali v bolniškem staležu, jih lahko naknadno dvignete v pisarni svoje ekonomske enote.



ZAČASNA DOLOČILA
DELAVSKEGA SVETA PODJETJA O DELU
NOTRANJE ARBITRAŽE



PRAVILNIK
O ORGANIZACIJI IN DELU ORGANOV ZA
UGOTAVLJANJE IN IZREKANJE
DISCIPLINSKIH UKREPOV

1965



ZAČASNA DOLOČILA
VARNOSTNEGA POKRIVALA
VARNOSTNEGA POKRIVALA

PRAVILNIK

OPREDELITEV IN PRAVILNIK
OPREDELITEV IN PRAVILNIK
OPREDELITEV IN PRAVILNIK

Začasna določila DS podjetja o delu notranje arbitraže

Določila statuta podjetja dopolnjujemo v zvezi z določili Temeljnega zakona o podjetjih (Ur. l. 17/65, čl. 85 in 86) glede formiranja notranje arbitraže in načina reševanja spornih vprašanj s področja materialnega poslovanja, zato je DS sprejel naslednja začasna določila o dopolnitvi oz. spremembah določil statuta in poslovnika notranje arbitraže.

I. Spremembe in dopolnitve statuta:

a) Crtajo se členi statuta št. 47, 48, 49 in 50.

b) Namesto gornjih členov veljajo naslednja določila:

Notranja arbitraža

1.

Notranja arbitraža je organ DS podjetja, ki se izvoli za dobo dveh let.

2.

Notranja arbitraža ima praviloma šest članov in predsednika. Sestav notranje arbitraže za vsak sporni primer je urejen z določili poslovnika notranje arbitraže.

3.

Notranja arbitraža odloča o sporih iz odnosov med ekonomskimi enotami ali med podjetjem in ekonomsko enoto v zvezi z medsebojnimi dobavami in opravljanjem storitev (cene, kakovost, izročilni roki in podobno.

4.

Postopek arbitraže ureja poslovnik notranje arbitraže, ki ga sprejema DS podjetja.

5.

Odločba notranje arbitraže je dokončna. Možna je le pritožba na knjižni nalog o višini nadomestila.

Predlog poslovnika notranje arbitraže

1.

Notranja arbitraža je organ DS podjetja, ki rešuje izključno sporna vprašanja finančno-materialnega značaja, ki izhajajo iz poslovanja med ekonomskimi enotami ter med ekonomsko enoto in podjetjem kot celoto in sicer:

- a) nepravočasna dobava materiala,
- b) nepravočasno izvršene storitve,
- c) dobave nekvalitetnega materiala,
- d) nekvalitetno izvršene storitve,
- e) cene in podobno

Določbo tega poslovnika so obvezne tako za notranjo arbitraže, kot tudi za vse ekonomske enote oziroma posamezne člane kolektiva podjetja.

2.

Notranja arbitraža ima šest članov in predsednika.

Dva člana se izbere izmed petnajstih članov, ki jih imenuje DS podjetja za dobo dveh let, s tem da ne more biti izbran za primer spora, ko je njegova ekonomska enota, iz katere izhaja, bodisi tožeča ali tožena stran.

V primeru spora med ekonomsko enoto in podjetjem se po postopku iz prejšnjega odstavka imenujejo trije člani notranje arbitraže.

3.

Vsaka ekonomska enota je dolžna izvoliti za dobo dveh let

— dva člana notranje arbitraže v primerih sporov z drugimi ekonomskimi enotami in

— tri člane notranje arbitraže v primeru spora enote s podjetjem kot celoto.

4.

Predsednika notranje arbitraže izberejo izmed članov kolektiva za vsak sporni primer člani notranje arbitraže, ki so imenovani s postopkom, predvidenim v 2. in 3. čl. tega poslovnika.

Ce se glede imenovanja predsednika člani notranje arbitraže ne morejo sporazumeti, imenuje predsednika UO podjetja.

5.

Predsednik vodi delo notranje arbitraže in je dolžan skrbeti, da je postopek v skladu s tem poslovníkom.

6.

Vodja splošne službe je dolžan skrbeti, da se pravilno izvaja postopek imenovanja članov notranje arbitraže, skrbi za zakonitost postopkov z inštruktažo in nasveti predsedniku arbitraže in daje o delu notranje arbitraže redna poročila DS podjetja.

7.

Vse organizacijsko administrativne posle za notranjo arbitražo opravlja tajništvo samoupravnih organov v splošni službi.

8

Pravico in dolžnost prijavljati sporne primere iz odnosov med ekonomskimi enotami ali med ekonomsko enoto in podjetjem imajo direktor podjetja in vodje ekonom-

skih enot, organi upravljanja podjetja (DS in UO z večino glasov) ter organi upravljanja ekonomskih enot (t. j. DS EE ali ZD EE z večino glasov) iz področja pristojnosti notranje arbitraže.

Prijave morajo biti predložene tajništvu samoupravnih organov na obrazcu, ki ga predpiše splošna služba ter mora biti sestavljen po načinu, ki je predviden s tem poslovnikom.

Motivi za prijavljanje škode notranji arbitraži so:

- ugotovitve (DS EE ali ZD EE)
- ugotovitve upravnega odbora
- ugotovitve DS podjetja
- občasna poročila SOP-a, PAS-a in službe kakovosti
- lastna zapažanja vodje ekonomske enote ali direktorja podjetja.

9.

Prijava notranji arbitraži mora vsebovati izčrpne podatke o nastali škodi in vzrokih spora, predvsem pa:

a) točno oznako izdelka, polizdelka, surovine ali storitve,

b) število izgubljenih ur, ki jih je utrpela EE zaradi pomanjkljivosti dobavljenega materiala ali storitve in v primerih, ko ni mogoče ugotoviti število izgubljenih ur, opiše količino izpadlih polizdelkov oz. izdelkov,

c) ekonomsko enoto in po možnosti obračunsko enoto ali delavca, ki je po mnenju prijavitelja povzročitelj nastale škode,

d) količino dobavljenega materiala, številko in datum dokumenta (materialnega čeka) oz. številko in datum naročilnice za interne storitve, v kolikor je škoda povzročena zaradi nekvalitetne storitve,

e) točno oznako pomanjkljivosti in čas, v katerem so se te pomanjkljivosti pojavile ter posledice,

f) oznako prijavitelja ter podpis z datumom prijave.

Ce je vzrok nastale škode slaba kvaliteta materiala, mora prijavitelj svoji prijavi predložiti tudi vzorce tega materiala.

10.

Prijavo mora vodja prizadete ekonomske enote ali direktor podjetja predložiti tajništvu samoupravnih organov najkasneje v štiriindvajsetih urah po ugotovitvi škode.

Notranja arbitraža mora pristopiti k delu takoj ter izdati odločbo o rešitvi spora najkasneje v desetih dneh po prijavi spora ter o tem obvestiti prizadete EE in stroškovno knjigovodstvo.

11.

Ce je prijava o sporu pomanjkljiva oz. ne vsebuje osnovnih podatkov po 9. čl. tega pravilnika, se zavrne.

12.

Ce prijava ni predložena notranji arbitraži pravočasno, se zahtevke za povračilo škode zniža za vsak dan zamude za 5 odstotkov. V primeru, kadar preteče več kot eno leto od dneva ugotovitve o nastali škodi do dneva prijave, le-ta zastara.

13.

V kolikor je potrebno, lahko predsednik notranje arbitraže za rešitev posameznih spornih vprašanj določi tudi strokovnjaka-izvedenca, ki ni član komisije, pa bi lahko strokovno pripomogel pri reševanju spora.

14.

Notranja arbitraža mora pri reševanju spornih zadev zaslišati odgovorne osebe prizadetih EE ter proučiti dobavljeni material, izvršene storitve oz. dokumentacijo. Po potrebi lahko notranja arbitraža zahteva laboratorijske storitve ali storitve drugih EE, da bi s tem ugotovila dejanske vzroke slabe kvalitete ali nepravočasno izvršenih storitev.

15.

O rešitvi spora mora notranja arbitraža izdati pismeno odločbo, na osnovi zapisnika o razpravi. Odločbo podpišejo vsi člani arbitraže in jo predložijo vsem EE, ki so v sporu soudeležene ter stroškovnemu knjigovodstvu.

16.

Notranja arbitraža sklepa z večino glasov.

17.

Stroškovno knjigovodstvo mora v dveh dneh po prejemu odločbe o rešitvi spora obračunati vrednost nadomestila za povzročeno škodo ter izdati knjižni nalog, ki ga mora predložiti v vednost vsem v sporu soudeleženi EE in komisiji za razv. sistema delitve dohodka ter tajništvu samoupravnih organov.

18.

Vrednost nadomestila zajema praviloma izgubljen vloženo delo, ki nastane zaradi pomankljivosti, navedenih v 1. čl. tega pravilnika ter se vrednoti tako, da se število izgubljenih delovnih ur množi s povprečnim OD na eno delovno uro oškodovane EE v preteklem mesecu.

Nadomestila se določi tako, da se upošteva število zaposlenih prizadetih EE, kar se doseže na ta način, da nastalo škodo oškodovane EE obračunamo na zaposlenega v tej EE ter mora EE, ki je škodo povzročila, poravnati škodo v obliki nadomestila v znesku, ki na zaposlenega te enote ne presega zneska škode na zaposlenega oškodovane EE.

Celokupni znesek nadomestila, ki ga mora EE — povzročitelj pomanjkljivosti — poravnati v korist oškodovanim EE, ne sme presegati 20-odstotnega dela mase OD, ki jo je EE dosegla v preteklem mesecu. V primeru spora med ekonomsko enoto in podjetjem kot celoto ali obratno, nadomestilo ne sme presegati 20-odstotnega dela mase osebnih dohodkov, ki jo je ekonomska enota dosegla v preteklem mesecu.

19.

Ekonomska enota ima pravico pritožbe na notranjo arbitražo v zvezi z višino nadomestila, če ta ni ugotovljena v skladu z določili tega poslovnika. Pritožbo mora EE predložiti tajništvu samoupravnih organov v roku petih dni po prejemu odločbe.

20.

Skoda, ki je nastala po višji sili se pokriva na način, ki ga določa pravilnik o delitvi osebnih dohodkov.

21.

Določbe tega pravilnika v pogledu obračunavanja nadomestila se smatrajo za sestavni del pravilnika o delitvi OD.

22.

Sprejemanje poslovnika notranje arbitraže ter spreminjanje njegovih določil je v pristojnosti DS podjetja.

23.

Ta poslovnik stopi v veljavo takoj, ko ga sprejme DS podjetja. Istočasno preneha veljavnost dosedanjega poslovnika arbitražne komisije.

Direktor:
Janez Beravs, dipl. ing.

Predsednik DS:
Jože Kužnik

PRAVILNIK

o organizaciji in delu organov za ugotavljanje in izrekanje disciplinskih ukrepov

1.

S tem pravilnikom se določa organizacija, način dela in pristojnost organov za ugotavljanje in izrekanje ukrepov za kršitev delovnih dolžnosti.

2.

Vsak član delovnega kolektiva je dolžan izpolnjevati delovne dolžnosti, ki izvirajo iz delovnega razmerja, po

splošnih veljavnih predpisih ter samoupravnih aktih podjetja, pri čemer mora varovati družbeno premoženje, vlagati v delo svoje osebne in strokovne sposobnosti, smotrno uporabljati proizvodna sredstva, imeti pravičen odnos do sodelavcev in članov kolektiva ter strokovno, vestno in dosledno izpolnjevati vse ostale delovne dolžnosti. Kršitev teh določil ima za posledico disciplinske ukrepe.

3.

Postopek za ugotavljanje in izrekanje ukrepov izvajajo samo kolektivni organi (disciplinska komisija, delavski svet podjetja).

Posamezni član kolektiva sme le začeti postopek s tem, da vloži obtožni predlog (disciplinsko prijavo), izvrši poizvedbe z zaslišanjem ter zbira dokaze.

4.

Član kolektiva ne sme biti disciplinsko kaznovan preden ni zaslišan, razen če se temu ne odzove iz neopravičljivih razlogov.

5.

Disciplinska komisija je sestavljena iz petih članov in parv toliko namestnikov. Tri člane (namestnike) izvoli delavski svet podjetja, dva člana (namestnika) pa izvoli vsaka EE.

Disciplinska komisija odloča z večino glasov najmanj treh prisotnih članov.

Za uspešno izvedbo disciplinskega postopka pa morata biti navzoča najmanj dva člana komisije, izvoljena od DS podjetja.

V primeru, da je za določen ukrep glasovalo polovico članov komisije, predsednik ponovi posvetovanje in glasovanje. Če tudi po tem glasovanju ostane stanje neizpremenjeno, se mora zasedanje ponoviti s sestavo vseh petih članov komisije.

6.

Kadar gre za hujše kršitve delovne discipline s predlogom za izključitev iz delovne skupnosti, obravnava take primere delavski svet podjetja.

7.

Disciplinski postopek se prične z vložitvijo disciplinske obtožnice, ki jo praviloma vloži vodja EE ali direktor podjetja. Disciplinsko obtožnico lahko vložijo tudi drugi člani kolektiva.

Na osnovi obrazložene disciplinske obtožnice prične postopek tajnik disciplinske komisije, ki lahko zasliši obdolženca, priče ter izvrši tudi druge poizvedbe in zbere dokaze.

8

Tajnik disciplinske komisije lahko v sporazumu s predsednikom zavrne prijavo za uvedbo disciplinskega postopka, če se ugotovi, da ne gre za kršitev delovne discipline ali pa je kršitev lažjega značaja, tako da je mogoče doseči svoj namen tudi z drugimi ukrepi.

9.

Član kolektiva ima pravico vzeti si v postopku pred disciplinskimi organi zagovornika.

10.

Uvedba disciplinskega postopka ni mogoča po preteku 1 meseca po storitvi disciplinskega prekrška; le za hujše disciplinske prekrške, za katere je mogoče izreči kazni izključitve iz delovne skupnosti, zastara pregon v 3 mesecih od storitve dejanja.

Disciplinski prekršek zoper družbeno premoženje po členu 5. pa zastara v treh mesecih, računano od dneva, ko so bili storjeni odnosno ko se je zanj zvedelo.

Odločbo disciplinske komisije ali delavskega sveta podjetja je mogoče izvršiti v enem mesecu od njene pravno-močnosti.

11.

Član delovne skupnosti je disciplinsko odgovoren za kršitev delovne discipline, če je dejanje storil z naklepom ali iz malomarnosti.

12.

Za kršitev delovne discipline sme disciplinska komisija ali DS podjetja izreči naslednje kazni:

- opomin
- javni opomin
- zadnji javni opomin
- izključitev iz delovne skupnosti

13.

Delovna skupnost sme izreči izključitev iz delovne skupnosti samo za hujšo kršitev delovne discipline, za kar velja zlasti naslednje:

1. Vse oblike prisvajanja družbenega premoženja.
2. Dvakratni prihod na delo v vinjenem stanju ali pijančevanje med rednim delovnim časom v enem letu.
3. Trije neopravičeni izostanki v nepretrganem trajanju ali štirje neopravičeni izostanki v enem letu.
4. Zloraba položaja ali namerno prekoračenje danega pooblastila.
5. Povzročitev večje premoženjske škode z namernim ali iz velike malomarnosti opravljenim delom.
6. Večkratna neopravičena odklonitev izvršitve delovnih nalogov, ki jih izdajo pristojni organi ali člani kolektiva v podjetju.
7. Ponarejanje listin ali dajanje nepravilnih podatkov, ki utegnejo vplivati na sklenitev, trajanja ali prenehanja delovnega razmerja ali na ugotavljanje osebnih prejemkov članov kolektiva in podobno.
8. Opuščanje ukrepov za higiensko-tehnično varstvo pri delu.
9. Sprejemanje daril ali drugih koristi, od tretjih oseb v škodo kolektiva.

10. Povzročanje nereda ali fizičnega obračunavanja v kolektivu.

11. Namerna kršitev statuta.

12. Neprijava disciplinskih prekrškov.

13. Vsako izdajanje poslovne tajne.

14.

Kazen za hujše kršitve delovne discipline, za katere se določa izključitev iz delovne organizacije, izreka delavski svet podjetja z večino glasov vseh članov s tajnim glasovanjem.

Vedno pa izvede disciplinski postopek in izreka kazni delavski svet zoper člane

a) delavskega sveta podjetja

b) upravnega odbora podjetja

Postopek iz tega člena izvede disciplinska komisija na podlagi disciplinske obtožnice.

15.

Disciplinska komisija zasliši obtoženca, priče in izvede druge potrebne dokaze ter s predlogom za izključitev iz delovne skupnosti predloži delavskemu svetu podjetja celotno gradivo v obravnavo in dokončno sklepanje.

16.

V disciplinskih zadevah iz prejšnjega člena poroča delavskemu svetu predsednik ali tajnik disciplinske komisije.

V primeru, da delavski svet ugotovi, da ni razlogov za izključitev, lahko izreče drugi disciplinski ukrep ali pa popolnoma oprostí obtoženca obtožbe, če meni, da na osnovi predloženega dokaznega gradiva obtoženec ni storil disciplinskega prekrška.

17.

Pri obravnavanju disciplinskih prekrškov se komisija in delavski svet ravnata po določenih zakona o delovnih razmerjih, splošnih načel zakonika o kazenskem postopku ter določenih tega pravilnika.

Na zasedanju komisije ali delavskega sveta se vodi zapisnik, v katerem se ugotavlja:

- ali je bil obtoženec pravilno vabljen na obravnavo;
- ali je obtoženec prejel disciplinsko obtožnico in je imel možnost za obrambo;
- zapišejo se bistvene navedbe obtoženca, prič ter drugih oseb, ki sodelujejo v postopku;
- ugotovitev ali je obtoženec kriv za kršitev delovne discipline;
- izrek kazni;
- ugotovitev, koliko članov je glasovalo za izključitev iz delovne skupnosti.

19.

Izrek kazni se izreče praviloma na zasedanju; pismena in obrazložena odločba pa se vroči obtožencu, direktorju podjetja in sindikalni organizaciji.

V odločbi mora biti naveden tudi poduk o pritožbi.

Zoper odločbo o kazni, ki jo izreče disciplinska komisija ali DS podjetja lahko obtoženec začne zoper tak sklep delovni spor v 8 dneh od prejema disciplinske odločbe na Občinsko sodišče v Kranju.

Odločba o kazni se javno razglasi na oglasni deski podjetja, razen kadar je izrečena kazen opomin.

Na razglasni deski se objavi tudi oprostilna sodba sodišča, če je bila v isti zadevi javno razglašena tudi odločba disciplinske komisije.

20.

Pri izrekanju kazni za kršitev delovne dolžnosti se upošteva zlasti:

- teža kršitve in njene posledice,
- stopnja delovne odgovornosti,
- okoliščine, v katerih je bila kršitev izvršena,
- prejšnje delo in vedenje delavca,
- pomen dejavnosti in podobno.

21.

Če disciplinska komisija ali delavski svet spozna, da ni razloga za disciplinski postopek, ustavi postopek in sporoči to osebi, ki je poslala disciplinsko obtožnico in delavcu, zoper katerega je bil postopek uveden.

22.

Obravnava pred disciplinsko komisijo ali DS je ustna in javna.

23.

Če se med obravnavo ugotovi, da je obtoženi storil še druge kršitve delovne discipline, odloči delavski svet ali disciplinska komisija ali se take kršitve takoj obravnavajo ali pa se obravnava preloži, da se izvršijo še potrebne poizvedbe in zberejo dokazi.

24.

Zoper pravnomočno odločbo o disciplinski zadevi lahko vložijo pristojni javni tožilec zahtevo za varstvo zakonitosti, če je z odločbo prekršen zakon.

25.

Disciplinski postopek je hiter.

Stroške disciplinskega postopka trpi podjetje — delovna organizacija. V postopku se ne plačajo nobene takse.

26.

Disciplinska komisija lahko po obravnavanju disciplinske zadeve zaradi hude kršitve delovnih dolžnosti v primeru, da predlaga izključitev iz delovne organizacije, izreče tudi ukrep takojšnje odstranitve z delovnega mesta, če meni, da bi njegova prisotnost na delovnem mestu zaradi značaja kršitve delovne dolžnosti lahko slabo vplivala na odnose v njegovi delovni okolici ali v celotnem kolektivu in to zlasti:

a) za utemeljen sum kaznivega dejanja zoper družbeno imovino,

- b) povzročanje fizičnih obračunavanj v kolektivu,
c) prihajanje na delo v vinjenem stanju in povzročanje nereda.

V času odstranitve z delovnega mesta ima prizadeti pravico do osebnega dohodka, obračunanega na podlagi povprečnega tromesečnega zaslужka, ki ga je prizadeti prejel pred mesecem, ko je bil odstranjen z dela.

27.

Član kolektiva, ki je bil spoznan za krivega kršitve delovne dolžnosti in je s svojim dejanjem namerno ali iz nepazljivosti povzročil materialno škodo, mora to škodo deloma ali v celoti povrniti.

Skoda se izračuna po naslednji lestvici:

od 5.000.—		100 %
od 5.000.— do 50.000.—		80 %
od 50.000.— do 100.000.—		70 %
od 100.000.— do 500.000.—		50 %
od 500.000.— do 1.000.000.—		30 %
nad 1.000.000.—		10 %

Skoda po tej lestvici se obračunava tako, da se obračunani škodi po razponu v lestvici prišteva še izračunani znesek predhodnega razpona.

28.

Ce ni mogoče ugotoviti za vsakega posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so enako odgovorni in jo morajo povrniti po enakih delih.

29.

Ce delavec ne povrne škode, jo mora delovna organizacija izterjati samo pred sodiščem splošne pristojnosti.

Zahtevo za povrnitev škode izstavi vodja EE, podpiše pa direktor podjetja.

Predsednik delavskega sveta:
(Kužnik Jože)



▲ Večina nas je že občutila poostrene mere naše vratarske službe, kar je bilo že potrebno z ozirom na to, da so se nekateri kar sprehajali mimo vratarnice. Naš fotograf je tokrat »ujel« Toneta Globočnika.

Iz zapisnikov sej DS EE

Na osnovi sklepa delavskega sveta podjetja, ki je bil sprejet na prvi izredni seji, se morajo splošni stroški v ekonomski enoti valjarna I znižati najmanj za deset odstotkov. To naj bi bil eden izmed faktorjev za povišanje osebnih dohodkov na račun zvišanja cen. Finančna služba je izdelala pregled porabe stroškov v prvem polletju letošnjega leta v primerjavi s planom porabe za to obdobje in jih dala v obravnavo ekonomski enoti.

Delavski svet ekonomske enote valjarna I je posamezne postavke teh stroškov pretehtal in ugotovil sledeče:

Stroškov za električno energijo ekonomska enota ne bo mogla znižati, pač pa se bodo zaradi podražitve verjetno celo povišali. Na odpis orodij osnovnih dejavnosti ekonomska enota ne more vplivati. Zmanjšali bodo porabo rezijskega materiala tako, da se poostri varčevanje z njim. Omejili bodo porabo mazovega mila. Povsod, kjer se to da, naj bi uporabljali večje papirnate rolce (bune. Poraba pisarniškega materiala je v ekonomski enoti minimalna, tako da se bodo stroški s poostrenim varčevanjem le malenkostno zmanjšali.

Stroški za storitve zunanjih podjetij so bili v prvem polletju izredno visoki, vendar bi se z nabavo ustrežajoče in kvalitetne robe lahko bistveno znižali. Prav tako so stroški za storitve gumarskega izobraževalnega centra visoki, vendar pa ekonomska enota nanje ne more vplivati, ker se celotni stroški delijo po posebnem ključu ne glede na to, v kateri ekonomski enoti so bile opravljene storitve.

Prav tako ne more ekonomska enota vplivati na:

- obresti od kreditov za osnovna sredstva
- obresti od kreditov za obratna sredstva
- stroške za izobraževanje kadrov

- zavarovalne premije
- vkalkulirane stroške za investicijsko vzdrževanje
- stroške menz
- izdatke za prevoze nad 1000 dinarjev
- vkalkulirano amortizacijo
- vkalkulirane obresti od poslovnega sklada
- prispevek za socialno zavarovanje — dopolnilni

Poraba mleka, čaja in kave bi se lahko bistveno znižala. Način točenja čaja je nepravilen in se ta poliva v velikih količinah (iztočitev mrzlega čaja iz cevi, tako da priteče vroč, pomivanje posod z njim ipd.). Mleko naj bi se posameznikom delilo pri malici, izvršili pa naj bi tudi ponovni popis, kdo želi mleko prejemati. Pri vsej zaščitni opremi se bo poostri varčevanje. Pri nabavi je treba bolj paziti na kvaliteto, saj posebno čevlji včasih vzdržijo premalo časa.

Stroški storitev transporta so bili v prvem polletju znatno prekoračeni, vendar pa je bila ekonomska enota neupravičeno bremenjena tudi za prevoze zmesi, kalupov, zobnikov, puš in podobno. V bodoče ta delovna enota zahteva, da se je bremenijo samo za tiste prevoze, ki so dejansko izvršeni za potrebe ekonomske enote (v glavnem je to prevoz surovin). Vse storitve se bodo kontrolirale, glede na dejansko porabljen čas in jih bo predpisoval vodja ekonomske enote.

Kot je razvidno, ekonomska enota na veliko stroškov ne more vplivati sama, ampak so odvisni od drugih ekonomskih enot (vzdrževanja in strokovnih služb) in tako konkretnega znižanja v skupni višini deset odstotkov ne more izdelati. Ponovno pa je delavski svet poudaril štednje na materialu in skrbno ravnanje s stroji, da se s tem zmanjšajo stroški za storitve.

Sindikalna organizacija naj . . .

(Nadaljevanje s 1. strani)
— Borba proti birokratskim in drugim pojavom, ki zavirajo razvoj kolektiva in istočasno sistem samoupravljanja.

— Zaščito delavcev na delovnem mestu, vpliv na reševanje stanovanjske problematike in vseh drugih vprašanj, vezanih na življenjski standard.

— Pravna zaščita delavca v delovnem odnosu, kar še bolj precizira novi temeljni zakon o delovnih razmerjih

To je nekaj osnovnih nalog, ki jih sindikalna organizacija mora izvrševati. Če so nam znane te osnovne naloge, nam ni potrebno spraševati, kakšno vlogo ima sindikat in neutemeljeno je mnenje, da sindikat predstavljajo posamezniki, ne pa vsi člani kolektiva in da le-ti plačujejo samo članarino.

Delo v sindikalnih podružnicah je treba poživiti. To bomo dosegli le s skupnimi naporimi, z aktiviranjem vsega članstva sindikalne organizacije kolektiva. Želim, da bi člani naše organizacije razumeli svojo vlogo in dolžnost ter tako vplivali na delo sindikalnih podružnic in sindikalnega odbora.

PAVEL GANTAR



Zaposlili

V času od 15. do 24. avgusta 1965 so se na novo zaposlili: Marinka Valter, Elizabeta Sterlek, Marija Ličan in Nada Nemeč

Iz sorodnih kolektivov: „REKORD“

Tudi v tovarni gumijevih izdelkov »Rekord« iz Rakovice pri Beogradu se je delovni kolektiv resno lotil uresničevanja načel nove gospodarske reforme. Iz njihovega glasila »Rekord« vam posredujemo kratek prispevek o tem — kako so se v tem sorodnem kolektivu lotili izvajanja te zahtevne naloge.

Da bi se nova načela v gospodarstvu dosledno izvajala, je treba dvigniti produktivnost dela na vsakem delovnem mestu, izkoristiti vse notranje rezerve, zmanjšati odstotek škarta itd. Da bi se vse to uresničilo, je zelo važno, da vsak delavec dobro pozna svoje delovno mesto, ker samo dolgoročna praksa in odgovarjajoče strokovno znanje in zalaganje delavcev na delovnem mestu lahko daje dobre rezultate. Navedli bi nekoliko primerov takšnega poslo-

vanja v oddelku pnevmatikarne, v katerem je z dobro organizacijo dela in zalaganjem delavcev dvignjena produktivnost in zmanjšan odstotek škarta.

Ko smo pričeli s proizvodnjo zunanjih traktorskih gum dimenzije 10×28, je en delavec v osmih urah naredil šest komadov, danes pa v istem času ta delavec naredi 21 komadov teh gum. — Ali, pred dvema letoma je na avtoklavu na eni izmeni pet delavcev vulkaniziralo petnajst plaščev, danes pa jih petinštirideset.

Se so delovna mesta, kjer produktivnost raste, vendar obstajajo tudi taka, kjer je produktivnost na istem nivoju ali celo pada. Toda proizvodni pogoji so se popolnoma spremenili in naša najvažnejša naloga je, da vedno in na vsakem delovnem mestu povečujemo produktivnost do maksimuma. To pa bomo zmogli samo, če bomo razumeli, da je od tega odvisen uspeh celotnega kolektiva.

Izvlački iz . . .

Nadaljevanje z 2. strani
valjev. V pomožnih enotah, predvsem pa v strokovnih službah, je porast precej nižji.

Finančni uspeh delavske restavracije za prvo polletje je negativen kot vsa pretekla leta. Izguba se je pravzaprav še povečala v primerjavi s prvim polletjem lanskega leta, kar je posledica podražitve prehrabnih artiklov na eni strani in nespremenjenih prodajnih cen za tople obroke in kosila za člane kolektiva na drugi strani.

Iz poslovnega poročila za prvo polletje je razvidno, da zastoja v proizvodnji znatno vplivajo ne samo na manjši celotni dohodek, temveč tudi na porast splošnih stroškov (predvsem stalnih), zato moramo v nadaljnjem obdobju posvetiti še več pozornosti nastajanju splošnih stroškov, ekonomičnejši porabi materiala in kvaliteti proizvodnje. Le na ta način bomo premostili težave, ki jih povzročajo motnje v proizvodnji.

• OBVESTILO • OBVESTILO • OBVESTILO •

Solski center za blagovni promet v Kranju — Zupančičeva 22 razpisuje vpis v naslednji šoli za odrasle:

- v komercialno dvoletno šolo
- v poslovodsko dvoletno šolo

Pod prvo je potrebna končana poklicna šola prodajalca ali ustrezna šola katerekoli druge gospodarske dejavnosti, pod drugo pa mora biti kandidat zaposlen v blagovnem prometu. Ostale podrobne informacije dobite v pisarni šole, telefon 21248.

Delavska univerza Kranj razpisuje naslednje tečaje in seminarje:

Priljubljen tečaj za višje razrede osnovne šole. Snov je razdeljena na dva tečaja. Prvi tečaj obsega snov 5. in 6. razreda, drugi tečaj snov 7. in 8. razreda. Predavanja v vsakem tečaju trajajo 24 tednov, in to štirikrat tedensko v popoldanskem ali večernem času.

Pogoji za sprejem v tečaj so: starost najmanj 17 let, da je kandidat v rednem delovnem razmerju in da ima za prvo skupino dovršene vsaj 4 razrede osnovne šole, za drugo pa dovršen 6. razred osnovne šole.

Mesečna šolnina bo znašala orientacijsko 6.000 din.

Pri vpisu je treba predložiti rojstni list, potrdilo o zaposlitvi in zadnje šolsko spričevalo.

Autobusno podjetje »Trans-turist« nas je obvestilo o naslednjih izletih, ki jih namerava prirediti do konca tega leta.

— Potovanje v Francijo, Italijo in Švico z obiskom Genove, Pariza, Marseilla, Nice, Monaca, Milana in Benetk

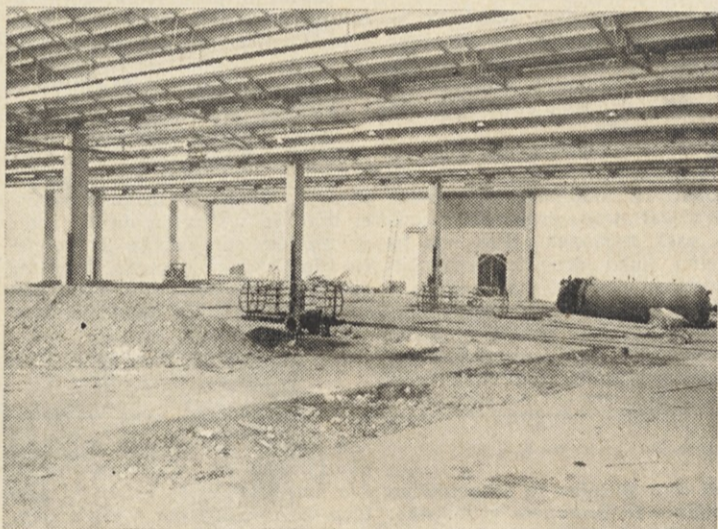
— potovanje v Bolgarijo in Turčijo z obiskom Istanbula in Sofije

Cena potovanja je 69.900 dinarjev.

— Novoletno potovanje na Madžarsko z avtobusom.

Cena je 16.200 dinarjev.

Interesenti, ki se zanimajo za potovanja v tujino, naj se zglasijo pri tov. Minki Muri, služba za družbeni standard.



▲ Še pred nekaj meseci je bil pogled v tehnično halo takle. Zdaj pa tu že tečejo stroji, roke naših monterjev pa vsak dan postavljajo še nove. Zaenkrat bo to edini oddelek, v katerem so izpolnjeni sodobni pogoji dela

- konfekcija koles, Ivan Lapajne
- pletenje cevi na Calter stroju, Jože Novak
- delavec pri odvijanju rivalit cevi, Alojz Požek
- priprava duš za rivalit cevi, Ivan Ternar
- pomožni skladiščni delavec v skladišču surovin, Zlata Tušar
- priprava surovcev za termoforje, Marija Zdolšek
- referent za OD, Marija Benedik
- saldokontist.

Izstopili

Ana Vozelj — starostno upokojena, Angela Pelcl — predčasno upokojena, Milan Zupan, Stane Sveglj, Marija Gros — samovoljna prekinitev dela, Miloš Trišič, Milan Kopač in Boža Bergant — sporazumno.



▲ Čeprav je Franc že drugega avgusta srečal Abrahama, se še vedno dobro počuti in pravi, da bo še ostal v našem kolektivu

Petdesetletnik

Drugega avgusta je praznoval 50-letnico rojstva naš dolgoletni sodelavec Franc KOPAC.

Rodil se je v Tržiču v revni osemčlanski delavski družini. Zaslужil je samo oče, ki je delal v predilnici v Tržiču. Franc je v svoji mladosti občutil pomanjkanje, saj je bila očetova borna plača za osemčlansko družino res zelo malo.

S štirinajstim letom se je Franc že zaposlil v predilnici v Tržiču, kjer je več let delal oče. V njej je prebil približno 19 let, nato pa se zaposlil v tovarni »Iskra« v Kranju oziroma po dveh letih v »Zimarici« v Stražišču, kjer je delal le dve leti in pol.

V naše podjetje je prišel meseca junija leta 1953. Najprej je začel delati v oddelku valjarne kot pomožni delavec pri trolajčnem kalandru. Od tu je bil po štirih letih na lastno željo prestavljen v mehanično delavnico, kjer je vse do junija letos opravljal posle upravljalca dvigala, od tedaj dalje pa opravlja posle pomožnega ključavničarja.

Tovariš Kopač je s svojim delom prav zadovoljen. Tudi s svojimi sodelavci in nadrejenimi se dobro razume in želi, da bi v takem razumevanju ostali še naprej.

SODELAVCI MU OB NJEGOVEM JUBILEJU ŽELIMO SE MNOGO DELOVNIH USPEHOV, V KROGU NJEGOVE DRUŽINE PA VELIKO SREČNIH IN ZDRAVIH LET.

Angela je odšla v pokoj

Enaindvajsetega avgusta je bila predčasno starostno upokojena naša dolgoletna sodelavka Angela PELCL. Kot je to že navada, smo tudi njo ob odhodu v pokoj prosili za kratek razgovor, v katerem je dejala:

Kot hči desetčlanske delavske družine sem občutila že v zgodnji mladosti veliko pomanjkanje. Očetov zaslužek je bil za tolikšno družino toliko kot kaplja v morje. Otroci smo morali kaj kmalu od doma za zaslužkom. Sama sem odšla s sedemnajstim letom v Srbijo za bratom, od koder pa sva se oba že po treh letih vrnila. Pot me je zanesla v Kranj. Najprej sem se, kakor tudi moj mož, zaposlila v barvarni »KOLIAS« v Kranju. Tu sva delala le dve leti, leta 1932 pa sva se oba zaposlila v sedanjem podjetju oziroma v takratni tovarni »Semperit«. Sprejeta sem bila v oddelek za izdelovanje velozračnic. Ker se je ta izdelek šele takrat začel proizvajati, sem bila jaz prva, ki so me naučili izdelovati velozračnice in sem prvo velozračnico tudi izdelala. Po štirih letih sem bila premeščena v cevarno. Tu sem delala vse do leta 1950, ko sem morala zaradi družinskih razmer prekiniti delo.

V tovarni »Sava« sem se ponovno zaposlila februarja



leta 1964 v ekonomski enoti prešani izdelki, oziroma po petih mesecih v ekonomski enoti tehnični izdelki pri sekanju konzervnih obrobov in zadrž, kjer sem delala vse do upokojitve.

V tej ekonomski enoti sem se počutila prav dobro, saj sem v tem oddelku prebila skoraj 18 let. Tudi s sodelavci smo bili vedno v dobrih tovariških odnosih.

PRIDNI SODELAVKI ŽELIMO SE MNOGO SREČNIH IN ZDRAVIH LET V KROGU NJENE DRUŽINE.



Preventivna požarna zaščita

Pri izvajanju požarnovarnostne službe v delovni organizaciji moramo nujno omeniti tudi strokovno vzgojo vseh članov delovnega kolektiva in ne samo gasilcev. Zato bom skušal v tem sestavku navesti nekaj splošnih navodil glede preventivne požarne varnosti, ki lahko preprečijo nastanek požara.

● Vsak delavec je dolžan skrbeti za red in čistočo na svojem delovnem mestu.

● Odpadke, posebno take, ki so namaščeni z oljem, krpe za čiščenje in drug odpadni material, moramo odstraniti od strojev in drugih pogonskih naprav ter jih pospraviti v za to dolo-

čene in dobro zaprte kovinske ali pločevinaste posode.

● Lahkovnetljive tekočine in eksplozivni material se ne sme uporabljati na delovnih mestih, če to ni vezano s tehnološkim procesom oziroma s potrebo delovnega mesta.

● V prostorih, v katerih obstaja nevarnost požara, ne smemo vstopati z odprtim plamenom, niti vžigati tega, preprečiti moramo vsak nastanek iskre niti ne smemo kako drugače povzročiti nevarnost eksplozije ali požara.

● Pretakanje lahkovnetljivih tekočin kakor tudi drugih nevarnih kemikalij, se sme opravljati samo v za to posebej določenem pro-

storu, ki je osvetljeno s predpisano umetno razsvetljavo.

● Lahkovnetljive in gorljive predmete ne smemo odlagati na grejne cevi ali peči za centralno ogrevanje, parne kotle kakor tudi ne v bližino elektromotorjev, transformatorjev in podobnih električnih naprav.

● Vse motorje in naprave za pogon, električne instalacije in mešalnike za lepila in glavne sklopke za osvetlitev na razdelilnih ploščah moramo po končanem delu popolnoma izključiti.

● Vse posode z lahkovnetljivimi snovmi in tekočinami je treba po končanem delu dobro zapreti in jih shraniti v za to določene prostore.

● Posebno pozornost je treba posvetiti odstranjevanju cigaret-nih ogorkov, saj vemo, da so prav ti mnogokrat vzrok požara.

● Vsa vrata — posebno še tista iz negorljivega materiala — na mejah požarnih sektorjev, morajo biti zaprta v delovnem času, posebno pa po končanem delu.

● Vsako okvaro na električnih vodih ali na kakem drugem delu električne napeljave je treba takoj prijaviti za to odgovorni osebi, ki bo okvaro popravila.

IVAN PETRIČ
poklicni gasilec

Vojakovo pismo

Pred dnevi smo prejeli pisemce našega bivšega sodelavca Matevža Jenkoleta, ki služi vojaški rok pri Brežicah. Oglašja se svojim bivšim sodelavcem in jih toplo pozdravlja. Piše pa takole:

Spoštovani urednik!
Nahajam se na odsluženju vojaškega roka v Cerkljah pri Brežicah. Ker sem bil do odhoda k vojakom zaposlen v mehanični delavnici II, se Vam danes prvič oglašam.

Zelo sem zadovoljen, ker mi redno pošiljate Vaš časopis. Potom njega sem vedno seznanjen z uspehi in težavami, s katerimi se delovni kolektiv »Save« vsakodnevno srečuje.

Vesel bi bil, če bi v mojem imenu pozdravili tovariša Mira Ambrožiča in Filipa Smita in jima sporočili, da se bom oglasil v podjetju, ko bom prišel na dopust.

Z vojaškim pozdravom »zdruvo« zaključujem in želim čim boljših delovnih uspehov kolektivu.

Vojnik
JENKOLE MATEVŽ
V. p. 3277/6
Cerklje pri Brežicah

Dragi Matevž!
Kakor vidiš, smo Tvoje pismo objavili. Upam, da bodo sodelavci brali te vrstice in da Te bodo z veseljem sprejeli, ko Ti poteče čas do Tvojega dopusta. Pa tudi sodelavci Ti pošiljajo tople pozdrave in želje, da se spet kmalu vrneš med nas.

Lep pozdrav in oglasi se še kaj.
Urednik

nik mimo. Medtem sem gledal skozi okno in skušal ugotoviti, kje smo. Pokrajina se mi ni zdelo preveč madžarska. Vprašal sem sprevednika, če bo kmalu Budimpešta, pa mi je dejal, da še na Madžarskem nismo. Zaradi naravnih Donave je most pri Novem Sadu neprevozen. Vlak je moral peljati nazaj in preko Indžije v Subotico.

Končno smo le prispeli v Subotico in formalnosti na meji so bile hitro opravljene. Vlak je krenil na Madžarsko. Pokrajina je



S poti po MADŽARSKI

Telefon je zabrnal kot navadno. Dvignil sem slušalko in avtomatično rekel: »Prosim, — Poženel.« — »Marečijan,« je zavnelo v slušalko. »Tovariš Poženel, odpotovati bo treba.« Takoj mi je bilo jasno, da ima tovariš Marečijan v mislih specializacijo na Madžarskem. Odšel sem v oddelek za strokovno izobraževanje, kjer sem dokončno zvedel, da je zdaj tudi madžarska stran dala soglasje za specializacijo na temo »Spoznavanje s proizvodnjo gumijevih amortizerjev.«

Na Madžarsko je bilo treba odpotovati do konca junija, bili pa smo že desetega v mesecu. Časa torej ni bilo preveč. Pohititi bo treba z nabavo potnega dovoljenja in deviznih sredstev. Čeprav je bila dirka za potnim dovoljenjem in voznimi kartami dramatična — v soboto, ob 8. uri jutraj še nisem imel kreditnega pisma in voznih kart, ki mi jih je kupovala trgovina v Beogradu, v terek dopoldne pa sem se moral že javiti na jugoslovanskem veleposlaništvu v Budimpešti — se je vse srečno končalo.

Kakor je pri naših železnicah že navada, vendar to pot ni bila njihova krivda — sem odpotoval iz Beograda z enourno zamudo. Potoval sem z nekim starejšim Poljakom, ki ni bil ravno preveč zgovoren in sva se kmalu odpravila spat. Dokumenti sem si pripravil in jih spravil pod vzglavno blazino, tako da jih ponoči, ko bi me v Subotici zbudila obmejna kontrola, ves zaspan ne bi preveč iskal. Ponavljajoč se enoli-

Rezerve so!

Reforma, 10-odstotno znižanje splošnih stroškov, izkoriščanje notranjih rezerv itd., je glavna tema nas vseh v tovarni in izven nje. Pa smo ukrenili vse za uresničenje teh načrtov? Imeli smo sestanke, vsakdo je že vedel, kaj bo naredil na svojem področju. Veliko smo govorili, veliko sklepali, toda ukrenili malo. Zivljenje in delo tečeta dalje in mi vsi vemo, da je še veliko neizkoriščenih notranjih rezerv, na katere bi mi neposredno najlažje vplivali, in to gledamo proizvajalci vsak dan.

V valjarni I je bilo ukinjeno nekaj delovnih mest, notranje rezerve so izkoriščene skoro do maksimuma, toda rezerve kljub vsemu obstajajo. Kje, se bomo vprašali, saj so rezerve izkoriščene! Poglejmo naš dnevni program, po katerem bomo delali. Na njem lepo in razločno piše, kaj moramo narediti tega dne. Kaj pa, če gledamo program celega tedna? Slika je sedaj zelo žalostna. Na primer: v ponedeljek imamo dela za vse tri izmene na vseh strojih; v torek je stal trovaljčnik in valj

za mešanje, v sredo je dela komaj za dve izmeni itd. Toda to ni le enkrat; s tem se srečujemo vsak dan. Delamo vse mogoče, da izpolnimo te praznine, toda ti stroji niso izkoriščeni stoodstotno s produktivnim delom. Delovna mesta pa morajo biti zasedena v vseh treh izmenah prav zaradi teh skokov. Vsled tega je tudi dosti premeščanja iz enega delovnega mesta na drugo, za kar je negodovanje delavcev upravičeno.

Ali se ne bi dalo tudi z bolj načrtno in enakomerno porabo polizdelkov v ostalih ekonomskih enotah tudi tu veliko doseči? Vemo, da v pnevmatikarni I obstaja rezerva delavcev zaradi pomanjkanja korda, katere nimamo kje zaposliti. Vemo tudi, da v stiskarni niso polno zasedene vse stiskalnice, ker ni delavcev. Zakaj vse to?

Postavili smo plan, se obvezali, da ga izvršimo, rezultati pa so pokazali, da smo izpod plana. Na koncu meseca pa bomo rekli: Nisem mogel in ni bilo materiala... Naredili bi plan, če bi imeli delavce... itd. Vredno premisleka! Torej rezerve so!

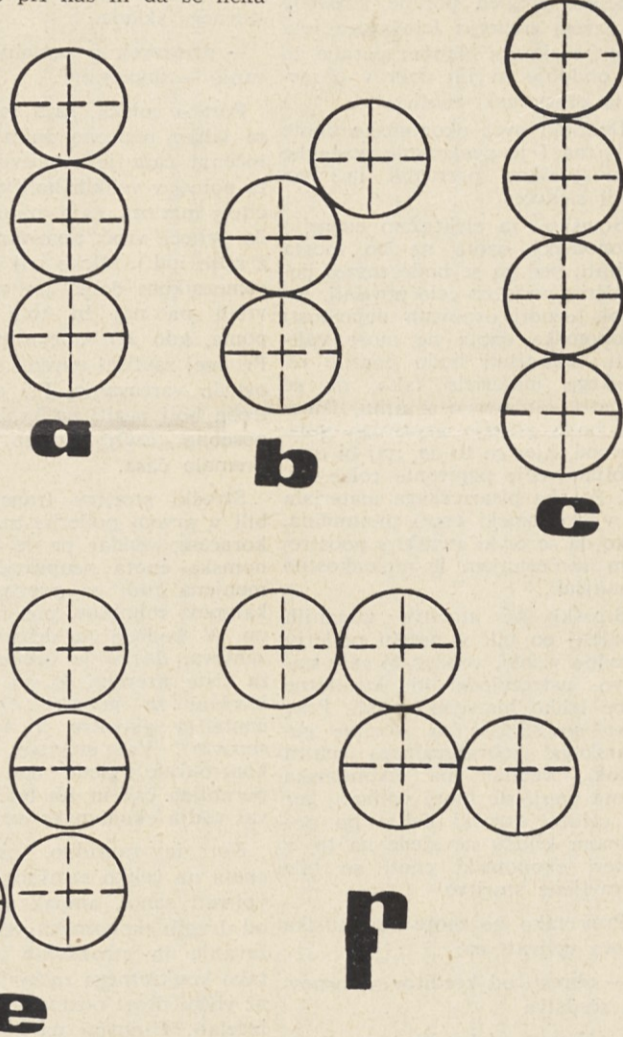
IVAN ROLIH

Kaj predstavljajo krogi?

Na sliki vidite pet skupin krogov. Predstavljajo pa...! No, to boste pač vi ugotovili. Za pomoč pri reševanju naj povemo, da so to osnovni deli strojev, ki jih uporabljamo pri nas in da se neka-

tere teh skupin označujejo tudi s črkami. Uganiti morate torej:

1. za dele kakšnih strojev gre; 2. kako posamezne skupine imenujemo.



ostala neizpremenjena, edino stražni stolpi, ki so se dvigali nad polji, so oznanjali, da tu nekje teče meja. Vlak se je ustavil v Kelebiji, madžarski obmejni postaji. Dva madžarska vojaka v zelenih uniformah sta se postavila vsak na en konec vlaka, cariniki pa so stopili v vlak. Spraševali so

po fotoaparatih, trazistorjih, pisovalci so denar in pregledovali dokumente. Bili so zelo prijazni in hitri.

Pokrajina je tudi tod naprej ostala nespremenjena, prostrana ravnina z zelenimi polji in mlakami, v katerih so čofotale rabe; kmečke hiše z ograjenimi dvorišči, nepravilno razmetani otočki zelenih listnatih gozdov in tu pa tam v daljavi bel cerkveni stolp, obdan z večjim naseljem. Vlak je brez ustavljanja s kar solidno hitrostjo drvel naprej in tri ure po odhodu iz Kelebije je bilo opaziti z leve strani tovarniški dimnike. Bližali smo se Budimpešti — prestolnici Madžarske.

◀ Pogled na Donavo, ki deli Budimpešto na dva dela — ravninski desni del Pešto in gričevnati levi del Budim. Preko Donave je speljanih več mostov. — Na sliki v ospredju je Elizabetin most, v ozadju pa Verižni most (ki je sestavljen in vezan iz verig)

Prihodnjič: V BUDIMPEŠTI
DOMINIK POZENEL