

Naš glas

GLASILO KOMBINATA DELAMARIS

INTERNA IZDAJA

LETO XI.

IZOLA, APRIL 1969

11484

STEV. 4

ZA DELOVNO ODGOVORNOST IN DISCIPLINO

VSEM VODJEM SEKTORJEV
OZ. VODJEM SAMOSTOJNIH
SLUŽB KOMBINATA
»DELAMARIS«!

Da bi se učvrstila delovna disciplina v podjetju, prenesla iniciativnost in odgovornost pri delu tudi na vse vodje oddelkov in na samostojne referente v strokovnih službah in v proizvodnji, a v smislu 101. člena statuta našega podjetja

ODLOČAM

A) Da vodja sektorja oziroma samostojne službe razpravlja vsak mesec najmanj enkrat z vsemi šefi organizacijskih enot v sektorju in z vsemi samostojnimi referenti o delu (nalogah) in o programu sektorja oziroma službe, in sicer:

1. o izvršitvi nalog za preteklo razdobje (mesec in tromesečje) za vsako organizacijsko enoto oziroma za vsako samostojno delovno mesto v sektorju s posebno ugotovitvijo in analizo:

a) subjektivnih elementov, ki so vplivali na to, da naloge eventualno niso bile izpolnjene,

b) objektivnih težav, ki so eventualno vplivale na neizpolnitev nalog, s predlogi, kako bi jih v naslednjem obdobju odpravili ob najmanjših naporih oz. ob čim manjši uporabi finančnih sredstev,

2. o programu za tekoči oz. naslednji mesec, ki mora biti pisмено sestavljen in dan v preučitev prisotnim najmanj 2 dni pred razpravo.

B) O sestanku dostavi vodja sektorja (službe) glavnemu direktorju zapisnik s prilogami:

a) o izvršitvi programa za preteklo razdobje (mesec in tromesečje)

b) o programu za naslednje razdobje (mesec). Program mora vsebovati tudi vse ukrepe,

potrebne za izpolnitev postavljenih nalog (finančna sredstva, službena potovanja, seminarji, posvetovanja itd.).

Program in zapisnik morata podpisati na levi strani izdelovalec osnutka oz. zapisnikar in na desni strani vodja sektorja oz. službe.

C) Programi dela temeljijo na naslednjem operativnem planiranju v kombinatu:

1. Do 15. v mesecu izdelajo sektorji:

- izvoz in uvoz,
- prodaja na domačem trgu,
- nabava in prodaja rib,
- vzdrževanje in energetika,
- služba razvoja in ev. ostali sektorji — plan prodaje oz. potreba za naslednji mesec, ki jih dostavljajo odgovarjajočim sektorjem (pripravi dela) in glavnemu direktorju, razdeljen na I., II., III. in IV. teden s posebej

prikazanimi potrebami za druga podjetja (npr. Skoljka Poreč).

2. Skladišča gotovih izdelkov (tudi hladilnica) izdelajo poročilo o zalogi gotovih izdelkov vsakega 1. in 15. v mesecu. Poročila morata podpisati skladiščnik in vodja sektorja ter dostaviti odgovarjajočim sektorjem in glavnemu direktorju.

3. Do 20. v mesecu izdelajo proizvodni sektorji (priprava dela) operativni plan proizvodnje za naslednji mesec, ki ga dostavijo odgovarjajočim sektorjem in glavnemu direktorju. Ob tem upoštevajo plan prodajnih sektorjev, zaloge gotovih izdelkov in minimalne serije posameznih artiklov. O tem planu razpravljajo proizvodne konference ob prisotnosti vseh vodij sektorjev in služb do 25. v mesecu. Istovčasno do 20. v mesecu proizvodni sektorji (priprava dela) dostavijo sektorjem:

- nabave,
- upravno-kadrovskemu,
- vzdrževanju,

(Nadaljevanje na 2. strani)



UO IN DS STA ZASEDALA

Upravni odbor je na seji dne 16. aprila sprejel cenik za ulov rib za leto 1969. Cenik se v bistvu ne razlikuje od preteklega leta. Ostala so v veljavi tudi vsa ostala določila glede prepovedi

ZA DELOVNO ODGOVORNOST IN DISCIPLINO

(Nadaljevanje s 1. strani)

d) izvozno-uvoznemu, svoje potrebe za izvršitev tega plana. Kopijo dostavijo glavnemu direktorju in plansko-analitskemu oddelku.

4. Skladišča materiala, zelenjave in slane ribe izdelajo poročilo o zalogi osnovnih proizvodnih materialov vsakega I, in 15. v mesecu, ki jih podpišejo skladiščnik, oddelkovodja in vodja sektorja. Ta poročila dostavijo odgovarjajočim sektorjem in glavnemu direktorju.

5. Sektor nabave, uvozno-izvozni sektor in sektor nabave in prodaje rib izdelajo do 28. v mesecu svoj mesečni plan nabave materiala oziroma blaga, razdeljen na I., II., III. in IV. teden (posebej eventualno za Školjko), za izpolnitev operativnega in letnega plana proizvodnje oz. prodaje in ga dostavijo glavnemu direktorju. Istočasno dostavijo potrebe po finančnih sredstvih, razdeljene po tednih in specificirane po glavnih dobaviteljih, finančno-računovodskemu sektorju in glavnemu direktorju.

6. Izredna naročila v mesecu izdelajo prodajni sektorji pisмено v treh izvodih, od katerega 1 izvod dostavijo glavnemu direktorju, a 2 izvoda odgovarjajoči pripravi dela oz. uvozu ali nabavi, ki po ugotovitvi realnosti te naloge vrne 1 podpisani izvod naročila. Kolikor odgovarjajoči sektor te naloge ne more izvršiti, o tem pisмено obvesti tudi glavnega direktorja.

D) Vodje sektorjev oz. služb odločijo na prvi konferenci stalni dan mesečnih sestankov za leto 1969. Prve konference za izvršitev nalog za preteklo razdobje in za program za april t. l. morajo biti v vseh sektorjih najkasneje do 14. t. m.

Za te konference je potrebno sestaviti tudi četrletno poročilo o izpolnitvi osnovnega plana — programa za I. četrletje tega leta, ki bo služilo kot priloga k periodičnemu obračunu za razpravo na seji delavskega sveta.

Glavni direktor
Maksimilijan Šiško

ulova in druga. Le za vse vrste belih rib, ki nimajo v ceniku določene cene in so prodane v svežem ali zmrznjenem stanju, se cena poveča od 30 % na 40 % od dogovorjene fakturane cene ribolovnega sektorja.

Za vršilca dolžnosti službe tehnične kontrole podjetja je bil imenovan ing. Evgen Ferluga. Sklep velja od 1. maja 1969 dalje.

V vseh treh obratih podjetja bo Trgovsko podjetje »Tobak« postavilo tri moderne precizne avtomate za prodajo cigaret.

Dalje je UO obravnaval razne vloge, službena potovanja v inozemstvo, poročilo o službenih potovanjih za 4. tromesečje 1968, leta in na podlagi predloga glavnega direktorja v skladu s pravilnikom o dodeljevanju stanovanj dodelil izpraznjeno stanovanje Gregorja Kirna socialni delavki Gros-Rijavec Ceti, ki nastopi delo 5. maja 1969.

Delavski svet se je sestel dne 22. aprila in odobril nabave naslednjih osnovnih sredstev:

- 3 avtomobile furgone Zastava 1300;
- avtomobilski motor za Fiat 615;
- 4 hladilne pulte za ribarnice;
- tehniko »Bizerba«;
- adaptacijo skladišča v Zagrebu;
- nakup in prodajo mešalca za beton in
- 2 standardna mlina za mletje kave.

Prioriteto nabav navedenih osnovnih sredstev bo glede na finančna sredstva odredil glavni direktor.

Delavski svet je razpravljal tudi o priporočilu Republiškega in obalnega sveta sindikatov glede volitev organov upravljanja. Sklenil je, da gre predlog za podaljšanje mandata sedanjim samoupravnim organom za eno leto na obravnavo po delovnih enotah.

Ta ukrep je v zvezi z novimi amandmaji zvezne ustave in spremenjenimi zakoni v tej zvezi.

Odobren je bil kredit za participacijo s 30 % pri nakupu novega stanovanja Vinku Buonassiju iz sredstev za stanovanjsko izgradnjo za leto 1969. Z imenovanjem bo sklenjena posebna pogodba.

Delavski svet je sklenil, da se tudi za letošnje leto odstopijo sredstva amortizacije stanovanj Stanovanjskemu podjetju Izola za popravilo stanovanj članom našega podjetja.

Obravnavane so bile pritožbe Arnejčiča Adolfa, Prodana Dušana in Radoloviča Gvida na dodelitev stanovanja Gregorčiču Ivanu.

S tajnim glasovanjem so bile pritožbe odbite in stanovanje v Izoli, Kosovelova 7, je dodeljeno Ivanu Gregorčiču, tako kot je komisija za družbeni standard na prvi stopnji sklenila.

Delavski svet je delavcu Branaku Sili zaradi kršitev delovnih dolžnosti (vinjenosti, zamujanja, nevljudnega obnašanja do sotovarišev izven podjetja in nedostojnega vedenja v podjetju) izrekel disciplinski ukrep »zadnji javni opomin«. Obravnava je bila na podlagi predloga komisije za varstvo delovnega reda, ki je predlagala izključitev in jo je delavski svet s tajnim glasovanjem zavrnil.

PROIZVODNI PLAN ZA MESEC MAJ 1969

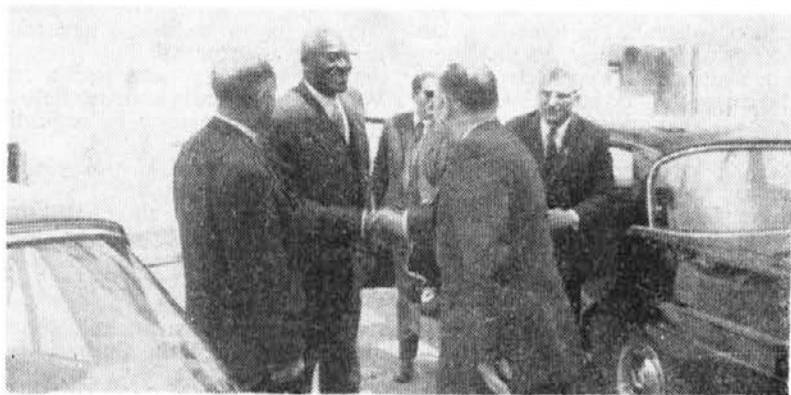
- Oddelek predelave rib:
Ton 398,8 ali 5 % letnega plana.
- Oddelek proizvodnje juh:
Ton 95,3 ali 9,1 % letnega plana.
- Oddelek predelave paradižnika:
Ton 141,7 ali 12,5 % letnega plana.
- Oddelek hranil v prahu:
Ton 165,6 ali 14,2 % letnega plana.
- Oddelek osvežilnih robčkov:
Ton 4,2 ali 6,6 % letnega plana.
- Oddelek proizvodnje embalaže:
Ton 25 ali 11,1 % letnega plana.
- Oddelek oplemenitenje maščob:
Ton 100 ali 3,1 % letnega plana.

Skupaj gotovih izdelkov 930,6 ton ali 6,8 % nasproti celotnemu letnemu planu.

OBISK IZ MAVRETANIJE

Člani parlamentarne delegacije iz Mavretanije, ki so se v mesecu aprilu mudili v naši državi in obiskali nekaj gospodarskih organizacij tudi v Sloveniji, so se 17. t. m. mudili tudi v našem kombinatu.

Delegacijo je vodil predsednik Nacionalne skupščine Mavretanije Jusuf Koita. V našem kombinatu sta vodjo delegacije s člani sprejela glavni direktor Maksimilijan Šiško in predsednik SO Izola Jernej Humar. V obratu Iris so si ogledali proizvodnjo oddelka predelave rib, nato pa imeli kratek razgovor o možnostih sodelovanja pri ulovu in predelavi rib med Mavretanijo in Jugoslavijo.



Prihod parlamentarne delegacije Mavretanije v naše podjetje



Delegacija si ogleduje oddelek predelave rib



Razgovori z vodjem delegacije in našim glavnim direktorjem



Jusuf Koita se podpisuje v spominsko knjigo našega podjetja

Ob koncu pripravniške dobe

Pripravniki, ki smo prišli v podjetje septembra meseca, ravno v teh dneh končujemo pripravniško dobo in se vključujemo v redno delovno razmerje. Za nami je pripravniška doba z vsemi svojimi dobrimi in slabimi stranmi. Bili smo pripravniki v pravem pomenu besede, to se pravi, da smo izvajali poseben pripravniški program. Težave v podjetju pa so se žal odrazile tudi pri nas, saj so nas že med pripravniško dobo zapustile kar tri pripravnice, ker so drugje dobile boljšo plačo. To so bila dobra dekleta in za njimi nam je lahko žal. Žal še posebno zato, ker nas zapušča kader, ki bi jutri lahko nosil ključne položaje v podjetju.

V teku pripravniške dobe smo izpolnili celoten pripravniški program, ki je sestavljen iz treh delov. V prvem delu smo se seznanili s samoupravnimi akti, pravilniki in s problematiko podjetja kot celote. V drugem delu smo hodili od oddelka do oddelka in se seznanjali s konkretnim delom. V tretjem in zadnjem delu pa smo spoznali svoje delovno mesto. V tem času smo dobivali tudi pripravniško plačo, ki je žal zelo nizka (prve tri mesece 500 din, druge tri pa 600 din).

Žal smo bili mi prvi in do sedaj tudi edini pripravniki, ki nas je doletela pripravniška doba po tem programu. Vsi naslednji pripravniki so takoj zasedli delovna mesta in prvih dveh delov pripravniškega programa niso obdelali, ali pa zelo površno. Vsekakor so ti reveži prikrajšani za nekaj, kar je zelo nujno za vsakega »novinca«, to je za vsakega, ki prvič pride na delovno mesto. Pripravniški program bi morali izvajati tudi bolj dosledno. Nepravilno se nam zdi, da se pripravi pripravniški program samo za prvo skupino, pa še ta ga ne konča v celoti. Od enajstih pripravnikov so kar trije morali takoj zasedeti delovna mesta in tako o kakem programu ni bilo govora. Odtegnili so jih z izgovorom, da so nujno potrebni. Ali naj to pomeni, da ostalih ne potrebujemo? Če smo mi lahko krožili, bi tudi ti lahko.

Ob koncu pripravniške dobe upamo, da bodo izkušnje, ki smo jih dobili in ki so jih dobili, bogato plačane.

Zoran Markuža

PERSONALNE VESTI

V mesecu marcu 1969 je bilo sprejetih na delo v našem kombinatu 16 delavcev, in sicer:

Ejub Jahić, 28 let, Karel Gregorič, 33 let, Julijan Guzič, 31 let, Vid Čukić, 36 let, Marjan Zadnik, 41 let, Hašim Harambašić, 23 let in Severin Palčić, 27 let, v oddelek za oplemenitenje maščob.

Giulio Labinac, 22 let, Sergio Zankola, 21 let in Leopold Kocbek, 30 let, v ribolovni sektor.

Nada Sav, 20 let in Miroslav Nabergoj, 20 let, v sektor vzdrževanja in energetike.

Anica Zalovič, 23 let, v oddelek predelave in konzerviranja rib.

Remigij Brajko, 27 let, v skladišče zelenjave.

Vinko Tica, 31 let, v finančno-računovodski sektor.

Inž. Franc Novosel, 31 let, naš štipendist, pripravnik v razvojnem laboratoriju.

V istem času je zapustilo podjetje 19 delavcev:

Gabrijel Išić, 27 let, Aleksander Funa, 36 let in Stanko Nemec, 29 let, iz ribolovnega sektorja — sporazumno.

Dragica Pirc, 18 let in Stefanija Flere, 19 let, iz oddelka predelave in konzerviranja rib — sporazumno.

Virgilij Prodan, 30 let, iz skladišča zelenjave — sporazumno.

Gregor Kirn, 29 let, iz upravno-kadrovskega sektorja — sporazumno.

Hilarija Likar, 27 let, iz finančno-računovodskega sektorja — sporazumno.

Nevenka Povh, 21 let, pripravnik v fakturnem oddelku — sporazumno.

Nevijo Božič, 19 let in Vladko Pernič, 19 let, iz ribolovnega sektorja — zaradi odhoda na odslužitev vojaškega roka.

Silvan Kobal, 18 let, iz oddelka predelave in konzerviranja rib — zaradi odhoda na odslužitev vojaškega roka.

Boris Jerman, 19 let, iz sektorja vzdrževanja in energetike — zaradi odhoda na odslužitev vojaškega roka.

Hašim Harambašić, 23 let, iz oddelka za oplemenitenje maščob — zaradi odhoda na odslužitev vojaškega roka.

Inž. Franc Finkšt, 26 let, iz laboratorija ARGO — zaradi odhoda na odslužitev voj. roka.

Antonija Podbršček, 39 let, iz oddelka predelave in konzerviranja rib — samovoljno zapustila delo.

Amalija Benigar, 26 let, iz laboratorija IRIS — samovoljno zapustila delo.

Marjan Cotar, 18 let, iz skladišča izdelkov v Ljubljani — samovoljno zapustil delo.

Dora Jug, 42 let, iz oddelka predelave in konzerviranja rib — zaradi upokojitve.

Skupščina naše občine je konstituirana

Martin Kokalj — predsednik zbora delovnih skupnosti

Dne 23. aprila so se sestale vse skupščine občin v Sloveniji. Tako je bila seja tudi v Izoli, na kateri so najprej obdelali poročilo o volitvah. Na ločenih sejah občinskega zbora in zbora delovnih skupnosti so verificirali mandat in podali odborniki slovesno izjavo. Vsak posamezen zbor je izvolil svojega predsednika zbora. Za predsednika občinskega zbora je bil z javnim glasovanjem izvoljen ing. Vladimir Pižent, vodja laboratorija v podjetju Mehanotehnika.

Zbor delovnih skupnosti pa je izvolil za predsednika zbora našega odbornika Martina Kokalja, vodjo ribolovnega sektorja.

Skupščina se je nato sestala na skupni seji.

Za predsednika Skupščine občine Izola je bil ponovno izvoljen Jernej Humar. Za podpredsednika pa sta bila izvoljena Ivan Brečko, direktor Gostinskega podjetja Zora Izola, in Sergej Pirjevec, diplomirani psiholog,

zaposlen pri Zavodu za zaposlovanje v Kopru.

Imenovana je bila 7-članska komisija za volitve in imenovanja, ki jo bo vodil kot predsednik Bruno Stipančič.

Oba zbora sta nato prešla na volitve poslancev zborov delovnih skupnosti zvezne in republiške skupščine.

Izvoljeni republiški poslanci v treh obalnih občinah:

V gospodarski zbor: Viktor Korenčan, Egon Princič in ing. Pavel Kovič.

V prosvetno-kulturni zbor: Leo Fusilli, Miran Hasl.

V socialno-zdravstveni zbor: Boris Fill, dr. Vida Gerbec, dr. Vojteh Pertot.

Izvoljeni poslanci v občinah Primorske za Zvezno skupščino:

V gospodarski zbor: ing. Viktor Klanjšček.

V prosvetno-kulturni zbor: Ciril Kosmač.

V socialno-zdravstveni zbor: dr. Aleksander Nardin.

ZA 1. MAJ NA SOCERB

Ob letošnji 50-letnici začetka organiziranega delavskega gibanja v Jugoslaviji bosta sindikalni organizaciji tovarn Tomos iz Kopra in Delamaris iz Izole ob sodelovanju obalnega sindikalnega sveta organizirali tradicionalni delavski piknik na Socerbu. S tem bo ponovno oživel tradicionalni delavski shod na Socerbu, ki je bil že pred drugo svetovno vojno znan ob 1. maju kot shajališče tržaških in primorskih delavcev, predvsem pa delavcev iz Trsta in Izole.

Na letošnjem delavskem shodu, ki bo 1. maja, bodo nastopile kulturne skupine obalnega območja; k sodelovanju pa bodo povabljene tudi kulturne skupine iz sosednjega Trsta. Po kulturnem sporedu pa bo sledil zabavni oz. družabni del, kjer bodo imeli prisotni dovolj možnosti, da se med seboj spoznajo. Pričakujejo, da se bo udeležilo ob lepem vremenu delavskega piknika prek 5000 delavcev. O nadaljnjem poteku priprav bosta kolektiva in širša javnost obveščena.

IZVOLJENI ODBORNIKI SKUPŠČINE OBCINE IZOLA

Na volitvah 9. aprila 1969 v zbor delovnih skupnosti so bili izvoljeni:

Stojan Abram, inž. Ivan Baričič, Leon Bučar, Vojteh Benulič, Stefan Domadenik, inž. Evgen Ferluga, Silljon Gianfranco, Danilo Gustinčič, Aldo Hrvatlin, Kristina Jakomin, Martin Kokalj, Silva Kos, Marko Kren, Anton Nabernik, Karlo Pavlin, Ivanka Renar, dr. Janez Roš, Stane Rop, Pepca Skok, Milan Vesel.

V občinski zbor na volitvah 13. aprila pa so bili izvoljeni:

Ernest Bablč, Danica Blažina, Marija Bolje, Ivan Brečko, Slav-

ko Černelič, Jože Dekleva, Giuseppe Debernardi, Slavko Demšar, Jernej Humar, Franc Karo, Franc Krajnc, ml., Bruno Klančič, Anica Makovec, Marčel Medoš, Ivan Miško, Sergej Pirjevec, inž. Vladimir Pižent, Angel Pucar, Bruno Stipančič, Milena Zajc.

REPUBLIŠKI IN ZVEZNI POSLANCI

V republiški zbor skupščine SR Slovenije je bil izvoljen dr. Branko Furlan iz našega podjetja.

V zvezni družbeno-politični zbor Zvezne skupščine pa Stefan Cigoj iz Nove Gorice.

Odborniki iz našega podjetja



Inž. Ivan Baričič, roj. 1939, dipl.
inž. kemijske tehnologije



Kristina Jakomin, roj. 1929, pred-
delavka



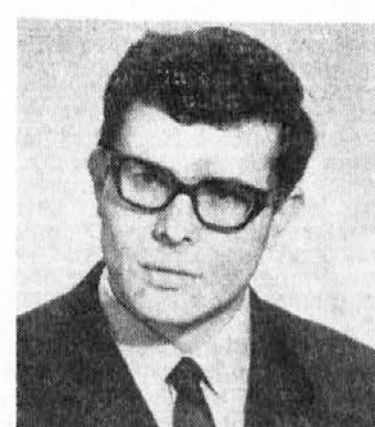
Inž. Evgen Ferluga, roj. 1936,
dipl. inž. kemije



Marčel Medoš, roj. 1927, delavec
— pražilec kave



Aldo Hrvatinić, roj. 1938, normirec



Franc Krajnc, ml., roj. 1943, inž.
kemije I. stopnje

Odlikovani člani našega kolektiva

Predsednik republike JOSIP BROZ-TITO je ob letošnjem prazniku OF Slovenije odlikoval med drugimi tudi nekateri naše zaslužne člane kolektiva. V počastitev dneva Osvobodilne fronte Slovenije je ob primernih svečanosti ta odlikovanja podelil predsednik Skupščine občine Izola Jernej HUMAR.

Z REDOM DELA S SREBRNIM VENCEM SO BILI OD-
LIKOVANI:

Silvo GRGETA, Savo KAP-
PELJ, Ivan KLEVA, Davorin
REŠČIČ in Rudolf BOZIC.

MEDALJO DELA PA SO
PREJELI:

Josip BENCIC, ing. Evgen
FERLUGA, Milan HOJNIK,
Ivan KAPELJ, Marčelo PUR-
GER, Marjan SVAB in Viktor
DEPASSE.

Odlikovanim tovarišem
iskreno čestitamo!

Uredništvo »NAS GLAS«



Martin Kokalj, roj. 1936, strojnik,
vodja ribolovnega sektorja

Z občnega zbora sindikata

Konec marca je bil redni občni zbor sindikalne organizacije kombinata »Delamaris«.

Letošnji občni zbor se je po tehtnosti in kritičnosti do lastnega dela in samoupravljanja močno razlikoval od letnih občnih zborov v prejšnjih letih, kar je pokazala tudi živahna in konkretna razprava o posameznih vprašanjih.

Iz poročila in razprave je bilo razvidno, da je delo sindikalnega odbora bilo usmerjeno v reševanje najaktualnejših družbeno-političnih in gospodarskih vprašanj v kolektivu in podjetju sploh. Poleg tega pa je tudi značilno, da je odboru uspelo skladno obravnavati vso problematiko podjetja ter je v večini primerov našel skupna stališča in rešitve z ostalimi organi in organizacijami v podjetju. Kljub temu je bilo ugotovljeno, da čeprav se je sindikat močno angažiral za nadaljnjo krepitev samoupravljanja tako na ravni celotnega podjetja kot po delovnih enotah, z doseženimi samoupravnimi odnosi ne moremo biti zadovoljni. Ko se soočamo s prakso, najprej pogledimo, kako ta vprašanja rešuje zakon o podjetjih z vidika reorganizacije delovnega procesa. V zakonu je poudarjeno organiziranje in upravljanje v podjetju tako, da omogoča najboljšo uporabo delovnih sredstev, nenehno dviganje produktivnosti in neposredno prizadevnost ljudi za delo in neposredno upravljanje v podjetju.

Organizacija dela in upravljanje morata delovnim ljudem omogočiti, da na vsaki stopnji in v vseh delih delovnega procesa, ki pomeni celoto, kar najbolj neposredno odločajo o vprašanih delih, o uvajanju medsebojnih razmerij, o delitvi dohodka ter o drugih vprašanjih, ki posegajo v njihov ekonomski položaj.

Se dokajšnjo nerazvitost naših delovnih enot včasih zagovarjamo tudi z zunanjimi dejavniki, zlasti z instrumenti delitve, s težavami pri nabavi surovin in reprodukcijskega materiala. Slednje je tudi onemogočalo večje izkoriščanje kapacitet (kar je povezano tudi s prodajo) in objektivno delitev sredstev za osebne dohodke ter za sklade po delovnih enotah. Neštetočkrat pojasnjujemo oziroma slišimo pojasnjevanje ob zahtevi po objektivnejšem nagrajevanju po delovnih enotah, da bi lahko ob dosledni delitvi po rezultatih delovnih enot nastali takšni odno-



Predsednik sindikalne organizacije Tihomil Javoršek bere referat na občnem zboru

si med osebnimi dohodki, ki bi utegnili povzročiti resne notranje težave. Menijo, da bi v takih pogojih razlike v osebnem dohodku delavcev na osnovi ustvarjenih rezultatov delovnih enot bile očitno neupravičene in bi privedle do nezadovoljstva in manjše zainteresiranosti mnogih delavcev za boljše rezultate. Zaradi spremembe delovnih pogojev dostokrat odstopamo od zasnovanih meril formiranja dohodka po delovnih enotah oziroma ga prelivamo. Zato je treba kvalitetneje evidentirati in tudi analizirati vzroke pred samoupravnimi organi. Ker so taki in podobni vzroki trajnejši, je umestno razmisliti o reorganizaciji in drugačnih merilih formiranja dohodka po delovnih enotah. Čeprav z navedenimi vprašanji čestokrat morda pretiravamo in napačno ocenjujemo njihov vpliv na notranjo razdelitev, je tu važen tudi neugoden ekonomski položaj podjetja, zlasti še, ker deloma izvira iz objektivnih okolnosti. To pa otežuje no-

tranjo delitev in povzroča razne težave.

Nesporno pa je, da so se samoupravni organi trudili ne samo kot celota, temveč predvsem tisti, ki so se aktivno angažirali in dali veliko predlogov za boljše gospodarjenje. Veliko konkretnih nalog je bilo naloženih predvsem strokovnim članom podjetja, vendar zaradi objektivnih in tudi subjektivnih vzrokov niso in nismo opravili vseh postavljenih in sprejetih nalog.

Na zboru je bilo sproženo tudi vprašanje velikih odpisov nekurantnega blaga ter nabave ne-kvalitetnih surovin, katerih vrednost gre v desetine milijonov, o čemer je DS na svojih zadnjih sejah že razpravljal. Tu je bilo rečeno, da takih stvari ne bi smeli dopuščati, temveč jih temeljito raziskati in odgovorne postaviti pred odgovornost.

Obpravnavali so tudi fluktuacijo delovne sile v podjetju. V letu 1968 je bilo dokaj sprememb

v zaposlovanju; sprejetih je bilo 242 delavcev in delavk, odšlo pa je iz podjetja 170 članov, kar nedvomno ni na mestu, saj je to kar osmina zaposlenih članov kolektiva. Uvajanje novih delavcev in druge težave zahtevajo veliko stroškov. Povečanje neopravičenih izostankov z dela za 132,3 odstotka oziroma od 470 dni v letu 1967 na 1094 dni v letu 1968 kaže, da bi bilo potrebno nekatera področja kadrovske problematike posebno analizirati.

Lahko pa smo zadovoljni z brezplačnimi in opravičenimi izostanki, ki so se zmanjšali za 3.261 delovnih dni nasproti letu 1967. Prav tako zadovoljivo raste odstotek strokovnih kadrov s srednjo, višjo in visoko izobrazbo, ki je nasproti letu 1967 večji za več kot 1 odstotek oziroma je narasel od 5,77 odstotka na 7,01 odstotka. V redno delovno razmerje je bilo sprejetih 16 pripravnikov, ki bodo po uspešno opravljenem pripravniškem stažu opravljali zahtevne strokovne naloge.

Prikazana je bila tudi problematika izobraževanja. Tako so bili v letu 1968 3 tečajji higienskega minimuma, ki jih je obiskovalo 90 delavcev in delavk ter so opravili tudi izpite, 3 predavanja iz varstva pri delu s povprečno po 31 prisotnimi, 41 članov kolektiva pa se je udeležilo 30 različnih seminarjev, tečajev in posvetovanj.

V šolskem letu 1968-69 je bilo sprejetih 30 novih študentov, 7 na visokih in višjih šolah, 7 na srednjih in 16 na poklicnih šolah, tako da imamo sedaj 64 študentov. Glede na potrebe, ki jih trenutno prikazujejo naši proizvodni in drugi oddelki, bomo tudi s temi komaj zadovoljili potrebe v prihodnosti, zlasti ker mnogo ljudi odhaja iz podjetja.

V letu 1968 je diplomiralo na srednjih šolah 5 študentov, na višji 2 in na visoki šoli 1 študent.

Stroški za izobraževanje:

za redne štipendije	96.794,50 din
za ribiče štipendiste	51.231,40 din
stroški seminarjev in tečajev	37.940,40 din
potni stroški in dnevnice	30.270,95 din
Skupaj	216.237,25 din

Glede na plan za leto 1968 so bila sredstva porabljena le v višini 70,2 odstotka, razlika pa je nastala predvsem zaradi tega, ker so bile nekatere izobraževalne oblike, planirane v letu 1968, prenesene v letošnje leto.

Na zboru so obravnavali tudi higiensko-tehnično zaščito pri delu in delovne nezgode. Kljub temu, da je odstotek poškodovanih od skupnega števila zaposlenih



Delovno predsedstvo občnega zbora našega sindikata

iz leta v leto manjši — od 20,4 odstotka v letu 1967 na 13,32 odstotka v letu 1968 — je problematika še vedno zaskrbljujoča. Omembe vredno je, da plačujejo nadomestila za osebne dohodke za odsotnosti z dela iz sredstev podjetja. V letu 1968 smo imeli 187 nezgod s 3.621 izgubljenimi delovnimi dnevi, samo za nadomestila osebnih dohodkov pa je podjetje plačalo 7.326,14 din. Iz navedenih podatkov je razvidno, da se nekatere stvari izboljšujejo, vendar bi morali zaradi možnih širših družbenih posledic — na primer invalidnost — nezgodam pri delu v prihodnosti posvetiti več pozornosti.

Dalje je bilo govora o disciplini; komisija za varstvo delovnega reda je v letu 1968 obravnavala 12 primerov kršitve delovnega reda in bile so izrečene naslednje kazni: 1 opomin, 6 javnih opominov, 4 izključitve, 1 obdolženec je bil oproščen. V primerjavi z letom 1967, ko je bilo obravnavanih 38 disciplinskih prekrškov, se je število letih v letu 1968 zmanjšalo. Vendar je potrebno pripomniti, da je razlog za relativno majhno število kazni delno izboljšana disciplina, delno pa tudi majhna skrb pravnega referenta, ki v primerih lažjih kršitev ni pravočasno ukrepal v pripravljalnem postopku in je zato ukrepanje izostalo — zastarelo.

V referatu, ki je bil podan na občnem zboru, so bile prikazane nekatere pomanjkljivosti ter dane smernice za nadaljnje delo organizacije. Tako bo moral sindikat v bodoče še v večji meri zavzemati samostojna stališča o vseh vprašanih, ki zanimajo člane kolektiva, in seveda tudi sprejemati odgovornost za takšna stališča. Z večjim posluhom bo moral odkrivati resnične inte-

rese članov in se zavzemati za uresničitev teh interesov v okviru celotnega samoupravnega sistema. Člani morajo poznati splošni družbeno-ekonomski in politični položaj podjetja, v večji meri je treba upoštevati razpoloženje članstva in v naši dejavnosti izhajati iz tega razpoloženja, kar naj bi bila v bodoče predvsem naloga stalne sindikalne konference in izvršnega odbora. V tem smislu mora biti sindikat pobudnik za razprave o konkretnih razmerah, o varstvu pri delu, zdravstvu, prehrani, stanovanjih, pomoči zaposlenim ženam, izobraževanju, kulturi. Reagirati mora na negativne pojave in mobilizirati članstvo za njih premagovanje. Dosedneje se mora zavzemati za uresničevanje načel nagrajevanja in to toliko bolj, ker je to vprašanje, ki odločilno vpliva na poglobljanje samoupravljanja in na skladnost odnosov med ljudmi v podjetju. Mimo tega pa je nagrajevanje po rezultatih dela osnovna spodbuda za povečanje produktivnosti in proizvodnje ter zniževanje stroškov. Zato mora sindikat vztrajati pri nadaljnjem izpopolnjevanju sistema delitve, ki mora v nagrajevanje po delu vključiti vse zaposlene v podjetju. Osební dohodki se morajo gibati oziroma večati le skladno z rastjo produktivnosti dela in obsega proizvodnje ter rentabilite podjetja. To pa seveda terja tudi bolj dosledno vključevanje naših samoupravljalcev v odločanje o proizvodnih vprašanih in o enostavni in razširjeni reprodukciji. Le tako se bo postopoma krepila zavest o medsebojni odvisnosti proizvodnje, rezultatov in delitve.

Dalje je bilo poudarjeno, da moramo doseči tudi to, da bodo naši delavci v proizvodnji in tudi drugi v naših mladih kadrih (Nadaljevanje na 8. strani)

Program dela sindikalne organizacije

Na občnem zboru je bil sprejet program dela sindikalne organizacije za leto 1969—1970, ki se glasi:

Stalna konferenca sindikalne organizacije »Delamaris«, tovarniški odbor in vsi člani sindikalne organizacije se bomo morali v prihodnjem obdobju dosledno in aktivno zavzemati za izvajanje vseh pomembnejših vprašanj, ki so vsak dan pred nami v naši delovni organizaciji. Za izvajanje teh nalog je bil sprejet naslednji program dela sindikalne organizacije in njenih organov:

1. Razprava o problematiki notranje zakonodaje in samoupravljanja; v zvezi s tem konkretne naloge sindikalne organizacije pri razvijanju samoupravnih odnosov.

2. Biti je treba aktiven pobudnik za takšno organizacijo samoupravljanja, ki bo zagotovila, da bodo samoupravni organi dejanski predstavniki delovne skupnosti in oblikovalci poslovne politike. Pri tem je potrebno zaostri izvajanje načela individualne in kolektivne odgovornosti vsakega delavca, posebno pa vodilnih delavcev ter strokovnih služb.

3. Zavzemanje stališč ob problemih tehničnega in zdravstvene-

ga varstva ter vprašanju nočnega dela žena in mladine.

4. Po samoupravni poti je potrebno zagotoviti aktiven vpliv članov delovne skupnosti na politiko delitve dohodka in osebne dohodka. Delitev OD in nagrajevanje morata postati del samoupravne politike. Zato se moramo zavzemati za dosledno uveljavljanje pravilnika o nagrajevanju, tako da ne bo nagrajevanja mimo rezultatov dela. Osební dohodek mora rasti odvisno od dohodka delovne organizacije.

5. Zahtevati, da se jasno in javno definira poslovna politika podjetja in da se pravočasno pripravi in objavi finančni načrt in načrt proizvodnje.

6. Obravnava osnutka programa podjetja v zvezi s perspektivnim programom kombinata.

7. Obravnava problemov delovnih pogojev in družbenega standarda, otroškega varstva, stanovanjskih vprašanj itd.

8. Analizirati stanje družbene prehrane in dati samoupravnim organom in službam ustrezne predloge.

9. Razprava o rekreaciji in športu (konkretne naloge), letnem oddihu, ekskurzijah, tovariških srečanjih z drugimi kolektivi, športnih tekmovanjih (delavske športne igre) itd.

Predpisi ne obvezujejo več delovne organizacije, da izloča 1,5 odstotka od izplačanega osebne dohodka in da iz teh sredstev regresira dopuste. Ugotovljamo pa, da je delovna organizacija še nadalje moralno obvezana za organizacijo in financiranje rekreacije in da je ta obveznost določena tudi z ustavo SFRJ. V

naši delovni organizaciji ni fiksirane politike glede urejanja letnega oddiha in urejamo to področje z občasnimi sklepi samoupravnih organov.

V najbližji bodočnosti je nujno potrebno oblikovati politiko urejanja rekreacije in regresiranja letnega oddiha. Zagotoviti je treba, da bo delovna organizacija prevzela skrb za to področje.

10. Aktivno se moramo vključiti v pripravljane volitev samoupravnih organov ter organov zvezne, republiške in občinske skupščine.

11. Obravnavanje politike štipendiranja, štipendistov in pripravnikov.

12. Razprava o rezultatih poslovanja podjetja.

13. Analize ustreznosti obveščanja članstva v kolektivu, analiza kakovosti internega glasila in ukrepanje za širjenje rednih glasil in literature z družbeno-politično tematiko.

Z raznimi predavanji, konsultacijami in informativnimi sestanki je potrebno izboljšati obveščenost članov organizacije o najvažnejših dogodkih v podjetju. Samo tako bomo dosegli, da bodo lahko člani sindikalne organizacije dokumentirano nastopali in da bodo pripravljene prevzeti odgovornost za sprejeta stališča, s tem pa bomo tudi ublažili razna nasprotja, ki izvirajo iz neobveščenosti.

14. Zbirne kritične analize izvajanja sklepov občnega zbora sindikalne organizacije.

Gornji program je bil sprejet 27. marca 1969 na rednem občnem zboru sindikalne organizacije »Delamaris«.

Z OBČNEGA ZBORA SINDIKATA

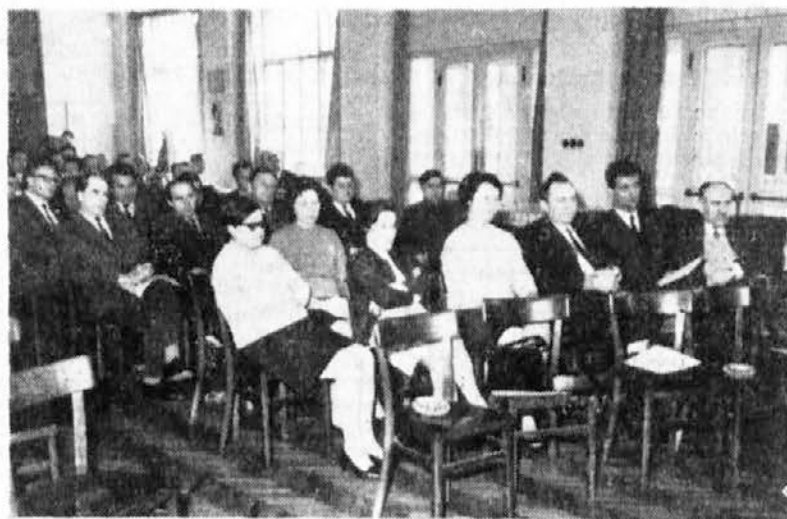
(Nadaljevanje s 7. strani)

videli svojo prihodnost, hitrejšo rast podjetja in boljše življenje. Prav tako pa je potrebno pri mladih doseči spoznanje, da so pred kolektivom, ki jim je omogočil poklic in kruh, z nečim le zadolženi, vsaj s tem, da vsak posameznik in celota upravičijo pričakovanje in željo kolektiva, da vzgajamo poštene, skromne in strokovne kadre.

Iz vsega lahko sklepamo, da je bil občni zbor zelo ploden, kakor je bilo plodno delo sindikalne organizacije v preteklih dveh letih.

Iz poročila, referata in razprave udeležencev na občnem zboru lahko sklepamo, da je poreformski gospodarski sistem s svojim nadaljnjim razvojem bistvo neposrednega upravljanja in da ne odloča vsak posameznik — proizvajalec le formalno, ampak predvsem usebinsko o osnovnih gospodarskih problemih delovne enote kakor tudi celotnega podjetja. Zato je dolžnost slehernega člana kolektiva, da gospodari s čutom dobrega gospodarja v svoji delovni enoti in podjetju kot celoti.

S. A.



Delegati in gostje na sindikalnem občnem zboru

Priznanja za 30 let dela v podjetju

Na letni konferenci sindikalne organizacije 27. marca je odbor našega sindikata priredil dokaj nenavadno presenečenje za naše delavce podjetja. Sedmim delavkam, ki so v podjetju zaposlene nad 30 let, je predsednik sindikalne organizacije Tihomil Javoršek v imenu odbora podelil kot spomin Darwil ure.

Obenem so na konferenci sklenili, da bi se ta iniciativa sindikata prenesla na samoupravne organe podjetja, ki naj bi zagotovili, da bi to postala stalna praksa. V zvezi s tem bi bilo potrebno izdelati predlog, ki bi določal, glede na veliko število

zaposlenih, katero stalno delovno dobo je upoštevati za podelitev priznanj. V vsakem primeru pa je doba 30 let dolga.

Delavke, ki so že 30 let svojeja življenja prebile na delu pod streho našega podjetja, so: Slava Loganes, Marija Klobas, Slava Kocjančič, Jožefa Korenika, Anita Marsič, Ana Ilič in Ana Degrassi.

Uredništvo »Našega glasa« se je odločilo, da celotnemu kolektivu predstavi zaslužne proizvajalke. Iskreno jim čestitamo z željo, da bi v polnem zdravju bile še mnoga leta v naši sredini za uspešnejši razvoj podjetja.



Ana Ilič, roj. 1920, iz DE proizvodnja embalaže, na delovnem mestu delavka pri škarjah. V podjetju od leta 1936.



Jožefa Korenika, roj. 1921, iz DE proizvodnje juh, na delovnem mestu delavka vmesnih faz. V podjetju od leta 1937.



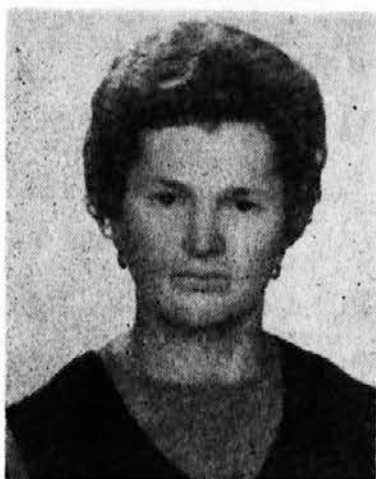
Slava Kocjančič, roj. 1922, iz DE predelave rib, na delovnem mestu delavka vmesnih faz. V podjetju od leta 1937.



Milena Klobas, roj. 1917, iz DE predelave rib, na delovnem mestu skupinovodja zapiranja doz. V podjetju od leta 1935.



Anita Marsič, roj. 1923, iz DE proizvodnja embalaže, na delovnem mestu delavka — pakiranje doz in pokrovov. V podjetju od leta 1937.



Slava Loganes, roj. 1923, iz DE predelave rib, na delovnem mestu predelavka vlaganja predjed v doze. V podjetju od leta 1937.



Ana Degrassi, roj. 1915, iz DE proizvodnja embalaže, na delovnem mestu delavka pri avtomatski gumirki. V podjetju od leta 1931.

Organizacija upravljanja v podjetju

V zvezi z ustavnimi amandmaji (XV. zvezni in XIII. republiški) in spremembami nekaterih zakonov bodo nastale v upravljanju podjetja določene spremembe.

Po dosedanjih predpisih smo imeli naslednje organe upravljanja:

1. delavski svet
2. upravni odbor
3. direktor

Na podlagi navedenih amandmajev delovni ljudje določajo:

- vprašanja, o katerih sami odločajo neposredno,
- poverjajo določene funkcije upravljanja delavskemu svetu,
- poverjajo določene izvršilne funkcije odgovornim kolegijskim in individualnim organom, ki jih voli DS.

S statutom podjetja se določijo:

- organi upravljanja podjetja in organizacij združenega dela (OZD),
- njihovo delovno področje,
- čas, za katerega se volijo,
- pogoji in način njihove izvolitve oziroma razrešitve.

Iz gornjega je torej razvidno, da je od sedanjih organov upravljanja v ustavnih amandmajih predviden samo delavski svet.

Direktor ni več organ upravljanja, temveč individualni izvršilni organ, ki zastopa podjetje, skrbi za zakonitost njegovega dela ter opravlja druge funkcije, ki se določijo s statutom podjetja.

Poleg individualnega izvršilnega organa ima podjetje po novih predpisih tudi kolegijski izvršilni organ ali več kolegijskih izvršilnih organov. Tudi funkcije kolegijskih organov se določijo s statutom podjetja.

Ustava in drugi predpisi ne določajo več vrst organov podjetja niti njihovih funkcij. To je sedaj prepuščeno delovnim organizacijam samim.

Tudi status organizacij združenega dela določajo delovne organizacije same. To so lahko delovne enote z določenimi samoupravnimi funkcijami ali celo pravne osebe v sestavi delovne organizacije.

Njihovi organi in funkcije se določijo s statutom podjetja. Na podlagi posebnega zveznega zakona (Urad. list SFRJ, št. 13/69) so prenehale veljati določbe zveznih zakonov, s katerimi se urejajo vprašanja, na katera se nanaša zvezni ustavni amandma št. XV. Na podlagi določb istega zakona morajo delovne organizacije najkasneje do 31. 12. 1969 urediti vsa navedena vprašanja s svojimi statuti. Dotlej pa se ta vprašanja lahko urejajo tudi z začasnimi sklepi DS.

Že sedaj moramo razmišljati in pričeti s pripravami za statutarne ureditve vprašanj, ki jih ustavni amandmaji prenašajo v samostojno odločanje delovnih organizacij. Predvsem pa bo potrebno določiti:

- a) organe upravljanja OZD in podjetja kot celote,
- b) njihove pristojnosti,
- c) način njihovih volitev in čas, za katerega se volijo,
- č) pristojnosti individualnega izvršilnega organa (direktorja),
- d) kolegijski izvršilni organ (ali več organov) in njegove (njihove) pristojnosti.

I. DOLOČITEV ORGANOV UPRAVLJANJA OZD

V 2. členu zakona o spremembah in dopolnitvah temeljnega zakona o podjetjih (Uradni list SFRJ št. 48/68) je določeno, da »člani delovne skupnosti uresničujejo samoupravljanje v organizacijah združenega dela v podjetju (v delovnih enotah in drugih oblikah združenega dela), izvzemši tiste pravice in dolžnosti, za katere je nujno, da jih izvršujejo vsi člani delovne skupnosti podjetja neposredno in po organih podjetja, ker se s tem zagotavljajo pogoji za delo podjetja kot celote.

Statut ali pogodba na podlagi statuta določa, katere organizacije združenega dela so v podjetju.

Z organizacijami združenega dela iz drugega odstavka tega člena so mišljene samostojne organizacije združenega dela (samostojne organizacije — pravne osebe in organizacije, ki samostojno pridobivajo in delijo dohodek, pa niso pravne osebe) in organizacije združenega dela v podjetju z drugačnim, v statutu ali pogodbi na podlagi statuta določenim obsegom samoupravnih pravic.

Glede na gornje določbe in na naše dosedanje izkušnje je potrebno, da se določijo v podjetju takšne OZD, ki bodo dejansko omogočale neposredno samoupravljanje delovnim skupnostim OZD v zadevah, za katere ni nujno, da jih izvršujejo organi podjetja. Upoštevati moramo dejstvo, da sedanja razporeditev delovnih enot ni najprimernejša. Nekateri izmed njih obstajajo le formalno, a nimajo pogojev za opravljanje poverjenih jim nalog. Vse njihovo delo se omejuje na sprejemanje in premeščanje delavcev oziroma na dajanje soglasij k premestitvam. Delovne enote tudi ne predstavljajo v vseh primerih zaokrožene celote, da bi lahko samostojno odločale o važnejših vprašanjih njihovega delovnega področja.

Zaradi lažjega razmišljanja predlagam, da bi po novem imeli v podjetju naslednje OZD:

1. Varianta:
 - a) OZD proizvodnja rib IRIS in sektor proizvodnje embalaže ARGO,
 - b) OZD proizvodnja drugih živil ARGO,
 - c) OZD vzdrževanje in energitika,
 - č) OZD ribolov,
2. Varianta:
 - a) OZD proizvodnja živil,
 - b) OZD proizvodnja embalaže,
 - c) OZD vzdrževanje in energitika,
 - č) OZD ribolov
3. Varianta:
 - a) OZD proizvodnja živil in embalaže,
 - b) OZD vzdrževanje in energitika,
 - c) OZD ribolov.
4. Varianta:
 - a) OZD proizvodnja in vzdrževanje
 - b) OZD ribolov.

Razprava naj nakaže, katera varianta je najbolj sprejemljiva, oziroma naj se ugotovijo še boljše rešitve.

V gornje OZD bi lahko vključili tudi razvojno in kontrolno službo, medtem ko bi ostale službe (sektorji komercialnih služb, finančno računovodski sektor in upravno-kadrovski sektor) ne bile organizirane v OZD, ker opravljajo službe splošnega pomena za celo podjetje.

Takim OZD bi lahko poverili večje funkcije od tistih, ki so jih doslej opravljale delovne enote. Lahko bi, na primer, sprejemale lastne letne plane, imele večjo vlogo pri delitvi OD ipd.

Razmišljati bi morali o organih upravljanja OZD. Lahko bi določili kot njihove organe upravljanja svete OZD. Naziv niti ni važen.

II. ORGAN UPRAVLJANJA PODJETJA

Ustavni amandmaji predvidevajo kot organ upravljanja podjetja samo delavski svet oziroma drug organ upravljanja glede na naravo dejavnosti delovne organizacije (svet zavoda ipd.).

Naše podjetje bo imelo delavski svet. Po ustavnih amandmajih in po drugih predpisih bo morala delovna skupnost sama določiti pristojnosti DS, način njegovih volitev ter čas, za katerega se voli. Teh vprašanj ne določajo več državni predpisi.

III. DOLOČITEV PRISTOJNOSTI INDIVIDUALNEGA IZVRŠILNEGA ORGANA

Z zakonom je določeno, da individualni izvršilni organ (direktor) zastopa delovno organizacijo (Nadaljevanje na 11. strani)

Zakon o narodni obrambi

Ves naš tisk, radio in televizija so občasno objavljali razpravo v Zvezni in republiških skupščinah o prednačrtu kakor tudi o razglasu zakona o narodni obrambi in zakona o vojaški obveznosti.

Naša ljudska armada, družbeno politične skupnosti, delovne organizacije ter vsi občani imamo s tem zakonom določene pravice in dolžnosti.

Ker ima po tem zakonu naša občina in naše podjetje ter večina naših članov kolektiva določene pravice in dolžnosti, bomo v nekoliko naslednjih številkah našega internega časopisa

ORGANIZACIJA UPRAVLJANJA V PODJETJU

(Nadaljevanje z 10. strani)

jo in skrbi za zakonitost njegovega dela. To predstavlja tudi okvir za ostale njegove funkcije in pooblastila, ki po mojem mnenju ne bi smela biti ožja, temveč bi morala biti širša od dosedanjih, ko je imel direktor kot organ upravljanja in kot najvišji vodilni delavec podjetja mnoge obveznosti in odgovornosti, nasproti temu pa premajhna pooblastila pri odločanju.

IV. DOLOČITEV KOLEGIJSKEGA IZVRŠILNEGA ORGANA (ALI KOL. IZV. ORGANOV) IN NJEGOVH (NJIHOVIH) PRISTOJNOSTI

Gre za povsem nov organ delovne organizacije, zato se ne bo lahko opredelili za enega ali več organov.

Verjetno bi bilo primerno, da se v našem podjetju, glede na njegovo kompleksno dejavnost ustanovi več kolegijških izvršilnih organov (na primer posebej za kadrovska vprašanja, za gospodarsko finančna vprašanja, za red in varnost v podjetju in podobno). Pristojnosti tega organa (teh organov) pa bo treba določiti tako, da opravljajo vse tiste izvršilne funkcije, ki niso poverjene individualnemu izvršilnemu organu. Sestava kolegijških organov pa bi morala ustrezati nalogam, ki se jim poverijo.

Navedel sem le nekaj vprašanj v zvezi z upravljanjem v podjetju, ki jih moramo samostojno urediti s statutom in drugimi splošnimi akti do konca tega leta.

Potrebno je, da čimprej pripravimo predloge za usklajitev upravljanja podjetja z novimi ustavnimi in zakonskimi določbami.

Vodja upravno-kadrov. sektorja
Dr. Branko Furlan

»NAS GLAS« objavili posamezne člene zakona o narodni obrambi, kjer so razvidne pravice in dolžnosti občin, delovnih organizacij ter občanov.

V nadaljevanju bomo objavili tudi zakon o vojaški obveznosti.

OBCINA — 52. člen
Občina organizira v mejah svojih pravic in dolžnosti, ki jih ima po ustavi in tem zakonu, v skladu z osnovami načrtov in priprav za obrambo dežele, ki jih določa federacija in republika oziroma pokrajina, splošno narodno obrambo na svojem ozemlju, usklajuje in usmerja priprave krajevnih skupnosti ter delovnih in drugih organizacij, med vojno pa vodi splošni narodni odpor.

53. člen

V skladu z enotnimi osnovami načrtov in priprav za obrambo dežele, ki jih določajo širše družbeno-politične skupnosti, opravlja občina zlasti te zadeve:

1. določa organizacijo in delo svojih organov za izvajanje priprav na svojem ozemlju in za opravljanje zadev narodne obrambe v vojni;

2. dela programe in načrte za razvoj priprav na svojem ozemlju in sestavlja načrte na področju narodne obrambe;

3. oborožuje in opremlja svoje enote in službe teritorialne obrambe;

4. organizira civilno zaščito na svojem ozemlju;

5. organizira in izvaja pouk prebivalstva za obrambo in zaščito ter pouk svojih enot in služb teritorialne obrambe ter enot civilne zaščite krajevnih skupnosti;

6. določa v mejah svoje pristojnosti krajevnim skupnostim, delovnim in drugim organizacijam ter občanom naloge, zadeve in ukrepe s področja narodne obrambe;

7. usmerja in koordinira priprave krajevnih skupnosti ter delovnih in drugih organizacij na svojem ozemlju;

8. opravlja zadeve vojaške obveznosti in vojaške mobilizacije, določene zadeve v zvezi z dopolnitvijo Jugoslovanske ljudske armade z aktivnimi vojaškimi osebami ter zadeve v zvezi z materialnimi in drugimi obveznostmi, ki jih nalaga zakon občanom in delovnim organizacijam za potrebe Jugoslovanske ljudske armade, in pa zadeve teritorialne obrambe in civilne zaščite, ter opravlja v zvezi s tem popise ljudi in materialnih dobrin in vodi o njih evidenco;

9. skrbi za izvajanje pouka za obrambo in zaščito na osnovnih in srednjih šolah ter za izvajanje

programa strokovnega usposabljanja kadrov za njihovo delo v vojni;

10. izvršuje ukrepe za pripravljenost, ki jih za primer neposredne vojne nevarnosti ukaže predsednik republike, ter odreja druge ukrepe za prehod iz mirovnega v vojno stanje.

Prihodnjič bomo pisali o pravicah in dolžnostih delovnih organizacij po tem zakonu.

Žarko Višnjič

ZENSKI KOTICEK KAKO PEREMO ZAVESE

Zaveses se hitro zaprašijo, umazujejo in tam, kjer se v prostoru kadri, se močno navzamejo vonja po nikotinu. Na srečo ostane umazanija le na površini vlaknen, tako da se pri pranju hitro odstrani. Kljub temu pa so zaveses pri pranju zelo občutljive.

Bombažne zaveses, zaveses iz ny-lona, diolena, viskozne in acetatne svile ali čipkaste zaveses boste oprale takole:

Snemite zaveses z oken in odstranite z njih kljukice, obročke in druge kovinske dele. Potem jih izprašite s stresanjem, da odstranite z njih največji prah. Nato jih potopite za 15 minut v čisto hladno vodo.

Ko jih dvigujete iz vode, pazite, da dvignete vse naenkrat, sicer se lahko zaveses zaradi teže vode raztrgajo. Zlasti je to važno pri bombaževinastih in čipkastih zavesah. Zatem jih operite v mlačni raztopini blagega detergenta (peril, nila ipd.). Med pranjem jih ne menčajte, temveč samo na lahko stiskajte, kot volno. Če je pralna raztopina zelo umazana, ta postopek ponovite. Potem jih do čistega izplaknite. Ne smete jih ožemati, vodo iztisnite iz njih tako, da jih zavijete v frotirano tkanino.

Pri obešanju bodite zelo natančni. Prepognite zaveso čez polovico in vzporedno naravnajte zgornji in spodnji rob, sicer se bodo zaveses neenakomerno razvlekale. Pri likanju jih likajte samo po dolžini, v isti smeri kot teče nitka. Če jih boste likale po širini, se lahko dolžina skrajša. Toploto likalnika naravnajte s termoregulacijskim stikalom glede na material, iz katerega so zaveses izdelane.

Zaveses lahko operete tudi v pralnem stroju. Bombaževinastih in čipkastih zaves, posebno če že nekaj let krasijo okna, ne perite v pralnem stroju. Zaveses iz sintetičnih materialov, na primer iz dralona in diolena, pa lahko

(Nadaljevanje na 12. strani)

DOSEŽENA PROIZVODNJA V MARCU 1969

GRUPE IZDELKOV	Let. plan ton	Proiz. I. I.—28. II. ton	Proizv. marca ton	%	Proizv. skupaj ton		
					skupaj ton	%	
GOTOVI IZDELKI:							
Koncentrati juh	1.042,7	128,6	88,1	8,4	216,7	20,8	
Parad. konc., kok. past. in tek. dodatki jedem	1.129,2	160,1	143,8	12,7	303,9	26,9	
Nesteril. ribje konz.	125,2	86,4	60,8	18,7	147,2	45,3	
Steriliz. ribje konz.	2.317,6	80,1	42,2	1,8	122,3	5,3	
Tuna s povrtnino	3.573,7	535,2	205,6	5,8	740,8	20,7	
Ribja moka in olje	350,0	32,6	17,0	4,9	49,6	14,2	
Raf. oliv. olje-kantice	106,4	10,5	—	—	10,5	9,9	
Pražena kava	874,3	221,9	133,4	15,2	355,3	40,6	
Instant kava	59,5	9,7	—	—	9,7	16,3	
Kavovine	31,7	1,2	6,6	20,8	7,8	24,6	
Jajca v prahu	200,0	3,6	4,9	2,5	8,5	4,2	
Osvežilni robčki	63,6	2,6	3,1	4,9	5,7	8,9	
Pločevinasta embalaža	225,0	5,6	1,0	0,4	6,6	2,9	
SKUPAJ GOT. IZD.	10.366,9	1.278,1	706,5	6,8	1.984,6	19,1	
DODATEK:							
Oplemenit. maščobe	3.200,0	381,2	317,5	9,9	698,7	21,8	
SKUPAJ GOT. IZDELKI IN DODATEK	13.566,9	1.659,3	1.024,0	7,5	2.683,3	19,8	
POLIZDELKI:							
Rafinirano olje	207,9	—	—	—	—	—	
Pločev. embalaža	1.639,0	183,9	79,8	4,9	263,7	16,1	
Soljena riba	466,0	—	—	—	—	—	
Vložena zelenjava	1.125,0	—	1,2	0,1	1,2	0,1	
Mesni ekstrakti	16,2	0,9	1,3	8,0	2,2	13,5	
Omotnice	7,9	1,2	0,7	8,9	1,9	24,0	
Ulov sveže ribe	2.360,0	45,3	16,8	0,7	62,1	2,6	
SKUPAJ POLIZD.:	5.822,0	231,3	99,8	1,7	331,1	5,7	
SKUPAJ GOT. IZDELKI Z DODATKOM IN POLIZDELKI	19.388,9	1.890,6	23,8	5,8	3.014,4	15,5	

Sestavil:
Silvan Kaligarič

OB DELAVSKEM PRAZNIKU PRVEM MAJU,
50. OBLETNICI USTANOVITVE SINDIKATOV
IN ZVEZE KOMUNISTOV JUGOSLAVIJE
TER DNEVU OSVOBODILNE FRONTE SLOVENIJE

Č E S T I T A M O

VSEM ČLANOM DELOVNEGA KOLEKTIVA NASEGA KOMBINATA Z ŽELJO, DA BI V BODOČE DOSEGLI ČIMBOLJŠE POSLOVNE USPEHE V PODJETJU, OBCINI IN SIRSIIH DRUŽBENO-POLITICNIH SKUPNOSTIH TER TAKO V MIRU ŽIVELI, GRADILI BOLJŠO BODOČNOST IN DOSEGLI CILJ — SOCIALIZEM.

DRUŽBENO-POLITICNE ORGANIZACIJE
GLAVNI DIREKTOR
ORGANI SAMOUPRAVLJANJA
UREDNIŠTVO »NAS GLAS«

ZA DOBRO VOLJO

VLJUDNOST

Trolejbus je nabito poln. Starejši možakar poskuša vstati. Ženska ga potisne nazaj na sedež: »Kar sedite, starejši ste od mene!« Čez nekaj časa mož spet vstane in ženska ga znova potisne nazaj. Ko se to še nekajkrat ponovi, se stari mož razjezi: »Spustite me vendar ven. Zaradi vas se peljem že pet postaj predaleč.«

ZAKONCA NA TRIGLAVU

Ona: »Kaj bi storil, če bi padla in se ubila?«

On: »Znorel bi. Prav gotovo bi znorel.«

Ona: »Eh, kaj! Se enkrat bi se poročil.«

On: »Ne, tako hudo pa ne bi znorel.«

SKROMNA ŽELJA

Zagrizen nogometni navijač je umrl na petek in bi moral biti pokopan v nedeljo. Njegova žena pa je prosila, naj bi pogreb prestavili na ponedeljek. Uslužbenec pogrebnega zavoda jo je vprašal, ali ima za to kak poseben razlog. Tedaj mu je žena razložila:

»Tako rada bi videla, da bi bil vsaj eno nedeljsko popoldne doma!«

NA SODISCU

»Popolnoma nedolžen sem,« zatrjuje obtoženec.

»Seveda, seveda, tako vsi pravijo,« ga zavrne sodnik.

»No, če vsi tako pravijo, bi mi pa že lahko verjeli.«

Sodnik: »Ali lahko v zvezi s tatvino srajc navedete kake olajševalne okoliščine?«

Obtoženec: »Da, vse so mi bile za dve številki premajhne.«

KAKO PEREMO ZAVESE

(Nadaljevanje z 11. strani)

operete v pralnem stroju. Najprej izklopite centrifugo. Potem odstranite iz zaves prah tako, da najprej vključite program izpiranja. Nazadnje jih operite tako, da vključite program za občutljive tkanine. Kot pralno sredstvo morate uporabiti detergent za strojno pranje. V stroj za 5 kg perila lahko vložite največ 1 kg zaves. Zaves bodo lepo oprane le v zadostni količini vode.

»NAS GLAS« izdaja kolektiv Kombinata konzervne industrije »Delamaris-Izola«. — List urejajo uredniški odbor skladno z 229. členom statuta kombinata Delamaris v sestavi: Rajko MAKOVEC, predsednik, Davorin REŠČIČ, Mihaela TREBŠE, Marjan MIKLOŠIČ, Gregor KIRN, Cvetko ROS, člani. — Lektor: Gregor KIRN, strojepiska: Stana KOMEL. — Glavni in odgovorni urednik Davorin REŠČIČ. — Tiska tiskarna CZP Primorski tisk Koper. List dobijo člani kolektiva brezplačno.