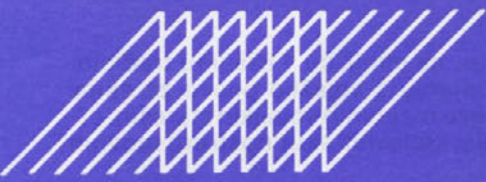
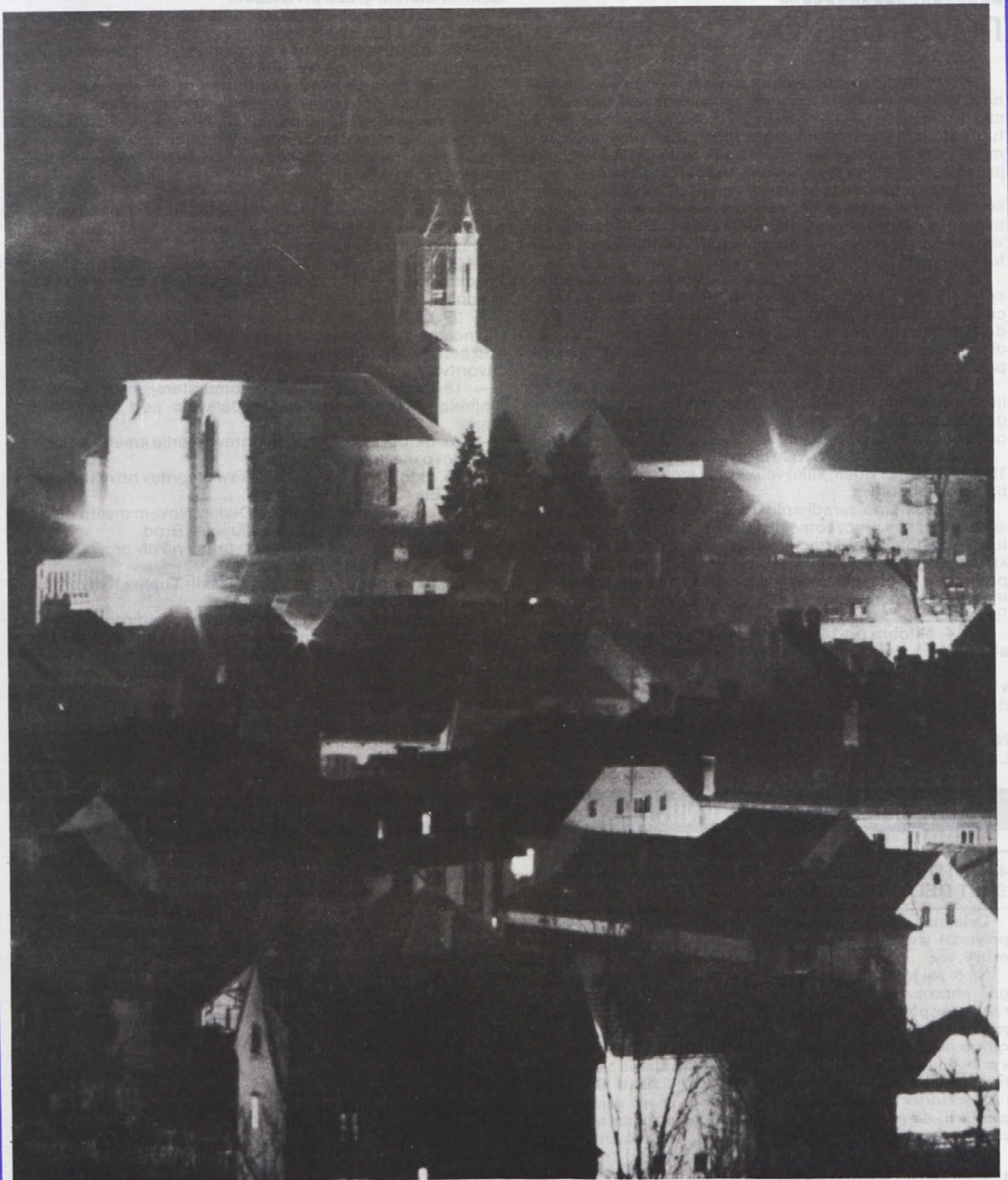


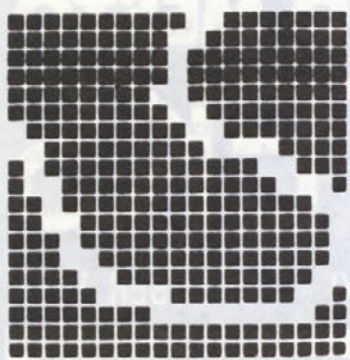
GLASILO TEKSTILNE TOVARNE NOVO MESTO



# NOVOTEKS

Št. 10 leto XI — OKTOBER 1983





novο mesto

Delovni ljudje praznujejo praznik svoje občine v spomin na kakšen pomemben dogodek, v glavnem vezan na revolucijo in oborožen boj ali na dogodek iz delavskega gibanja pa tudi v spomin na pomembno osebnost. Tako slavimo Novomeščani svoj praznik 29. oktobra v spomin na leto 1941, ko je bila ustanovljena prva novomeška partizanska četa.

V navadi je, da se za občinski praznik odpira nove objekte: šole, tovarne, ceste, železnice in podobno. Nekoč je tega bilo dosti, danes, v času gospodarske streznitve manj, pa vendar tudi brez tega ne bo minil naš občinski praznik. O tem pozneje.

Novo mesto je po vojni doživelo nesluten razvoj. Gradilo se je na vseh koncih, odpirala so se vrata novih tovarn, cestne povezave so približale kraje med sabo. Šole, kulturni domovi, zdravstvene in druge pridobitve, zgrajene čisto tudi s samopriskom občanov, so prispevale k boljšemu počutju ljudi v svojem domačem kraju.

Danes je v občini 55.584 prebivalcev, od tega živi 19.741 ljudi v mestnem območju. Zaposlenih je 25.370 ljudi, od tega v gospodarstvu 21.624. 10.621 učencev obiskuje 17 osnovnih in 14 srednjih šol.

To je le nekaj podatkov. Če bi jih primerjali s tistimi iz leta 1939 ali 1940, bi videli, kako velik korak smo naredili v teh letih po osvoboditvi.

Res je, da smo zaradi splošne gospodarske situacije v svetu in pri nas precej omejili naložbe, pa bomo vzlic temu tudi v letošnjem stabilizacijskem letu ob občinskem prazniku slovesno odprli nove proizvodne prostore in druge pridobitve. V glavnem bomo praznovali na kulturno umetniškem področju.

Razstave:

— 14. oktobra ob 14. uri razstava 6. svobodne slikarske akademije v Krki, tovarni zdravil Novo mesto,

— 22. oktobra ob 12. uri v študijski knjižnici Mirana Jarca v Novem mestu otvoritev razstave ob 40-letnici prvega zasedanja AFŽ v Dobrničju,

— 28. oktobra ob 17.30 uri v mali dvorani Muzeja NOB Novo mesto otvoritev razstave likovnega društva Vladimir Lamut,

Šport:

— 16. oktobra ob 8. uri na strelišču v Bršljinu tradicionalno tekmovanje v streljanju z vojaško puško za ekipe krajevnih organizacij, zveze rezervnih vojaških starešin, organizacij združenega dela, krajevnih skupnosti in osnovnih organizacij ZSMS,

— 21. oktobra ob 16.00 uri na Drski ulični tek.

Kultura, srečanja in spominska obeležja:

— 22. oktobra ob 10. uri odkritje spominske plošče talcem na Starem gradu pri Otočcu,

— 22. oktobra ob 11. uri srečanje žena in staršev padlih borcev NOV,

— 28. oktobra ob 9. uri v osnovni šoli Grm proslava ob poimenovanju šole po XV. udarni diviziji,

— 28. oktobra ob 19. uri v kulturnem domu v Novem mestu akademija v počastitev 30-letnice krvodajalstva,

— 3. decembra v Dilančevi ulici v Novem mestu odkritje spominske plošče v počastitev 50-letnice oživitve delovanja delavske telovadne in kulturne zveze Svoboda — podružnice Novo mesto.

Druge prireditve:

— 27. oktobra ob 12. uri v knjižnici Krke, tovarne zdravil v Novem mestu podelitev nagrad raziskovalne skupnosti za inovacijske in raziskovalne dosežke,

— 29. oktobra ob 9.30 pri spomeniku na Cvibljju pri Žužemberku svečana zaobljuba vojakov iz kasarne Milana Majcna,

— 29. oktobra ob 10.30 v prostorih Iskre v Žužemberku slavnostna seja občinske skupščine in izvršilnih organov družbenopolitičnih organizacij.

Otvoritve:

— 15. oktobra ob 16. uri v domu starejših občanov v Šmihelu otvoritev prizidka in delavnic pod posebnimi pogoji,

— 28. oktobra ob 11. uri otvoritev srednje kmetijske šole Grm Novo mesto na Trški gori,

— 28. oktobra ob 13. uri na Cikavi otvoritev nove tovarne Iskra — Ela,

— 29. oktobra ob 8.30 uri na Drski v Novem mestu otvoritev nove ceste na odseku bolnišnica—Brod,

— 29. oktobra ob 11.30 uri otvoritev novih proizvodnih prostorov Iskre v Žužemberku,

— 29. oktobra ob 16. uri v Šmarjeških Toplicah otvoritev novozgrajenih objektov zdravilišča,

— 25. novembra ob 16. uri otvoritev novih proizvodnih prostorov Dolenjskega informativnega tiskarskega centra TO Tiskarna NOVO MESTO in družbenih prostorov KS Majde Šilc.

Poleg tega bomo v tem času, čeravno ni v programu praznovanja občinskega praznika, tudi v naši delovni organizaciji odprli, in sicer: otroški vrtec, novo jedilnico oz. preurejeno menzo in novo trgovino na Glavnem trgu v Novem mestu.

## IZ DELA SAMOUPRAVNIH ORGANOV — IZ DELA SAMOUPRAVNIH ORGANOV

### 4. OKTOBRA SE JE NA 8. SEJI SESTAL DELAVSKI SVET DELOVNE ORGANIZACIJE

Delavski svet je najprej pregledal izvrševanje sklepov 6. in 7. seje.

Na 6. seji je bil delavski svet pri obravnavanju polletnih rezultatov poslovanja opozorjen na nekatere težave, ki se utegnejo pojaviti pri poslovanju v prihodnjih mesecih. Glede na to je zadolžil nekatere direktorje sektorjev in temeljnih organizacij, da pripravijo sanacijski program (dinarske li-

kvidnosti, dinarskega in deviznega priliva) ter da se proizvodnja v prihodnjih mesecih ne bi zmanjšala.

Iz poročila direktorja finančno-računovskega sektorja je bilo razvidno, da je trenutno dinarska, predvsem pa devizna likvidnost Novoteksa slaba. Vzroki slabše likvidnosti izhajajo iz več dejavnikov. Glavni vzrok za devizno nelikvidnost, na katerega pa

delovna organizacija ne more vplivati, je, da namesto 100% deviznega priliva dobi DO le 47%.

Vzroki slabše dinarske likvidnosti — hitrejša: naraščanje stroškov poslovanja od naraščanja dohodka (zaradi rasti tujih valut, podražile so se osnovne kategorije stroškov, temu pa niso sledile cene naših izdelkov),

— večje vlaganje kvalitativnih sredstev za združevanje deviznih sredstev, da je proizvodnja lahko normalno te-

kla (v prvem polletju 1983 smo združili za devize 139.000.000 din),

— dodatno angažiranje sredstev je povzročilo večanje zalog nedovršene proizvodnje, surovin in končnih izdelkov (zaloge so v prvem polletju lanskega leta v DO znašale 410.000.000 din, letos v enakem obdobju pa 710.000.000 din),

— povečalo se je stanje terjatev do kupcev,

— naraščanje kratkoročnih kreditov ter naraščanje obresti od kreditov.

Da bi se stanje izboljšalo, so na DS poudarili, da je treba v prvi vrsti povečati produktivnost in skrbeti za racionalno porabo surovin in ostalih stroškov ter primerno urediti cenovno politiko. Povečati je treba dohodek, za kar so bili zadolženi direktorji temeljnih organizacij, vodje proizvodnje in DPO. Zadolženi so tudi za čimvečje varčevanje in doseganje planov proizvodnje.

Druga naloga, za katero sta bila zadolžena nabavni in prodajni sektor, je izdelati temeljito analizo vseh zalog. Naloga nabavnega sektorja je iskati dobavitelje, ki bi nam dobavljali pod ugodnejšimi pogoji. Potrebna bo tudi doslednejša izterjava kupcev, v sedanji situaciji pa tudi ne smemo uvajati novih investicij.

Tudi v TO Tkanina so uvedli nekatere ukrepe, katere je sprejel delavski svet TO (objavljeni pa so bili v prejšnji številki glasila).

Tudi v metliški predilnici so uvedli več ukrepov, da bi zagotovili čim večjo proizvodnjo oz. količino preje.

Pod drugo točko dnevnega reda je delavski svet razpravljala o predlogu sprememb sistema za izračun individualne učinkovitosti. Tako velja s l. 9. za vse temeljne organizacije in DSSS razpon učinkovitosti v mejah od — 10% do 20% OD.

Pod eno od naslednjih točk dnevnega reda je delavski svet določil novo višino povračil nekaterih stroškov, ki so jih

imeli delavci pri opravljanju določenih del. Tako velja s l. 10. znižana dnevnicca za trgovskega zastopnika na sejmu v kraju bivanja 289,00 din, stroški prenočevanja — brez računa 231,00 din, kilometrina 10,80 din, stroški za ločeno življenje — za stanovanje največ 5.200 din, za prehrano pa največ 6.830,00 din, terenski dodatek pa znaša 303,00 din.

Pod zadnjo točko dnevnega reda je delavski svet sklepal o nakupu sesalca. Na predlog komisije za nagrade, priznanja in odlikovanja je sklenil, da se ob 25. obletnici TO Predilnica Metlika podeli plaketo Novoteksa naslednjim delavcem metliške predilnice: Anici Žugelj, Jožetu Šuštarju in Štefki Orlič.

Sklenil je tudi, naj se do naslednje seje delavskega sveta ugotovi, kakšne so možnosti za spremembo plačilnega lista (prikaz OD, bruto in neto) in kolikšen strošek to predstavlja za delovno organizacijo.

Sektor za informacijske sisteme in organizacijo pa je zadolžen, da na naslednji seji poroča, koliko programov je bilo kupljenih in koliko je bilo za to porabljenega denarja, koliko programov je bilo izdelanih v naši delovni organizaciji in koliko prodanih ter koliko denarja smo za prodane programe prejeli in za kaj je ta denar namenjen.

IO OO sindikata TO Tkanina tudi ugotavlja, da so delavci temeljne organizacije Tkanina in TO Predilnica Metlika v ne-

nakoprnem položaju na dan srečanja delavcev Novoteksa, saj imajo mnogi ta dan redni delovni dan. Zato IO predlaga, da se za naslednje leto že v začetku leta planira dan Novoteksa, ki naj bi bil za vse delavce prost dan (vnese naj se tudi v koledar delovnih dni).

Pod zadnjo točko dnevnega reda je bila dana tudi pripomba na pričetek delovnega časa. Delegati so poudarili, da delavcem, ki delajo v dveh in treh

izmenah, pričetek dela ob 7., 15. oz. 23. uri ne ustreza. Precej je delavcev, ki zaradi neurejenih prevozov in oddaljenosti pešačijo pozno v noč.

Delegatom je bilo pojasnjeno, da je sindikat dal na občinski sindikalni svet in izvršni svet skupščine občine Novo mesto pritožbo za ureditev prevozov in pričetek delovnega časa ob 6. uri. Odgovora od IS in sindikata še ni, ko pa bo, bodo delavci z njim obveščeni preko oglasnih desk.

## 15. SEPTEMBRA JE BILA 12. SEJA DELAVSKEGA SVETA DELOVNE SKUPNOSTI SKUPNIH SLUŽB

DS je sklepal o nabavi opreme za otroški vrtec v vrednosti 1.877.115,00 din. Sredstva za nabavo opreme je Novoteks prejel od Skupnosti otroškega varstva ter VVZ Novo mesto.

Pod zadnjo točko dnevnega reda je med drugim zadolžil

kadrovske oddelek, da zaradi enotne politike na ravni delovne organizacije pripravi predlog razporeditve v težavnostne stopnje (83. člen pravilnika o delovnih razmerjih — dodatni dopust) za vsa novoustavljena dela in naloge.

## 28. SEPTEMBRA SE JE NA IZREDNI SEJI SESTAL DELAVSKI SVET TO TKANINA

Razpravljala in sklepala je o najetu inozemskega kredita v višini 91.950,26 CL dolarjev za nabavo križno previjalnega stroja AUTOSUX 2007.0 AX 48 za potrebe DE tkalnice.

Pod točko razno je sklepal tudi o nabavi pralnega stroja in dveh sušilcev. Ker TO Konfekcija ni investicijsko sposobna, bo pri banki v tej zadevi nastopala TO Tkanina, sicer pa bo

omenjene stroje TO Konfekcija plačala sama.

V nadaljnji razpravi so imeli delegati pripombe zaradi neurejenih prevozov tako mestnega kot primestnega prometa (vlak, avtobusi). Delegati so se tudi zavzeli, naj bi pri občinskem sindikalnem svetu zahtevali spremembo pričetka delovnega časa na 6. uro.

## OZD V PRAKSI SAMOUPRAVLJA

Oris problematike, ki jo predstavljamo, se neposredno nanaša tudi na našo delovno organizacijo Novoteks. Namen prispevka je prikazati stvarno obnašanje OZD, ki je temeljna proizvodna celica v našem gospodarstvu. Prispevek opiramo na obsežno raziskavo obnašanja samoupravne OZD. (Glej: Janez Prašnikar: Samoupravna v praksi, doktorska disertacija, 1982)

Neugodna gospodarska gibanja vzpostavljajo okoliščine, v katerih se porajajo ideje, ki skušajo naprti odgovornost za obstoječa neskladja temeljnim osebkom samoupravnega gospodarstva. V tej zvezi naletimo, na primer na razlago, da je jugoslovanski družbenoekonomski sistem normativno pravzaprav skladno zgrajen, težave pa izvirajo iz tega, ker ga ekonomski osebki ne izvajajo v celoti, saj se v gospodarski dejavnosti ravna po svojih posamičnih in ne po družbenih koristih, kkkakor bi od njih pričakovali. Prav tako naletimo tudi na razlago, da samoupravljanje v resnici ni zaživel zato, ker ga ni možno organizirati na ekonomsko smotrni način.

V nasprotju s takimi nazori ocenjujemo dogajanja v naši družbi iz drugega zornega kofa. Težav v našem gospodarstvu namreč ne moremo pripisati samoupravljanju kot takemu, marveč dejavnikom, ki preprečujejo, da bi se lahko ta proizvodni način do kraja uveljavil. Podlaga za takšno stališče je prepričanje, da je na dani stopnji razvoja naše družbe možno zgraditi učinkovito družbenoekonomsko

ureditev na podlagi družbenega lastništva proizvodnih sredstev in na podlagi samoupravljanja delovnih ljudi. Oboje že zahteva ohranjanje blagovne proizvodnje, njene negativne učinke pa lahko odpravimo z družbenim planiranjem. V takih okoliščinah so temeljne proizvodne enote — samoupravne OZD — blagovne celice. Samoupravne OZD so torej samoupravna podjetja, ki se odločajo po načelih smotrnosti, njihove odločitve pa se — če tržišče in družbeni plan usklajeno delujeta — zlivajo v narodnogospodarsko celoto. V skladu s tem prepričanjem navajamo tezo, da imajo v blagovnem gospodarstvu vse relativno redke dobrine ceno, ki odseva alternativne možnosti njihove uporabe. Če je pri dani ceni obseg povpraševanja po dobrini večji od obsega ponudbe in če ni možnosti za oblikovanje nove ravnotežne cene, je stvarna cena dobrin večja od njene obstoječe cene. V našem gospodarstvu se to dogaja pri uporabi družbenega kapitala in deviz. Zato družbeni kapital in devize niso uporabljani najbolj smotrno, hkrati pa cene proizvodov ne vključujejo dejanskih družbenih proizvodnih stroškov. Relativne cene proizvodov zato niso ravnotežne, k čemur prispevajo tudi neugodna tržna struktura jugoslovanskega gospodarstva in neusklajeni družbeni posegi. Ker poseganje v cene proizvodov in proizvodnih faktorjev pelje v administrativno delitev proizvodov in proizvodnih faktorjev, so to dodatne omejitve v delovanju našega samoupravnega podjetja.

Ker so samoupravna podjetja blagovne celice, lahko pri pridobivanju in delitvi dohodka pričakujemo, da se obnašajo na ekonomsko smotrni način. Prav tako prič-

## Odprli smo novo prodajalno

Naša TOZD Trgovina je spet bogatejša za prodajalno. V ponedeljek, 30. 10., je v

Kolašinu v Črni Gori začela poslovati naša sedemnajsta poslovalnica. Čeprav je Kolašin

majhno mesto, smo se odločili, da tu odpremo svojo prodajalno iz dveh razlogov: v mestu skorajda ni tekstilnih prodajal, še tiste, ki so, pa so slabo založene, drugič pa leži mesto na nadmorski višini 960

m in je glede tega zelo priljubljena turistična točka mnogih Titograjčanov (o tem pričajo številni vikendi in počitniški domovi). Zelo pa se je začel razvijati tudi zimski turizem. Zaradi svojih izrednih klimatskih razmer je Kolašin mnogokrat prizorišče priprav tujih in naših športnikov.



\* TO TRGOVINA  
\* PRODAJALNE

KOLAŠIN (960 m) leži ob magistralni cesti Titograd — Beograd in novi železniški progi Beograd — Bar. Od Titograda je oddaljen 75 km. Mesto obdajajo planinska jezera, izviri, kanjoni in reka Tara. V bližini je znani kanjon Morače in Biogradsko jezero (1032 m) na Bjelasnici, sredi več sto let starega pragozda, ki je zaščiteno kot nacionalni park.

Mesto Kolašin ima okoli 3.000 prebivalcev, občina pa okoli 12.000. Ljudje so v glavnem zaposleni v gozdarstvu, lesni industriji, trgovini in gostinstvu. Mesto je zaradi planinskega podnebja primerno za zdravstveni turizem.

V zgodovini, posebno v NOB, je bil Kolašin prizorišče mnogih bojev in pomembnih dogodkov. Več kot dvajsetkrat je prišel iz partizanskih v sovražnikove roke in obratno in bil sedemnajstkrat požgan. 1942. leta je bilo v bližini mesta v Brezi ustreljenih na stotine domačinov in partizanov.

kujemo, da so razvile vrsto ukrepov, ki v danih okoliščinah gospodarjenja odsevajo temeljne smotre njihovega delovanja. Če je tak smoter, na primer težnja po dohodku, je njihovo delovanje usmerjeno tako, da bo doseženi dohodek čim večji. Ker pa iz danih ekonomskih mehanizmov izvirajo napačne omejitve, je njihova uspešnost pri pridobivanju dohodka v večji meri odvisna od dejavnikov, ki jih v celoti ne morejo nadzirati (zunanji dejavniki uspešnosti), kot pa od dejavnikov, ki jih lahko nadzirajo (notranji dejavniki uspešnosti).

-Torej zastopamo trditev, da se OZD obnašajo na ekonomsko smotrni način. Zato krivde za neučinkovitost našega gospodarstva ne moremo npriti samoupravnim podjetjem in njihovim delovnim kolektivom nasploh, pač pa moramo vzrok zanjo iskati v okoliščinah, ki jih ustvarjajo dani ekonomski mehanizmi in družbeni posegi, torej v okoliščinah, v kakršnih podjetja dejansko delujejo kot blagovne celice.

### OPREDELITEV SAMOUPRAVNEGA PODJETJA V DRUŽBENOEKONOMSKEM SISTEMU

1. Temeljni smoter vsake družbene reprodukcije je zadovoljevanje družbenih potreb. Samoupravna socialistična družba mora ob tem uveljaviti še delitev po delu in samoupravljanje delovnih ljudi. Doseganju teh smotrov podreja organizacijo procesa gospodarjenja. V tem smislu sta trg in plan, ki sta mehanizma povezovanja gospodarskih oseb, le sredstvo, s pomočjo katerega samoupravna družba uveljavlja gornje cilje.

Sožitje trga, ki je spontani mehanizem povezovanja gospodarskih oseb in plana, ki je zavestna sestavina družbenoekonomskega sistema, je zato objektivna zakonitost samoupravnega socializma.

2. Blagovna proizvodnja v samoupravnem gospodarstvu ohranja tudi samoupravna podjetja. V vsakem blagovnem gospodarstvu se namreč zveže med ekonomskimi osebki vzpostavljajo na trgu, saj se osebki med seboj razločujejo po položaju v družbeni delitvi dela in po položaju v proizvodnem procesu. Ekonomski osebki so samostojne blagovne celice, kar velja tudi za samoupravna podjetja. (Podjetje je celica družbenega gospodarstva, ki samostojno opravlja naloge v procesu družbene reprodukcije s ciljem, da na temelju danih družbenoekonomskih zakonitosti doseže čim večjo vrednost čistega rezultata. Podjetje ima poslovno enotnost in je sposobno nositi riziko svojega poslovanja, ki ga preverijo na tržišču. Podjetje je torej temeljna tržna celica v blagovnem gospodarstvu). Gospodarske celice se namreč oblikujejo po ekonomskih merilih glede na družbeno delitev dela, kar pa za TOZD ne velja, ker gre pri njej predvsem za zagotavljanje neposrednega vpliva delavcev v procesu odločanja. Več tozdov se zatorej povezuje v DO, ki ima poslovno enotnost in je sposobna nositi riziko svojega poslovanja. DO naj bi torej nastopala na tržišču kot samoupravno podjetje, s čimer bi imela ključno vlogo v procesu združevanja dela in sredstev v sistem združenega dela. Po eni strani bi združevala tozde v ekonomske enote, po drugi strani pa bi bila izhodiščna točka pri nadaljnjem združevanju dela in

V mestu so trikrat zasedali delegati Zemaljskega antifašističnega viječa narodnega oslobodjenja Črne gore. Na 3. zasedanju 14. julija 1944 je bila utemeljena državnost SR Črne gore. O vsem tem pričajo številne spominske plošče in spomeniki v mestu in okolici.

Prodajalno v Kolašinu imamo v najemu. Velika je 56 m<sup>2</sup>. V nji sta zaposleni dve trgovki. Asortiman prodajalne je bogat z našimi in tudi dopolnilnimi izdelki. Prepričani smo, da bomo o delu in uspehu te prodajalne kmalu lahko pisali na tem mestu, in to le pozitivno.



KOLAŠIN



Sodelujte v glasilu svoje delovne organizacije!

DOPIŠUJTE  
V  
GLASILO  
NOVOTEKS

## IZ TOZD TKANINA – IZ TOZD TKANINA – IZ TOZD TKANINA – IZ TOZD TKANINA

### Novo v tkalnici

Že dalj časa smo pričala spremembam v DE tkalnici. Stari klasični tkalski stroji VTR so že od začetka zime prazni, razen nekoliko strojev, kjer so se in se še tkejo vzorci za pripravo kolekcije. Zadnja dva meseca smo te stroje demontirali in jih odpeljali iz tkalnice. V tkalnici se medtem pripravlja prostor za montažo novih 20 avtomatskih statev STB sovjetske proizvodnje. Delavski svet je v lanskem letu na predlog strokovnih delavcev TO Tkanina in skupnih služb razpravljal in sprejel sklep o nabavi teh strojev. Stroji so nabavljeni za zamenjavo starih

klasičnih statev in so v tem času že prispeli. Z montažo trenutno čakamo, da se dokončno pripravi prostor v tkalnici in da prispejo utensiliji (listi, ničelnice, lamele), ki smo jih naročili od firme Frölich, ker so kvalitetnejši od sovjetskih. V novembru bo opravljeno pričevanje vzdrževalcev v Sovjetski zvezi, medtem pa pričakujemo tudi prispetje utensilij (15. — 20. november). S 1. decembrom bomo predvidoma pričeli z montažo tkalskih strojev.

Opis in karakteristika strojev.

STB statve spadajo v sku-

pino brezčolničnih statev, to je kopija starejšega modela statev sulzer. Kljub temu, da je to ko-

pija, se statve nekoliko razlikujejo od originala. Hitrost (Nadaljevanje na 6. str.)



sredstev v višji obliki združenega dela.

3. V naši stvarnosti pa DO ni vedno celica, ki bi imela v svoji pristojnosti večino temeljnih poslovnih funkcij, ampak se dogaja, da nastopajo kot samoupravna podjetja tudi tozdi in sozdi. Največkrat je vzrok v tem, da med tozdi niso urejeni odnosi pri pridobivanju in delitvi dohodka, kar je odsev okoliščin, v katerih DO nastopajo kot tržne celice. Če namreč uspešnost DO ni preverjena s stvarnimi ekonomskimi kriteriji gospodarjenja, lahko to odseva v neurejenih razmerjih med njenimi deli, kot se v naši stvarnosti vedno dogaja.

Na drugi strani so DO, v katerih tozdi nimajo večje vloge. V takih DO poteka odločanje skoraj v celoti na ravni DO, pri čemer so včasih delavcem odvzete celo pravice, da samostojno razpolagajo z dohodkom. Navadno v takih DO prevladujejo tehnokratska ravnanja nekaterih vodstvenih delavcev, ki to opravičujejo z dokazovanjem, češ da drugače ni mogoče premagati ozkih, delnih interesov tozda.

Dane okoliščine gospodarjenja namreč ne omogočajo, da bi do oblikovanja tozdov in do njihovega povezovanja v tržne celice prihajalo iz stvarnih pobud OZD. Do tega bi prišlo šele takrat, če bi v gospodarjenju razpolagale s stvarnimi ekonomskimi kriteriji, ki bi jih izpostavile ravnotežne cene proizvodov in proizvodnih faktorjev in ko bi temeljile na resničnih ekonomskih pobudah delovnih kolektivov.

#### OBNAŠANJE SAMOUPRAVNEGA PODJETJA PRI PRIDOBIVANJU IN DELITVI DOHODKA

1. Čeprav sprejemamo blagovno proizvodnjo v samou-

pravnem socializmu prav zaradi uveljavljanja kar največje blaginje delovnih ljudi, pa delovni ljudje v okoliščinah blagovne proizvodnje niso organizirani v en sam delovni organizem, ki bi poenotil njihove materialne interese, temveč se povezujejo v delovne kolektive, šele nato pa kot pripadniki širše družbene skupnosti. Blagovna proizvodnja v samoupravnem socializmu torej sama po sebi izključuje popolno enotnost interesov delovnih ljudi, čeprav posredno uresničuje njihov skupni interes.

Samoupravna podjetja se nasploh zelo hitro odzivajo na spremembe pri povpraševanju s spremembo svoje proizvodne strukture, kar se kaže v razmeroma hitrem sprejemanju novih in opuščanju starih proizvodnih programov. Prav tako dokaj hitro zamenjujejo proizvode, ki so dohodkovno bolj spodbudni. Zato nasploh delež proizvodov z izgubo v proizvodni strukturi ni velik. Razmeroma manj pa se na spremembe tržnih parametrov odzivajo s spreminjanjem obsega proizvodnje. Večinoma se sploh ne odzovejo niti na spremembo cene materiala ali cene proizvodov ali osebnih dohodkov, niti na spremembo fiksnih stroškov. Vendar pa je tudi tak način njihovega odzivanja v skladu z dohodkovnimi pobudami. Samoupravno podjetje namreč ne odpušča delavcev, zato ne more naenkrat zmanjšati obsega proizvodnje. Zelo neprožno pa je kratkoročno tudi pri zaposlovanju novih delavcev. Deloma je vzrok za to verjetno v tem, da bi se s povečanjem števila zaposlenih zmanjšal povprečni proizvod dela. Zaposlovanje novih delavcev pa ni zaželeno tudi zato, ker že prej zaposlene delavce ne bi mogli nenadoma spet odpustiti, če bi se ok-

(Nadaljevanje s 5. str.)

tkanja je nekoliko manjša in znaša do 220 obratov v minuti, vendar za naše artikle ne moremo računati na to hitrost, temveč le na okoli 180 obratov. Število listov je štirinajst, torej za štiri manj kot pri statvah sulzer, listi pa so od firme Frölich predvsem zato, ker so kvalitetnejši in za polovico lažji, zato bo tudi obremenitev listovke manjša. Listovka je tudi kopija STAUBLI, zato bomo lahko uporabili enak model veznih kart kot pri statvah sulzer.

Vse statve so opremljene z dodatnim napenjalnim snovnikom, kar omogoča tkanje z večjimi gostotami. Osnovna vstavka je električna, vtokove vstavke pa so mehanske in nekoliko manj zanesljive od mehanskih na ostalih statvah.

Votkova menjava je štiribarvna; ne prenese polne hitrosti pri pestrejših raportih tkanja. Delovna širina je za štiri cm večja od naših statev sulzer in znaša 220 cm.

To so v glavnem karakteristike teh statev. So pa še razne manjše stvari, ki se jih bo dalo tudi spremeniti ali izboljšati, in tako doseči večje obratovalne hitrosti. — 32 klasičnih statev VTR se po sklepu DS TO Tkanina odproda ali razhoduje, odvisno od možnosti prodaje, če se bodo pojavili interesi. Štirinajst statev pa se v naslednjem letu montira v prostor pod novo menzo, kjer bi tkali iz zaostale preje in posebnih efektnih prej (mikanke preje, napasta preje in razne specialne preje) tkanine po posebnih naročilih, v malih količinah po desenu in s tem se-

dajo tako imenovano „porabo“ bolj koristno uporabiti. Če bi ureditev prostora izpod menze ne bila možna zaradi prevelikega stroška ali pa če ne bi dobili uporabnega dovoljenja v te

namene, se bo prostor uporabilo v druge namene, statve pa prodalo ali razhodovalo kot prej omenjenih 32.

ZVONE BAVČAR

## Smeri in možnosti razvoja naše DO

Objavljamo nekaj odgovorov na vprašanja, ki nam jih je posredovala dipl. inž. Irena Celič, zaposlena v razvojnem oddelku. Vprašanja smo zastavili v zvezi z našo raziskovalno nalogo, vprašanja pa so bila predvsem informativnega značaja.

— Kaj pričakujete od dela v razvojnem oddelku?

„Pričakujem predvsem samostojno, pestro in dinamično delo. Na drugi strani pa se zavedam, da lahko s svojim znanjem, pridobljenim na fakulteti in v dosednji praksi, najbolje pripomorem pri oblikovanju novih možnosti v razvoju naše delovne organizacije. Delo v razvoju namreč v sebi kompleksno povezuje teorijo in prakso.“

— Kaj menite o razvojni politiki naše DO?

„Smernice razvojne politike so že predvidene, vendar še ne dokončno izoblikovane.“

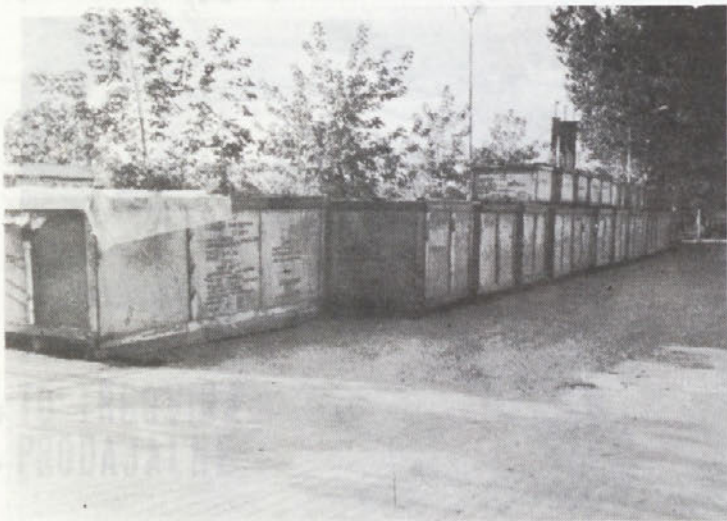
Na eni strani so surovine, ki jih že uporabljamo — volna in PES. Razvoj artiklov iz teh surovin naj bi šel v smeri dveh mešanic: 60% volna (40% PES — artikli jesen-zima, 35% volna (65% PES — artikli pomlad-poletje). Na ta način bi lahko opustili velik del proizvodnje standardnih mešanic 45% volne 55% PES, saj

vemo, da je zanimanje za te artikle na trgu čedalje manjše.

Zaenkrat predvideni programi so že iz mikanke, 100% volne ter PES v mešanicah s celuloznimi vlakni (bombaž, viskoza, lan). V bodoče moramo poiskati način, kako z obstoječo tehnologijo in delnim nakupom nove tehnologije razviti nove artikle iz surovin, ki jih lahko nabavimo doma in za katere je povpraševanje na trgu večje, saj vemo, da je v tekstilni industriji konkurenca zelo velika. Gre predvsem za surovine PES, bombaž poliamid, poliakrilmitril ter mešanice. Spekter uporabnosti bo moral biti zelo širok: oblačilni artikli (jeans, športni artikli, artikli za prosti čas) ter tehnični tekstil, ki zaenkrat še ni osvojen.“

— V razvoju ste novinka. Kakšne so vaše ideje in trenutne naloge?

„Zamisli in ideje se porajajo vsak dan znova, žal, pa je nekaj takih, ki so za nas nespreje-



oliščine, ki so pripeljale do zaposlovanja novih delavcev, spremenile. Zato samoupravno podjetje — razen če ne pride do novih investicij — ne odpira večjega števila novih delovnih mest.

To opozarja, da doseganje čim večjega dohodka samega po sebi ni cilj samoupravnega podjetja. Zaposleni delavci torej uporabljajo pri merjenju njegove višine določeno merilo. Ker gre za njihove interese, je to merilo kar število njih samih. Kolikor večji bo namreč dohodek na zaposlenga delavca, toliko bolj bodo lahko zadovoljili svoje potrebe, zato je dohodek na zaposlenega delavca temeljni kriterij v njihovem odločanju.

Seveda je dohodek z vidika pridobivanja za člane delovnega kolektiva popolnoma enovita količina, saj ne ločijo tega, ali so ga pridobili z večjo količino vloženega dela ali z boljšo kakovostjo dela ali z bolj uspešnimi poslovnimi odločitvami ali pa kako drugače. Zato je zelo pomembno, v kakšnih okoliščinah delujejo samoupravna podjetja. Če člani delovnega kolektiva delujejo v konkurenčnih razmerah, potem je višina njihovega dohodka na zaposlenega delavca odvisna predvsem od uspešnosti njihovih poslovnih odločitev, ki odsevajo v spreminjanju njihovih proizvodnih stroškov. V tekstilni industriji, kjer je razmeroma večja konkurenca, nas je konkurenca prisilila, da gradimo povečanje svojega dohodka na zmanjševanju proizvodnih stroškov.

Če je temeljni smoter delovanja samoupravnega podjetja težnja po doseganju čim večjega čistega dohodka na zaposlenega delavca — ker v kratkem obdobju samoupravno podjetje obsega zaposlenih delavcev bistveno ne

spreminja, je težnja po večanju čistega dohodka na zaposlenega delavca docela v skladu s težnjo po večanju čistega dohodka — in če v njem delež osebnih dohodkov ne more biti manjši od načrtovanih, se v končni obliki smoter delovanja samoupravnega podjetja kaže kot težnja po čim večjem ostanku čistega dohodka, to je po akumulaciji.

Pri tem pa gre za razločevanje med obliko in vsebino in pa med ciljem in sredstvom za doseganje tega cilja. Če se oblika namenske funkcije samoupravnega podjetja kaže kot maksimiziranje ostanka čistega dohodka, je vsebina v težnji po izpolnitvi načrtovane višine osebnih dohodkov. Če je cilj samoupravnega podjetja težnja po izpolnitvi načrtovanih osebnih dohodkov, je težnja po maksimizaciji ostanka čistega dohodka sredstvo za doseg tega cilja.

Takšno obnašanje samoupravnih podjetij pri delitvi čistega dohodka je posledica neravnotežnih aktorskih cen in neravnotežnih cen proizvodov ter posledica neusklajenih družbenih posegov.

### SKLEPNE MISLI

1. Gospodarska dejavnost delovnih kolektivov ne poteka vedno v družbeno zelene smeri. Podjetja uveljavljajo zlasti težnjo, da bi do povečanja čistega dohodka prišla z vplivanjem na cene proizvodov in na cene proizvodnih faktorjev. Ta težnja izvira iz njihovega položaja v družbeni delitvi dela in je odsev okoliščin, v katerih gospodarijo. Ko namreč delovni kolektiv svoj dohodek poveča s povišanjem cen svojih proizvodov, tega ne stori zato, ker bi želel škoditi

mljive oz. neuresničljive zaradi potrebnih prevelikih investicij. Izhajati moramo iz dejstva, da obstoječe tehnologije ne moremo zamenjati, lahko jo le izpopolnimo dolgoročno. Vsi pa vemo, da so možnosti v tem trenutku zelo omejene.

Zadolžitve, ki jih imamo zdaj, lahko razdelimo v štiri skupine:

- priprava programa za izdelavo jeansa,
- raziskovalna naloga na temo vplivi pogojev barvanja

(oligomeri) na predivost mešanice PES,

- razvoj v smeri bombaž in jetki tisk,
- tehnična pletenina iz 100% PES."

— *Kaj menite o prihodnosti?*  
 "Po naravi sem optimist in taka sem tudi pri delu, ki ga opravljam. Resno in z velikim navdušenjem sem pristopila k svojim nalogam. Mislim, da takšen pristop tudi vodi k uspehu. Truditi pa se moramo vsi."

**BRANE**

**DOPIŠUJTE  
 V GLASILO  
 NOVOTEKS**

**DOPIŠUJTE  
 V GLASILO  
 NOVOTEKS**



## KAJ MENITE VI ... ?

Za ta dva posnetka ni bilo potrebno skrite kamere. Ali so to opazili tudi odgovorni v tkalnici?

Kaj menite ostali, ali je tako prav? Kakšen je naš odnos do dela?



družbenim interesom, marveč zato, ker želi zadovoljiti svoje interese. Vendar pa ločevanje med obema vrstama interesov ni njegova skrb. To je naloga ekonomskih mehanizmov, ki morajo biti izrabni tako, da bodo omogočili avtonomno delovanje samoupravnih podjetij in obenem uveljavili temeljne narodnogospodarske smotre samoupravne socialistične družbe.

Samoupravno podjetje se torej glede na dane okoliščine gospodarjenja obnaša popolnoma naravno in je normalno motiviran, vitalen gospodarski osebek, sposoben za samostojno življenje. Zato lahko pričakujemo, da bi spremenjene okoliščine gospodarjenja spremenile tudi njegovo obnašanje.

2. Možnost za dejansko samoupravno odločanje je zelo pomembna vrednota in sestavina težnje delavcev po čim večji blaginji. Vendar pa stvarno samoupravljanje delavcev močno ovirajo omejitve, s katerimi imajo opraviti samoupravna podjetja pri svojem delovanju. Kakor vplivajo te omejitve na njihovo poslovno dejavnost, tako vplivajo nareč tudi na njihovo samoupravno odločanje.

Na uspešnost gospodarjenja v glavnem vplivajo dejavniki, ki jih člani delovnega kolektiva ne morejo v celoti nadzirati, delavci samoupravnih podjetij v stvarnosti ne odločajo v celoti o temeljnih vprašanih pridobivanja in delitve dohodka ter o svojem nadaljnjem razvoju. Zato se prepuščajo svojim kratkoročnim interesom in ciljem, ki jih odseva zlasti težnja po doseganju čim večjih osebnih dohodkov — ne glede na način, kako jih pridobijo — upravljanje pa prepuščajo tistim strokovnim in poslovodnim delavcem, ki lahko v danih okoliščinah vplivajo na povečanje

njihovih osebnih dohodkov. Dokler pa deluje mehanizem inflacijskega prerazdeljevanja dohodka, si delavci posameznih delovnih kolektivov še domišljajo, da lahko sodelujejo pri odločanju. To pa je prazna utvara, kar se pokaže v trenutku, ko nesorazmerja v narodnem gospodarstvu dosežejo kritično točko. Takrat se popolnoma uveljavi administrativno določanje cen za proizvode in za proizvodne faktorje ter se polagoma zmeraj bolj spreminja v splošno administriranje, kjer gospodarski osebi ne morejo več samostojno odločati o ničemer, niti o količinah proizvodov in proizvodnih faktorjev niti o delitvi dohodka niti o delovnih razmerah. Ni treba posebej poudarjati, da bomo — če se bo to še stopnjevalo — samoupravljanje, ki je temeljna institucija našega družbenoekonomskega sistema, popolnoma razvrednotili.

3. Obnašanje samoupravnega podjetja ni niti enkrat za vselej dano niti nanj ne moremo vplivati s političnimi parolami in pritiski. Spremeniti ga je mogoče le z ekonomskimi instrumenti, ki morajo biti izbrani tako, da bodo omogočili avtonomno delovanje in da bodo uveljavili temeljne narodnogospodarske smotre samoupravne socialistične družbe. Neogiben pogoj za to je uveljavljanje dejanskih proizvodnih stroškov, ki naj nastopijo kot merila pri odločanju samoupravnih podjetij.

Za samoupravno podjetje je bolj privlačno, da svojo prodajo usmeri na domače tržišče, kjer lahko z večanjem svoje ekonomske moči doseže ugodnejše gospodarske rezultate kot pa v konkurenčnem boju na tujem tržišču.

Prav tako je uveljavljanje dejanske cene za uporabo družbenega kapitala neogiben pogoj za delitev po delu in

Letos praznujejo delavke in delavci TO Predilnica v Metliki 25. obletnico, TO Konfekciji II na Vinici in III v Trebinju pa 10. obletnico uspešnega delovanja.

Na uredniškem odboru našega glasila smo se dogovorili, da zaprosimo direktorja TO Konfekcije v Trebinju tovariša Bora Vučureviča, da nam odgovori na nekaj vprašanj. To odločitev je narokovalo dejstvo, da je tovariš Vučurevič letos prejel najvišje priznanje delovne organizacije PLAKETO NOVOTEKSA, pa tudi to, da se nam dopisniki iz TO Konfekcije v Trebinju ne javljajo in smo zato ostali delavci slabo seznanjeni o delu in življenju naših delavcev v tem oddaljenem, lepem hercegovskem kraju.

Reči moram, da sem bil prijetno presenečen, ko sem videl ob zadnjem obisku v Trebinju lepe obnovljene delovne prostore, v katere so delavci in delavke konfekcije vložili nemalo navora. Težko si lahko predstavljamo normalno delo med zidarskimi odri, ko so dvigovali strop in pripravljali gornja nadstropja. In vendar so po temi nemogočimi pogoji vzdržali na delu v umazaniji, prahu in prepihu ter lovili vsako minuto, da bi svoje pogodbene obveznosti izpolnili. Še posebej je bilo to pomembno, če vemo, da je naša TO Konfekcija usmerjena izključno v izvoz. Zavzetost konfeksionarjev v Trebinju je velika, delali so tudi po 12 in več ur, v sobotah in nedeljah brez počitka, da bi izpolnili svoje delovne obveznosti. Na žalost niso uspeli narediti vsega in bo potrebno še dosti za-vezegega dela in sredstev, da bodo dokončali vse, kar imajo v planu. Tako je potrebno ure-

diti obrat družbene prehrane, fasado, ograjo okoli TO, parkirne prostore, zelenice in še kaj. Menim pa, da jim lahko čestitamo za dosedanje rezultate, za delovno vneto in za disciplino pa tudi za kvaliteto, ki jo dosegajo. Nemalo zaslug za to ima tovariš Boro, direktor te temeljne organizacije, in njegovi sodelavci.

-Tovarišu Vučureviču sem zastavil nekaj vprašanj, na katera mi je ljubezno odgovoril.

*Tovariš Vučurevič, vi ste se zaposlili v obratu konfekcije, današnji TO Novoteksa, 1. julija 1972. leta. Bili ste odgovorni vodja v času izgradnje našega obrata v Trebinju pa tudi prvi direktor te naše temeljne organizacije. Povejte nam, kaj ste delali pred zaposlitvijo v Novoteksu?*

Tovariš Vučurevič mi je odgovoril približno takole:

„Po rodu sem iz Trebinja, tu sem končal tudi obvezno šolo in gimnazijo. Šolanje sem nad-

aljeval na ekonomski fakulteti v Beogradu, kjer sem tudi diplomiral. Po študiju sem se zaposlil kot profesor na ekonomski srednji šoli v Trebinju, kjer sem delal vsega 5 let, nato pa sem se zaposlil v Novoteksu. Sedaj teče že dvajseto leto, kar sem član te delovne organizacije.“

*Kaj je bil vzrok, da ste preselili iz izobraževanja, torej čiste teorije, na praktično uporabo teoretičnih predpostavk v industriji?*

Ko so v Novoteksu načrtovali obrat v Trebinju, je bil to prvi izziv za tovariša Vučureviča. Močno se je želel vključiti v delo, ki mu je nudilo vse možnosti, da svoje teoretično znanje preizkusi v praksi. Ko je na glas razmišljal o tej svoji odločitvi, je dejal: „Mislim, da mi je to v krvi in da je to pogojeno z mojimi predniki, ki so po ves dan delali in še vedno delajo pa je to tudi meni nekako prirojeno, da delam, da dam vse od sebe in da se ob delu kalim in izkušam. Zadovoljstvo

ob delovnem uspehu mi je glavna nagrada, osebni dohodek je šele v drugem planu. In kdor je z delom nadarjen in v mladosti in dobi odraščanja naučen delati ter si postavi cilj, ki ga mora doseči, ta mora tudi uspeti. Cilji, ki sem si jih postavil, so bili ali so vsaj izgledali nerešljivi. Prijatelji so me sprva gledali nekoliko čudno in politikanti, ki tudi sami niso bili popolnoma na čistem, kaj je to samoupravljanje, so mi govorili, da je to v nasprotju s samoupravljanjem. Oni so živeli od tuje akumulacije in mislili so, da v tej družbi ni potrebno nikoli delati. Za srečo ali pa nesrečo tekstilna industrija v tej naši družbi ni imela nikakršne naklonjenosti. Družba ji ni dajala mnogo pa tudi od nje ni dosti zahtevala. Vse je bilo odvisno predvsem od nas, ki smo s svojim lastnim delom uspeli, da se dokažemo. Danes tekstilna industrija rešuje gospodarski položaj, v katerem se nahaja vsa naša družba.“

(Nadaljevanje na 13. str.)

neizbežna sestavina družbenega lastništva proizvodnih sredstev. In ne nazadnje: če želimo, da bo akumulacija tudi krožila med delovnimi kolektivi po načelih smotrnosti in da se bo to kroženje pričelo kot plod njihovega samoupravnega odločanja, morajo imeti delovni kolektivi tudi možnosti za alternativno nalaganje. Samoupravno podjetje naj izbira med naložbo v svoji zmogljivosti in naložbo v zmogljivosti drugega podjetja. Pri tem je odločitev med obema naložbama odvisna od uspešnosti investicijskega projekta. Delovni kolektiv, ki z naložbo ne bi mogel pokriti vseh stroškov, bi moral biti ekonomsko kaznovan z nižjimi osebnimi dohodki svojih članov. Če torej člani delovnega kolektiva ne bi našli take naložbe, da bi njen odnos pokrival vse proizvodne stroške — tudi strošek za uporabo družbenega kapitala — bi družbena sredstva zaradi svojih interesov prepustili drugemu delovnemu kolektivu, ki bi te možnosti imel.

Le pod takimi pogoji bo proces združevanja dela in sredstev v celoten sistem združenega dela dobil svojo vsebino, saj bodo podjetja zanj imela ustrezna merila. Takrat samoupravno sporazumevanje in družbeno dogovarjanje ne bo papirnata vreča brez dna, ki v imenu samoupravljanja sprejme vsak tovor, saj ga ni mogoče stehitati s pravnimi ekonomskimi merili. Seveda moramo ob tem izpeljati še druge ekonomske instrumente, zlasti na fiskalnem in denarnem področju. Vendar pa razpravljanje o tem ni več predmet tega prispevka.

Brane



Tako je pred desetimi leti prerezal trak narodni heroj Vlado Šegrt v tedanjo novo pridobitev Novoteksa obrat Konfekcije, današnji temeljno organizacijo v Trebinju. Napočil je nov čas za mnoga dekleta v Trebinju, ki do takrat niso mogla dobiti zaposlitve v domačem kraju.



## DESETO SREČANJE KRVODAJALCEV MARIBORSKE TEKSTILNE TOVARNE MTT MARIBOR IN TEKSTILNE TOVARNE NOVOTEKS

1. oktobra smo sprejeli krvodajalci Novoteksa na obisk krvodajalce Mariborske tekstilne tovarne. Za to srečanje smo organizirali s sodelovanjem občinskega odbora Rdečega križa Novo mesto in splošno bolnišnico Novo mesto izjemen krvodajalski dan.

Aktiv Rdečega križa Novoteks se je močno potrudil, da bi pobratenu aktivu MTT pripravil kar najlepše srečanje. V tem, mislim, smo tudi uspeli, takšni so vtisi in izjave udeležencev srečanja, domaćih in tudi krvodajalcev iz Maribora in ostalih naših gostov. Razumljivo je, da smo želeli čim lepše proslaviti deseto jubilejno srečanje krvodajalcev obeh pobratenih delovnih organizacij, saj ta naša edinstvena akcija med sorodnimi delovnimi organizacijami sovпада s 30-letnico prostovoljnega, anonimnega in brezplačnega krvodajalstva na Slovenskem in zato smo našli povsod na razumevanje in pripravljenost, da nam pomagajo pri pripravah in izvedbi tega srečanja. Prav posebno smo se razveslili obvestila republiškega odbora Rdečega križa Slovenije, da se bo tega srečanja udeležila tudi predsednica republiškega odbora Rdečega križa tovarišica Ivica Žnidaršič.

In tako smo dočakali tudi soboto, 1. oktobra. Po dogovoru smo goste iz Maribora pričakovali ob 8. uri. Že ob 7. uri smo se zbrali z namenom, da okrasimo čakalni prostor transfuzijskega oddelka in da čim lepše pozdravimo naše drage goste. Prvič smo tokrat tudi razvili in na steno pričvrstili zastavo našega aktivna, ki so nam jo po zamisli in izrisanem osnutku Danila Kovačiča izdelali v Tekstilni tovarni Prebold v Savinjski dolini. Na mizi je bil bogat šopek cvetja in kup glasil delovne organizacije Novoteks, in sicer so bila glasila od meseca maja, to številko pa smo izbrali namenoma, ker je bil v njej objavljen obširni prispevek v počastitev dneva krvodajalstva in 30-letnega jubileja.

Pred vhomom v transfuzijski oddelek sta čakali brhki mladi članici Rdečega križa novoteks št. 10 — oktober 1983

iz srednje zdravstvene šole Novo mesto z nageljčki in značkami ter vsakemu krvodajalcu, ki se je udeležil tega srečanja, pripeli ob izrečeni dobrodošlici nagelj.

V transfuzijskem oddelku je bilo zdravstveno osebje v stanju pripravljenosti, čakal pa je tudi direktor splošne bolnišnice Novo mesto primarij dr. Milan Adamičič.

Za krvodajalci Novoteksa, ki so se zbrali že ob 7. uri, je prva prišla, in to že pred osmo uro, predsednica RO Rdečega križa Slovenija tovarišica Ivica Žnidaršič. Pozdravila sta jo predsednika občinskega odbora Rdečega križa in aktivna Rdečega križa Novoteks ter jo odpeljala k direktorju bolnišnice in predstojnici oddelka za transfuziologijo dr. Ludviki Baraga-Žibernovi, ki sta ji ljubeznivo razkazala prostore in naprave v oddelku. Takoj za tovarišico predsednico je prišel glavni direktor tekstilne tovarne Novoteks, dipl. oec. Slavko Pavlin, Mariborčanov pa še vedno ni bilo. Bali smo se že, da se jim je morda spotoma dogodila kakšna neprijetnost. Urina kazalca sta se zelo hitro bližala drug drugemu in grozila je nevarnost, da veliki kazalec popolnoma prekrije malega, naših težko pričakovanih gostov iz Maribora pa še vedno ni bilo. Prav v času, ko smo se pogovarjali, da bi zaposlili proizvedeno službo, je avtobus Certasa iz Maribora zavijal s ceste k parkirišču pri bolnišnici. Vsem, ki smo jih že nestrno čakali, je odleglo.

Srečni, da so prišli, smo jih pozdravili. Pred vhomom v bolnišnico so jim dekleta pripeljele cvetje in že smo bili v čakalnem prostoru transfuzijskega oddelka.

V tem premoru se je predsednik občinskega odbora Rdečega križa Novo mesto ponovno zahvalil za darovano kri našim dragim gostom iz Maribora in v nadaljevanju dejal: „Letos, ko delovni ljudje narodov in narodnosti Jugoslavije praznujemo pomembne obletnice, kot so 40-letnica bojev na Sutjeski in Neretvi, drugega zasedanja Antifašističnega sveta narodne osvoboditve Jugoslavije in 40-letnico Kočevskega zbo-

ra ter mnogih drugih dogodkov našega boja in izgradnje novega družbenega reda, je tudi 30-letnica prostovoljnega brezplačnega in anonimnega darovanja krvi. Srečni in ponosni smo na dejstvo, da tudi mi, pobrateni krvodajalci tekstilnih tovarn Maribora in Novega mesta, praznujemo ob teh pomembnih jubilejih svojih skromnih 10 let trdnega povezovanja in darovanja krvi, da smo prevzeli to najbolj človekoljubno solidarnostno akcijo kot svojo stalno obliko dela. V skromen spomin na ta veliki dogodek sta s predsednikom aktivna Novoteks Bojanom Čehom porazdelila lična spominska priznanja posebno darilo aktivu MTT s posvetilom ter osebna darila vsem udeležencem današnje krvodajalske akcije. Prav tako pa sta podelila priznanja aktivu RK MTT Maribor, mariborski bolnišnici, občinskemu odboru Rdečega križa Maribor in še komu.

Ob prihodu je udeležence srečanja pozdravil direktor splošne bolnišnice Novo mesto primarij dr. Milan Adamičič. V svojem pozdravnem govoru je orisal razvoj bolnišnice Novo mesto, vloga transfuzijskega oddelka spričo velike porabe krvi predvsem zaradi hitre ceste in nesreč na njej, neurejenih in ne dovolj varnih drugih cest, hitro naraščajočega prometa, zelo razvite industrije pa tudi velike porabe krvi v moderni medicini. Poudaril je tudi, da organizacija Rdečega križa opravlja zelo koristno aktivnost pri vsakotedenskem zagotavljanju dovoljnega števila krvodajalcev za naraščajoče potrebe po krvi za potrebe bolnišnice Novo mesto. Na koncu je čestital k desetletnemu jubileju srečanj krvodajalcev pobratenih aktivov Maribora in Novega mesta ter se zahvalil za darovano kri ter zaželel našim gostom dobro počutje v Novem mestu.

Za tem se je zahvalil direktorju bolnišnice in predstojnici transfuziološkega oddelka za izredno lep sprejem in sodelovanje predsednik občinskega odbora Rdečega križa Novo mesto, ki je hkrati član delovne organizacije Novo-

teks. Pozdravil je naše drage goste iz Maribora. Izrazil je posebno zadovoljstvo, ker sta se današnje slovesnosti udeležila predsednica RO Rdečega križa in glavni direktor tekstilne tovarne Novoteks. Ob zaključku pozdravnega govora je predal v spomin na današnje 10. jubilejno srečanje umetniško izdelano pismeno priznanje za plodno sodelovanje direktorju splošne bolnišnice Novo mesto ter predsednici Rdečega križa Slovenije tovarišici Ivici Žnidaršič.

Tovarišica predsednica se je zahvalila za prejeto priznanje in z odobravanjem pozdravila ta edinstvena srečanja dveh sorodnih delovnih organizacij. V nadaljevanju je govorila o izredno hitrem večanju potreb po krvi in še hitrejšem večanju števila prostovoljnih krvodajalcev, saj preko aktivistov Rdečega križa zadostimo vsem potrebam bolnišnic po krvi. Tako smo dosegli na področju prostovoljnega krvodajalstva sam svetovni vrh.

Letos, ko praznujemo 30-letnico prostovoljnega anonimnega in brezplačnega krvodajalstva v organizaciji Rdečega križa Slovenije, nas navdaja zadovoljstvo in ponos, da se delovni ljudje tako množično udeležujejo te najvišje oblike solidarnosti med ljudmi, saj je že prišlo v zavest, da zdrav človek daruje svoje kri tistemu, ki je je potreben. Posebno zadovoljstvo pa nas navdaja, ko število krvodajalcev iz leta v leto raste, da se med krvodajalce vključuje vse večje število mladih ljudi, ki prvič darujejo svojo kri, mnogi med njimi pa ostajajo v vrstah krvodajalcev in se redno vsako leto vsaj enkrat udeležujejo krvodajalskih akcij.

Na koncu svojega govora je predsednica RO Rdečega križa Slovenije zbranim čestitala za obletnico srečanj krvodajalcev Mariborske tekstilne tovarne Maribor in Novoteksa zdaj v Mariboru, zatem v Novem mestu, čestitala pa je tudi vsem krvodajalcem ob 30-letnici prostovoljnega krvodajalstva na Slovenskem.

Tovarišica dr. Ludvika Baraga-Žiberna, predstojnica transfuziološkega oddelka novomeške bolnišnice, je

(Nadaljevanje na 12. str.)



1973

# PRAVILNIK

## O OBVEZNOSTIH IN ODGOVORNOSTIH DELAVCEV

### 1. člen

Ta pravilnik velja za vse delavce temeljne organizacije (DSSS) na glavnih in pomožnih poslovalnih in odgovornostih, ki jih imajo posamezni delavci, ne glede na njihova stanja, spol, položaj, delovno dobo in ne glede na to, v kakšni obliki imajo sklenjeno delovno razmerje.

Obveznosti delavca, določene v tem pravilniku, prenehajo, ko delavcu preneha delovno razmerje in preneha z delom razen, kadar gre za delovno materialno odgovornost.

Na podlagi tega pravilnika niso odgovorni tisti delavci temeljne organizacije (DSSS), ki nimajo nobenega delovnega razmerja v zvezi s tem delu. Njihove obveznosti in odgovornosti so določene s pogodbo (pogodbo o delu, pogodbo o avtorskem pravu, podjetniško pogodbo itd.).

### 2. člen

Delavec je odgovoren za ureničevanje skupnih stvari in nalog organizacije združenega dela in za storitve ter oparitve, ki so v nasprotju z obveznostmi, sprejetimi v samoupravnih sporazumih in drugih pravnih splošnih aktih, ter z odločitvami, sprejetimi v temeljni organizaciji (DSSS), v kateri dela, kakor tudi za svoje delo in odločitve pri ureničevanju svojih samoupravnih funkcij, zlasti glede pooblaščenj, varstva družbene lastnine ter z nalogami določenimi socialistično samoupravne družbene ureditve.

### 3. člen

Obveznosti in odgovornosti delavca v združenem delu delavcev temeljne organizacije (DSSS) skladno z določbami zakona o združenem delu in (republikanskega) zakona o delovnih razmerjih ter v drugih samoupravnih splošnih aktih.

### 4. člen

Če delavec krši delovne obveznosti, mu je mogoče izreči le ukrep, določen v tem pravilniku, in ne postopka, ki ga določa pravilnik.

### 5. člen

Delavec, ki krši funkcionalne (organizacijske) nadrejene delovne obveznosti,

Ažurirano oktobra 1983

## KAZALO

- I. SPLOŠNE DOLOČBE
- II. TEMELJNE DOLOČBE
- III. RAZMERJE DO DRUGIH POSTOPKOV
- IV. VROČANJE
- V. ORGANI V DISCIPLINSKEM POSTOPKU
- VI. KRŠITVE DELOVNIH OBVEZNOSTI
- VII. UVEDBA POSTOPKA IN PRIPRAVLJALNI POSTOPEK
- VIII. OBRAVNAVA
- IX. ODLOČBA
- X. UGOVOR
- XI. IZVRŠITEV UKREPA
- XII. ZASTARANJE
- XIII. EVIDENCA IN IZBRIS UKREPOV
- XIV. OBNOVA POSTOPKA
- XV. ODSTRANITEV DELAVCA Z DELA OZIROMA IZ TO (DSSS)
- XVI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

# PRAVILNIK O OBVEZNOSTIH IN ODGOVORNOSTIH DELAVCEV TEMELJNE ORGANIZACIJE ZDRUŽENEGA DELA IN DSSS

## I. SPLOŠNE DOLOČBE

### 1. člen

Delavci so vzajemno in osebno odgovorni za vestno izpolnjevanje delovnih obveznosti v delovnem razmerju.

Delavec odgovarja za nespoštovanje odločitev, sprejetih v organizaciji, v kateri dela, za kršitve delovnih obveznosti in za druge kršitve delovne discipline, če jih stori po svoji krivdi.

O medsebojnih obveznostih in odgovornostih v delovnem razmerju so se delavci temeljne organizacije (DSSS) dogovorili s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji (DSSS), s tem pravilnikom pa so te medsebojne obveznosti in odgovornosti opredeljene podrobneje, določene so njihove oblike, postopek in organi, ki ugotavljajo delavčevo odgovornost, kakšna sankcija zadene delavca, ki ne spoštuje delovne discipline, okoliščine, v katerih je delavec lahko odstranjen iz temeljne organizacije (DSSS) in pogoje delavčeve materialne odgovornosti za škodo, ki jo povzroči na delu ali v zvezi z delom.

### 2. člen

Ta pravilnik velja za vse delavce temeljne organizacije (DSSS) ne glede na njihova posebna pooblastila in odgovornosti, ki jih imajo posamezni delavci, ne glede na njihovo starost, spol, položaj, delovno dobo in ne glede na to, v kakšni obliki imajo sklenjeno delovno razmerje.

Obveznosti delavca, določene v tem pravilniku, prenehajo, ko delavcu preneha delovno razmerje in preneha z delom razen, kadar gre za delavčevo materialno odgovornost.

Na podlagi tega pravilnika niso odgovorni tisti delavci temeljne organizacije (DSSS), ki nimajo položaja delavca v združenem delu. Njihove obveznosti in odgovornosti so določene s pogodbo (pogodbo o delu, pogodbo o avtorskem pravu, podjetniško pogodbo itd.).

### 3. člen

Delavec je odgovoren za uresničevanje skupnih ciljev in nalog organizacije združenega dela in za storitve ter opustitve, ki so v nasprotju z obveznostmi, sprejetimi v samoupravnih sporazumih in drugih pravnih splošnih aktih, ter z odločitvami, sprejetimi v temeljni organizaciji (DSSS), v kateri dela, kakor tudi za svoje delo in odločanje pri uresničevanju svojih samoupravnih funkcij, zlasti glede pospeševanja samouprave, varstva družbene lastnine ter z ustavo določene socialistične samoupravne družbene ureditve.

### 4. člen

Obveznosti in odgovornosti delavca v združenem delu delavci določajo v samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev temeljni organizaciji (DSSS) skladno z določbami zakona o združenem delu in (republiškega) zakona o delovnih razmerjih ter v drugih samoupravnih splošnih aktih.

### 5. člen

Če delavec krši delovno obveznost, mu je mogoče izreči le ukrep, določen v tem pravilniku, in po postopku, ki ga določa pravilnik.

### 6. člen

Delavec mora izvrševati delovne naloge funkcionalno (organizacijsko) nadrejenih delavcev, ki jih odreja v okviru svojih pristojnosti.

Če delavec misli, da je delovni nalog nezakonit oziroma v nasprotju s samoupravnim splošnim aktom, ali da nasprotuje družbenim interesom oziroma delavcem temeljne organizacije (DSSS), mora na to opozoriti funkcionalno (organizacijsko) nadrejenega delavca, ki je izdelal delovni nalog. Ponovni delovni nalog nadrejenega delavca, ki ga je izdelal pismeno, mora delavec izvršiti. O izvršitvi delovnega naloga delavec obvesti delavski svet z zahtevo, da o tem razpravlja.

Delavec se mora upreti izvršitvi tudi ponovnega pismenega delovnega naloga, če bi njegova izvršitev pomenila kaznivo dejanje ali hujšo kršitev delovnih obveznosti. V takem primeru mora delavec o tem takoj obvestiti delavski svet.

Če delavec izvrši delovni nalog iz 3. odstavka tega člena, je odgovoren skupaj z nadrejenim delavcem, ki je izdal delovni nalog.

#### 7. člen

Delavec, ki neposredno vodi delovno enoto oziroma delovno skupino ali mora kako drugače skrbeti za delo drugih delavcev, je odgovoren za izvršitev prevzetih in naloženih delovnih nalog, za ukrepe, ki so za izvršitev teh nalog potrebni, oziroma za opustitev potrebnih ukrepov.

Vsi delavci temeljne organizacije (DSSS) so odgovorni za izvrševanje sklepov samoupravnih organov, vsak na svojem delovnem področju.

Vsi delavci temeljne organizacije (DSSS) so odgovorni za izvrševanje sklepov samoupravnih organov vsak na svojem delovnem področju.

## II. TEMELJNE DOLOČBE

#### 8. člen

Temeljne določbe tega pravilnika veljajo za vse oblike in vrste postopkov, s katerimi se ugotavlja delavčeva odgovornost za kršitve delovnih obveznosti oziroma odgovornost za povzročeno škodo.

#### 9. člen

Če delavec lažje krši delovno obveznost, ga je treba opozoriti, naj spoštuje delovne obveznosti. Opozorilo je ustno ali pismeno.

Če opozorilo ne zaleže in delavec ponovno krši delovno obveznost, ali če je kršitev delovne obveznosti takšna, da opozorilo ne bi doseglo svojega namena, je treba zoper delavca uvesti disciplinski postopek.

#### 10. člen

Vsi, ki sodelujejo in odločajo v disciplinskem postopku, morajo popolnoma in po resnici ugotoviti sporna dejstva, od katerih je odvisen uspeh postopka.

Disciplinska komisija mora izvesti tudi dokaze, ki ji v postopku niso bili predloženi, če meni, da je izvedba teh dokazov potrebna zaradi ugotovitve materialne resnice.

Priznanje delavca, ki je v postopku, ne obvezuje disciplinske komisije, da izvede o zatrjevani kršitvi delovne obveznosti vse potrebne dokaze.

#### 11. člen

Delavci temeljne organizacije (DSSS) so v disciplinskem postopku enakopravni.

Kdor krši načelo enakopravnosti delavcev temeljne organizacije, (DSSS) hujše krši delovno obveznost.

#### 12. člen

Delavec je odgovoren samo za tiste kršitve delovnih obveznosti, ki so določene v zakonu oziroma v samoupravnem splošnem aktu.

Delavcu ni mogoče izreči ukrepa za dejanje, ki ga je storil, še preden je bilo tako dejanje v zakonu oziroma v samoupravnem splošnem aktu opredeljeno kot kršitev delovne obveznosti.

### 13. člen

Disciplinski postopek je hiter.

Kdor zavlačuje disciplinski postopek, huje krši delovno obveznost.

### 14. člen

Postopek pred disciplinsko komisijo je javen. Disciplinska komisija lahko javnost izključi, da zavaruje vojaško, poslovno ali drugo z zakonom predpisano tajnost, ki je kot takšna opredeljena v samoupravnem splošnem aktu in v tistih izjemnih primerih, kadar gre za zadeve iz osebnega življenja delavca, ki je v postopku.

Sklep o izločitvi javnosti je treba objaviti s kratko obrazložitvijo. Zoper tak sklep disciplinske komisije ni mogoč poseben ugovor.

### 15. člen

Tisti, ki vodi postopek, mora delavcu, ki je v postopku, vedno dati možnost, da se izjavi o očitkih, predlogih in dokazih, ki jih predlaga, kdor je uvedel postopek.

### 16. člen

Obravnavana, na kateri se ugotavlja delavčeva odgovornost, je ustna. Če delavec, ki je v postopku ne razume jezika, v katerem teče postopek, mu je treba omogočiti tolmača.

### 17. člen

Vsi organi, ki sodelujejo v disciplinskem postopku, so popolnoma neodvisni. Za svoje delo so odgovorni delavcem temeljne organizacije (DSSS), ki so jih izvolili v organ disciplinskega postopka.

Zloraba pravic ali preokračitev pooblastil članov teh organov pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti.

### 18. člen

O posamezni kršitvi delovne obveznosti je mogoče odločiti le enkrat. O isti kršitvi delovne obveznosti je mogoče odločiti samo takrat, kadar je organ druge stopnje odločil, da razveljavi sklep disciplinske komisije.

### 19. člen

Za kršitev delovne obveznosti je delavec odgovoren samo, če je kriv. Delavec je kriv, če krši delovno obveznost namenoma ali iz malomarnosti.

### 20. člen

Delavec namenoma krši delovno obveznost, če ve ali bi moral vedeti, da bo zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastala za temeljno organizacijo (DSSS) škodljiva posledica, in tudi hoče, da taka posledica nastopi ali vsaj dopusti njen nastanek.

Delavec iz malomarnosti krši delovno obveznost, če ve ali bi glede na svoje delovne sposobnosti moral vedeti, da bo zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastala škodljiva posledica, pa lahkomišlino misli, da ne bo nastala, ali misli, da jo bo lahko pravočasno preprečil ali odvrnil.

Za materialno škodo, ki jo delavec povzroči na delu ali v zvezi z delom temeljni organizaciji (DSSS), je delavec odškodninsko odgovoren, če je škodo povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti.

### 21. člen

Delavec v postopku lahko v vseh fazah disciplinskega postopka pooblasti poklicnega odvetnika oziroma polnoletnega državljana Jugoslavije, da ga v takem postopku zastopa.

Delavca lahko na njegovo zahtevo zastopa predstavnik sindikalne organizacije. Sindikalna organizacija lahko delavcu ponudi svoje zastopanje, vendar ga lahko zastopa le takrat, če delavec v tako zastopanje privoli.

Pooblastilo za zastopanje da delavec ustno na zapisnik ali pismeno pred organom, pri katerem teče postopek.

Če ima delavec zastopnika, mora organ, ki vodi postopek, vse pismene vloge (predloge, vabila itd.) vročiti prizadetemu delavcu in tudi njegovemu zastopniku.

#### 22. člen

V vseh postopkih v temeljni organizaciji (DSSS) delavec ne plačuje nobenih taks za vloge, odločbe, sklepe in druge akte ter dejanja v postopku.

#### 23. člen

Stroškov, ki nastanejo v zvezi s postopkom za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti, ni mogoče naložiti v breme delavcu, ki je v postopku.

Če je bil delavec oproščen očitane kršitve delovne obveznosti ali če je bil postopek zoper njega ustavljen, ima pravico zahtevati od organa, pred katerim je tekel postopek, povrnitev stroškov, ki so mu nastali v zvezi s postopkom. O zahtevah za povrnitev stroškov odloča organ, pred katerim teče postopek, s posebnim sklepom. Zoper sklep o odločitvi o plačilu stroškov je možen ugovor.

Kdor sodeluje v postopku zaradi ugotavljanja kršitev delovnih obveznosti, nima pravice do nagrade za svoje delo.

Sodelovanje v organih za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti je častna funkcija.

#### 24. člen

Če se zve v disciplinskem postopku, da pomeni očitana kršitev delovne obveznosti tudi kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, mora organ, ki vodi postopek, o tem obvestiti pristojnega javnega tožilca.

#### 25. člen

Če se v disciplinskem postopku zve za kakšne druge kršitve delovnih obveznosti, za prekoračitve pooblastil in podobno, mora organ, ki vodi postopek, sporočiti ugotovljene nepravilnosti organu samoupravne delavske kontrole.

#### 26. člen

Član organa, ki kadarkoli sodeluje v disciplinskem postopku, ne sme opravljati svoje funkcije:

1. če je zoper njega predlagan začetek disciplinskega postopka ali če mora v isti zadevi biti zaslišan kot priča ali kot izvedenec;
2. če je delavec, zoper katerega je predlagan postopek, z njim v krvnem sorodstvu v ravni vrsti do kateregakoli kolena, v stranski vrsti pa do četrtega kolena ali je z njim v zakonu ali v svaštvo do drugega kolena ne glede na to, ali je zakonska zveza prenehala ali ne;
3. če je oskrbnik, posvojitelj ali posvojenec delavca v postopku ali njegovega pooblaščenca;
4. če je v isti zadevi že sodeloval pri odločanju pred organom prve stopnje v temeljni organizaciji (DSSS);
5. če so dane druge okoliščine, ki vzbujajo dvom o njegovi nepristranosti.

Brž ko zve član organa, ki sodeluje v postopku, za kakšen razlog izločitve, mora takoj prenehati kakršnokoli delo v tej zadevi in mora to sporočiti predsedniku organa, pred katerim teče postopek, da mu določi namestnika.

Izločitev člana lahko zahteva tudi delavec, zoper katerega je predlagan postopek. V zahtevi za izločitev mora podrobno navesti okoliščine in po potrebi tudi dokaze, s katerimi utemeljuje izločitev.

O zahtevi za izločitev odloča organ, ki vodi postopek.

O ugovoru zoper sklep o izločitvi in o zahtevi za izločitev predsednika organa, pred katerim teče postopek, odloča organ, kateremu je odgovoren organ, pred katerim teče postopek.

### III. RAZMERJE DO DRUGIH POSTOPKOV

#### 27. člen

Kazenska odgovornost, odgovornost za prekršek ali za gospodarski prestopok ne izključuje disciplinske odgovornosti za kršitev delovne obveznosti, če pomeni dejanje, ki se šteje za kaznivo dejanje, prekršek ali gospodarski prestopok, obenem tudi kršitev delovne obveznosti, določene s tem pravilnikom.

#### 28. člen

Če je zoper istega delavca sočasno uvedenih več disciplinskih postopkov, jih je treba združiti.



Sklep o združitvi postopkov sprejme disciplinska komisija. V združenem postopku je zoper delavca mogoče izreči le en ukrep za vse očitane kršitve delovnih obveznosti.

#### 29. člen

Če teče zoper več delavcev disciplinski postopek zaradi kršitev delovnih obveznosti, ki so si med seboj v vzročni zvezi, jih disciplinska komisija lahko združi.

Če se v nadaljevanju postopka izkaže, da bi nadaljnja odločitev postopka ovirala hitrejšo dokončanje postopka zoper posamezne delavce, disciplinska komisija sklene, da se postopki združijo.

#### 30. člen

Če je delavec večkrat kršil delovne obveznosti, če je kršil različne delovne obveznosti ali če je določeno kršitev delovne obveznosti ponavljal, se zoper delavca uvede in izvede enoten postopek.

Zaradi več očitanih kršitev delovnih obveznosti je mogoče delavcu v tem postopku izreči le en ukrep.

#### 31. člen

Če se v disciplinskem postopku zve, da je delavec kršil še druge delovne obveznosti, ali če je delavec med postopkom ponovno kršil delovne obveznosti, organ, ki je zahteval uvedbo postopka, razširi svoj zahtevek še na nove kršitve delovnih obveznosti in se tako razširjeni postopek izvede po načelih, določenih v 30. členu tega pravilnika.

## IV. VROČANJE

#### 32. člen

Delavec mora najkasneje v treh dneh sporočiti pristojni službi temeljne organizacije (DSSS) točen naslov stalnega oziroma začasnega prebivališča ter vse njegove spremembe.

Vabila, obvestila, odločbe in druga pisma pošilja temeljna organizacija (DSSS) delavcu na zadnji naslov, ki ga je dal temeljni organizaciji (DSSS).

Ni dolžnost organizacije, da bi iskala delavčev naslov, če delavec ni izpolnil svoje obveznosti, določene v prvem odstavku tega člena.

#### 33. člen

Vabila, obvestila, odločbe in druga pisma temeljne organizacije (DSSS) v zvezi z disciplinskimi postopki je treba delavcu vročiti osebno.

Osebna vročitev se opravi tako, da se delavcu vroči pisanje na njegovem delovnem mestu proti podpisu v dostavni knjigi ali proti podpisu povratnice ali proti potrdilu s podpisom na originalu pisanja, katerega drugopis se vroči delavcu.

Če osebna vročitev ni mogoče opraviti na njegovem delovnem mestu, se osebna vročitev opravi tako, da se mu pisanje pošlje po pošti s priporočeno pošiljko s povratnico na zadnji naslov, ki ga je dal temeljni organizaciji (DSSS) (določba 32. člena tega pravilnika).

#### 34. člen

Če delavec noče sprejeti pošiljke, namenjene za osebno vročitev, ali če delavčev naslov ni znan, mu vroči temeljna organizacija (DSSS) pošiljko nadomestno.

Šteje se, da delavčev naslov ni znan, kadar pošta vrne delavcu namenjeno poštno pošiljko s povratnico z označbo, da je naslovnik neznan.

Šteje se, da delavec noče sprejeti pošiljke, kadar odkloni podpis, s katerim bi potrdil prevzem pošiljke, v dostavni knjigi, povratnici ali na originalu pisanja (2. odstavek 33. člena tega pravilnika).

Nadomestna vročitev se opravi tako, da se pisanje, namenjeno delavcu, nabije na oglasno desko ali na drugo vidno ali dostopno mesto v temeljni organizaciji (DSSS).

Šteje se, da je bila pošiljka delavcu vročena po 3 dneh od dneva, ko je bila nabita na oglasno desko ali na drugo vidno ali dostopno mesto v temeljni organizaciji (DSSS).

Delavca, ki je odklonil osebni prevzem pošiljke, ali delavca, ki je naknadno sporočil svoj naslov, je treba obvestiti, da mu je bila pošiljka vročena nadomestno.

#### 35. člen

Vse pošiljke je treba delavcu vročiti pravočasno. Vabila in obvestila je treba delavcu vročiti tako, da bo imel vsaj osem dni časa za pripravo od prejema vabila do zaslišanja ali obravnave.

## V. ORGANI V DISCIPLINSKEM POSTOPKU

#### 36. člen

Disciplinski postopek se začne na zahtevo delavskega sveta, individualnega poslovnega organa ali predsednika kolegijskega poslovnega organa, organa samoupravne delavske kontrole, zbora delovne enote, družbenega pravobranilca samoupravljanja ali sindikata kakor tudi pristojnega organa družbeno politične skupnosti.

Če ima kršitev delovne dolžnosti delavca posledice tudi v drugi temeljni organizaciji delovne organizacije ali druge organizacije združenega dela, v katere sestavi je združena temeljna organizacija, lahko predlaga začetek disciplinskega postopka organ temeljne organizacije, v kateri so nastale posledice delavčevih storitev oziroma opustitev.

Disciplinski postopek lahko predlaga tudi vodja delovne skupine, v kateri je delavec, ki je kršil delovno obveznost.

Vsak delavec, ki zve za kršitev delovne obveznosti, ima pravico, da da pismeno pobudo za uvedbo disciplinskega postopka.

#### 37. člen

Upravičeni predlagatelj disciplinskega postopka (36. člen tega pravilnika) zahteva uvedbo disciplinskega postopka, zastopa zahtevek pred disciplinsko komisijo in organom druge stopnje in v interesu vseh delavcev temeljne organizacije (DSSS) vložijo ugovor zoper odločbo disciplinske komisije v korist ali v škodo delavca, ki je v disciplinskem postopku.

#### 38. člen

Če da pismeno pobudo za uvedbo disciplinskega postopka sicer neupravičeni predlagatelj postopka, disciplinska komisija oceni pismeno pobudo. Če ugotovi, da je utemeljena, začne z disciplinskim postopkom.

#### 39. člen

Predlog za uvedbo disciplinskega postopka se vložijo pri ustrezni strokovni (splošni) službi temeljne organizacije (DSSS), ta pa ga odstopi osebi, ki je s strani predsednika disciplinske komisije ali od delavskega sveta temeljne organizacije (DSSS) pooblaščen, da opravi pripravljalni postopek.

#### 40. člen

Za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti in drugih kršitev delovne discipline, ugotavljanje odgovornosti in izrekanje ukrepov zaradi teh kršitev je v dislocirani temeljni organizaciji disciplinska komisija, temeljne organizacije na sedežu delovne organizacije pa imajo skupno disciplinsko komisijo.

#### 41. člen

Disciplinsko komisijo dislocirane temeljne organizacije sestavlja 7 članov, v številski predsednika, 2 člana disciplinske komisije sta osebi zunaj temeljne organizacije (zunanja člana komisije).

Skupno disciplinsko komisijo na sedežu delovne organizacije sestavlja 15 članov, v številski predsednika, 3 člani disciplinske komisije so osebe zunaj temeljne organizacije (DSSS) s sedeža delovne organizacije (zunanji člani komisije).

Predsednika in druge člane disciplinske komisije volimo delavci na način, kot se voli delavski svet, za dve leti. Na enak način volijo delavci zunanje člane disciplinske komisije, in sicer z liste, ki jo določi zbor združenega dela skupščine občine na predlog sindikata.

Predsednika in namestnika skupne disciplinske komisije volimo v vseh temeljnih organizacijah (DSSS), za katere je skupna disciplinska komisija ustanovljena vsaka temeljna organizacija (DSSS) pa v to komisijo voli po 3 člane.

#### 42. člen

Vsakokrat, ko je podan predlog za uvedbo disciplinskega postopka, določi predsednik disciplinske komisije njeno sestavo, in sicer najmanj tri člane. V vsaki sestavi mora biti en član komisije iz temeljne organizacije (DSSS), iz katere je delavec, zoper katerega je uveden disciplinski postopek, in en zunanji član disciplinske komisije.

#### 43. člen

O ugovoru zoper odločbo skupne disciplinske komisije odloča delavski svet temeljne organizacije (DSSS), iz katere je obdolženi delavec.

#### 44. člen

Za izvršitev ukrepa skrbi pooblaščen delavec. Za svoje delo je odgovoren delavcem temeljne organizacije (DSSS).

## VI. KRŠITEV DELOVNIH OBVEZNOSTI

#### 45. člen

Kršitve delovnih obveznosti so lažje in hujše.

#### 46. člen

Lažje kršitve delovnih obveznosti so:

1. zamujanje na delo, predčasno odhajanje z dela;
2. neupravičeno zapuščenje delovnega mesta med delovnim časom;
3. malomarnost pri delu, katere posledica je neustrezna kvaliteta dela;
4. odklanjanje strokovnega izpopolnjevanja, kadar je to predpisano, in odklanjanje prenašanje svojega strokovnega znanja in delovnih izkušenj na druge;
5. nedostojno vedenje do drugih delavcev; 6. če krši vnaprej določeno obveznost, določeno v drugem aktu temeljne organizacije (DSSS), pa ta kršitve ne pomeni hujše kršitve delovne obveznosti;
7. če sicer delavec opravičeno izostane z dela, pa razloga izostanka ne opraviči pristojnemu organu najkasneje v 24 urah;
8. če ima nedostojen odnos do strank, s katerimi ima opraviti na delovnem mestu;
9. če ne skrbi za čistočo na delovnem mestu in za osebno higijeno, kadar je ta predpisana;
10. če delavec vodi blagajno proti predpisom o blagajniškem poslovanju, pa do škode ni prišlo;
11. če odgovorni delavec opušta kontrolo drugih delavcev, če je tako delo vsebina njegovega delovnega mesta;
12. če delavec noče izvršiti delovnega naloga, razen v primerih, kadar ga za to opravičujeta zakon ali splošni akt;
13. če delavec ne spoštuje predpisov ali navodil o vzdrževanju delovnih sredstev, s katerimi dela, pa bi lahko zaradi tega nastala premoženjska škoda;
14. če o svojem sodelavcu širi neugodne izjave zunaj rednega postopka, zato da bi zmanjšal njegov ugled ali da bi mu lahko kako drugače prizadejal škodo v temeljni organizaciji (DSSS);
15. povzročitev materialne škode temeljni organizaciji (DSSS) do vrednosti 100 din;
16. nepravilno parkiranje na prkernih prostorih TO (DSSS), t.j. parkiranje, ki ni v skladu z navodili oz. z označenimi parkirnimi prostori;
17. če delavec, ki študira ob delu in ima sklenjeno štipendijsko pogodbo z delovno organizacijo, kadrovsko-izobraževalni službi redno ne predloži dokazila o opravljenih študijskih obveznostih (izpitih, kolokvijih);
18. če delavec, ki študira ob delu in ima sklenjeno štipendijsko pogodbo z delovno organizacijo, ne obiskuje redno vzgojnoizobraževalnega procesa, koristi pa ugodnosti, ki mu jih zato delovna organizacija nudi (n. pr. izredni dopust, potni stroški ipd.).

Hujše kršitve delovnih obveznosti so:

1. neizpolnjevanje ali nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti;
2. kršitev določb o zavarovanju pred požarom, eksplozijo ali drugimi elementarnimi nesrečami;
3. nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi in druga nezakonita dejanja;
4. dajanje nepravilnih podatkov, če je to bistveno vplivalo na odločanje v temeljni organizaciji (DSSS);
5. dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi spravi odgovorni organ delavca v zmotu glede uveljavljanja pravic, ki jih uveljavlja v združenem delu;
6. opustitev dejanja, s čimer se ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje v temeljni organizaciji (DSSS);
7. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila;
8. onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje organizacije združenega dela, če je to delavcu potrebno, da bi uveljavil svoje pravice;
9. opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavca pri delu ali varstvo družbenih sredstev;
10. sprejem delavca na delo v nasprotju z določbami ZDR;
11. odklonitev del oziroma nalog ali delovnih nalogov, če za to ni upravičenih razlogov;
12. neupravičena upraba sredstev, zaupanih delavcem za opravljanje del oziroma nalog;
13. prihajanje na delo v vinjenem stanju ali uživanje alkohola ali drugega narkotičnega sredstva med delom, kar zmanjšuje zmožnost za delo;
14. povzročanje nereda ali pretepa v temeljni organizaciji (DSSS);
15. neopravičeno izostajanje z dela en dan ali več;
16. neizvrševanje, neredno ali neupravičeno izvrševanje dela oziroma nalog, ki se nanašajo na splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito;
17. malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge v zakonu ali samoupravnem splošnem aktu določene tajnosti;
18. opustitev pošiljanja listin in podatkov na zahtevo poblaščenih organov ali organizacij;
19. vsaka druga kršitev delovne in druge obveznosti, ki pomeni po drugem samoupravnem splošnem aktu hujšo kršitev delovnih obveznosti;
20. neizvrševanje ali malomarno, neredno ali nepravočasno izvrševanje del oziroma nalog, zaradi česar so ogroženi življenje ali varnost ljudi ali materialne dobrine večje vrednosti;
21. če individualni poslovodni organ oziroma predsednik kolegijskega poslovodnega organa temeljne organizacije (DSSS) ne sodeluje v delavskem svetu; če ga ne opozarja na nezakonite in druge akte in na odločitve, ki niso v skladu s planom temeljne organizacije (DSSS), kakor tudi na nesmotrne odločitve in druge akte; če na zahtevo delavskega sveta ne da mnenja glede odločitve delavskega sveta o poslih in sredstvih družbene reprodukcije in se ta odločitev ne nanaša na predlog poslovodnega organa;
22. če poslovodni organ ne obvešča delavskega sveta in drugih organov organizacije združenega dela, delavcev in sindikata;
23. poslovodni organ oziroma delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, ki pokliče delavca na zagovor, ali vpliva, da pride delavec v manj ugoden položaj, če onemogoči delavcu vpogled v listine in poslovanje organizacije združenega dela;
24. oviranje člana organa samoupravne delavske kontrole oziroma organa samoupravne delavske kontrole pri opravljanju njegove funkcije, ali mu jo onemogoča;
25. reševanje sporov, ki jih ni bilo mogoče rešiti po redni poti, v nasprotju z določbami ZZD;
26. če delavec odkloni delo nad polnim delovnim časom, delo na državni praznik ali delo na siceršnji dela prost dan, čeprav bi po določbi samoupravnega splošnega akta moral delati;
27. če se delavec opija zunaj delovnega mesta oziroma temeljne organizacije (DSSS) in v takem stanju škoduje interesu svoje temeljne organizacije (DSSS);
28. če odgovorni delavec ne odstrani delavca z dela, na katerem noče uporabljati predpisanih zaščitnih sredstev, ali če ne spoštuje ukrepov za izvajanje predpisanih varnostnih ukrepov;
29. če odgovorni delavec ne odstrani z dela vinjenega delavca;
30. če delavec širi zlonamerne trditve o razmerah v temeljni organizaciji (DSSS);
31. če se delavec, ki je po nalogu zdravstvene službe v bolniškem staležu, ne zdravi, kakor je določil zdravnik, ali kako drugače zavlačuje zdravljenje;

32. če delavec, ki je pooblaščen, da uvede disciplinski postopek ali postopek za ugotavljanje materialne odgovornosti, postopka ne uvede, čeprav ve, da je bila kršena delovna obveznost oziroma povzročena materialna škoda;
33. povzročitev škode temeljni organizaciji (DSSS) v vrednosti nad 100 din;
34. če delavec uporablja delovna sredstva ali material temeljne organizacije (DSSS) za osebno korist ali v korist tretjih oseb;
35. če delavec ponareja zapisnike, sklepe, odločbe in druge akte organov temeljne organizacije (DSSS);
36. če stori kakšen gospodarski prestop ali prekršek;
37. če stori kaznivo dejanje na delu ali v zvezi z delom v temeljni organizaciji (DSSS);
38. če delavec sprejema darila in svojo ali tujo korist v zvezi z opravljanjem dela v temeljni organizaciji (DSSS);
39. če odgovorni delavec oziroma vodja ne izvaja pri delu predpisanih varstvenih ukrepov oziroma ne uporablja predpisanih varstvenih priprav in naprav; če odgovorni delavec vsakega delavca pred razporeditvijo na delo ne seznaní z varnostnimi ukrepi, s katerimi se delavcu zagotavlja varno delovno okolje in delovne razmere pri delu, ki ga opravlja, in skrbi, da jih upošteva pri svojem delu, in če delavca stalno ne spremlja ali se ravno po ustreznih varstvenih ukrepih in ali jih pravilno uporablja;
40. če neupravičeno odkloni nočno delo;
41. če pooblaščen delavec (185. člen ZDR) zlorabi pooblastilo;
42. spanje med delovnim časom;
43. če se priča ali izvedenec brez opravičila ne odzove vabilu disciplinske komisije;
44. vse nepravilnosti v zvezi s kontrolnimi urami ter fondom in evidenco gibljivega oz. fiksnega delovnega časa iz 30. člena začasnega pravilnika o uvedbi kontrolnih ur in dveh režimov delovnega časa v TO oz. DSSS na sedežu DO;
45. če kandidat za študij ob delu, ki kandidira za razpisano štipendijo, ob prijavi na razpis za izobraževanje predloži neresnične podatke;
46. če delavec, ki študira ob delu, večkrat izrabí študijski dopust za opravljanje istega izpita;
47. če delavec, ki študira ob delu, predloži neresnične podatke o stroških za izobraževanje.

## VII. UVEDBA POSTOPKA IN PRIPRAVLJALNI POSTOPEK

### 48. člen

Disciplinski postopek uvede pooblaščen organ oz. pooblaščen delavec (36. člen tega pravilnika).

Pobudo za uvedbo disciplinskega postopka, ki jo lahko poda katerikoli delavec, po prosti presoji oceni disciplinska komisija (38. člen tega pravilnika).

### 49. člen

V pismenem zahtevku za uvedbo postopka morajo biti vsaj: osebni podatki delavca, zoper katerega uvaja postopek, kratek opis očitane kršitve delovne obveznosti ter predlog, kateri dokazi naj se priskrbijo v pripravljalnem postopku.

Pismeni zahtevek za uvedbo postopka mora tisti, ki postopek zahteva, istočasno vročiti ustrezni (splošni) službi delavcu, zoper katerega uvedbo postopka predlaga, sindikalni organizaciji in organu samoupravne delavske kontrole.

### 50. člen

Pripravljalni postopek vodi delavec, ki ga pooblasti predsednik disciplinske komisije oz. delavski svet TO in DSSS.

V pripravljalnem postopku zbere pooblaščen delavec dokaze, ki so potrebni za ugotovitev delavčeve odgovornosti in informativno zasliši delavca, zoper katerega je predlagana uvedba postopka.

Pooblaščen delavec, ki vodi pripravljalni postopek, je dolžan zbrati vse dokaze, ki obremenjujejo in razbremenjujejo delavca, zoper katerega je predlagana uvedba postopka. Delavcu, zoper katerega je predlagana uvedba postopka, je dolžan pomagati pri njegovi obrambi in ga mora poučiti o vseh njegovih pravicah, ki jih ima v postopku.

#### 51. člen

Delavec, zoper katerega je uveden disciplinski postopek, je treba opozoriti, da ima pravico vzeti si pooblaščenca (določbe 21. člena tega pravilnika).

Če delavec izjavi, da si bo v postopku vzel pooblaščenca, je treba pooblaščenca omogočiti, da sodeluje že v pripravljalnem postopku. Pooblaščenec sodeluje v pripravljalnem postopku zlasti s tem, da delavcu pomaga pri zbiranju razbremenilnih dokazov.

#### 52. člen

Ko pooblaščen delavec opravi pripravljalni postopek in meni, da ni razlogov za nadaljevanje postopka, da o tem svoje mnenje predsedniku disciplinske komisije.

Predsednik komisije izdelava predlog za ustavitev postopka z obrazložitvijo in ga pošlje pooblaščenemu organu za uvedbo postopka (36. člen).

Če se pooblaščen organ strinja s predlogom za ustavitev postopka, sporoči soglasje predsedniku komisije, če se pooblaščen delavec ne strinja z ustavitvijo postopka, sporoči svoje mnenje predsedniku komisije.

Predsednik komisije skliče sejo, ki odloča o tem, ali se bo začeti postopek nadaljeval ali ustavil.

O ustavitvi postopka je treba pismeno obvestiti delavca, zoper katerega je bil uveden postopek.

#### 53. člen

Ko pooblaščen delavec opravi pripravljalni postopek, pa ne predlaga ustavitve postopka (52. člen pravilnika), odstopi spis z vsemi zbranimi dokazi predsedniku disciplinske komisije.

#### 54. člen

Ko dobi predsednik disciplinske komisije pismeni zahtevek za uvedbo postopka, sestavi disciplinsko komisijo za konkreten primer (42. člen tega pravilnika).

Predsednik disciplinske komisije razpiše obravnavo najkasneje v 30 dneh od prejema zahteve za uvedbo postopka.

Predsednik komisije obvesti o obravnavi ostale člane komisije, ki bodo sodelovali na obravnavi, ter zapisnikarja.

Predsednik komisije nadalje skrbi, da bo poslano osebno vabilo na obravnavo delavcu, ki je v postopku, ter da bodo vabljeni vse priče, ki še niso bile zaslišane v pripravljalnem postopku, pa njihovo zaslišanje zahteva obdolženi delavec, oz. da bodo vabljeni drugi, katerih prisotnost bo potrebna na obravnavi.

Delavec, ki je v postopku, mora od prejema vabila imeti najmanj osem dni časa za pripravo na obravnavo.

V vabilu oziroma obvestilu o obravnavi mora biti navedeno: katerega dne bo obravnavana in ob kateri uri ter v katerem prostoru, kratka opredelitev predmeta, navedba, da bodo na obravnavi izvedeni predloženi dokazi, opozorilo, da bo obravnava opravljena, če se delavec ne bo brez opravičenega razloga odzval vabilu, in opozorilo, da lahko delavec pripelje na obravnavo nove priče.

Predsednik disciplinske komisije obvesti o obravnavi TO (DSSS), iz katere je delavec, ki je v postopku, oz. ustrezen organ TO (DSSS), ki je zahteval uvedbo postopka, prav tako pa tudi organ samoupravne delavske kontrole in sindikalno organizacijo.

## VIII. OBRAVNAVA

#### 55. člen

Predsednik komisije vodi obravnavo. Predsednik komisije začne obravnavo in razglasi predmet obravnavanja. Nato ugotovi, ali so prišli vsi povabljeni, če niso, se prepriča, ali so bili ustrezno povabljeni in ali so opravičili svoj izostanek.

#### 56. člen

Če predsednik komisije ugotovi, da delavec, ki je v postopku, ni bil ustrezno povabljen na obravnavo, ali sploh ni bil povabljen, preloži obravnavo in sočasno določi nov razpis obravnave.

Če predsednik komisije ugotovi, da je bil delavec, ki je v postopku, na obravnavo ustrezno povabljen, pa svojega izostanka ni opravičil, lahko komisija sklene, da se obravnava opravi v delavčevi odsotnosti.

#### 57. člen

O poteku obravnave je treba pisati podroben zapisnik. Zapisnik sestavlja zapisnikar po navodilih predsednika komisije.

V zapisnik je treba vpisati vse bistvene okoliščine, ki so bile ugotovljene na obravnavi, zlasti pa: osebe, ki so sodelovale na obravnavi, zoper koga teče obravnava, kratko označbo kršitve delovne obveznosti, potek dokaznega postopka, zagovor delavca, ki je v postopku ter izrek ukrepa zoper delavca.

Zapisnik podpišejo predsednik komisije, delavec, ki je v postopku in zapisnikar. Določbe o zapisniku obravnave pred disciplinsko komisijo se smiselno uporabljajo tudi za vodenje zapisnika med pripravljalnim postopkom.

#### 58. člen

Predsednik komisije postavlja vprašanja in skrbi za drug primeren način, da se med obravnavo navedejo vsa odločilna dejstva, da se ponudijo ali dopolnijo dokazila in sploh dajo vsa pojasnila, ki so pomembna, da bi se ugotovilo dejansko stanje, ki je pomembno za odločitev.

Pri delu predsednika komisije aktivno sodelujejo tudi člani komisije.

#### 59. člen

Ko predsednik ugotovi navzočnost vseh, ki morajo sodelovati na obravnavi, na kratko obrazloži potek pripravljalnega postopka.

Njegov opis pripravljalnega postopka lahko dopolnita pooblaščen delavec in delavec, ki je v postopku.

Nato predsednik komisije povabi delavca, ki je v postopku, da pove svoj zagovor. Ko delavec konča zagovor, mu člani komisije zastavljajo potrebna vprašanja.

#### 60. člen

Predsednik komisije po zagovoru delavca pokliče vabljenе priče in jih opozori, da bodo pričale po resnici.

Nato predsednik komisije zasliši priče posamično. Po potrebi jih sooči med seboj ali z delavcem, ki je v postopku.

Ko priča poda svojo izpoved, ji lahko zastavljajo vprašanja člani komisije, delavec, ki je v postopku in pooblaščen delavec.

Na enak način zasliši predsednik komisije tudi izvedence.

Ko predsednik komisije zasliši vse priče, ki so bile predlagane v zahtevku za opravo obravnave in tiste, ki jih je predlagal delavec v postopku, predsednik komisije prebere vse listinske dokaze, ki so v spisu in zapisnike o zaslišanju prič, ki so bile zaslišane le v pripravljalnem postopku.

K vsakemu dokazu posebej lahko delavec v postopku daje pripombe. Bistveno vsebino pripomb je treba vpisati v zapisnik.

Če je obravnava opravljena v odsotnosti delavca, ki je v postopku, je treba na obravnavi prebrati delavčevo izjavo, ki jo je dal v pripravljalnem postopku.

#### 61. člen

Predsednik komisije konča dokazni postopek, ko ugotovi, da so bili izvedeni vsi predloženi dokazi in ko ugotovi, da ni potrebno izvajati novih dokazov zaradi razjasnitve dejanskega stanja, potrebnega za ugotovitev delavčeve odgovornosti.

Če predsednik komisije ugotovi, da bi bilo treba zaradi razjasnitve dejanskega stanja izvesti še nove dokaze, poskusi na hiter način dobiti te dokaze, če to ni mogoče, predloži po sklepu komisije obravnavo na določen dan in o tem obvesti vse navzoče. Delavec, ki je v postopku, potrdi s podpisom na zapisniku, da je vzel na znanje, za kdaj je razpisana predložena obravnava.

Ko je dokazni postopek končan, lahko pooblaščen delavec prevzame rezultat dokaznega postopka in navede, ali vztraja pri zahtevi, da se ugotovi delavčeva odgovornost in mu izreče ukrep, ali pa odstopa od tega predloga.

Po izvajanjih pooblaščenega delavca mora predsednik komisije dati besedo delavcu, ki je v postopku. Delavec v postopku ima pravico zadnje besede.

Predsednik komisije nato vpraša navzoče, ali ima kdo še kakšne pripombe. Če ni nobenih pripomb, predsednik komisije sklene obravnavo.

Po sklepu, da je obravnava končana, se komisija umakne na posvetovanje.

#### 62. člen

Komisija odloči o delavčevi odgovornosti in o izreku ukrepa z glasovanjem. Glasujejo vsi člani komisije, predsednik komisije glasuje zadnji. Člani komisije praviloma glasujejo javno. Po soglasnem sklepu se lahko odločijo za tajno glasovanje.

Ne glede na način glasovanja je treba glasovati najprej o delavčevi odgovornosti in nato o izbiri ukrepa.

Glasuje se „za“ predlog oziroma „proti“ predlogu o ugotovitvi delavčeve odgovornosti. Vzdržani glasovi so neveljavni.

#### 63. člen

Komisija odloča s sklepom. Sklep je treba vpisati v zapisnik o obravnavi.

Komisija odloči:

1. da se delavec oprosti odgovornosti za očitano kršitev delovne obveznosti;
2. da zavrne predlog za uvedbo disciplinskega postopka;
3. da zadevo odstopi drugemu pristojnemu organu;
4. da je delavec odgovoren za očitano kršitev delovne obveznosti in mu izreče ukrep.

#### 64. člen

Komisija oprosti delavca očitane kršitve delovne obveznosti, če ugotovi:

1. da ni dokazano, da je delavec kršil delovno obveznost;
2. če ni dokazano, da je delavec kriv očitane kršitve delovne obveznosti;
3. če je sicer ugotovljeno, da je delavec kršil delovno obveznost, vendar je pomen njegove kršitve za interese delavcev razmeroma majhen, sam doseđani postopek pa pomeni za delavca zadostno opozorilo, da ne bo več ponavljal enakih ali podobnih kršitev delovnih obveznosti.

#### 65. člen

Komisija zavrne predlog za uvedbo postopka:

1. če ugotovi, da delavec sploh ni storil očitane kršitve delovne obveznosti;
2. če ugotovi, da je postopek medtem zastaral.

#### 66. člen

Če komisije spozna, da je predlog za uvedbo disciplinskega postopka utemeljen na podlagi izvedenega dokaznega postopka, ugotovi, da je delavec kriv in odgovoren za očitano kršitev obveznosti.

Kadar je ugotovljena kršitev delovne obveznosti manjšega pomena za interese delovne skupnosti in kadar se ugotovi, da je delavec storil tako kršitev iz majhne malomarnosti, lahko komisija odloči, da je delavec kriv očitane kršitve delovne obveznosti, ne izreče pa mu ukrepa.

Ko komisija ugotovi, da je delavec kriv, ker je kršil delovno obveznost, mu izreče ukrep:

1. opomin;
  2. javni opomin;
  3. razporeditev na drugo delo oziroma k drugi nalogi za določen čas;
  4. denarna kazen;
  5. prenehanje delovnega razmerja.
- Izrekanje drugih ukrepov ali kazni ni dovoljeno.

#### 67. člen

Vse ukrepe, razen prenehanje delovnega razmerja, lahko v posameznih primerih zoper istega delavca disciplinska komisija izreče po večkrat.



#### 68. člen

Pri odmeri ukrepa je treba upoštevati vse okoliščine, ki obremenjujejo in razbremenjujejo delavca.

Pri tem je treba zlasti upoštevati težko kršitev delovne obveznosti in njene posledice, stopnjo delavčeve odgovornosti, okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, prejšnje delo in vedenje delavca, pomen njegove dejavnosti in podobno.

Okoliščine, ki so vplivale na odmero ukrepa, je treba opisati v obrazložitvi odločitve o izreku ukrepa.

#### 69. člen

Ukrep razporeditve na drugo delo oziroma k drugi nalogi za določen čas se izreče, da se kršitelju prepreči, da bi še opravljal dela, pri katerih je zagrešil disciplinsko kršitev.

Disciplinska komisija izreče ukrep razporeditve največ za dobo enega leta od dne, ko postane sklep disciplinske komisije dokončen.

Delavec se razporedi na katerokoli delo oziroma h katerimkoli drugim nalogam v temeljni organizaciji oz. DSSS, ki jih delavec more opravljati glede na svoje delovne in druge sposobnosti, vendar na tako delo oziroma k takim nalogam, ki jih zaradi narave kršitve ne more opravljati.

V izreku o disciplinskem ukrepu disciplinska komisija opiše, na katero delo oziroma na katere delovne naloge je delavec razporejen in za koliko časa.

V času, ko delavec prestaja ukrep razporeditve, prejema osebni dohodek po delu, ki ga dejansko opravlja.

#### 70. člen

Ukrep denarne kazni sme disciplinska komisija izreči samo za naslednje hujše kršitve delovne obveznosti:

1. neizvrševanje ali malomarno, neredno ali nepravčasno izvrševanje del oziroma nalog, zaradi česar so ogroženi življenje ali varnost ljudi ali materialne dobrine večje vrednosti;
2. povzročanje pretepa ali nereda v temeljni organizaciji (DSSS);
3. malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge z zakonom ali samoupravnim sporazumom določene tajnosti;
4. neizvrševanje oziroma neredno ali nepravčasno izvrševanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena;
5. opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavca pri delu ali kršitev njegovih samoupravnih pravic;
6. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila;
7. dajanje nepravilnih podatkov, s čimer se spravi delavec v zmotu glede njegovih pravic.

#### 71. člen

Disciplinski ukrep denarne kazni se sme izreči največ do 10 odstotkov zneska mesečne akontacije osebnega dohodka delavca.

Če je zoper delavca izrečenih več ukrepov denarne kazni, ne sme skupna denarna kazen presegati meje, navedene v prvem odstavku tega člena.

Sredstva, zbrana iz denarnih kazni, se stekajo v sredstva za skupno porabo oziroma v sredstva, določena v drugem samoupravnem splošnem aktu. V nobenem primeru se ne smejo sredstva, zbrana iz denarnih kazni, uporabiti za povečanje osebnih dohodkov.

Pravnomočna odločba disciplinske komisije o izrečni denarni kazni je izvršilni naslov.

#### 72. člen

Disciplinska komisija lahko odloči, da se izvršitev denarne kazni lahko odloži največ za dobo enega leta.

Pogojno odložena izvršitev denarne kazni se lahko prekliče, če delavec v tem času stori enako hujšo kršitev delovnih obveznosti.

#### 73. člen

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se izreče, če je kršitev delovnih obveznosti tako huda, da zaradi nje prihaja do motenj v razmerjih pri opravljanju del oz. nalog, do večje materialne škode oz. nevarnosti za nastanek take škode, do hujših posledic za pravice de-

lavcev, do posledic ali nevarnosti za življenje in zdravje delavcev ali do bistvenih motenj v samoupravnih odnosih.

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se mora izreči za naslednje hujše kršitve delovnih obveznosti.

1. neopravičen izostanek z dela od 1 do 4 delovnih dni, če so nastopile posledice iz 1. odst. tega člena;
2. neopravičen izostanek z dela najmanj 5 delovnih dni zapovrstjo, čeprav niso nastopile posledice iz 1. odst. tega člena;
3. neopravičen izostanek z dela od 5 do 7 delovnih dni ne zapovrstjo v obdobju 6 mesecev, čeprav niso nastopile posledice iz 1. odst. tega člena;
4. kršitev določb o varstvu pred požarom, eksplozijo, naravnimi nesrečami ter pred škodljivim delovanjem strupenih in drugih nevarnih snovi;
5. opustitev ukrepov za varstvo delavcev pri delu;
6. nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi (denarnimi ali materialnimi);
7. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila;
8. izdaja poslovne, uradne ali druge z zakonom ali samoupravnim splošnim aktom določene tajnosti;
9. zloraba odsotnosti z dela zaradi bolezni (delo na polju, v vinogradu, v gozdu ipd. v času bolniškega staleža);
10. opustitev zahtev individualnega poslovodnega organa oz. predsednika kolegijskega poslovodnega organa in vodje delovne skupnosti za uvedbo disciplinskega postopka zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti.

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se lahko izreče za naslednje hujše kršitve delovnih obveznosti:

1. neopravičen izostanek z dela več kot 7 dni ne zapovrstjo v obdobju, daljšem od 6 mesecev;
2. opustitev dejanja, s katerim se hudo ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje v TO (DSSS) ali DO;
3. zavrnitev opravljanja del oz. nalog, pomembnih za nemoten potek delovnega procesa ali poslovanja, če za to ni upravičenih razlogov.
4. prihajanje na delo v vinjenem stanju ali pod vplivom mamil oz. uživanje alkohola ali mamil med delom (pri čemer so alkoholiziranost pristojne ugotovitve odgovorne osebe: varstvenik, izmenovodja, obratovodja itd. s pomočjo alkotesta. Šteje se, da je alkoholiziran: 1) pri delu s povečano nevarnostjo iz pravilnika o varstvu pri delu — kdor ima v izdihu več kot 0 o/ooo alkohola; 2) pri ostalih delih — kdor ima v izdihu več kot 0,5 o/ooo alkohola. Drogiranost z mamili, tabletami in podobno ugotavlja pristojni zdravnik oz. inštitucija;
5. neizpolnjevanje del oz. nalog, ki so posebnega družbenega pomena;
6. hujša kršitev samoupravne pravice delavca, zaradi katere so slednjemu nastale škodljive posledice;
7. neizvrševanje pravnomočnih sodnih odločb;
8. neinformiranje ali pomanjkljivo informiranje delavcev, zaradi česar pride do prekinitve dela;
9. onemogočanje ali oviranje dela organa samoupravne delavske kontrole;
10. odstopanje odobrenih počitniških kapacitet osebam izven DO brez pooblastila ter druge hujše kršitve delovnih obveznosti iz 47. člena tega pravilnika, če so zaradi njih nastale hujše posledice v smislu 1. odstavka tega člena.

#### 74. člen

Disciplinska komisija lahko odloči, da se izvršitev ukrepa prenehanja delovnega razmerja odloži največ za dobo enega leta.

Pogojno odložena izvršitev ukrepa prenehanja delovnega razmerja se lahko prekliče, če delavec v tem času stori enako hudo ali hujšo kršitev delovnih obveznosti.

Pogojno odložena izvršitev disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja se lahko prekliče, če delavec v pogojni dobi stori hujšo kršitev delovne obveznosti, čeprav se za tako kršitev ne more izreči ukrep prenehanja delovnega razmerja.

## IX. ODLOČBA

### 75. člen

Odločba je pismeni odpravek sklepa komisije.

### 76. člen

Na podlagi sklepa komisije napiše odločbo predsednik komisije ali oseba, ki jo on pooblasti.

### 77. člen

Odločba mora imeti naslednje dele:

1. uvod, kjer je navedeno, kdo izdaja odločbo, na podlagi katerega sklepa in katerega organa, kdaj in kje je bil sprejet sklep in na podlagi katerega pooblastila samoupravnega splošnega akta;
2. izrek odločbe, ki vsebuje delavčeve osebne podatke, ugotovitev, katero delovno obveznost je delavec kršil, njeno kratko vsebino ter katero določbo pravilnika je kršil z očitanim dejanjem: ugotovitev, da je delavec kriv očitane kršitve delovne obveznosti in navedbo ukrepa, ki mu je bil izrečen;
3. obrazložitev odločbe, v kateri je na kratko obrazložen zahtevek za uvedbo postopka, rezultat pripravljalnega postopka, delavčev „zagovor“, povzetek dokaznega postopka in oceno dokazov, oceno da je delavec kriv očitane kršitve in okoliščine, na podlagi katerih je komisija izbrala določen ukrep;
4. pravni pouk o ugovoru oziroma o pravici do sodnega varstva;
5. datum in podpis pooblaščenih oseb, ki je izdala odločbo.

### 78. člen

Odločbo je treba izdelati najkasneje v 30 dneh po sklepu komisije.

Odločbo je treba vročiti:

1. delavcu, zoper katerega je izrečen ukrep;
2. upravičenemu predlagatelju postopka;
3. poslovodnemu organu temeljne organizacije (DSSS);
4. pooblaščenemu (oziroma zastopniku) delavca, zoper katerega je bil izrečen ukrep;
5. sindikalni organizaciji;
6. organu samoupravne delavske kontrole;
7. kadrovske službi temeljne organizacije (DSSS) zaradi evidence;
8. v personalni spis delavca, zoper katerega je izrečen ukrep.

## X. UGOVOR

### 79. člen

Zoper odločbo disciplinske komisije je dopusten ugovor na organ druge stopnje (43. člen tega pravilnika), in sicer v osmih dneh od vročitve odločbe delavcu.

Odločba mora imeti pravni pouk o pravici do ugovora. Pravni pouk mora vsebovati, da je zoper odločbo dopusten ugovor v osmih dneh od vročitve odločbe delavcu, na kateri organ ga je treba poslati in kje ga je mogoče sestaviti.

Odločba brez pravnega pouka ali z napačnim pravnim poukom ne more biti delavcu v škodo.

Ugovor zadrži izvršitev odločbe, razen ugovora zoper odločbo o odstranitvi delavca z dela.

### 80. člen

Ugovor zoper odločbo lahko vloži delavec, zoper katerega je izrečen ukrep. Pravico ugovora ima tudi pooblaščen organ, ki ga lahko vloži v korist in v škodo delavca.

#### 81. člen

Ugovor je treba vložiti najkasneje v 8 dneh od dneva prejema odločbe disciplinske komisije.

Ugovor je pravočasen, če je pred iztekom roka vložen pri organu, navedenem v pravnem pouku.

Če je ugovor vložen na pošti, se šteje za pravočasnega, če je bil oddan zadnji dan roka s priporočeno pošiljko na pošto.

Ugovor je treba vložiti pismeno ali ustno na zapisnik pri organu, navedenem v pravnem pouku. Delavcu ni mogoče odreči, da ne bi mogel izjaviti svojega ugovora na zapisnik.

#### 82. člen

O ugovoru zoper odločbo disciplinske komisije odloča delavski svet temeljne organizacije (DSSS).

Delavski svet mora odločiti o ugovoru najkasneje v 30 dneh od dneva, ko mu je bil predložen.

#### 83. člen

Predsednik organa druge stopnje mora skrbeti za to, da pride čimprej do odločitve o ugovoru in da ne prekorači 30-dnevnega zakonitega roka.

Pravice in dolžnosti predsednika organa druge stopnje so smiselno enake pravicam in dolžnostim predsednika disciplinske komisije.

#### 84. člen

Organ druge stopnje odloča o ugovoru na obravnavi.

Na obravnavo je treba povabiti delavca, zoper katerega je bil izrečen ukrep, in vse tiste, ki so sodelovali na obravnavi na prvi stopnji (določba 54. člena tega pravilnika).

Priče in izvedence povabi predsednik na obravnavo le, če organ druge stopnje meni, da bo mogoče odločiti o ugovoru samo po neposredno izvedenih dokazih.

Glede načina vabljenega delavca in drugih oseb, glede vodenja obravnave, glasovanja in tako dalje je treba uporabljati določbe, ki urejajo obravnavo pred organom prve stopnje.

#### 85. člen

Organ druge stopnje na seji odloča:

1. da se ugovor zavrne kot neutemeljen in se potrdi odločba disciplinske komisije;
2. da se ugovoru ugodi in se odločba disciplinske komisije razveljavi in zadeva vrne organu prve stopnje v ponovno odločanje;
3. da se ugovoru deloma ali v celoti ugodi in da se odločba disciplinske komisije v celoti ali deloma spremeni;
4. da se ugovor zavrne kot nedovoljen ali prepozen.

#### 86. člen

Organ druge stopnje zavrne ugovor kot neutemeljen in potrdi odločbo disciplinske komisije, če po obravnavi ugotovi, da je komisija ugotovila vse pomembne okoliščine za odločanje o delavčevi odgovornosti in njegovi krivdi in da je glede na vse okoliščine primera izbrala primeren ukrep.

#### 87. člen

Organ druge stopnje ugodi ugovoru in razveljavi odločbo disciplinske komisije ter zadevo vrne temu organu v ponovno odločanje, če ugotovi, da organ prve stopnje ni ugotovil vseh za odločanje pomembnih okoliščin, organ druge stopnje pa nima možnosti, da bi sam ugotovil te okoliščine, ali ker bi se zaradi tega postopka pred organom druge stopnje preveč zavlekel.

V takem primeru mora organ druge stopnje v svoji odločbi navesti, katere okoliščine naj dopolni disciplinska komisija v ponovnem postopku.

#### 88. člen

Organ druge stopnje ugodi ugovoru in spremeni odločbo disciplinske komisije v celoti ali deloma, če po obravnavi ugotovi, da je disciplinska komisija odločilna dejstva napačno ali

nepopolno ugotovila, ali če ugotovi, da komisija glede na ugotovljena dejstva delavcu ni izrekla ustreznega ukrepa.

#### 89. člen

Organ druge stopnje zavrže ugovor, če ugotovi, da je vložen prepozno ali da ga je vložila neupravičena oseba.

#### 90. člen

Če je zoper odločbo organa prve stopnje ugovarjal delavec, kateremu je bil izrečen ukrep, organ druge stopnje ne sme odločiti za delavca slabše, kot je odločil organ prve stopnje.

#### 91. člen

Odločba je odpravek sklepa organa druge stopnje.

Glede izdaje odločbe, vsebine in vročanja veljajo smiselno določbe o odločbi disciplinske komisije (75. člen — 77. člen tega pravilnika).

#### 92. člen

Odločba organa druge stopnje mora imeti pravni pouk o sodnem varstvu. Pravni pouk vsebuje, da lahko delavec zoper odločbo organa druge stopnje sproži postopek pred sodiščem združenega dela v 30-ih dneh od vročitve odločbe organa druge stopnje.

Če organ druge stopnje v 30-ih dneh ne odloči o ugovoru, lahko delavec sproži v 30-ih dneh od preteka roka, v katerem bi moral organ druge stopnje odločiti o ugovoru, postopek pred sodiščem združenega dela.

## XI. IZVRŠITEV UKREPA

#### 93. člen

Ukrep je mogoče izvršiti, ko je odločba dokončna.

Odločba je dokončna:

1. če je o ugovoru odločil organ druge stopnje — z dnem vročitve odločbe delavcu;
2. če zoper odločbo disciplinske komisije ni bil vložen ugovor v osmih dneh od dneva, ko je bila tistim, ki imajo pravico ugovora, vročena odločba.

#### 94. člen

Opomin se izvrši tako, da predsednik disciplinske komisije prebere sklep komisije o delavčevi odgovornosti in izrečenem ukrepu s kratko obrazložitvijo in tako, da se delavcu vroči odločba o opominu.

#### 95. člen

Javni opomin se izvrši na enak način kot opomin (določba 94. člena tega pravilnika), poleg tega je treba odločbo z obrazložitvijo objaviti v internem glasilu temeljne organizacije (DSSS) in na oglasni deski delovne enote, v kateri dela delavec, zoper katerega je bil izrečen ukrep.

#### 96. člen

Z dnem, ko je delavcu vročena dokončna odločba o prenehanju delovnega razmerja, se mu prepove vstop v območje temeljne organizacije (DSSS).

Če delavec ne upošteva prepovedi vstopa v temeljno organizacijo (DSSS), lahko organ, ki je pristojen za izvršitev ukrepa (določbe 97. člena tega pravilnika), uporabi vse ukrepe, s katerimi preprečuje nezaposlenim osebam vstop v temeljno organizacijo (DSSS).

#### 97. člen

Opomin in javni opomin izvrši predsednik disciplinske komisije.

Za izvršitev ukrepa razporeditve na drugo delo oziroma k drugi nalogi za določen čas, denarno kazen in prenehanje delovnega razmerja skrbi pooblaščen delavec temeljne organizacije (DSSS).

Ukrep razporeditve na drugo delo in javni opomin mora pooblaščen delavec izvršiti najkasneje v treh dneh od dneva, ko mu je bila predložena dokončna odločba disciplinske komisije.

Ukrep denarne kazni se začne izvrševati prvi dan v mesecu, ko se izplačujejo osebni dohodki, potem ko postane odločba pravnomočna.

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se izvrši takoj, ko je pooblaščenemu delavcu vročena dokončna odločba disciplinske komisije.

Pooblaščen delavec in poslovodni organ temeljne organizacije (DSSS) sta osebno odgovorna za pravočasno izvršitev ukrepa, sicer huje kršita delovno obveznost.

## XII. ZASTARANJE

### 98. člen

Disciplinskega postopka ni mogoče začeti in ne izreči ukrepa, če je prej ali med postopkom potekel zastaralni rok za uvedbo postopka, določen s tem pravilnikom.

Organ, ki vodi postopek, mora ves čas postopka po uradni dolžnosti paziti na to, da postopek ni zastaran. Če organ ugotovi, da je postopek zastaran, ga ustavi s sklepom (po določbi 64. člena tega pravilnika).

### 99. člen

Zastaralni rok za uvedbo in vodenje postopka začne teči prvega dne po storjeni kršitvi delovne obveznosti.

Če je kršitev delovne obveznosti ponavljalno dejanje, začne teči zastaralni rok prvega naslednjega dne, ko je bilo dejanje, ki pomeni kršitev delovne obveznosti, končano.

Če je kršitev delovne obveznosti delavčev neopravičeni izostanek z dela, začne teči zastaralni rok naslednjega dne po dnevu, ko se njegov neopravičeni izostanek šteje za kršitev delovne obveznosti.

### 100. člen

Če ima dejanje, s katerim je bila storjena kršitev delovne obveznosti, znake kaznivega dejanja, zastara ta uvedba in vodenje postopka v 12 mesecih od dneva, ko se je zvedelo za kršitev in storilca; vendar postopek za kršitev delovne obveznosti ni več mogoč, ko zastara kazenski pregon.

Ali ima dejanje iz prvega odstavka tega člena za posledico tudi kazensko odgovornost, ugotovi pristojni državni organ in o tem obvesti organ, pristojen za pričetek disciplinskega postopka oziroma disciplinsko komisijo.

### 101. člen

Uvedba in vodenje postopka zaradi lažje kršitve delovne obveznosti (po 46. členu tega pravilnika) zastarata v treh mesecih, odkar začne teči zastaralni rok (99. člen tega pravilnika).

Uvedba in vodenje postopka zaradi hujše kršitve obveznosti (določba 47. člena tega pravilnika) zastarata v šestih mesecih, odkar začne teči zastaralni rok (določba 99. člena tega pravilnika).

Če je posledica dejanja, s katerim je bila storjena kršitev delovne obveznosti, tudi kazenska odgovornost, zastarata uvedba in vodenje postopka v dvanajstih mesecih od dneva, ko se je zvedelo za kršitev in storilca. Vendar pa postopek za kršitev delovne obveznosti ni več mogoče, ko zastara kazenski pregon.

### 102. člen

Izvršitev ukrepa (XI. poglavje tega pravilnika) zastara v 60 dneh od dne, ko je postala odločba, s katero je bil izrečen ukrep, dokončna.

#### 103. člen

Za zastaralne roke skrbi organ, pred katerim teče postopek. Člani teh organov so osebno odgovorni, da ne pride do zamude zastaralnih rokov za uvedbo oziroma vodenje postopka in za izvršitev ukrepa, sicer huje kršijo delovno obveznost.

### XIII. EVIDENCA IN IZBRIS UKREPOV

#### 104. člen

● izrečenih ukrepih vodi evidenco strokovna služba temeljne organizacije (DSSS).

#### 105. člen

Če zoper delavca, kateremu je bil izrečen opomin, v šestih mesecih od dneva dokončnosti odločbe o ukrepu ni izrečen opomin ali strožji ukrep, se mu izrečeni javni opomin v evidenci izbriše.

#### 106. člen

Če je ukrep izbrisan iz evidence, se šteje, da zoper delavca ni bil izrečen ukrep.

#### 107. člen

Za izbris po uradni dolžnosti skrbi organ, ki vodi evidenco izrečenih ukrepov (določba 97. člena tega pravilnika).

O izbrisu ukrepa je treba obvestiti delavca, kateremu je ukrep izbrisan. Delavec, zoper katerega je bil izrečen ukrep, lahko predlaga izbris ukrepa po izteku rokov, določenih v 106. členu tega pravilnika. Zoper odločbo o zavrnitvi predloga za izbris ukrepa pa ima delavec pravico ugovora.

### XIV. OBNOVA POSTOPKA

#### 108. člen

Postopek, ki je končan z dokončno odločbo o izrečenem ukrepu, je mogoče obnoviti:

1. če odločba temelji na krivdi izpovedi priče ali izvedenca;
2. če se odločba opira na ponarejeno listino ali na listino, v kateri je potrjena neresnična vsebina;
3. če delavec zve za nova dejstva ali pa najde ali pridobi možnost uporabiti nove dokaze, katerih brez svoje krivde ni mogel predlagati v prvem postopku in če bi bila lahko na podlagi takih dokazil izdana odločba, ki bi delavca oprostila odgovornosti;
4. če je bil zaradi iste kršitve delovne obveznosti zoper delavca že izrečen ukrep.

#### 109. člen

Obnovo postopka lahko predlaga delavec, zoper katerega je bil izrečen ukrep, in tisti, ki so upravičeni uvesti disciplinski postopek (odločba 36. člena tega pravilnika).

#### 110. člen

V škodo delavca je mogoče predlagati obnovo postopka najkasneje 30 dni, odkar se je zvedelo za obnovitvene razloge (po določbah 108. člena tega pravilnika), vendar v nobenem

primeru, če je postopek zastaral (od 98. člena do 101. člena tega pravilnika).

V korist delavca je mogoče predlagati obnovo postopka, dokler ukrep ni izbrisan, oziroma kadar je bil zoper delavca izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja, v enem letu, odkar je delavec prenehal delati.

#### 111. člen

Predlog za obnovo postopka se obravnava enako kot predlog za uvedbo disciplinskega postopka.

## XV. ODSTRANITEV DELAVCA Z DELA OZIROMA IZ TEMELJNE ORGANIZACIJE IN DSSS

#### 112. člen

Odstranitev delavca z dela oziroma iz temeljne organizacije in DSSS je izjemen in začasen ukrep, ki ga je mogoče uporabiti le v primerih, določenih v pravilniku in ki ima namen, da se delavec začasno odstrani z dela zato, da ne bi na dotedanjem delu še nadalje kršil delovnih obveznosti ali drugače povzročal škode temeljni organizaciji.

#### 113. člen

Odstranitev delavca z dela oziroma iz temeljne organizacije (DSSS) sme trajati:

1. dokler trajajo izredne razmere, zaradi katerih je bilo odločeno o odstranitvi;
2. dokler se v disciplinskem postopku ne ugotovi delavčeva odgovornost za dejanje, zaradi katerega je bil odstranjen z dela oziroma iz temeljne organizacije (DSSS);
3. najdalj in v vsakem primeru šest mesecev, odkar je bilo storjeno dejanje, ki pomeni kršitev delovne obveznosti in zaradi katere je bil delavec odstranjen z dela.

#### 114. člen

O odstranitvi z dela oziroma iz temeljne organizacije (DSSS) odloči skupna disciplinska komisija.

Izjemoma lahko odloči o začasni odstranitvi delavca z dela, kadar bi navzočnost delavca resno ovirala nemoten in varen potek dela, tudi vodja delovne skupine oziroma delovne enote, v kateri je tak delavec, ter individualni poslovodni organ.

Sklep pooblaščenega posameznika iz prejšnjega odstavka je treba predložiti v presojo komisiji iz prvega odstavka tega člena takoj, najkasneje pa v osmih dneh.

Če komisija ugotovi, da je pooblastilo zlorabljeno, zagreši s tem pooblaščen delavec hujšo kršitev delovne obveznosti.

#### 115. člen

O odstranitvi delavca z dela ali iz temeljne organizacije (DSSS) je treba izdati odločbo z vsebino, ki jo določa 77. člen tega pravilnika.

Vsaka odločba mora imeti pravni pouk o pravici ugovora, dokončna odločba o odstranitvi z dela pa mora vsebovati pravni pouk o pravici do sodnega varstva.

Ugovor zoper odločbo o odstranitvi z dela ali iz temeljne organizacije (DSSS) ne odloži njene izvršitve.

#### 116. člen

Če je treba delavca odstraniti z dela ali iz temeljne organizacije (DSSS), pomeni odločba o odstranitvi delavca (po 115. členu tega pravilnika) sočasno tudi predlog, da se zoper delavca uvede disciplinski postopek (določbe 48. člena tega pravilnika).



#### 117. člen

Pristojni organ mora delavca začasno odstraniti z dela, na katerem dela, ali ga začasno odstraniti iz temeljne organizacije (DSSS):

1. če odstranitev zahteva pristojni državni organ zaradi interesov kazenskega postopka ali zaradi zavarovanja dokazov;
2. če je delavec v priporu.

#### 118. člen

Pristojni organ lahko delavca začasno odstrani z dela, na katerem dela ali ga začasno odstrani iz temeljne organizacije (DSSS):

1. če je zoper delavca uveden kazenski postopek za dejanje, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom;
2. če je zoper delavca predlagan disciplinski postopek zaradi hujše kršitve delovne obveznosti, za katero se sme izreči ukrep prenehanja delovnega razmerja.

#### 119. člen

Ob pogojih, ki jih določata 117. oz. 118. člen tega pravilnika, je delavec začasno razporejen na opravljanje kakršnihkoli del oz. nalog ne glede na to, ali ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti ali ne.

#### 120. člen

Odstranitev z dela ali iz temeljne organizacije, (DSSS) sme trajati najdalj do končne odločite o kršitvi delovne obveznosti in delavčevi krivdi (v disciplinskem postopku), v vsakem primeru in najdalj pa, dokler ne izteče zastaralni rok zaradi kršitve delovne obveznosti, zaradi katere je delavec odstranjen z dela oziroma iz temeljne organizacije (DSSS).

#### 121. člen

Med odstranitvijo z dela ima odstranjeni delavec vse pravice in obveznosti kot drugi delavci temeljne organizacije (DSSS).

Med odstranitvijo z dela na drugo delo dobiva delavec osebni dohodek, ki ga ustvarja na delu, na katerem je začasno razporejen.

Če je zoper delavca ustavljen disciplinski postopek, če je bil s pravnomočno odločbo oproščen ali če je zahteva za postopek pred disciplinsko komisijo zavrnjena, ima delavec pravico, da mu temeljna organizacija (DSSS) izplača razliko do polnega zneska OD, ki bi ga dobil, če bi delal na delu, preden je bil začasno razporejen na drugo delo.

#### 122. člen

Med odstranitvijo iz temeljne organizacije (DSSS) ima odstranjeni delavec vse pravice in obveznosti kot drugi delavci temeljne organizacije (DSSS). Delavec, ki je odstranjen iz TO (DSSS), ima ta čas pravico do nadomestila OD, ki je enako polovici zneska poprečne mesečne akontacije OD v preteklih 3 mesecih.

Če je disciplinski postopek zoper delavca z dokončno odločbo ustavljen, če je delavec s pravnomočno odločbo oproščen ali če je zahteva za postopek pred disciplinsko komisijo zavrnjena, ima delavec za čas odstranitve iz TO (DSSS) pravico, da mu TO (DSSS) izplača razliko do polnega zneska OD, ki bi ga dobil, če bi bil na delu, in druge pravice, ki se uveljavljajo iz dela v TO (DSSS). Te pravice nima delavec, ki mu je z dokončno odločbo izrečen disciplinski ukrep za hujšo kršitev delovnih obveznosti, zaradi katere je bil odstranjen z dela iz TO (DSSS).

#### 123. člen

Odločba o odstranitvi se izvrši takoj, ko je delavcu vročena.

Odločba se izvrši na enak način kot disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja (glej 96. člen tega pravilnika).

#### 124. člen

O ugovoru zoper odločbo o odstranitvi delavca z dela ali iz TO (DSSS) odloča organ, ki odloča o ugovoru zoper odločbo disciplinske komisije (82. člen tega pravilnika).

## XVI. MATERIALNA ODGOVORNOST V TEMELJNI ORGANIZACIJI IN DSSS

#### 125. člen

Delavec je odškodninsko odgovoren delavcem v TO (DSSS), delavci TO (DSSS) pa delavcu za povzročeno škodo.

Obstoj škode in okoliščine, v katerih je škoda nastala, povzročitelja in višino ugotavlja:

1. kadar škodo povzroči delavec:

- disciplinska komisija v disciplinskem postopku;
- posebna strokovna komisija, ki jo imenuje delavski svet TO (DSSS), če disciplinski postopek ni bil uveden ali če disciplinska komisija za tako ugotavljanje ni dovolj strokovna;

2. kadar škodo utrpi delavec:

- delavski svet TO (DSSS) na podlagi predhodnega pismenega mnenja (ocene) komisije, ki jo sestavljajo vodja obrata (vodja sektorja ali službe v DSSS), delavcu neposredno predpostavljeni in predsednik osnovne organizacije sindikata.

#### 126. člen

Če delavec ne povrne ugotovljene škode v roku 3 mesecev, oz. če do poteka tega roka pismeno izjavi, da je ne bo povrnil, lahko uveljavljajo delavci TO (DSSS) odškodnino pri sodišču združenega dela.

Če delavec TO (DSSS) ne povrne škode delavcu v roku 3 mesecev, oz. če do poteka tega roka delavski svet TO (DSSS) s sklepom zavrne zahtevo delavca, ima delavec pravico zahtevati odškodnino pri sodišču združenega dela.

Delavec in delavci v TO (DSSS) se lahko sporazumeje o višini odškodnine. Ta sporazum mora biti pismen in je izvršilni naslov.

#### 127. člen

Od delavca ni mogoče prisilno izterjati odškodnino za povzročeno škodo brez ustrezne sodne odločbe.

#### 128. člen

Delavec je materialno odgovoren temeljni organizaciji (DSSS) in mora temeljni organizaciji (DSSS) povrniti povzročeno škodo ob naslednjih pogojih:

1. če je zaradi njegovega ravnanja nastala škoda;
2. če med škodnim ravnanjem in nastalo škodo obstaja vzročna zveza;
3. če je škodo povzročil na delu ali v zvezi z delom.

#### 129. člen

Škoda je premoženjska (materialna) in nepremoženjska (nematerialna). Materialna škoda je izguba ali zmanjšanje vrednosti premoženja temeljne organizacije (DSSS).

Nematerialna škoda se kaže v prizadetosti drugih dobrin oziroma interesov temeljne organizacije (DSSS).

#### 130. člen

Delavec povzroči škodo namenoma ali iz malomarnosti.

#### 131. člen

Pogoj odškodninske odgovornosti je, da obstaja med delavčevim ravnanjem in škodljivo posledico vzročna zveza. Vzročna zveza obstaja, kadar je delavčevo ravnanje odločilen vzrok za nastanek škode.

#### 132. člen

Delavec je odgovoren temeljni organizaciji (DSSS) le za tisto škodo, ki jo je povzročil pri delu ali v zvezi z delom.

Šteje se, da je delavec povzročil škodo na delu, če jo je povzročil na svojem delovnem mestu ne glede na to, ali je bilo njegovo škodno dejanje povezano z delovnim procesom, ki poteka na tem delovnem mestu.

Šteje se, da je delavec povzročil materialno škodo v zvezi z delom, če jo je povzročil zunaj delovnega mesta ali zunaj prostorov temeljne organizacije (DSSS), če je delo, ob katerem je prišlo do materialne škode, v funkcionalni zvezi z delom, ki ga delavec opravlja v temeljni organizaciji (DSSS).

Če je delavec povzročil temeljni organizaciji (DSSS) škodo zunaj delovnega mesta ali z dejanjem, ki ni v zvezi z njegovim delom, je oškodninsko odgovoren temeljni organizaciji (DSSS) po splošnih pravilih civilnega prava in se odgovornost za tako povzročeno škodo ne presoja po določbah tega pravilnika.

#### 133. člen

Kdor zve, da je bila temeljni organizaciji (DSSS) povzročena škoda, jo mora prijaviti najkasneje v treh dneh organu, ki je pristojen za uvedbo disciplinskega postopka (36. člena tega pravilnika).

Odškodninski postopek začne organ, ki je upravičen začeti disciplinski postopek, razen tega pa tudi vsak oškodovanec.

Kdor ne prijavi škode, čeprav ve, da je bila povzročena, huje krši delovno obveznost.

Prijava škode je ustna ali pisna.

#### 134. člen

Če se ugotovi, da je delavec povzročil temeljni organizaciji (DSSS) škodo s kršitvijo delovne obveznosti in je zoper delavca uveden postopek za ugotavljanje kršitve delovne obveznosti, se delavčeva odškodninska odgovornost ugotavlja v tem postopku.

Če je zoper delavca ustavljen disciplinski postopek ali če je bil delavec v tem postopku oproščen, s tem ni prenehala njegova odškodninska odgovornost za povzročeno škodo.

#### 135. člen

Če o delavčevi odškodninski odgovornosti ne odloči disciplinska komisija (glej 134. člen tega pravilnika), odloči o odškodninski odgovornosti in o plačilu odškodnine komisija delavskega sveta o ugotavljanju odškodninske odgovornosti.

#### 136. člen

Ko dobi pristojni organ prijavo o nastanku škode, mora zoper odgovornega delavca uvesti postopek najkasneje v treh dneh.

V postopku je treba najprej ugotoviti delavčevo odgovornost za škodo, in če je ta ugotovljena, višino škode.

Pristojni organ ugotavlja delavčevo odgovornost in višino škode po postopku, ki je določen za ugotavljanje odgovornosti za kršitve delovnih obveznosti.

#### 137. člen

Ko pristojni organ po obravnavi ugotovi, da je dejansko stanje dovolj razjasnjeno za odločitev o odgovornosti in o višini škode, se umakne na posvetovanje.

Člani pristojnega organa najprej glasujejo o delavčevi odgovornosti. Če pristojni organ ugotovi, da je delavec odgovoren za povzročeno škodo, odloča o načinu povrnitve škode:

1. če je narava škode taka, da to omogoča in če druge okoliščine to narekujejo, lahko pristojni organ delavcu naloži, da škodo popravi v določenem roku;
2. če ni pogojev, da bi odgovorni delavec popravil škodo v naravi (točka 1. tega člena), odloči pristojni organ, da mora delavec povrniti ugotovljeno škodo v obliki denarne odškodnine. V tem primeru odloči o roku, v katerem mora biti odškodnina plačana in o morebitnem obročnem odplačevanju odškodnine.

#### 138. člen

Delavec lahko v postopku za ugotavljanje odškodninske odgovornosti predlaga, da se v celoti ali deloma oprosti plačila odškodnine.

Delavec ne more biti oproščen plačila odškodnine, če je škodo povzročil namenoma ali če je bil zaradi škodnega dejanja spoznan za krivega na podlagi pravno močne sodbe kazenskega sodišča.

Delavec je lahko deloma oproščen plačila odškodnine, vendar ne več kot za polovico ugotovljene škode, če bi plačevanje odškodnine bistveno prizadelo njegovo preživljanje ali preživljanje njegove družine.

#### 139. člen

Zoper odločbo o plačilu odškodnine in zoper odločbo o predlogu za oprostitev plačila odškodnine ima delavec pravico ugovora.

Glede ugovora in odločanje o njem se smiselno uporabljajo določbe o ugovoru v disciplinskem postopku.

#### 140. člen

Odškodninskega zahtevka ni mogoče uveljaviti zoper delavca, če je minilo od nastanka škode in odkar se je zvedelo za povzročitelja škode, več kot tri leta.

Če je škoda nastala zaradi dejanja, katerega posledica je delavčeva kazenska odgovornost, zastara odškodninski zahtevek v roku, v katerem zastara kazenski pregon.

#### 141. člen

Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za del škode, ki jo je povzročil. Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so enako odgovorni in morajo škodo povrniti po enakih delih.

Če povzroči škodo več delavcev z naklepnim kaznivim dejanjem, so storilci solidarno odgovorni za povzročeno škodo.

#### 142. člen

Za škodo, ki jo je delavec pri delu ali v zvezi z delom povzročil drugemu, je odgovorna temeljna organizacija (DSSS) po splošnih načelih odškodninskega prava.

Temeljna organizacija (DSSS), ki komu drugemu povrne škodo, katero je pri delu ali v zvezi z delom povzročil delavec namenoma ali iz hude malomarnosti, ima pravico zahtevati od delavca, da ji povrne izplačani znesek.

Zahtevek temeljne organizacije (DSSS) iz 2. odstavka tega člena zastara v šestih mesecih od dneva, ko je bila izplačana odškodnina.

## XVII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

### 143. člen

avilnika razlaga organ, ki je sprejel ta pravilnik. Obvezna razlaga določb tega pravilnika se sprejme enako kot pravilnik.

### 144. člen

Ta pravilnik je lahko spremenjen na enak način in po enakem postopku, kot je bil sprejet.

### 145. člen

Pravilnik prične veljati osmi dan potem, ko je bil objavljen.

## BELEŽKE

141. člen

138. člen

139. člen

140. člen

141. člen

142. člen

BELEŽKE

BELEŽKE





**BELEŽKE**

BELEŽKE

BELEŽKE

BELEŽKE



1983

OTEKS

(Nadaljevanje z 9. str.)

pozdravila prisotne krvodajalce, se jim zahvalila za humanost in darovano kri ter predsednici aktiva Rdečega križa Mariborske tekstilne tovarne izročila šopek rdečih vrtnic.

Predsednici Rdečega križa Slovenije, zdravstvenim delavcem novomeške bolnišnice in zbranim krvodajalcem Novoteksa je spregovorila predsednica aktiva Rdečega križa Mariborske tekstilne tovarne Marija Smeh. Zahvalila se je za prisrčen sprejem, katerega smo jim priredili, ter nadaljevala: „Za ta srečanja se moramo zahvaliti obema predsednikoma pokojnemu tovarišu Rihardu Trpinu iz Maribora ter Danilu Kovačiču iz Novega mesta. Srce, vsa hotenja in svoje organizacijske sposobnosti sta vložila v humano dejavnost organizacije Rdečega križa. Čvrsto sta povezala člane obeh organizacij, jih krepila in učvrščevala — ter z lastnim primerom izpolnjevala najvišjo obliko ljubezni ter solidarnosti med ljudmi — zato nam je danes ob desetem srečanju krvodajalcev naših dveh delovnih organizacij tem bolj hudo, da tovariša Riharda ni več med nami. Naša človeška dolžnost in spoštovanje do prerano umrlega tovariša in do našega Danila pa nas obvezuje, da nujno delo nadaljujemo.“

Za tem je kratko opisala delo aktiva Rdečega križa MTT Maribor, povezano z občinskimi odborom Rdečega križa ter splošno bolnišnico Maribor ter opravičila odsotnost obeh predsednikov. Nato je v znak hvaležnosti izročila šopek cvetja predstojnici transfiziološkega oddelka novomeške bolnišnice.

Kot zadnji je na koncu te slovesnosti pozdravil vse prisotne glavni direktor tekstilne tovarne Novoteks tovariš Slavko Pavlin. Dejal je, da je zadovoljen in ponosen, da aktiva Rdečega križa obeh delovnih organizacij že toliko let tako uspešno sodelujeta na izredno pomembnem področju ene izmed dejavnosti Rdečega križa Slovenije. Nedvomno je to zasluga obeh tovarišev, katera je omenila predsednica aktiva iz Maribora, mi pa moramo poskrbeti, da pred mnogimi leti začeto delo nadaljujemo, širimo in krepimo. Kolikšnega pomena je ta akcija za celotno našo družbo, potrjuje tudi

prisotnost predsednice RO Rdečega križa Slovenije, saj kolikor sem jo razumel, je ta naša povezanost edinstven primer v Sloveniji. Vsem želim še enkrat kar najboljše počutje na Dolenjskem in obljubim, da se bom prihodnje leto, ko bo srečanje v Mariboru, tudi sam udeležil tega srečanja.

S tem je slovesnost ob desetem jubilejnem srečanju končala in pričelo se je z delom. Do 14. ure, ko je slednji darovalec krvi oddal svojo kri, se je zvrstilo 62 krvodajalcev. Skupno je darovalo kri 52, od tega 39 krvodajalcev iz mariborske tekstilne tovarne, deset krvodajalcev je bilo odklonjenih.

Nekaj pred 14. uro smo se odpeljali na tovariško srečanje v približno 20 km oddaljeno gostišče Turk v Maharovcu. Na poti smo imeli nekaj težav, ker, čeravno je bilo objavljeno v javnih občilih, da bo zaradi kolesarskega prvenstva Jugoslavije zaprta cesta proti Šentjerneju od 15. ure dalje, so jo že prej zaprli in tako smo morali poiskati primerno obvoznicico, po kateri smo le prišli na dogovorjeno mesto.

No, pa tudi to oviro smo uspešno premagali in že smo bili pri gostišču. Ves teden je bil lep in sončen — računali smo tudi na sončno soboto, zato smo se z las-

tnikom gostišča dogovorili, da bomo na zelenici ob gostišču pripravili dolgo mizo, za katero nas bo vseh sedemdeset, kolikor smo računali, da nas bo. Tudi plesišče, prostor za zabavni orkester in razsvetljava smo pripravili, pa vse zaman. Sobota ni bila več tako sončna, kot so bili prejšnji dnevi, in ker bi bilo zunaj prehladno, smo že dopoldne spremenili prejšnjo lepo zamišljen načrt in se preselili v notranje prostore gostišča. Na žalost ti niso mogli sprejeti toliko ljudi v enem prostoru, pa smo se morali porazdeliti v dva prostora, kar je nekoliko motilo, a ne za dolgo.

Po juhi in topli predjedi so svoje instrumente in ozvočenje pripravili mladi člani zabavnega ansambla „Objem“.

Predsednica aktiva Rdečega križa MTT Maribor se je zahvalila za prisrčen sprejem, za gostoljubje in prejeta osebna darila ter predala priznanje aktivu Rdečega križa Novoteks in nekaterim posameznikom. Danilu Kovačiču, enemu izmed začetnikov teh srečanj, pa lepo izvezen gobelin z jesenskim motivom, katerega je izvezla ena izmed prisotnih krvodajalk iz Maribora, ter druga darila.

Po končanem kosilu smo v navezanem razgovoru

obujali spomine na prejšnja srečanja, izmenjavali organizacijske izkušnje iz našega dela v aktivih ter načrtovali delo za naprej.

„Objem“ nas je kmalu spravil v objem in smo na domače viže zaplesali in plesali tja do 19. ure, ko so se Mariborčani poslovili in odpotovali nazaj v svoj kraj v staro, vendar lepo mesto ob Dravi.

Ganljivo je bilo slovo starih in novih znancev. Že prejšnja poznanstva so se prepletala z novimi, utrjevala prijateljstvo med krvodajalci obeh delovnih organizacij in obljubljali drug drugemu, da se bodo tudi v bodoče srečevali vsako leto tako kot doslej. Omeniti moram, da je v Mariborski tekstilni tovarni izredno veliko prostovoljnih darovalcev krvi in da je bilo izredno težko med mnogimi izbrati peščičico, ki je šla na pot v Novo mesto. Zato so naredili ključ in izbrali tiste, ki so doslej darovali svojo kri 50-in večkrat. Tu moram izpostaviti upokojenega delavca Mariborske tekstilne tovarne tovariša Ferda Kajzerja, ki je tokrat 116. daroval svojo kri, za kar mu vsi iskreno čestitamo.

Da je bilo razpoloženje na primerni ravni, so zaslužni prav vsi udeleženci srečanja, saj skoro ni bilo udeleženca, ki se med plesom ne bi preznobil. Odločitev za ples ni bila težka, saj je zabavni ansambel „Objem“ izvabljal takšne zvoke iz svojih instrumentov, da preprosto nisi mogel obsedeti in si moral na plesišče, če si si le pravočasno zagotovil partnerja. In ne nazadnje ima dosti zaslug tudi osebje gostišča Turk, ki so znali z izredno dobro domačo kuhinjo in vinom zelo hitro postreči tako veliko število ljudi. Zato se je tovariš Danilo Kovačič z izbranimi besedami zahvalil gostoljubni gospodinjici Tončki Turk, ki tega dne sploh ni imela časa stopiti iz kuhinje, in ji v zahvalo in spomin na današnje goste izročil preslico z volno — simbol tekstilne industrije.

Tako smo končali to slovesnost ob 10. letnici skupnih krvodajalskih akcij mariborskega in novomeškega aktiva obeh delovnih organizacij čvrsto odločeni, da z delom nadaljujemo razširjeno in poglobljeno ter tako krepimo prijateljstvo med našima organizacijama. **NASVIDENJE V MARIBORU LETA 1984.**

novoteks št. 10 — oktober 1983

SOZD *Mariborska tekstilna tovarna*

podeljuje

# PRIZNANJE

*Oklidu RK „NOVOTEKS“ Novo mesto*

za dolgoletno plemenito delo pri razvijanju solidarnosti med ljudmi in krepitvi bratskih vezi na področju krvodajalskih aktivov MTT-NOVOTEX

ob 60 - letnici Mariborske tekstilne tovarne



Podpis: D. S. SOZD MTT  
M. TROJENIK

SOZD  
Mariborska tekstilna tovarna  
MTT 11.901.0  
MARIBOR  
MARIBOR, 1. OKTOBRA 1983

Generalni direktor MTT  
Slobodan ŠUKCA

(Nadaljevanje z 8. str.)

*Ali so se vaša pričakovanja, ki ste jih imeli v začetku vašega dela v Novoteksu, uresničila?*

„V samem začetku so se moja pričakovanja ne samo uresničila, pač pa so v mnogočem tudi daleč, daleč presešla. Danes se po desetih letih dela naše TO odpirajo drugi problemi. Izkustva, ki sem jih pridobil pri svojem delu, mi narekujejo nove in nove obveznosti pa tudi načrte za v naprej. Cilje, ki si jih zastavljamo, pa so za vse nas, ki delamo v naši TO, zakon, katerega mu vse podredimo.“

*-Kaj in kako načrtujete za naprej?*

„Do danes smo bili naučeni delati storitve drugim. Želimo si, da bi ta naša, danes že velika TO, ki zaposluje že preko 600 delavcev, imela več samostojnosti, kreativnosti pa tudi vpliva na nadaljnje širjenje proizvodnje, asortimana pa tudi lastnega dela. S tem pa obvezno zmanjšanje dodelav in

storitev, na domačem in na zunanem trgu. No, ne me napačno razumeti, da se mogoče za to mislijo skrivajo želje, da bi TO Konfekcija Trebinje izstopila iz kroga DO Novoteks, nasprotno — s takšno organizacijo in delom želimo krepiti samoupravljanje in kar v največji možni meri koristi delavcem v TO Konfekciji Trebinje in delavcem DONovoteks kot celote.“

*„Kako ste zadovoljni z delavkami in delavci v vaši temeljni organizaciji?“*

„S sodelavci in neposrednimi proizvajalci sem več kot zadovoljen. Vpeljali smo tak način dela, delovno disciplino in red, da ljudje čutijo, da so del celote, in se zelo radi vključijo v delo tudi izven svojega delovnega časa, da dosežejo roke izdobje. Tudi v snu si nisem mogel predstavljati, čeravno vem, da smo Hercegovci delovni ljudje, da bodo delavci in delavke tako vestni, delovni in disciplinirani. Kar smo dosegli, smo dosegli s



sodelovanjem in pridnostjo vseh naših delavk in delavcev. To se je posebno pokazalo v času, ko smo adaptirali naše delovne prostore in so delavke pod nemogočimi delovnimi pogoji normalno delali, dosegali in presegali vsa pričakovanja. Zato ob deseti obletnici naše TO čestitam vsem delavkam in delavcem in se jim zahvaljujem za sodelovanje!“

S tem smo naš razgovor s tovarišem Vučurevičem končali.

V imenu vseh delavk in delavcev Novoteksa čestitam tudi mi delavkam in delavcem TO Konfekcije Trebinje ter se jim zahvaljujemo za dosežene uspehe v teh prvih desetih letih dela in razvoja!

Zahvaljujemo se tudi tovarišu Vučureviču za ta razgovor, ker nam je na ta način nekoliko približal uspehe, ki so jih dosegli, pa tudi težave, s katerimi se soočajo v tej naši najoddaljenejši temeljni organizaciji.

De Ka



Dipl. oec. Boro Vučurevič, direktor TO Konfekcije Novoteks, v Trebinju na otvoritveni slovesnosti leta 1973.

Za uspehe pri delu je letos prejel najvišje priznanje delovne organizacije PLAKETO NOVOTEKSA.

Čestitamo!

## Sodelovanje pri plasiranju in napredovanju izdelkov z znakom volne

### MEDNARODNI SEKRETARIAT ZA VOLNO

Mednarodni sekretariat za volno International Wool Secretariat (IWS) je mednarodna organizacija, ki se ukvarja z napredkom proizvodnje in plasmaja tekstilnih izdelkov z znakom volne. V ta namen je IWS registrirala znak volne (wool-mark), največji mednarodni program označevanja tekstilnih izdelkov, ki se izvaja za nek surovinski izdelek s čisto volno, ter si postavila norme in standarde za njegovo uporabo. Tako ima ta znak isti pomen na vsem svetu pa tudi sistem stalne kontrole kvalitete izdelka.

Danes deluje IWS na posodabljanju volnarske industrije v več kot 50 državah z okoli 15000 delovnimi in prometnimi organizacijami. Delo jugoslovanske veje IWS s sedežem v Beogradu se odvija preko 60 licenčnih poslovnih partnerjev — proizvajalcev tekstilnih izdelkov, ki so dobili pravico označevanja svojih izdelkov z znakom volne, in tudi z vrsto trgovskih organizacij s področja prometa izdelkov z znakom volne.

Poleg sodelovanja s proizvajalci tkanin, konfekcijskih izdelkov, trikotaže, volne za ročno pletenje, odev in preprog na področju tehnološko-tehnične pomoči, stalne kontrole kvalitete tekstilnih izdelkov in pravočasnim posredovanjem vseh vidov modnih informacij (18 mesecev pred vsako sezono v proizvodnji tkanin in 12 mesecev pred vsako sezono za proizvajalce konfekcijskih izdelkov in trikotaže) je izrednega pomena tudi sodelovanje s trgovskimi organizacijami. To sodelovanje je iz leta v leto intenzivnejše in trgovske organizacije imajo iste cilje kot proizvajalne delovne organizacije. Ta skupni cilj pa je posodabljanje proizvodnje in napredek plasmaja izdelkov z znakom volne.

Važno je omeniti, da potem, ko skupno s proizvodnim in prodajno prometnim področjem ugotovimo modne tokove in karakteristike posameznih sezon, IWS organizira promotivne in propagandne aktivnosti na treh ravneh:

(Nadaljevanje na 14. str.)

(Nadaljevanje s 13. str.)

— družbeno priznane propagandne aktivnosti IWA,  
— skupne propagandne aktivnosti s proizvajalci — licenčnimi poslovnimi partnerji,  
— skupne propagandne aktivnosti s trgovino v okviru katerih IWS sodeluje z nudenjem strokovne pomoči pa tudi s soudeležbo pomembnega dela denarnih sredstev (ki tako združena letno dosegajo približno dve milijardi starih dinarjev).

Te propagandne informacije z uporabo raznih oblik informativnih medijev približajo kupcu woolmark izdelke in imajo neposreden vpliv na promet ter pospešujejo prodajo izdelkov.

Da bi v celoti opravili funkcijo celovite informacije potrošniku izdelkov je IWS pripravil propagandni material za izložbe, paviljone, vitrine in prodajalne z namenom, da slehernega kupca, spodbujena z družbeno priznana in

skupno propagandno aktivnostjo, usmeri na prodajni prostor, kjer so izdelki woolmark, s čimer neposredno vpliva na odločitev kupca.

V današnjem trenutku občutljivega ekonomskega položaja v svetu, ko se tržišče nagiba k trajnejšim izdelkom visoke kvalitete, bazirane na proizvoznih surovinah, katerih lastnosti v popolnosti ustrezajo vsem zahtevam kupca (volna, svila, bombaž), je vloga Mednarodnega sekretariata za volno postavljena v službo tehnološkega izpopolnjevanja proizvodnje, promocije in plasmanja proizvodov iz čiste ovčje volne, ki s svojimi uporabnimi prednostmi ustrezajo pogojem, da upravičeno nosijo znak volne. Vloga postaja še pomembnejša z neprekinjenim in dolgoročnim sodelovanjem s trgovskimi organizacijami. Vse to z namenom, da se doseže ustreznejšo ponudbo in boljše zadovoljevanje trga.

**Mednarodni sekretariat za volno**

## OBISKALI SO NAS

**Predstavniki Zveze sindikatov tekstilne, oblačilne in obutvene industrije Čehoslovaške so v spremstvu članov Zveze sindikatov Slovenije in občinskega sindikalnega sveta Novo mesto 6. oktobra obiskali našo delovno organizacijo.**

Nekaj pred napovedano uro so se pripeljali v Novoteks, kjer sta jih v imenu delavcev, družbenopolitičnih in samoupravnih organov pozdravila predsednik konference ZSS tekstilne tovarne Novoteks Tomaž Možina in poslovni sekretar. Po tem prvemstiku smo goste in spremstvo sprejeli v vzorčno sobo, kjer so jih že čakali ostali predstavniki Novoteksa, ki so bili določeni, da jim v prvem delu posredujejo kar najbolj izvirne podatke o našem življenju in delu.

V delegaciji iz bratske repu-

blike so bili: Viktor Stanjek, Jarmila Luksova in Raja Jedlinski. Iz republiškega sveta Zveze sindikatov je sodeloval sekretar republiškega odbora delavcev tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Jože Klofutar. Iz občinskega sindikalnega sveta sekretar sveta Marjan Somrak in Boris Zajc, sekretar panožnih odborov obč. sveta ZS Novo mesto. Iz Novoteksa pa so pri razgovoru sodelovali Tomaž Možina, Alojz Štrbenc, Ivan Hrastar, Franc Brezovar, Zvone Bavčar, Mijo Kurpes, Anica



Smerdu in Danilo Kovačič.

Poslovni sekretar je ponovno zaželel dobrodošlico našim dragim gostom, predstavil prisotne sogovornike iz naše delovne organizacije in opravičil odsotnost glavnega direktorja tovariša Slavka Pavlina, ki zaradi neodločljivih poslovnih razgovorov ni mogel osebno sodelovati pri sprejemu in razgovoru. Nato je naš gost Viktor Stanjek, ki je bil sam nekoč tkalec, predstavil delegacijo Zveze sindikatov iz ČSSR. Zanimivo je, da je drugi član delegacije, tovarišica Jarmila Luksova, bila konfekcijska delavka.

Po obojestranski predstavitvi je sekretar občinskega sindikalnega sveta Marjan Somrak uradno pozdravil prisotno delegacijo ter jim orisal občino Novo mesto, razvoj in perspektive, družbeno, politično in samoupravno ureditev ter vlogo sindikata.

Tej občirni predstavitvi Novega mesta in njegove hitre industrijske rasti od majhnega industrijsko nerazvitega mesta, v katerem je poleg upravnega središča Dolenjske bila le še obrtna dejavnost in trgovina, pa do danes industrijsko močno razvitega mesta, je sledila predstavitev Novoteksa.

Poslovni sekretar je predstavil delovno organizacijo, kakršna je danes, orisal nastanek, organizacijo in razvoj Novoteksa pa tudi perspektive za delo v naprej. Govoril o vlogi samoupravnih in družbenopolitičnih organizacij ter povezave navzven. Direktor TO Tkanina je obrazložil v prvem delu gospodarski položaj Novoteksa, uspehe in težave, s katerimi se srečujemo v današnjih zaostrenih razmerah gospodarjenja. V drugem delu je podrobno predstavil temeljno organizacijo Tkanina. O konfekciji je podrobno govoril Mijo Kurpes. To področje je še

posebej zanimalo prisotno gostjo tovarišico Jarmilo, ker konfekcijsko proizvodnjo oziroma postopek dobro pozna. O samoupravljanju, socialni politiki in družbenem standardu naših delavcev je občirno poročala Anica Smerdu, direktor kadrovske-spološnega sektorja.

Po tako občirni predstavitvi Novoteksa je predsednik konference sindikata Tomaž Možina orisal delo sindikata, posamezna področja pa podkrepil z izkušnjami iz lastne prakse. Sproti je obrazložil tudi delo zveze komunistov in mladinske organizacije v Novoteksu.

Dolgo smo se zadržali pri razgovoru in čas nas je preganjal, zato je poslovni sekretar le še nekatere stvari dopolnil in pozval goste, da vprašajo, če želijo še kakšno podrobnejšo informacijo o stvari, ki smo jo mogoče prezrli ali pomanjkljivo obrazložili, mi pa bomo skušali odgovoriti brez lakiranja na vsako vprašanje, kot smo se tudi do sedaj pogovarjali brez olepšavanja.

Tovariš Viktor Stanjek se je pristrčno zahvalil za nepričakovano lep tovariški sprejem. Dejal je, da so takšna medsebojna srečanja in spoznavanja, kako se gradi socializem, nadvse koristna in nujno potrebna. V nadaljevanju je dejal, da čeprav gremo v socializem po različnih poteh, ker oni pač nimajo samoupravljanja kot mi, vendar imamo isti cilj in zato je prav, da se občasno obiskujemo, izmenjujemo izkušnje in medsebojno bogatimo. Do danes, je rekel, da niso bili v nobeni delovni organizaciji, kjer bi jim posredovali tako občirne informacije brez olepšavanja, kot so jih dobili pri nas. „Posebno nas je zanimala vaša skrb za človeka, samoupravljanje in delo sindikata. Vzlic temu, da smo dobili tako



obširno informacijo bi pa le izdvojil še nekaj vprašanj," je dejal.

Vodja delegacije iz ČSSR je na vprašanja dobil zelene odgovore. Pri tem so vključili v razgovor prav vsi prisotni. Vprašali pa so naslednje:

— Zakaj konfekcija v Trebinju (oddaljenost, organizacija dela, transport) in kako je to z internimi akti urejeno?

— Do danes še nismo naveli na DO, ki bi imela tako

nizek povprečni OD. Zakaj?

— Ali dobivajo prav vsi delavci topli obrok in koliko dajo soudeležbe?

— Do katere starosti so delavci lahko včlanjeni v mladinsko organizacijo?

— Kako dvigujemo kvalifikacijsko strukturo delavcev, posebno še v konfekciji, kjer je predvsem mlada delovna moč?

— Nočno delo žena?

— Kako se odvijajo sindikalni sestanki in kakšna je udeležba na sestankih?

Na vsa ta vprašanja so jim prisotni dajali ustrezne odgovore in obširne obrazložitve.

Tovariš Stanjek je dejal, da ugotavlja, da imamo na naši razvojni poti od leta 1945 pa do danes zelo dosti podobnih ali enakih problemov. Da so tudi problemi, s katerimi se srečujemo, zelo podobni ali enaki tudi pri njih. Razlika je le v tem, da pri njih, kjer imajo drugačno ureditev predvsem na področju socialne politike,

del bremena nosi država, manjši del pa sindikat.

Predvsem zaradi časa, ki je naše goste preganjal, smo morali ta zanimiv razgovor končati. Poslovni sekretar se je zahvalil našim gostom za obisk in jih zadržal le še toliko, da so si na hitro ogledali tehnološki proces proizvodnje tkanin in konfekcije.

Po prisrčnem slovesu so naši dragi gostje zapustili našo delovno organizacijo. Našim delavcem pa so napisali:

*Pozdravljamo vse delavke in delavce Novoteksa ob obisku naše delegacije Zveznega odbora sindikatov tekstilne, oblačilne in obutvene industrije ČSSR. Želimo vam dosti uspehov pri delu in tudi v življenju nasploh!*

*Viktor Stajgel  
Jasmila Kurva*

*N. Mesto 6. 10. 1983*

„Pozdravljamo vse delavke in delavce Novoteksa ob obisku naše delegacije Zveznega odbora sindikatov tekstilne, oblačilne in obutvene industrije ČSSR. Želimo vam dosti uspehov pri delu in tudi v življenju nasploh!“

## IZ MALIH RASTEJO VELIKI – IZ MALIH RASTEJO VELIKI – IZ MALIH RASTEJO VELIKI

### Prometna vzgoja predšolskega otroka

Potrebe sodobnega življenja terjajo, da otroka čimprej seznanjamo s prometom. Prometna vzgoja obsega:

1. pridobivanje spoznanj in izkušenj, ki so otroku potrebna kot pešču,

2. seznanjanje s prometom.

Da bi mogli dobro opraviti obojne naloge, zlasti pa zagotoviti varnost otroka v prometu, moramo poznati tiste psihološke značilnosti otroka, ki vplivajo na otrokovo vedenje na cesti.

Realen položaj otroka je v primerjavi z odraslimi povsem drugačen. Vse prometne situacije so prirjene položaju odraslih. Otrok vidi drogove prometnih znakov, vrteča se kolesa in luči vozil, noge in del trupa pešcev, ne vidi pa njihovega obraza. Vse to povzroča negotovost, strah, izgubo občutka varnosti in posledica tega je nenavadno ravnanje otrok, ki vodi lahko v nesrečo. Predšolski otrok je lahko v bistveno slabšem položaju kot odrasli udeleženci v prometu. Zato vsaj do 4. leta sploh ne more poskrbeti za svojo varnost.

Otrokove zaznave še niso objektivne. Jasno opaža predmete, ki so v središču vidnega polja. Oddaljenejša vozila na cesti vidi megleno.

Tudi slušne zaznave mu pri orientaciji v prometu ne morejo dobro pomagati. Različni hkratni šumi ga celo zmedejo, medtem ko odrasle mu pomagajo pri ravnanju.

Prometne situacije terjajo kompleksno dojetje. Opazujemo semafor, zebro, se ravnamo po drugih pešcih na prehodu ali, če smo sami, oprezno pogledamo levo in desno po vozilih. Na tako kompleksnost moramo otroka šele usmerjati in pripravljati.

Otrok postopoma razvija sposobnosti za dojetje prostora, te pa so v prometu nepogrešljive. Otrok osvaja pojme: daleč, blizu, desno, levo. Na to je vezana še nova izkušnja, da so oddaljeni predmeti videti manjši. Otrok dolgo ni sposoben oceniti oddaljenosti vozila in se mora postopoma uvajati v prostorske relacije. Zaznavanja časa in ocenjevanja hitrosti pri prehodu čez cesto otrok ni sposoben.

Zato se nesreče otrok prime-rijo, ker gredo otroci do polovice cestišča in se naenkrat obrnejo, ker sodijo, da sami nimajo več časa prečkati cesto in da je pločnik preveč oddaljen.

Zaznavanje barv je pri predšolskem otroku daljši proces osvajanja. Otrok barve mnogo prej loči, kot pravilno poimenuje. Natančno poimenovanje barv in ravnanje ob tem dela otroku do 6. leta težave. Zato se lahko ob semaforu zmede in gre čez cesto pri rdeči luči, a si govori, da je zelena.

Ravnanje na cesti je odvisno od pozornosti staršev. Otrokova pozornost je kratkotrajna, obseg pozornosti manjši in hitro se menjajoč. Otroka lahko zmoti zvok, posebna oblika luči, znamka avtomobila. Otrok opazi eno vozilo, a drugega spregleda. Vidi traktor, ne pa tudi avtomobila, ki traktor prehitava.

Otrokovo ravnanje v prometu lahko usmerja čustvenost. Brez pomisleka steče na cesto, če mu je tja ušla žoga ali ga na drugi strani ceste kliče prijatelj. S čustveno zavzetostjo ponosen hiti v trgovino, misli le na to, kar bo kupil, pozabi na nevarnosti na cesti. Zato sve-

tujem staršem, naj otroku napišejo na listek, kar bo kupil, njega pa čustveno angažirajo za varno pot do trgovine.

S prometno vzgojo pripomoremo, da se bo otrok začel vključevati sam v promet. Otroke želimo usposobiti do tiste stopnje, da se bo prilagodil in osamosvojil v prometu kot pešec.

MAJDA NEMANIČ  
(Naslednjic: uredničevanje prometne vzgoje)



NOVOTEKS

GLASILO TEKSTILNE TOVARNE NOVO MESTO  
**NOVOTEKS**

Ne pozabimo: brez dobrega obveščanja ni uspešnega samoupravljanja! Sodelujte v glasilu domače delovne organizacije!

GLASILO TEKSTILNE TOVARNE NOVO MESTO  
**NOVOTEKS**

## CICIBAN — PLANINEC

V našem vrtcu poteka akcija ciciban-planinec že četrto leto. Do sedaj je ta akcija potekala samo pri malih šolarjih (6-7 let), letos pa se je v to akcijo vključila tudi skupina sredinčkov (5-6 let). Namen te akcije je, da otroke usmerimo k zdravemu življenju v naravi, s to akcijo jim zagotavljamo normalen in vsestranski razvoj. Tako se otroci seznanjajo z osnovami planske dejavnosti, navajajo se na vztrajnost, vzdržljivost, poštenost, delavnost, predvsem pa na tovarištvo.

Vsak ciciban-planinec bo dobil svoj dnevnik Ringaraja, v katerega bo vpisan vsak izlet, zraven pa bo tudi risbica, katero bo otrok sam narisal.

V letošnjem letu bodo sredinčki izvedli 5 izletov (1. Portoval, 2. Bršljinski gozdček, 3. Potočna vas-Muhaber, 4. Klemenčičeva kmetija, 5. Sv. Rok-Šmihel), akcijo pa bodo nadaljevali v starejši skupini.

Po osmih opravljenih izletih bodo dobili našitek Ciciban-planinec, po enajstih opravljenih izletih pa dobijo značko.

Vsak ciciban-planinec mora biti za izlet primerno oblečen in obut, seveda mora vsak otrok imeti tudi svoj nahrbtnik, da akcija v redu poteka.

**SANDA MIKLIČ**



## V tem trimesečju so darovali kri



**HVALA ZA ŽIVLJENJE  
TEBI, KI SI DAL  
KRI IZ ŽIL  
DEL SEBE SAMEGA.**

### PREDILNICA NOVO MESTO

Angela Lindič (doslej že 10-krat), Mile Rajak (34), Brane Mitag (34), Anton Pate (28), Jožefa Pate (34), Jože Kruh (25), Cvetka Tomšič (30), Marjeta Klemenčič (20), Martin Mežnar (8), Ivan Barbo (32), Mile Rajak (35), Martin Avbar (21), Franc Nadu (39), Ljubomir Jenko (12), Martin Plantan (7).

### PRIPRAVA

Anton Zajc (7), Jože Marn (25), Alojz Kristan (34), Jožefa Kolenc (26), Anica Župevec (47), Marija Udovč (21), Milan Radovanovič (18), Marjana Povše (3), Marjana Matoh (1), Rudi Andruščič (16), Ludva Novak (14), Fatima Džananić (8), Fani Palčar (7), Ljudmila Mesojedec (18).

### TKALNICA

Jože Erlah (19), Božič Franc (11), Alojzija Rapuš (30), Tilka Turk (12), Franc Luzar (16), Rudi Redek (25), Stane Makše (5), Jože Staniša (14), Janez Rudman (8), Ivan Kocjančič (39), Draga Nedelko (14), Ivan Radoš (52), Franc Krakar (26), Alojz Samec (12).

### OPLEMENITILNICA

Martin Kozjan (40), Vesna Jerič (14), Ana Grabnar (2), Rozalija Kebelj (8), Miha Irt (15), Marija Prešeren (15), Ana Kralj (30), Marija Pavlič (19), Milan Gerzetič (26), Rudi Zupan (43), Vida Golob (18), Božič Milka (27), Ana Grešak (5), Tilka Košir (7), Nevenka Murgelj (2), Fikreta Mihajlovič (3), Ljubo Klanščak (13), Franc Pintar (30), Avgušтина Stipič (30), Anica Kužnik (8), Zdenka Kotnik (20), Jožica Kobe (8), Milena Saje (1), Majda Fideršek (17), Jožefa Murn (22), Jožica Mlakar (17), Milenka Maletič (4), Marija Grum (12), Antonija Rukše (35), Jožica Vovk (19).

### INVESTICIJSKO VZDRŽEVALNI SEKTOR

Anton Gole (16), Stane Butalin (16), Anton Prešeren (6), Stane Jurak (11).

### TO KONFEKCIJA I NOVO MESTO

Rudi Gazvoda (14), Marija Drašler (5), Jože Mišmaš (42), Danica Fink (15), Marija Golobič (15), Jože Mitag (25), Milan Močnik (25), Marija Miklič (11), Majda Vidrih (19), Dušanka Vovko (12), Greta Fink (13), Jože Vrščaj (42).

### DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

Anton Kramar (14), Miha Jerič (10), Andreja Srebrnjak (4), Jožica Pucelj (6), Marija Dragan (9), Ana Štaudohar (4), Miroslava Terzin (9), Srečko Lamut (4), Ivan Bele (7).

**MILENA MAVSAR**

**1953  
1983**





# Požarna varnost v visokih stavbah

V zadnjih letih so požari v visokih zgradbah povzročili ogromno materialno škodo in smrt ali težje poškodbe večjega števila ljudi. V Sao Paulu je pri požaru v 30. nadstropju izgubilo življenje 16 ljudi, 375 pa je bilo poškodovanih. Drugi požar v istem mestu je v 21. nadstropju hiše povzročil smrt 227 ljudi, 450 je bilo poškodovanih. V prestolnici Južne Koreje Seulu je požar v 22. nadstropju hotela terjal 163 življenj in 66 ranjencev. Po zahodnonemških normah DIN 4102 delijo visoke stavbe v visoke hiše s 6 ali več nadstropji, v stolpnice, ki so višje od 22 m, in visoke stolpnice z izrednimi višinami. Visokim stavbam posvečajo v inozemstvu zadnje čase glede požarne varnosti izredno pozornost. Kljub zaostrenim gradbenim predpisom se požari še vedno pojavljajo in zahtevajo človeške žrtve. Največji problem pri višjih stavbah je ogromno število ljudi na sorazmerno majhni površini. Zato so zgradbe, v katerih so močno frekventirane pisarne ali trgovski lokali, še nevarnejše od stanovanjskih. Osnovno načelo — reševanje ljudi pri požarih v ta-

kšnih stavbah — je še posebej poudarjeno: umik stanovalcev in ljudi, ki se ob izbruhu požara zadržujejo v stavbi, naj bi bil omogočen prvenstveno po stopnicah. Zato je naloga gradbenikov, da gradijo stopnišča tako, da bosta dim in vročina čim dlje zadržana pri prodiranju v stopniščni prostor. V zadnjem času uspešno rešujejo ljudi s ploščadi streh tudi s helikopterji. Tako so pri požaru v Sao Paulu rešili s helikopterji 350 od 1000 ljudi. Za umik odraslih in zdravih ljudi so ugodne tudi vzdane zavarovane lestve ob zunanjem zidu, še boljše pa so zaprta stopnišča ob zunanji steni. Avtomobilske vrtljive gasilne lestve dosežejo ob naklonu 75°, že 30 m, specialne pa tudi več, so pa težje in neokretne ter jih zato ne moremo uporabljati povsod.

Stopnišča naj bi bila vsaj dvojna, brez gorljivega materiala in odporna proti ognju. Izhodi bi morali voditi na prosto ali vsaj v vežo. Vrata, ki vodijo iz posameznih etaž na stopnišča, bi morala zdržati v ognju in ne bi smela prepuščati dima najmanj pol ure. Koliko časa pa bi zdržala vrata v naših stolpnih, ki so enaka kot pri-

tlična? Nevarna so zlasti zasteklena vrata in okna, ki povezujejo stopnišča z drugimi prostori; steklo bi zaradi vročine popokalo. S tem bi bila odprta pot dimu in vročini, stopnišče pa tako ne bi bilo več prehodno. Stopnišča že opremljajo s posebnimi pokrovi na strehi, ki se ob vročini odprejo sami od sebe in tako odvajajo dim in vročino. Še najbolj pa bi bilo za odvajanje dima in vročine poiskati druga pota, kot so svetlobni jaški, stopnišča pa graditi tako, da so zavarovana pred dimom in vročino. Vsekakor bi več kot 30 m visoke stavbe morale imeti še zasilno zunanje stopnišče.

Marsikdo se morda sprašuje, kaj pa naj gori v modernih železobetonskih stavbah? Res je, da je železobeton proti ognju dalj časa odporen in ne gori.

Kaj pa pohištvo, oprema in drugi inventar, ki je v glavnem gorljiv? Zelo nevarno je, če so v pritličju visokih stavb trgovski lokali kot drogerije, lekarne, trgovine z laki in kemikalijami in podobno. Izkušnje pri zadnjih večjih požarih nam najboljše pojasnijo, kako in zakaj požar izbruhne in zakaj se tako hitro širi. V Sao Paulu se je vnela klimatska naprava, pravzaprav električna napeljava te naprave, ki ni bila zavarovana po predpisih. Ogenj je zajel zavese pri oknu. Kmalu je bila v plamenih vsa soba, ogenj pa se je skozi okenske odprtine, koje zaradi vročine popokalo steklo, razširil v višja nadstropja. Opazili so celo 15 metrov visoke plamene, gradbeno varnostni ukrepi pa zdržijo ogenj le 1-2 m navzgor.

STANKO VAUPOTIČ

## UVEDBA VAJ ZA KREPITEV IN SPROSTITEV MIŠIČ V TOZD KONFEKCIJA, NOVOTEKS NOVO MESTO

V bolezenski sliki odraslega prebivalstva opazimo v zadnjih letih naraščanje boleznih kosti in gibal. Te kronično-degenerativne bolezni so na tretjem mestu po številu izgubljenih delovnih dni zaradičasne nezmožnosti za delo in v 86% vzrok delovne invalidnosti (KASTELIC, 1979). Kot vzrok invalidnosti II. in III. kategorije ob prvih pregledih za oceno invalidnosti pa te bolezni krepko vodijo na prvem mestu (MODIC, 1983).

Med svojo delovno dobo kar 35% ljudi s sedečim delom in 47% fizičnih delavcev toži o bolečinah v križu, ki so najpogostejše obolenje hrbtenice in celotnega gibalnega aparata.

Mnogo je torej poklicev, za katere velja, da so posebno izpostavljeni riziku za ta obolenja. Iz maloštevilnih analiz delovnih položajev je znan tudi podatek za tekstilno industrijo, kjer so osrednji problem prisilne drža. Šivilje pri svojem delu nefiziološko

sedijo kar 87% učinkovitega delovnega časa. Predica, tkalka, barvar, apretier, krojilec in likalec pa pri svojem delu stojijo tako, da je hrbtenica skrčena, rotirana in nepravilno obrerajena (35% učinkovitega delovnega časa).

Omenjena dejstva imajo ogromne ekonomske in psihosocialne posledice. Zato moramo spodbuditi pri ljudeh skrb za utrjevanje in ohranitev lastnega zdravja. Tako naj bi bila tudi uvedba vaj za krepitev in sprostitve mišic v TOZD Konfekcija, NOVOTEKS Novo mesto, skromen prispevek k omenjenemu geslu. Izhajali smo iz spoznanja, da aktivna in dobro razvita mišica najbolje ščiti hrbtenico in ostale sklepe. Če je mišica šibka ali utrujena (to opazimo pri nefizioloških prisilnih držah), lahko pride do poškodb in kroničnih obolenj hrbtenice oziroma celotnega gibalnega aparata.

TATJANA GAZVODA, dr. med.



Zaradi neupoštevanja požarno varnostnih predpisov in malomarnosti, prihaja do katastrofalnih požarov.

DOPISUJTE  
V  
GLASILO  
NOVOTEKS

DOPISUJTE  
V  
GLASILO  
NOVOTEKS

# Motnje v delovni skupini

nad. iz prejšnje številke

Doma se je zapila, ni je bilo v službo, in šef je šel domov, da bi ugotovil, kje ima gradivo. In še je lagala, da je pustila vse v predalu... Pet let pred tem pa je bila še računovodkinja, ki so jo postavljali za vzor točnosti in reda pri delu.

Pri zdravljenju pridejo neredko na dan prav neverjetne reči, ki jih pripovedujejo zdravniki o sebi in svojem delu. Tako je nedavno eden od njih povedal, da je zadnji dve leti pred zdravljenjem zjutraj prišel na delo, že kako uro nato pa odšel v bife, da je dolil vase potrebno količino alkohola, malo delal in se potikal okrog ali pa odšel „bolan“ domov. Le ko je bil „na bolniški“, ni delal tako. In ni bil malo; v prvih sedmih mesecih zadnjega leta je bil skoraj pet mesecev. Vsi so nad njim tarnali, na zagovor pa ga nihče ni poklical prej, ko še ni tako propadel.

Od delovne skupine je torej odvisno, koliko registrira motnje v svojem okolju zaradi čezmernega pitja. Če v njej ni reda, če ni dobre delovne discipline, potem skupinovodja in sodelavci „prezro“ prekršek in motnje, ki jih povzročata vedenje delavca, ki čezmerno pije. V taki skupini tudi ne bi imel nihče moralne moči, da bi zahteval od alkoholika brez-

pogojen delovni red in disciplino. Še posebno to velja za delovno skupino, kjer čezmerno pije vodja. Skratka, delovna skupina, ki je kot celota v neredu, ne more opaziti motenj pri delu zaradi „čezmernega“ pitja.

Neredko pa se srečamo tudi s pridno in urejeno delovno skupino, v kateri kdo „čezmerno“ pije. Toda vodja in sodelavci v njej so nevedni glede alkoholizma, sicer pa dobrosrčni in sodelavec se jim „smili“, da bi ga strogo prijemali ali celo pošiljali na disciplinsko obravnavo. Zato trpijo ob njem, prikrivajo njegovo pitje in prekrške, pa potihoma prosijo in previdno opominjajo, naj se vendar malo pazi in se drži...

Alkoholno propadanje pa gre medtem svojo pot in zapiti sodelavec ne more več sam nič proti temu, tudi če bi rad. Odvisnost je že daleč močnejša od njega. Če se njegova „dobra“ delovna skupina ne bo pravočasno osvestila in poučila o pametnem ravnanju z alkoholikom v delovnem razmerju, bo njihov sodelavec moral pač tako propasti, da mu ne bo več prave pomoči. Nesposoben za delo in za sožitje bo morda prek invalidskega postopka v najboljših letih pristal v onemoglem brezdelju na robu družbe.

## Alkoholik se upira razvezi

V procesu razkroja družine začne žena alkoholika oštevati, zmerjati in groziti s škandalom, razvezo in odselitvijo. Seveda je to nespametno početje, ker groženj ne uresniči. Stokrat zagrozi za razvezo in sploh ne obišče odvetnika. Alkoholikni mož je več ne jemlje resno, temveč jo obvlada z njenim orožjem. Če mu očita pijančevanje, zapravljen denar, grdobije itd., jo predržno zavrne z grožnjo: „Če ne boš tiho, se bom pa razvezal.“ In ker se žena (še) ni odločila za razvezo (sicer bi se že razvezala, ne pa z razvezo samo grozila), jo mož na ta način za nekaj časa „umiri“, da lahko pije naprej in se vede po svoje.

Kadar se bodo zaradi njegovega asocialnega obnašanja odnosi v družini tudi hudo zaostri, da bi ga žena res utegnila zapustiti, jo bo ponovno prosil odpuščanja in ji obljubljal, da se bo poboljšal. Če vse to ne bo zaleгло, bo

zabrenkal na drugačne strune. Ker ne moremo opisati vseh pritiskov, ki se jih alkoholiki poslužujejo, bomo naštetli samo poglavitne, s katerimi se redno srečujemo v naši praksi:

— na kolenih jo roti in prosi, naj vendar ne razbije družine,

— pismeno ji zagotovi, da ne bo nikoli več pil, kmalu pa se izmuzne iz hiše in gre naravnost v gostilno,

— da ji „proste roke“, da ga lahko vrže iz hiše, če bo še kdaj napravil „prekršek“,

— naj se kar razveže, saj bo tako morala takoj iz hiše, ker je stanovanje zapisano nanj,

— lahko se razveže in odsele, ampak otrok ne bo dobila,

— naj samo poskusi, raje jo ubije, kot da bi dovolil, da takšna sramota zadene njegovo hišo,

— preden bo odšel, bo v hiši vse razbil,

— vse njene reči bo uničil,

tako da ne bo imela kaj odnesti s seboj,

— raje ji bo podavil otroke, kot da bi dovolil, da bi mu jih odpeljala,

— nikamor ne bo odšla, naj samo poskusi, zabil bo vsa vrata in okna, zažgal hišo in jo na ognju scvrl,

— če bo odšla, jo bo stalno nadlegoval, do smrti ne bo imela miru pred njim.

S takšnimi in podobnimi manipulacijami se alkoholik „pretolče“ še skozi nekaj let. Ves čas mirno pije in ustrahuje ženo. Vse te manipulacije so prilagojene stopnji „naivnosti“ in pogojem življenja alkoholikove žene.

Poznamo še en učinkovit način za obvladavanje žene. Ko alkoholik uvidi, da je pogorel, še ne kapitulira, ampak uporabi skrajno sredstvo. Takole reagira: „Dobro, če me več ne

maraš, se bom pa umaknil, nikoli več me ne boš videla,“ sname vrv in odide — pa ne preveč hitro. Žena pa skoči za njim: „Francelj, nikar — saj bo vse dobro!“ in se mu vrže okrog vratu, ozračje med zakonca je spet razelektreno, a ne za dolgo. Zgodi se, da alkoholik celo vpricho mene grozi ženi s samomorom. V takšnem primeru mu mirno pripomnim, da je samomor pač ena od „normalnih rešitev“ za alkoholika in če se je že namenil, da odide s sveta, bi se pač pogovorili o tem, kako bi to najlažje in zanesljivo opravil. Alkoholik me nekaj časa zabodeno gleda, potem pa jezno odvrne: „Z vami se še pogovarjati ni mogoče.“ Alkoholiku moraš biti kos, če mu hočeš pomagati. Vedeti je treba tudi, da je alkoholizem sam na sebi ena od oblik počasnega samomora.

## Kako se alkoholik izmika

Ko pride alkoholik v tisto fazo svoje odvisnosti od alkohola, da ne more več izpolnjevati svojih delovnih obveznosti in postane moteč dejavnik v medosebnih odnosih, začno sodelavci ukrepati: opozorilo, nasveti, disciplinski postopek. Alkoholik se proti „krivičnim obtožbam“ najprej izmakne, pozneje pa se v delovnem okolju umakne na „rezervni obrambni položaj“, s katerega vztrajno brani svojo „pravico“ do alkoholne omame, nediscipline in parazitiranja.

Na kratko bomo opisali najpogostejše načine, s katerimi večini alkoholikov uspe do svoje upokojitve „uspešno“ braniti svoje alkoholne pozicije.

1. Po hujših pijančevanjih je tako zdelan, da ne more na delo. Bolan za posledicami akutne zastrupitve z alkoholom, „skrokan“ leži doma. Odvisno od stopnje strpnosti do posledic pijančevanja predstojnika in zdravnika se odloči za enega od naslednjih izhodov:

a) Ženo pošlje k zdravniku s sporočilom, da je nenadoma zbolel:

— pojedel je pokvarjeno hrenovko in ima prebavne motnje,

— v križu ga je nekaj uščipnilo,

— spet ima težave z žolčnikom,

— itd.

Za ilustracijo navajam „nedolžen“ primer:

32-letni uslužbenec z 10-letnim alkoholičnim stažem,

poročen, oče dveh otrok, se je zaradi „ultimata“ v službi (zdravljenje ali odpust) pred enim letom vključil v zdravljenje. Zaradi posledic pijančevanja mu je zdravnik dajal stalež:

1977 — 19 dni

1978 — 35 dni

1979 — 48 dni

1980 — 0 dni (zelo uspešno se zdravi ob „delu“).

V skupini je izjavil: „Če ne bi imel potuhe pri zdravniku, bi že zdavnaj prej moral na zdravljenje.“

b) Sporoči v službo, da ima neodložne zasebne opravke in da potrebuje dan ali dva dopusta. Ko se resnica ne da več prikrivati, se dogaja, da celo alkoholikova žena telefonira moževemu šefu: „Veste, spet se je ‚zgodilo‘ prosim, če bi mu pisali dva dni dopusta.“ Žena tako dela iz strahu, da moža ne bi vrgli iz službe, pri tem pa pozablja dvoje važnih dejstev:

— denar, ki ga zasluži, tako požene po grlu,

— morebitni postopek za izrek ukrepa prenehanja delovnega razmerja bi ga zagotovo spravil k razmišljanju in morebitni odločitvi za zdravljenje.

Tako so si alkoholiki praktično v vseh delovnih organizacijah „izsilili“ posebne norme, ki so v nasprotju z zakoni in samoupravnimi akti: trezni in marljivi občani imajo pravico izrabiti letni dopust samo v dveh delih, alkoholiki običajno lahko dobijo dopust za vsak dan pijančevanja. Ko pa jim zmanjka dopusta, dobijo bolniški stalež. Ni zdravnik,

posebno v obratni ambulanti ne, ki bi si upal vsem alkoholikom odkloniti bolniški stalež za dneve pijančevanja in „mačka“.

2. Iskanje zaveznikov. Alkoholik poskuša čimveč sodelavcev vključiti v svoj „pivski krožek“, kajti s tem si zagotovi solidarnostno prikrivanje parazitiranja.

Primer: 42-letni mizar je bil že tako odvisen od alkohola, da je v skrajni sili pil tudi lak. Včasih se je med delovnim časom napil do nezavesti. Sodelavci so ga skrili med zaboje. Ko se je mojster (ki je bil tudi alkoholik) zanimal zanj, so mu rekli, da je odšel po material ali kaj podobnega.

Takšnih in podobnih primerov bi lahko našli veliko. Če alkoholiki uspejo v svoj „pivski krožek“ vključiti šefa, imajo mir toliko časa, dokler alkoholičnega šefa ne zamenjajo s treznim.

3. V delovnih organizacijah, kjer je razmeroma veliko alkoholikov, se alkoholiki potrudijo, da v disciplinsko ko-

misijo izvolijo „svoje ljudi“. Poslej so disciplinski postopki zaradi alkoholnih prekrškov gola formalnost.

4. Alkoholiki s svojimi znanimi stališči že desetletja indoktrinirajo prebivalstvo, ki kar verjame, „da je alkoholik priden delavec, kadar ne pije“, pri tem pa pozablja, da po večdnevem izostanku z dela pridno dela zato, da se na ta način odkupi za prejšnje in bodoče „grehe“, nikakor pa v celoti ne povrne dolga. Po podobnem mehanizmu tudi mnoge žene alkoholikov menijo, „da so njihovi možje dobri, kadar ne pijejo“. Zaradi splošne strpnosti do alkoholičnega vedenja tudi osveščeni in dobronamerni šefi ne morejo ukrepati. Rezultat poznamo: alkoholiki propadajo, razmere v delovni organizaciji se slabšajo.

Zanimivo je naslednje naše spoznanje: alkoholiki ne dajo veliko na „papirnate“ disciplinske ukrepe, edino odpusta z dela se ustrašijo, to pa je razumljivo.

sledno izvajanje prepovedi uživanja alkoholnih pijač med delovnim časom, zlasti točenja po notranjih menzah, pametno in trezno proslavljanje jubilejev itd.

2. Prosvetljevanje in informiranje o alkoholizmu. Zlasti je koristno, če si samoupravni organi ter vodilni in vodstveni delavci občasno oskrbijo dobro informacijo o bistvu alkoholne problematike, sodobnih ukrepih v zvezi z njo in zdravljenjem. Ko si oskrbijo tudi podatke o konkretnem stanju glede tega v svoji delovni organizaciji, lahko občasno načrtujejo ustrezne ukrepe in sami osveščajo druge.

3. Posebno vlogo imajo pri preventivnem delu in osveščanju sindikat in druge družbenopolitične organizacije. Kot subjektivne sile lahko v delovni organizaciji veliko pripomorejo pri oblikovanju takšnih norm in javnega mnenja, kjer pitje in alkohol ne zavzemata vidnejšega in „spostljivejšega“ mesta.

4. Pri reševanju alkoholne problematike ne gre brez doslednega disciplinskega obravnavanja vsakega alkoholika zaradi kršitve delovnih dolžnosti. Brez tega ni niti uspešne preventive niti zdravljenja. Izvajanje pa je težko, ker

so alkoholno bolni lahko enako nekvalificirani delavci kot vodilni delavci in vrhunski strokovnjaki. Alkoholizem pa napačno velja med ljudmi za moralno pokvajenost in ne tudi za hudo socialno bolezen; dokler je človek še na poti v alkoholizem, ga silijo k pitju, ko pa začne zaradi alkoholizma propadati, ga obsojajo kot pokvarjenca in pijanca. Zato ponekod silijo z disciplinskimi postopki na zdravljenje samo „nižje“. Druga težava pa je, da je alkoholikov povsod sorazmerno veliko, zlasti takšnih, ki so sicer že zelo daleč na poti v alkoholizem, pa se še krijejo pod imenom zmernih pivcev. Vsi ti ustvarjajo vzdušje, ki je nasprotno uspešnemu reševanju alkoholne problematike.

5. Služba za varstvo pri delu je poleg socialne službe najbližje soočena s problematiko alkoholizma, zlasti ob nevarnostih za nesreče pri delu. Če dosledno izvaja ukrepe za zavarovanje delavcev in premoženja, lahko veliko stori pri preprečevanju in zdravljenju alkoholizma.

6. Socialna služba v delovni organizaciji bi morala delovati kot strokovna služba, ki dobro pozna alkoholizem in ukrepanje v zvezi z njim. S svojim znanjem in ukrepi mora biti na razpolago samoupravnim organom ter vodilnim in vodst-

venim delavcem za osveščanje v zvezi s tem, delovnim enotam pa za strokovno pomoč pri zdravljenju posameznih delavcev alkoholikov. Posebna skrb te službe mora biti spremljanje zdravljenih alkoholikov v delovni organizaciji in skrb za njihovo nadaljnjo rehabilitacijo na delovnem mestu.

7. Alkoholiki pred svojimi zdravniki skrivajo alkoholizem. Spontano priznajo odvisnost od alkohola šele tedaj, ko so jih, denimo, v službi postavili pred izbiro: zdravljenje ali odpust. Sicer pa so pogosto prisiljeni lagati, da za težave („skrokanost“) po hudih pijančevanjih dobijo bolniški stalež. Zdravnik je praviloma dolžan bolniku verjeti. Alkoholika seveda prej ali slej spregleda, vendar ni njegova dolžnost, da bi razčiščeval tisto, kar v družini in delovni organizaciji zavestno puščajo vnevar. Čeprav o upravičenosti alkoholika do bolniškega staleža pišemo drugje, lahko tudi tu omenimo naslednje nesporno dejstvo: alkoholik je na določeni stopnji razvoja alkoholne bolezni v telesnem, psihičnem in socialnem pogledu toliko prizadet, da mu zdravnik lahko mirno odobri bolniški stalež. Res pa je tudi, da zdravnik na ta način samo spremlja propadanje alkoholika.

## Kompleksni ukrepi proti alkoholizmu v delovni organizaciji

Ne le posamezni delavci alkoholiki, ampak tudi alkoholizem sam kot tak je problem, s katerim se v delovnih organizacijah splošno ukvarjati. Zaradi njega se izgubi veliko delovnih dni, občutno pa pade tudi kvaliteta dela. Kaj lahko ukrene delovna organizacija glede te problematike?

1. Vnaprej se čimbolje zavaruje pred alkoholizmom (preventiva). Sem sodijo predvsem red, delovna disciplina in dobri tovariški odnosi pa tudi različni ukrepi, kot na primer: dobri zdravstveni pregledi in strokovni pogovori pred sprejemom v delovno razmerje, da alkoholikov ne sprejema, do-



## Zakaj alkoholik začne razmišljati o zdravljenju

Svojci alkoholikov se pogosto pritožujejo, da so povsem brez moči, ker v alkoholikovi delovni organizaciji nočejo ničesar ukreniti. „Pri njegovem šefu sem že večkrat bila in ga prosila — in veste, kaj mi je odvrnil? Da pri njih še kar v redu dela, morebitne izostanke pa opraviči z dopustom. Skratka, nobenih razlogov nimajo, da bi lahko kaj ukrepali. Sploh pa se jim zdi, da pretiravam in mu „prigreznem“ vsak kozarček.“ Na tak ali podoben način marsikatera alkoholikova žena opiše nerazumevanje, na katero je naletela v moževi delovni organizaciji, ko je prosila, da bi pomagali, da bi njenega moža družni spravili na zdravljenje zaradi alkoholizma.

Rekli smo že, da še nismo videli tako „nespametnega“ alkoholika, ki bi se hotel vstetransko zdraviti, če ima „potuho“ doma, v službi in drugod. Če ima le trohico upanja, da bo ženo lahko še pretental, da

ga bo še naprej prenašala, ali pa da bo prepričal vodstvo, da ne bo tako „nečloveško“, da bi ga postavilo na cesto, potem bo odklonil ali pa odlašal zdravljenje, dokler bo le mogoče. Številni popisi bolezni alkoholikov v naši ambulanti nazorno kažejo, da se alkoholik prijavi za „zdravljenje“, ko pride v stisko, na ponovni pregled pa ga zlepa ni več, ker je pritisk nanj popustil, in sicer na naslednji način:

— zdravnik mu je priznal bolniški stalež, čeprav je alkoholik odklonil zdravljenje;

— žena je umaknila tožbo za razvezo zaradi njegovih prošelj, ali pa zato, ker ji je obljubil, da ne bo več pijl;

— disciplinska komisija ni predlagala odpusta oziroma ni ustrezno ukrepala;

— na sodišču niso predlagali varnostnega ukrepa obveznega zdravljenja alkoholikov (65. člen kazenskega zakona);

nad. na 20. strani

— sosede ga ne prijavljajo več sodniku za prekrške, zaradi motenja nočnega miru ne pozivajo več intervencijskih organov milice in so opustili vsakršno posredovanje.

Zaradi razrahljanega pritiska okolja lahko še naprej nemoteno zadovoljuje svojo alkoholno odvisnost in propada. Na pregled bo prišel čez nekaj mesecev ali celo nekaj let s hujšimi zdravstvenimi zapletmi, z uničenimi odnosi s svojci in z zapravljenim ugledom.

Bistveno je naslednje: alkoholik ne gre nikoli prostovoljno na zdravljenje, temveč izključno zaradi pritiska okolja ali zdravstvenih okvar, praviloma pa se sploh ne zgane, dokler družina, posebno žena, energično ne ukrepa. Preprosto rečeno: alkoholik se praviloma ne bo šel zdraviti, dokler mu žena kuha, pere in z njim spi. In še nekaj: marsikatera žena, goji prazno upanje, ker se zanaša, da bo moža prisilila k zdravljenju delovna organizacija, socialna služba ali zdravnik. Nihče od teh pa ne more napraviti nič smiselnega, če mu žena ponovno „vse oprost“ in „verjame“ njegovim obljubam, da ne bo več pil.

Žena pač ne more pričakovati, da bodo v delovni organizaciji njenega moža vzeli v roke, dokler sama ne bo dosledno in pametno ukrepala. Če se je mož uprl njeni zahtevi, da se začne zdraviti, in je zato morala začeti razvezni postopek (ali pa se je zaradi njegove agresivnosti morala celo odseliti) lahko upravičeno zahteva od moževe delovne organizacije, da tudi ti smiselno

ukrepajo. Če se možev šef za njene prošnje ne zmeni (običajno zato, ker ima tudi sam probleme zaradi odvisnosti od alkohola), se lahko obrne na samoupravne organe, sindikalno organizacijo in drugam.

Praviloma se alkoholik končno „odloči“ za zdravljenje zaradi družine, kajti pritiskom v službi se lahko izogne tako, da zamenja službo, medtem ko je precej težje zapustiti eno in si ustvariti drugo družino. Marsikateri alkoholik ostane končno brez službe, vendar se ne gre zdraviti, ker ga žena vzdržuje in ga prenaša kot popolnega parazita.

Vedno moramo upoštevati tudi dejstvo, da okolje kljub morebitnim dobrim namenom pogosto napačno ukrepa proti alkoholiku. Tako ljudje, ki z alkoholikom živijo, zlasti zakonec in sodelavci, poskušajo alkoholika prepričati (pa tudi z raznimi pritiski in kaznimi prisiliti), da ne bi več pil, ali pa da bi vsaj pil „po pameti“. To je pravzaprav nasilje nad alkoholiki, kajti od alkoholika ne bi smeli zahtevati, da ne pije (ker ne more živeti brez alkohola), temveč bi smeli zahtevati, da se zdravi, zdravljenje pa še zdaleč ni samo zahteva po treznosti. Alkoholik se je prisiljen proti pritiskom in nasilju boriti. Poleg individualnih obrambnih mehanizmov (odrnjanja v podzavest, sublimacija, regresija, indentifikacija itd.) uporabi tudi tipične alkoholične manipulacije: obljube, grožnje, nasilje itd. Obrambni mehanizmi in alkoholikove manipulacije pač razodevajo zverženo naravo odnosov alkoholika s svojci in sodelavci, ter obratno.

## Zdravljenje alkoholikov

1. Zdravljenje alkoholika in njegova popolna vrnitev v zdravo in ustvarjalno življenje je možno:

— če se zdravljenje začne pravočasno, ko še ni preveč propadel (pozneje je alkoholizem neozdravljiv socialni „rak“),

— če se skupaj z njim zdravi njegova družina in ustrezno sodeluje delovno okolje,

— če se vključi v sodoben in uspešen način zdravljenja.

2. Noben alkoholik se ne odloči za zdravljenje sam od sebe, ampak šele na pritisk domačih in delovne organizacije; ponavadi na postopek za razvezo zakona in disciplinsko prenehanje delovnega razmerja. Seveda mora biti tej neizprosni zahtevi, da se alkoholik zdravi, pridružena tudi

dobrohotna pripravljenost pomagati mu pri zdravljenju. Ker je to dvoje edina pot, da čezmerni pivec ne propade popolnoma, je zelo kratkovidno in netovariško, če ga sodelavci in vodstvo „ščitijo“ in spregledujejo njegove prekrške. Med drugim je to tudi znak, da so sami naklonjeni čezmernemu pitju ali pa vsaj zelo neosveščeni za problematiko alkoholizma in njeno odklanjanje.

3. Za zdravljenje alkoholizma ni zdravil. Sicer pa gre pri zdravljenju alkoholizma za zdravljenje v pravem pomenu besede le, če ima alkoholik načeto duševno zdravje in posamezne organe. S tem zdravljenjem pa še ni rešeno vprašanje alkoholizma in njegovih bistvenih posledic.

(Nadaljevanje prihodnjič)

GLASILO TEKSTILNE TOVARNE NOVO MESTO

NOVOTEKS

Sodelujte v  
glasilu svoje  
delovne  
organizacije!

### Zahvala

Ob boleči izgubi moje mame se iskreno zahvaljujem sodelavcem finančnega sektorja za izrečeno sožalje, podarjeno cvetje in spremstvo na njeni zadnji poti.

MARIJA DRAGAN

### Zahvala

Ob smrti mojega dragega očeta se prisrčno zahvaljujem vsem sodelavcem, članom kolegija in ostalim članom delovne organizacije za tolažilne besede in nudeno pomoč, za spremstvo na njegovi zadnji poti in za podarjeno cvetje.

IVAN MURGELJ

### Zahvala

Iskreno se zahvaljujem vsem sodelavcem in prijateljem za izrečena sožalja, cvetje in uteho, ki ste mi jo nudili ob smrti mojega dragega očeta.

DJORDJE PRODANIĆ

### Zahvala

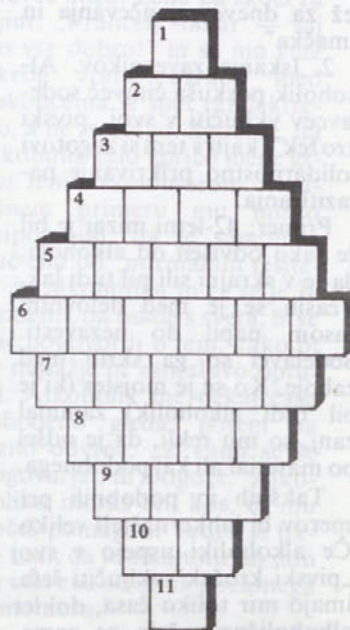
Ob smrti naše drage mame in žene Fanike Vintar se iskreno zahvaljujemo za izrečeno sožalje, podarjeno cvetje, denarno pomoč in spremstvo na njeni zadnji poti vsem njenim in Radovim sodelavcem v pripravi in konvertirnici.

DRUŽINA VINTAR

Če ste v prejšnji številki pravilno rešili vreteno, ste dobili: 1. P, 2. PT, 3. PRT, 4. TROP, 5. PORTA, 6. PORTAL, 7. PROTA, 8. PORA, 9. ROP, 10. PO, 11. O

Pri reševanju vretena vam želi uredniški odbor prijetno razvedrilo.

# Vreteno



1. oznaka za Gaussovo konstanto,

2. avtomobilska kratica industrijskega mesta na Gorenjskem (tekstilni šolski center),

3. kratica mednarodne organizacije (organizacijska oblika v DO), v kateri se združujejo prostovoljni krvodajalci,

4. vzorec, ki ga v tkanini tvorijo raznobarvne niti po osnovi in votku,

5. modni ali lepotni dodatek z namenom, da kaj polepša,

6. domače ime za ročni tkalski stroj (Bela Krajina),

7. priprava, s katero ugotavljajo objekte pod vodno gladino, z merjenjem odboja in smeri zvoka,

8. tuje žensko ime,

9. Pedro de (1570 — 1643?) prvi členski pesnik; opeval je naravne lepote svoje domovine,

10. dva samoglasnika,

11. prva črka slovenske abecede.

GLASILO TEKSTILNE TOVARNE NOVO MESTO

NOVOTEKS

NOVOTEKS je glasilo tekstilne tovarne Novo mesto. Izhaja vsako zadnjo sredo v mesecu v nakladi 2000 izvodov. Glasilo ureja izdajateljski svet: Hinko Šintler (predsednik), Danilo Kovačič (glavni in odgovorni urednik), Jana Jovič, Mojca Peroci, Katica Zuanović, Brane Drganc, Alojz Štrbenc, Bojan Luzar, Marjan Žalac in Rudi Vlašič. Uredništvo: NOVOTEKS, Novo mesto, Foersterjeva 10 — Časopisni stavek, filmi in prelom: DITC Novo mesto, TOZD GRAFIKA; tisk TOZD Tiskarna Novo mesto.