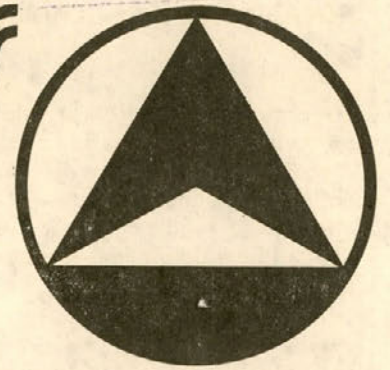


SOZD ZDRUŽENA PODJETJA STROJEGRADNJE

ZPS

kladivar

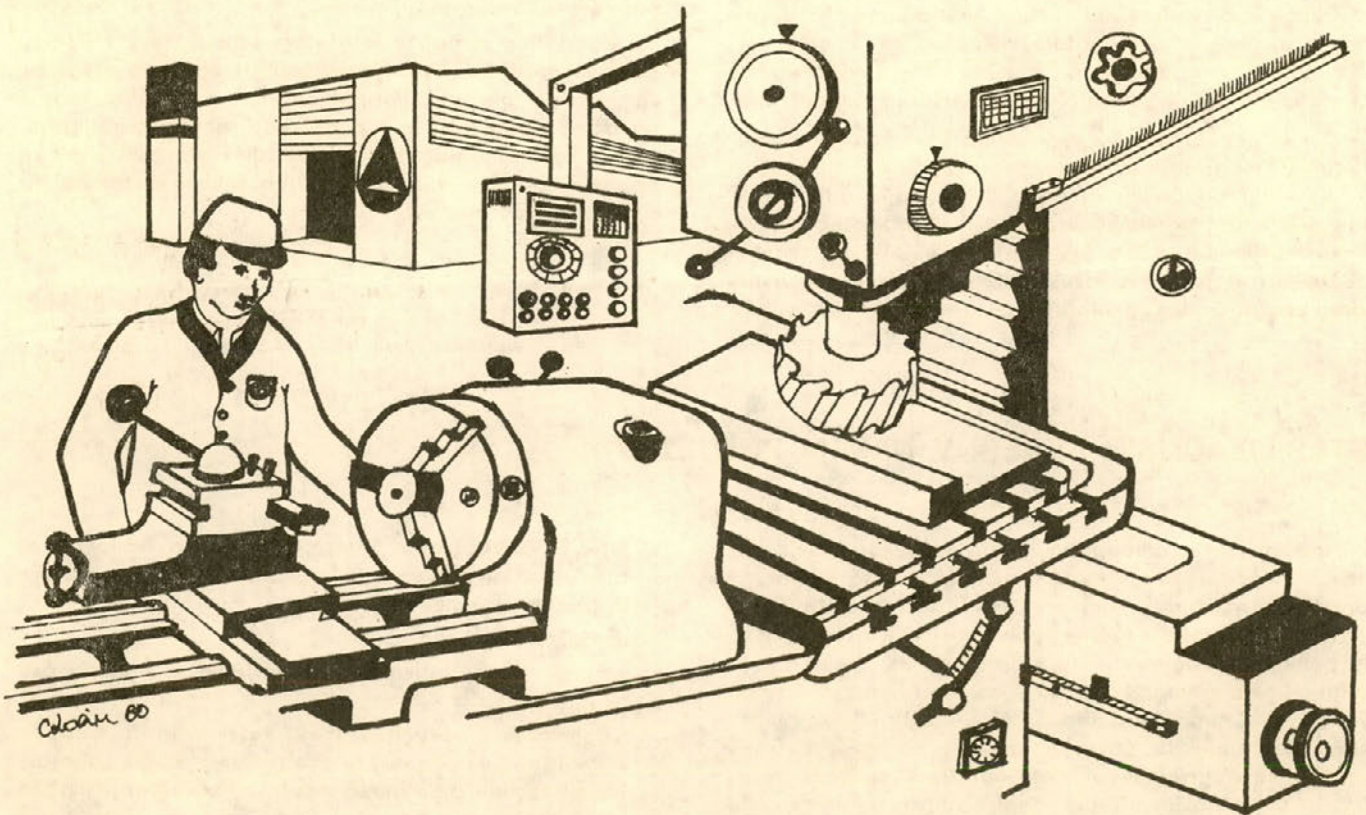
glasilo proizvodne OZD KLADIVAR Žiri



Letnik 10

Številka 2

Žiri, april 1980



Vsem delovnim ljudem

čestitamo za 1. maj

FINANČNO POSLOVANJE V LETU 1979 IN PLAN ZA LETO 1980

Za preteklo leto 1979 je bilo značilno pri finančnem poslovanju, da so nas bremenile velike anuitete pri odplačevanju kreditov za osnovna sredstva. Veliko povečanje proizvodnje je zahtevalo še dodatna obratna sredstva. Poleg tega pa so se močno spremenili pogoji za najemanje kratkoročnih kreditov.

Na osnovi letnega plana, če bi dosegali stroške v taki višini kakor smo jih planirali, bi poslovali na meji likvidnosti. Porabili pa smo več materiala in časa, kakor smo planirali in zaradi tega potrebovali več obratnih sredstev kakor smo planirali.

Vse to je imelo za posledico, da smo morali najemati nove dodatne kratkoročne kredite in si s tem zagotavljati likvidnost. Največje likvidnostne težave so nastopale pri izplačevanju OD in prav za izplačilo OD smo morali najemati krotkoročne kredite.

Zaradi slabših rezultatov pri izkoriščanju materiala in časa, kakor je bilo planirano, počasnejšega obračanja naših zalog, gotovih izdelkov, repro materiala in nedovršene proizvodnje so nastale še dodatne težave pri odplačevanju anuitet, katere nismo mogli v celoti vrniti, vendar pa smo morali plačati obresti in zamudne obresti, kar pa je vplivalo na zmanjšanje dohodka.

Tudi v letu 1980 smo še vedno zelo obremenjeni z anuitetami. Poleg tega so se gospodarski pogoji še zaostriili, posebno pri cenah in kriterijih za najemanje kreditov, s katerimi je možno premeščati likvidnostne težave. Po predvidenem planu za leto 1980, ki smo ga sprejeli bi seveda likvidnostne težave bile dejansko le občasne, torej takrat, kadar je nihanje pri realizaciji, ker glede

na značaj naše proizvodnje ne more biti vsak mesec enaka, ampak niha odvisno od proizvodnje in prodajnih pogojev.

Glavna težava pri likvidnosti bo tudi letos nastala, če bomo poslovali z večjimi stroški, kakor smo planirali. Zopet bo potrebno najemati kratkoročne kredite, čeprav ne mislimo s tem, da ni smotrno v nobenem primeru najemati kratkoročnih kreditov. Sigurno pa jih ni smotrno najemati, če jih potrebujemo za reševanje nelikvidnosti, ki je nastala zaradi zmanjšanja obračanja obstoječih obratnih sredstev.

V planu za leto 1980 smo predvidevali, da bomo konec leta po zaključnem računu namenili za razširitev materialne osnove dela cca 5.000.000,- din po odplačilu vseh drugih obveznosti. V vseh prejšnjih letih smo vlagali sredstva za razširitev materialne osnove dela v osnovna sredstva, da smo si s tem ustvarili osnovne pogoje za poslovanje. V obratna sredstva v večji meri nismo vlagali, ampak smo povečali proizvodnjo z najemanjem tujih obratnih sredstev.

Vendar bomo morali v letošnjem letu in letu 1981 vse napore vložiti za ustvarjanje lastnih obratnih sredstev, če hočemo ohraniti normalno poslovanje. Proizvodnje ne bomo mogli bistveno povečevati, dokler si ne zagotovimo lastnih obratnih sredstev ali kvalitetnih virov za pokrivanje obratnih sredstev, kljub velikim potrebam tržišča po naših izdelkih.

Rado Bogataj

STABILIZACIJSKI UKREPI V NAŠEM PODJETJU

Pri uveljavljanju samoupravnih družbenoekonomskih odnosov in pri uresničevanju ciljev družbenega in gospodarskega razvoja v tem srednjeročnem obdobju smo dosegli nedvomne uspehe, toda zaostrene gospodarske in politične razmere v svetu terjajo od nas, da še hitreje odpravljamo pomanjkljivosti, s katerimi smo se soočali v minulih letih. Skupščina SFRJ ter skupščine socialističnih republik in pokrajin so zato ob podpori vseh družbenih dejavnikov in delovnih ljudi sprejele resolucijo o uresničevanju srednjeročnega plana v letu 1980, ki terjajo odločno stabilizacijsko ravnanje. Temeljni cilji stabilizacije so:

- hitrejše združevanje dela in sredstev na dohodkovnih podlagah ter odločnejše uveljavljanje vloge in odgovornosti delavcev pri gospodarjenju in upravljanju z družbenimi sredstvi,
- umirnejša rast proizvodnje ter njeno povečanje, predvsem na podlagi povečane produktivnosti dela in izvoza,
- racionalnejše izkoriščanje vseh proizvodnih sil dela, predvsem pa skrbnejša izraba delovnega časa, manjša rast zaposlovanja, zmanjševanje proizvodnih stroškov, skrajno varčevanje z energijo in boljše izkoriščanje proizvodnih zmogljivosti,

- hitrejše povečevanje izvoza, racionalno nadomeščanje uvoza in bistveno izboljšanje zunanjetrgovinske in plačilne bilance Jugoslavije,
- umirjanje rasti cen,
- krepitev akumulativne in reproduktivne sposobnosti gospodarstva,
- omejevanje investicij v meje razpoložljivih sredstev ter njihovo usmerjanje v proizvodnjo, ki bo zagotavljala stabilnejše odnose na trgu, naraščanje izvoza in zmanjševanje odvisnosti od uvoza ter ustvarjanje večjega dohodka na podlagi večje uporabe znanja, sodobne tehnologije in produktivnosti dela,
- zmanjševanje vseh oblik neproizvedene porabe, zlasti pa osebne, skupne in splošne porabe.

Z samoupravnim dogovorom, katerega podpisniki so izvršni svet SRS, izvršni sveti občin, in posebnih družbenopolitičnih skupnosti, republiški svet Zveze sindikatov, Gospodarska zbornica Slovenije in Služba družbenega knjigovodstva v SR Sloveniji, smo se dogovorili in v naš gospodarski načrt za leto 1980 vnesli naslednje stabilizacijske ukrepe:

1. Osebni dohodki bodo naraščali 25% počasneje od rasti dohodka delovne organizacije

2. Sredstva za skupno porabo v primerjavi z prejšnjim letom se bodo povečala za 15%
3. Potni stroški in dnevnice v primerjavi s prejšnjim letom se bodo povečali za 10%
4. Stroški reprezentance v primerjavi z prejšnjim letom se bodo znižale za 20%.

Poleg tega pa bo potrebno v cilju stabilizacije vršiti tudi:

1. Redne kontrole in mesečne analize vseh stroškov
2. Izboljšati izrabo delovnega časa in omejiti nadurno delo
3. Izboljšati delovno disciplino
4. Skrajšati čas in izboljšati organizacijo sestankov in jih prenašati izven rednega delovnega časa
5. Izboljšati informiranje delavcev
6. Izvršiti analizo bolniških izostankov
7. Izvajati le najnujnejše investicije

8. Zmanjšati zaloge v skladiščih ter izboljšati sistem evidentiranja in planiranja.

Dobre rezultate lahko zagotovi le dosledno in hkratno uresničevanje vseh navedenih ciljev. V teh prizadevanjih je obvladovanje osebne in skupne porabe delavcev v temeljnih organizacijah združenega dela le ena izmed nalog stabilizacije. Uresničevati jo moramo odgovorno in dosledno, vendar se moramo pri tem zavedati, da lahko trajno stabilizacijo zagotovi predvsem boljše delo, kvalitetnejši samoupravni odnosi in ustvarjanje večjega dohodka na podlagi povečane produktivnosti dela. Le če bomo hkrati uresničevali vse te naloge, bo tudi omejevanje vseh oblik porabe doseglo svoj stabilizacijski smoter.

Anton Beovič

DELO IN PROBLEMI V ORODJARNI

Na željo uredniškega odbora sem se odločil, da napišem nekaj o delu in težavah v orodjarni. V tej delovni enoti izdelujemo razna orodja in priprave, ki se uporabljajo v proizvodnji za serijsko izdelavo kosov. Proizvodni program v Kladivarju je zelo širok in obsega veliko število izdelkov. Osvojajo pa se še vedno novi izdelki, predvsem v hidravliki. Da pa se napravi en izdelek, je pri delu treba uporabiti eno ali pa tudi več orodij in priprav. Zato je le teh potrebno izdelati kar precejšnje število in nam dela torej ne manjka. Največ izdelamo raznih vrtalnih priprav. To so škatle raznih velikosti in oblik, ki imajo po svojem obodu razporejene luknje. Obdelovanec vpnevo v tako škatlo in ga vrtamo po razporejenih luknjah. Sem in tja napravimo tudi kako orodje za brizganje izdelkov iz plastičnih mas, kot je na primer naš indikator napetosti. Večkrat je treba napraviti kako rezilno orodje za štancanje raznih podložk, izsekovanje komandnih pultov itd. Izdelamo tudi dosti raznih vpenjal, s katerimi vpenjamo med obdelavo kose na delovno mizo stroja. Z nabavo programskih strožnic se je pokazala velika potreba po vpenjalnih čeljustih in strožnih nožih, kateri morajo biti drugačne oblike za vsak izdelek posebej. To bi bilo najvažnejše, kar izdelujemo v orodjarni.

Veliko dela pa imamo s popravilom pokvarjenega ali iztrošenega orodja. Orodje se lahko pokvari zaradi dolge uporabe, lahko pa tudi zaradi malomarnosti in neresnosti delavca, ki z njim dela. V vsakem primeru pa je treba orodje čimprej popraviti, da ne stoji proizvodnja. Vemo pa, da je lažje napraviti novo, kvalitetno orodje, kot pa popraviti starega, iztrošenega ali pokvarjenega. Vendar pa se novo orodje le redkokdaj izdela, zaradi predolgega izdelovalnega časa, ker bi medtem nastal zastoj v proizvodnji. Vendar pa se sprašujem, če je pravilno, da neko pripravo popravljamo tako dolgo, da navsezadnje res ni za drugam, kot za v smeti. Zaradi take priprave se zelo poveča izmet, vedno več je zastojev, krivda za to pa leti na orodjarno. Veliko hude krvi nam povzročajo okvare na strojih v proizvodnji. Če se denimo stre nek strojni del pri avto-

matični strožnici, je razumljivo treba ta del čimprej izdelati, ker vsaka ura nedelavnosti stroja pomeni izgubo. Če pa hočemo takoj popraviti ali izdelati pokvarjen strojni del, moramo odriniti na stran drugo delo, ki je prav tako nujno. Tako včasih človek ne ve, katerega dela bi se lotil najprej, da bi bilo čimmanj škode. No, z dobro voljo pa se da vse premagati.

Ne zadovoljuje pa nas tudi oprema v orodjarni. Trenutno razpolagamo z univerzalnim rezkalnim in brusilnim strojem, malo vrtalko in malo strožnico „Maksimat“. To pa bi bilo poleg nekaj starih primežev tudi vse. Preiskrba z raznimi specialnimi rezkarji, phalnimi in strožnimi noži, raznimi držali in modulnimi rezkarji na rezkalnem stroju je nezadovoljivo. Velikokrat izgubimo dosti časa, da sami sebi izdelamo potreben delovno orodje. Razumljivo je, da razno izvenerijsko orodje in oprema dosti stane, uporablja pa se malo, vendar pa mislim, da „brez orodja ni poklica“. Če hočeš nekaj dobro in hitro napraviti, moraš imeti za to tudi možnosti. V orodjarni smo zaposleni zelo mladi delavci s skopimi delovnimi izkušnjami. Manjka nam takoimenovanih „starih mačkov“. Sicer pa se ta problem pojavlja povsod v neposredni proizvodnji. Čim se delavec izkaže za pridnega, vestnega in si na svojem delovnem mestu nabere tudi veliko delovnih izkušenj, že je premeščen na kako delovno mesto izven proizvodnje. Na njegovo mesto pa pride pogosto nov, neizkušen ali slab delavec. Po mojem je pametneje obdržati vsestransko dobrega delavca tam, kjer se najbolj izkaže, na delovno mesto izven proizvodnje pa postaviti novega delavca, ki ima za to mesto ustrezne pogoje. Seveda pa dober delavec tudi sam sili od stroja, ker za svoje delo ni stimuliran. Kdo pa je še tako neumen, da bo garal in si razbijal glavo, kako čimboljše in čimhitrejše izdelati nek kos, ko pa ne zasluži skoro nič več, kakor slab in površen delavec. Nov sistem nagrajevanja po delu tega problema ni rešil. Rekel bi, da je ta sistem še za dlako slabši od starega. Vsekakor pa smo s tem sistemom samo oblekli ovco v nov kožuh. Pod novim kožuhom se še zmeraj nahaja stara ovca. Seveda pa je to problem, ki se

pojavlja tudi v drugih delovnih organizacijah in sploh ne vem, kako bi ga učinkovito rešili.

Velikokrat se tudi dogodi, da nek nov proizvod že pride v delavnico pred stroj, potem pa se ugotovi, da zanj ni izdelanih orodij in priprav. Še več, za ta orodja ni izdelana niti dokumentacija. Ker se zelo mudi, se orodje prične izdelovati brez dokumentacije, po lastnih zamislih in presoji delavca, ki to orodje izdeluje. Razumljivo, da pri tem pride do konstrukcijskih napak in orod-

je ali priprava ni funkcionalno izdelano.

Tako, to bi bilo nekaj podatkov in razmišljanj o naši orodjarni. Lahko bi se še dotaknil medsebojnih odnosov, pa raje ne bom drezal v osje gnezda in bo to področje raje prepustil komu drugemu v orodjarni.

Matevž Pečelin

PROBLEMI V ODDELKU VIBRACIJE

Za uvod naj najprej naštejemo nekaj dobrih in zelo pomembnih lastnosti vibracijske tehnike. Ugotovljamo lahko, kako draga in cenena je človeška sila. Če z vibratorjem odpravimo zelo drago človeško moč in pri tem še enotnost dela, potem se lahko zavedamo, da brez te panoge v gospodarstvu ne bi mogli tako uspešno razvijati in pospeševati naše industrije. Saj, če vzamemo, da en vibrator s pravilno orientiranimi izdelki lahko zamenja tudi več kot deset človeških rok, potem lahko ugotovimo zelo pomembno vlogo vibracijske tehnike v naši industriji.

Toliko za kratek uvod, sedaj pa še malo k problemom, ki tarejo našo skupino. Ko je naša DO razvijala svoj delovni program, je v njega vključila tudi vibracijsko dodajalno tehniko, katere do takrat še ni bilo na našem trgu. Tako je Kladivar postal prvi proizvajalec vibracijskih dodajalnikov in stresalnikov. Vendar že od vsega začetka ni ta panoga dela našla v naši DO pravega pomena, mislim, da je od vsega začetka pa do danes nekako pristranska (če drugega ni, pogledimo pa na vibratorje). Če pogledamo samo to, da od začetka pa do danes skupina na vibratorjih šteje šest članov, potem lahko vidimo razvoj te panoge. Ko sem prišel nekako pred dobrimi šestimi leti v to skupino, se spomnim, da se je takrat naredilo okoli 40 do 50 vibratorjev na leto, če pogledamo danes, se jih naredi okoli 300. To so samo grobe številke, ki kažejo potrebe teh izdelkov na trgu. Ko gledam tolikšen porast izdelkov, se

vprašam, kako je ta skupina toliko napredovala pri delu, gotovo ne samo s pridnostjo. Danes se pri nas vse mudi, vse je treba delati hitro, roki so kratki in vse to se odraža na kakovosti naših izdelkov. S skozi večjo zahtevo po naših izdelkih, posebno še sedaj, ko smo začeli delati gotove izdelke (vijačnike avtomate) mislim, da bi bil čas, da se tudi za vibracije najde malo več posluha iz strani strokovnega kadra, kakor tudi prostora in same zaščite pri delu. Ko pišem o naši številni skupini ne mislim, da smo to skozi isti, saj se je skozi ta leta skupina menjala, se znova priučevala in usposabljala. Vprašujem se, zakaj? Naše delo je raznoliko, zahteva polno mero znanja, samoiniciative in živcev, ni pa temu primerno nagrajeno. V tem in še v čem vidim vzrok, da delavec, ki se komaj usposobi na našem delovnem mestu, počasi popusti in si najde zase boljše delovne pogoje, kakor tudi zaslužek. Mislim, da ni naš cilj menjati delavcev, saj pri tem se začne novi proces priučevanja, kar pa zopet vpliva na kvaliteto, kakor tudi na kvantiteto.

Zato je že čas, da o tem malo premislimo, saj le z dobro strokovnostjo in dobro stimulacijo dela lahko razširimo in povečamo naše delo in tako pomagamo k tako opevani stabilizaciji.

Jože Zupančič

SVOBODA TISKA, GOVORA, ZBOROVANJA IN ZDRUŽEVANJA

Namen tega sestavka je, da globalno opredeli, kakšne informacije so dopustne za javna ali interna obča glasila, kot jih predvideva ustava SFRJ.

Svoboda tiska in govora ima svoj pomen in namen. S temi in takimi komunikacijami, ki jih je nam dala narava, se med seboj sporazumevamo, ker pa je človek višja oblika razvoja, določene vrste (pa Darwina) in se od opice loči po tem, da ima čut, misli, dela zavestno in z namenom spreminja naravo in si ji postavlja po robu, medtem ko žival ostaja v naravi kot njen sestavni element. Na osnovi takih opredelitev misli in vidi, pa se ljudje med seboj dopolnjujejo, delijo nasvete, vzdržujejo koeksistenco med seboj itd. Istočasno pa s temi naravnimi zasnovami tudi vidijo in

slišijo, kaj sočlovek dela napačno, kot so skupne moralne norme, oziroma kar smo se skupno dogovorili ali kar predvideva zakon. Med tem, ko človek to opazuje, pa razvija tudi misli in ugotavlja, če je to res, če je to v skladju ali je le optična prevara, ki jo je zaznalo oko, ali je napačno slišal. Ko pride končno človek do končne misli, ugotovitve, pa hoče in mora to posredovati sočloveku, kolektivu, da bi s tem nekaj preprečil oziroma pomagal, da bi se negativne stvari ali misli širile izven dogovorov, norm, zakona.

No, in tako nastane problem. Če se taka ugotovitev – negativna ugotovi in preveri, ter se napiše na papir, ki pa je namenjen širšemu krogu ljudi, se takoj pojavi kontraindikacija dotičnega, ki misli, ali pa se je našel

med objavljenimi vrsticami. Tak človek pa s svojo miselnostjo ne ugotavlja, ali je res šel izven norm, dogovorov ali zakona, ampak kako bi preprečil nadaljne objavljane takih in podobnih sestavkov, ki bi mu lahko prinesli neljube kritike in ugotovitve ljudi in tistih, ki so zato odgovorni, s tem pa bi tudi dosegel, da bi gledano dolgoročno pozabil, da je član naše družbe in da mora izvrševati in se pokoravati normam, ki veljajo za večino in jih je ta tudi sprejel. Sprejel jih je delovni človek, občan, krajan, državljan.

To naj bi bil samo uvod in nekaj svojih misli v tekst z zgornjim naslovom.

Po ustavi je zajamčena svoboda tiska in drugih oblik javnega obveščanja in javnega izražanja, svoboda združevanja, svoboda govora, javnega nastopanja, zborovanja in drugega javnega zbiranja.

- Svoboda govora pomeni pravico, javno izraziti svoje misli.
- Svoboda tiska je svobodno in pri tem neobstaja nobena cenzura, kot v sistemih, kjer obstaja cenzura, in je potrebno članek pred objavo dati v odobritev pristojnemu državnemu organu, ki jih odobri ali pa ne njihovo objavo. Občani svobodno izražajo in objavljajo svoja mnenja v javnih občilih.
- Svoboda tiska pomeni:
 - pravico občanov, da v javnih občilih izražajo in objavljajo svoja mnenja,
 - pravico občanov, da uporabljajo javna občila za svojo obveščenost,
 - pravico občanov, organizacij in društev, da lahko pod pogoji, ki jih določa zakon, izdaja tisk in širijo različna obvestila.

Po ustavi so tisk, radio in televizija dolžna in objektivno obveščati javnost. V skladu s tem, ustava zagotavlja vsakomur pravico do popravka objavljenega obvestila ali mnenja.

Po dolžnosti resničnega in objektivnega obveščanja, ki jo nalaga ustava javnim občilom, so ta občila po

ustavi tudi dolžna objavljati mnenja in obvestila občanov, ki so za javnost pomembna. Ta dolžnost se povezuje z ustavnim načelom javnosti dela državnih organov, organov samoupravnih organizacij in skupnosti, društvo itd. Po ustavi pa se načelo javnosti ne sme uresničevati tako, da bi bilo to v nasprotju z interesi varnosti in obrambe države, ter v nasprotju z drugimi družbenimi interesi, ki so določeni po zakonu.

Po ustavi imajo delavci pravico, da so obveščeni o poslovanju svoje OZD, o njenem materialnofinančnem stanju, o ustvarjanju in delitvi dohodka, o uporabi sredstev v njej ter o vseh drugih vprašanjih, ki so pomembna za odločanje in nadzorstvo v organizaciji.

Ustava pa tudi posebej govori o pravici občanov, da so obveščeni o dogodkih v domovini in po svetu, ki so pomembni za njihovo življenje in delo, ter o pravici, da so obveščeni o vprašanjih, ki so pomembni za skupnost. Neobveščen delavec in občan lahko postane predmet različnega manipuliranja tehnokratskih in birokratskih sil, zaradi neobveščenosti mnogokrat pride do razkora med zunanjo demokratično obliko in nedemokratično vsebino.

Na uresničevanje svobode, tiska in pravice do obveščenosti se **nanaša republiški zakon o javnem obveščanju** in zvezni zakon o preprečevanju zlorabe svobode, tiska in drugih oblik informiranja. Zakon našteva, kakšna sporočila je prepovedano širiti (vesti, ki ogrožajo ali bi lahko ogrozile javni red in mir, vesti, s katerimi se hudo žali moralo itd). Razširjanje sporočil s prepovedano vsebino začasno prepove okrožni javni tožilec, dokončno pa o tem odloči okrožno sodišče.

Povzeto po ustavni ureditvi SFRJ.

Uvodne misli tega odlomka so napisane z namenom, da se prečitajo in analizirajo. Kontraindikacije momentalno niso znane.

Vane Mole

IZ DELOVNIH RAZMERIJ

(nadaljevanje iz prejšnje številke)

2. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV V DELOVNEM RAZMERJU

Ko občan sklene delovno razmerje z delavci delovne organizacije, pridobi status delavca v združenem delu z vsemi pravicami, obveznostmi in odgovornostmi.

Odgovornosti, obveznosti in pravice so načeloma opredeljene že v samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev v delovni organizaciji, natančneje pa te zadeve opredeljuje pravilnik o delovnih razmerjih.

Delavci v delovni organizaciji morajo svoja dela oziroma naloge organizirati in opravljati tako, da v skupnem delu čim uspešneje uresničujejo obveznosti iz samoupravnega sporazuma o osnovah plana ter naloge, ki izvirajo iz plana.

Uresničevanje plana zahteva ustrezno organizacijo dela oziroma nalog, da se omogoči njihovo opravljanje. Zato je potrebno samoupravni splošni akt, s katerim

se določi razvid del oziroma nalog, ki jih morajo delavci v delovni organizaciji izpolnjevati pri opravljanju dejavnosti delovne organizacije, povezovati s planom. V 19. členu ZDR je ob tem samoupravnem splošnem aktu določeno, da se upoštevajo tekoče in perspektivne potrebe delovne organizacije, te pa se odražajo v planih. Tako sta samoupravni splošni akt, s katerim je določen razvid del oziroma nalog, in samoupravni sporazum o osnovah plana oziroma plan delovne organizacije podlaga za presojo odgovornosti delavcev in organov v delovni organizaciji, pa tudi konkretizacija njihovih del in nalog tako glede obsega, kakor tudi glede kvalitete in drugih kazalcev, s katerimi se izkazuje dohodek po ZZD.

Poleg tipično dohodkovnih kategorij opredeljuje 77. člen zakona o temeljih sistema družbenega planiranja in o družbenem planu Jugoslavije naslednje elemente, ki se tudi povezujejo s problematiko delovnih razmerij: izraba delovnega časa, osnove in merila za razporejanje dohodka za osebno, skupno in splošno porabo; za

izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje; za reševanje stanovanjskih vprašanj, družbeno prehrano, zdravstveno varstvo, otroško varstvo, počitek, rekreacijo ter druge delovne in življenske potrebe delavcev oziroma za osebno in skupno porabo, ki se uresničuje v delovni organizaciji ter po krajevnih skupnostih in drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih.

Delavec, ki ga delovna organizacija pošlje na izobraževanje oziroma izpopolnjevanje ali, ki gre na izobraževanje oziroma izpopolnjevanje s soglasjem delovne organizacije z namenom, da izpopolni svojo izobrazbo za opravljanje poklica, ki ga opravlja oziroma, ki ga bo opravljal glede na planirani razvoj dejavnosti delovne organizacije, ima pravico in dolžnost vrniti se na delo v isto delovno organizacijo.

2. 1. Delovni čas

Delovni čas delavcev traja 42 ur na teden, če za posamezne dejavnosti oziroma primere zakon ne določa drugače.

Delovni teden traja najmanj pet delovnih dni.

Če vpeljejo delavci petdnevni delovni teden, se sorazmerno poveča dnevni delovni čas delavcev, ki delajo krajši delovni čas.

Če je vpeljan petdnevni delovni teden, se šteje dan, za katerega je ta teden daljši, glede uveljavljanja pravic delavcev iz dela v delovni organizaciji (letni dopust in podobno) kot delovni dan.

Ker bi preveč skrčen delovni teden povzročil čezmerno število delovnih ur, ki bi jih bilo potrebno opraviti v enem dnevu, kar bi onemogočalo delavcem zadosten počitek, zniževala pa bi se tudi stopnja produktivnosti dela, delovni teden ne sme trajati manj kot pet delovnih dni. Zaradi enotnosti uveljavljanja posameznih pravic, vezanih na delovni čas med delavci, ki delajo le pet dni, in tistim, ki delajo šest dni v tednu, se za enotno obračunavanje uporablja le šestdnevni delovni teden in ustrezno temu razdeljenih 42 ur (6 x 7). Glede na to, da se šteje letni dopust v delovnih dneh, se tudi v primerih tako imenovanih prostih sobot, šteje prosta sobota kot delovni dan, če je le-ta znotraj časovnega obdobja, ko delavec izrablja svoj letni dopust.

Delavci določijo delovni čas in njegovo razporeditev s samoupravnim splošnim aktom v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

Delavci podrobneje razčlenijo delovni čas v planu izrabe sklada letnega delovnega časa (tedenskega, mesečnega, letnega). Pri tej razporeditvi delovnega časa delavci zagotavljajo izpolnjevanje nalog in potreb, ki jih narekujejo smotrna organizacija dela in čim popolnejša ter racionalnejša izkoriščenost delovnih sredstev in delovnega časa.

Z razporeditvijo delovnega časa delavci zagotavljajo usklajenost skupnega dela osnovne organizacije in skupnega dela z delavci v drugih organizacijah, s katerimi so povezani zaradi uresničevanja skupnih in družbenih interesov, kakor tudi zadovoljevanje potreb delovnih ljudi, ki uporabljajo njihove storitve. Plan izrabe sklada letnega delovnega časa pošljejo delavci delovne organizacije pristojnemu organu skupščine občine. Če ta ugotovi, da plan izrabe ni v skladu z določbami drugega in tretjega odstavka tega člena in določbami 66. in 69. člena tega zakona, pozove delovne organizacije, da jih uskladijo.

Sindikati lahko da pobudo za spremembo plana izrabe sklada letnega časa, če med letom pride do takih izjemnih razmer iz objektivnih razlogov, ki terjajo spremembe tega plana.

upoštevati pogoje, v katerih dela, in pa tehnološke pogoje. Z razporeditvijo delovnega časa se določi planirani obseg proizvodnje. Delovna organizacija mora pri tem goje kot tudi specifične potrebe delavcev. Nova tehnologija, nove metode dela ter splošno izboljšanje ekonomskega položaja povzročajo težnjo po novih oblikah razporeditve delovnega časa (petdnevni delovni teden, gibljiv delovni čas, prerazporeditve delovnega časa ipd.). V delovnih organizacijah, ki opravljajo svojo dejavnost le v enkratnem polnem dnevnem delovnem času, je potrebno urediti predvsem začetek in konec dnevnega časa, razporeditev 42-urnega delovnega časa na število delovnih dni ter morebitne primere, ko je podana potreba po prerazporeditvi tako določenega delovnega časa, pa tudi prilagoditev obratovalnega časa potrebam občanov. Možna je tudi uvedba gibljivega delovnega časa.

Delavec, ki dela poln delovni čas, sme izjemoma delati še v eni delovni organizaciji, vendar največ tretjino polnega delovnega časa po poprejšnjem soglasju delovnih organizacij, in sicer kadar gre za dela oziroma naloge:

- strokovnjakov, katerih sodelovanje je iz strokovnih razlogov nepogrešljiva strokovna pomoč pri proučitvi, urejanju in izvajanju za delovno organizacijo zahtevnejših ali pomembnejših nalog ali vprašanj, če ne gre za avtorsko delo;
- v delovnih organizacijah v izobraževalni in kulturni dejavnosti, kjer je smotrno sodelovanje strokovnjakov s prakso;
- strokovnjakov, glede katerih je koristno, da se na tak način zagotovi njihovo sodelovanje pri znanstveno raziskovalnem delu, če ne gre za avtorsko delo;
- pri sodelovanju v delih raznih stalnih kolegijskih teles, narava dela pa zahteva sodelovanje strokovnjakov.

Hkrati se delovni organizaciji in delavec dogovorijo o delovnem času, ki ga bo delavec prebil pri opravljanju del oziroma nalog v drugi delovni organizaciji in o načinu opravljanja takih del oziroma nalog.

Delo prek polnega delovnega časa lahko traja samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, največ pa 12 ur na teden.

V primerih, kjer splošni družbeni interes in narava dejavnosti terjajo, da se brez prekinitve opravijo določene naloge oziroma dela, tega pa ni mogoče zagotoviti z ustrežno racionalno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa in razporeditvijo delavcev, lahko delavci v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih in v skladu z zakoni določijo delo v podaljšanem delovnem času.

Delavci v delovni organizaciji določijo v samoupravnem splošnem aktu način vodenja mesečne evidence o izrabi delovnega časa, primerjanja te izrabe z osnovami plana in z načrtovanim letnim skladom delovnega časa, kakor tudi način vodenja mesečne evidence o številu delavcev, ki so v preteklem mesecu delali prek polnega delovnega časa, in o številu ur, opravljenih pri takem delu.

Delovna organizacija sama določi način vodenja evidence po tem členu, prav tako je dolžna tudi sama določiti način vodenja ustrezne evidence po določbah zakona o evidencah na področjih dela (Uradni list SFRJ št. 2/77). Ta zakon je ukinil samostojno vodenje evidence o izrabi delovnega časa in je ustrezno evidentiranje uvrstil pod obvezno evidenco o osebnih dohodkih, ki so jo dolžne voditi temeljne organizacije in druge oblike organizacij združenega dela in drugi, ki jih določa isti zakon v 2. členu.

Načela in predpise o urejanju odmorov, počitkov, dopusta in odsotnosti z dela vsebuje: ustava SFRJ, ustava SRS, zakon o združenem delu, zakon o delovnih razmerjih, nekateri posebni predpisi kot npr.: zakon o temeljnih varnosti cestnega prometa, pravilnik o delovnem času, času letenja, številu vzletov in pristankov v delovnem času in o dnevnem počitku članov posadke zrakoplovov.

Predpisi, ki urejajo to področje, morajo biti v skladu tudi z ratificiranimi mednarodnimi konvencijami.

Ko delavci v delovni organizaciji urejajo te pravice s samoupravnim splošnim aktom, jih morajo urediti v skladu z vsemi navedenimi predpisi, prav tako pa tudi v skladu z družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi, pri tem pa upoštevajo pogoje, zahtevnost in vplive posameznih vrst dela in delovnih procesov v delovni organizaciji.

Ustava zagotavlja pravico do dnevnega in tedenskega počitka in do plačanega letnega dopusta in določa, da traja dopust najmanj 18 delovnih dni.

Zakon o združenem delu določa, da so delavci dolžni v samoupravnem splošnem aktu urediti pogoje in način odmora, počitka in dopusta.

Ko določajo in razporejajo delovni čas, so dolžni zagotoviti tudi čas za dnevni odmor, ta pa mora biti organiziran tako, da se delo ne prekine v času, ki je določen za delo s strankami.

Delavci v delovni organizaciji so dolžni zagotoviti pravico do dnevnega odmora, počitka med dvema delovnim dnevnoma, tedenski počitek, letni dopust in druge odmore in počitke ne glede na razporeditev delovnega časa, t.j. ne glede na to, če je delovni čas delavcev v določeni dobi med letom daljši kot sedem ur, v ostali dobi pa krajši kot sedem ur na dan oziroma ne glede na to, da je delovni čas delavcev za omejeno dobo daljši kot 42 ur na teden.

Zakon o delovnih razmerjih ureja odmore, počitke, dopuste in odsotnosti z dela v členih 85 do 101.

V 85. členu je splošna določba o urejanju tega področja v skladu z družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi z upoštevanjem pogojev, zahtevnosti in vplivov posameznih vrst dela in delovnih procesov.

V enem samem členu, v 86. členu ureja ZDR odmor. Poleg starih določb o urejanju odmora pri delu z nepretrganim delovnim časom (največ 30 minut, če pa se dela v posebnih delovnih pogojih, največ eno uro), da se odmor ne sme določiti na začetku ali na koncu delovnega časa in da se čas odmora vštevava v delovni čas, ima ta člen novi določbi:

- da se odmor med delom praviloma določi v enkratnem trajanju, v več delih pa samo, če je glede na vpliv dela na delavčevo zdravje in sposobnost taka delitev najprimernejša in
- da mora biti odmor organiziran tako, da se delo ne

prekine v času, ki je vnaprej določen za nepretrgano delo s strankami.

Največ pozornosti ZDR posveča letnemu dopustu. V 7. členih ureja to področje:

- do letnega dopusta, v trajanju, ki ga določa zakon in če sicer izpolnjuje pogoje, je upravičen tako delavec, ki dela poln delovni čas, kot tudi delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega,
- če delavec v koledarskem letu ne izpolni pogoja, da mu je pretekel določeni čas nepretrganega dela v delovni organizaciji, ki je predpisan v samoupravnem splošnem aktu (največ: šest mesecev) je upravičen do letnega dopusta sorazmerno s časom, prebitem na delu,
- povečan letni dopust še do pet let delovnih dni se določi delavcem, ki so najmanj 50 let stari, ne glede na starost pa delavcem, ki imajo priznan status invalidne osebe po posebnih predpisih in delavcem s telesnimi okvarami, v obeh primerih, če jim je priznana najmanj 60% telesna okvara,
- delavci določijo v samoupravnem splošnem aktu primere, ko delavec lahko izrabi letni dopust v dveh ali več delih, pri čemer mora en del dopusta trajati nepretrgano najmanj 12 delovnih dni,
- če delavec sklene delovno razmerje z delavci druge delovne organizacije, se obe organizaciji, v soglasju z delavcem, lahko dogovorita o načinu oziroma o kraju izrabe dopusta,
- v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih je lahko določeno, da grede vsi delavci ali del delavcev hkrati na letni dopust, če je to smotno glede na naravo in organizacijo dela ter način poslovanja in če je ta dopust vnaprej določen v planu izrabe sklada letnega delovnega časa.

Odmori, počitki in dopusti so namenjeni počitku delavcev in obnovi njihove delovne zmogljivosti pri delu. Spočit delavec bo lahko uspešno opravljal svoje delo ter dosegal pričakovane uspehe pri delu in bo manj verjetnosti, da se ponesreči pri delu.

Vsa dela pa ne zahtevajo enakih odmorov, počitka in dopusta. Čim bolj zahtevno je delo, čim težji so delovni pogoji, več odmora in počitka potrebuje delavec.

Opravljanje različnih del različno vpliva na delavčevo počutje ter na njegovo zdravje in sposobnost. Kadar ima neko delo znaten vpliv na delavčevo zdravje in sposobnost, zahteva drugačen odmor in drugačen oziroma daljši počitek delavca.

Delavec ima pravico izrabiti letni dopust, ko mu poteče čas nepretrganega dela, ki ga delavci določijo v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih in ki ne sme biti daljši kot šest mesecev, ne glede na to, ali delavec dela poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Če delavec v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja, ima pravico do letnega dopusta, sorazmerno času, prebitem na delu.

Letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni in največ 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu, ne glede na to, ali dela delavec poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Letni dopust je določen z delovnimi dnevi. Ne glede na to, ali je v delovni organizaciji uveden petdnevni delovni teden ali pa je ostal šestdnevni delovni teden, se štejejo glede na določbo četrtega odstavka 63. člena

ZDR vsi dnevi, razen nedelj kot delovni dnevi, torej tudi sobote in je torej pri določanju trajanja dopusta oziroma pri določitvi števila delovnih dni za dopust treba všteti tudi sobote, ne glede na to, ali se ob sobotah dela ali ne.

Ker delovne organizacije določajo trajanje letnega dopusta delavcem in razpored dopustov ob začetku leta, morajo tak način obračunavanja delovnih dni dopusta napraviti že v tem času.

Delavci določijo dolžino letnega dopusta po osnovah in merilih, določenih v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih tako, da je dolžina tega dopusta odvisna predvsem:

- od delovnih pogojev, kot so teža dela, zahtevnost dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu, oziroma od drugih posebnih delovnih pogojev dela;
- od delovnih uspehov, ki jih delavec doseže pri delu;
- od delavčeve delovne dobe in drugih obdobjih, ki se všttevajo v delovno dobo;
- od posebnih socialnih in zdravstvenih razmer, v katerih delavec živi.

Delavec praviloma izrabí letni dopust v nepretrganem trajanju. V samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih delavci določijo primere, ko delavec lahko izrabí letni dopust v dveh ali več delih, pri čemer mora en del dopusta trajati nepretrgano najmanj 12 delovnih dni.

Pravilo je, da se dopust izrabí v nepretrganem trajanju, kar je pomembno posebno za delavce, ki imajo pravico le do krajšega letnega dopusta. Če dopust izrabíjo v nepretrganem trajanju, je s tem dano zagotovilo za rekreacijo njihove delovne sile, seveda če bodo letni dopust tudi sicer ustrezno izrabili za počitek.

Delavec izrabí letni dopust za tekoče koledarsko leto do konca koledarskega leta; če ga nastopi ob koncu leta, ga nepretrgano nadaljuje v naslednjem koledarskem letu.

Delavci v delovni organizaciji lahko v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih določijo, da gredo vsi delavci ali del delavcev istočasno na letni dopust, če je to smotrno glede na naravo in organizacijo dela, ter način poslovanja in če je ta dopust vnaprej določen v planu izrabe sklada letnega delovnega časa. Podrob. merila izrabe in koriščenja drugih odsotnosti (neplačani dopusti, plačane odsotnosti) natančneje ureja zakon o delovnih razmerjih in Pravilnik o delovnih razmerjih delovne organizacije „KLADIVAR“ Žiri.

3. VARSTVO PRI DELU

Delavci imajo pravico in obveznost, da v skladu z zakonom ustvarjajo in zagotavljajo takšno delovno okolje ter takšne delovne in življenske razmere, ki zagotavljajo njihovo telesno integriteto, zdravje in osebno varnost pri delu ter varstvo pred drugimi nevarnimi in škodljivimi vplivi na delavčevo zdravstveno in delovno zmožnost.

V delovni organizaciji morajo svoje delo organizirati tudi v skladu s predpisi o varstvu človekovega okolja. Delavci v delovni organizaciji določajo, sprejemajo in izvajajo ukrepe za ohranitev in izboljšanje varstva pri delu.

Vsak delavec je dolžan pri delu izvajati predpisane varstvene ukrepe in uporabljati predpisane varstvene pri-

prave in naprave. Delavci določijo v samoupravnem splošnem aktu obveznost odgovornega delavca oziroma vodje delovnega procesa, da vsakega delavca pred razporeditvijo na delo seznaní z varstvenimi 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.

Odgovorni delavec oziroma vodja delovnega procesa stalno spremlja, ali se delavec med delovnim procesom ravna po ustreznih varstvenih ukrepih in ali jih pravilno uporablja.

Zaradi ugotovitve zdravstvenih in psihofizičnih sposobnosti za varno opravljanje del oziroma nalog je delavec dolžan, da opravi predpisani zdravniški pregled.

Pravica in obveznost delavca je, da opravi predpisani zdravstveni pregled, zaradi ugotavljanja potrebne zdravstvene in psihofizične sposobnosti za varno opravljanje del oziroma delovnih nalog.

Treba pa je omeniti, da tudi zakon o varstvu pri delu v prvem odstavku 19. člena zavezuje delovno organizacijo, da v skladu z zdravstvenimi predpisi pošiljajo delavce na predhodne in na posebne predhodne in periodične zdravstvene in psihofizične preglede.

Delavec ima pravico do posebnega varstva med nočnim delom.

Delavci so dolžni v delovni organizaciji zagotoviti dogovorjene in predpisane pogoje za nočno delo, zlasti pa zagotoviti varstvo otrok, topel obrok v ustrezni kalorični vrednosti, prevoz na delo in z dela in zasedbo nočne izmene s strokovnimi delavci, ki so potrebni, da delo organizirano in nemoteno poteka.

Če delavec neopravičeno odkloni nočno delo, stori s tem hujšo kršitev delovne obveznosti.

V delovni organizaciji, ki dela v izmenah, morajo delavci poskrbeti za njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči nepretrgano najdalj en teden.

3.1. Posebno varstvo žensk, mladine in invalidnih oseb

Delavke v delovnem razmerju imajo pravico do posebnega varstva med nosečnostjo, porodom in v zvezi z materinstvom.

Nosečnice ne smejo opravljati del oziroma nalog, ki so jim prepovedana po posebnih predpisih. Nosečnice pri takih delih je treba razporediti na drugo ustrezno delo oziroma naloge, pri tem pa obdržijo pravico do obračuna osebnega dohodka po osnovah in merilih, po katerih se jim je obračunaval na prejšnjem delu, če niso osnove in merila na tem delu ugodnejša.

Nosečnici in delavki, ki ima otroka starega do enega leta, se ne sme naložiti, da dela več kot poln delovni čas oziroma ponoči.

Delavki, ki ima otroka starega od enega leta do treh let, se sme naložiti, da dela več kot poln delovni čas oziroma ponoči, samo po njenem predhodnem soglasju. Med nosečnostjo in po porodu ima delavka pravico do nepretrganega porodniškega dopusta 105 dni.

Po preteku nepretrganega porod. dopusta in prejšnjega odstavka ima delavka pravico do porodniškega dopusta še 141 dni ali delati 21 ur na teden, tako da dela praviloma 4 ure na dan do dvanajstega meseca otrokove starosti.

Z izvidom pristojne zdravstvene organizacije sme nastopiti delavka porodniški dopust 45 dni pred porodom,

mora pa ga nastopiti 28 dni pred datumom predvidenega poroda.

Ko otrok dopolni 12 mesecev starosti, ima delavka pravico delati štiri ure na dan tudi, dokler ni otrok star tri leta, če mu je glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega.

Delavka, ki dela štiri ure na dan od 12 mesecev do 3 let otrokove starosti, ima pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke po dejanskem delu.

Če se otrok rodi mrtev ali če umre po rojstvu med porodniškim dopustom, ima delavka pravico ostati na porodniškem dopustu 42 dni od dneva poroda.

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti (v nadaljnjem besedilu: mladina), uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo pri delu.

Mladini ni dovoljeno naložiti, da dela več kot poln delovni čas ali ponoči.

MOTO-CROSS V ŽIREH

Leta 1975 se je v Žireh pojavil prvi pravi stroj za moto-cross. Za naše pojme je bil to motor nenavadnih oblik, z velikim hrupom in karakteristikami, ki so vzbujale nezaupanje. Mogoče boste vprašali zakaj. Če si stal pred strojem in ga gledal, si videl, kako je vse narejeno v prid čim manjši teži, čim večji moči, če si vedel, da pospeši v prvih sekundah do 100 km/uro, da drvi več kot 130 km/uro in da je vse skupaj namenjeno izključno terenski vožnji, potem najbrž razumete.



Mladini se mora zagotoviti letni dopust po osnovah in merilih, določenih v samoupravnem splošnem aktu, po katerih se odmerja letni dopust drugim delavcem, povečan za sedem delovnih dni.

Delavci v delovni organizaciji imajo pravico in dolžnost, da v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v delovni organizaciji, z zakonom, z družbenimi dogovori in s samoupravnimi sporazumi zagotovijo varstvo delovnih invalidov in drugih invalidnih oseb s tem, da se jim zagotovijo prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija ter dela oziroma naloge, na katerih bodo lahko delali po prekvalifikaciji oziroma dokvalifikaciji.

Se nadaljuje!

Bogdan Erznožnik

Mladim so take stvari pač vseč, je atraktivnost, hitrost, moč, vzdržljivost, skratka vse odlike mladosti.

Naslednje leto je bilo nabavljeno nekaj novih strojev, zanimanje je naraščalo, ravno tako pritožbe kmetovalcev, kajti proge za treniranje ni bilo, pa so prišle prav vse poti, njive in travniki. Leta 1977 so pričeli fantje trenirati nad opekarno v Račevi. Sicer je bila to bolj vožnja sem ter tja, ter gor in dol, ker pač drugega niso znali, nabirali pa so si izkušnje, ki so prišle prav v naslednji tekmovalni sezoni, ko so najbolj perspektivni nabavili nove stroje in s pomočjo AMD Žiri vključili v državno in republiško prvenstvo. Rezultati so bili vzpodbudni in tako smo se koncem leta 1979 odločili ustanoviti sekcijo moto-crossa pri AMD Žiri, da bi bolj organizirano pristopili k delu. S progo v Račevi je bilo veliko težav, predvsem zaradi hrupa in pa nerazumevanja bližnjih stanovalcev. Kmalu zatem se je pojavilo novo upanje, ki so ga podprli krajanji Breznice in nam odstopili del zemljišča, da smo strasirali progo, ki je trenutno toliko urejena, da tekmovalci lahko trenirajo. Sekcijo čaka v letošnji sezoni še veliko dela, saj bomo



progo skušali urediti po predpisih AMS Jugoslavije in jo tako do jeseni pripraviti za licenciranje, kar nam bi omogočilo v naslednji sezoni biti gostitelj ene od dirk



za republiško prvenstvo. Poleg tega pa se mislimo udeležiti vseh dirk v vseh razredih na območjih SR Slovenije. Vemo, da so to veliki načrti, ki so povezani s finančnimi problemi. Čeprav so nekatere DO v kraju na našo prošnjo za pomoč pozitivno reagirale, pa od najmočnejših nismo dobili niti odgovora.

Upamo, da bomo vseeno dosegli dobre rezultate in da boste o njih še kaj slišali.

Beno Kavčič

SEZNAM PLANIRANIH IZLETOV V LETU 1980

Vojsko	1. 5.
Blegoš – pohod	11. 5.
Snežnik	25. 5.
Golica – pohod	1. 6.
Srečanje z zamejskimi Slovenci	8. 6.
Dobrča–Begunjščica	21. 6.
Stol	22. 6.
Kališče – pohod	22. 6.
Mangart	6. 7.
Vogel–Rodica–Črna prst	19., 20. 7.
Grintavec	19. 7.
Triglav	26. 7.
Jalovec	3. 8.
Martulkova skupina	10. 8.
Kamniške alpe	16., 17. 8.
Mangart	16. 8.
Proslava 30-letnice PD Žiri	24. 8.
in razvitje društvenega prapora	
Dobrča	31. 8.
Socerb–Slavnik–Ankaran	31. 8.
Ratitovec – pohod	6. 9.
Dan planincev	14. 9.
Kum–Kopitnik	28. 9.
Hleviše	5.10.
Po loški poti	12.10.

Planinsko društvo Žiri

KADROVSKE NOVICE

V delovni organizaciji so se zaposlili naslednji delavci:

Milan Kopač – razvojni oddelek Žiri (pripravnik, iz JLA)
Tomaž Demšar – proizvodno-planski sektor (vrtalec)

Delovno razmerje so sporazumno prenehali:

Vida Kajin – tehniška risarka
Leopold Grdadolnik – vzdrževalec voznega parka
Jakob Peternelj – pomožni vrtalec

V delovni organizaciji je trenutno zaposlenih 209 delavcev.



Tudi današnji portretiranec je aktiven šport(pit)nik. Sploh je pa kakršnokoli drugo aktivnost med Kladivarci težko iskati. S čim se poleg opravi v svojem delokrogu še ukvarja, ga lahko sami vprašate vsak dan po „šihu“ v Marketu (v bifeju, ne v trgovini!)

