

# novice



Glasilo delovnega kolektiva Mesokombinata „PERUTNINA“ PTUJ  
in njegovih kooperantov

## Javno priznanje generalnemu direktorju Ivu Tomažiču in kolektivu „Perutnine“ Ptuj

4. januarja letos je bila v Ljubljani v prostorih Gospodarske zbornice SRS peta svečana podelitev Kraigherjevih nagrad v spomin pokojnega Borisa Kraigherja.

Nagrada Borisa Kraigherja, ki nosi ime pobornika za nove kvalitete tokove v našem gospodarstvu in pobudnika ter tvorca gospodarske reforme, je najvišje slovensko javno družbeno priznanje, ki se podeljuje za izjemne dosežke trajnejšega pomena v organizaciji in vodenju gospodarskih organizacij in so taki dosežki odločilno vplivali na izboljšanje ekonomskega položaja gospodarskih organizacij ter na utrditev njihovih razvojnih perspektiv za slovensko gospodarstvo ter se zaradi počastitve njegovega spomina podeljuje vsako leto na dan obletnice njegove smrti, to je 4. januarja. Letošnje svečanosti so se udeležili številni predstavniki našega družbeno političnega življenja, med njimi član sveta federacije Franc Leskovšek-Luka, član predsedstva SFRJ Marko Bulc, predsednik izvršnega sveta SRS Andrej Marinc, sekretar sekretariata CK ZKS Franc Šefinc in drugi ugledni gostje. Podelitvi nagrad so prisostvovali tudi številni slovenski gospodarstveniki in dosedajni nagrajenci.

Med letošnjimi nagrajenci je bil tudi generalni direktor Mesokombinata »Perutnina« Ptuj Ivo Tomažič, kolektiv »Perutnine« pa je prejel častno diplomu upravnega odbora Gospodarske zbornice SRS. Delovni kolektiv je prejel častno diplomu za ustvarjalno sodelovanje in prizadevanje pri razvoju in napredku gospodarstva ter za uspehe pri razvijanju in krepitvi samoupravljanja.

Nagrado Borisa Kraigherja pa je prejel generalni direktor Ivo Tomažič kot priznanje za izjemne dosežke trajnejšega pomena v organizaciji in vodenju delovne organizacije.

Iva Tomažiča so za nagraditev predlagali predsedniki delavskega sveta in izvršnega odbora »Perutnine« ter skup-



Generalni direktor Ivo Tomažič in predsednik delavskega sveta Drago Čater prejemata nagrado in diplomu

ščine občine Ptuj.

Ivo Tomažič vodi delovno organizacijo uspešno že 20 let. »Perutnina« se je iz male trgovske, preusmerila v največjo specializirano delovno organizacijo za proizvodnjo piščancev v državi, v kateri so trdno povezani naj sodobnejša tehnologija ter najnovejši izsledki znanosti z živim ustvarjalnim delom. »Perutnino« še posebej odlikujejo doseženi poslovni in proizvodni rezultati, ki izkazujejo samo v zadnjih desetih letih devetindvajsetkratno povečanje proizvodnje ter petindtridesetkratno povečanje celotnega dohodka in to le ob dvainpol kratnem povečanju delovne sile.

»Perutnina« se ponaša tudi z zelo uspešno organizacijo kooperacije na svojem širšem območju. Tako je tudi kmečko prebivalstvo na tem, sicer manj razvitem območju Slovenije dobilo perspektivo v razvoju sodobne intenzivne proizvodnje.

»Perutnina« je že dogradila celo vrsto objektov: tovarno močnih krmil, farmo kokoši, farmo brojlerjev, valilnico in

perutninsko klavnico, sedaj pa pravkar dokončuje novo klavnico in veliko farmo nesnic.

Doseženi rezultati »Perutnine« potrjujejo, da je bil sklep upravnega odbora slovenske gospodarske zbornice upravičen. Člani delovne skupnosti smo na to še posebej ponosni, ker vemo, da je tako visoko javno družbeno priznanje prvokrat prišlo tudi na manj razvito področje, zlasti pa, ker je prišlo prvič v kmetijsko dejavnost, ker smo prav v tej naši dejavnosti dosegli tako enkratni rezultat.

Nekaj dni po svečani podelitvi nagrade in častne diplome, smo na seji delavskega sveta imeli skromno svečanost, ko smo preko članov delavskega sveta in drugih samoupravnih organov ter vabljenih predstavnikov družbeno političnih organizacij naše delovne skupnosti obvestili ves kolektiv in kooperante Mesokombinata »Perutnina« Ptuj o podelitvi nagrade in častne diplome.

Te naše svečanosti so se udeležili vodilni predstavniki

ZK, SZDL in ZS občine Ptuj.

V uvodnem govoru, ki ga je imel predsednik delavskega sveta, je bilo obrazloženo, zakaj je tako visoko javno družbeno priznanje, kot je nagrada Borisa Kraigherja podeljena ravno »Perutnini« Ptuj in kako je bil upravičen in pravilen sklep upravnega odbora Gospodarske zbornice SRS, da je tak sklep sprejel. Ob zaključku govora je, predsednik delavskega sveta v svojem in v imenu vseh prisotnih izrazil prepričanje, da nas to res enkratno v dobi ene generacije visoko priznanje ne bo uspavalo, ampak nam je to priznanje še večja vzpodbuda za to, da bomo še bolj delali ter izpolnili vse tisto, kar smo si začrtali v bližnji in daljši bodočnosti.

Naše lastne ustvarjalne sile, izpopolnjevanje samoupravnih odnosov ter skrb za delovnega človeka so nam porok, da bomo vse te cilje tudi uresničili.

Drago Čater  
Ob tej priliki uredniški odbor »Novic« iskreno čestita nagrajencu Ivu Tomažiču in kolektivu »Perutnine«.

# Povečana je zmogljivost

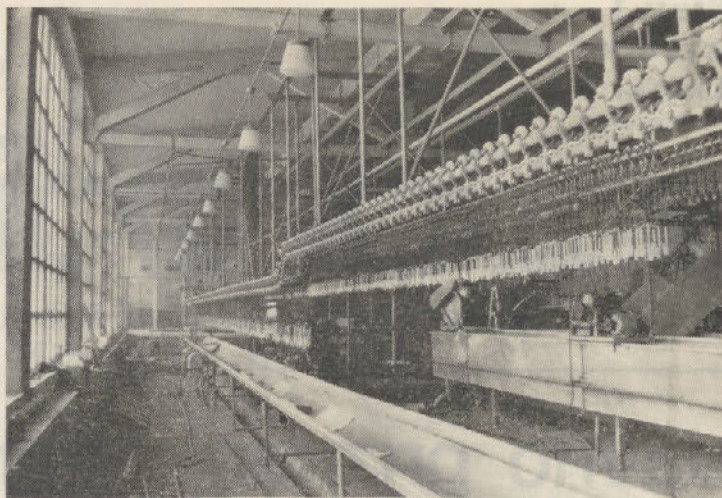
Devetega aprila 1973 je bila končana rekonstrukcija perutninske klavnice, v kateri je bila povečana zmogljivost od 2.000 na 6.000 piščancev na uro. Rekonstrukcija je bila izvršena po dobro pripravljem programu v desetih dneh, kolikor je tudi trajala prekinitev proizvodnje. Devetega aprila smo začeli s poskusno proizvodnjo.

Še pred šestnajstimi leti v podjetju ni bilo nobenih strojev za obdelavo perutnine. Skubljenje je bilo ročno. Leta 1957 smo nabavili ročni skubilni stroj. Dve leti za tem smo montirali prvi trak firme De Wiricke (sedanji Stork), ki je imel zmogljivost petsto piščancev na uro, katero smo povečali do leta 1967 na tisoč piščancev. Leta 1967 smo izgradili obstoječo klavnico, ki je imela tehnično zmogljivost 2.000 piščancev na uro. Že leta 1970 je postala premala in smo organizirali delo v dveh izmenah. danes imamo novo zmogljivost 6.000 brojlerjev na uro ali dvanaestkrat večjo, kot pred petnajstimi leti.

la od 1 na 3,5 milijonov kg cal, moč elektromotorjev v strojnici pa je porasla od 300 na 800 KW. Velika strojnica je potrebna za hladilnice in tunele ter zaradi naših strogih predpisov za hlajenje vseh prostorov, kjer se meso obdeluje do 8°C.

V kotlarni smo zamenjali dve nizkotlačni peči s tremi visokotlačnimi. Nova peč ima zmogljivost 3.500 kg pare na uro in za to potrebuje blizu 2 milijona kg cal. Za boljše razumevanje naj povem, da smo do sedaj v obeh pečeh potrebovali okrog 100 kg, odslej pa bo porabila samo ena peč 180 kg mazuta na uro.

— Izgrajena je bila nova



Takoj po rekonstrukciji v klavnici

ga funkcioniranja tekočega traku v klavnici kot so: voda, pomožni prostori, vilničarji s prikolico, novi prostori in trak za hlajenje perutnine za prodajo v svežem stanju, telefonska centrala itd., katere le omenjam in smo jih rešili pred samo rekonstrukcijo.

Ze uvodoma sem omenil, da je bila rekonstrukcija klavniške opreme izvršena v rekordnem času desetih dni. Kako je bilo to možno izvesti?

Predpriprave so bile načrtne, sam program je bil brezhiben. Pokazala se je uspešna sinteza sodelovanja številnih domačih ter inozemskih firm z našimi službami in kolektivom. Od firm imam v mislih zlasti večje kot so G. Johnson (Anglija), Samifi in CATTARUZZI (Italija), Moba (Holandija), GEKA (Avstrija), Gradis Maribor, Elektrokovinar Ptuj, Klima Celje ter seveda številni posamezniki, službe in obrat Servis iz našega podjetja, ki vsi zaslužijo veliko priznanje za požrtvovalno delo cele dneve in noči ter za velik občutek odgovornosti.

Vsega seveda nismo uspeli končati. To ne uspe nikomur, ki ima velik program. Zadovoljni smo, da smo lahko začeli s proizvodnjo dan ali dva pred predvidenim rokom. Delati bomo morali vsaj mesec ali dva še v izmenah po 2.500 piščancev na uro. V vzreji čaka veliko število piščancev, saj smo v času rekonstrukcije oddali v uslužnostni zakol Pomurki le 50.000 brojlerjev. Prehod na eno izmeno v maju bo veliko olajšanje za kolektiv, kateri je vztrajal tri leta v dvoimenskem delu.

V dokaz, kako težavno je organizirati v klavnici dvoimensko delo naj služi podatek, da v Zahodni Evropi ne poznamo primera dvoimenskega dela, razen informacije

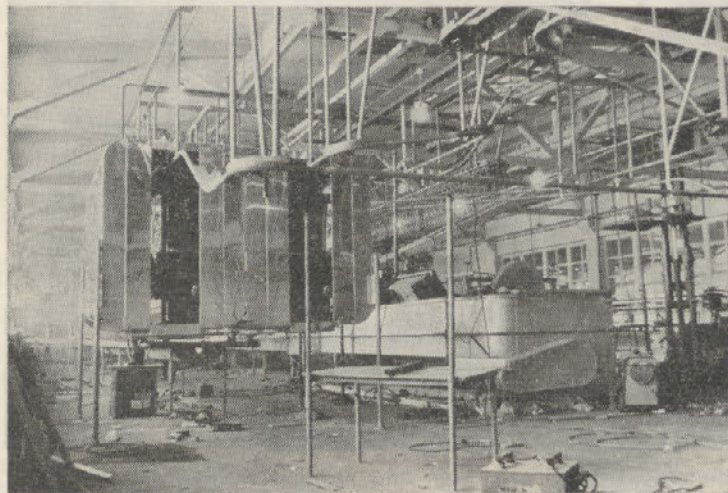
od angleških monterjev, ki poznajo samo eno klavnico na Danskem, ki proizvaja za izvoz v dveh izmenah tri do štiri dni na teden.

Kaj pomeni šest tisoč piščancev na uro?

Pomeni velikoserijsko, industrijsko proizvodnjo, katera zahteva veliko in močno organizacijo, katera je sposobna voditi strežbo nabave vseh materialov za proizvodnjo in prodajo vseh proizvodov. Omogoča veliki razvoj perutninarstva, ker bo možno v eni izmeni predelati letno do 15 milijonov brojlerjev oziroma pridelati blizu 20.000 ton mesa in izdelkov. Poleg kvantitete pričakujemo tudi kvalitetni skok v proizvodnji, ki bo zahteval enake kvalitete premike v organizaciji celotnega podjetja, v vseh obratih in v vseh službah. Potrebna bo nova miselnost, novi napor, da bo dosežen potreben uspeh. Stroški bodo znatno porasli in jih bomo morali zniževati le z večanjem proizvodnje in izpopolnjevanjem kvalitete ter sortimenta. Realna ekspanzija je za obstoj in tekmo med perutninskimi konkurenti osnovno pravilo. Je seveda garancija, ob pridnem delu, da bomo imeli tudi v bodoče zasiguran vsak svoj kos kruha.

Ob koncu še naj odgovorim, kaj pomeni rekonstruiran obrat v primerjavi z drugimi. Ugotovimo lahko, da je naša perutninska klavnica trenutno največja in najmodernejša v Jugoslaviji ter je ena redkih v Evropi. To je bila vedno želja našega kolektiva, katera se tudi uspešno realizira in bo ostala tudi vnaprej. Hotenje in spoznanje je pomembno ne zaradi hvaljenja, temveč zaradi ekonomskih prednosti, ki nam dajejo večjo možnost in sigurnost uspešnega uveljavljanja na tržišču.

Brglez Slavko, kmet. ing.



Med rekonstrukcijo klavnice

Rekonstrukcijo smo izvedli v obstoječih in v novozgrajenih prostorih. Obstoječim prostorom smo dogradili na severni strani prostor za prevzem in vešanje piščancev (cca 600 m<sup>2</sup>), na zapadni strani prostore za predelavo, veliko sodobno pakirnico, prostore za razrez, pakiranje ter hladilnice in na južni strani velike hladilniške prostore ter novi ekspedit. Pred rekonstrukcijo smo izvedli nekatera gradbena dela v obstoječih prostorih in vgrajevali opremo za pomožno dejavnost:

— kompresorsko postajo smo povečali v obstoječih prostorih s štirimi kompresorji in novo komandno ploščo. Zmogljivost se je poveča-

čistilna naprava za odpadne vode.

— V izgradnji je še kafilarija, katera bo kmalu končana in nova trafopostaja, ki bo z rekonstrukcijo obstoječe povečala priključno moč od 500 KW na 2500 KW.

— V obstoječih prostorih smo izvedli drobna, vendar pomembna gradbena dela v času proizvodnje (porušili nekatero zidovo, vgradili in povezali odtočne kanale, obložili nekatero steno in podobno).

Moral sem naštetih nekaj skupaj opredeliti, da bi lahko dojel velikost sprememb. Nešteto je še manjših del, opravil, opreme in strojev, kateri ravno tako pogojujejo možnost pravilne-

## Dopisujte v NOVICE



# „Perutninske farme“ — nosilec kvalitetnih premikov v perutninarstvu

OSNOVANJE »PERUTNINSKIH FARM« SPOMLADI 1971 LETA SO V PODJETJU UGODNO SPREJELI. DANES SO SE ŽE POKAZALI SADOVI. BREZ DVOMA JE IZBOLJŠANJE REZULTATOV POSLEDICA STALNEGA IZPOPOLNJEVANJA IN RACIONALIZACIJE TEHNOLOŠKEGA PROCESA, TER DOSLEDNE APLIKACIJE NOVIH ZNANSTVENIH DOGNANJ.

Za Mesokombinat »Perutnina« Ptuj je bil 2. III. 1971 gotovo pomemben datum. Tega dne so se namreč Farma brojlerjev na Bregu, Farma kokoši na Selah in Farma na Kidričevem skupaj z Valilnico ob novoizvoljenih organih upravljanja združili v enotni obrat, ki je dobil ime »Perutninske farme«. Že takoj v začetku je bilo jasno, da bomo vsled nazadujočih proizvodnih rezultatov na Farmi brojlerjev, z 38 objekti in 30.600 m<sup>2</sup> koristne površine, morali prav tu na prejšnjem odločno ukrepati. Takoj smo zato pristopili k izdelavi sanacijskega programa v smislu izboljšanja zoohigijenskih razmer to je zmanjšanja starostnih skupin brojlerjev na Farmi od prejšnjih šest na dve do tri. To je pomenilo, da smo poleg drugih tehnoloških sprememb (tu imam poleg ustrežnejših vzrejnih prijemov v mislih predvsem skrajšane klavne starosti brojlerjev in enotno krmo od začetka do konca pitanja) začeli istočasno vhljevati namesto prejšnjih šest kar dvanajst objektov v enem turnusu.

Ker je bila v letu 1971 problematika »črčin« — erozij mišičnih želodcev in kokcidi-oze izredno težka in trajno prisotna v farmski in kooperacijski proizvodnji brojlerjev, smo v poizkusnih boksih Farme brojlerjev Mesokombinata »Perutnina« Ptuj nastavili poizkuse v navedenem smislu in rezultate teh testiranj še danes s pridom koristimo v naši proizvodnji. Moram reči, da uspehi niso izostali, saj smo na Farmi brojlerjev prav v 1972. letu dosegli svojo rekordno žetev: kljub daljšemu počivanju nekaterih objektov vsled prehoda na zmanjšanje starostnih skupin smo v svoji trinajstletni zgodovini prvič proizvedli 3.000 ton žive teže brojlerjev in tako oddali za cca 200 ton več brojlerjev kot kdajkoli doslej. Poleg tega smo uspeli znižati konverzijo krme v primerjavi s prejšnjim letom za 9,2 %, mortaliteto pa na 3,2 %. Če povemo, da smo lani na uro vloženega dela pridelali preko 40 kg žive teže brojlerjev in tako v primerjavi z 71. letom dvignili produktivnost za 28 %, potem moramo ugotoviti, da so izvršene tehnološke in zootehnične izboljšave ob maksimalnem angažiranju kolektiva, ki je začel organizirano in s polnim občutkom odgovornosti razmišljati o kvaliteti, bogato obrodile. Se-

veda bomo morali v prihodnje v lanskem letu načete trende nadaljevati. Z novimi vlaganji v racionalizacijo in modernizacijo opreme, ki ustreza zahtevam koncentrirane brojlerske proizvodnje pa bo treba napore v tej smeri še pospešiti.

Farma kokoši Sela je bila zgrajena v letih 1964—1965 za vzrejo plemenskega materiala in proizvodnjo valilnih jajc. Farma ima v štirih med seboj izoliranih enotah 24 proizvodnih objektov, s skupno koristno površino 26.000 m<sup>2</sup>. Prve plemenske piščance smo vselili na Farmo 24. 3. 1965. Od tega trenutka, pa do danes je proizvodnja te Farme iz leta v leto stalno naraščala. Leta 1968 smo se odločili in še vedno vztrajamo na provenienci Hubbard, ker smo z obvladanjem strokovnosti, ki jo zahteva proizvodnja plemenskih živali za razliko nekaterih naših sosedov uspeli z ugodnimi proizvodnimi rezultati potrditi, da smo se dobro odločili in, da tudi potomstvo zadovoljuje zahtevam naše integracije. Tako smo po uspešno uvedeni vakcinaciji proti Marekovi bolezni v novembru 1971 zmanjšali izgube pri živalih, ki pa se bodo morali v bodoče z boljšimi tehnološkimi prijemmi še znižati. Istočasno smo zato v lanskem letu uspeli znižati porabo krme za vzrejo živali za 12,6 %, na znešeno jajce pa za 3,7 %č Proizvodnja jajc na vhljevljeno kokoš pa je narasla na 152,2 kom. V znak priznanja za dosežene uspehe pri vzreji in proizvodnji plemenskega materiala pa so na naši farmi vzrejene živali dobile v letu 1971 in 1972 na Mednarodnem kmetijskem sejmu v Novem Sadu štiri zlate medalje. Pri vzreji brojlerskih staršev je treba najti način, da se zadržuje rast živali, kajti zajamčena brojlerska kokoš je slaba nesnica. Ves čas vzreje je treba kon-

trolirati teže živali in z ozirom na težo je treba omejevati dnevni obrok krme do take mere, da 25 tednov stare jarkice tehtajo 2,5 kg. Če hočemo vzrediti kvalitetne in izenačene plemenske živali nam mora krmilna oprema omogočiti, da dnevni obrok v čim krajšem času enakomerno porazdelimo po objektu, ker so živali lačne. Ker nam v posameznih objektih neprimerna oprema tega ni dovoljevala, smo bili prilagodljivi in uspešno uvedli izmenični način krmljenja po metodi »skip a day«, kar je po naših izkušnjah pripeljalo do še bolj izenačene jate in tudi do določenih prihrankov pri delu. Že v letu 1971 smo na Farmi proizvedli 12.524.000 kom jajc, ki so bile v žičnatih zabojih na paletah vsakodnevno pripeljane v sortirnico, kjer se je ob predhodnem razkuževanju v razkuževalni komori vršilo sortiranje na sortirnem stroju in pakiranje.

Ob koncu leta 1971 je pričela z obratovanjem že nova moderna Farma na Kidričevem, kar je zopet pomenilo veliko delovno zmago. Novembra lani smo namreč na to Farmo že vselili plemenske piščance v prvo izolacijsko skupino šestih objektov. Po dokončni zgraditvi v letu 1974 bo obstoječa Farma po svojih tehnično-tehnoloških rešitvah in velikosti prekašala vse dosedanje. Že v letu 1972 je Farma na Kidričevem proizvedla 3.300.000 kom jajc in tako skupno s proizvodnjo v tem letu bistveno pripomogla, da smo v začetku letošnjega leta s lastno proizvodnjo prebrodili krizno obdobje pomanjkanja valilnih jajc pri nas in v svetu. Vsled oddaljenosti Farme Kidričevo od sortirnice na Selah in slabih cest smo l. 6. 1972, ko so bile živali v šestem tednu nesnosti, ko se izpleni valilnih jajc že približujejo svojemu maksimumu, pričeli jajca sortirati kar v objektih in razkuževati takoj po vsakem pobiranju v predpostoru objekta v posebnih v ta namen izdelanih razkuževalnih komorah. Omenjeni način sortiranja in takojšnje razkuževanje jajc po pobiranju sta ob večjem angažiranju krmilk rezultirala v prihranku na de-

lovni sili, v zmanjšanju natričnosti valilnih jajc in v hitrejšem in zato doslednejšem uničevanju klic na jajčni lupini. Vsled trajnih prizadevanj, da izboljšamo kvaliteto našega proizvoda je omenjeni način dela postal naša vsakodnevna praksa. V zadnjem času pa zaenkrat še poizkusno uvajamo krmilke v nalaganje valilnih jajc direktno na originalne vložke »Bekoto«, ki se brez vsakega prelaganja vložijo direktno v predvalilnike.

Inkubatorji so bili pred leti iz stare lokacije vsled zootehničnih razlogov in rekonstrukcije preseljeni v novo in moderno opremljeno zgradbo — Valilnico. V lanskem letu smo na Valilnici v primerjavi z letom 1971 izboljšali valilnost vloženih jajc za preko 3 %. Doseženi tempo rasti in kvalitete pa bi morali v prihodnje obdržati in že izboljševati. Ob sedanji letni zmogljivosti izvalitve 14,5 milijonov valilnih jajc ob kontinuirani proizvodnji se Valinica vsled svoje omejene kapacitete že danes težje prilagaja potrebam proizvodnje in bo brez rekonstrukcije in povečanja z dograditvijo novih inkubatorjev že drugo leto odločno premala za nameravani tempo rasti naše proizvodnje.

Kolektiv »Perutninskih farm« s skupno 100 zaposlenimi je dokaj skromen, vendar poln ambicij in zaupanja vase, a kar je najvažnejše mlad in sposoben, da opravlja težko in odgovorno nalogo razvoja in napredka industrijskega perutninarstva. Zavedati se namreč moramo, da izboljšani proizvodni rezultati, ki smo jih dosegli, niso samo rezultat ustvarjenih pogojev za sodobno proizvodnjo (objekti, oprema), temveč tudi sad prizadevanj in večletnega pridobljenega znanja in izkušenj celotnega kolektiva. V svoji perspektivi predvidevamo še velika vlaganja v povečanje kapacitet in v izpopolnjevanje tehnološkega procesa in v vse tisto, kar bo doprineslo k boljši organizaciji, zmanjšanju proizvodnih stroškov in še k večji kvaliteti našega proizvoda.

Mr. Kac Franc, dipl. vet.

Objekti na farmi Sela



# Poročilo iniciativnega odbora

Tovarišice in tovariši!  
Pred dvema mesecema je bil na pobudo Osnovne organizacije Zveze komunistov Mesokombinata »Perutnina« Ptuj ustanovljen Iniciativni odbor za formiranje Mladinske organizacije v podjetju. Naloga tega odbora je bila izvršiti priprave za sklic mladinske konference, na kateri bi izvolili mladinsko vodstvo in se pogovorili o bodoči vlogi in nalogah mladine v naši delovni organizaciji.

Pristop k izvedbi te akcije ter sam način dela Iniciativnega odbora je bil sprejet resno in s polno odgovornostjo, s čimer so bili ustvarjeni realni pogoji za konstituiranje Mladinske organizacije, ki jo bomo danes izvršili.

Iniciativni odbor je med tem časom imel nekaj sestankov, na katerih je razpravljalo o mladinski problematiki v podjetju in to iz širšega vidika kot so ga zahtevali priprave na konferenco. Sklicani so bili tudi sestanki mladine po obratih, katerih so se udeležili člani našega odbora. Ti sestanki so po posameznih delovnih enotah različno uspeli, glede na udeležbo in razpravo mladine na njih. V klavnici perutnine, kjer je zaposlenih največ mladih, je bila udeležba najslabša. Vzrok za to je treba najbrž iskati v slabo izbranem času sklica tega sestanka. Ne glede na to pa skupna ocena opravljenih mladinskih sestankov kaže, da so pogoji za formiranje Mladinskega aktiva v našem kolektivu dozorili in da precejšnje število mladih želi imeti svojo organizacijo. O pripravljenosti mladine za delo in izvenpoklicno angažiranost govori tudi anketa, ki jo je pripravil Iniciativni odbor in jo dal v izpolnitev tistim članom mladine, ki so se udeležili prvega sestanka. Iz teh podatkov sledi, da se je cca 70 mladincev pripravljeno takoj povezati in vključiti v Mladinsko organizacijo in da so v njej pripravljeno delati na različnih področjih družbene aktivnosti, zlasti še na področju športa in rekreacije.

V našem podjetju je zaposleno veliko mladine. Od skupnega števila članov delovne skupnosti, ki jih je nekaj čez 600, je 212 članov mlajših od 27 let, od katerih je 136 moških in 76 žensk. Če k temu prištejemo še 74 učencev v gospodarstvu, ki se izobražujejo v naši delovni skupnosti, se skupno število mladih povzpne na 286 članov, kar predstavlja močno mladinsko za-

stopstvo v našem podjetju.

Po posameznih obratih je stanje zaposlene mladine naslednje:

	sk	ž	m
Klav. perutnine	91	34	57
Tov. krmil	12	1	11
Klav. živine	18	—	18
Maloprodaja	19	6	13
Obrat za Kooper.	16	10	6
Farma brojler.	11	4	7
Farma kokoši	17	11	6
Valilnica	4	3	1
Servisna služ.	14	—	14
Skupne služ. s prodaj. skladi.	10	7	3

Iz teh podatkov vidimo, da je naša delovna organizacija primerno mesto za zaposlovanje mladine ali boljše povedano, da je ta nepogrešljiv faktor, brez katerega bi si težko predstavljali ustrezno kadrovsko strukturo. Visoka stopnja tehnične opremljenosti, ki jo spremlja večja intenzivnost dela, zahteva vitalnejši kader, ki ga srečamo prav v mladinskih vrstah. Leta je edini sposoben uspešno izvrševati vrsto nalog, kjer starejši odpovedo, t. j. predvsem tam, kjer je potrebna večja spretnost, kot n. pr.: delo na tekočem traku oziroma kjer se je treba podrediti vsiljenemu tempu dela, ki ga diktira stroj. Zato ni slučaj, da imamo n. pr.: v Perutninski klavnici, ki v tem pogledu prednjači, več kot 55% mladincev, ki uspešno parirajo s tehničnim ritmom proizvodnega procesa.

Tej množici mladih ljudi, ki jih srečamo v vseh obratih, največ pa v mesnem sektorju, pa je bilo v dosedanjem delu namenjeno premalo pozornosti. To še posebej velja za delavce, ki prihajajo k nam iz kmečkega zaledja in se tu prvič srečajo z moderno industrijsko proizvodnjo in njenim načinom življenja. Najbrž premalo poskrbimo zlasti v prvem obdobju vživljanja mladine v kolektiv, saj je to obdobje najtežje. Že samo dejstvo, da se mora mlad delavec začetnik navaditi na red in disciplino ter osvojiti naloge, na delovnem mestu, da ne govorimo o fizičnem naporu, ki ga spremlja, spoznamo, da je tem kadrom potrebna dodatna pomoč, ki se ne odraža v skrbi za ustrezno priučevanje, da je tu potrebno več strpnosti in dobrih odnosov od strani vodilnega kadra, vsposodbujanja in če je treba tudi v tolerančnosti do nenamernih začetnih napak. Če bi z mladimi delavci tako ravnali, kar ni vedno slučaj, bi verjetno preprečili velik osip v zaposlovanje začetnikov, ki se nam dokaj močno pojavlja.

Poseben pomen organiziranosti mladine se mora v bodoče odražati tudi preko vzgoje in izobraževanja mladih delavcev v širšem smislu. Pred vse člane delovne skupnosti, vključno z mladino se danes postavljajo ne le samo naloge iz dela, ampak tudi iz področja dobrega delavskega samoupravljanja. Naš proizvajalec ni več v položaju meznega delavca, temveč njemu pripada pravica soodločanja in upravljanja z družbenimi sredstvi. To pa zahteva veliko znanja in prizadevnosti ljudi pri razreševanju proizvodnih, še bolj pa družbeno-ekonomskih procesov, brez katerih ni dobrega samoupravljanja.

Izobrazbena struktura našega delovnega kolektiva pa ni najboljša. Od skupnega števila nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcev je 29 članov, ki ima samo od enega do treh razredov osnovne šole, 247 delavcev ima od 4 do 7 razredov osnovne šole, in le 57 članov poseduje popolno osemletko. Na žalost so v tem razmerju tudi mladi delavci, čeravno so ti imeli več možnosti v izobraževanju od starejše generacije, pa vendar zaradi razno raznih razlogov niso uspeli izkoristiti šolskih let za večjo osnovno izobrazbo. Takšno stanje v izobrazbeni strukturi nalaga podjetju še posebno skrb za vzgojno izobraževalno delo, ki pa žal tudi pri nas ni najbolj razvito. Mladim ljudem je potrebno dati predvsem več družbeno-ekonomskega znanja, zanemarjati pa ne bi smeli tudi strokovnega izpopolnjevanja za delo, če hočemo, da bo produktivnost dela rastla in da bomo šli korak s tehničnim napredkom v proizvodnem procesu. V lanskem letu in že prej je podjetje sicer priredilo tečaje za pridobitev polkvalifikacije, skozi katere je šlo doslej cca 50 delavcev, predvsem mladine. Tu so torej bili načeti nekateri izobraževalni ukrepi, ki pa še niso zadostni. Menimo, da je s takim načinom izobraževanja treba nadaljevati in pri tem iti še bolj v širino, celo do priznavanja internih kvalifikacij. Izobraževanje v delovni organizaciji ima velike prednosti. Delavci potemtakem ne pridobivajo samo strokovnega in družbeno-ekonomskega znanja, pač pa bolj spoznavajo podjetje, se v njega vraščajo in se navezujejo na podjetje. V interesu mladih delavcev in delovne organizacije bi prav tako bilo, če bi se v bodoče v sklopu izobraževalnih procesov uvedli uvaljni tečaji za vse navosprijete delavce, na katerih bi začetnike seznanili s podjetjem, njeno organizacijo dela in samoupravljanja, politiko delitve osebnih dohodkov in varstva pri delu. To bi gotovo koristno vplivalo na vraščanje in dobro počutje ljudi pri premagovanju začetnih težav.

Številno zastopstvo mladine pri delovni organizaciji bi

bilo potrebno tudi bolj upoštevati pri volitvah v samoupravne organe. Mladi ljudje niso bili doslej primerno zastopani, niti v Svetih po obratih, še manj pa v centralnih organih upravljanja. V sedmih obratih Svetih je vključeno le 9 mladincev, v delavskem svetu sta dva mladincev, medtem ko v kolektivnih izvršilnih organih ni nobenega mladega delavca. Z večjo aktivizacijo mladih, ki se naj v bodoče manifestira preko mladinske organizacije, se bo stanje v mladinskih vrstah sigurno popravilo, kajti s tem bo ustvarjena bolj neposredna vez med mladino, vodilnimi strukturami v podjetju, organi upravljanja in političnimi organizacijami.

V naši delovni organizaciji prevladuje zlasti pri subjektivnih silah prepričanje in zavest, da se čas ni ustavljal in da je treba dati čim širše možnosti tudi mladim ljudem, da se vključijo v sodobna podjetniška dogajanja, da v njih rastejo in se učijo ter pri tem izrabljajo svojo mladostno energijo v dobrobit in perspektivo vseh zaposlenih v organizaciji združenega dela.

Važno področje vzgojnega dela z mladino sta tudi njena zabava, šport in razvedrilo. Mladina organizirana v ustreznih sekcijah in krožkih si lahko danes privoščijo mnogo zabave in primerne razvedrila. Žal pa se naši delavci vse premalo povezujejo v takih organizacijah. To pa ne pomeni da pri naši mladini ne obstaja interes za zabavo in športno življenje, pač pa so jim te oblike povezovanja premalo dostopne. Zato bo potrebno v podjetju in izven njega organizirati športno pa tudi zabavno življenje za naše mladince. Možnosti za to je dovolj. Potrebno je izvesti le primerno organizacijo in izvoliti posamezna vodstva ter začeti z delom. Podjetje bo prav gotovo taka prizadevanja podprlo tudi z finančnimi sredstvi.

Tovarišice in tovariši! Namen današnje konference ni na dolgo in široko obravnavati vse mladinske problematike, ker je to vprašanje preširoko, da bi ga lahko na enem sestanku v celoti obravnavali. Danes smo se zbrali predvsem zato, da se pomenimo o naši bodoči organiziranosti v okviru mladinske organizacije, ki jo želimo tokrat ustanoviti. Današnja konferenca naj da odgovor zlasti na ta vprašanja. Pri tem je pomembno temeljito razmisliti tudi o kadrovskih vprašanjih, kajti prav od tega bo odvisno kako bo mladina uspela v bodoče organizirati svoje vrste.

Ustanovni občni zbor je nato izvolil devet članski odbor Mladinske organizacije, katerega predsednik je postal Cimerman Milivoj, kmet, tehnik iz obrata »Kooperacija« Hajdina in tako je bila s tem konstituirana Mladinska organizacija, katero smo v podjetju že dalj časa pogrešali.

# Nekaj iz gospodarskega načrta za leto 1973

V gospodarskem načrtu za leto 1973 smo si zadali osnovne cilje, ki jih moramo doseči v tem letu.

Načrt fizičnega obsega proizvodnje je delavski svet sprejel že v decembru leta 1972, pred dnevi pa finančni in druge načrte.

Obseg proizvodnje temelji na polnem izkoriščenju zmogljivosti obratov perutninskega sektorja, kakor tudi drugih. Najbolj bomo povečali rejo piščancev pri kooperantih, in sicer za 23 %. Skupno bomo vzredili skoraj 13.000.000 kg piščancev. Na nivoju podjetja bo povečanje proizvodnje znašalo 13 %. Dosežena proizvodnja v prvem trimesečju nam zagotavlja, da bomo ob dobrem delu načrt proizvodnje lahko dosegli, pa tudi preseglji.

V letu 1973 načrtujemo 550.000.000 din celotnega dohodka, kar je za 28 % več kot lani. Prekoračitev 50 starih milijard realizacije je pomemben mejnik v razvoju podjetja.

Družbeni produkt bo narasel od din 61.620.000 na din 66.443.000 ali za 8 %. Relativno zaostajanje družbenega produkta je posledica zamrznjenih cen v prvem trimesečju.

Tak družbeni produkt bomo lahko dosegli le ob stabiliziranih cenah surovin ter ekonomični proizvodnji v vseh fazah.

Rast dohodka za 6 % pomeni relativno zaostajanje, kar je posledica cen.

Pri osebnih dohodkih predvidevamo povečanje za 9 %. Vrednost točke je v načrtu osebnih dohodkov povečana za 0,10 din. Nekvalificiranim in polkvalificiranim delavcem je dodano 20 točk z namenom povečati najnižje osebne do-

hodke. Povečanje osebnih dohodkov temelji na pričakovanju, da bomo povečali produktivnost za 9 %.

Primerjava nekaterih poslovnih kazalcev je naslednja:

	(v 000 din)		
	Doseženo v letu 1972	Načrt 1973	Indeks 73/72
Celotni dohodek	429.030	550.000	128
Materialni stroški	384.906	503.240	131
Od tega:			
amortizacija	17.496	19.683	113
Dohodek	44.124	46.760	106
Družbeni produkt	61.620	66.443	108
Osebnih dohodki	20.319	22.150	109
Ostane dohodka	18.071	17.000	94
Število zaposlenih oseb	636	659	103,6

Za leto 1973 je značilno, da bomo naložbe za osnovna sredstva še povečali.

Delavski svet je potrdil naslednje večje investicije v letu 1973:

1. Dovršitev perutninske klavnice	din	10,492.955
2. Del tretje skupine objektov farme nesnic Kidričevo	din	9,626.306
3. Četrta skupine farme nesnic Kidričevo	din	16,947.598
4. Kafilerija	din	6,271.965
5. Dovršitev izgradnje hlevov pri kooperantih iz leta 1972	din	11,830.000
6. Program izgradnje hlevov pri kooperantih za leto 1973	din	29,281.482
<b>SKUPAJ</b>	din	<b>84,450.306</b>

naložbe, ki jih bomo pričeli izvajati v letu 1974.

Z dovršitvijo naštetih investicij bomo naredili najvažnejši korak za doseg srednjeročnega programa.

Berden Martin, dipl. oec.

besed sem se resnično zelo razveselil. Enako prisrčno mi je stisnil roko član predsedstva SFRJ Marko Bulc, ki nam je želel v nadaljnjem delu še mnogo uspehov. Ker je Marko Bulc tudi predsednik Lovske zveze Jugoslavije, sva seveda takoj izmenjala nekaj misli o nadaljnjem razvoju in politiki lovstva. Ko sem ga povabil, naj pride v lovski sezoni tudi kaj v Ptuj, je obljubil, da bo zelo rad prišel, če ga bomo povabili. Daljši razgovor sem imel tudi s predsednikom gospodarskega zbora skupščine SRS Tonetom Boletom, katerega je še posebej zanimalo, kako gospodarimo in živimo v manj razvitih področjih. Iskreno nam je čestital tudi podpredsednik skupščine SRS Jože Brilej, predsednik izvršnega sveta SRS Andrej Marinc, sekretar sekretariata CK ZKS Franc Šetinc, predsednik republiškega zbora skupščine SRS Miran Goslar, republiški sekretar za gospodarstvo Marjan Dolenc, v. d. predsednika Zveze sindikatov Slovenije Jože Globačnik, predsednik Zadruga zveze Slovenije Andrej Peteln in drugi ugledni gostje. Istočasno so nas kar pridno »oblekali« novinarji javnih informativnih sredstev, ki so nas zvedavo spraševali razne podrobnosti o doseženih rezultatih ter o načrtih za bodočnost.

Predsednik izvršnega sveta SRS ing. Tone Tribušon se je zlasti zanimal za probleme, s katerimi se srečujemo ob nakupih surovin v Vojvodini. Zanimali so ga predvsem pogoji in možnosti nabave kornice in drugih žitaric. Obrazložil nam je podrobni program slovenskega izvršnega sveta, ki je sprejel svoj koncept glede teh nabav. Želel je, da bi se tudi »Perutnina« vključila v ta koncept ter ga pomagala uresničevati.

Še posebej prisrčno mi je čestital k prejeti častni diplomu generalni direktor »Gorenja« Velenje Ivo Atelšek, ki je poudaril, kako zelo je vesel, da je to priznanje odšlo v Ptuj. Zanimalo ga je tudi, kako delamo v »Perutnini« in kakšni so naši bodoči načrti. Enako prisrčen pozdrav in razgovor sem izmenjal z glavnim direktorjem

ta čestital član sveta federacije in prvi komandant slovenske partizanske vojske Franc Leskošek-Luka. Ko sem tudi voščil za Novo leto z željo, da bi bilo vsaj takšno, kot je bilo preteklo, me je takoj odrezavo popravil: »Ne, biti mora boljše, kot je bilo preteklo!« Teh optimističnih

Slavnostni govor nagrajencem 5. Kraigherjeve nagrade



## Čestitali so nam

Letošnje svečane podelitve Kraigherjevih nagrad smo se iz Ptujja udeležili poleg našega nagrajenca generalnega direktorja Iva Tomaziča še predsednik skupščine občine Ptuj Franjo Rebernak, sekretar občinskega komiteta ZKS Franc Tetičkovič, predsednik zveze sindikatov občine Simon Pešec ter jaz kot predsednik delavskega sveta »Perutnina«.

S prijetnimi občutki in ponosom smo se pripeljali v Ljubljano. Bili smo radostni, ker je vendarle enkrat tudi tako visoko in častno priznanje, kot je nagrada Borisa Kraigherja, prišla v Ptuj, v manj razvito in kmetijsko področje.

Podelitev nagrad in častnih diplom je bila zelo slovesna. Na slavnosti so bili prisotni vsi najvišji slovenski predstavniki iz gospodarstva in družbeno političnega življenja.

Po končani slavnostni izročitvi nagrad in častnih diplom nas je vse navzoče povabil predsednik slovenske gospodarske zbornice na cocktail, na katerem so nam še posebej vsi navzoči s stiskom rok osebno čestitali k podeljenim javnim priznanjem ter zaželeli v nadaljnjem delu še mnogo ugodnih poslovnih in proizvodnih rezultatov. Ker se je tudi pravkar začelo Novo 1973, leto smo si ob tej priliki tudi izmenjali čestitke in želje. Prisotni so generalnemu direktorju čestitali za prejeti nagrado Borisa Kraigherja, meni pa za podeljeno častno diplomu kolektivu »Perutnina«, katero sem kot predsednik delavskega sveta imel čast prevzeti.

Med prvimi mi je k podelitvi častne diplome poleg predsednika slovenske gospodarske zbornice Leopolda Krese-

# Kooperacijska proizvodnja v letu 1972

Z vzrejo brojlerjev se je lansko leto v 9. občinah v polletni sezoni bavilo preko 300 kooperantov, konec decembra 1972 pa je bilo istih 275, to je takih, ki vzrejajo skozi vse leto. Če pogledamo število kooperantov po občinah oz. področjih je stanje sledeče:

Občina	Štev. kooperatorov	% dosežene skupne proizvodnje
Ptuj	89	31,6
Slov. Bistrica	89	28,9
Slov. Konjice	46	17,9
Maribor	28	10,0
Radlje	5	3,6
Lenart	7	2,2
Gornja Radgona	2	0,7
Čakovec	1	0,5
Ormož	7	2,1
Ostali	1	2,5
<b>SKUPAJ</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>

Iz analize posameznih kooperantov po strukturi vidimo, da je bilo čistih kmetij — kooperantov 128 ali 47 %, mešanih kmetij 93 ali 34 % in ostalih 51 ali 19 %. Iz navedenega lahko zaključimo, da je ta veja kmetijske proizvodnje interesantna za vsakega, ki ima pač pogoje za tako rejo, to je da ima objekt za vzrejo izven večjega nasleja in veselje, potrebno znanje oz. določene izkušnje.

(Nadaljevanje s 5 strani)

»Kovinotne« iz Celja Francem Krivcem. Za generalnim direktorjem združenih slovenskih železarn Gregorjem Klančnikom, mi je segel v roko človek, katerega so vsi poznali, meni pa je bil neznan. Ko sem ga vprašal po imenu, mi je odvrnil, da je bolje, da ga ne poznamo. Končno pa mi je vseeno povedal, da je predsednik odbora Sklada skupnih rezerv SRS in da je ing. Ivan Pariš ter ga dobro poznajo le samo slabše likvidna podjetja. Odvrnil sem mu, da mi je vseeno drago, da sem ga spoznal, dodal pa sem, da je bolje imeti več prijateljev kot sovražnikov, če slučajno zaideš v težave.

Cas je potekel in tako smo skupaj s predstavniki iz Maribora, ki so tudi spremljali svojega nagrajenega direktorja MTT Svetozarja Vesnaverja, zapustili svečano dvorano gospodarske zbornice ter se napotili proti domu.

Ko sem se spuščal po stopnicah palače slovenske gospodarske zbornice, so me obdajale misli, da smo v »Perutnini« doslej res veliko storili in zato nam daje danes najvišji slovenski gospodarski in politični vrh javno in častno družbeno priznanje.

Drago Čater

Povprečna proizvodnja v letu 1972

Manjko v %	povprečna teža v kg	poraba krme v kg
5,12	1,63	2,24

Višji procent manjka kot je normalen, izhaja delno iz letnih mesecev, ko je toplotni udar ugonobil cca 16.000 kom piščancev, predvsem starih nad 30 dni in je tako tudi škoda bila velika. Delno pa je tudi odraz porabe piščancev doma ob priliki odpreme (lovljenje in nalaganje). Kot vemo se je manjko v drugem polletju normaliziral.

Ker se zopet bliža letno obdobje, bo strokovna služba obrata pri vsakem kooperantu s pomanjkljivo umetno ventilacijo predlagala dodatno montažo ventilatorjev, kar bo sigurno močno zmanjšalo morebitne pojave izpada proizvodnje iz navedenih vzrokov.

Obratni svet je na zadnji seji dne 31. 3. 1973 sprejel sklep o zmanjšanju višine likvidacije takih škod pri kooperantih, ki se bodo ponavljale in katerih vzrok so pomanjkljiva tehnična opremljenost (ventilacija, razsvetljava in slično), predvsem zaradi tega, da bi sklad rizika bil v pravem pomenu solidarnostni sklad in ne bi pridni ter disciplinirani rejci plačevali malomarnost neresnih.

Trgovske poslovalnice Hajdina, Turnišče, Slovenija vas in Ptuj so dosegle skupno 6.461.128 din prometa njihova dejavnost pa je preskrba z reprovromaterialom za kmetijstvo in z gradbenim materialom za kooperante, ki adaptirajo stare zgradbe ali gradijo nove objekte za vzrejo piščancev brojlerjev.

Izobraževanje sedanjih in bodočih kooperantov je organizirano v zimskem obdobju v obliki 2-dnevnih strokovnih tečajev, ki jih je v letu 1972 obiskalo 64 slušateljev. Predavali so strokovnjaki podjetja, kar je podrobno in konkretno prispevalo k reševanju in spoznavanju tehnoloških problemov in medsebojnih odnosov.

Samoupravni organi obrata so v preteklem letu svoje delo uspešno opravili. Obratni svet je imel 3 seje, sklad rizika tudi 3 seje, hranilno-kreditni odbor 8 sej in svet delovne skupnosti 13 sej. Vsak izmed navedenih samoupravnih organov je razpravljal in sklepal o zadevah za katere je bil pristojen.

Delo samoupravnih organov v preteklem obdobju je bilo uspešno. V bodoče bo lahko še boljše, saj ustavni amandmaji in republiški zakon o združevanju kmetov dajeta zadostno podlago za vsebinsko boljše in zahtevnejše delo v novih organizacijah

samoupravnih oblik Temeljnih organizacij združenega dela.

Če smo ocenjevali opravljeno delo, je prav, da se ozremo tudi na postavljene naloge za leto 1973.

Na seji obratnega sveta dne 31. 3. 1973 je bil sprejet proizvodni program za letošnje leto, kakor tudi plan prometa v trgovskih poslovalnicah. Po mesecih je predvidena sledeča dinamika vhljevitve in vzreje:

Mesec:	DSP komi: (000)	vzrejeno kom	vzrejeno ton
november 1972	424	—	—
december 1972	397	—	—
januar 1973	503	407	610
februar 1973	450	381	572
marec 1973	631	483	725
april 1973	525	432	648
maj 1973	674	606	909
junij 1973	523	504	756
julij 1973	664	647	971
avgust 1973	675	502	753
september 1973	672	637	935
oktober 1973	633	648	972
november 1973	665	645	967
december 1973	592	608	912
<b>Skupaj:</b>	<b>7.207</b>	<b>6.500</b>	<b>9.750</b>
januar 1974	—	638	957
februar 1974	—	569	854

V predvideno dinamiko vzreje so vključeni tudi kooperanti, ki še vzrejajo za nas preko kombinatov in zadrug KK Gornja Radgona, AK-KZ Lenart, in KK Slov. Bistrica. Trgovske poslovalnice bi naj ustvarile skupno 7.100.000 din prometa kar je povečanje istega v primerjavi z lani doseženim za cca 10 %.

Predvidena investicijska dejavnost bo usmerjena v povečanje števila vzrejnih prostorov s preureditvami obstoječih gospodarskih poslopij ali novogradnjami objektov za vzrejo brojlerjev pri kooperantih. V letošnjem letu bo Mesokombinat »PERUTNINA« preko hranilno-kreditne službe zopet omogočil nada-

ljno kreditiranje adaptacij in novogradenj po doslej veljavnih kriterijih in tako omogočil, da bi tudi v letu 1974 zopet lahko povečali število vhljevitve dan starih piščancev ter oddajo vzrejenih. Zelo pa bi si morali vsi skupaj prizadevati, da bi tudi interesenti v ptujski občini bili deležni teh kreditov v mnogo večji meri, še posebej ob dejstvu, da ima skupščina občine Ptuj veliko razumevanje, (hitro uredijo lokacijska dovoljenja, pa tudi olajšave pri odpisu davkov — glej občinski odlok).

Morda je prav, da v tem trenutku in priliki, ko smo govorili o preteklem delu ter načrtih za leto 1973 povemo tudi nekaj bistvenih prednosti, ki jih kot sedanji ali bodoči kooperant imate pri nas:

— ugodni kreditni pogoji za novogradnjo ali adaptacijo brojlerskih objektov. S to proizvodnjo boste specializirali svoje gospodarstvo;

— vzredite lahko najmanj 5 turnusov v letu in ob dobrem delu dosežete zelo zanimiv dohodek;

— lastna sredstva ste sigurno varno naložili;

— proizvodnja je kontinuirana in od vremena neodvisna;

— potrebne piščance in krmo dobite dobavljene na dom, vzrejene vam odpeljamo z dvorišča;

— delovna in uspešna strokovna ter veterinarska služba skrbita za vaše brojlerje;

— takoj po oddaji v klanje dobite obračun in izplačilo

— veliko perspektive za nadaljno proizvodnjo;

— znana sodobna in dobra tehnologija vzreje;

— odbro stoječe podjetje s katerim lahko vspostavite dolgoročne solidne poslovne odnose.

Če imate možnost, povečajte sedanje kapacitete vzrejnih prostorov ali svetujte to vašim znancom in prijateljem.

Reisman Jože, ing. agr.

## Sprememba obračunskih cen

Pred dnevi so vsi kooperanti prejeli pismeno obvestilo o spremembi obračunskih cen za oddane žive brojlerje.

Sprememba obračunskih cen je bila potrebna predvsem zato, ker se je proti koncu lanskega leta in v začetku letošnjega leta bistveno podražila cena uvoznih surovin za sestavo krme kot so ribja moka in soja. Jasno je, da je cena valilnega jajca in izvaljenega piščanca bila tudi dražja, če so kokoši nesnice jedle dražje krmo.

In kaj je bistvo spremene obračunskih cen?

1. Da se po spremenjenih obračunskih cenah obračunajo vsi oddani brojlerji od 1. aprila 1973 naprej, to je tisti piščanci, ki so bili vhljevitvi vključno od 6. februarja 1973 dalje.

2. Prejeta krmila in prejeti piščanci od 6. februarja naprej se seveda tudi obračunavajo po spremenjenih obračunskih cenah.

3. Vhljevitvi piščanci pred 6. februarjem in oddani v zakol do vključno 31. marca so se obračunali z vsemi elementi po doslej veljavni Tabeli tarif.

4. Pri spremenjenih obračunskih cenah se zaslužek zboljšuje vsem tistim rejcem, ki bodo proizvodni ciklus — turnus zaključili s porabo krme vsaj z 2,23 kg za 1 kg prirasta. V kolikor pa rejci dosežejo nižjo porabo krme od 2,23 kg, pa se zaslužek rejca stopnjuje in obratno, v kolikor rejec doseže višjo porabo krme od 2,23 kg.

Na višino zaslužka vpliva tudi manjko piščancev, ki ne

# Delo hranilno kreditnega odbora

V drugi polovici lanskega leta in v začetku letošnjega leta je bilo delo hranilno kreditnega odbora precej razgibano in sicer iz več razlogov:

1. »Perutnina« je uspela priskrbeti bančna sredstva in lastna sredstva za novogradnjo brojlerskih farm in adaptacijo obstoječih gospodarskih zgradb za vzrejo piščancev.

2. Zaradi doseganja dobrih proizvodnih rezultatov se je izboljšal tudi finančni obračun.

3. V drugem polletju se je zaradi delne odmrznitve ma-

loprodajna cena perutninskega mesa nekoliko zvišala in tako so od dobljene razlike tudi kooperanti dobili ustrezni del v zvišani obračunski ceni oddanega živega piščanca.

Vsi bodoči ali sedanji kooperanti imajo enake možnosti za najetje dolgoročnega kredita za novogradnjo ali adaptacijo brojlerskih farm, izpolnjevati morajo le sledeče osnovne pogoje in morajo imeti:

— odobreno lokacijsko dovoljenje;

— soglasje elektrodistribucijskega podjetja za preskrbo objekta z električno energijo;

— svojo parcelo;

— pitno vodo v zadostni količini;

— dostopno kamionsko cesto ob vsakem vremenu;

— kompletni svoj les za ostrešje in opaže;

— svoj gramoz;

— potrebno delovno silo pri gradnji;

— veselje, voljo ter delovno silo za oskrbo reje, ko objekt prične s proizvodnjo;

— pri adaptacijah najmanjšo skupno kapaciteto vhlavitve 2.500 kom.

Kreditni odbor v sestavi 5 članov je v lanskem letu prejel 110 prošenj za odobritev kredita. Ker pa nekateri prosilci niso izpolnili prej navedenih osnovnih pogojev, ki predstavljajo v bistvu prosil-

čevo lastno udeležbo, je kreditni odbor odobril:

— 25 prosilcem kredit za novogradnjo brojlerskih farm s kapaciteto v turnusu 10.000 kom ali 260.000 kom enkratne vhlavitve v skupni vrednosti 4.250.000 din;

— 18 prosilcem kredit za novogradnjo brojlerskih farm s kapaciteto 5.000 kom DSP v turnusu ali skupaj 100.000 kom enkratne vhlavitve v skupni gradbeni vrednosti 1.620.000 din;

16 prosilcem kredit za preureditev obstoječih gospodarskih zgradb za skupno 55.200 kom enkratne vhlavitve v skupni gradbeni vrednosti 331.500 din;

Skupno je bilo odobreno 59 prosilcem kredita v višini 6.201.500 din s kapaciteto enkratne vhlavitve 415.200 kom DSP.

Tudi od odobrenih primerov še vsi ne bodo kreditov koristili, ker imajo nekateri izredno velike težave z električnimi priključki ali lokacijskimi dovoljenji, kar pa je osnovni pogoj za pričetek koriščenja odobrenih sredstev.

V prvi fazi je kar 51 % prosilcev iz področja Slov. Konjic, okrog 14 % iz Slovenske Bistrice, 11 % iz Ptujja ter 24 % iz ostalih občin. Želja podjetja, obrata in tudi kreditnega odbora je, da se število interesentov močno poveča v ptujski občini.

Interesenti gradijo po tipskem projektu za 10.000 ali 5.000 kom enkratne vhlavitve v prtilični izvedbi. Projekt obstoja tudi za etažno izvedbo, ki bi v bodoče prišel v poštev le v res izjemnih primerih. Strokovnjaki »Perutnine« so namreč ob koncu lanskega leta ob priliki obiska v Angliji ugotovili, da niti enega objekta nimajo z etažno izvedbo, predvsem zaradi tega, ker je v etaži onemogočena mehanizacija del (odvoz gnoja, dovoz stelje itd.). Princip gradnje prtiličnih objektov se je v tej deželi v celoti uveljavil kljub temu, da je 1 m<sup>2</sup> gradbene parcele izredno drag.

Tudi v bodoče bo kreditni odbor odobral kredite za novogradnjo ali adaptacije s kapaciteto v enem turnusu po največ 10.000 kom vhlavitve. Dosedanje izkušnje v proizvodnji v objektih z večjo kapaciteto ugotavljajo, da rejci v teh objektih ne obvladajo konstantno kvalitete proizvodnje bodisi iz organizacijskih ali tehnoloških vzpnanj.

Za prosperiteto razvoja brojlerske proizvodnje bi naj vsak kooperant bil tudi propagandist in v vsakdanjem razgovoru s sovaščani poskušal pridobiti novega člana te skupine in trdne hišec Ves trudi pa je usmerjen v uresničitev srednjeročnega programa, to je za vsakega Jugoslovana po enega piščanca, vzrejenega pri Mesokombinatu »PERUTNINA' Ptuj.

Predsednik hranilno kreditnega odbora  
Drago Lepšina

Reisman Jože, ing. agr.



Svečana seja DS Mesokombinata »Perutnina« po podelitvi nagrade Borisa Kraigherja

## za rejce piščancev

smo biti večji od 4 %, oziroma 5 % od vhlavljenih DSP in dosežena čim višja povprečna teža.

letošnjem letu znova predvideva. V tem primeru se bo morala tudi amortizacija grelcev povečati in bi jo ob-

Obračunske cene oddanih brojlerjev franco rejec:

— do povprečne teže 1,21 — 1,40 kg za 1 kg 11,80 din

— nad povprečno težo 1,41 kg za 1 kg 11,90 din

— pod povprečno težo 1,20 kgpo posebno dogovorjeni ceni.

Nekateri ostali pogoji:

— do povečanja kapacitete zakola piščancev v perutninski klavnici in spremenjenega načina transporta se čas nakladanja v gajbe ne bo spremenil in ostane 2.000 kom na ro, oziroma 1.500 kom v 45 minutah.

— amortizacija grelcev tajfunov se obračunava po turnusu 420,— din. V lanskem letu je zakonodajalec predpisal za določena osnovna sredstva povečanje osnovne vrednosti (revalorizacija) in jo v

računali ob turnusu.

Hranilno kreditni odbor je o navedeni problematiki razpravljal in sprejel sklep, da omogoči vsem kooperantom nakup teh grelcev na kredit in sicer na 10 obrokov, to je 10 turnusov (tajfunov in masterjev).

Prav tako je hranilno-kreditni odbor sprejel sklep, da se omogoči nakup krmilnih travok na kredit tistim uporabnikom, ki kreditnih pogojev še niso sklenili, so pa

jih prevzeli v uporabo že leta 1970 ali 1971.

Z ozirom na to, da se s spremenjenimi obračunskimi cenami spreminja tudi končna vrednost brojlerja, bi se kooperanti na predvidenih zborih po proizvodnih okoliših morali dogovoriti za povečani prispevek v sklad rizika-Predlaga se, da se prispevek zviša v sorazmerju s povečano vrednostjo piščanca to je cca 30 % ali od sedanjega prispevka 0,025 din po kg na 0,033 din po kg, sicer se lahko zgodi, da bi kateri od kooperantov pri večji škodi zaključil proizvodnjo z izgubo.

— Pri vzrejnem času bomo še vedno morali ostati na starem povprečju in sicer največ 58 dni najmanj 51 dni toliko časa, dokler ne bomo v perutninski klavnici pričeli z zakolom z eno izmeno, ki bo zaklala 5.000 do 6.000 kom na uro, kar predvidevamo z drugo polovico leta.

# Pišek Roman že 7 let kooperant „Perutnine“

Na desni strani ob cesti, ki pelje mimo Tovarne volnenih izdelkov Majšperk proti Stopercam, stoji prijazna domačija Pišekovih. V hiši, na kateri pove številka, da je tam Breg 17, danes samujeta le gospodarja Roman in njegova žena Frančiška, sin Roman mlajši pa služi vojaški rok v Ljubljani, kamor so ga poklicali ob koncu letošnjega marca.

Za dva človeka je dela kar preveč na 14 ha zemlje, od katerih je osem obdelovalne, šest pa gozda. Gozd jim nudi drva za domače potrebe, travnik in njive pa v glavnem krmijo za živino: deteljo, seno, koruzo, nekaj malega pa tudi krompirja in pšenice. Del pridelkov jim vsako leto vzame poplava, katera jim je lani kar trikrat povzročila škodo, da je bilo zato kar eno tretjino manj pridelka. Pišekovi so lani modernizirali hlev za živino, v katerem sedaj pitajo 5 krav molznic in 10 govejih pitancev. V prizidku stanovanjske hiše, katerega so tudi pred dvema letoma obnovili, pa pitajo že 7 let piščance ki so jih do sedaj vzredili že nad 220 ton žive teže, kar je dalo toliko mesa kot 440 govejih pitancev.

Pišekovi dosegajo vedno zelo dobre rezultate v reji piščancev, zato jih tudi z veseljem redijo. Zdaj jih naenkrat vzamejo v rejo po tri in pol tisoč, v načrtu pa imajo še dograditi nov hlev za deset tisoč piščancev. Z gradnjo tega hleva pa bodo začeli, ko se bo sin vrnil iz vojske. Če bi

jim pred petimi leti strela ne zažgala kozolca, bi že bili novi objekt zgradili, tako pa so morali prej postaviti novi kozolec, kamor lahko spravljajo poljske pridelke.

Ker me je zanimalo, kako je bilo nekdanj pri Pišekovih, so mi povedali to-le:

Pred vojno so imeli Pišekovi, po domače pri »Plavcu« na Bregu 17 gostilno, ki se je imenovala KRCMA PRI STAREREM HRASTU! Na južni strani domačije še danes ponosno stoji ogromen hrast, za katerega pravijo, da je star več kot 300 let. Še pred tridesetimi leti je bil tako košat, da so med njegovimi vejami imeli oder za muzikante, ki so ob nedeljskih popoldnevih igrali gostom. Hrast je še danes tako obilen, da bi dal kakih petnajst kubikov lesa oziroma drv.

Poleg gostilne so imeli Pišekovi osemindvajset ha zemlje, katero pa so razdelili med štiri svoje otroke. Oče jim je umrl pred sedemnajstimi, mati pa pred štirimi leti. Vsi štirje otroci, ki so seveda sedaj že odrasli, imajo svoj lastni dom in svoj kruh.

Roman je ostal na domačiji, kamor je pred dvajsetimi leti pripeljal ženo, ki je bila doma na Ptujski gori. Pred devetnajstimi leti se jima je rodil sin, ki je dokončal osemletko v Majšperku, dvoletno kmetijsko šolo pa na Turnišču v Ptujju, nato pa je vse do odhoda k vojakom opravljal vsa dela na kmetiji ter bil tako staršema največja



Naša kooperanta Roman in Frančiška Pišek

opora pri delu. Sedaj bo očetu in materi malo lažje pri delu, saj so si v zadnjem času nabavili kar precej mehanizacije.

Seveda me je tudi zanimalo, kako Pišekovi delajo in preživljajo svoj prosti čas.

Poleti delajo dnevno po šestnajst ur, pozimi pa manj. V prostem času, katerega imajo zelo malo, gledajo zvečer TV program, zlasti jih zanimajo vremenske napovedi. Radi poslušajo tudi radijske oddaje za kmetijske proizvajalce in druge oddaje, ki so posvečene kmečkemu problemu. Redno prebirajo »Kmečki glas«, »Večer in »Ptujski tečnik«. Na veselice in druge zabave gredo le malokdaj. Kolikor jim še preostane časa, preberejo tudi kakšno knjigo.

Roman, kot kooperant tudi aktivno sodeluje pri obratu »Kooperacija« Hajdina v odboru Sklada rizika ter se redno udeležuje tudi ostalih akcij, ki jih obrat organizira.

Ko sem ob koncu še želel, vedeti, kako so zadovoljni s kooperacijskim sodelovanjem s »Perutnino«, sem bil z od-

govorom, ki se je nekako tako-le glasil, zelo zadovoljen in tudi vesel:

S »Perutnino« že sodelujejo od spomladi 1966 in so ves ta čas s sodelovanjem zelo zadovoljni. Dosedaj niso imeli v tem sodelovanju nobenih problemov ali sporov. Povedali so tudi, da so jim v tem času piščanci dali največji del zaslužka ter jim omogočili, da so že marsikaj nabavili, kar jim je na domačiji potrebno. Zlasti so zadovoljni s strokovno službo obrata, katera jim vedno daje najboljše nasvete. Upajmo, da ima tudi služba o njih najboljše mnenje.

Pohvalili so se tudi, da imajo kar se da najboljše sosedo, ki jim vedno radi priskočijo na pomoč ob nakladanju piščancev tudi ponoči, če je to potrebno.

Ob koncu smo se poslovili v želji, da bi nam vsem skupaj zdravje kar najbolje služilo ter, da bi tudi v bodoče vsaj tako uspešno sodelovali kot doslej ter dosegli še boljše rezultate.

Drago Čater

Kolektivu „Perutnine“ Ptuj in našim kooperantom čestitamo k

## 1. maju

in želimo prijetno praznovanje





# OSNUTEK SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA IN POSTOPEK ZA NJEGOV SPREJEM

Komisija, ki je v Mesokombinatu »PERUTNINA« Ptuj imela nalogo, da pripravi ustrezno gradivo za vskladitev samoupravnih odnosov z Ustavnimi dopolnili, je po vsestranskem proučevanju te problematike in na podlagi razgovorov s predstavniki družbenopolitičnih organizacij v podjetju in izven njega ter gradiva, ki je bilo v tem času objavljeno v javnih občilih, pripravila Predlog samoupravnega sporazuma, kot najvišjega samoupravnega predpisa podjetja, ki ga v tej številki PP Novic v posebni prilogi objavljamo in s tem začenjamo javno razpravo.

Člani delovne skupnosti in kooperanti se naj z vsebino Sporazuma seznanijo in aktivno sodelujejo pri njegovem končnem oblikovanju. V času javne razprave, ki bo trajala 30 dni, je možno predlagati in dajati pripombe in predloge za spremembe in dopolnitve posameznih formulacij in določil, ki se naj dajejo v pisni ali ustni obliki pri predsedniku komisije tov. Butolen Jakobu.

Samoupravni Sporazum se sprejme na Zborih delovnih ljudi z večino glasov vseh zaposlenih delavcev in kooperantov. Istočasno se bo na Zborih sklepalo o ustanovitvi TOZD oziroma o vključitvi posameznih delovnih skupnosti v določene Temeljne organizacije združenega dela. Po ustanovitvi TOZD in sprejemu Sporazuma bo delavski svet podjetja po pooblastilu Zborov delovnih ljudi razpisal volitve za prvi delavski svet TOZD in v Zbor delegatov podjetja ter določil število članov in predpisal volilni postopek.

Jakob Butolen

Na podlagi XXVII., XXIX. in XXXV. Amandmaja k Ustavi SR Slovenije in v skladu s 30. 31. in 32. čl. Zakona o združevanju kmetov (Ur. list SRS št. 22/72) sklenejo delovni ljudje Temeljnih organizacij združenega dela v sestavi Mesokombinata »Perutnina Ptuj (v nadaljnjem besedilu: »podjetje«)

## SAMOUPRAVNI SPORAZUM O ZDRUŽEVANJU IN MEDSEBOJNIH RAZMERJIH

### I. UVODNI DEL

#### 1. člen

Delovni ljudje v TOZD so se odločili, da se združijo in poslujejo v okviru podjetja, kot temeljne organizacije združenega dela, zaradi boljšega opravljanja gospodarske dejavnosti in s tem tudi izboljšanja svojega ekonomskega in družbenega položaja.

#### 2. člen

Samoupravni sporazum o združevanju sklepajo Temeljne organizacije združenega dela (v nadaljnjem besedilu: Temeljne organizacije), oblikovane na zborih svojih delovnih ljudi in sicer:

1. TOZD »Perutnina«, ki vključuje obrate: Perutninska klavnica, Perutninske farme, Tovarne krmil, Živalska klavnica, Servisne službe in Hranilno-kreditna služba.

2. TOZD obrat za »Kooperacijo«, organizi-

rana na zborih njegovih članov in delavcev

v ..... dne .....

#### 3. člen

Podjetje je organizacija združenega dela, z lastnostjo pravne osebe. Tvorijo ga delovni ljudje, organizirani v Temeljnih organizacijah. Te so: medsebojno povezane s procesom dela in trajnimi skupnimi interesi, ki izhajajo iz medsebojne odvisnosti v skupnem delu z družbenimi sredstvi, ki so v:

— ekonomičnem, rentabilnem in racionalnem poslovanju TOZD, v okviru skupne organizacije — podjetja;

— potrebi po enovitem in sinhroniziranem strokovnem usposabljanju, izpopolnjevanju in izboljševanju kadrovske strukture;

— cilju nadaljne ekonomske rasti in moči TOZD, v okviru podjetja;

— cilju nadaljne rasti tehnične in tehnološkega razvoja osnovne dejavnosti;

— potrebi po sinhronizirancem proizvodnem združenih v organizaciji podjetja; procesu in drugih dejavnosti vseh TOZD, — poslovni varnosti vsake TOZD, v okviru podjetja; — združevanju sredstev za vlaganje v razširjeno reprodukcijo in skupne naložbe TOZD v okviru podjetja.

#### 4. člen

Osnove, ki so narekovala združitve TOZD so tudi osnove za sklenitev tega Sporazuma in za razmejitve medsebojnih odnosov na temelju enakopravnosti vseh delov podjetja, v pogledu pravic in obveznosti, ki iz tega združevanja izhajajo v skladu z ustavnimi amandmaji.

#### 5. člen

Ta sporazum ureja odnose med TOZD in odnose med TOZD in podjetjem kot pravno osebo.

## II. ORGANIZACIJA IN PRAVNI STATUS TOZD IN PODJETJA

#### 6. člen

Delovne skupnosti so se pri odločanju o tem, kateri deli podjetja se ustanovijo kot TOZD, izhajale iz določil 2. tč. 21. ustavnega dopolnila in posebej še iz teh-le ekonomsko-tehničnih izhodišč:

1. Da TOZD predstavlja tako delovno in ekonomsko zaokroženo celoto, ki je sposobna samostojno delovati kot družbeno-ekonomska celica do družbe in v odnosu na druge TOZD v podjetju.

2. Da sta obseg njene dejavnosti in njena ekonomska moč taka, da je zmožna ob normalnih pogojih normalno izpolnjevati svoje obveznosti ter ustvarjati sredstva za reprodukcijo in za razširitev materialne podlage svojega dela.

3. Da lahko v normalnih pogojih poslovanja dosega tak dohodek, da more normalno zadovoljevati osebne in skupne potrebe delavcev;

4. Da je upravljanje v TOZD in v podjetju kot celoti ter ugotavljanje poslovnih rezultatov čim bolj uspešno in racionalno.

Pogoje iz prejšnjega odstavka tega člena je treba upoštevati tudi pri ustanavljanju novih TOZD in z njihovega vidika presojati reorganizacije TOZD ali izločitev posameznih TOZD iz podjetja.

#### 7. člen

Na podlagi meril iz prejšnjega člena so delovni ljudje v podjetju Mesokombinat »Perutnina« Ptuj na svojih zborih pred podpisom tega Sporazuma ustanovili te temeljne organizacije združenega dela:

1. TOZD »Perutnina« s sedežem v Ptuj, Potrčeva 8.

2. TOZD obrat za »Koooperacijo«, s sedežem Sp. Hajdina, št. 17.

TOZD so ustanovljene z enakim pravnim statusom, po katerem imajo pravico samostojno odločati o svojih zadevah v imenu podjetja za svoj račun sporazumom določeno na skupno organizacijo.

## 1. PRAVNI POLOŽAJ PODJETJA IN TOZD

#### 8. člen

V pravnem prometu nastopajo TOZD za svoj račun, vendar v imenu podjetja kot skupne organizacije, ki ima lastnost pravne osebe.

V zadevah, ki so jih TOZD s tem ali z drugim sporazumom prenesle v izvrševanje skupnim organom, nastopa podjetje v svojem imenu za račun temeljnih organizacij združenega dela.

V notranjem prometu in v drugih medsebojnih razmerjih so TOZD enakopravne in imajo enake pravice in obveznosti med seboj in do podjetja kot celote.

## 2. FIRMA

#### 9. člen

Podjetje nastopa pod firmo: Mesokombinat »Perutnina« Ptuj. Temeljne organizacije združenega dela nastopajo pod firmo iz prejšnjega odstavka, dopolnjeno s svojim nazivom, kakor je določeno v njihovem statutu.

#### 10. člen

Sedež podjetja je: Potrčeva 8, Ptuj.

#### 11. člen

Predmet poslovanja, ki ga v podjetju izvajajo TOZD je:

1. TOZD »Perutnina«
  - a) proizvodnja in predelava
    - perutnine, valilnih in konzumnih jajc, živine in krme;
    - opravljanje kmetijske, živalske in perutninske proizvodnje, na zemljiščih in drugih osnovnih sredstvih za proizvodnjo v družbeni in privatni lastnici, v najrazličnejših oblikah proizvodnega procesa in sodelovanja.
  - b) Trgovanje na debelo in drobno, po sledečih trgovskih strokah:
    - perutnina, jajca, perje in divjačina,
    - živina in krma;
    - meso in mesni izdelki,
    - odkup in prodaja kmetijskih pridelkov, živine in živinskih proizvodov ter gozdnih sadežev,
    - investicijski in reprodukcijski material,
    - delicatesno blago, alkoholne in brezalkoholne pijače ter jedila.
  - c) Izvoz in uvoz blaga iz trgovske stroke:
    - perutnina, jajca in divjačina,
    - živina in krma,
    - meso in mesni izdelki,
    - investicijski in reprodukcijski material.
- Stranska dejavnost:
  1. Opravljanje prevozov z motornimi vozili v cestnem prometu, za lastne potrebe in potrebe tujih oseb.
  2. Opravljanje raznih obrtnih, agrostrojnih in drugih storitev, za lastne potrebe, potrebe kooperantov in drugih oseb.
2. TOZD obrat za »Koooperacijo«

— Organiziranje in vodenje hranilno-kreditne službe.

### III. PRAVICA DELAVCEV V TOZD

#### 12. člen

Neodtujljiva pravica delavcev TOZD je, da na podlagi svojega dela v TOZD ter v vseh drugih oblikah združevanja in poslovanja pridobivajo dohodek in upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije ter odločajo o dohodku, ki ga kot del skupnega družbenega dohodka ustvarijo v različnih oblikah združenega dela in združevanja sredstev.

#### 13. člen

Na podlagi svojega dela delavci v TOZD neposredno in enakopravno (v skladu z ustavnimi amandmaji in tem sporazumom):

- urejajo medsebojna razmerja pri delu;
- upravljajo s sredstvi družbene reprodukcije;
- odločajo o dohodku in delitvi dohodka;
- odločajo o drugih vprašanih svojega družbeno-ekonomskega položaja.

#### 14. člen

Kooperanti v TOZD »Kooperacija« imajo naslednje pravice:

- da skupaj z delavci odločajo o dohodku in delitvi dohodka v sorazmerju s svojim delom in prispevkom k uspehu in razvoju obrata;
- da odločajo o drugih vprašanih svojega družbeno-ekonomskega položaja.

### IV. PRAVICE IN OBVEZNOSTI TOZD

#### 15. člen

Izhajajoč iz pravic delavcev TOZD in v obratu »Kooperacija« delavcev in kooperantov, se podpisnice sporazumejo, da samostojno uveljavljajo naslednje pravice:

1. sprejemanje letnih gospodarskih načrtov in perspektivnih načrtov razvoja TOZD, na osnovi smernic podjetja;

2. ugotavljanje in delitev dohodka in OD skladno s tem sporazumom in temeljnim aktom o ugotavljanju delitve dohodka in osebnih dohodkov;

3. razprava o statutu in drugih splošnih aktih podjetja;

4. sprejemanje samoupravnih aktov TOZD;

5. odločanje o namenski uporabi sklada skupne porabe;

6. določanje stopenj amortizacije nad minimalno predpisane, s čimer pa ne sme prizadeti druge TOZD ali ogroziti ekonomsko stabilnost združenih sredstev družbene reprodukcije;

7. odločanje o nabavi, prodaji, odpisu in izločitvi osnovnih sredstev, s čimer pa ne sme prizadeti druge TOZD ali ogroziti ekonomsko stabilnost združenih sredstev družbene reprodukcije;

8. sklepanje o najetu kreditov, za lasten razvoj v okviru skupnega razvojnega načrta podjetja (kredit najame podjetje v svojem imenu in za račun TOZD);

9. odločanje kreditiranja druge TOZD z

virom lastnih sredstev poslovnega sklada in amortizacije;

10. sklepanje pogodb o poslovno-tehničnem sodelovanju, poslovnem združevanju, vlaganju in združevanju sredstev s tretjimi pravnimi osebami, s čimer pa ne smejo biti prizadeti interesi skupnih prizadevanj vseh TOZD ali ogrožena ekonomska stabilnost združenih sredstev družbene reprodukcije;

11. odločanje o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v TOZD, v skladu s kadrovsko politiko podjetja;

12. odločanje o kadrovanju in strokovnem usposabljanju, izobraževanju, šolanju in štipendiranju kadrov, v skladu s kadrovsko politiko podjetja;

13. izvolitev samoupravnih organov TOZD in članov za samoupravne organe podjetja;

14. imenovanje in razrešitev izvršilnih organov TOZD;

15. odločanje o izločitvi, pripojitvi ali združitvi TOZD z drugimi organizacijami, s čimer pa se ne sme ogroziti obstoja drugih TOZD v podjetju;

16. odločanje o prenosu nekaterih pristojnosti TOZD na samoupravne organe podjetja;

17. odločanje o združevanju sredstev družbene reprodukcije;

18. odločanje o vseh drugih zadevah, ki pomenijo neodtujljivo pravico delavcev TOZD, skladno s tem sporazumom in poslovno politiko podjetja, pri čemer pa ne smejo kršiti niti interese in pravice delovnih ljudi drugih TOZD in pravico podjetja kot celote.

Obseg neodtujljivih pravic TOZD se lahko omeji s samoupravnim sporazumom med vsemi TOZD v podjetju, obseg drugih pravic pa tudi s posameznimi sklepi samoupravnih organov TOZD, če taka omejitev ne zadeva drugih TOZD ali podjetja.

#### 16. člen

Za zavarovanje pravic TOZD se sporazumno določijo naslednje skupne medsebojne dolžnosti in obveznosti:

— vsaka TOZD je dolžna zagotoviti izpolnjevanje obveznosti do podjetja in družbene skupnosti;

— vsaka TOZD je dolžna obnavljati in povečevati sredstva družbene reprodukcije;

— vsaka TOZD je dolžna zagotoviti sredstva za skupna vlaganja v združeno delo, v skladu s sprejetimi načrti;

— vsaka TOZD je dolžna omogočiti izpolnjevanje nalog podjetja, v katero je vključena, zaradi zadovoljevanja lastnih in skupnih interesov;

— vsaka TOZD je dolžna, da v skladu z možnostmi po načelu vzajemnosti in solidarnosti daje ekonomsko in drugo pomoč drugi TOZD in to na osnovi medsebojnega sporazuma;

— vsaka TOZD je prvenstveno dolžna zadovoljevati potrebam tržišča, v okviru lastnega in skupnega proizvodnega načrta;

— vsaka TOZD je dolžna, da sodeluje v skupnem razvijanju samoupravnega sistema, samoupravnih in družbeno-ekonomskih odnosov in oblik, kakor tudi za lasten tozadevni razvoj;

— vsaka TOZD je dolžna, da izpolnjuje vse druge naloge, ki se jih je zavezala izpolnjevati s tem sporazumom in z drugimi sporazumi ter splošnimi akti TOZD in podjetja.

#### 17. člen

TOZD bodo sporne zadeve do katerih bi prišlo pri izpolnjevanju določb tega sporazuma, prepustile v presojo samoupravnim organom podjetja, če pristojni organ spornih zadev ne bi rešil, se razsojanje o sporu prepusti interni arbitraži.

#### 18. člen

Svoje pravice in obveznosti izvajanja TOZD preko samoupravnih organov, ki jih sami izvolijo in preko služb, ki jih ustanovijo. TOZD se sporazumejo, da imajo naslednje samoupravne in izvršilne organe:

1. Delavski svet TOZD;
2. Kolektivni izvršilni organ (odbor);
3. Individualni izvršilni organ (direktor TOZD).

Samoupravni in kolektivni izvršilni organi imajo lahko svoje komisije, katerih pristojnost in delokrog določi organ, ki jih ustanovi.

#### 19. člen

TOZD organizirajo svoje poslovanje preko lastnih služb, za vse tiste naloge, ki jih po tem Sporazumu ne prenašajo na skupne službe podjetja.

V statutu temeljne organizacije se podrobneje določijo sestav in naloge samoupravnih in izvršilnih organov TOZD.

### V. PRAVICE IN OBVEZNOSTI PODJETJA

#### 20. člen

Temeljne organizacije združenega dela — podpisnice tega Sporazuma — se sporazumejo prenesti na podjetje naslednje pravice in pristojnosti:

1. usklajevanje dela in interesov med TOZD in podjetjem kot celoto;
2. sprejemanje splošnih aktov in to:
  - temeljnega pravilnika o formiranju in delitvi dohodka, po osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v grupaciji, v katero je organizacija po svoji dejavnosti razvrščena (samoupravni dogovor);
  - pravilnika o delovnih razmerjih;
  - pravilnika o knjigovodstvu;
  - pravilnika o higiensko-tehnični zaščiti pri delu in požarni varnosti;
  - pravilnika o zaščiti tajnosti;
  - pravilnika o pripravnikih;
  - poslovnika o delu samoupravnih organov;
- vse druge temeljne akte, nanašajoče se na delo, ki izvira iz pravic in obveznosti, danih po tem Sporazumu;
3. postavljanje izhodišč za sestavo letnega gospodarskega načrta TOZD;
4. postavljanje izhodišč (smernic za izdelavo srednjeročnih in dolgoročnih gospodarskih načrtov razvoja TOZD in podjetja);
5. zastopanje temeljnih organizacij v pravnem prometu s tretjimi osebami, pri opravljanju zadev iz njihovega delovnega področ-

ja, kolikor ni s tem Sporazumom drugače določeno;

6. razsojanje o zakonitostih in skladnosti aktov TOZD s temeljnimi akti podjetja;
7. razsojanje v medsebojnih sporih TOZD;
8. sklepanje pogodb po poslovno-tehničnem sodelovanju, poslovnem združevanju, vlaganju sredstev v drugo organizacijo združenega dela, v lastnem imenu in na račun TOZD, vendar le v soglasju z vsemi TOZD;
9. sklepanje o ustanovitvi, pripojitvi ali odcepitvi TOZD in drugih organizacij združenega dela v soglasju vseh TOZD;
10. predlaganje sanacijskih ukrepov;
11. izvolitve, imenovanja in razrešitve samoupravnih in izvršilnih organov ter vodilnih delavcev podjetja;
12. opravljanje zadev splošnega ljudskega odpora in civilne caščite;
13. organiziranje in vodenje kadrovske evidence, splošnih pravnih in drugih zadev, skupnih za TOZD in podjetje;
14. notranjo kontrolo;
15. organiziranje in vodenje finančne in plansko-analitske službe;
16. organiziranje in vodenje komercialne službe;
17. organiziranje in vodenje službe razvoja, tehnologije, investicij;
18. opravljanje vseh drugih zadev, prenesenih na podjetje s tem Sporazumom.

#### 21. člen

Izhajajoč iz pravic in pristojnosti, ki jih TOZD prenašajo na podjetje, je to obvezno: — da posluje za načel dobrega gospodarja in načeli, postavljenimi v ustavnih amandmajih, tem Sporazumu, statutu in drugih temeljnih aktih;

- da zagotovi izpolnjevanje lastnih obveznosti in obveznosti TOZD;
- da zagotovi sredstva družbene reprodukcije, skladno z razvojem podjetja kot celote, na bazi enakopravnosti vseh TOZD in skladno z njihovim prispevkom ter vloženim delom ter sredstvi, s katerimi razpolagajo;
- da omogoči izpolnjevanje nalog TOZD za zadovoljevanje skupnih interesov in potreb;
- da skrbi za vzajemno in solidno ekonomsko in drugo pomoč TOZD;
- da vključuje proizvodne, tehnične, tehnološke in kadrovske potrebe posameznih TOZD in skrbi za njihovo kontinuiteto;
- da skrbi za tekočo prodajo in izpolnjevanje prodajnega asortimana v skladu z zahtevami tržišča in proizvodnimi zmogljivostmi, po principu marketinga;
- da skrbi za redno dobavo repromateriala in drugega materiala, potrebnega za izvrševanje planskih nalog;
- da skrbi za razvijanje samoupravnih odnosov in oblik;
- da skrbi za pravno in ekonomsko varnost TOZD in podjetja kot celote;
- da skrbi za strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje kadrov, skladno s potrebami TOZD in podjetja;
- da izpolnjuje vse druge naloge in obveznosti, ki so mu dane v izpolnjevanje s tem Sporazumom in drugimi temeljnimi akti.

Pravice in pristojnosti, ki jih TOZD prenašajo na podjetje, izvršuje to samostojno, če ni v tem Sporazumu določeno, da jih izvršuje v soglasju s TOZD.

Mimo tega, kar TOZD prenašajo na podjetje s tem Sporazumom, lahko vsaka od njih prenese s sklepom svojih samoupravnih organov še druge zadeve, če se te tičejo izključno nje same in ne posegajo v pravice drugih TOZD.

#### 22. člen

Pravice in pristojnosti, ki jih TOZD prenašajo na podjetje, izvršuje to po:

- samoupravnih organih podjetja;
- kolektivnem izvršilnem organu podjetja;
- individualnem izvršilnem organu podjetja;

— skupnih službah, ki jih sestavljajo: komercialna služba, finančna služba, splošna služba in razvojno-planska služba.

### VI. STATUS ORGANIZACIJSKE ENOTE SKUPNE SLUŽBE

#### 23. člen

Organizacijska enota Skupne službe združuje sledeče sektorje in dejavnosti: splošni sektor, finančno-računski sektor, razvojno-planski sektor in službe, ki so direktno podrejene generalnemu direktorju (pravna služba, interna kontrola).

#### 24. člen

Organizacijska enota skupne službe so v poslovno organizacijskem pomenu samostojne, kot strokovni servis obeh TOZD. Disciplinski stavešina skupnih služb je generalni direktor podjetja.

#### 25. člen

Na osnovi Ustavnih izhodišč, ki določajo, da je vsaka delovna ali organizacijska enota vključena v samoupravno odločanje, se OE skupne službe vključuje v samoupravo TOZD »Perutnina« ter v njenem okviru realizira svoje samoupravne pravice.

#### 26. člen

Obračunsko je OE skupne službe z generalnim direktorjem vključena v bilanco stroškov in dohodkov TOZD »Perutnina«, kot ločena obračunska enota. Stroški in dohodki te enote so hkrati stroški in dohodki TOZD »Perutnina«, krijejo pa jih obe TOZD po ključu, ki se določi z vsakoletnim gospodarskim načrtom.

Na delitvi dobička, ustvarjenega s skupnim poslovanjem participira OE skupne službe enako kot ostali deli podjetja v TOZD.

Pravice OE skupne službe glede delegiranja članov v Zbor delegatov se realizirajo po istih kriterijih kot veljajo za TOZD in v vključene obrate.

#### 27. člen

Usklajevalno funkcijo opravljajo skupne službe tako, da na podlagi podatkov, ki jih zberejo in na podlagi predlogov TOZD pripravljajo skupne razvojne in druge dolgo-

ročne in kratkoročne programe ter s tem, da v konkretnih zadevah svetujejo in omogočajo najtesnejše sodelovanje med TOZD, v cilju uresničevanja njihovih interesov in interesov podjetja kot celote.

#### 28. člen

OE skupne službe organizira enotno kadrovsko evidenco za celotno podjetje. V sodelovanju s TOZD pripravlja program izobraževanja kadrov, sodeluje pri enotni ureditvi sistemizacije delovnih mest ter pri urejanju sistema nagrajevanja delavcev.

Po dogovoru s TOZD razporeja pripravilke in skrbi za to, da TOZD vsakemu pripravniku določi mentorja. Po naročilu TOZD opravlja kadrovska služba podjetja tudi administrativne posle, v zvezi z nastopom in prenehanjem delavca v TOZD. Zaradi čim bolj smotne politike zaposlovanja delavcev v okviru podjetja, bo kadrovska služba podjetja v dogovoru s TOZD objavljala razpise in razglase delovnih mest in skrbela za usklajevanje presežkov in primanjkljajev delovne sile med TOZD.

#### 29. člen

Podpisniki Sporazuma soglašata, da se prenesejo na strokovne službe, organizirane v okviru komercialnega sektorja OE skupne službe sledeče naloge s področja komercialnega poslovanja:

- opravljanje prodajnih poslov navzven;
- nabava surovin, reprodukcijskega materiala in drugega materiala;
- izvoz — uvoz;
- koordinacija komercialnega poslovanja med podpisnicami Sporazuma;
- analiza tržišča;
- ekonomska propaganda;
- skrb za razvoj prodaj (novi proizvođači, nova embalaža, nove prodajne poti itd.);
- pripravlja in predlaga enoten cenik proizvodov in uslug v internem prometu med TOZD-ji;
- opravlja ostale naloge, ki sodijo v komercialno poslovanje.

#### 30. člen

Naloge OE skupne službe na področju financ so predvsem v tem:

— da s poslovnimi bankami in drugimi eksternimi partnerji sklepa finančne aranžmanje o kreditih in drugih poslih, da izvaja eksterni plačilni promet preko žiro računa podjetja.

#### 31. člen

OE skupne službe ima še naslednje naloge:

1. predlaga pristojnim organom podjetja in TOZD odločitve o enotni finančni politiki podjetja ter skrbi za izvajanje te politike, predvsem za likvidnost podjetja, za namensko uporabo sredstev (plačilni pogoji, zamudne obresti in s konti) ter za sistematsko poravnavo obveznosti in izterjavo dolgov;

2. vodi predpisane knjigovodske evidence in daje enotna navodila in kontni plan za vodenje knjigovodstva v TOZD;

3. predlaga organom podjetja, službi družbenega knjigovodstva in drugim pristojnim

organom periodične obračune, zaključni račun in druge predpisane računovodske podatke in obračune;

4. opravlja interno kontrolo nad izvajanjem eksternih in internih finančnih predpisov, vključno s kontrolo namenske uporabe sredstev, blagovnega in materialnega poslovanja, izvajanje inventur in podobno;

5. na področju obračuna in izplačevanja osebnih dohodkov in nadomestil osebnih dohodkov in drugih prejemkov v zvezi s delom, izvaja nadzorstvo nad tem, da se tozadevni samoupravni akti TOZD in izvajanje teh aktov usklajeni s splošnimi predpisi in samoupravnimi sporazumi, kakor tudi, da se osebna in skupna uporaba v temeljnih organizacijah združenega dela giblje v mejah dovoljenih sredstev za osebne dohodke.

### 32. člen

Razvojno planska služba, ki posluje v okviru OE skupnih služb izvršuje naslednje naloge:

- izdelava razvojnih programov;
- proučevanje in razvijanje organizacije poslovanja;
- proučevanje in razvijanje tehnologije proizvodnje;
- vodenje investicijske izgradnje;
- vsklajevanje razvoja TOZD;
- boljše izkoriščanje potencialnih lastnih sredstev, s pomočjo njihovega združevanja.

Podpisnice tega samoupravnega Sporazuma se obvezujejo, da bodo redno izločale in združevale ustrezna sredstva za razvoj in raziskovalno delo zato, da se bodo uveljavila v posameznih dejavnostih, ki jih opravljajo posamezne TOZD najodobnejša tehnično tehnološka dognanja v procesu proizvodnje in opravljanja, kot nujnega pogoja za nadaljnji hitrejši razvoj posameznih TOZD.

Na področju programiranja se vrši skupno planiranje, analize in usmerjanje planiranja v TOZD. Planiranje se vrši na podlagi enotne metodologije.

Strokovna služba mora analitično spremljati izvajanje načrtov in dajati tozadevne informacije zborom delovne skupnosti organov podjetja in TOZD-jem.

### 33. člen

Zadeve narodne obrambe in civilne zaštite opravlja OE skupne službe v skladu s skupnim pravilnikom o splošnem ljudskem odporu in civilni zaščiti in tovrstnim nalagam, ki jih nalagajo zakoni in drugi predpisi.

## VII. ORGANIZACIJA SAMOUPRAVNEGA ODLOCANJA IN ODGOVORNOSTI

### 1. Splošno o odločanju in glasovanju

#### 34. člen

Člani delovne skupnosti in kooperanti podjetja samoupravno odločajo in nosijo odgovornost za odločitve in zvezi z upravljanjem družbenih sredstev in urejanjem medsebojnih razmerij, bodisi neposredno ali po voljenih organih.

Člani delovne skupnosti in kooperanti neposredno samoupravno odločajo in prevzemajo odgovornost za svoje odločitve tako, da odločajo o zadevah, ki so jih pridržali s tem Sporazumom, statutom ali pravilih na zborih delovnih ljudi in z referendumom.

Določene samoupravne funkcije, ki jih zaradi potrebne operativnosti ni mogoče opravljati neposredno, poverjajo člani delovne skupnosti:

- a) v TOZD izvoljenemu delavskemu svetu TOZD,
- b) za podjetje kot celoto zboru delegatov TOZD.

#### 35. člen

Delovni ljudje odločajo na Zborih in v samoupravnih organih z javnim glasovanjem, če se s predhodnim glasovanjem ne odločijo, da bodo o določeni zadevi glasovali tajno, z glasovnicami.

Glasujoči člani delovne skupnosti ali kooperanti se pri glasovanju opredelijo za predlog ali proti njemu.

Zbori delovnih ljudi in organi, sklepajo veljavno, kadar je na seji ali zboru prisotnih več kot polovica članov, če zakon ali sporazum oziroma statut ne določa drugače.

Sklep zbora ali organa iz prejšnjega odstavka je sprejet, če je glasovalo zanj več kot polovica navzočih članov, če zakon ali sporazum oziroma statut ne določa drugače. 2. Odgovornost za predloge in sklepe

#### 36. člen

Da bi zagotovili dosledno izvajanje odgovornosti za samoupravne odločitve in za izvršitev teh odločitev, TOZD s tem Sporazumom enotno opredeljujejo to odgovornost tako-le:

1. Vsak delavec je neposredno odgovoren za doseganje najboljšega rezultata pri delu, na svojem delovnem mestu. V zvezi s svojim delom je delavec dolžan spoznati in spoštovati zakonske in samoupravne predpise ter strokovna pravila glede dela, ki spadajo v delokrog njegovega delovnega mesta.

2. Vsak kooperant je neposredno odgovoren, da se ravna po določbah splošnih aktov in sklepov organov upravljanja, v kolikor ti regulirajo pravice in dolžnosti kooperantov.

3. Vsak delavec je neposredno odgovoren za pravilnost informacij, ki jih daje o svojem delu in v zvezi s tem delom predpostavljnim delavcem, izvršilnim in samoupravnim organom ter drugim upravičencem.

4. Delavec je neposredno odgovoren tudi za uspeh tehnoloških, poslovnih ali organizacijskih rešitev ali ukrepov, ki jih je na njegov predlog sprejel pristojni izvršilni ali samoupravni organ, če gre za rešitve ali ukrepe s področja njegovega delokroga.

5. Delavec, ki vodi strokovno službo, je neposredno odgovoren za uspeh tehnoloških poslov ali organizacijskih rešitev in ukrepov, ki jih je sprejel pristojni izvršilni ali samoupravni organ, na predlog te strokovne službe, ali na podlagi njene analize in ocene predloga, ki ga je dal določeni član delovne skupnosti.

6. Samoupravni ali izvršilni organ je sam odgovoren za svoje odločitve tedaj, kadar jih sprejme:

a) na podlagi predloga strokovno nekvalificiranega člana delovne skupnosti, če predloga ni dal predhodno v presojo ustreznih strokovnih služb;

b) če je predlog strokovno kvalificiranega člana delovne skupnosti ali strokovne službe dal v izvršitev v spremenjeni obliki;

c) po lastni pobudi brez predhodne konsultacije z ustrežno strokovno službo.

Kadar je v prejšnjem odstanku določena neposredna odgovornost, je izključena soodgovornost, razen v primeru, ko je v konkretnem opravilu sodelovalo več delavcev.

Odgovornost po tem členu se zagotavlja z javnostjo dela in odločitev ter trajno notranjo kontrolo.

### 37. člen

Odgovornost v smislu prejšnjega člena je materialna, disciplinska in kazenska, ima pa lahko za posledico tudi premetitev na ustrežnejše delovno mesto ali prenehanje dela zaradi neizpolnjevanja zahtev delovnega mesta.

Kadar je v prejšnjem členu določena odgovornost samoupravnega ali kolektivnega izvršilnega organa, zadene materialna in disciplinska ali kazenska odgovornost vsakega člana tega organa, ki je glasoval za neustrezno odločitev. Pri izvajanju te odgovornosti lahko samoupravni organ razreši svoj izvršilni organ ali posamezne njegove člane, če gre za odgovornost članov samoupravnega organa, pa jih lahko delovna skupnost, ki jih je izvolila, odpokliče.

3. Neposredno odločanje

#### a) Odločanje z referendumom

### 38. člen

Člani delovne skupnosti odločajo z referendumom:

1. v temeljnih organizacijah združenega dela o zadevah bistvenega ekonomskega pomena za njihovo delovno skupnost, ki jih določijo s pravili TOZD;

2. v podjetju o zadevah bistvenega ekonomskega pomena za podjetje, ki jih določijo zbor delegatov v statutu podjetja.

#### b) Zbori delovnih ljudi

### 39. člen

Delovni ljudje odločajo na zboru o teh-le zadevah:

1. o ustanovitvi TOZD in spojitvi TOZD z drugo TOZD in o izločitvi TOZD ali določene njene dela iz podjetja;

2. o sprejemu tega Sporazuma in o njegovih spremembah in dopolnitvah;

3. o sprejemu statuta in drugih splošnih aktov TOZD in njihovih spremembah;

4. o sprejemu skupnih splošnih aktov podjetja, ki zadevajo ekonomske in samoupravni položaj TOZD;

5. program razvoja TOZD in podjetja kot celote;

6. o drugih zadevah, za katere je tako določeno v statutu podjetja ali v statutu TOZD.

Delovni ljudje na zborih obravnavajo:

1. predloge o katerih bodo odločali na referendumu;

2. predloge letnega gospodarskega plana TOZD;

3. letna in periodična poročila o gospodarskem uspehu TOZD in podjetja kot celote;

4. druge zadeve, za katere je tako določeno v statutu ali drugem splošnem aktu TOZD.

### 40. člen

V TOZD »Perutnina« se sklicujejo zbori delovnih ljudi po enotah oziroma obratih, kot sledi:

1. zbor obrata perutninske klavnice;

2. zbor obrata perutninske farne;

3. zbor obrata tovarne krmlil;

4. zbor obrata Klavnice živine;

5. zbor obrata servisne službe;

6. zbor organizacijske enote skupne službe.

V TOZD obrat za »Kooperacijo« se formirajo zbori delovnih ljudi in kooperantov kot sledi:

S1. zbor članov — kooperantov za območje Slovenska Bistrica;

2. zbor članov — kooperantov za območje Slovenske Konjice;

3. zbor članov — kooperantov za območje Ptuj in drugih občin;

4. zbor delavcev obrata za »Kooperacijo«.

4. Samoupravni organi

#### a) Delavski svet TOZD

### 41. člen

Sestav pristojnosti in delovanje delavskega sveta TOZD uredi TOZD sama s svojim statutom.

Volilni postopek in mandatno dobo predpiše zbor delegatov TOZD s statutom enotno za vse TOZD.

#### b) Zbor delegatov TOZD

### 42. člen

Najvišji samoupravni organ podjetja je Zbor delegatov temeljnih organizacij združenega dela.

Zboru delegatov TOZD poverjajo temeljne organizacije združenega dela s tem Sporazumom te-le naloge in pristojnosti, ki so skupnega pomena za vse TOZD:

1. Da sprejema skupno splošne akte podjetja in njihove dopolnitve in spremembe, za katere ni določeno, da jih sprejmejo zbori delovnih ljudi in da izdaja druge ukrepe za izvajanje teh aktov.

2. Sprejema skupni zaključni račun podjetja.

3. Da na podlagi sklepov zborov delovnih ljudi TOZD, s katerimi so se izrekli, da pristopajo k splošnim samoupravnim sporazumom v okviru podjetja kot celote, sklepa take sporazume ali včlanjenja v določene interesne skupnosti.

4. Vključuje razvojne programe in letne gospodarske plane TOZD.

5. Da verificira razvojni program in gospodarski plan, ki sta bila sprejeta na zborih delovnih ljudi TOZD in po potrebi izdaja predpise za njihovo izvajanje in koordiniranje med TOZD.

6. Da varuje zakonitost poslovanja in spoštovanja načel o gospodarjenju in delitvi po splošnih aktih podjetja in določbah programa razvoja in letnega gospodarskega načrta ter ima v taki zadevi pravico zadržati izpolnitev sklepa DS TOZD in izdati ukrepe za vskladitev koriščenja sredstev z določili, sprejetega razvojnega programa in letnega gospodarskega načrta TOZD.

7. Da na prvi stopnji ureja medsebojne gospodarske spore med TOZD (druga stopnja je notranja arbitraž).

8. Da voli svoje individualne izvršilne organe.

9. Da odloča o drugih zadevah, ki so mu prepuščene v pristojnost o tem Sporazumu ali s soglasnim sklepom zborov delovnih ljudi ali DS TOZD ter o zadevah, o katerih mora odločati najvišji samoupravni organ podjetja po zakonu.

#### 43. člen

V organih upravljanja so zastopani delavci in kooperanti v sorazmerju s svojim delom in prispevkom k uspehu in razvoju podjetja, glede na svoje delo, oziroma sodelovanje v pretekli mandati dobi.

#### 44. člen

Delavski svet TOZD ima:

1. Kolegijsko izvršilne organe — odbore in komisije;

2. Individualni izvršilni organ, ki je praviloma direktor TOZD;

Sestav, pristojnosti in mandatno dobo kolegijskih izvršilnih organov določijo TOZD s svojim Statutom.

#### 45. člen

Kolegijski in individualni izvršilni organ imenuje Delavski svet TOZD. Zaradi usklajevanja interesov in dela TOZD s tem Sporazumom TOZD določajo, da v komisiji za izbiro kandidatov in individualnega izvršilnega organa TOZD sodeluje enako število članov, ki jih imenuje DS TOZD in članov, ki jih imenuje Zbor delegatov TOZD.

b) Izvršilni organi Zbora delegatov TOZD

#### 46. člen

Zbor delegatov ima:

1. Kolegijske izvršilne organe — odbore, komisije;

2. Individualni izvršilni organ.

Naziv kolegijskega izvršilnega organa sestavo, pristojnosti in mandatno dobo določijo podjetje s svojim Statutom.

Individualni izvršilni organ Zbora delegatov TOZD:

#### 47. člen

Za izvrševanje svojih nalog in pristojnosti ima Zbor delegatov svoj individualni izvršilni organ.

Kot individualni izvršilni organ Zbora delegatov je generalni direktor.

#### 48. člen

Individualnega izvršilnega organa iz prejšnjega člena voli, imenuje in razrešuje Zbor delegatov, na predlog komisije, ki jo ime-

nuje kolektivni izvršilni organ Zbora delegatov.

Individualni izvršilni organ se voli in imenuje za dobo 5 let in se lahko po preteku te dobe ponovno izvoli za isto funkcijo.

V kolikor Zakon, družbeni dogovor ali samoupravni Sporazum ne določa drugače, mora kandidat za individualnega izvršilnega organa Zbora delegatov TOZD izpolnjevati naslednje pogoje:

a) Da ima visoko strokovno izobrazbo, ekonomsko, komercialne, organizacijske ali agronomske smeri in 10 let delovnih izkušenj; ali višjo strokovno izobrazbo, ekonomsko-komercialne, rganizacijske ali agronomske smeri in 15 let delovnih izkušenj, v obeh primerih najmanj polovico na vodilnih delovnih mestih v gospodarstvu;

b) Da ima ustrezne moralne politične kvalitete, ki se izražajo v odnosu do samoupravne družbene ureditve ter sposobnosti za razvijanje samoupravnih odnosov v razvitem čutu odgovornosti do dela in delovnih ljudi in v osebni poštenosti.

c) Poleg pogojev pod a) in b) mora biti kandidat za individualnega izvršilnega organa poznan kot dober poznavalec družbeno-ekonomskega sistema in posebno dejavnosti podjetja ter da je doslej z uspehom upravljal posle vodilnega delavca in da za njegovo imenovanje ne obstajajo zakonski zadržki.

#### 49. člen

Generalni direktor kot individualni izvršilni organ zbora delegatov TOZD ima poleg pristojnosti, da zastopa podjetje in TOZD še naslednje dolžnosti:

1. Da koordinira delo individualnih izvršilnih organov TOZD;

2. Da skrbi za zakonito poslovanje podjetja;

3. Odreja posebne naloge strokovnim službam podjetja in TOZD, ki so potrebne za izvrševanje programa, plana in drugih aktivnosti podjetja in niso natečajne opredeljene v samoupravnih aktih, Poslovnikih in drugih instrumentih podjetja;

4. Poroča Zboru delegatov TOZD o delu podjetja, kolikor niso za poročanje o posameznih zadevah zadolženi drugi predstavniki kolektivnih izvršilnih organov;

5. Skrbi za izvajanje sklepov samoupravnih organov, na nivoju podjetja ter izdaja na tej osnovi ustrezne odločbe in druge posamične akte;

6. Sproži postopek za kršitev delovne dolžnosti proti delavcem na vodilnih delovnih mestih;

7. Ima pravico sklicati Zbor TOZD ali delavski svet TOZD, če tega na njegov predlog ne stori predsednik tega organa;

8. Ima druge pravice in obveznosti, ki jih določa Zakon ali samoupravni akt, ki ga je sprejel Zbor delegatov TOZD.

#### 50. člen

Pomočnik generalnega direktorja ima v odsotnosti generalnega direktorja iste pravice kot generalni direktor, kadar mu posameznik pravic generalni direktor ali Zakon izrecno



ne omeji. V ostalem si področje dela generalni direktor in pomočnik sporazumno razdelita.

#### 51. člen

Natančnejši pogoji za imenovanje in odpoklic generalnega direktorja se določijo v Statutu podjetja.

### VIII. MEDSEBOJNA DELOVNA RAZMERJA

1. Razdelitev sredstev in virov sredstev ob ustanovitvi TOZD

#### 52. člen

Da se zagotovi materialna osnova delovanja TOZD se nanje ob ustanovitvi prenesejo sredstva podjetja po namembnosti, kakor so ta sredstva koriščena in locirana po enotah, ki se formirajo v TOZD ter kakor so v poslovnih knjigah evidencirana.

Pravtako se razdelijo terjatve do eksternih kupecev.

Dosedanji kredit za osnovna in obratna sredstva se razdelijo na TOZD tako, kakor so bili namensko uporabljeni po enotah, ki se formirajo v TOZD.

Tisti krediti za osnovna sredstva, za katere ni mogoče ugotoviti namena v smislu prejšnjega odstavka, se razdelijo na TOZD po ključu neodpisane vrednosti vseh osnovnih sredstev, ki jih uporablja TOZD.

2. Oblikovanje in delitve dohodka

#### 53. člen

Izhajajoč iz neodtujljivih pravic in dejstva, da so TOZD dejanski nosilci gospodarjenja, upravljanja in sredstev, se podpisnice solidarno zavežejo, da bodo odločale o uporabi sredstev, delitvi dohodka, oblikovanju in razpolaganju s skladi, o medsebojnih poslovnih, razvojnih in drugih vprašanih gospodarjenja tako, kot sledi iz tega Sporazuma, zavedajoč se, da gre do obveznosti do upnikov, družbene skupnosti, združenj in drugih pravnih in fizičnih oseb v breme fiste TOZD, v katere korist so nastale oziroma tiste, ki jih je povzročila.

#### 54. člen

Da se zagotovijo možnosti trajnega poslovanja in razširjene reprodukcije v skladu z napredovanjem sodobne tehnologije, vsaka TOZD postavlja obvezo ustvariti zase in za podjetje tako stopnjo akumulativnosti kot jo predvideva temeljni pravilnik o delitvi dohodka.

Glede na večje perspektivne potrebe po razširjeni reprodukciji se lahko vsaka TOZD v letnem gospodarskem načrtu odloči tudi za večjo akumulativnost — nevarno za druge TOZD.

#### 55. člen

TOZD se dogovore, da s tem Sporazumom prevzamejo tudi obveznosti podjetja, nastale pred sprejemom tega Sporazuma.

#### 56. člen

Nosilci obveznosti podjetja so v vsakem primeru TOZD.

TOZD se sporazumejo, da tista TOZD, ki ne more poravnati svojih obveznosti, mora izdelati sanacijski program v roku, ki ga določi samoupravni organ podjetja. Ta rok ne more biti daljši od dveh mesecev.

TOZD ki po polletnem obračunu ali zaključnem računu ugotovi, da ni izpolnila svojih obveznosti, mora v sanacijskem programu določiti način in rok za izboljšanje svojega poslovanja.

Kolkor TOZD v postavljenih rokih ni izdelal sanacijskega programa ali ne izpolnjuje že sprejetega sanacijskega programa, samoupravni organ podjetja sproži postopek za uvedbo ukrepov, kot je določeno v tem Sporazumu in Statutu podjetja.

#### 57. člen

TOZD se sporazumejo, da se zadeve s področja ugotavljanja in delitve dohodka iz tega Sporazuma, natančneje obdelajo v Temelnjem Pravilniku o ugotavljanju in delitvi dohodka.

#### 6. Skladi

#### 58. člen

TOZD se sporazumejo, da imajo svoje sklade in sklade združene na nivoju podjetja.

Sklade, ki jih TOZD združujejo na nivoju podjetja, določajo TOZD z vsakoletnim gospodarskim načrtom.

Iz knjigovodske evidence podjetja mora biti tekoče razviden vložek vsake TOZD, v vsakem posameznem skladu.

#### 59. člen

TOZD imajo naslednje sklade:

- Poslovni sklad;
- Rezervni sklad;
- Sklad skupne porabe.

Delavski svet TOZD lahko formira tudi druge sklade, če to dovoljujejo splošni predpisi in pravila TOZD n. pr.: posebni rezervni sklad, sklad rizika itd.

Enotni skladi na ravni podjetja so:

- Poslovni sklad;
- Rezervni sklad;
- Sklad skupne porabe.

Enotni skladi na ravni podjetja se oblikujejo iz sredstev TOZD, ki jih te vlagajo po tem Sporazumu, Statutu in Pravilniku o delitvi dohodka za poravnavanje svojih obveznosti in iz sredstev, pridobljenih s posojili.

TOZD oblikujejo sredstva za sklade s svojim poslovanjem. Po pokritju vseh obveznosti TOZD razpolagajo s sredstvi, vloženi v sklade TOZD sami.

Podrobnejše določbe o formiranju in uporabi sredstev skladov vsebuje Statut in Pravilnik o delitvi dohodka.

#### 7. Planiranje

#### 60. člen

S planiranjem se konkretizira poslovna politika podjetja, vsklajujejo medsebojni interesi in razmerja med TOZD in odnosi do zunanjih poslovnih udeležencev in družbeno političnih skupnosti.

Srednjeročni plan razvoja podjetja pomeni konkretizacijo poslovne politike podjetja in obsega obdobje petih let ter je razčlenjen po obdobjih enega leta. Letni gospodarski plan podjetja obsega obdobje enega leta in mora biti vsklajeno s srednjeročnim planom razvoja podjetja.

Organi upravljanja podjetja sprejmejo vsako leto do 30. 10. osnovna izhodišča za letni gospodarski plan za naslednje leto. Na osnovi teh izhodišč sestavni TOZD svoj letni gospodarski plan do 15. 12. za naslednje leto.

Skupne službe podjetja sestavijo do 15. 1. letni gospodarski plan podjetja in to na osnovi sprejetih gospodarskih planov TOZD, ki pa morajo biti sprejeti v skladu z osnovnimi izhodišči samoupravnih organov podjetja.

d) Poslovno razmerje med TOZD in med TOZD in podjetjem

#### 61. člen

TOZD se sporazumejo, da si medsebojne storitve obračunavajo po pogodbeno dogovorjenih cenah.

TOZD se tudi sporazumejo, da morajo pogodbe, ki jih v ta namen sklepajo, veljati za določeno obdobje. V pogodbah je med drugim treba določiti še kdaj in ob kakšnih pogojih in za koliko se lahko spremeni pogodbeno dogovorjena cena.

S pogodbo se lahko določijo tudi denarne kazni za tisto pogodbeno stranko, ki ne bi izpolnjevala pogodbenih obveznosti.

#### 62. člen

Glede na to, da TOZD poverjajo izvrševanje določenih skupnih nalog Skupnim službam podjetja, se s tem Sporazumom zavežejo zagotoviti tudi potrebna sredstva za njihovo normalno in uspešno delovanje.

Sredstva za to se predvidijo v planih TOZD, vsako leto posebej. Sredstva za skupne službe zagotovijo TOZD na podlagi ključa, ki se ga postavi v izhodiščih za gospodarski plan podjetja.

S sredstvi za Skupne službe se zagotavlja kritje stroškov za njihovo poslovanje, investicije in družbeni standard, prav tako pa njihovo stimulacijo v odvisnosti od uspešnosti poslovanja TOZD in podjetjem.

#### 63. člen

TOZD se sporazumejo, da si medsebojno zagotavljajo naročila za proizvodnjo zmogljivosti v obsegu, kot je določeno v izhodiščih za plan TOZD.

Če je TOZD pripravljena zagotoviti zahtevane dobave oziroma dati naročilo ob pogojih, ki so dogovorjeni s pogodbo, potem druge TOZD ne more odkloniti izpolnitev pogodbe.

#### 64. člen

Za doseganje ciljev, določenih v izhodiščih za planske TOZD, za poravnavanje izgub in za sanacijske ukrepe zavoljo neenakomernega dotokanja sredstev in iz podobnih razlogov, so TOZD sporazumne, da so si v okviru svojih možnosti in virov dolžne pomagati v obliki medsebojnega kreditiranja.

V ta namen sklenejo TOZD pogodbe, s katero si izgovorijo višino posojila, rok vračila, namen posojila, obrestil in druge potrebne sestavine.

8. Kritje finančnega primanjkljaja in notranja sanacija

#### 65. člen

Vsaka TOZD mora smotrno uporabljati družbena sredstva, da doseže kar največji učinek za sebe, za podjetje in družbeno skupnost. TOZD ne posluje v smislu prejšnjega odstavka, če za odplačitev anuitet porabi vso amortizacijo po zakonskih predpisih.

Pravtako TOZD ne posluje v smislu 1. odstavka tega člena, če uporabi za izplačilo OD več kot 90 % dohodka ali če posluje z izgubo.

#### 66. člen

TOZD posluje z izgubo, če se ugotovi ob koncu leta, da je dosegla tak poslovni rezultat, ki ga je po zakonskih predpisih smatrali kot za izgubo.

#### 67. člen

Ce se ugotovi, da je TOZD slabo gospodarila ali je nastala izguba, se TOZD obvežejo: — sprejeti sanacijski program kot določa člen tega Sporazuma;

— takoj omejiti osebne dohodke delavcem v TOZD;

— storiti še druge ukrepe, ki so nujni za sanacijo izgube in so določeni s tem Sporazumom, Statutom oziroma Pravilnikom o delitvi dohodka.

Če TOZD ne stori navedenih ukrepov, s tem Sporazumom pooblašča organ, upravljanja podjetja, da ustrezno ukrepa.

Za izdajo sklepa o uvedbi ukrepov po tem členu je potrebna ustrezna dokumentacija.

S tem Sporazumom TOZD pooblašča organ upravljanja podjetja, da se v izjemnih primerih lahko posluži naslednjih ukrepov:

— predlagati notranjo sanacijo v obliki posojila;

— uvesti v TOZD začasno upravo;

— predlagati kritje iz sredstev drugih TOZD;

#### 68. člen

Sanacijski načrt sprejema TOZD ob soglasju organa upravljanja podjetja.

S pogodbo med TOZD se podrobneje določijo način in vrste pomoči, roki in pogoji v zvezi s pravicami in obveznostmi prevzemnika sanacije v TOZD (pogoji za kredit).

Za uvedbo začasne uprave, oziroma za začetek postopka za ukinitvev TOZD, mora imeti organ upravljanja podjetja soglasje ostalih TOZD.

#### 69. člen

Temeljna organizacija združenega dela, odgovarja za svoje obveznosti z vsemi svojimi sredstvi. Če iz teh sredstev obveznosti organizacije ni mogoče poravnati, so zanjo solidarno odgovorni podjetje in druge temeljne organizacije.

Organizacija, katere sredstva so bila uporabljena za kritje obveznosti, ima pravico do povračila danih sredstev.

#### 70. člen

Podjetje odgovarja za svoje obveznosti z združenimi sredstvi, če pa te ne zadostujejo, tudi s sredstvi, s katerimi upravljajo delovni ljudje v temeljnih organizacijah.

#### 71. člen

Razmerje med podjetjem in Temeljnimi organizacijami ter med Temeljnimi organizacijami samimi, ki niso urejena s tem Sporazumom, urejajo Statut in drugi splošni akti podjetja.

Statut mora biti v skladu s tem Sporazumom, drugi splošni akti pa v skladu s Statutom podjetja.

### IX. DELAVSKA KONTROLA

#### 72. člen

V cilju uveljavljanja neposrednega vpliva delovnih ljudi glede izvajanja splošnih družbenih predpisov in splošnih aktov delovnih skupnosti TOZD ter podjetja kot celote in uveljavljanja splošnih priznanih moralnih načel pri upravljanju s sredstvi in urejanja odnosov med ljudmi, se v podjetju ustanovi delavska kontrola.

Delavska kontrola na ravni podjetja se formira kot odbor delavske kontrole, ki je organ celotne delovne skupnosti podjetja.

#### 73. člen

Odbor delavske kontrole šteje 5 članov.

Kandidate za Odbor delavske kontrole predlagajo organi družbenopolitičnih organizacij podjetja (Zveza komunistov, Sindikat, Mladinska organizacija).

Za člane Odbora lahko organizacije iz prejšnjega odstavka kandidirajo le družbeno politično razgledane in moralno politično neoporečne delavce, ki delajo v proizvodnji ali v storitvenih dejavnostih.

Na podlagi etnotne kandidatne liste volijo člane odbora delavske kontrole za dobo 2 let neposredno vsi člani delovne skupnosti podjetja. Volitve se izvršijo istočasno z volitvami v Zbor delegatov TOZD.

#### 74. člen

Odbor delavske kontrole ima naslednje naloge in pristojnosti:

1. Da kontrolira izvajanje splošnih predpisov, samoupravnih aktov podjetja in TOZD, sklepov samoupravnih in izvršilnih organov ter uveljavljanje načel, ki jih posredujejo družbeno-politične skupnosti z resolucijami in priporočili;

2. Da nadzorujejo ali se uveljavljajo in razvijajo v podjetju in TOZD samoupravni odnosi in pravice delavcev glede samoupravnega organiziranja in razpolaganja s sredstvi in rezultati njihovega dela.

3. Kontrolirajo ali izvršilni organi in delavci opravljajo svoje funkcije vestno in skladno s koristmi podjetja in TOZD tako, da se bo nenehno krepil ugled podjetja.

4. Opravljajo druge vrste kontrol in nadzora, ki jim ga narekujejo praktične potrebe.

#### 75. člen

Odbor delavske kontrole ima pravico za izvajanje svojih nalog zahtevati podatke od vseh strokovnih služb in organov podjetja.

Po potrebi lahko Odbor delavske kontrole naroči posebno interno ali eksterno revizijo za razčiščenje določenega primera.

#### 76. člen

Če Odbor delavske kontrole pri svojem delu ugotovi nepravilnosti, zahteva od pristojnega organa podjetja oziroma TOZD, da nepravilnosti v čimkrajšem času odpravi.

Rezultat svojega dela objavi Odbor v internem glasilu podjetja ali na drug, vsem delavcem dostopen način.

### X. VLOGE IN NALOGE DRUŽBENO POLITIČNIH ORGANIZACIJ

#### 77. člen

Člani delovne skupnosti se s sprejemom tega samoupravnega Sporazuma tudi zavezujejo, da bodo kot člani družbeno političnih organizacij (Zveze komunistov, Zveze sindikatov in Zveze mladine), ki delujejo v okviru podjetja, vedno delovali skladno s Statuti in Pravili teh organizacij, predvsem pa se bodo v teh organizacijah zavzemali za enotnost podjetja in za njegov skladni razvoj, v katerem bodo imeli skupni in dolgoročni interesi prednost pred parcialnimi in kratkoročnimi interesi.

Samoupravni organi podjetja in TOZD se s tem Sporazumom zavezujejo, da bodo omogočili družbeno političnim organizacijam tvorno sodelovanje pri samoupravnih, ekonomskih in družbenopolitičnih dogajanjih v podjetju. V ta namen jim bodo dajali na razpolago ustrezna gradiva. Posebej bodo te organizacije angažirali pri oblikovanju takih medsebojnih odnosov v podjetju in TOZD, ki bodo članom delovne skupnosti omogočale svobodno izražanje mnenj in predlogov, neovirano delovanje v organih samoupravljanja, razvijanje čuta za solidarnost, sodelovanje in odgovornost, spoštovanje osebnosti ter borbo proti dušenju upravičene kritike in izvajanju proti pojavom samovoljne in drugih anomalij.

### XI. KONČNE DOLOČBE O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH

#### 78. člen

TOZD so sporazumne, da se medsebojna razmerja podrobneje uredijo v Statutu in drugih skupnih splošnih aktih, kar pa ne izključuje možnosti, da jih TOZD sama v svojih aktih, vendar le skladno s tem Sporazumom.

#### 79. člen

Vsaka Temeljna organizacija ureja v skladu s tem Sporazumom sama svojo notranjo organizacijo s splošnimi pravili in drugimi splošnimi akti. S splošnimi pravili lahko

Temeljna organizacija določi, da ima v svojem sestavu enote s določenimi samoupravnimi pravicami.

## XII. ODPSTOP OD SPORAZUMA, NJEGOVE SPREMEMBE IN DOPOLNITVE

### 80. člen

Odstop od Sporazuma pomeni odcepitev in izključitev iz skupnosti ostalih TOZD, združenih v okviru podjetja.

Ne glede na to, da je odcepitev in izločitev iz skupnosti ustavna pravica TOZD, se vse TOZD zavedajo, da s tem ne smejo prizadeati drugih TOZD, ki v taki skupnosti ostanejo. Izhajajoč iz te določbe, ki ma svoj poudarek v ustavnih amandmajih, so TOZD sporazumne, da ob eventualnem izstopu ali izločitvi iz podjetja zadostijo pogojem 21. Amandmaja k Ustavi SFRJ.

Od Sporazuma lahko odstopa nekvarno za pravice drugega tista TOZD, ki s svojim poslovanjem ekonomsko ne opravičuje svojega obstoja ali izgubi pogoje, ki jih Ustavni Amandmaji postavljajo za ustanovitev TOZD.

### 81. člen

Sprememba in dopolnitve tega Sporazuma je mogoča le tedaj, če so s tem soglasne vse podpisnice, kadar gre za spremembe statusnega pomena pa morajo o tem odločiti Zbori delovnih ljudi vseh TOZD.

Sporazum se objavi v Glasilu.

Ptuj, dne

## XIII. UVELJAVITEV SPORAZUMA IN SPREJETIH SKUPNIH AKTOV

### Končne določbe

### 82. člen

Statut in vsi drugi splošni akti, ki so veljali v podjetju pred sprejetjem tega Sporazuma, veljajo še naprej do sprejetja novih, v kolikor niso v nasprotju z ustavnimi Amandmaji, z določbami tega Sporazuma in ne zadevajo materialnega poslovanja TOZD.

### 83. člen

Ta Sporazum so potrdili Zbori članov delovne skupnosti in kooperanti na svojih zborovanjih in to:

1. Zbor delovne skupnosti, dne .....

.....  
.....  
.....  
.....

### 84. člen

Ta Sporazum velja od dne, ko ga podpišejo vsi predsedniki zborov delovne skupnosti TOZD in je izdelan v tolikih izvodih, da ga dobijo vse podpisnice podjetja in register gospodarskih organizacij pri OGS.

Predsednik zborov TOZD