

# ČRNOmaBELEM

VESTNIK SINDIKALNE PODRUŽNICE ŠT. 1 »LJUDSKA PRAVICA«

## ZAKON NAJVEČJEGA ZGODOVINSKEGA POMENA

Brali ste, da je novi zakon o upravljanju državnih gospodarskih podjetij po delavskih svetih najpomembnejši in najbolj revolucionaren v dobi po osvoboditvi, odkar je izšel zakon o nacionalizaciji industrijskih podjetij. To je v resnici zakon največjega zgodovinskega pomena ne le v zgodovini nove Jugoslavije, temveč v zgodovini graditve socializma na svetu sploh. Takšnega zakona ni izdala še nobena druga država. Prav tako ste že brali, da pomeni zakon med drugim tudi priznanje našim delovnim kolektivom, ki so si s svojo zavednostjo, z dosedanjim borbenim izpolnjevanjem plan-skih nalog in s pridobljenimi izkušnjami v sindikalnih organizacijah zaslužili veliko zaupanje, da so sposobni prevzeti neposredno upravljanje podjetij.

Ena najpomembnejših nalog našega lista je, da pomaga izpopolnjevati politično in ideološko izobrazbo delovnega kolektiva. Zato je nujno, da sodeluje pri delu, ki je zdaj v vseh sindikalnih organizacijah zelo pereče: seznanjati delovne kolektive s pomenom in z značajem novega zakona. O tem zakonu bo treba še mnogo govoriti. O njem bi morali govoriti v vseh sindikalnih grupah in ob vsaki priliki. Delovni kolektiv mora novi zakon temeljito poznati.

Premalo pa bi bilo, če bi se novi zakon učili po »paragrafih«. Zakaj nikakor ne gre za to, da bi poznali le »črko zakona«, poznati moramo njegov smisel, ki se nam odkrije le, če se dovolj dobro zavedamo, da je zakon eden najpomembnejših mejnikov našega družbenega razvoja. Zato se tudi zaradi tega narekuje potreba, da resneje študiramo marksizem-leninizem, zlasti v zvezi z vlogo države med diktaturo proletariata, v prehodni dobi socializma od kapitalizma v komunizem.

Leon Gerškovič piše v »Borbi«, da zakon ponekod še vedno razumejo zgolj tako, kakor da uzakonja le upravljanje podjetij, ne pa, da je izraz kvalitativnih, bistvenih sprememb. Voljeni upravni odbori ne bodo samo organi, ki bi le pomagali ravnatelju, marveč bodo v pravem pomenu besede uprava, ki odgovarja za vse delo in poslovanje podjetja.

Pooblastila, ki jih zakon daje ravnatelju, nikakor ne pomenijo omejitve pravice do upravljanja delovnih kolektivov. Po novem zakonu delovni kolektiv uporablja svojo pravico do upravljanja podjetja posredno — po dveh organih: delavski svet in upravni odbor. Delovni kolektiv pa ima seveda pravico, da izvoli delavski svet in tudi da ga odpo-kliče, bodisi v celoti ali posamezne njegove člane. Pač pa je delovni kolektiv pri manjših podjetjih, ki imajo manj kakor

30 delavcev, hkrati tudi delavski svet kot celota.

Kaj je pglavitna funkcija delavskega sveta? Rekli smo že, da delavski svet voli in razpušča upravni odbor; to pravico uporablja v imenu vsega delovnega kolektiva, ki ga je izvolil. Zamenjuje pa tudi posamezne člane upravnega odbora. Nadzira delo upravnega odbora in direktorja. Zlasti pomembno je, da delavski svet sprejema gospodarski plan podjetja in odobrava zaključni račun. Kako velike pravice uživa delavski svet, je razvidno zlasti iz tega, da sme uporabljati tudi del akumulacije. Delavski svet tudi more obravnavati vse ukrepe upravnega odbora in direktorja ter dajati konkretna navodila, ki se jih morata držati upravni odbor in direktor. Zato delavski svet nikakor ni več le nekakšen posvetovalni organ, kakor nekateri mislijo ali kakor je bil poprej. Delavski svet je v resnici najvišji organ upravljanja podjetja; s tem pa ni rečeno, da opravlja vsakdanje upravne posele, kar je naloga upravnega odbora, ki je v tem pogledu izvršilni organ delavskega sveta.

Podcenjevati ne smemo tudi nalog in funkcij upravnega odbora, ki je odgovoren za izpolnitev plana in pravilno poslovanje podjetja. To pomeni, da je uprava podjetja v resnici popolnoma v rokah delavstva.

Nekateri dvomijo, češ delavci ne bodo mogli upravljati podjetja, saj bodo zaposleni pri svojem delu. Upravo si namreč zamišljajo kot pisarniško birokratsko delo, ne pa kot družbeno dejavnost samih proizvajalcev, ki imajo neposredni interes, da podjetje uspešno izpolnjuje svoje gospodarske naloge. Pisarniško delo, ki ga morejo opravljati nameščenci, odgovorni direktorju, nikakor ni upravljanje, ukrepanje in gospodarjenje.

Zakon je dovolj jasno razmejil delovno področje upravnega odbora in direktorja, tako da ne bo nobenih nesporazumov. Nadalje je zagotovljeno, da se člani uprave ne bodo mogli izroditi v birokrate ali v kasto, ki bi se odtujila delavstvu. Zakon določa, da morajo tri četrtnine članov upravnega odbora sestavljati delavci iz proizvodnje ali osnovne dejavnosti (stroke) podjetja. Pri volitvah novega upravnega odbora smejo izvoliti samo tretjino članov starega odbora. Nikdo tudi ne sme biti več kakor dve leti član upravnega odbora. Razen tega člani upravnega odbora ne prejemajo za svoje delo posebne plače.

Kakšne so nevarnosti, da bi se pri praktičnem izpolnjevanju zakona kazale nepravilne težnje kot ostanek stare miselnosti? Vsekakor bodo tu in tam skušali nadaljevati »tradicijo«, to se pravi, da bodo posamezni ravnatelji hoteli še

nadalje sami voditi podjetje. Tu in tam bodo morda skušali upravni odbor spre-meniti zgolj v posvetovalni in pomožni organ direktorja. Višja gospodarska združenja in državni organi se bodo morda tu in tam skušala obračati samo na direktorje podjetij, češ da je tako najboljše zaradi odgovornosti. Čeprav pa je direktorjeva odgovornost za izpolnjevanje nalog višjih organov posebej naglašena, vendar upravni odbor v pravem pomenu besede odgovarja pred višjimi organi za vsa dejanja uprave. Po zakonu so člani upravnega odbora odgovorni za svoje delo v odboru kot uradne osebe.

Zakon pa tudi zagotavlja, da direktorji ne bodo mogli zmanjšati pomena upravnega odbora s tem, da bi se pri tem prizadevanju naslanjali na aparat višjega gospodarskega združenja. Prav tako je zagotovljeno, da bodo člani upravnega odbora mogli kritizirati delo direktorja. Direktor jih ne bo mogel premestiti, dokler bodo v upravnem odboru. Da bi jih pa ne mogel samovoljno odpustiti po končanem mandatu ali da bi se tega ne bali, dokler bi delovali v upravnem odboru, zakon določa, da o pritožbah proti odpustu sklepa upravni odbor. Tako novi zakon tudi onemogoča zlorabe, ki bi bile sicer mogoče pri slabših direktorjih. Prav tako pa zakon omogoča neovirano delo direktorjev pri pravilnem vodstvu, tako da se ne more nihče vmešavati v njegove natančno določene naloge. Zakon posveča primerno pozornost pravilnemu razmerju med upravnim odborom in direktorjem.

Posebej bi bilo treba govoriti o odnosu sindikalnih organizacij do novega zakona in do velike reorganizacije v naši proizvodnji. Tovariš Tito je poudaril, da zaradi udeležbe delavcev pri upravljanju podjetij slabi naloga sindikatov, ki so jih imeli v zvezi z zaščito interesov delavcev, saj zdaj to stvar rešujejo delavci sami po svojih svetih ali upravnih odborih. Predsednik centralnega odbora Zveze sindikatov Jugoslavije Đuro Salaj pa je dejal, da sindikalne organizacije ne smejo novega zakona razumeti tako, kakor da se jim poslej ne bo treba več zanimati za proizvodnjo. Poslej bodo zelo razbremenjene pri zadevah v zvezi s proizvodnjo. Toda kot organizator delavskega razreda in njegov zastopnik bodo morale imeti stalno pred očmi vsa vprašanja. V upravnih odborih podjetij bodo predsedniki sindikalnih podružnic, ki bodo tako v imenu sindikata sodelovali pri reševanju proizvodnih vprašanj. Same sindikalne organizacije bodo pa imele več časa za svojo osnovno nalogo — za poglobljanje politične zavednosti delovnih množic.



## OBDRŽALI BOMO PREHODNO ZASTAVO

Vprašanje ponosa, časti, pa tudi borbenosti ter zavednosti našega kolektiva je, da obdržimo prehodno zvezno zastavo. S proizvodnimi in z drugimi uspehi v prvem letošnjem polletju smo ustvarili pogoje, da obdržimo prehodno zastavo, ker smo med grafičnimi podjetji v državi po ocenitvi tekmovalne komisije še vedno najboljši. Ko zdaj pregledujemo delo, uspehe, pa tudi neuspehe prvega letošnjega polletja, nam naj bodo ugotovitve spričo njih spodbuda za nadaljnji boj v drugem polletju, tako da si obdržimo prehodno zastavo tudi ob koncu leta.

### IZPOLNJEVANJE PLANA

V prvem polletju smo dosegli naslednje proizvodne uspehe:

Plan smo izpolnili po obsegu za 113.79%, po sortimentu 99.38%, po vrednosti 121.65% in finančni plan za 116.52 odstotkov. Pri tem je treba upoštevati, da se letošnji proizvodni plan našega podjetja bistveno razlikuje od dosedanjih planov. Letos imamo prvič plan končnih izdelkov, medtem ko smo prejšnja leta planirali po urah in medfaznih izdelkih. Izpolnjevanje plana je zato mogoče spremljati na podlagi končnega izdelka, po prodajni statistiki, tako da se v izpolnjevanju ne upoštevajo večja ali manjša nekončana dela. To se je zlasti pokazalo v februarju in marcu, ko je bil plan po norma-urah enakomerno izpolnjen, izpolnjevanje po končnih izdelkih pa kaže velike razlike. Ob koncu prvega polletja znaša nekončana proizvodnja za 850.000 din več vrednosti kakor ob koncu leta 1949, kar pomeni, da je bilo v resnici za 3.64% več planskih nalog izpolnjenih, kakor se je pokazalo v številkah.

Zakaj nismo bolje izpolnili plana po sortimentu? Izpolnili ga nismo popol-

noma le v grupi »Revije«, in sicer zato, ker je podjetje moralo nepričakovano prevzeti drugo delo.

### ZNIŽALI SMO POLNO LASTNO CENO

Lep uspeh je, da smo plan za znižanje polne lastne cene izpolnili za 137.95 odstotkov. To pomeni, da smo polno lastno ceno znižali za 16.98%. Pripomniti je treba, da je znižanje polne lastne cene na podlagi norma-ur večje, saj pri obračunavanju nismo mogli upoštevati opravljenega dela iz nekončane proizvodnje. S poenostavljenjem pisarniškega dela so se zelo pocenili stroški uprave in prodaje.

### KAKOVOST NA VIŠINI

Čeprav naše podjetje nima plana za kakovost proizvodnje, vendar smemo reči, da tudi v tem pogledu nismo zaostajali v prvem polletju. Delovni kolektiv se je zavezal, da bo vsaj obdržal kakovost izdelkov na višini, če je že ne bo še povečal. Da je to obveznost izpolnjeval, je najbolje razvidno iz pohval in priznanj, ki jih je prejel od številnih naročnikov. Sicer pa izdelki sami dovolj povedo. Zato pa tudi naša tiskarna izdeluje ves propagandni tisk za tujino.

### SKRB ZA KADER

Skrb za vzgojo kadra se tudi lepo kaže iz izpolnjevanja plana. Plan za vzgojo kadra smo presegli za 16.13%. V prvem polletju si je med moškimi pridobilo polkvalifikacijo šest delavcev, medtem ko so se trije specializirali. Izmed delavk je postalo 21 polkvalificiranih. Tečaj za strojepisje je obiskovalo 6 administrativnih moči. Strokovni izpit so položili trije vajenci iz strok, ki jih v grafičnem tehnikumu ne poučujejo. Podjetje ima na praksi tudi vajence iz grafičnega tehnikuma in iz Trsta.

### DELOVNA DISCIPLINA

O delovni disciplini našega kolektiva smo že zelo mnogo govorili. Čeprav smo tudi v tem pogledu dosegli uspehe, vendar odstotek izgubljenih ur zaradi neupravičenih izostankov ne sme biti nikomur izgovor, češ tudi zaradi tega smo najboljši in nam nihče ne more nič očitati. Ta odstotek znaša 0.09. Toda ne smemo pozabiti, da dosega odstotek zaposlenih delavcev, ki so neupravičeno izostajali ali zamujali, 1.66%.

### DELO PO NORMAH

V prvem polletju je delalo po normah 56.75% delavstva. Upoštevati pa je treba, da dela po normah 86.38% delavcev, ki so zaposleni pri delih, kjer je mogoče uvesti norme. Pri nekaterih delih ni mogoče uvesti norm, n. pr. pri pomožnih, kjer se značaj dela stalno spreminja. Prav tako ni mogoče uvesti norm pri preciznih barvnih tiskih.

Delovni učinek na posameznika se je v prvem polletju povečal za 36.52%, v primeri na dinar plače pa za 24.49%.

### 310.000 DIN PRIHRANKOV ZARADI RACIONALIZACIJ

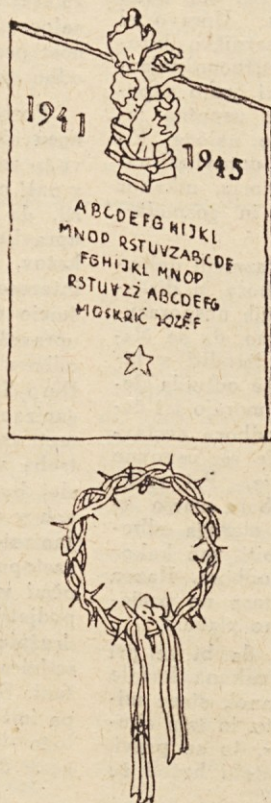
Naslov udarnika je prejelo 23 delavcev, tako da znaša odstotek udarnikov v primeri z vsem zaposlenim delavstvom 14.35%.

K proizvodnim uspehom našega delovnega kolektiva razen udarnikov mnogo prispevajo tudi nekateri posamezniki, ki si stalno prizadevajo, da bi izboljšali delovni proces ali z racionalizacijami skušali premagati razne težave, ki nastopajo zaradi pomanjkanja materiala in surovin. Znan je uspeh tov. Možine, ki je sestavil tudi lak za utrditev offsetnih plošč. Trpežnost plošče se tako poveča za 200%. Letni prihranek zaradi te racionalizacije znaša 140.000 din.

Upoštevati je treba tudi druge pomembne racionalizacije. Fr. Berlan je poenostavil reprodukcijo barvnih posnetkov po kolorju; uspeh je predvsem, da je po novem načinu prost reprodukcijski aparat za druga dela in da se je delovni proces skrčil za desetino. Prihranek na leto znaša 120.000 din. Lojze Štrubelj pa je izboljšal napravo za vlivanje razpornikov in s tem pospešil delovni proces. Prihranek znaša 30.000 din. Rudolf Martinčič je iznašel način izdelave spirale za transport pri rotacijskem stroju. Te spirale je bilo treba poprej pogosto menjavati, tako da so nastopali zastoji pri rotaciji. S tem, da je Martinčič iznašel način izdelave — ki so ga skrivali — so zastoji pri rotaciji odpravljani. Izdelava je tudi cenejša po tem načinu. Letni prihranek znaša 10.800 dinarjev. Fr. Trontelj je uvedel izdelavo nožev za troreznik. Vsa leta po osvoboditvi je primanjkovalo nožev, kar je povzročalo zastoje. Prihranek znaša 10.000 dinarjev. Nože pa bodo mogla uporabljati tudi druga podjetja. Razen teh predlogov so sprejeli še štiri za manjše racionalizacije, toda finančni efekt še ni znan.

Za izpolnitev podatkov o proizvodnih uspehih našega kolektiva v prvem polletju bi bilo treba oceniti še sindikalno delo. O njem pa smo na splošno že poročali v prejšnji številki.

## NAŠI PADLI NAJ DOBE SPOMINSKO PLOŠČO



Objavljamo dva osnutka spominske plošče v počastitev tovarišev, ki so delali v naši tiskarni in padli med narodnoosvobodilno borbo. Spominsko ploščo bomo vziдали v veži. Vabimo tovariše, da jih čim več sodeluje pri izdelavi nadaljnjih osnutkov, tako da bomo mogli izbrati zares najboljšega. Hkrati zberite v vseh oddelkih imena tovarišev, ki so padli med vojno.



# ZAKON O UPRAVLJANJU GOSPODARSKIH PODJETIJ

## I. OSNOVNA NAČELA

1. člen. Tovarne, rudnike, prometna, prevozna, trgovinska, kmetijska, gozdna, komunalna in druga državna gospodarska podjetja kot z vseljuskim premoženjem upravljajo v imenu družbene skupnosti delovni kolektivi v okviru državnega gospodarskega plana in na podlagi pravic ter dolžnosti, ki so določene z zakoni in drugimi pravnimi predpisi.

Delovni kolektivi uresničujejo to upravljanje po delavskih svetih in upravnih odborih podjetij ter delavskih svetih in upravnih odborih višjih gospodarskih združenj, v katerih je združenih več gospodarskih podjetij.

2. člen. Delavski svet podjetja in delavski svet višjega gospodarskega združenja volijo in razpuščajo delovni kolektivi.

V manjših podjetjih sestavlja delavski svet ves delovni kolektiv.

3. člen. Delavski svet se voli za leto dni.

Delavski svet kakor tudi njegovi posamezni člani morejo biti odpoklicani tudi pred časom, za katerega so bili izvoljeni.

4. člen. Delavski svet kot zastopnik delovnega kolektiva voli in razpušča upravni odbor ter izpolnjuje druge z zakonom določene pravice.

5. člen. Upravni odbor upravlja gospodarsko podjetje oziroma višje gospodarsko združenje ter odgovarja za svoje delo delavskemu svetu in pristojnim državnim organom, upravni odbor pa tudi upravnemu odboru višjega gospodarskega združenja.

V skladu s to odgovornostjo upravni odbor deluje na podlagi zakonov in drugih pravnih predpisov, na podlagi sklepov svojega delavskega sveta, kakor tudi odredb in navodil pristojnih državnih organov ali upravnega odbora višjega gospodarskega združenja.

6. člen. Upravni odbor se voli za leto dni.

V novi upravni odbor more biti izvoljena največ tretjina članov upravnega odbora iz prejšnjega leta.

Nikdo ne more biti član upravnega odbora po vrsti več kakor dve leti.

Člani upravnega odbora med trajanjem mandata ne zapustijo svoje redne dolžnosti in poslov v podjetju.

Člani ne prejemajo za svoje delo v upravnem odboru plače.

7. člen. Članu upravnega odbora ne more biti med trajanjem mandata odpovedana delovna pogodba ali služba in ne more biti premeščen brez svojega pristanka.

8. člen. Proizvodnjo in poslovanje podjetja vodi direktor podjetja, delo in poslovanje višjega gospodarskega združenja pa vodi direktor združenja.

Dokler zakon ne odredi drugače, bo zaradi pravnega strokovnega vodstva podjetja in višjega gospodarskega združenja direktorja podjetja nameščal upravni odbor višjega gospodarskega združenja ali pristojni državni organ, če podjetje ni v združenju, direktorja višjega gospodarskega združenja pa pristojni državni organi.

Delavski svet ali upravni odbor podjetja moreta predlagati zamenjavo direktorja podjetja.

9. člen. Direktor je po svoji službi član upravnega odbora.

Direktor podjetja odgovarja za svoje delo upravnemu odboru podjetja, upravnemu odboru in direktorju višjega gospodarskega združenja, kakor tudi pristojnemu državnemu organu, direktor višjega gospodarskega združenja pa upravnemu odboru in pristojnemu državnemu organu.

## II. DELAVSKI SVET PODJETJA

10. člen. Delavski svet podjetja sestoji iz 15 do 120 članov.

Število članov delavskega sveta se določa s pravili podjetja, in sicer po velikosti in strukturi podjetja.

Volitve delavskega sveta so v začetku vsakega leta. Vlada FLRJ more za posamezne gospodarske panoge določiti tudi drug čas za volitve delavskih svetov.

V podjetjih, ki imajo manj kakor 30 delavcev in nameščencev, sestavlja delavski svet ves delovni kolektiv.

11. člen. Delavski svet podjetja se voli po splošni, enaki in neposredni glasovalni pravici volivcev in s tajnim glasovanjem.

Volivno pravico za volitev delavskega sveta imajo delavci, ki so po veljavnih predpisih sklenili s podjetjem delovno pogodbo, kakor tudi tehnično in inženirsko osebje ter drugi nameščenci podjetja.

12. člen. Delavski svet podjetja se praviloma voli na podlagi enotne kandidatne liste za vse podjetje.

Kandidatno listo ima pravico predlagati sindikalna organizacija ali določeno število delavcev ali nameščencev.

13. člen. V podjetjih, ki imajo do 500 delavcev in nameščencev, more kandidatno listo predlagati desetina delavcev in nameščencev, ki imajo glasovalno pravico, tako da število predlagateljev ne sme biti manjše kakor pet. V podjetjih, ki imajo nad 500 delavcev in nameščencev, more kandidatno listo predlagati toliko delavcev in nameščencev, kolikor šteje število članov delavskega sveta, ki ga je treba izvoliti.

Med predlagatelji morajo biti enakomerno zastopani posamezni ločeni obrati in enote podjetja.

14. člen. Kandidatna lista se predlaga pismeno in mora vsebovati toliko kandidatov, kolikor članov delavskega sveta se voli.

Kandidatno listo podpisujejo predlagatelji.

15. člen. Kandidatne liste v podjetju morajo biti objavljene najmanj pet dni pred dnevom volitev.

16. člen. Volitve delavskega sveta vodi volivna komisija, ki jo sestavi sindikalna organizacija.

Glasovanje je na voliščih.

Volivna komisija določi volišče in sestavi volivne odbore.

17. člen. Glasuje se z glasovalnimi listki.

Na vsakem glasovalnem listku so vpisana po vrsti imena kandidatov, ki so predloženi na kandidatni listi.

18. člen. Vsak volivec dobi toliko glasovalnih listkov, kolikor je predloženih kandidatnih list.

Vsak volivec ima pravico, da namesto predložene kandidata na kandidatni listi prečrta njegovo ime in zapiše ime drugega kandidata iz vrst delavcev in nameščencev podjetja, ki imajo glasovalno pravico.

Glasovalne listke za kandidatne liste, za katere ne bo glasoval, volivec odloži

na določenem kraju v posebnem prostoru, kjer izpolni glasovalni listek.

Volivec pregane in spusti v glasovalno skrinjico pred volivnim odborom glasovalni listek kandidatne liste, za katero glasuje.

19. člen. Izvoljeni za člane delavskega sveta so kandidati, ki dobijo največ glasov na kandidatni listi, za katero je glasovala večina delavcev in nameščencev.

20. člen. Delavski svet voli predsednika iz vrst svojih članov.

Predsednik delavskega sveta ne more biti član upravnega odbora.

21. člen. Zasedanja delavskega sveta sklicuje in jim predseduje predsednik sveta.

Zasedanje delavskega sveta je najmanj enkrat v šestih tednih.

Predsednik je dolžen sklicati zasedanje delavskega sveta na zahtevo upravnega odbora podjetja, sindikalne organizacije, tretjine članov delavskega sveta ali direktorja.

22. člen. Delavski svet je sklepčen, če je na zasedanju navzočnih nad polovico članov.

23. Delavski svet podjetja: potrjuje temeljne plane in zaključni račun podjetja;

sklepa o upravljanju podjetja in izpolnitvi gospodarskega plana;

voli, razpušča in zamenjuje upravni odbor podjetja ali posamezne njegove člane;

izda pravila podjetja ob odobritvi upravnega odbora višjega gospodarskega združenja ali pristojnega državnega organa;

razpravlja o poročilih o delu upravnega odbora in sklepa o odobritvi njegovih del;

razpravlja o posameznih ukrepih upravnega odbora in sklepa o njih ali o ukrepih pristojnega državnega organa; razdeljuje tisti del akumulacije, ki ostane v porabo podjetju ali delovnemu kolektivu.

24. člen. Sej delavskega sveta so se dolžni udeleževati direktor in drugi člani upravnega odbora.

Vsak član delavskega sveta ima pravico upravnemu odboru in direktorju staviti vprašanje o njunem delu.

Upravni odbor in direktor so dolžni odgovoriti na zasedanju delavskega sveta.

## III. UPRAVNI ODBOR PODJETJA

25. člen. Upravni odbor podjetja sestoji iz 3 do 11 članov z direktorjem vred.

Število članov upravnega odbora vsakega podjetja se določi s pravili podjetja, toda po velikosti in strukturi podjetja.

Najmanj tri četrtine članov upravnega odbora morejo biti delavci, ki delajo neposredno v proizvodnji ali v osnovni gospodarski dejavnosti podjetja.

26. člen. Delavski svet voli upravni odbor brž ko se konstituira.

Volitve članov upravnega odbora so tajne in na podlagi kandidatnih list.

Hkrati s člani upravnega odbora se voli tudi določeno število namestnikov. Kandidatne liste ima pravico predlagati desetina članov delavskega sveta.

Mandat članov upravnega odbora podjetja traja do volitev novega upravnega odbora.

27. člen. Upravni odbor podjetja: sestavlja predloge o temeljnih planih podjetja;



izdaja mesečne operativne plane; skrbi za pravilno poslovanje podjetja; sestavlja predlog za notranjo organizacijo podjetja in predlog za sistemizacijo delovnih mest;

sestavlja osnutek pravil o delovnem redu v podjetju in izdaja ukrepe za utrditev delovne discipline;

sklepa o nameščanju nameščenecv na vodilne položaje v podjetju;

sklepa o pritožbah delavcev in nameščenecv zaradi odpusta in notranje razporeditve na delu;

izdaja ukrepe za pospeševanje proizvodnje podjetja, zlasti za racionalizacijo proizvodnje, povečanje storilnosti, znižanje proizvodnih stroškov, izboljšanje kakovosti izdelkov, za varčevanje, za zmanjšanje odpadkov in izmetkov;

sklepa o vprašanih delovnih norm v podjetju;

sklepa o razglaševanju udarnikov in o racionalizatorskih ter novatorskih predlogih;

izdaja ukrepe za strokovno usposabljanje delavcev in nameščenecv podjetja, kakor tudi za njih pravilno razporeditev na posameznih delovnih mestih;

skrbi za pravilno uporabo predpisov o delovnih odnosih v podjetju, o plačah, mezdah in napredovanju delavcev in nameščenecv, o delovni zaščiti in socialnem zavarovanju, kakor tudi o izboljšanju življenjskih pogojev delavcev in nameščenecv v podjetju;

razpravlja o planu letnega dopusta delavcev in nameščenecv v podjetju in ga izdaja;

izdaja ukrepe za zavarovanje in pravilno uporabo vseljidskega imetja, ki ga upravlja podjetje, in ukrepe, da odkrijejo, preprečijo in odpravijo škodljivost, razmetavanje in druge oblike brezvestnega odnosa do vseljidskega imetja.

Upravni odbor podjetja je odgovoren za izpolnitev plana in pravilno poslovanje podjetja.

28. člen. Upravni odbor voli predsednika izmed svojih članov.

Direktor ne more biti predsednik upravnega odbora.

Predsednik upravnega odbora vodi seje upravnega odbora in pripravlja skupaj z direktorjem dnevni red sej.

29. člen. Upravni odbor podjetja dela kolektivno in sprejema sklepe samo na sejah.

Seje upravnega odbora sklicuje predsednik.

Predsednik je dolžan sklicati sejo upravnega odbora na zahtevo direktorja ali na zahtevo posameznih članov upravnega odbora.

30. člen. Upravni odbor podjetja je sklepčen, če je navzočih nad polovico njegovih članov.

Upravni odbor sklepa z večino navzočih članov.

31. člen. Člani upravnega odbora imajo za čas, ko so zaposleni z delom v upravnem odboru, pravico do odškodnine v višini izgubljenega zaslužka.

32. člen. Upravni odbor podjetja ima pravico in dolžnost, pristojnemu državnemu organu poslati svoje pritožbe in pripombe proti sklepu, odredbam in navodilom upravnega odbora višjega gospodarskega združenja, če se mu zdi, da niso v skladu z zakonom ali da so škodljivi za podjetje, ne more pa ustaviti njih izpolnitve, dokler pristojni državni organ ne odloči.

33. člen. Član upravnega odbora podjetja, ki se ne strinja s sklepom upravnega odbora, more sporočiti svoje pripombe upravnemu odboru višjega gospodarskega združenja ali delavskemu svetu podjetja.

Član upravnega odbora more izraziti svoje pripombe o delu direktorja samo na seji upravnega odbora in delavskega sveta.

34. člen. Člani upravnega odbora so dolžni varovati državno in službeno tajno.

Člani odgovarjajo za svoje delo v upravnem odboru kot uradne osebe.

35. člen. Upravni odbor podjetja more zaradi proučevanja posameznih vprašanj in priprave predlogov o zadevah svojega podjetja sestaviti posebne komisije iz vrst delavcev in nameščenecv podjetja.

#### IV. DIREKTOR PODJETJA

36. člen. Direktor organizira delovni proces v podjetju in neposredno vodi izpolnjevanje plana ter poslovanje podjetja ob izpolnjevanju zakonov in drugih predpisov upravnega odbora podjetja ter odredb in navodil pristojnih državnih organov, upravnega odbora in direktorja višjega gospodarskega združenja.

Direktor neposredno odgovarja za izpolnjevanje zakonov, drugih pravnih predpisov in odredb pristojnih državnih organov ter zagotavlja njih uporabo v podjetju.

37. člen. Direktor podjetja v okviru gospodarskega plana in v skladu s sklepi upravnega odbora podjetja sklepa pogodbe in razdeljuje obratna sredstva. Pogodba je veljavna, brž ko jo direktor sklene.

Direktor zastopa podjetja pred državnimi organi in v pravnih odnosih do posameznih fizičnih in pravnih oseb. Pooblastiti pa more drugo osebo, da zastopa podjetje v določenih pravnih zadevah.

38. člen. Direktor podjetja sprejema delavce na delo in namešča nameščenecv v podjetju, razen tistih, za katere je s posameznimi predpisi drugače določeno, in ukrepa o njih delovnih odnosih s podjetjem.

Direktor podjetja ukrepa o odpustih delavcev in nameščenecv, če ta pravica ni na podlagi splošnih predpisov prenesena na druge osebe v podjetju.

Delavci in nameščeneci imajo pravico do pritožbe proti vsaki odločitvi o odpustu ali o razmestitvi na drugo delo upravnemu odboru podjetja, ki končno sklepa.

39. člen. Direktor podjetja razmešča delavce in nameščenecv na posamezna dela in odreja njihove dolžnosti.

Delavci in nameščeneci podjetja so odgovorni direktorju za svoje delo v podjetju.

Direktor podjetja zagotavlja delovno disciplino in poslovanje podjetja.

40. člen. Če direktor sodi, da sklep upravnega odbora nasprotuje zakonu, pravnim predpisom, planom ali odredbam pristojnih državnih organov, je dolžen o tem nemudoma obvestiti upravni odbor višjega gospodarskega združenja ali pristojni državni organ ter začasno zadržati izpolnitev sklepa, dokler upravni odbor višjega gospodarskega združenja ali pristojni državni organ ne sprejme končnega sklepa. Upravni odbor višjega gospodarskega združenja ali pristojni dr-

žavni organ je dolžen izdati odločbo takoj ali najpozneje v desetih dneh.

Direktor podjetja more storiti ukrepe, ki so potrebni za izpolnitev plana in pravilno delo podjetja na področju upravnega odbora, če jih ni upravni odbor pravočasno storil. Direktor poroča o storjenih ukrepih upravnega odbora na prvi seji.

#### V. DELAVSKI SVET, UPRAVNI ODBOR IN DIREKTOR VIŠJEGA GOSPODARSKEGA ZDRUŽENJA

41. člen. Delavski svet višjega gospodarskega združenja volijo delovni kolektivi vseh združenih podjetij v sorazmerju s svojo številnostjo.

Delavski svet višjega gospodarskega združenja sestoji iz 30 do 200 članov.

42. člen. Upravni odbor višjega gospodarskega združenja sestoji iz 5 do 15 članov z direktorjem vred.

Najmanj tri četrtine članov upravnega odbora morajo biti delavci, ki delajo neposredno v proizvodnji ali v osnovni gospodarski dejavnosti posameznih gospodarskih podjetij.

43. člen. Direktorja višjega gospodarskega združenja namešča Prezidij Ljudske skupštine FLRJ ali prezidij ljudske skupštine ljudske republike ali ljudski odbor.

44. člen. S posebnim zakonom bodo določeni predpisi o načinu volitev, področju in delu delavskih svetov in upravnih odborov višjih gospodarskih združenj, kakor tudi o položaju in pooblastilih direktorja.

#### VI. PREHODNE IN ZAKLJUČNE DOLOČBE

Vlada FLRJ bo v sodelovanju z vladami ljudskih republik in s centralnim odborom Zveze sindikatov Jugoslavije storila ukrepe, da bodo volitve v delavske svete in upravne odbore podjetij opravljene takoj po uveljavitvi tega zakona.

46. člen. S posebnim zveznim in republičnimi zakoni ter s predpisi vlade FLRJ bodo na podlagi načel tega zakona izdani nadaljnji predpisi o delavskih svetih in upravnih odborih podjetij ter višjih gospodarskih združenj.

47. člen. Do sprejetja zakona iz prejšnjega člena more vlada FLRJ izdajati z uredbami predpise o delavskih svetih in upravnih odborih višjih gospodarskih združenj, vlada FLRJ in vlade ljudskih republik pa predpise za izpolnjevanje tega zakona.

48. člen. Ta zakon bodo ustrezno uporabljala tudi gospodarska podjetja družbenih organizacij.

Vlada FLRJ more izjemoma predpisati, da se za posamezna vojna gospodarska podjetja delovni kolektivi za upravljanje podjetja sestavljajo drugače, kakor je predpisano v tem zakonu, ter hkrati odrediti njihovo področje.

V podjetjih, ki še nimajo pravil, bo število članov upravnega odbora določil delavski svet.

49. člen. Predpisi temeljnega zakona o državnih podjetjih in drugi predpisi, ki so v nasprotju s tem zakonom, prenehajo veljati.

50. člen. Ta zakon dobi veljavo osem dni po objavi v »Uradnem listu Federativne ljudske republike Jugoslavije«.



## NAŠ PATRONAT — PREHODNI DOM ZA STARE IN ONEMOGLE

V bivšem Josefinumu na Poljanski cesti imajo stari in onemogli od avgusta 1947 sicer skromno, toda lepo urejeno in vzorno oskrbovano zavetišče. V to poslopje se je preselilo iz Cankarjevega doma, kamor so se vselili študentje. Patronat nad prehodnim domom za stare in onemogle na Poljanski cesti je prevzela naša sindikalna podružnica. In vendar je med nami mnogo takih, ki sploh ne vedo, kje je ta ustanova in kdo so njeni oskrbovanci.

Dom za stare in onemogle je prehodni, kar pomeni, da z nekaterimi izjemami nima stalnih oskrbovancev, marveč samo take, ki čakajo v njem, da jih prepeljejo drugam. Za dom skrbi ministristvo za socialno skrbstvo. Oskrbovancev je v njem trenutno nekaj nad sto, in sicer dve tretjini žensk, tretjina pa moških. Kadar se nabere v domu toliko oskrbovancev, da so vsa mesta zasedena, odpeljejočasne ali prehodne oskrbovance v stalne domove za stare in onemogle na Štajersko. Taki, ki še lahko hodijo, pridejo v Dornavo in Jelšin grad, popolnoma onemogli ali »nepokretni«, kakor jim pravijo v domu, pa v Gornjo Radgono.

Zanimivo je, da se oskrbovanci transporta na Štajersko zelo boje, čeprav je poskrbljeno tam zanje še bolje kakor v Ljubljani. Transporta se boje nekako tako, kakor smo se med okupacijo bali transportov v koncentracijska taborišča v Italijo ali Nemčijo, ali kakor so se bali naši interniranci v Dachau transportov v druga uničevalna taborišča. Ta strah pa je kot rečeno, popolnoma neutemeljen, ker imajo stari in onemogli v domovih na Štajerskem v vsakem oziru zagotovljeno človeka dostojno življenje. Toda star človek je pač tak, da se po nepotrebnem boji slehernega premikanja, ker misli, da to nujno pomeni poslabšanje njegovega položaja.

Kdo so oskrbovanci teh naših socialnih ustanov? V stari Jugoslaviji je bilo beračenje zelo razširjeno. Marsikdo, ki je na stara leta onemogel in ki ni imel nikogar, da bi skrbel zanj, je moral vzeti beraško palico, hoditi od hiše do hiše in trkati na usmiljena srca, da je dobil kosček kruha. V novi Jugoslaviji beračev nimamo. Kdor ne more več delati in nima druge možnosti, da bi se preživljal, najde v domu za stare in onemogle zavetišče, kjer v miru preživi zadnja leta svojega življenja. Mnogo je med oskrbovanci takih, ki so se morali zateči v domove za stare in onemogle zaradi stanovanjske stiske. Njihovi svojci bi v večini primerov radi skrbeli zanje, pa imajo v utesjenih stanovanjih prostora komaj zase. Precej oskrbovancev pride v dom na Poljanski cesti tudi iz bolnišnice. To so neozdravljivo bolni, ki jim medicinska veda ne more več pomagati. Nekaj pa je v domu vedno tudi takih, ki so ostali nekje ob življenjski poti in ki ne najdejo več pravega stika z življenjem. Med oskrbovanci so ljudje najrazličnejših poklicev od ročnega delavca do intelektualca, nekaj pa je med njimi tudi obrtnikov, ki so kot taki v domu zaposleni in dobivajo za svoje delo razen brezplačne oskrbe še primerno nagrado. Obrtniki in posebno zaslužni oskrbovanci, pomožni delavci ostanejo v domu na Poljanski cesti stalno, vsi drugi pa čakajo samo na transport, da jih prepeljejo v stalne domove na Štajersko.

Dom na Poljanski cesti je precej velik, saj je v njem 70 prostorov, od teh 55 sob. Oseba ima dom 28, ker ima svojo ekonomijo in precej velik vrt, tako da se oskrbuje s povrtnino večinoma sam. Tako vrt kakor ekonomija sta vzorno obdelana, izkoriščena je vsaka ped zemlje, povsod se poznajo pridne roke in skrbno vodstvo.

Odmaknjeni od vsakdanjega življenja, od skrbi, težav in nadlog, ki jih prinaša nam drugim, žive torej tu skromno z vsem preskrbljeni stari in onemogli, ki jim daje skupnost, kar in kolikor pač more, da se jim ni treba poniževati kot berači in hoditi od hiše do hiše. Tisti, ki so še količkaj pri močeh, pomagajo pri delu bodisi na vrtu in ekonomiji ali v domu samem, da jim čas hitreje teče, drugi pa preživljajo zadnja leta ali mor-

da samo mesece življenja v pomenkih, obujanju spominov in pričakovanju, da se jih bo ta ali oni spomnil in jih obiskal. Kako hvaležni znajo biti ti ljudje za vsak obisk, za vsako besedo!

Uprava doma je naprosila našo sindikalno podružnico, da bi se kdaj pa kdaj spomnila oskrbovancev s kakim predavanjem. Ustregli smo njeni želji in priredili tri predavanja: o socialistični preobrazbi kmetijstva v Jugoslaviji, o resoluciji Informbiroja ob njeni drugi obletnici in o socializmu. Da ste videli, s kolikšnim zanimanjem so oskrbovanci poslušali sleherno besedo, ki jim je odkrivala pogled v graditev novega sveta! In kako hvaležni so bili, da smo se jih spomnili! Zelo bi nam bili tudi hvaležni, če bi se jih spomnili s kako zabavno prireditvijo.



### Alli poznate sklepe XII. plenuma CO ZSJ?

Julija je bil v Beogradu XII. plenum centralnega odbora Zveze sindikatov Jugoslavije. Sklepi tega plenuma so tako pomembni, da se bodo morali z njimi podrobno seznaniti v vseh sindikalnih podružnicah. Govoriti smemo celo o pravem prelomu v sindikalni organizaciji. Zakaj sklepi pomenijo daljnosežno reorganizacijo. Tudi naše glasilo se mora vsaj dotakniti najpomembnejših sklepov plenuma; ne bo pa dovolj, če boste prebrali samo ta prispevek. Priporočljivo — za marsikoga pa tudi nujno — je, da preberete celotne sklepe v »Radu«.

V uvodu sklepov je med drugim naglašeno:

»V zvezi z revolucionarnimi spremembami v upravljanju gospodarstva po delovnih kolektivih in z nadaljnjo graditvijo socializma in naši deželi je poglavitna in najpomembnejša naloga Zveze sindikatov Jugoslavije vzgajanje in dvig milijonskih množic delovnih ljudi na raven zavednih graditeljev socializma in zavednih upraviteljev proizvodnje v svoji domovini.«

Zato plenum nalaga predsedstvu centralnega odbora, naj prouči in uvede sistem vzgojnih ukrepov, ki bodo omogočili hitrejši razvoj socialistične zavesti

delavskega razreda, da se bo usposobil za upravljanje gospodarstva. Nadalje je v uvodu naglašeno, da morajo sindikalne organizacije kar najbolj popularizirati zakon o upravljanju gospodarskih podjetij po delovnih kolektivih.

Plenum je določil naloge v zvezi z vlogo in organizacijo posameznih sindikalnih organov. Glede glavnih odborov in sindikalnih svetov so sklenili, da imajo glavni odbori in sindikalni sveti splošno vodstvo in koordinacijo dela sindikalnih organizacij; republiški in krajevni odbori pa imajo vsakdanjo operativno in izpolnjevanje nalog, ki jih smejo samostojno reševati. Sindikalni sveti bodo posvečali posebno pozornost sodelovanju s krajevnimi organi oblasti za izboljšanje in razvoj komunalne dejavnosti (preskrba, graditev in razdeljevanje stanovanj, izboljšanje prometa, higiena itd.). Poslej sme v enem kraju delovati le en krajevni ali okrajni svet. V večjih mestih pa je mogoče za razvitejša industrijska naselja ustanoviti rajonske sindikalne svete, katerih naloga bo predvsem ideološko-politično in kulturno delo.

Naloga centralnih uprav sindikatov je, da vodijo celotno sindikalno delo;

(Nadaljevanje na 6. strani.)



# SAR

## Morda ne veste...

da je bil na Dunaju leta 1898 eden največjih turnirjev vseh časov. Udeležilo se ga je 20 najmočnejših mojstrov tedanje dobe (razen dr. Laskerja). Turnir je bil dvokrožen, torej je bilo treba igrati 38 kol. Zmagala sta skupno dr. Tarasch in Pillsbury, ki sta dobila po 28 in pol točke. Absolutni zmagovalec je postal dr. Tarasch, ki je v dvoboju premagal Pillsburyja z 2 in pol proti 1 in pol.

da je bila doslej znana najdaljša turnirška partija igrana leta 1907 v Karlovih Varih med Wolfom in Durasom, ki je imela 168 potez.

da je mojster Reti leta 1920 igral turnirsko partijo z dr. Euwejem, v kateri mu je žrtvoval obe trdnjavi in efektno zmagal. Ko sta igrala dvoboj, je uspelo Retiju zopet ponoviti žrtev dveh trdnjav in igrati elegantno zaključiti. Taki primeri so v zgodovini šaha velika redkost.

da ima najkrajša mogoča partija samo dve potezi in sicer: 1. g2—g4, e7—e5; 2. f2—f3, Db8—h4 mat. Ta partija je bila resnično igrana na nekem glavnem turnirju v Leipzigu leta 1878, ko je predsednik dunajskega šahovskega kluba A. Neumann na opisani način premagal svojega nasprotnika.

da je imel dr. Tarasch v partiji s Gottschalom po odigranih 95 potezah še vseh 8 kmetov na deski. To se je zgodilo leta 1888 na nemškem nacionalnem turnirju v Triburgu.

da je najlepše turnirske uspehe dosegel dr. Aljehin leta 1930 v San Remu in leta 1931 na Bledu. V San Remu je od 15 partij 13 dobil in dve remiziral ter si tako s 14 točkami osvojil prvo nagrado. Dobil je 93,3% možnih točk in obenem izboljšal rekord, ki ga je postavil dr. Lasker na londonskem turnirju leta

1899. Tudi na blejskem turnirju je dr. Aljehin brez poraza in v zanesljivem stilu zmagal z 20 in pol točkami od 26 partij. Razlika med njim in drugoplasiranim je znašala 5 in pol točk, kar je zopet izboljšan rekord dr. Laskerja, ki je na omenjenem turnirju napravil »samo« 4 in pol točke naskoka.

## Razne »miniature« partije

Kako je včasih »grdo mesaril« v Mariboru tov. Gerželj urednik Slovenskega poročevalca, pokaže naslednja njegova partija:

Beli: Gerželj

1. e4, e6, 2. d4, d5, 3. Sc3, Sf6, 4. Lg5, Le7, 5. e5, Sfd7, 6. h4, a6, 7. Dg4, Lg5:?, 8. hg, c5, 9. g6!, h6, 10. fg+, Kf7:, 11. Ld3, De7, 12. Sf3, Kg8, 13. Sh4, Sg8, 14. Sd5:!, ed, 15. Dc8:, cd, 16. Sg6, Db4+, 17. Kf1, črni se je vdal. Partija je trajala 3 in pol ure, čeprav ima samo 17 potez in spada med miniature. Tov. Gerželj je v tej partiji zelo lepo pokazal, kako nevaren zna biti Aljehinov napad v francoski igri.

Beli: Steinitz

1. e4, e5, 2. f4, ef, 3. Sf3, g5, 4. h4, g4, 5. Se5, Sf6, 6. Lc4, d5, 7. ed, Ld6, 8. d4, Sh5, 9. Lb5+, Kf8, 10. 0—0, Dh4:, 11. Lf4:, g3, 12. Lh6+, Kg8, 13. Tf3, Dh2+, 14. Kf1, Dh1+, 15. Ke2, Dg2:+, 16. Ke3, f6, 17. Lc4, fe, 18. Tf8+!, Lf8:, 19. d6+, Le6, 20. Le6:, mat. Lepa kombinacijska igra tedanjega svetovnega prvaka Wilhelma Steinitza.

Beli: Haberdin

1. Sf3, f5, 2. e4, fe, 3. Sg5, d5, 4. d3, ed, 5. Ld:, Sf6, 6. Sh7:!, Sh7:, 7. Lg6+, Kd7, 8. Dd5: mat. — Partija je bila igrana leta 1938 na Dunaju.

Črni: Kuster

1. e4, e6, 2. d4, d5, 3. Sc3, Sf6, 4. Lg5, Le7, 5. e5, Sfd7, 6. h4, a6, 7. Dg4, Lg5:?, 8. hg, c5, 9. g6!, h6, 10. fg+, Kf7:, 11. Ld3, De7, 12. Sf3, Kg8, 13. Sh4, Sg8, 14. Sd5:!, ed, 15. Dc8:, cd, 16. Sg6, Db4+, 17. Kf1, črni se je vdal. Partija je trajala 3 in pol ure, čeprav ima samo 17 potez in spada med miniature. Tov. Gerželj je v tej partiji zelo lepo pokazal, kako nevaren zna biti Aljehinov napad v francoski igri.

Črni: dr. Wilson

1. e4, e5, 2. f4, ef, 3. Sf3, g5, 4. h4, g4, 5. Se5, Sf6, 6. Lc4, d5, 7. ed, Ld6, 8. d4, Sh5, 9. Lb5+, Kf8, 10. 0—0, Dh4:, 11. Lf4:, g3, 12. Lh6+, Kg8, 13. Tf3, Dh2+, 14. Kf1, Dh1+, 15. Ke2, Dg2:+, 16. Ke3, f6, 17. Lc4, fe, 18. Tf8+!, Lf8:, 19. d6+, Le6, 20. Le6:, mat. Lepa kombinacijska igra tedanjega svetovnega prvaka Wilhelma Steinitza.

Črni: Hisek

1. Sf3, f5, 2. e4, fe, 3. Sg5, d5, 4. d3, ed, 5. Ld:, Sf6, 6. Sh7:!, Sh7:, 7. Lg6+, Kd7, 8. Dd5: mat. — Partija je bila igrana leta 1938 na Dunaju.

Beli: Holzhausen Črni: dr. Tarasch  
1. e4, e5, 2. Sf3, Sc6, 3. Lc4, Sf6, 4. Sc3, Le7, 5. d4, ed, 6. Sd4:, d6, 7. 0—0, 0—0, 8. h3, Te8, 9. Lf4, Sd7, 10. Lf7:+, Kf7:, 11. Se6!, Ke6:, 12. Dd5+, Kf6, 13. Df5 mat. — Tudi med znanimi mojstri pride včasih do miniature.

Beli: dr. Aljehin

Črni: Bris

1. e4, c6, 2. Sc5, d5, 3. Sf3, de, 4. Se4:, Lf5, 5. Sg5, Lg6, 6. h4, h6, 7. Se5, Lh7, 8. Dh5, g6, 9. Lc4, e6, 10. De2, Sf6, 11. Sf7:! in črni se je vdal. — Partija je bila igrana na jubilejnim turnirju v Plymoutu leta 1958.

Naslednji partiji sta iz »slepe« simultanke, ki jo je igral mojster Koltanovski v Edinburgu proti 34 šahistom istočasno.

Beli: Koltanovski

Črni: Burnet

1. e4, Sc6, 2. Sf3, e5, 3. Lc4, Sf6, 4. 0-0, Lc5, 5. d4, ed, 6. e5, d5, 7. ef, de, 8. Te1, Le6, 9. Sg5, Dd5, 10. Sc5, Df5, 11. Se4, Lf8, 12. Sf7:, Kf7:, 13. Sg5+, Kg6, 14. Se6:, gf, 15. g4, Da5, 16. Ld2, Db6, 17. Df5, Le7, 18. Df5+, Kf7, 19. Dh5+, Kg8, 20. Dh6, Lf8, 21. Df6:, Se7, 22. Lh6, Lh6:, 23. Dh6: in črni je odnehal.

Beli: Koltanovski

Črni: Amater

1. e4, c6, 2. d4, d5, 3. Sc3, de, 4. Se4:, Sf6, 5. Ld5, Dd4:, 6. Sf5, Dd8, 7. De2, Lf5, 8. Sf6:+, gf, 9. Lf5:, Da5+, 10. Ld2, Df5:, 11. 0-0-0, De6, 12. Dd3!, Da2:, 13. Dd8+!, Kd8:, 14. La5+!, Ke8, 15. Td8 mat.

Beli: Nimcovič

Črni: Amater

1. e4, e5, 2. Sf3, Sc6, 3. Lb5, Sf6, 4. 0-0, d6, 5. d4, Se4:, 6. d5, a6, 7. Ld3, Sf6, 8. dc, e4, 9. Te1, d5, 10. Le2!, ef, 11. cb, Lb7:, 12. Lb5 mat.

Hren Lado

(Nadaljevanje s 5. strani.)

sprejemajo sklepe o pomembnih vprašanjih, nudijo pomoč svojim organizacijam, širijo in izmenjavajo izkušnje in sodelujejo s pristojnimi državnimi organi.

Naloga republiških odborov je, da vodijo svoje sindikalne organizacije, izpolnjujejo sklepe in navodila centralnih uprav ter glavnih odborov in sklepajo o vseh vprašanjih s svojega področja. Notranja organizacija republiških odborov je enaka kakor centralnih uprav.

Naloga krajevnih odborov je, da vodijo podružnice in jim nudijo pomoč. Notranja organizacija bo urejena po konkretnih razmerah vsakega krajevnega odbora glede na število podružnic in članov. Po potrebah bo mogoče v krajevnih odborih ustanoviti stalne aličasne komisije.

V velikih podjetjih, ki imajo več podružnic, bodo delovali sindikalni odbori, ki bodo združevali vse delo ter vodili podružnice; sodelovali bodo z delavskimi sveti in upravnimi odbori.

Glede sindikalnih podružnic je rečeno, da morajo sindikalna vodstva še nadalje posvečati največjo skrb podružnicam, njihovi organizacijski utrditvi, pospeševanju iniciativnosti in usposabljanju za samostojno reševanje nalog. Podružnice morajo še nadalje biti kar najbolj delavne na ideološko-političnem in kul-

turnem področju ter vzgajati članstvo za politično mobilizacijo pri graditvi socializma. Podružnice so dolžne nuditi vsestransko podporo delavskim svetom in upravnim odborom podjetij pri izpolnjevanju sklepov in pripravah na volitve. Boriti se je treba proti nedemokratičnemu ravnanju pri delu upravnih odborov podružnic, kakršno se kaže zlasti pri sprejemanju pomembnih sklepov brez sodelovanja članstva (n. pr. o tekmovanju, finančnih vprašanjih, letnem dopustu, spremembah v vodstvu itd.). Pomemben sklep je, da se razveljavljajo sklepi četrtega in šestega plenuma o obveznem ustanavljanju komisij za posamezne sektorje. Upravni odbori bodo po potrebah ustanavljali stalne inčasne komisije. Nadalje se spremeni ime »pododbor« v »sindikalni odbor« oddelka, obrata itd. Posebej je naglašeno, da je treba posvetiti večjo pozornost delu sindikalnih grup in njihovim poverjenikom.

Zelo pomembni so tudi sklepi o finančnem poslovanju. Po njih ni več v veljavi dosedanji sistem razdeljevanja sredstev in kupovanja znamkic na poštah za plačevanje članarine. Centralne uprave bodo poslej vsako leto določale organom svojega sindikata vsote, ki pa so lahko različne za posamezne organe. Centralni odbor bo v sporazumu z glavnimi odbori in centralnimi upravami sklepal o kvotah sindikalnim svetom, glavnim odborom in centralnemu odboru.

Vsak sindikalni organ bo na podlagi določenih kvot določil svoj proračun. Organi, ki imajo občne zборе, bodo na njih sprejemali proračune, višji organi pa jih bodo sprejemali na plenarnih sejah. Začasno bodo proračune krajevnih odborov in podružnic potrjevali republiški odbori, proračune republiških odborov centralne uprave, sindikalnih svetov, oblastnega in pokrajinskega odbora pa glavni odbori.

Na plenumu so tudi določili razrede za plačevanje sindikalne članarine. Razredov je enajst. V prvi razred so uvrščeni učenci v gospodarstvu; članarina znaša 5 din. Višina plače odloča o višini razreda. V drugi razred spadajo člani s plačo do 2000 din na mesec; plačajo 20 dinarjev članarine. V desetem razredu so člani s plačo nad 9000 din; članarina znaša 100 din. Enajsti razred je določen za sezonske delavce, ki do štiri mesece po sezonskem delu ne delajo, in člani, ki so na neplačanem dopustu; plačujejo po 1 dinar članarine na mesec.

Novo finančno poslovanje bo v veljavi od 1. januarja 1951.

Sklepi dvanajstega plenuma pomenijo nadaljnjo demokratizacijo in decentralizacijo sindikatov. Plenum je upošteval dosedanje bogate izkušnje dela sindikalnih organizacij, naš družbeni razvoj in zlasti revolucionarni novi zakon o upravljanju gospodarskih podjetij.