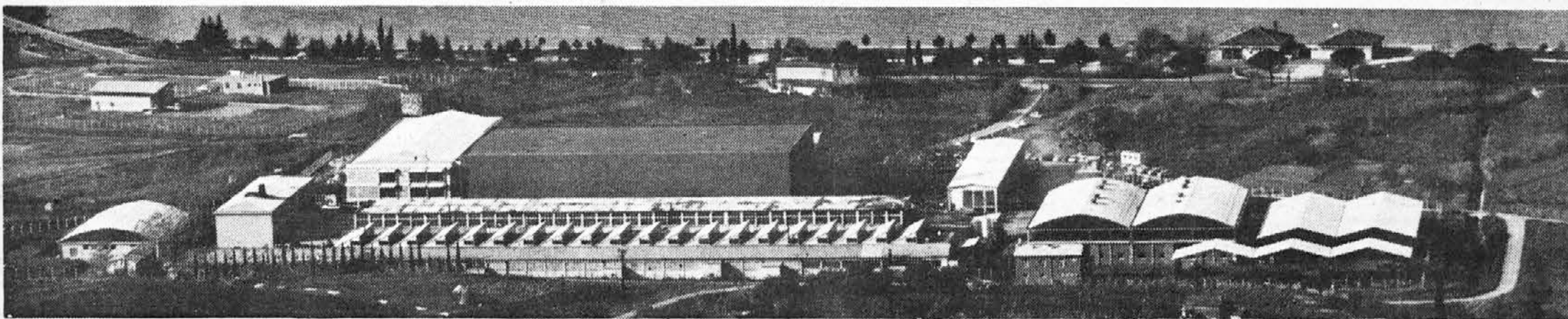




29. november



1943–1978

Te dni po vsej domovini praznujemo njen 35. praznik in se spominjamo zgodovinskih dogodkov, ki so odločilno posegli v nadaljnjo usodo naših narodov.

V svojem tretjem letu je narodno-osvobodilno gibanje doživelo polno afirmacijo. Vstaja, ki jo je vodila KPJ, je že zajela celotno ozemlje Jugoslavije. Okupatorjeve pozicije so bile najresneje ogrožene, kljub temu da je vlagal vedno večje napore, da bi vstajo zadušil. Pravzaprav je bilo leta 1943 že jasno, kakšen bo končni rezultat tragedije, v katero je bil svet pahnen po zaslugi fašizma.

Veliki uspehi narodno-osvobodilnega gibanja, formiranje narodno-osvobodilnih odborov kot novih organov oblasti na svobodnih ozemljih, odločitev vrhovnega štaba o ustanovitvi prve proletarske brigade, ustanovna skupščina AVNOJ v Bihacu, predvsem pa zmaga v dveh velikih ofenzivah, so pomenili vrsto preobratov v razvoju narodnoosvobodilnega gibanja.

Poražene so bile tudi sile begunske vlade, s prihodom zavezniške misije maja 1943 pa se je pričel tudi proces mednarodne afirmacije NOV.

K tem zmagam je potrebno prišteti kapitulacijo Italije in razorožitev njene armade. NOV je dobila masovni karakter: ob koncu leta 1943 smo imeli 27 divizij, 8 samostojnih brigad, 13 samostojnih bataljonov in 108 odredov z okoli 300 tisoč oboženih borcev, ki so vezali nase 24 nemških, 9 bolgarskih in 3 madžarske divizije, da raznih kvasilinskih formacij niti ne štejemo. Na strani narodnoosvobodilnega gibanja je bila ogromna večina prebivalstva, razbiti so bili še poslednji močnejši vplivi buržoaznih političnih grupacij. KPJ je vse bolj uveljavljala in uresničevala svoj program reševanja nacionalnega vprašanja, ki je bil zasnovan na pravici narodov do samoodločbe in na bratstvu, ki je dozorelo v skupni borbi.

Tak razvoj dogodkov v letu 1943 je potrjeval, da si je revolucija že priborila temeljne zmage. Izhajajoč iz te ocene je KPJ bila iniciator za sklic drugega zasedanja AVNOJ, ki je bilo pred 35. leti v Jajcu.

Na ta zgodovinski dan, 29. novembra 1943, so postavljeni trdni temelji naše nove državne organizacije, ki so osnova celotnemu povojnemu razvoju, ki so osnova vseh zmag in dosežkov nove Jugoslavije.

Na drugem zasedanju AVNOJ, ki je predstavljalo edinstven akt demokratičnega odločanja predstavnikov širokih ljudskih množic v zasužnjeni Evropi, so bile sprejete naslednje pomembne odločitve: o konstituiranju AVNOJ v vrhovno zakonodajno telo, o ustanovitvi Nacionalnega komiteja osvoboditve Jugoslavije (NKOJ) kot izvršnega organa AVNOJ, oziroma začasne vlade, o federativnem principu bodoče ureditve nove Jugoslavije, o priključitvi Istre, otokov, in Slovenskega Primorja, o prepovedi vrnitve kompromitiranemu monarhu v domovino ter o podelitvi naziva MARŠAL vrhovnemu komandantu, tovarišu Titu.

Takoj po drugem zasedanju AVNOJ se je kot posledica vztrajne in načelne borbe za mednarodno priznanje narodnoosvobodilnega gibanja spremenil odnos držav antihitlerjevske koalicije do t. im. jugoslovanskega problema – okrepljeni so stiki med NOV in zavezniško komando za sredozemlje, zavezniki so ukinili pomoč četnikom in jo začeli pošiljati narodnoosvobodilni vojski. Resnica, kdo se v Jugoslaviji bori proti fašizmu, je začela široko prodirati v svet.

Na drugem zasedanju AVNOJ smo jugoslovanski narodi izbrali svojo lastno pot. Tu so izbrali današnje neuvrščene samoupravne Jugoslavije, tu so temelji naše solidarnosti in medsebojne povezanosti naših delovnih ljudi in narodov, tu smo se Jugoslavlani odločili za svojo skupnost, za svobodno, socialistično, demokratično in federativno Jugoslavijo. Zgodovinski dogodki kot je II. zasedanje AVNOJ nam predstavljajo neizčrpen vir inspiracij za naše sedanje delo, pri takih dogodkih iščemo zglede za ustvarjanje odnosov do stvarnosti.

Zato praznujemo rojstni dan naše republike tako, kot ga tak praznik zasluži: svečano in ponosno z zavestjo, da smo tega dne že pred 35 leti vsemu svetu povedali, da smo vzeli svojo usodo za vselej v lastne roke.

25 let zvestobe

Vojko Mahnič

Ko boste pogledali naslov, se boste vprašali: „Kakšne zvestobe? Zvestobe komu?“ Takoj na začetku naj povem, da bom pisal o zvestobi naši delovni organizaciji.

Petindvajset let! Vam to kaj pove? Teh petindvajset let, tretjina življenja, je dolga doba, ko človek odraste v odraslega človeka, doba, ko mladenič postane skoraj starec. In teh petindvajset let sta preživel v našem kolektivu dva naša sodelavca: Bonin Marija in Gobbo Sergio. Ne bom pisal o njiju, ker ju več ali manj vsi poznamo. Predvsem bom pisal o petindvajsetih letih zvestobe, ki sta jo dokazala ta dva naša sodelavca. Pri tem pa naj se nihče ne užali, ker ne pišem tudi o tistih, ki so štiriindvajset, dvajset in manj let v kolektivu, ker pač oni niso krivi, da so mladi, da bo tudi marsikdo od njih dočkal petindvajset let in več v našem kolektivu.



Petindvajset let zvestobe nekemu kolektivu je zvestoba, ki se lahko primerja z zvestobo zakonskemu tovarišu, zvestobo prijatelju, ker tudi tu se doživlja veselje in žalost ob uspehih in neuspehih. Nekaj velikega pomeni delavcu zapustiti kolektiv, ko mu gre slabo in gledati, sodelovati v njegovem uspehu do neuspehov. Priznanje je treba dati takim delavcem, ki se marsičemu odrečejo, ko kolektiv raste. Takrat je običajno denarja malo, ker

(Nadaljevanje na 2. strani)

Končan je 9. kongres slovenskih sindikatov

Vojko Mahnič

9. kongres je bil končan v četrtek, 26. oktobra 1978. Delegati so na kongresu sprejeli poročilo o delu slovenskih sindikatov med 8. in 9. kongresom, poročilo o delu petih kongresnih komisij, sklepe o nalogah ZSS v razvoju samoupravnih družbenoekonomskih odnosov in političnega sistema socialističnega samoupravljanja ter statut ZSS.

Na kongresu so izvolili 85-članski republiški svet in njegove organe ter delegate za 8. kongres ZS Jugoslavije. Za predsednika republiškega sveta je bil izvoljen Vinko Hafner, za podpredsednika Miran Potrč, za sekretarja sekretariata predsedstva pa Ivan Godec. Delegati so izvolili tudi 25-člansko predsedstvo.

Največ dela je imela na kongresu komisija za razvoj samoupravnih družbeno-ekonomskih odnosov, materialne podlage in stabilizacije, ki je poudarila, da je nosilec bodočega družbenoekonomskega razvoja lahko le dobro organizirano in samoupravno povezano združeno delo. Poudarili so pomembnost družbenega planiranja, ki s svojim uveljavljanjem odpravlja anarhičnost trga in skupinsko-lastniške miselnosti in krepi pogoje za stabilen družbeno ekonomski razvoj. Opozorjeno je bilo, da se svobodna menjava dela med delavci v TOZD in delavci v skupnih službah ter delavci v drugih TOZD, ki pridobivajo dohodek na podlagi svobodne menjave dela, še vedno prepočasno uveljavlja. Z uveljavljanjem svobodne menjave dela se bo doseglo skladen razvoj na vseh področjih družbene reprodukcije. Delegati so poudarili, da produktivnost dela prepočasno raste in da bomo to odpravili s smotrnim izkoriščanjem zmogljivosti, smotrno organizacijo in tehnologijo dela, z znanjem in s skladnim razmerjem med uvozom in izvozom.

Komisija za socialno politiko in družbeni standard je potrdila ugotovitev, da se delavci v združenem delu zanimajo za konkretno in čimbolj učinkovito reševanje vprašanj, ki so povezana z njihovim delom in življenjem. Veliko pozornost so delegati posvetili celovitemu sistemu varstva delavcev z vidika delovnih pogojev, poudarili so položaj žena, ki delajo v tekstilni industriji, turizmu, gostinstvu in zdravstvu. Delegati so potrdili misel, da le osveščeni in dobro usposobljeni delavci lahko odgovorno sodelujejo pri oblikovanju in uresničevanju varstva svojih življenjskih, delovnih in splošnih družbenih pogojev.

Komisija za samoupravljanje in politični sistem je največjo pozornost posvetila vlogi osnovnih organizacij ZS. Dolžnost OO ZS je spodbujanje in krepitev zavesti delavcev, da postanejo odgovorni gospodarji, da odločajo o pridobivanju in razporejanju dohodka in sredstev za osebne dohodke.

Komisija za izobraževanje, znanost, kulturo in telesno kulturo je razpravljala o problemih otroškega varstva, vzgoje in usmerjenega izobraževanja ter študija ob delu, delovnih tekmovanj, telesne kulture, rekreacije, oddiha in o kulturni dejavnosti delavcev. Opozorili so na pomanjkanje organizatorjev športne rekreacije in kulture. Zavzeli so se, da bi kolektivi z več kot tisoč delavci poklicno zaposlili organizatorja rekreacije in kulture. Delegati so poudarili tudi to, da bi bilo potrebno posvetiti več pozornosti izobraževanju mladih deklet v združenem delu in boljše izkoristiti leta, ko še niso polno obremenjene, ko še nimajo toliko obveznosti kot delavka – mati.

Komisija za organiziranost in kadrovsko politiko je ugotovila, da je osnova za dobro delo dobra organiziranost zveze sindikatov, ki pa je ne moremo obravnavati ločeno od vsebine sindikalnega dela. Osnovne organizacije se morajo uveljaviti v sleherni TOZD, oziroma delovni skupnosti, da pa bi dosegli ta cilj, jih moramo kadrovsko okrepiti in usposobiti za delovanje. Krepitev bomo morali kadrovsko bazo in s tem širiti krog tistih, ki bodo organizirali in usmerjali hotenja samoupravljalcev. Poudarili so, da mora biti tesnejša povezanost med sindikatom in mladinsko organizacijo, ki je tista, ki naj mlademu delavcu posre-

(Nadaljevanje na 2. strani)

Ob dnevu republike čestitamo vsem delavcem Mehanotehnike in našim poslovnim partnerjem in jim želimo prijetno praznovanje

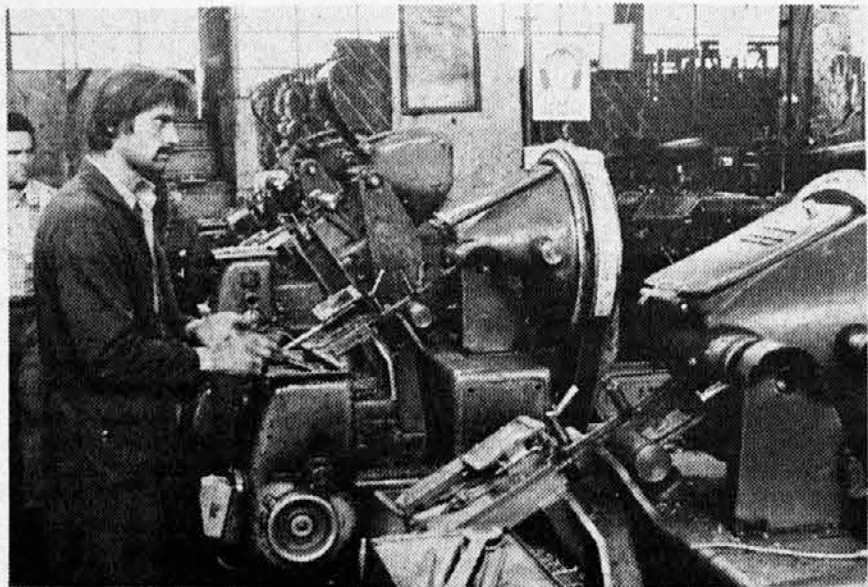
SAMOUPRAVNI ORGANI MT
DRUŽBE NOLITICNE ORGANIZACIJE MT
POSLOVODNI ORGANI MT
UREDNIŠKI ODBOR

(Nadaljevanje s 1. strani)

duje temeljno znanje za njegovo delo v sindikatu. Sindikalne skupine pa moramo še bolj dosledno uveljavljati kot osnovne oblike sindikalnega delovanja. Ravno tako je zelo važno dobro in pravočasno obveščanje delavcev o vseh dogajanjih v delovni organizaciji in krajevni skupnosti.

Komisija za statut je opravila pomembno delo, ko je v statut vnesla več kot dvesto pripomb, ki so bile dane v času javne razprave. Delegati so se zavzeli za več trdnosti v organizacijski strukturi zveze sindikatov. Bolj konkretno je opredeljen sprejem v članstvo zveze sindikatov in možnost izključitve, ki kaže tudi na odgovornost delavca člana ZS. Statutarna komisija je bila pooblašena, da pripravi končno redakcijo teksta statuta.

To je le nekaj bistvenih momentov z dela kongresa, nas pa čaka obravnava celotnega materiala (resolucija, sklepov in statuta), ki bodo osnova za naše nadaljnje bolj učinkovito delo.



Izdelovanje vijakov

PETINDVAJSET LET ZVESTOBE

(Nadaljevanje s 1. strani)

ves višek gre za nove investicije. Kljub temu so taki delavci ostajali in bodo ostajali v tovarni boreč se, da bo tovarna zrastle, se izkopala iz težav in zaživela uspešno.

Nikakor ne morem razumeti neke terih, ki ob najmanjšem neuspehu, najmanjšem nesoglasju zapuščajo kolektiv brez borbe, brez niti malo zavesti in občutka pripadnosti kolektivu. Naj me nihče narobe ne razume. Človeško je, da ljudje odhajajo in prihajajo v kolektiv. Človeško je, da si človek poišče boljše delo, kjer se lahko bolj ustvarjalno izkaže in si tudi izboljša svoj materialni položaj. Vendar zapuščanje kolektiva zaradi tega, da se reši vseh težav, je grajanja vredno, ker ni v človeški naravi, da se človek ne bi boril za svoj obstoj, za boljše življenje, za boljši jutri.

Plan za leto 1979

Biserka Jovanović

V sodobnih pogojih gospodarjenja si ni mogoče zamisliti skoraj nobene pomembnejše dejavnosti proizvajalca, ki bi se odvijala tako, kakor bi zahtevala njena tendenca, ne da bi proizvajalec vplival na to dejavnost in ne da bi predvideval njen tok ter jo usmerjal v željeni smeri, da bi dosegel željene rezultate v mejah, ki jih lahko doseže v danih pogojih delovanja.

Cilj planiranja ni samo sprejetje plana temveč, da se po sprejetem planu postopa in dela, da se z ene strani prepreči stihijno delovanje tržnih zakonov, po drugi strani pa omogoči doseganje maksimalnega uspeha poslovanja. Pri tem planirati pomeni obvladati tržnišče, to pa pomeni obvladati proizvodnjo, realizacijo proizvodov, strokovnega dela, nabavo surovin, materialov, sodobne opreme itd.

Po Statutu DO Mehanotehnika mora biti predlog plana za sledeče leto izdelan do 20. novembra tega leta, sprejet in potrjen pa do 20. decembra tega leta. Priprava plana za 1979. leto se je začela z izdelavo temeljnih smernic razvoja in poslovanja, ki jih je potrdil delavski svet DO in jih dal v razpravo DS TOZD in DSSS, Sindikalni organizaciji in ostalim DPO. Na temelju morebitnih dopolnitev in sprememb smernic se bo pristopilo k izdelavi končnega predloga gospodarskega načrta. Plan za 1979. leto predstavlja nadaljnjo fazo izvajanja našega srednjeročnega plana in razvojno-sanacijskega programa, ki

temelji na našem samoupravnem sporazumu o temeljnih srednjeročnega plana razvoja za obdobje 1976–1980.

Poleg naših izhodišč mora naš letni plan upoštevati tudi izhodišče Resolucije o politiki izvajanja družbenega plana SRS in občine Izola za obdobje 1976–1980 v letu 1979. V tem letu se moramo usmeriti predvsem na realizacijo sledečih ciljev (povzeto po smernicah gospodarskega načrta DO Mehanotehnika za leto 1979):

- še naprej razvijati samoupravne odnose
- zagotoviti nadaljnji razvoj z razvojem novatorstva in inventivne dejavnosti
- kadrovanje in stimuliranje delavcev na osnovi rezultatov dela
- dogovarjanje marketing koncepta
- večanje produktivnosti dela in izkoriščanje strojnih kapacitet
- racionalno gospodarjenje z obratnimi sredstvi
- dograjevati integrirani sistem naše DO na skupnih tehnoloških in tržnih osnovah
- urediti dohodkovne odnose s subjekti izven naše DO
- sprotno spremljanje izvrševanja plana.

Predvideni osnovni kvantitativni parametri za plansko leto 1979.

1. Proizvodnja je planirana v znesku 480.000.000 din po DIS vrednosti kar predstavlja 45 % povečanje v odnosu na plan 1978. leta.
2. Planirani output v vrednosti 730.000.000 din predstavlja v odnosu s planiranim za 1978. leto porast 41 %.
3. Planirana je nabava materiala v vrednosti cca 340 mio din za celo DO. Od tega se planira uvoz materiala v vrednosti cca 80 mio din. Povečanje nabave materiala je predvideno v odnosu na povečanje obsega proizvodnje.

4. Plan zaposlovanja novih delavcev je narejen na temelju letnega plana proizvodnje in nabave osnovnih sredstev. Predvideva se rast obsega delovne sile v 1979. letu za 85 delavcev, kar predstavlja 5 % povečanje v odnosu na število zaposlenih v 1978. letu. Tako bi imela Mehanotehnika v 1979. letu 1691 zaposlenih.

5. V skladu s planiranim povečanjem proizvodnje ter investicijskim reševanjem obstoječih problemov se predvideva za plansko leto 1979 investicije v skupnem znesku 76.800.000 din.

Največji del skupne planirane investicije za 1979. leto predstavlja izgradnja novih objektov kot so:

- nove proizvodne hale
- zračna hala za skladišče repromateriala
- medetaža v ekspeditu
- garaže in novo centralno odlagališče odpadnega materiala.

6. Planirana sredstva za družbeno socialni standard v 1979. letu bi se povečala za 58 % v odnosu na pla-

nirana za 1978. leto. Za reševanje stanovanjske problematike so predvidena sredstva v znesku 13.100.000 din.

Potem se za stroške regresiranja prehrane in regresa za letni dopust predvidevajo sredstva v znesku 10.750.000 din, za druge namene kot so nagrade jubilarantom, odhodnine, in dotacije sindikatu v vrednosti 1.340.000 din.

7. Na temelju vseh zgoraj predvidenih elementov se je nazadnje pristopilo k izračunu rentabilnosti in finančne uspešnosti.

Planirani skupni prihodek za leto 1979 bo rezultat maksimalnega zalaganja vseh delavcev, kajti če primerjamo planirano z rezultati 1978 dobimo indeks 145.

Skupen prihodek je planiran v višini 889.000.000 din.

Ko se od skupnega prihodka odbijejo stroški poslovanja v znesku

545.640.000 din ostane 343.360.000 din dohodka.

Iz tako dobljenega dohodka smo dolžni pokriti vse obveznosti do širše družbe sprejete z zakoni, družbenimi dogovori, oziroma samoupravnimi sporazumi v znesku 110.350.000 din in nam ostane čistega dohodka v znesku 233.010.000 din, ki bi ga po planu takole razporedili:

za osebne dohodke	162.000 din
za skupno porabo	24.200.000 din
za poslovni sklad	39.410.000 din
za rezervni sklad	7.400.000 din

Na koncu je potrebno opozoriti, da se je pri izdelavi plana posvetilo posebno pozornost formiranju sredstev za akumulacijo. Akumulacija je planirana v vrednosti 8 % od skupnega prihodka kar je za 191 % več kot je bilo planirano za leto 1978.

Postopek nastajanja novih proizvodov v MT

Zbiranje idej

Zbiranje idej za nove proizvode traja neprekinjeno preko celega leta, in sicer brez kakršnihkoli razpisov ali natečajev. Vse ideje morajo biti naslovljene na Oddelek za analize trga, oziroma na voljo tega oddelka, kjer se zabeležijo v prijavno knjigo. Poleg vpišemo še ime avtorja in kratek opis predloga. Ideje lahko prijavi posameznik, skupina delavcev Mehanotehnike ali kdo drugi, izvor ideje pa je v celoti stvar predlagateljeve iznajdljivosti, oziroma njegove domiselnosti z upoštevanjem izvirnosti. Tiste ideje, ki jih sprejme komisija za nove proizvode v ožji izbor, naj bi bile nagrajene.

Prva ocena idej

Vodja analize trga izloči tiste predloge, ki se ne vključujejo v srednjeročni program Mehanotehnike. Prav tako se tu izločijo popolnoma neuporabni, nesmiselni predlogi, ki bi pri nadaljnjem delu samo obremenjevali komisijo za nove proizvode (KNP).

Priprava idej za KNP

Zaradi večje učinkovitosti KNP morajo biti predložene nove ideje ustrezno skicirane in opremljene s pojasnilom. Vodja oddelka za analizo trga zahteva od prijavitelja ali jih izdelajo v oddelku.

Kolegij za nove proizvode — ocenjevanje idej

KNP skliče vodjo oddelka za analizo trga po potrebi, oziroma takrat, ko se pojavi kakšna zanimiva ideja. KNP sestavljajo:

- direktor DO,
- vodja marketing sektorja,
- komercialist,
- vodja analize trga,
- vodja prodaje na domačem trgu,
- vodja izvoza,
- vodja razvoja,
- direktor TOZD,
- v izjemnih slučajih postane lahko začasni član kolegija katerikoli delavec Mehanotehnike.

Na KNP pregledajo vse predložene ideje in jih razporedijo na nezanimive in na tiste, ki jih predlagajo v natančnejšo obdelavo. KNP predstavlja v tovarni edini odgovoren organ za uresničevanje novih idej do končnega sprejetja in predaje v izvedbo TOZD. Tako je KNP prisoten tudi za ocenjevanje finančnega rizika pri prodaji novega proizvoda (ali novega programa proizvodov), prav tako tudi zadolžuje posamezne člane kolektiva za izvajanje nalog.

KNP mora organizirati svoje delo izključno na poslovnih osnovah, zato naj uporablja vedno enake kriterije in enak sistem ocenjevanja.

Kriteriji so:

- večja stabilnost prodaje,
- večja udeležba na trgu na račun konkurentov,
- večji dohodek podjetja,
- enakomernjša zasedba proizvodnih kapacitet,
- prodajno strateški vidiki,
- hitrejši napredek tehnologije,
- razširitev proizvodnje ob smotrnejši razdelitvi dela in s tem dvig produktivnosti,

(Nadaljevanje na 3. strani)

Proizvodna problematika v TOZD Vijakarna

Romano Mekiš

Celo leto se je TOZD Vijakarna ob realizaciji planskih nalog srečevala in se še vedno srečuje z naslednjimi težavami:

Oskrba z orodji za proizvodnjo je bila vseskozi kritična. Domači dobavitelji niso do danes realizirali naročila, katera bi na osnovi podpisane pogodbe morala prispeti v našo DO februarja meseca. V opravičilo navajajo izpad repromateriala, ki ga njihov dobavitelj uvaža. Uvoz orodij za naše potrebe ni dovoljen. Od naših dobaviteljev smo zahtevali, da nam dovolijo uvoz določenih orodij. Šele po pridobitvi navedenega pristanka, smo lahko merodajnim organom v Beogradu vložili prošnjo za uvoz. Ker pridobitev dovoljenja ne gre tako hitro, je trenutno stanje tako: Za delne potrebe imamo dovoljenja za uvoz. Imamo naročena orodja v Italiji in čakamo na realizacijo le-tega. S tem pa v precejšnji meri „čaka“ tudi proizvodnja.

Repromaterial — surovine

Tudi na tem področju se je dogajalo, da je tu pa tam posamezni material prihajal z zamudo. V septembru in oktobru pa je ta situacija postala super kritična. V ilustracijo naj navedem, da nimamo na zalogi posameznih dimenzij žic, na osnovi porabe pa bi je moralo biti v skladišču stalno od 10 do 20 ton.

Enaka situacija pa je tudi z materiali za avtomatnico in to za izdelke za zunanje kupce, kakor za polizdelke za TOZD Tehnične igrače. Zastoji strojev, stalno prestavljanje strojev iz ene na drugo dimenzijo bo povzročilo izpad proizvodnje za oktober mesec od 30 do 40 % v odnosu na plan.

Delovna sila

Na dnevnem redu so izostanki zaradi bolniške, opravičenih in neopravičenih dopustov. Pri nas velja parola: Jutri ne pridem, daj dopust ali si ga sam vzamem.

Disciplinska komisija vsaj v naši TOZD ne funkcionira. Objektiven razlog za to situacijo je delno v zahtevani proceduri, s katero se nobeden član noče ali ne zna ukvarjati.

Čakamo na novi samoupravni sporazum s centralno komisijo.

Iz navedenega je razvidno, da je nabava v precejšnji meri tarča naše proizvodne problematike. Strinjamo se in smo večkrat potrdili, da vsebuje možno pravočasno nabavi določenega materiala. Dejstvo pa je tudi to, da v ogromni meri primanjkuje dvostranskega komuniciranja: Če nabava ne more realizirati izdanega naročila, bi bilo potrebno to sporočiti, skupaj analizirati, se dogovoriti o zadevi in ukrepati s spremembo, rebalansir-

(Nadaljevanje na 3. strani)



Fliper

Standardizacija

Vladimir Grego

Pojem standardizacije pomeni predpisovanje in uporaba standardov in tehničnih normativov.

Zakon o standardizaciji določuje standarde — predpise, ki se predpisujejo:

1. za zagotovitev enotnosti jugoslovanskega trga, kakor tudi enotnosti tehničnih in tehnoloških sistemov.

2. za razvoj in pospeševanje proizvodnje, tipizacijo in unifikacijo, kar pomeni izboljšanje delovnih procesov in postopkov.

3. za varstvo potrošnikov in zanesljivost proizvodov, kar je bistvenega pomena za potrošnika.

V SFRJ te predpise poznamo kot Jugoslovanske standarde (okrajšano JUS), v mednarodnem merilu so to ISO standardi, velikokrat pa se sklicujemo na nemške predpise DIN-standarde. Standardi temeljijo na preverjenih rezultatih, ki so usklajeni z mednarodnimi standardi, vsebujejo opombo in oznako mednarodnega standarda.

JUS — Standarde uporabljajo v skladu z zakonom o Standardizaciji vse organizacije združenega dela in sicer:

— v proizvodnji ter opravljanju storitev

— pri projektiranju, konstruiranju, gradnji in vzdrževanju objektov.

OZD so dolžne, da pri opravljanju svojih dejavnosti izpopolnjujejo zahteve glede kakovosti proizvodov, kot jih predpisujejo standardi. Preden gre proizvod v promet, se mora OZD prepričati ali proizvod ustreza pogojem in zahtevam, katere so določene s temi predpisi. Pri uvoženih proizvodih pa je dolžnost uvoznika, da preveri ustreznost uvoženega proizvoda.

Jugoslovanski standardi se preverjajo (ponovno pregledajo) vsakih pet let. Na predloge in pripombe tehnologije proizvajalcev se stare standarde obnavi, dopolni, oziroma črta in izda nove. Na osnovi pripomb proizvajalcev izdela komisija za standarde pri Zavodu za Standardizacijo osnutek za nov, oziroma revizijo standarda. Komisijo za standarde sestavljajo strokovnjaki za ustrezna področja iz OZD, tako da so interesi tehnologije neposredno zajeti v standardih.

Osnutek novega standarda mora biti objavljen tako, da je dostopen vsem delovnim ljudem in občanom. Na ta osnutek lahko vsak da svoje mnenje, pripombe ali predloge, kar mora komisija pri obravnavi osnutka in ko sprejme nov standard, upoštevati.

Ko je standard sprejet, izide predpis o uporabi standarda. Predpis izda direktor Zveznega zavoda za standardizacijo in s tem je določeno, ali je poraba standarda obvezna v celoti ali deloma.

Kako je z našo Standardoteko? Dejstvo je, da so v naši zbirki standardov standardi z letnicami do 1975. Očitno je, da je po letu 1975 izšel marsikateri nov standard, ki sodi v okvir naše DO in da se v nekaterih primerih sklicujemo na standarde, ki so izven uporabe. Pretresti bo treba Uradne liste SFRJ od 1974. naprej, izločiti, kar je neveljavnega in naročiti standarde, ki so na novo izšli.

Smotno bi bilo pošiljati človeka na sestanke nekaterih komisij kot npr. s področja veznih elementov barvnih metalov, plastičnih mas.

Na zadnjem sestanku Komisije za vezne elemente je bila poudarjena potreba po novih standardih za:

- navoje
- vijake s cilindrično glavo
- samorezne vijake
- lesne vijake
- galvansko zaščito vijakov
- sornike
- zakovice.

Mislím, da so omenjena področja aktualna tudi za našo DO in da bomo imeli kakšno pripombo pri osnutkih za nove standarde.

POSTOPEK NASTAJANJA NOVIH PROIZVODOV V MT

(Nadaljevanje z 2. strani)

- relativno majhno povečanje osnovnih sredstev,
 - zmanjšanje odstotka vloženega dela z ozirom na končno oceno,
 - povečanje obratnih sredstev.
- Vodja oddelka za analizo trgov poskrbi za ureditev rezultatov ocenjevanja, sestavi zapisnik in ga razdeli vsem članom KNP.

Priprava ocen časa in stroškov

Sprejete ideje dobijo z vso dokumentacijo vodja razvoja in vodja marketing sektorja.

Vodja analize trga odda v določenem roku poročilo vodji marketing sektorja. V tem poročilu so navedene zahteve, ki izhajajo iz stanja na trgu, oziroma iz proizvodov konkurenčnih tovarn.

Vodja razvoja poskrbi za ocene časa izdelave, dokumentacije, prototipa in orodij. V tej fazi se izdelava v razvoju informativno tehnološka dokumentacija za vsako sprejeto idejo posebej. Detaljiranost omenjenih načrtov določi KNP že ob sprejemanju, in sicer z ozirom na pomembnost ideje.

Razvojni oddelek mora biti tako organiziran in mora imeti ostale možnosti za normalno opravljanje svojega dela. Izbrane ideje pošlje vodja razvoja na študij otroškim psihologom in skrbi v vseh pogledih za uresničevanje ideje o „Dobri igrački“.

V slučaju komercialnih igrač pripraví Razvoj oceno stroškov, ki bodo nastali do predaje projekta novega izdelka TOZD v poskusno delo.

Tudi vodja razvoja preda v določenem roku vodji Oddelka za analizo trga ustrezno poročilo.

Priprava prototipa

Vodja razvoja poskrbi za izdelavo prototipa v lastnih delavnicah, sodeluje z orodjarno, kooperanti ali z avtorjem ideje. Prototip mora biti izdelan v določenem roku.

Tržne raziskave

Vodja Analize trga organizira raziskavo trga z ozirom na predlagane nove ideje. Glavni prodajni centri tovarne, naj bi pošiljali vodji Marketing sektorja podatke o konkurenčnih izdelkih preko celega leta, in sicer s celotnega področja, ki je zanimiv za Mehanotehniko. Vodja Marketing sektorja naj zbere gornje podatke do ponovnega sestanka KNP.

Določanje nivoja kvalitete

Pri določanju nivoja kvalitete je potrebno predpisati okvirne izhodne lastnosti izdelka in njihovo dovoljeno odstopanje od predpisov.

Z ozirom na poslovno politiko in na konkurenčne izdelke, določimo optimalno kvaliteto, to je tako, ki še ne preobremenuje proizvodnje.

Gornje zahteve določijo:

- vodja Marketing sektorja,
- direktor TOZD,
- vodja tehnične kontrole;

Za izvedbo aktivnosti v določenem roku je odgovoren vodja Marketing sektorja.

Končna ocena predlogov

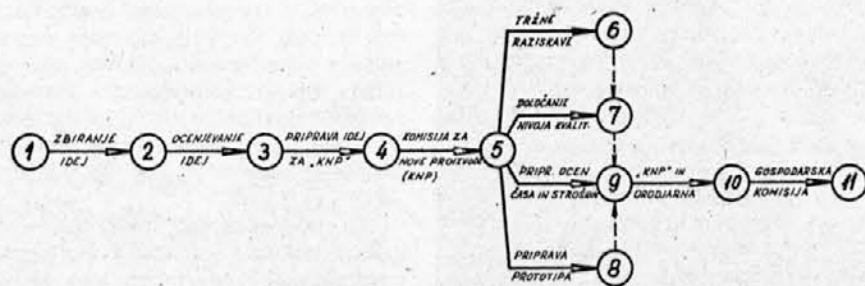
Vodja Marketing sektorja skliče KNP potem, ko preveri, da so opravljene vse predhodne aktivnosti. Na tem sestanku mora biti prisoten tudi direktor TOZD Orodjarna in vodja tehnične kontrole. Zbrani še enkrat pretehtajo vse predlagane ideje in izločijo tiste, ki iz kakršnihkoli razlogov niso perspektivni. Za ostale določijo:

- naziv izdelka,
- opis funkcij izdelka,
- življenjsko dobo,
- nivo funkcionalne kvalitete z upoštevanjem ustreznih standardov in mednarodnih priporočil,
- oceno uporabne vrednosti (dobre igrače),
- smernice za dizajn,
- proizvodnja letne količine,
- željeni rok začetka proizvodnje,
- prodajna cena.

Sklepe KNP zberejo v zapisniku, ki ga dobijo vsi prisotni. Tako je oblikovan predlog za Gospodarsko komisijo.

Sprejem novih izdelkov

Dokler Gospodarska komisija TOZD ne sprejme novih proizvodov, se v proizvodnji ne more začeti nobena akcija. Do tega sklepa se namreč lahko prekine razvijanje novega proizvoda ob vsakem sestanku KNP. Ideje, ki jih sprejme Gospodarska komisija bomo ustrezno honorirali in s tem vzpodbudili tudi ostale delavce k razmišljanju. Posebno bomo pazili na oceno izvirnosti, ki ima lahko značaj industrijske lastnine ali inovacije. V obeh slučajih bo gospodarska komisija postopala po pravilniku o inventurni dejavnosti ali po samoupravnem sporazumu. Omenjena komisija bo sprožila tudi postopek o zaščiti industrijske lastnine. Predsednik komisije za inventurno dejavnosti informira vodjo oddelka za analizo trga s poročilom o strokovnem stališču komisije do industrijske lastnine in poda pismeni predlog samoupravnim organom v potrditev.



PROIZVODNA PROB LEMATIKA V TOZD VIJAKARNA

(Nadaljevanje z 2. strani)

ranjem ali podobno. Tega primanjkuje na vsakem koraku in vsakodnevno. Na urgenco, kako je z določenim materialom ali orodjem, ne zadostuje odgovor: „Smo urgirali, niso nam poslali, prispe čez določen čas...“

Tega se ne more proizvajati.

Te elastičnosti, ki nam manjka na relaciji nabava—proizvodnja, primanjkuje tudi v vrstah vodstvenega kadra v TOZD in okoli TOZD: „Važno je, da se da občutiti na vsakem koraku, povsod, zato je potrebno to stanje spremeniti. Z zavestjo? Da, če jo imamo, če pa ne, drugače, kar pa je druga tema.“

Pričakujem, da se bo našel posameznik, ki bo mnenja, da sem situacijo preveč črno orisal, Vsi, ki so takšnega mnenja, naj se oglasijo, saj bom zelo srečen, če me prepričajo, da ta hudič ni tako črn, kakor izgleda.

Klubi samoupravljalcev

Bojan Marinšek

Ob tem naslovu se bo marsikateri bralec vprašal, kaj ta klub samoupravljalcev pravzaprav je.

Čeprav je bilo v letu 1976—77 o tem mnogo govora, ko smo sprejemali samoupravni sporazum o ustanovitvi kluba, smo vsebino tega kmalu potisnili v pozabo, kot to storimo z marsikaterim samoupravnim aktom, vendar pa si moramo vsebino ponovno priključiti v spomin, če hočemo kaj več zvedeti o nalogah kluba.

V občini Izola je pristopilo h klubu samoupravljalcev, oziroma ga je organiziralo ca. 80 % TOZD, DO in DS. Klub so soustanovili tudi DPO v občini in krajevna skupnost.

Zaradi razlogov, ki jih v tem članku ne bi omenjal, klub samoupravljalcev v Izoli ni mogel takoj zaživeti in delovati, da ga pa v občini nujno rabimo, ni dvoma. Zakaj ga potrebujemo, nam bo jasno, ko se bomo pobliže seznanili z nekaterimi bistvenimi nalogami kluba samoupravljalcev.

Primarna naloga kluba v naslednjem obdobju je, da idejnopolično usposobimo čimveč aktivistov, ki delujejo v naših političnih in samoupravnih organih. Osnovno idejnopolično izborzabo si bodo morali preko kluba in delavske univerze, ki je izvajalka tega izobraževanja, pridobiti tudi vsi delegati v skupščini družbenopolitične skupnosti ter SIS.

Torej gre za idejnopolično izobraževanje preko seminarjev in ostalih oblik izobraževanja.

Verjetno nam je vsem znano, kakšno je bilo družbenopolitično izobraževanje do sedaj. V večjih DO in TOZD so organizirali nekaj seminarjev ob ustanovitvi delavske kontrole ob razpravi o osnutku zakona o združenem delu in to je bilo tudi vse. Te trditve niso iz trte zvite, ampak so rezultati analize, ki je bila narejena v DO Mehanotehnika in bivšem Delamarisu.

Ker je tako stanje na tem področju zaskrbljujoče, je ravno klub samoupravljalcev tisti, ki se bo moral spopasti s to problematiko. Po podatkih, ki so na voljo pri občinskem svetu ZSS in SZDL, bo moralo skozi določeno obliko izobraževanja kar 1508 delegatov in ostalih aktivistov.

Na jasnem smo si lahko, da smo za dosledno izvajanje in spremljanje dogajanj v razgibanem samoupravnosocialističnem sistemu premalo strokovno podkovani. Primanjkuje nam osnovnega ekonomskega, delegatskega samoupravnega znanja. Ni potrebno, da bi bili vsi na vseh področjih strokovnjaki, vendar pa neke osnove moramo imeti, da lahko sledimo dogodkom in delujemo tako, kot nam narekuje ustava in zakon o združenem delu v okolju, kjer živimo.

Programi izobraževanja so narejeni. Pričeti je potrebno z delom. Tako predvidevamo, da bodo stekli prvi seminarji meseca decembra.

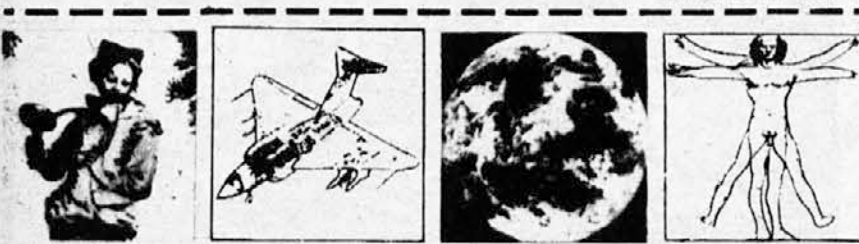
Druge take naloge je organizirati strokovno pomoč samoupravljalcem in njihovim organom. Ta pomoč bi se izražala predvsem na področjih urejanja interne samoupravne zakonodaje, uvajanja samoupravnih odnosov, pred-

(Nadaljevanje na 4. strani)

POŠTOVANI DEJGOVI,
MOLIM VAS POŠALJITE
POUZECEM
MI DVA ROMADA
OVIA PLASTIČNIH DASEKI
ZA SKIBOD. CRVENU
PUČA/4, A SIN MI
VEC KRV POPIO ZA TO
UNAPRIJED ZAHVALUJEM
POZDRAV
NA OVU ADRESU:
KOVARIK FRANJO
43000 BJELOVAR
EKEKOVA 18A
ZANATSKA RADNJA
SITOTISAK
KOVARIK FRANJO
BJELOVAR
EkeKOVA 18A

Da bi bila igračka skate board potrebna, spremembe priča tudi ta dopis naslovljen oddelku za reklamacije.

Molim da mi pošaljete: a) zaključnico za kupnjo u preplati-otplat
b) pouzečem, vaša slijeđeća izdanja:
Grbic Milan
S.B. 34
Točna adresa: (mjesto, ulica i broj)
1000 kom
Potpis naručioaca:
Ako ste naš pretpletnik, molimo Vas da napišete svoj pretpletnički broj:
Adresa: Jugoslovenski leksikografski zavod, 41001 Zagreb, pp 410, žiro račun kod Službe društvenog knjigovodstva, filijale Zagreb, 30102-603-1419.



Verjetno gre za majhno pomoto naših kooperantov. Izrezki iz revije „Start“ se včasih pojavijo v nadkartonih kot kontrolni listki. Mogoče se z našimi kontrolnimi listki kdo naročuje na revijo Start?

STROKOVNE RAZISKAVE

Predstavljamo vam

Novi direktor TOZD Pliš igrače Materija tov. Rajko Grlj



1. Tovariš Grlj, povejte nam kaj o sebi, o dosedanjih zaposlitvah...

— Po poklicu sem učitelj matematike in fizike. Poučeval sem na osnovni šoli v Podgradu. Izhajam torej iz negospodarske sfere; z nekaterimi splošnimi problemi gospodarstva sem bil seznanjen na ravni občine kot član občinskega komiteja ZK in drugih občinskih institucij, praktično pa po doživljanju te probleme in spremembe najbolj v tem trenutku.

2. Kakšen je bil vaš prvi vtis ob prihodu v našo delovno organizacijo?

— Prvo srečanje je potekalo v znamenju radovednosti in v upanju, da bom kos odgovornosti, ki sem jo sprejel. Zamišljena predstava o poslovanju v gospodarstvu: odkrito soočanje interesov, argumentirano dogovarjanje in primerna strokovna raven dela, se ni porušila in mislim, da del tega srečujem ob teh prvih stikih v naši delovni organizaciji.

3. Kakšni se vam zdijo ljudje, prostori, delovni pogoji v TOZD?

— V naši TOZD je pretežno ženska delovna sila iz okoliških krajev, kar daje našemu kolektivu pečat homogenosti. Skupne značajske poteze in navade poenostavljajo pristop in vzpostavitev stikov med ljudmi.

Delovni prostori so neprimerni in kot posledica tega zelo težavni delovni pogoji, vendar te težave veliko lažje premagujemo ob pričakovanju dograditve novih delovnih prostorov in adaptacije starih.

4. Kaj menite, da bi bilo dobro spremeniti, reorganizirati, da bi bila naša TOZD takšna, kakršno si želite?

Omenil sem že, da bo potrebno urediti primerne delovne pogoje, prirediti kvalitetne kadre ob jasno začrtanih smernicah razvoja in izobraževati člane našega kolektiva v smislu aktivnejših samoupravljalcev.

5. Kako si predstavljate bodočnost TOZD Pliš igrače Materija?

Srednjeročno gledano planiramo predvsem osvojitve domačega trga, postopoma pa tudi izvažanje v razvite države.

Nerealne so težnje po skokovitem večanju tako števila zaposlenih kot proizvodnje. Ocenjujemo, da je bodočnost kolektiva okoli 80-100 zaposlenih, velika prožnost proizvodnega procesa in boljša kvaliteta izdelkov. Ker z uvajanjem nove tehnologije (v ožjem smislu) bistveno ne moremo povečati produktivnosti ob sedanjih proizvodnih usmeritvah, je naša prva naloga dvigniti raven organizacije dela.

6. Vemo, da je hitra in kakovostna informiranost eden od osnovnih pogojev za dobro tekoče delo, za samoupravljanje... Kakšni so vaši pogledi na to?

Popolnoma se strinjam in mislim, da je pošteno in razumljivo informiranje osnovna naloga vodstva delovnega kolektiva.

KLUBI SAMOUPRAVLJALCEV

(Nadaljevanje s 3. strani)

vsem iz vidika uresničevanja zakona o združenem delu. V ta namen bo sestavljen ustrezen team, ki bo deloval v klubu in pri katerem bo mogoče dobiti potrebno pojasnilo o problematiki, ki izhaja iz zgoraj navedenih področij.

Tretja zelo pomembna naloga je priskrbiti čimveč gradiva o socialističnem sistemu, samoupravljanju, delegatskih odnosih, o interni in eksterni zakonodaji ipd. Vso to gradivo moramo zbrati v knjižnici, katero bi lahko obiskal sleherni delavec samoupravljalca, ki se bo hotel sam izpopolnjevati na tem področju ali kakorkoli drugače uporabiti zbrano gradivo.

Naslednja naloga kluba samoupravljalcev je organizirati tribune, okrogle mize o problematiki samoupravljanja. Na teh zborih bi obravnavali konkretne teme s področja samoupravljanja.

Zakaj take oblike?

Gre za oblike dela, s katerimi je mogoče najpristnejše obravnavati določeno problematiko iz vsakdanjega življenja v TOZD, DO, DS, DPO itd. Način monotonega predavanja na seminarjih je za delovnega človeka, ki opravlja 8 ur dela, nezanimiv, grobo rečeno, mučen. Zato se je ta oblika izmenjave mnenj najbolj obnesla.

To so naloge, katere bo moral izolski klub samoupravljalcev izvesti v naslednjih dveh letih. Povedati moram, da smo v Izoli nekoliko v zaostanku z aktivnostjo kluba. Nekateri klubi, kot so koprski, celjski, mariborski, ljubljana-Bežigrad, že precej naređili in že iščejo nove poti delovanja. Res pa je tudi, da v Sloveniji v marsikateri občini niso organizirali kluba samoupravljalcev, čeprav ga nujno potrebujejo. To stanje je bilo prikazano na posvetu klubov samoupravljalcev republike Slovenije, ki je bil v Kopru dne 7. oktobra 1978. Ob tej priliki je bila izrečena kritika DPO, predvsem pa sindikalnim svetom ZSS v občinah, v katerih klubi še niso ustanovljeni.

Na koncu prispevka upam, da je članek dosegel svoj namen in da imate sedaj jasnejšo predstavbo o nalogah in načinu delovanja kluba samoupravljalcev. Sicer pa bomo konkretnije o delu kluba obveščali ustanovitelje preko njihovih glasil.

OO ZK poročajo

OOZK Tehnične igrače: Povzetki na temo Delavec odgovoren gospodar svojega dela

OOZK Tehnične igrače

V OOZK Tehnične igrače obdelujemo posamezne teme iz resolucije VIII. kongresa ZK in gospodarskega načrta DO za leto 1979. Skupina pripravi določeno temo za obravnavo s primerjavo stanja v TOZD in OZD. Tem je deset.

Po dveh letih izida ZZD se v naši OZD ne moremo zadovoljiti z rezultati na področju nagajevanja po delu. Bistvenega pomena je, da delavec s svojim vestnim delom in z zavestjo dobrega gospodarja lahko vpliva na boljšo gospodarnost skupine, enote, TOZD in OZD. V obstoječem samoupravnem sporazumu, o skupnih osnovah in merilih delitve sredstev za osebne dohodke so zajeta neka merila, vendar še vedno pomanjkljiva, predvsem zato, ker se sprejetih meril ne držimo.

Odpraviti moramo neenake pogoje dela med posameznimi DE v TOZD in OZD, urediti delovne normative (tudi za režijske delavce). S tem se je pokazala potreba po ukinitvi popravljanja norm po lestvici. Predvsem so prikrajšani delavci, ki z vestnim in gospodarnim delom opravljajo svoje delovne obveznosti. Vsi člani kolektiva si moramo prizadevati, da bodo nova merila dela čimbolj zajemala nagajevanje prizadevnosti delavca, vzpodbujala boljšo gospodarnost z materialom, delovnimi sredstvi, inovacijami in racionalizacijami in s tem ustvariti pogoje nagajevanja kot jih zahteva ZZD.

Na področju planiranja moramo celotni kolektiv seznaniti s predlogom gospodarskega načrta za leto 1979. Javno razpravo moramo organizirati tako, da bomo gospodarski načrt po razpravi odgovorno sprejeli za svojega vsi delavci DO.

Sleherni delavec se mora naučiti odgovorno odločati in samoupravljalati.

Smernice dela sindikata kovinarjev Slovenije

Bohinec Venčeslav

V Velenju je 5. oktobra zasedala 2. skupščina sindikata kovinarjev Slovenije na kateri smo ocenili delo v minuli štiriletni mandatni dobi in začrtali smernice za bodoče delo in naloge, ki se postavljajo pred zvezo sindikatov.

Osnova za oceno našega dela in aktivnosti so bili sklepi 7. kongresa ZKS, 8. kongresa ZSS in 4. kongresa sindikata delavcev industrije in rudarstva Jugoslavije. Značilno za to obdobje je bilo sprejemanje nekaterih zakonov pomembnih za uresničevanje ustave in uveljavljanje družbene vloge sindikatov v političnem sistemu socialističnega samoupravljanja, ki je opredeljen z ustavo še bolj pa z zakonom o združenem delu.

Uveljavljanju samoupravnega organiziranja delavcev v TOZD in DO je republiški odbor ZSS posvečal veliko pozornosti in skrbi za odpravo nekaterih problemov, ki predstavljajo ovire za dosledno realizacijo samoupravne organiziranosti kot pogoj za uresničevanje teženj delavcev, da dejansko odločajo o pogojih in rezultatih svojega dela.

Zato je bila usmerjena precejšnja aktivnost SO sindikata v obravnavanje samoupravnih sporazumov v TOZD, iz katerih se je zaključilo, da še vedno nismo odpravili tendenc preoblikovanja TOZD v neka „mini podjetja“, katerih nosilci so bile večinoma poslovodne in strokovne strukture v TOZD. Tako miselnost je v nasprotju z ustavo in zakonom o združenem delu ter s teženjami delavskega razreda v gospodarskem napredku TOZD in v gospodarskem napredku družbe. Zato bomo v zvezi sindikatov nastopali proti takim teženjam z vso resnostjo in omogočili, da se zgodovinski proces združenih delavcev ne omaje. Ustvarjene imamo osnovne pogoje za življenje delavskega razreda in razvoj naše družbe, zato razčiščevanje dilem ni več potrebno. Mirno lahko trdimo, da smo v sindikatih dosegli določene uspehe, seveda še zdaleč ne vse, kajti iz leta v leto postajamo bogatejši in soočeni z novimi izkušnjami. Mirno lahko trdimo, da je sindikat zaživel, zlasti v TOZD, to pa je bistvenega pomena, saj cela naša organizacija sloni na OOS in sindikalnih skupinah, kjer so delavci organizirani in od koder uresničujemo svoje interese. Da bi dosegli še večjo učinkovitost OOS, bodo IO sindikata dobivali še dodatne naloge in veliko politično odgovornost kot nosilec pobud in aktivnosti uresničevanja novih odnosov v združenem delu.

X. kongres ZSMS

Martin Podobnikar

Rdeča vrtnica, simbol Nove Gorice, njene mladosti, lepote in cvetočega življenja v svobodi, je od četrtka (12. X.) do danes dobila še nov blesk žive mladosti. Goriška mladina je z njimi pozdravila vrstnike iz vse Slovenije, delegate desetega kongresa, napredne, socialistične slovenske mladine. Rdeči cvetovi na steblih so bili znak dobrodošlice, kakršno zna pripraviti mladim samo mlado mesto, tisto, katerega temelj so položili komaj pred tridesetimi leti. Trne so

gostitelji ovili s srebrnim papirjem, da ne bi ranilo mladih rok. Toda ti mladi ljudje, zbrani iz vseh šestdesetih slovenskih občin, predstavniki 380.000 Slovencev, ki še niso dopolnili 27 let, se vse tri delovne dni kongresa niso izogibali trnju. Saj se mu tudi niso mogli, preveč je še posejanega na steblih uspehov, ki jih mladini tudi v zadnjem štiriletnem obdobju nihče ne zanika, niti jih ne skuša podcenjevati.

Predsednik Tito, velik ljubitelj mladine, saj vsako leto z njo praznuje, rad poudarja, da imamo zares imenitno mladino, saj s takšno, ki je pripravljena nadaljevati velika dejanja prejšnjih generacij, naša dežela lahko zanesljivo koraka v prihodnost. Zato ji dajmo široke možnosti, da bo delala in ustvarjala.

Interesi in hotenja mladih ljudi pri reševanju ekonomskih, političnih, kulturnih, socialnih in drugih problemov naše socialistične samoupravne družbe so neločljiv del interesov in potreb delovnih ljudi in občanov mesta in vasi. Takšna je tudi načelna opredelitev zveze socialistične mladine, toda ali je tako tudi v praksi? So mladi in njihova organizacija resnično vključeni v vsakodnevno odločanje in razreševanje problemov v delovnih organizacijah, v samoupravnih interesnih skupnostih, v društvih, v krajevnih skupnostih, družbeno političnih skupnostih, na vseh področjih družbenega življenja in dela.

Na 10. kongresu ZSMS je bilo izmenjanih mnogo mnenj, posebno v oviranju mladine pri njihovem delu, problematiki posameznega mladince v današnji družbi in v teženjah za boljši jutri naše družbe. Precej poudarka so delegati dali na socialno, ekonomsko politično, kadrovsko, kulturno in organizacijsko problematiko. Seveda so na kongresu razpravljali tudi o problemih, ki jih tarejo in o napredku, za katerega se borijo na vseh področjih. Predvsem so kritično razpravljali o socialnem stanju mladega človeka, o njegovem udejstvovanju pri samoupravljanju, pri borbi za boljši jutri ter o načinu informiranja, posebno o preveč s tujkami in s preveliko strokovnostjo opremljenimi sredstvi za informiranje.

Za v bodoče poudarjajo delavnost (pridobivanje avtoritete) vseh mladih s pomočjo ostalih članov naše družbe in s tem uresničevati stalni cilj družbe — dvigovanje blaginje in zavesti — duševnosti človeka.

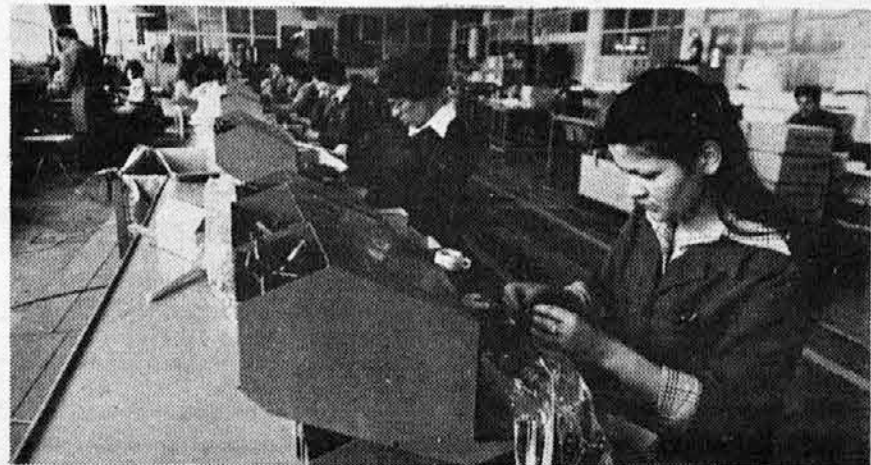
Vsemu temu se bo moč izogniti, če bodo mladi imeli vodilo, ki jim ga je v pozdravni brzojavki novogoriškemu kongresu zapisal Edvard Kardelj:

„V vsakodnevnom življenju in delu mladi preverjate svoja stališča, hotenja, ideje in akcije ter prispevate k razvoju socialističnega samoupravljanja. Preverjate tudi svoje napake. Četudi brez napak ni akcije, in samo tisti, ki nič ne dela, ne greši, se je vendar treba učiti na napakah, da se ne bi ponavljale. Veseli me, da je ravno mladina bila med tistimi, ki se z nedejavnostjo nikoli niso hoteli pomiriti in zato je tudi hotenje po svobodi, po uresničitvi pravic človeka, delavca, občutek odgovornosti za to uresničitev tako močno prisotno in vrstah naše mladine.“

Ves svet ve, da je mladina njegova prihodnost. Mladina pa je tudi naša resničnost, naša sedanjost. Zato novogoriški delovni dogovor slovenske mladine ni enogovor mladega rodu — in tudi ne more biti, saj so problemi mladine tudi problemi vse družbe in jih tako moramo tudi sprejemati — ampak njegov prispevek, ko gradimo družbo svobodnih, naprednih in ustvarjalnih ljudi, ki jih ni moč ločevati na „stare“ in „mlade“. Mladosti revolucionarja nikoli nismo šteli po letih, ampak po njegovi pripravljenosti, odgovornosti in mladostni gorečnosti, s katero stopa v boj za uresničenje idealov delavskega razreda. Mladina našega trenutka pa je takšna.



Pakiranje šivalnih strojev



Izdelovanje svinčnikov

Nekaj o pikniku delavcev Mehanotehnike

Bojan Marinšek

Kljub vsem neprijetnostim, ki so nas spremljale ob organizaciji družabnega srečanja (piknika) delavcev Mehanotehnike, smo ga le uspeli izvesti.

V kratkem času, ki smo ga imeli na razpolago, je bilo potrebno veliko storiti, zato je predsedstvo konference OOS imenovalo pripravljalni odbor, v katerem so bili naslednji tovariši: Mezek Ciril, Milošev Boris, Čendak Vladimir, Baričič Srečko, Mahnič Vojko, Petrinja Janko, Jurcula Josip, Vinovrški Stefan ter Marinšek Bojan.

Na prvi seji odbora smo si naloge, ki jih je treba v zvezi s piknikom opraviti, razdelili in se obvezali, da bomo naloge dosledno izvedli.

Prva seja je minila v geslu „na napakah se učimo“.

Kritično smo ocenili lansko srečanje v Ankaranu ter poizkušali najti boljše rešitve za uspeh piknika. Tako smo vso vino, ki smo ga kupili pri kmetih v Šmarjah, Pučah in Krkavčah, natočili v litrske steklenice (kar 1200 litrov), jih hermetično zaprli, tako da je bilo pri delitvi le-teh čim enostavnejše. Ravno tako smo hrano pripravili deloma že prej, tako da je strežba na pikniku šla hitreje od rok.

Verjetno je prav, da v tem prispevku omenimo tudi, koliko denarja smo porabili in koliko bi ga porabili, če bi organizirali piknik v Ankaranu tako kot lansko leto.

Stroški si sledijo takole:
Hotel Simonov zaliv:

Pijača:	
vino	23300
ostalo	5700
Ansambel Oktavija Brajka	20000
Jedača	53000
Priprava in realizacija piknola	9500
Uporaba prostorov	3000
Uporaba miz	1500
Skupaj	117000
Hotel Adria Ankaran:	
Pijača	
vino	23300
ostalo	5700
Ansambel Oktavija Brajka	20000
Jedača	115000
Prevoz	10000
Skupaj	174000

Se pravi, da smo z organizacijo piknika v lastni režiji in na prostorih San Simona prihranili 57000 dinarjev.

Tako je torej s stroški. Kako je piknik uspel in kako so se delavci zabavali, boste prebrali v članku Laure Lisjak, ki ga poiščite v tem glasilu.

Morda še to, da je po spisku dvignilo listke za jedačo in pijačo 700 delavcev Mehanotehnike, da je bilo odnešenih 520 steklenic z vinom, 240 steklenic ore in 60 steklenic piva. Takšni smo pač!

Kljub temu pa upajmo, da bo piknik postal tradicionalen in da ga bomo vsako leto bolje organizirali in obiskali v čimvečjem številu.

Piknik, piknik...



Nuzdorfer Dinka iz TOZD Pisarniške potrebščine

Piknik mi je bil všeč, imeli smo tri vrste mesa na izbiri, pijačo in predvsem dobro družbo. Prav žal mi je bilo, da sem morala prehitro domov.

V bodoče mislim, da bi morali organizirati piknik na pristo soboto, ker posebno matere, ki so dopolne v službi, se popoldne res ne morejo udeležiti takih zabav. Delovno soboto pa bi lahko prenesli na kakšno drugo soboto. V glavnem pa so bili vsi, ki jih poznam s piknikom zadovoljni.

Trebše Mihaela iz DSSS

Piknik je bil prijeten, vesel, imeli smo dovolj hrane in pijače. Bilo mi je resnično všeč.

Zdi se mi pa, da je bilo premalo udeležencev. Mislim, da bi lahko za naše delavce iz Materije organizirali prevoz z avtobusom, ker se mi ne zdi dovolj, da smo jih samo povabili.

Želim in upam, da bi ta naša srečanja s piknikom postala tradicionalna, saj je taka oblika spoznavanja in približevanja ljudi istega kolektiva ena najprimernejših.

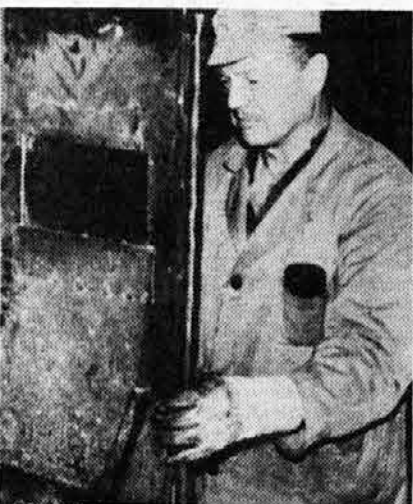


Belac Mirko iz TOZD Orodje — remont

Kraj piknika je bil dobro izbran, tako da se ljudem ni bilo treba predalet prevažati. Tudi čas je bil primeren, saj je obletnica ustanovitve Mehanotehnike šele novembra in takrat bi bilo premrzlo za tako srečanje. Tudi hrana in pijača je bila dobra.

Edino, kar me je motilo, je bilo pririvanje za bloke za hrano. Dobro bi bilo, če bi v bodoče razmislili o kakšni drugačni obliki delitve.

Zdi se mi tudi, da je bilo na pikniku malo ljudi. Mogoče bi v prihodnosti izvedli kakšno anketo o tem, zakaj ljudje niso prišli, da bi se naslednjič to uredilo. Splošni vtis pa je dober.



Starc Darko iz TOZD Livarna

Nisem bil na pikniku in zdi se mi, da iz naše TOZD ni bil nihče. Zanima me, kje so vzeli denar za organizacijo. Tisti denar, mislim, da ga ni bilo malo, bi lahko porabili v koristnejše namene. V naši tovarni imamo ljudi, ki so po mesece in mesece na bolniški, pa se nanje nihče ne spomni (Nimamo denarja!). Za požrtije se rabi denar, ko je zadoščeno vsem ostalim potrebam. Pri nas pa imamo še toliko nerešenih problemov. Zanima me tudi, kam so dali hrano in pijačo, ki je ostala, saj je bilo poskrbljeno za 1000 ljudi, tam pa jih je bilo mogoče največ 500. In kdo bo plačal tisto uro, ko smo šli prej domov? ! Vsakemu eno uro, to je približno 1000 ur.



Štamcar Valter iz TOZD Vijakarna

Na splošno gledano je bil piknik v redu, vendar sem bil jaz osebno zelo razočaran in mislim, da ne bom šel nikoli več. Sem na takem delovnem mestu, da moram večkrat koga opozarjati in opominjati na nepravilnosti. Eden izmed naših delavcev mi je že večkrat grozil, da mi bo „plačal“. Ko sem prišel na piknik, me je začel izzivati. Zahteval je naj pijem z njim. Ker tega nisem storil, mi je zlit vsebino kozarca na glavo.

Mislim, da delitev pijače na pikniku ni bila dobro organizirana. Nekdo je opazil, da njegovega sodelavca ni, pa je šel v njegovem imenu po vino, tako da so nekateri pili tudi po 4 litre. Nič čudnega, če je prišlo do takih izgredev.



Čekič Marija iz TOZD Tehnične igrače

Zelo mi je bilo všeč. Organizacija je bila odlična, imeli smo dobro družbo, veliko hrane in pijače, tudi muzika je bila v redu. Nasploh je bilo vse v redu. Želim si, da bi tak piknik še večkrat organizirali.



Hrvatin Santina iz TOZD Tehnične igrače

Bilo je v redu. Muzika, jedača, pijača, družba — vse je bilo dobro. Vino je bilo odlično. Lahko samo hvalim. Všeč mi je bilo, da je bilo blizu doma in se ni bilo treba nikamor voziti. Še si želimo takih srečanj. Če bi bilo v soboto, bi spet šla.



Koderle Rozalija iz TOZD Tehnične igrače

Na pikniku je bilo lepo. Prav všeč mi je, da so nam nudili priliko, da se tudi zunaj tovarne srečamo s sodelavci in jih bolje spoznamo tudi z druge strani — vzdruže je bolj sproščeno. Slišala sem tudi, ko je nekdo rekel, da bi za organizacijo takega piknika takoj prispeval 50 jurjev.

Všeč mi je bilo tudi to, da je naš direktor Marjan Starc, ki je po naravi tako rezerviran, plesal z delavkami, s čistilkami, s kuharicami... Tudi njega smo na pikniku boljše spoznali — opazilo se je, da tudi on živi z delavci, čeprav zmeraj tega ne more izkazovati, saj ima mnogo drugih skrbi.

V tovarni sem slišala veliko kritik na račun piknika, toda kritizirali so samo tisti, ki tam niso bili. Prisotni smo bili v glavnem vsi zadovoljni.



Gregorič Gabrijela iz TOZD Tehnične igrače

Bilo mi je všeč, vsega je bilo na pretek, muzika je bila dobra. Všeč mi je tudi to, da je bil piknik organiziran v Izoli, saj se ga je tako lahko vsak udeležil. S tistim denarjem, ki bi ga porabili za prevoz, pa smo lahko kupili hrano in pijačo.

Naš počitniški dom

Bojan Marinšek, Ciril Mezek

O počitniškem domu na Nanosu smo že pisali, vendar še premalo, kajti delavci naše DO venomer sprašujejo, kaj je s počitniškim domom, kdaj lahko gredo vanj...

Kot gotovo že veste, smo z lastnikom objekta Rajkom Krašna podpisali pogodbo o najetu že lansko leto. Plačali smo mu najemnino za dve leti vnaprej, kajti obljubil je, da bo del tega denarja porabil za gradnjo lončene peči v dnevnem prostoru. Iz tega ni bilo nič. Tako smo že pri prvem problemu: ogrevanje. Brez ogrevanja lahko letujete na Nanosu le nekaj poletnih mesecev, v ostalih mesecih pa je potrebno prostore segrevati. V dnevnem prostoru je peč, vendar daje premalo toplote za tako velik prostor, kot je tisti. Drugi večji problem je elektrika. V domu je star ameriški agregat, kateremu je bilo potrebno zamenjati jermene, da bi lahko deloval in napajal z električno energijo pro-

(Nadaljevanje na 6. strani)

(Nadaljevanje s 5. strani)

store doma. Po popravilu jermena, ki ga je bilo zelo težko nabaviti, se je izkazalo, da hladilni sistem ne deluje v redu. Zaradi tega, ker ni električnega toka, bi lahko obiskovali dom, ker so na razpolago plinske svetilke za razsvetljavo. Vodo lahko črpamo ročno, čeprav je montiran hidrofor. Na Nanosu imamo tudi oskrbnico, ki nam dom čisti ter po potrebi kuha. Cene hrane in način oskrbovanja še ni izdelan. Govori se, da cene ne bodo visoke. Če vzamemo v poštev probleme, ki sem jih navedel, lahko rečem, da zaenkrat dom ne moremo imenovati počitniški dom, ampak samo zavetišče. Zato lahko koristijo dom nedeljski izletniki ter planinci.

Za tiste, ki radi hodijo, nekaj informacij.

K našemu domu lahko pridemo z več smeri, vendar bi priporočali dve, in sicer: peš pot iz Razdrtega. Avtomobil pustite pred gostilno v Razdrtem ter se odpravite peš na Vojkovo kočo. Vrh Nanosa lahko dosežete po strmi poti in po blagi poti. Časovna razlika je cca 30 minut. Ko prispete v Vojkovo kočo, se po manjšem okrepčilu odpravite po markirani poti proti zavetišču Abram, pri katerem je naš dom. Iz Razdrtega do doma boste hodili približno 3 ure.

Druga pot vodi iz Podnanosa do zavetišča Abram. Po njej boste hodili 2 uri.

Kako se pride k našemu počitniškemu domu z avtomobilom, smo pisali že v eni izmed prvih števil našega glasila.

Težje je priti na Nanos le pozimi, če zapade sneg. Če se kdo odpravi gor pozimi, priporočamo dostop iz Vipavske strani.

Toliko o poteh do našega doma. Verjetno bi bilo potrebno spregovoriti nekaj kritičnih besed tudi o ureditvi doma. Čas bi bil, da bi lahko naši delavci dom množično uporabljali, kajti najet je že približno leto dni.

Sindikat, ki je dom najel, le-tega še ni predal v upravljanje ustreznemu samoupravnemu organu (predlog: skupni komisiji za sklad skupne porabe in družbeni standard). Ob podpisu pogodbe z lastnikom stavbe tudi ni bil opravljen popis sredstev, ki so v domu, čeprav to zahteva pogodba, ampak je bilo to opravljeno kasneje. V pogodbi tudi ni definiran odnos lastnik — Mehano tehnika, glede uporabe doma, kar bi lahko predstavljalo določen problem.

Vloga strokovnega servisa v sklopu problemov, ki se nanašajo na počitniški

ki dom, pa pripada kadrovsko socialnemu sektorju, ki mora skrbeti za poslovanje doma, predvsem za organizacijo aktivnosti na področju oddiha in rekreacije delavcev. Konkretno bi se morala s to problematiko ukvarjati služba za družbeni standard in socialno delo, ki pa, z izjemo stanovanjskega referenta in medicinske sestre, praktično ne obstoja. S tem v zvezi bi bilo potrebno najresneje pristopiti k reševanju vprašanja organizirane rekreacije in oddiha delavcev Mehano tehnike ter obvezno zaposliti organizatorja kulturnih in telesnokulturnih aktivnosti, ki bi bil lahko tudi odgovoren za optimalno izkoriščenost doma.

Do danes je bilo v zvezi s počitniškim domom opravljeno naslednje:

— uredili smo zaposlitev oskrbnice, s katero je prve stike navezal že sindikat;

— že pred dopusti smo zaradi precejšnjega interesa delavcev pristopili k najnujnejšim popravilom in adaptacijam (stavba ni imela uporabnih sanitarij, v dnevnem prostoru je bil kamnit tlak, zato je bilo potrebno položiti ladijski pod, električna napeljava je bila nepopolna, gostinski pult ni bil instaliran, nabaviti je bilo treba določeno količino posteljnega perila, posode, plinskih svetilk itd.) in sicer s sodelavci iz nabave in vzdrževanja;

— poskrbeli smo za požarno preventivo (problem vode, bližina gozda);

— pri stalni inventurni komisiji smo naročili popis vseh sredstev, kar je bilo opravljeno 30. 8. 1978;

— izdelano je večje število jedilnikov z okvirnimi kalkulacijami stroškov in predlog za višino cen ostalih storitev;

— v tisku so bloki (ki bodo v prodaji podobno kot listki za kavo ali kosilo) na podlagi katerih se bodo delavci lahko posluževali uslug doma;

— v izdelavi je pravilnik o poslovanju počitniškega doma.

Vendar pa je za normalno poslovanje doma potrebno rešiti še naslednje probleme tehnične narave:

— problem električne energije (agregat)

— problem ogrevanja (v zimskem času) — problem hladilnika (v poletnem času).

Dokončno mnenje o njih bodo morali dati naši tehnični strokovnjaki. Kot kaže pa bo reševanje teh treh problemov povezano z določenimi stroški (morebitna nabava novega agregata, nabava plinskega hladilnika, nabava ustreznih grelnih teles), ki pa ne bi smeli biti ovira, če hočemo, da bomo od počitniškega doma imeli to, kar od njega pričakujemo.

tudi različne spodkopavajoče, kriminalne in druge škodljive dejavnosti, ki spremljajo naš notranji razvoj, terjajo, da se družbena samozaščita razvija v organiziran in učinkovit sistem družbene samozaščite, ki bo zmožen odvrnati zunanje in notranje sovražnike od poskusov spodkopavanja našega ustavnega reda, družbenopolitičnega in gospodarskega sistema ter ogrožanja drugih vrednot naše družbe.

Družbena samozaščita tako postaja bistveni del uspešnega obvladovanja različnih težav in odporov, ki se pojavljajo v procesu socialističnega samoupravnega razvoja naše družbe in njenega usposabljanja za to, da bi se odločno uprlo vsem zunanjim pritiskom in vse spretnejšim oblikam delovanja notranjega in zunanjega sovražnika.

Tako imata družbena samozaščita in ljudska obramba, čeprav jo uresničujemo različno, enak cilj, enake družbene in politične temelje, se medsebojno prepletata in dopolnjujeta ter druga na drugo opirata. Zato pa tudi razvoj socialističnih samoupravnih družbenih odnosov ter interesi varnosti, zaščite in obrambe SFRJ zahtevajo nenehno dopolnjevanje in razvijanje družbene samozaščite na podlagi idejnih in političnih temeljev določenih z ustavo in na X. Kongresu ZKJ.

Delovni ljudje in občani organizirajo družbeno samozaščito v temeljnih organizacijah združenega dela, v krajevnih skupnostih, samoupravnih interesnih skupnostih, v enotah oboženih sil, šolah in drugih učnih, delovnih in znanstvenih organizacijah in ustanovah. Uresničujejo jo z različnimi ukrepi in aktivnostmi zborov delovnih ljudi in občanov, samoupravnih organov, organizacij in vodstev ZK, SZDL, sindikatov, ZSMS, ZZBNOV in drugih družbenih organizacijah in državnih organov.

V naslednji številki bomo konkretno obravnavali **Predmet in vsebina družbene samozaščite**.



Trim »olimpiada« Razvojnega oddelka

Boris Milošev

Kdo je boljši in bolj vsestranski so se spraševali kolektivi dveh pisarn v razvojnem oddelku in se odločili pomeriti svoje moči in znanje v desetih (10) panogah, in sicer:

1. Tenis
2. Kegljanje
3. Balinanje
4. Kros
5. Streljanje
6. Šah
7. Namizni tenis
8. Košarka
9. Odbojka
10. Mali nogomet

Pisarno „Elektro“ (EL) so zastopali:

1. Hrvatini Albert (kapetan)
2. Ručna Marjan
3. Štader Ivo
4. Mihelič Josip

„Splošno“ (SP) pisarno pa:

1. Stubelj Vladimir (kapetan)
2. Čuk Boris
3. Kukovec Milan
4. Pavlovčič Tone

Tekmovanje je potekalo celo leto in sedaj, ko je dvoboj končan, so ugotovili, da so pisarne izenačene, ker je izid 10:10 (pet panog je zmagala ena pisarna, pet panog druga).

Po panogah so doseženi naslednji rezultati:

1. Tenis:	
Ručna — Čuk	1:2
Štader — Kukovec	2:0
Ručna — Kukovec	2:1
Štader — Čuk	2:1
Hrvatini — Stubelj	2:0
EL — SP 4:1	2 piki za EL

2. Kegljanje:

Elektro pisarna je bila dosti boljša, saj je podrla 213 kegljev, splošna pa samo 163.

2 piki za Elektro

3. Balinanje

Elektro — Splošno 13:1

2 piki za EL

Po tretjem kolu je Elektro vodil že 6:0.

4. Kros:	
V tej panogi je prišla do izraza boljša fizična kondicija splošne pisarne. Točkovanje je bilo naslednje: za prvo mesto se je dobilo 6 pik za naslednja mesta pa po piko manj. Vsako pisarno so zastopali po 3 tekmovalci.	
	EL SP
1. Čuk Boris	6
2. Kukovec Milan	5
3. Mihelič Josip	4
4. Stubelj Vladimir	3
5. Štader Ivan	2
6. Hrvatini Albert	1
	7: 14

Prvi dve piki torej za Splošno, kar pomeni, da je razlika zmanjšana na 6:2.

5. Streljanje:

Streljali so vsi štirje predstavniki obeh pisarn, upoštevali pa so le rezul-

Športno rekreativna dejavnost naj postane sestavina življenja in dela

Mirko Maglica

14. novembra 1978 se je v Ljubljani zbralo 270 organizatorjev športne rekreacije na ustanovnem občnem zboru. Tega dne so prvič v Sloveniji ustanovili društvo organizatorjev rekreacije. Potrdili so poslovnik, pravilnik društva, izbrali vodstvo in si zadali programske naloge.

Naj vam povem pomen tega društva in našejem nekaj nalog. Društvo združuje vse poklicne in amaterske organizatorje športne rekreacije ter ostale člane, ki so voljni delati na tem področju. Mimogrede naj povem, da imamo od leta 1971 pa do danes usposobljenih okoli 800 organizatorjev športne rekreacije v Sloveniji.

Programske naloge društva organizatorjev športne rekreacije (DOŠR) izhaja iz dokumentov in sklepov na področju telesnokulturne, oziroma športno rekreativne (ŠR) dejavnosti v SR Sloveniji na kongresih in konferencah CK ZKS, RK SZDL, RS ZSS, RK ZSMS, RTKS, ZTKOS in drugih. Naloge društva so predvsem naslednje:

- skrb in pomoč pri razvoju in napredku ŠR tako v teoriji kot v praksi,
- strokovno usposabljanje svojih članov preko posvetovanj, seminarjev, predavanj in tečajev,
- vzpodbujanje in pomoč članom društva pri nastajanju regionalnih ali občinskih aktivov ali podružnic organizatorjev ŠR,
- sodelovanje z visokimi šolami za telesno kulturo ter s pedagoškimi akademijami pri šolanju strokovnih kadrov na področju ŠR (Ztudij ob delu za višje organizatorje ŠR, redni študij v okviru usmeritve na področju ŠR),
- uveljavitev stroke in poklic strokovnjakov na področju športne rekreacije v ožjem in širšem družbenem prostoru,
- skrb za skupinsko (TEAM) reševanje (psiholog, sociolog, zdravnik, socialni delavec, ekonomist, tehnolog, novinar) obravnavanja posameznih problemov ter usmerjanje svoje delavnosti v prakso na osnovi medznanstvenega dela in vključevanje najširšega kroga strokovnjakov iz različnih znanstvenih torišč v to delo,
- društvo bo skrbelo za različne občasne in stalne oblike založniško-propagandne dejavnosti na področju ŠR in omenjenih torišč,
- sodelovanje z drugimi organizacijami in ustanovami. Različne oblike sodelovanja s posameznimi organizacijami in ustanovami bodo velikega pomena za hitrejši napredek in razvoj ŠR,
- sodelovanje z Inštitutom za medicino dela, prometa in športa ter sekcijo za športno medicino SRS pri načrtovanju, programiranju, in uresničevanju skupnih nalog,
- sodelovanje z delovnimi organizacijami, ki vršijo usluge za programirani oddih delavcev.

Na kratko sem vam namtel nekaj nalog društva, da bi vas seznanil z njegovim programom. Smatram, da bi lahko tudi mi premislili in se vključili v to dejavnost ter doprinesli svoj delež sebi in družbi.

Športni pozdrav.

tate treh boljših, točkovanje pa je bilo enako kot pri krosu.

		EL	SP
1. Hrvatini	79 krogov	6	
2. Čuk	67 krogov		5
3. Kukovec	62 krogov		4
4. Mihelič	60 krogov	3	
5. Pavlovčič	59 krogov		2
6. Štader	46 krogov	1	
		10:	11

Novi 2 točki za Splošno pisarno in razlika je zmanjšana na 6:4. Mimogrede, Stubelj je naredil 54, Ročna pa 39 krogov seveda od 100 možnih.

6. Šah:

V tej panogi so igrali po sistemu vsak z vsakim. Zmagala je ekipa Elektro z rezultatom 9:6 in povečala vodstvo na 8:4 v skupnem zbiru. Poglejmo si še rezultate.

7. Namizni tenis:

V namiznem tenisu Elektro niso dovolili presenečenja in so zmagali 8:1. Edino zmago za Splošno je priboril Kukovec proti Štaderju.

Po sedmi panogi so „električarji“ vodili v skupnem seštevku točk z 10:4, na tihem so bili celo prepričani v svojo končno zmago, saj so računali na točke iz malega nogometa, ampak nasprotnik je mislil drugače.

8. Košarka:

V košarki je Splošna bila dosti boljša z zmago 31:19 ter zmanjšala razliko na 10:6.

9. Odbojka:

Igralo se je na 2 dobljena seta. Po zelo utrudljivi tekmi, saj so bili na igrišču po 4 igralci, je Splošna zmagala z 2:1 in zmanjšala razliko na 10:8; Ostala je še zadnja panoga in to mali nogomet ter pričakovanje izida. Obe ekipi sta si pripravili podroben plan igre in se zelo dobro psihično pripravili.

Po končani tekmi je bil rezultat 9:5 za splošno in s to zmago so si izborili neodločen izid 10:10 v celotnem tekmovalstvu. Če temu dodamo še druge aktivnosti, kot so pohod na Nanos, na trim stezo v Strunjanu itd., jim lahko čestitamo, ker to je osnova, od katere se mora v DO začeti z masovnostjo v rekreaciji. Cilj rekreacije je, da se človek psihično sprosti,

obenem pa krepí medčloveške odnose. Upam, da to ne bo ostal edini primer v tovarni, ampak da se bodo tudi v TOZD in oddelkih našli ljudje, ki bi vodili takšne ali podobne akcije, kjer bi bile zajete tudi ženske, saj ima naša tovarna približno 73 % zaposlenih žensk.

Popravek

V zadnji številki MI Mehano tehnika Izola, je izšel članek z naslovom „Je res moralo biti zavrženo“. Avtor članka je Jambrošič Nikola. Med drugim piše tudi: Predsednik sindikata Vijakarne tovariš Smilovič Giorgio je pred nedavnim zaposlil sindikat delovne organizacije MT za denarno pomoč, ki naj bi olajšala stroške izleta delavcem Vijakarne. Izgleda, da tovariš Jambrošič ni bil pravilno obveščen kajti tovariš Smilovič ni zaposlil za pomoč sindikat, ampak sklad skupne porabe.

DOPISUJTE

V

mi
mehano tehnika izola

Na poti na delo in z dela

Milovan Vidmar

V eni prejšnjih številčk časopisa je bilo govora o nesrečah pri delu in dodano, da se je največ poškodb pripetilo na poti na delo, oziroma z dela. Ta naša hoja in prevoz na delo in z dela sta tesno povezana s cestnim prometom, saj se, ko izstopimo iz ograje naše tovarne, direktno vključimo vanj. Zato bi moral opozoriti na nekaj nevarnosti, ki pretijo delavcu na poti in na zimsko obdobje, ko je teh nevarnosti še več.

Podatki prvega polletja kažejo, da so posledice nesreč na poti na delo, oziroma z dela, največkrat zvin, zlomi, padci. Zato opozarjam na previdnost pri hoji. Paziti je treba na vbokline, izbokline, na kamenje, ki je še posebno nevarno, če ima čevlji visoke pete, ki so najverjetnejši vzrok za take poškodbe.

Na semaforiziranem prehodu za pešce se lahko cesto prečka šele, kadar se prižge zelena luč in ne prej, kot to delajo nekateri in na ta način spravijo vse čakajoče v gibanje in s tem tudi v nevarnost. Celo, ko imamo prednost, se pravi zeleno luč, je prav, da se prepričamo, če z leve ali desne strani ne prihajajo vozila, ker nikoli ne vemo, kakšno je stanje voznika za volanom in kakšne so sposobnosti vozila, da se ustavi. Zato ne bi smeli brezbrizno stopati po prehodu za pešce, kot da imamo absolutno prednost, ampak prečkanju posvetiti vso pozornost.

Hoje vzdolž glavnih prometnih žil, posebno vzdolž ceste Portorož Koper, bi se morali, če je le mogoče izogibati. V zimskem času, še posebno v jutranjih urah, ko je vidljivost slaba, moramo biti še posebno previdni. Če se tega dela ceste ne da izogniti, bi bilo treba hoditi drug za drugim, da promet ni oviran in po skrajno LEVI strani ceste, kar še vedno marsikdo ne ve, ali pa zavestno krši prometne predpise in tako spravlja sebe in druge v nevarnost.

Zimsko obdobje, ki bo z vremenskimi spremembami prineslo tudi težje pogoje za vožnjo in hojo na cesti, je pred durmi. Zato je skrajni čas, da se pripravimo na obdobje, ki v prometu povzroča ničkoliko težav.

Tema, ki je v jutranjih urah že prisotna, naznanja te nevarnosti. Paziti moramo tako pri vožnji kot tudi pri hoji, saj so deli cestišča do tovarne ponekod skrajno neurejeni in je s tem možnost poškodb še večja. Megla, posebno še če je gosta, lahko močno zmanjša vidljivost, na kar je treba biti še posebno pozoren in vožnjo prilagoditi pogojem. Tudi pešec mora biti zelo previden, saj vozilo opazi, ko je to že zelo blizu in zato mora hoditi po skrajno levem robu ceste. Poledica je tudi nevarna, še posebno, če nismo pripravljeni nanjo, in to za pešce kot tudi za voznike. Deževjem, ki so že pogostejši, bi morali posvetiti več pozornosti kot jim.

Da bi se izognili nesrečam in poškodbam na poti na delo in z dela, bi jim morali posvetiti več pozornosti, več pazljivosti pri hoji in vožnji in predvsem upoštevati in spoštovati predpise cestnega prometa.

Srečno!

Potovanje v Avstralijo

Un viaggio in Australia

di Candido Nilo

(seconda parte)

Prima di partire per Lightning Ridge faccio colazione: Uova fritte, prosciutto, succo di frutta, miele, burro e the (questo è un'usanza inglese). Così si riprende il viaggio. Il traffico è quasi a zero, ognitanto incontriamo dei gruppi di motociclisti. Dopo un paio d'ore arriviamo alla meta. Il paesaggio si presenta squallido, però pasqua ed il paese è in festa, perciò lo squallore sparisce, lasciando il posto all'allegria. I minatori sulle loro bancherelle espongono i loro opali.

Una modesta chiesetta che assomiglia assai ad una baracca e straripata di fedeli. Benché ateo, mi sento vicino a loro, perché sono degli individui semplici ed hanno una fede non inquinata dai fafasti dei ricchi.

Poi si va a visitare le miniere, anzi dei buchi, dove scavano come talpe per procurarsi da vivere (perché chi ci guadagna sono coloro che comperano e vendono, questi sono quelli che si arricchiscono).

Terra arida e triste, disseminata di crateri, sono i segni di chi ha cercato invano la fortuna per poi tentare altrove, questi sono soltanto degli avventurieri. Sembra un paesaggio lunare.

Si ritorna in paese: la gente si dà da fare, perché oggi c'è la corsa delle capre. Si fanno le scommesse. Questo è il preggio oppure il difetto degli australiani. Qui si scommette su tutto: sui cavalli, sui cani, oppure qualsiasi occasione va bene per scommettere.

Paese del „poker machine“ e dei club, qui tutti giocano, giovani e vecchi. Però i club sono limitati nello stato della Nuova Galles del sud con capitale Sydney, mentre nello Queensland sono più conservatori o „bacia bibbie“ come li ha denominati il ministro laburista Willham.

Gran paese l'Australia, ancora si gode il benessere economico. Però... tutto questo si deve considerare il basso numero di popolazione. Su una estensione grande quasi quanto

l'Europa, l'ultimo censimento si aggira su 14.000.000 di abitanti. Paese ricco: dal carbone all'uranio. Anzi per questo minerale pare ci siano dei problemi a causa che lo vogliono esportare indiscriminatamente.



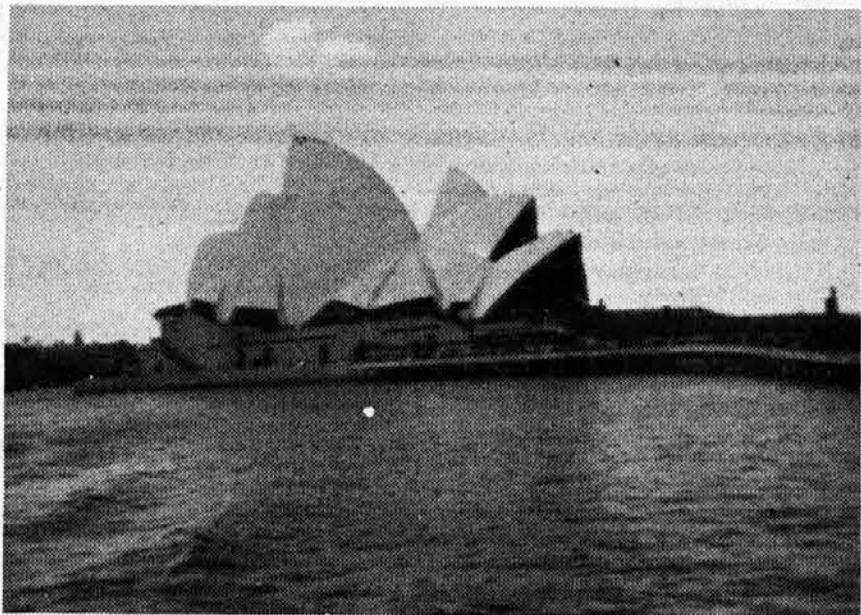
In certe parti del continente c'è il deserto con temperature che variano dai 50 ai 60 gradi, in altre invece terre rigogliose e fertili.

Qui esportano le materie prime ed importano altra merce varia: trovi dal formaggio parmigiano reggiano al goulas jugoslavo oppure la radenska. La maggior parte degli articoli hanno il marchio Made in Japan, China o Italy.

Sydney ha tra l'altro quella che è considerata l'Ottava Meraviglia del mondo: l'opera House, stupenda creazione dell'architettura moderna. È un gioiello d'arte quanto di fuori, tanto nell'interno ove hanno applicato

tutta la tecnica acustica e l'estetica, insomma è una vera meraviglia.

L'attività sportiva è molto sentita nei giovani. Lo shurf è praticato su vasta scala. Sulle belle spiagge nei giorni di vento, quando il mare è molto agitato si vedono a decine di giovani in mare, benché il mare brulichi di pescicani. Lo sport della vela e il rugby sono molto in voga. I centri



Paese del „barbaqui“ del cips in fisch e kentuki frai chicken.

Razze di tutti i colori, dall'aborigeno all'europeo, cinesi, giapponesi, indocinesi ed africani. Paese degli emigranti: onesti lavoratori ed avventurieri, fuoriusciti politici e criminali.

La televisione funziona 24 ore su 24, così pure la radio.

Giornali in tutte le lingue e tendenze, ho trovato il nostro giornale NOVO DOBA scritto in croato, sloveno e macedone, pure con dei dibattiti contro gli ustascia.

La discriminazione razziale è condotta con un sistema ambiguo, oltretutto con i guanti: agli aborigeni dalla nascita alla morte viene assegnata una pensione che naturalmente li rende apatici ed inoffensivi, abbruttiti dall'alcool, così la razza si va piano piano estinguendo.

L'altra parte della medaglia è Sydney, bella città europeizzata. Non ci sono più le limitazioni per i divertimenti, i locali sono aperti fino alle ore piccole. Il centro mondano è King Cross dove si trovano concentrati la maggior parte dei divertimenti. Naturalmente la civiltà porta pure i criminali, le prostitute e i travestiti e la droga. Dall'altro canto Sydney ha degli ottimi musei: quello di storia naturale, delle belle arti e di arte antica aborigena, Magnifico e il giardino botanico, molti sono i giardini ed i

sportivi sono generalmente molto frequentati.

L'Australia è un paese in via di sviluppo ed il futuro dipenderà da chi e come verrà governata.

Questa è l'Australia! Ho lasciato questo continente per la seconda volta ed ho conosciuto in parte i suoi pregi ed i suoi difetti.

Con un caro ricordo nel cuore ho lasciato parenti ed amici.

Addio Australia e chi lo sa... arrivererci!

Prevod

Preden odpotujemo v Lightning Ridge, zajtrkujemo: ocvrta jajca, pršut, sadni sok, med, maslo, in čaj (to je angleška navada) nato nadaljujemo s potovanjem. Prometa skoraj ni, kdaj pa daj srečamo skupine motoristov. Po nekaj urah prispemo na cilj. Pokrajina je revna, ker pa je velika noč, ljudje praznujejo, beda izgine in prepušča prostor veseljačenju. Rudarji na stojnicah razstavljajo svoje opale.

Preprosta cerkva, zelo podobna baraki, je prepolna vernikov. Čeprav sem ateist, sem jim zelo blizu, ker so preprosti, njihova vera pa je nepokvarjena, brez blišča bogatašev.

Kasneje si ogledamo še rudnike opala, oziroma luknje, kjer kopljejo kot krti, da bi si poskrbeli najnujnejše

za življenje (kajti obogatijo tisti, ki prekupčujejo).

Zemlja je suha in žalostna, posuta z luknjami, to so ostanki tistih, ki so zaman iskali srečo, da bi kasneje preizkusili še druge — vendar so to bili le avanturisti. Pokrajina je podobna tisti na luni.

Vrnemo se v vas: pripravljajo se na tekmovanje koz. Ljudje vseprek stavljajo, kar je lahko dobra ali slaba stran Avstralcev. Tu stavijo na vse: na konje, na pse, katerakoli prilika je primerna za stavo. Dežela „poker machine“ in klubov. Tu vsi igrajo, mladi in stari. Toda klubi so omejeni na državo Južni New Galles z glavnim mestom Sydney, medtem ko so v Quistandu konzervativnejši — laburistični minister Witham jih je imenoval „poljubovalci svetega pisma.“

Velika dežela Australija, še vedno ne uživa ekonomsko blagostanje, toda... vse to je potrebno upoštevati ob redki naseljenosti prebivalstva. Na obsežni površini, ki je skoraj tako velika kot Evropa, je bilo po zadnjem štetju približno 14 milijonov ljudi. Bogata dežela: od premoga do urana. Uran baje jim dela probleme, ker bi ga želeli prodajati brez mednarodnega nadzorstva.

Na določenih delih kontinenta je puščava, kjer se giblje temperatura od 50 do 60°C, na drugih pa je zemlja rodovitna in rastje bujno. Tu izvažajo surovine in uvažajo najrazličnejše blago; najdeš vse: od italijanskega sira (parmigiano reggiano) do jugoslovanskega golaža ali Radenske mineralne vode. Največji del blaga ima etiketo z napisi Made in Japan, China ali Italy.

Vidimo rase vseh barv: od staroselcev do Evropejcev, Kitajcev, Japoncev, Indokitajcev in Afričanov. Dežela izseljencev: pošteni delavci in avanturisti, neuspeli politiki in kriminalci.

Televizijski in radijski program traja 24 ur na 24. Imajo časopise v vseh jezikih in težnjah. Našel sem tudi naš časopis NOVA DOBA, napisan v hrvaškem slovenskem in makedonskem jeziku, s članki proti ustašem.

Rasno diskriminacijo izvajajo na dvoumen način v rokavicah: staroselcem od rojstva do smrti dajejo denarno podporo, ki jih dela apatične in nenevarne, skaženi so od alkohola in rasa tako počasi izumira.

Druga plat medalje je Sydney, lepo europeizirano mesto, kjer ni omejitev na zabave, lokali so odprti do zgodnjih jutranjih ur. Center je King Cross, kjer je koncentriran največji del zabavišč.

Seveda pa civilizacija prinaša tudi kriminal, prostitucijo in drogiranje. Po drugi strani pa ima Sydney odlične muzeje: naravoslovja, umetnosti in stare staroselske umetnosti. Čudovit je botanični vrt, ima pa tudi veliko parkov.

Sydney ima poleg drugega tudi tako imenovano osmo čudo sveta — Operno hišo. To je čudovita stvaritev moderne arhitekture, dragulj umetnosti, tako od zunaj, kot v notranjosti, kjer so uporabili vso akustično tehniko in estetiko. Je pravo čudo.

Med mladimi se čuti veliko športno aktivnost. Zelo razširjen šport je shurf. Na lepih kopališčih, v dnevih, ko piha veter in je morje razburkano se vidi na desetine mladih v morju, čeprav v njem mrgoli morskih psov. Najbolj razširjena športa sta jadranje in rugby. Športni centri so na splošno zelo obiskani.

Australija je država v razvoju, njena prihodnost zavisi od tega, kdo in kako jo bo vodil.

To je Austraiija! Drugič sem že zapustil ta kontinent, delno sem spoznal njene dobre in slabe strani.

Z dragimi spomini v srcu sem zapustil sorodnike in prijatelje.

Adijo Australija in kdo ve... nasvidenje!

PREVOD

Majhna skupina delavcev je leta 1952 ustanovila tovarno Mehanotehnika. V manj kot 26 letih je Mehanotehnika uspelo postati eden od vodilnih proizvajalcev igračk na svetu, z več kot 1500 zaposlenimi. Obširen program proizvodov, tehnično izpolnjene kapacitete so doprinele Mehanotehniki izreden uspeh. Igrače Mehanotehnike razveseljujejo otroke v več kot 50 državah na vseh kontinentih.

Razen proizvodnje igračk MT intenzivno razvija proizvodnjo pisal in kovinskih izdelkov kot so: vijaki in maticice.



Iz revije

EURO
USA

/Izhaja mesečno v Madridu/

MEHANOTEHNIKA
TOYS
JUGOSLAVIA

The firm was established in 1952 by a small group of workers. In less than 25 years MEHANOTEHNIKA grew to become one of the top world producers of toys with more than 1500 employees. A vast range of products and large, technically advanced production capacities have enabled MEHANOTEHNIKA to achieve a unique export success. The MEHANOTEHNIKA Toys delight children in over 50 countries on all continents. Besides the main toy production MEHANOTEHNIKA is in the process of diversification intensively developing the production of writing instruments and metal goods, such as screws, nuts, bolts.



Mr. Jozo Tokota, Vice President of Hungarian National Bank, delivers the trophy to Mr. Marjan Starc, General Manager.



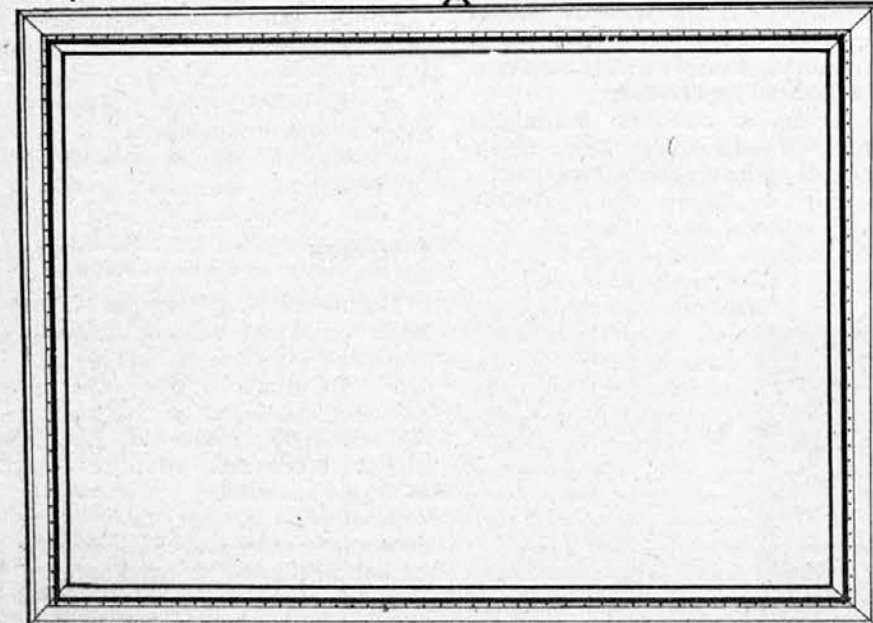
Tako pa je videl piknik naš karikaturist



Strogi ukrepi naše disciplinske komisije



Naši praktikanti



To ni prazen okvir, temveč popolnoma uspela slika našega parkirnega prostora ob 14. uri. Zaradi malenkostnega prahu pa ni videti nekaterih nepomembnih podrobnosti.

Državna založba Slovenije

IZBRANA DELA LEVA N. TOLSTOJA

Stopetdesetletnico rojstva Leva Nikolajeviča Tolstoj (1828-1910), velika ruske in svetovne književnosti, je počastila Državna založba Slovenije z novo izdajo njegovih izbranih del v 12 knjigah.

To je doslej najboljše, najbolj popolnejša in najbolj smotno urejena slovenska izdaja Tolstojevih del. Kritični izbor je zasnoval akademik dr. Bratko Kreft, ki je vključil v izdajo

poleg osrednjih Tolstojevih pripovednih in dramskih tekstov tudi njegove moralno-kritične spise ter tako imenovane „ljudske pripovedke“, ki so pri nas manj znane, čeprav so za Tolstoj zelo značilne.

V zbirko so vključena naslednja dela:
Detinstvo, otroštvo, mladost Kavkške povesti Ana Karenina (I. del) Ana Karenina (II. del) Vojna in mir (I. in II. del) Vojna in mir (III. in IV. del) Gospodar in hlapec in druge povesti Rodbinska sreča — Kreutzerjeva sonata
Vstajenje
Polikuška in druge povesti
Drame (Moč teme, Plodovi izobrazbe, Živi mrtvec, Luč v temi, Ona je vsega kriva)
Spisi o književnosti, umetnosti (filozofski in drugi spisi in študije o Tolstoju)

Knjige so natisnjene na brezlesnem papirju, vzorno opremljene in vezane v umetno usnje. Z njimi bodo ljubitelji književnosti dobili ne samo doslej najboljše izdaje Tolstojevih del, temveč tudi branje, ki sodi v sam vrh svetovne umetnosti.

Cena celotne zbirke dvanajstih knjig znaša 2200 din.

Mala splošna enciklopedija v 3 knjigah

Mala splošna enciklopedija v 3 knjigah je posebej prirejena za slovenske razmere po Mali enciklopediji beograjske Prosvete. Avtorji so pri izbiri gesel upoštevali splošno enciklopedijsko znanje z vseh področij, obdelali so splošni jugoslovanski prostor in čas, poudarek pa je tudi na Sloveniji in Slovencih. V vseh treh knjigah so upoštevani najnovejši svetovni podatki, ki so bili skrbno preverjeni in dopolnjeni.

Mala splošna enciklopedija vsebuje nad 3200 gesel (brez podgesel), 3184 črno-belih fotografij, risb in portretov, 163 barvnih fotografij, umetniških in drugih strokovnih prilog, 51 zemljevidov in 194 tabel, shem in razpredelnic — vsega skupaj 2200 strani velikega formata (19x27 cm) v 3 knjigah.

Mala splošna enciklopedija I. 608 strani, pl. 450 din

Mala splošna enciklopedija II. 812 strani, pl. 550 din

Mala splošna enciklopedija III. 766 strani, pl. 600 din

Komplet vseh treh knjig pl. 1600 din.

Knjige lahko kupite v vseh knjigarnah, na obroke pa jih lahko naročite pri Državni založbi Slovenije, Mestni trg 26, Ljubljana.

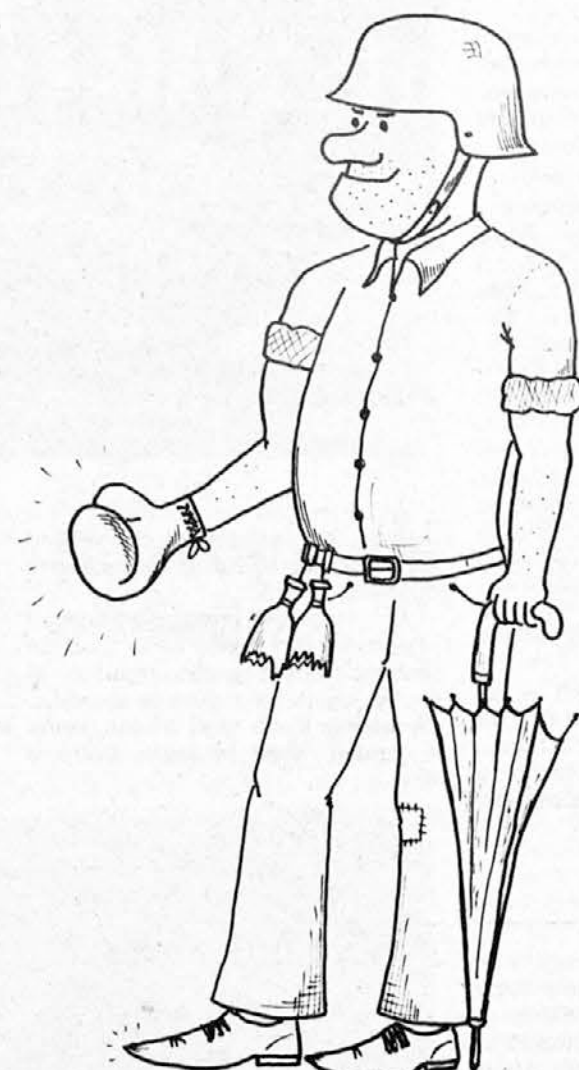
Ali že veste

— ker so v sobotah in nedeljah vsi prehodi v tovarni zaklenjeni, morajo ključavničarji iz Vijakarne zato hoditi v varilnico okrog cele tovarne. Vložili so prošnjo na ustrezen organ, da bi jim pripoznali nekaj kilometrine.

— pred kratkim je remont izdelal za Vijakarno električno sito za sejanje vijakov. Nekaj vkup zvarjenih železnih profilov in dva elektromotorja sta stala kar 16 milijonov (starih). Priporočamo Remontu, da bi izdeloval rajši rakete, ker bi tako več zaslužil.

— menu kosil v menzi je tako enoličen, da si lahko brez večjih težav izračunamo, da bomo 10. marca leta 2000 jedli: gobovo juho, vrzote, dunajski zrezek (podplat) in neke pomečkane zelene liste (solata).

— delavci so bili zelo veseli, ker so dobili ozimnico po nižjih cenah kot pa v trgovinah. Da pa ne bi bilo to veselje preveliko, so poskrbeli v Ljubljani in hitro podražili premog, nato pa še kurilno olje. Zato predlagamo sindikatu, da ne daje nobene stvari po nižjih cenah, ker bodo podražili še drva.



Obvezna oprema za naslednji piknik



Izposojena karikatura



Glej, glej, pa nisem vedel, da ima naš TOZD športno tekmovanje... — Kje neki, to so vendar naši najbolj „bolani“ fantje, saj so že teden dni na bolniški.

mi

menanotehnika izola

glasilo delovne organizacije Mehanotehnika Izola, Polje 9. Izdaja odbor za informiranje. Ureja uredniški odbor: Laura Lisjak (glavni urednik), Ciril Mezek (odgovorni urednik), Ljubo Klanjšček, Boris Milošev, Viljem Orel, Janko Gobbo, Janez Skok, Jože Bolha. Naklada 1800 izvodov. Izhaja mesečno. Tisk Ljubljanski dnevnik. Naslov redakcije: Izola, Polje 9, telefon 71-620, int. 203.

Samoupravni sporazum o združevanju v delovno organizacijo

VSEBINA

I – Splošne določbe	člen 1-3
II – Firma in sedež delovne organizacije	člen 4-6
III – Zastopanje TOZD in delovne organizacije	člen 7-11
IV – Dejavnost TOZD in delovne organizacije	člen 12-13
V – Skupno poslovanje in koordiniranje del. procesa	člen 14-18
VI – Samoupravno planiranje razvoja in poslovanja	člen 19-27
VII – Združevanje sredstev	člen 28-34
VIII – Investicije in razširjena reprodukcija	člen 35-39
IX – Medsebojna razmerja TOZD v skup. poslovanju:	člen 40-50
1. Splošna določila	člen 40-41
2. Ustvarjanje skupnega prihodka	člen 42-44
3. Obveznosti in odgovornosti temelj. organiz.	člen 45-46
4. Sanacija temeljne organizacije	člen 47-50
X – Opravila skupnega interesa	člen 51-55
XI – Pravice, obveze in odgovor. v pravnem prometu	člen 56-64
XII – Organi upravljanja delovne organizacije:	člen 65-111
1. Delavski svet delovne organizacije	člen 69-78
2. Izvršni organi:	člen 79-86
A – Odbor delavske kontrole	člen 81-86
B – Delegacije in delegati v SIS s področja gospodarstva in drugih poslovnih organizacijah	člen 87-91
C – Odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito	člen 92-97
D – Odbor za informiranje	člen 98-100
E – Komisija za sredstva skupne porabe	člen 101-102
F – Komisija za stanovanjske zadeve	člen 103-104
G – Komisija za izobraževanje	člen 105-106
3. Individualni poslovodni organ	člen 107-111

Izhajajoč iz enakopravnosti skupnih interesov, na svobodno izraženi volji ter na podlagi 372. člena zakona o združenem delu delavci:

1. temeljne organizacije združenega dela „Proizvodnja tehničnih igrač“ organizirane na podlagi sklepa zbora delavcev z dne 15. 10. 1973;
2. temeljne organizacije združenega dela „Proizvodnja pisarniških potrebščin“ organizirane na podlagi sklepa zbora delavcev z dne 12. 11. 1973;
3. temeljne organizacije združenega dela „Proizvodnja vijačnih in stružnih izdelkov“ organizirane na podlagi sklepa zbora delavcev z dne 15. 10. 1973;
4. temeljne organizacije združenega dela „Predelava barvnih kovin“ organizirane na podlagi sklepa zbora delavcev z dne 15. 10. 1973;
5. temeljne organizacije združenega dela „Proizvodnja plišastih igrač“ organizirane na podlagi sklepa zbora delavcev z dne 7. 11. 1975;
6. temeljne organizacije združenega dela „Proizvodnja in popravila orodij, strojev in drugih delovnih naprav“,

organizirane na podlagi sklepa zbora delavcev z dne 29. 12. 1975;

združenih v delovno organizacijo „Mehanotehnika“ – Izola, vsklajujejo in dopolnjujejo samoupravni sporazum o združevanju v podjetje „Mehanotehnika“ Izola, ki je bil sprejet dne 9. 2. 1974, v smislu in skladu določil zakona o združenem delu, tako da glasi:

SAMOUPRAVNI SPORAZUM o združevanju v delovno organizacijo MEHANOOTEHNIKA Izola

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem sporazumom delavci temeljnih organizacij:

1. TOZD – Proizvodnja tehničnih igrač, n. sub. o. Izola;
2. TOZD – Proizvodnja pisarniških potrebščin, n. sub. o. Izola;
3. TOZD – Proizvodnja vijačnih in struženih izdelkov, n. sub. o. Izola;
4. TOZD – Predelava barvnih kovin, n. sub. o. Izola;
5. TOZD – Proizvodnja plišastih igrač, n. sub. o. Materija;

6. TOZD — Proizvodnja in popravila orodij, strojev in drugih delovnih naprav, n. sub. o. Izola, združujejo svoje delo in sredstva v skupni organizaciji združenega dela — delovni organizaciji za proizvodnjo in prodajo igrač, kovinskih in plastičnih izdelkov Mehanotehnika Izola (v nadaljnjem besedilu: delovna organizacija), urejajo medsebojna poslovna razmerja v smislu skupnega upravljanja zadev in sredstev družbene reprodukcije, ki jim pripadajo ter urejajo skupne odnose proti tretjim osebam, kot tudi druga vprašanja, ki so pomembna za združeno delo v delovni organizaciji.

2. člen

Temeljne organizacije, članice tega sporazuma, so samostojne in samoupravne organizacije združenega dela, združene v delovni organizaciji Mehanotehnika s tem samoupravnim sporazumom, ki je skupni temeljni akt.

Poslovanje in notranja razmerja ureja vsaka temeljna organizacija s svojimi samoupravnimi akti, če posamezne zadeve na podlagi tega sporazuma ne ureja s skupnimi splošnimi akti, razmerja s temeljnimi in drugimi organizacijami združenega dela izven delovne organizacije pa ureja s samoupravnimi sporazumi in pogodbami v skladu s tem sporazumom.

3. člen

Namen združevanja temeljnih organizacij v delovno organizacijo je uresničevanje naslednjih ciljev:

1. uspešno poslovanje temeljnih organizacij ter uspešno poslovanje delovne organizacije kot celote;
2. vsklajenost razvoja in poslovanja združenih temeljnih organizacij;
3. skupno koriščenje sredstev;
4. skupno koriščenje storitev strokovnih služb;
5. vsklajeno razvijanje sodelovanja s sorodnimi organizacijami;
6. skupno koriščenje znanstvenih dosežkov, rezultatov raziskovanja, novatorstva in druge inventivne dejavnosti;
7. plansko povezovanje z drugimi sorodnimi organizacijami in razvijanje integracijskih procesov;
8. uresničevanje solidarnosti med delavci združenih temeljnih organizacij;
9. nadaljnje razvijanje socialističnih samoupravnih odnosov v združenem delu.

II — FIRMA IN SEDEŽ DELOVNE ORGANIZACIJE

4. člen

Delovna organizacija posluje pod firmo: DO za proizvodnjo in prodajo igrač, kovinskih in plastičnih izdelkov MEHANOOTEHNIKA, n. sol. o., Izola.

Delovna organizacija ima tudi krajši naziv: DO — MEHANOOTEHNIKA n. sub. o. Izola, za teleprintersko in telegrafsko uporabo pa se lahko uporablja naziv: MEHANO Izola.

5. člen

Sedež delovne organizacije je v Izoli, Polje 9.

6. člen

Delovna organizacija lahko spremeni svojo firmo in sedež.

O spremembi firme delovne organizacije odloča delavski svet delovne organizacije s soglasjem delegatov vseh posameznih TOZD.

O spremembi sedeža delovne organizacije iz enega kraja v drugi, odločajo delavci vseh TOZD z referendumom.

III — ZASTOPANJE IN PREDSTAVLJANJE DELOVNE ORGANIZACIJE

7. člen

Delovno organizacijo zastopa in predstavlja direktor delovne organizacije kot njen individualni poslovodni organ.

8. člen

Direktor delovne organizacije je pooblaščen, da v imenu delovne organizacije v mejah njene dejavnosti in danih pooblastilih, sklepa pogodbe in opravlja druge pravne posle, kakor tudi, da zastopa delovno organizacijo pred sodišči in drugimi organi. Direktor DO zastopa delovno organizacijo neomejeno v skladu z zakonskimi določili.

9. člen

Direktor DO lahko, v mejah svojih pooblastil da drugim delavcem delovne organizacije pismeno polnomočje za sklepanje določenih vrst pogodb in urejanja drugih določenih pravnih zadev.

10. člen

V mejah svojega delovnega področja, določenega s tem sporazumom, statutom in drugim splošnim aktom, so pooblaščen v imenu firme tudi vodje sektorjev in tajništva v delovni skupnosti „Skupne službe“.

11. člen

Za posamezne pravne in poslovne zadeve se lahko pooblasti, da zastopajo in predstavljajo firmo tudi druge osebe, ki niso zajete v predhodnih členih. Pooblastilo izdaja delavski svet DO za vsak posamezni primer.

IV — DEJAVNOSTI TOZD IN DELOVNE ORGANIZACIJE

12. člen

Predmet poslovanja delovne organizacije so dejavnosti združenih temeljnih organizacij, in sicer:

1. TOZD — Tehnične igrače:
 - proizvodnja tehničnih, električnih, mehaničnih in drugih igrač (šifra 013909);
2. TOZD — Pisarniške potrebščine:
 - proizvodnja pisarniških in šolskih potrebščin (šifra 013901);
 - proizvodnja pisarniških in računskih strojev (šifra 011430);
3. TOZD — Vijakarna:
 - proizvodnja vseh vrst vijačnega blaga in kovic (šifra 011315);
 - drugih struženih izdelkov (šifra 011319);
4. TOZD — Livarna:
 - proizvodnja surovega in rafiniranega bakra in bakrenih zlitin (šifra 010910);
 - proizvodnja drugih barvastih kovin (šifra 010999);
 - proizvodnja odlitkov in barvnih kovin za dele strojev in naprav (šifra 011311);
5. TOZD — Pliš igrače:
 - proizvodnja plišastih igrač (šifra 012699);
6. TOZD Orodje — remont:
 - proizvodnja in popravila orodij (šifra 011313);
 - proizvodnja in popravila strojev in naprav (šifra 011419);
 - napeljava in popravila gradbenih instalacij (šifra 050301);
7. DS „Skupne službe“

V okviru poslovanja delovne organizacije opravlja delovna skupnost naslednje dejavnosti:

 - prodaja proizvodov TOZD na debelo (šifra 070229),
 - prodaja proizvodov na malo iz skupin:
 - igrač,
 - pisarniške in šolske potrebščine,
 - vijačnega blaga in kovic,
 - odlitkov iz barvnih kovin,
 - kovinskih in plastičnih stisnjenih proizvodov (šifra 070129);
 - špedicija in mednarodni prevoz blaga v cestnem prometu za lastne potrebe in potrebe drugih (šifra 060502);
 - uvoz reprodukcijskega materiala in opreme za potrebe delovne organizacije in drugih gospodarskih organizacij (šifra 070320);
 - izvoz izdelkov delovne organizacije in drugih delovnih organizacij (šifra 070320);
 - izvoz in uvoz tujih proizvodov in prodaja le teh na veliko in malo na domačem in tujem trgu iz skupin:
 - igrač,
 - pisarniške potrebščine in šolski pribor,
 - vijačnega blaga, kovic,
 - odlitkov iz barvnih kovin,
 - kovinskih in plastičnih stisnjenih proizvodov (šifra 070320, 070129, 070229);
 - opravljanje poslov maloobmejnega prometa (šifra 070320);
 - zastopanje tujih firm (šifra 110390);

13. člen

Predmet poslovanja delovne organizacije se dopolnjuje in spremeni skladno s spremembami predmeta poslovanja, ki jih sprejme TOZD.

V – SKUPNO POSLOVANJE IN KOORDINIRANJE DELOVNEGA PROCESA

14. člen

V svojem poslovanju so temeljne organizacije dolžne poleg svojih ciljev skrbeti tudi za cilje razvoja delovne organizacije kot celote.

V medsebojnih poslovnih odnosih so temeljne organizacije dolžne vse svoje obveznosti izvrševati vestno in v določenem času.

V primeru, da je poslovanje določene temeljne organizacije ali delovne organizacije kot celote kršeno, je za to odgovorna tista temeljna organizacija, ki je tako poslovanje okrnila.

15. člen

V svojem poslovanju in poslovanju z drugimi temeljnimi organizacijami so temeljne organizacije dolžne držati se svojih in skupnih programov in poslov.

16. člen

V procesu dela si temeljne organizacije med seboj pomagajo v okviru svojih možnosti tako v odnosu do delovnih sredstev, kot v odnosu do razdelitve dela. Pri tem morajo zagotoviti čimboljše ekonomske odnose.

Temeljne organizacije imajo v medsebojnih ekonomskih odnosih prvenstveno pravico v izkoriščanju prostih proizvodnih in drugih kapacitet pod enakimi pogoji, ki jih je mogoče doseči s tretjimi osebam. Enako pravico imajo tudi pri medsebojni kupoprodaji delovnih orodij, naprav, kot tudi izkoriščanje surovin in drugega materiala.

17. člen

Temeljne organizacije lahko poslovno sodelujejo z drugimi organizacijami neposredno ali skupno preko delovne organizacije.

O skupnem poslovnem sodelovanju odloča delavski svet delovne organizacije.

18. člen

Vsaka temeljna organizacija ima svojo bilanco stanja, za delovno organizacijo kot celoto pa se sestavlja zbirna in konsolidarna bilanca.

Temeljne organizacije so sporazumne, da bodo sredstva zavarovale po skupnem dogovoru pod enakimi pogoji in riziki pri zavarovalnici, ki bo nudila najboljše pogoje.

VI – SAMOUPRAVNO PLANIRANJE RAZVOJA IN POSLOVANJA

19. člen

Za izboljšanje dela, za zagotavljanje delovnih in življenjskih pogojev ter za ustvarjanje temeljev za njihovo stabilnost in čim popolnejša izkoriščanja razvojnih možnosti delavci v temeljnih organizacijah (in v vseh drugih razmerjih v družbeni reprodukciji) programirajo in planirajo razvoj materialnih temeljev svojega skupnega družbenega dela temeljnih organizacij v delovni organizaciji kot celoti.

To dosega z različnimi oblikami medsebojnega povezovanja in usklajevanja programov vseh temeljnih organizacij v delovni organizaciji, opirajoč se pri tem na znanstveno spoznanje in njihove ocene razvojnih možnosti, da bi tako skupaj ustvarjali pogoje za nenehno povečevanje dohodka in uresničevanja še drugih skupnih interesov temeljnih organizacij.

20. člen

Programiranje razvoja in planiranje v temeljnih organizacijah se uresničuje v medsebojni povezanosti, odvisnosti in sodelovanju, ki izhaja iz združevanja dela in sredstev temeljnih organizacij v sestavi delovne organizacije, skladno s tem samoupravnim sporazumom.

21. člen

Temeljne organizacije načrtujejo svoj gospodarski razvoj:

- s samoupravnimi sporazumi o temeljih plana razvoja in poslovanja;
- z dolgoročnimi programi za večletno obdobje;
- s srednjeročnimi programi za petletno obdobje;
- z letnimi gospodarskimi načrti in
- z operativnimi plani.

22. člen

Srednjeročni program ter letni gospodarski načrti morajo vsebovati naslednje dele:

- a) poslovni del,
- b) socialni del,
- c) ukrepe za realizacijo.

23. člen

Poslovni del gospodarskih načrtov mora vsebovati najmanj naslednje plove:

- plan proizvodnje,
- plan prodaje,
- plan stroškov,
- plan poslovnega uspeha,
- plan delitve dohodka,
- plan kadrov in
- plan investicijske izgradnje.

Letni gospodarski načrt mora poleg naštetih planov vsebovati tudi delovni koledar in plan stroškovnih mest.

24. člen

Socialni del letnih gospodarskih načrtov mora vsebovati najmanj naslednje plove:

- plan izobraževanja delavcev,
- plan stanovanjske izgradnje,
- plan socialne pomoči,
- plan preventivnega zdravstvenega varstva delavcev,
- plan rekreativne in športne dejavnosti,
- plan družbene prehrane,
- plan drugih izdatkov v breme sredstev skupne porabe.

25. člen

Metodologijo, postopek in roke za izdelavo razvojnih programov, gospodarskih načrtov in operativnih planov se določa z organizacijskim predpisom.

Metodologija načrtovanja mora zagotavljati takšno mobilizacijo razpoložljivih dejavnikov, ki bo omogočala optimalno usmerjanje razvoja vseh temeljnih organizacij, tako za razvoj materialne osnove združenega dela kakor tudi za trajni dvig življenjske ravni delavcev v združenem delu.

26. člen

Z letnim gospodarskim načrtom se zagotavlja polna zaposlitev delavcev temeljnih organizacij, ekonomično uporabo sredstev temeljnih organizacij in realizacijo nalog, ki jih predvideva dolgoročni in srednjeročni program razvoja podjetja.

Letni gospodarski načrt je osnovna delovna obveza za vse temeljne organizacije in skupne službe.

27. člen

Predlog letnega gospodarskega načrta izdela služba za analize, plan in investicije v skladu z aktom o metodologiji planiranja.

Predlog letnega gospodarskega načrta za naslednje leto mora biti izdelan do 20. novembra, sprejet pa do 20. decembra.

Sprejem gospodarskega načrta se opravi tako, da delavski sveti temeljnih organizacij in delovne skupnosti sprejemajo gospodarski načrt. Končni sprejem in razglas veljavnosti opravi delavski svet delovne organizacije.

Delavski svet lahko sprejme in razglasi gospodarski načrt, če se s predlogom strinja najmanj dve tretini TOZD (vštevši delovno skupnost) v sestavi delovne organizacije. Spremembe ali dopolnitve letnega gospodarskega načrta, morajo biti obravnavane in sprejete po postopku, ki je predviden za sprejem letnega gospodarskega načrta.

VII – ZDRUŽEVANJE SREDSTEV

28. člen

Temeljnim organizacijam pripadajo tista družbena sredstva, s katerimi so razpolagale na dan podpisa tega sporazuma, ki so bila ugotovljena in razporejena s posebnim samoupravnim sporazumom.

29. člen

Za uresničevanje skupnih ciljev, da se krepí materialna osnova združenega dela in zagotovi skladen razvoj posameznih temeljnih organizacij in delovne organizacije kot celote ter da se hkrati

zagotovi gospodarske optimalne naložbe v poslovna sredstva temeljnih organizacij, združujejo temeljne organizacije sredstva poslovnega sklada, rezervnega sklada in sklada skupne porabe.

Sredstva, ki se združujejo, se delijo med temeljne organizacije v sorazmerju, kot so jih ustvarile. O prelivanju teh sredstev med temeljnimi organizacijami odločajo tiste temeljne organizacije, ki so jih ustvarile in imajo nad temi sredstvi tudi regresno pravico.

30. člen

Temeljne organizacije, podpisnice tega sporazuma združujejo svoja sredstva:

- za razvoj in investicije v posameznih temeljnih organizacijah na podlagi dolgoročnega programa razvoja,
- za skupne naložbe,
- za skupna obratna sredstva,
- za opravljanje skupnih zadev temeljnih organizacij.

Sredstva iz amortizacije in ostanka dohodka, ki jih posamezne temeljne organizacije vlagajo v drugo temeljno organizacijo se vlagajo na podlagi medsebojne kreditne pogodbe z obveznostjo vplačila.

31. člen

Sklad skupne porabe oblikujejo temeljne organizacije v skladu s samoupravnim sporazumom elektro-kovinske industrije SRS o delitvi dohodka ter letnim gospodarskim načrtom. Temeljne organizacije se zavežejo, da bodo z ustvarjenega dohodka združevale sredstva za skupen sklad skupne porabe, za solidarno in učinkovitejšo rast družbenega standarda delavcev delovne organizacije.

Združena sredstva v skupnem skladu skupne porabe bodo uporabljale v prvi vrsti za reševanje stanovanjskih zadev delavcev, rekreacijsko in počitniško dejavnost in druge podobne dejavnosti.

Temeljne organizacije bodo združevale tudi sredstva za izobraževanje delavcev, za družbeno prehrano in za druge namene, vse v skladu s samoupravnim sporazumom in družbenimi dogovori o usmerjanju delitve dohodka in osebnih dohodkov.

32. člen

Temeljne organizacije so sporazumne, da bodo ob zaključnem računu razporejale v rezervni sklad najmanj tolikšen del dohodka, kot to določa zakon o sredstvih rezerv.

S sredstvi rezervnega sklada razpolagajo temeljne organizacije v skladu z določili tega sporazuma in zakonskimi predpisi.

Temeljne organizacije združujejo v skupni rezervni sklad tisti del sredstev razporejenih v rezervni sklad, ki presega predpisano višino obveznega rezervnega sklada TOZD.

Če s samoupravnim sporazumom ne bo drugače določeno, se temeljne organizacije dogovorijo, da bodo sredstva rezervnega sklada uporabljale izključno v namene, ki so predvideni po zakonskih predpisih.

33. člen

Da bi uveljavile načelo solidarnosti, se temeljne organizacije, podpisnice tega sporazuma, dogovorijo o ustanovitvi solidarnostnega sklada za medsebojno pomoč.

Sredstva solidarnostnega sklada se uporabljajo:

- za pokrivanje izgub posameznih temeljnih organizacij,
- za izplačilo osebnih dohodkov delavcev temeljnih organizacij, in to do višine predvidenih samoupravnih sporazumov,
- za odpiranje novih delovnih mest za delavce, ki so ostali brez delovnega mesta zaradi uvedbe nove tehnologije ali pa zato, ker je ena izmed temeljnih organizacij prenehala poslovati.

Solidarnostni sklad formirajo iz deležev temeljnih organizacij, ki jih v določenem razmerju od doseženega dohodka izločijo iz svojega dohodka v višini, za katero se temeljne organizacije dogovorijo za vsako leto z letnim planom.

O sredstvih solidarnostnega sklada in uporabi za namene iz predhodnega odstavka odloča delavski svet delovne organizacije, hkrati določa tudi pogoje za dodeljevanje in vračanje sredstev. Sredstva iz tega sklada se načelno dodeljujejo kot brezobrestno kratkoročno posojilo.

34. člen

Temeljne organizacije so sporazumne, da bodo imele skupen žiro račun za sredstva, s katerimi razpolaga delovna organizacija kot celota.

O poslovanju z združenimi sredstvi odloča delavski svet delovne organizacije, kot skupen organ upravljanja temeljnih organizacij in

to v mejah pooblastil določenih v samoupravnem sporazumu o združevanju v delovno organizacijo.

Za izvajanje sklepov o razpolaganju z združenimi sredstvi na skupnem žiro računu, je odgovoren direktor podjetja. Za izvajanje določil o združevanju sredstev na skupnem žiro računu oziroma računu temeljne organizacije pa je odgovoren direktor temeljne organizacije.

VIII. INVESTICIJE IN RAZŠIRJENA REPRODUKCIJA

35. člen

Temeljne organizacije soglašajo, da bodo vodile skupno politiko do investicij in razširjene reprodukcije na podlagi naslednjih načel:

1. razširjena reprodukcija in investicijska vlaganja sredstev se vršijo z namenom stalnega in stabilnega razvoja ter zagotovitve trajnega poslovanja;
2. politika razširjene reprodukcije in investicijskih vlaganj mora biti v skladu s programom razvoja posameznih TOZD, delovne organizacije kot celote ter družbeno politične skupnosti;
3. investicijska vlaganja morajo biti ekonomsko upravičena.

36. člen

Temeljne organizacije so dolžne, da se pred vsakim investicijskim vlaganjem, razen vlaganja s katerim se vrši zamenjava dotrajanih osnovnih sredstev, medsebojno dogovorijo in seznanijo o nameri vlaganja, upoštevajoč, da ni mogoče vršiti investicijskih vlaganj brez predhodnega soglasja v primerih:

1. če investicijsko vlaganje ene TOZD ogroža poslovanje druge TOZD v sestavi delovne organizacije;
2. če se z investicijskim vlaganjem ene TOZD ovira program razvoja druge TOZD.

37. člen

Pred sprejemom sklepa o investicijskem vlaganju so TOZD dolžne zagotoviti:

1. tehnično-tehnološko in ekonomsko dokumentacijo na podlagi katere je možno ugotoviti upravičenost investicijskega vlaganja;
2. sredstva, ki so potrebna za investicijska vlaganja v celotnem znesku povečanem za predvidene podražitve;
3. plan potrebnih delavcev in usposobitve teh, da bo omogočeno popolno izkoriščanje vlaganja;
4. ostale elemente, ki so po zakonu predpisani z investicijskimi vlaganji.

Sklep o investicijskem vlaganju za razširjeno reprodukcijo sprejme delavski svet delovne organizacije po predhodnem soglasju zainteresiranih TOZD.

38. člen

Najemanje dolgoročnih kreditov ter sklepanje pogodb o skupnem vlaganju domačih in tujih poslovnih partnerjev je v pristojnosti temeljne organizacije s tem, da temeljna organizacija predhodno pridobi soglasje delavskega sveta delovne organizacije. Delavski svet delovne organizacije daje soglasje potem, ko ugotovi ekonomsko sposobnost temeljne organizacije.

Najemanje kratkoročnih kreditov do zneska, ki ne presega trideset odstotnega dela trajnih virov sredstev (vsota dela poslovnega sklada za obratne namene in dolgoročnih kreditov za obratne namene), je v pristojnosti temeljne organizacije. Za najemanje kratkoročnih kreditov preko tega zneska mora dobiti temeljna organizacija soglasje po postopku, ki velja za dolgoročne kredite in vlaganja.

Temeljna organizacija lahko odobrava dolgoročne kredite drugim delovnim organizacijam in družbeno-politični skupnosti ter sklepa pogodbe o vlaganju sredstev v druge delovne organizacije le, če je predhodno dobila soglasje delavskega sveta delovne organizacije.

39. člen

Temeljne organizacije oblikujejo amortizacijo na podlagi amortizacijskih stopenj, za katere se vse temeljne organizacije dogovorijo z letnim gospodarskim načrtom.

Vsaka temeljna organizacija samostojno razpolaga s sredstvi obračunane amortizacije in jo lahko uporablja za izplačilo kreditov za zamenjavo izrabljenih sredstev, za nakup novih osnovnih sredstev ali začasno za tekoče financiranje obratnih sredstev, kar mora temeljiti na izdelanih elaboratih ali predlogih in biti sprejeto v predpisanih postopkih.

IX – MEDSEBOJNA RAZMERJA TOZD V SKUPNEM POSLOVANJU

1. Splošna določila

40. člen

Temeljne organizacije poslujejo med seboj v okviru določb samoupravnega sporazuma o združevanju ter obvez določenih z letnim gospodarskim načrtom delovne organizacije in medsebojnih splošnih sporazumov in pogodb v skladu z določili samoupravnega sporazuma o temeljih plana razvoja in poslovanja.

41. člen

Pogodba o medsebojnih poslovnih odnosih mora vsebovati:

- vrsto blaga ali usluge,
- količino in kvaliteto,
- ceno blaga ali usluge,
- rok dobave blaga oziroma izvršitev usluge,
- kazni za neizpolnjevanje pogodbe,
- pravico do odstopa od pogodbe,
- druge določbe, ki so potrebne za sklenitev take pogodbe.

Pogodba mora vsebovati tudi določbe o načinu določanja skupne prodajne cene za tretje osebe, kot tudi način določanja ustvarjenega dohodka ter kakšen del od tega dohodka pripada posamezni temeljni organizaciji.

2. Ustvarjanje in delitev skupnega prihodka

42. člen

Prihodek, ki se ustvarja s poslovanjem pripada v celoti tisti temeljni organizaciji, ki ga je ustvarila v kateri koli obliki združevanja dela in sredstev.

Prihodek, ki izvira iz sredstev in dela, ki jih temeljne organizacije vložijo v skupne naložbe z združitvijo, si delijo med seboj v razmerju, v kolikor so k njemu prispevale.

43. člen

Temeljne organizacije si medsebojno dobavljene polizdelke, izdelke in storitve zaračunavajo po tržnih cenah, za katere se dogovorijo.

Letni gospodarski načrt mora določiti tudi razmerja med temeljnimi organizacijami za pokrivanje stroškov in dohodka delovne skupnosti skupnih služb ter cen za tiste medsebojne storitve temeljnih organizacij, ki bodo opravljene po delovnih nalogih.

Sistem planiranja in obračunavanja stroškov in dohodkov, ter s tem oblikovanja primopredajnih cen, mora vzbujati racionalno poslovanje vseh temeljnih organizacij.

44. člen

Dohodek se ugotavlja na način, ki ga določa zakon, družbeni dogovor in samoupravni sporazum o delitvi dohodka ter določbe tega sporazuma.

3. Obveznosti in odgovornost temeljnih organizacij

45. člen

Temeljne organizacije, podpisnice tega sporazuma, odgovarjajo za prevzete obveznosti z vsemi sredstvi, s katerimi razpolagajo. Za obveznosti podjetja odgovarjajo solidarno, če so bile obveznosti sprejete na način, ki ga določa ta sporazum.

Za obveznosti druge TOZD v sestavi delovne organizacije odgovarjajo temeljne organizacije neomejeno subsidiarno, če so bile sprejete na način, ki ga določa ta sporazum.

46. člen

Če pride temeljna organizacija iz objektivnih razlogov v položaj, da ne more pravočasno izvrševati svojih obveznosti iz poslovnih odnosov proti drugim temeljnim organizacijam oziroma delovni

organizaciji ali tretjim osebam, so ji ostale temeljne organizacije dolžne nuditi v svojih mejah sorazmerno potrebno pomoč.

V takem primeru je temeljna organizacija, ki je zašla v težave, dolžna takoj sprejeti sanacijski program.

Temeljne organizacije so dolžne drugi TOZD poravnati iz sredstev, s katerimi razpolagajo, te obveznosti subsidiarno.

Do višine sredstev, s katerimi je temeljna organizacija poravnala obveznosti druge temeljne organizacije, ima temeljna organizacija regresno pravico.

4. Sanacija temeljne organizacije

47. člen

Delavci temeljnih organizacij se sporazumejo, da bodo po načelu medsebojne solidarnosti sanirali tiste temeljne organizacije, ki poslujejo z izgubo, in sicer če je sanacija ekonomsko in družbeno utemeljena.

Postopek za sanacijo sproži temeljna organizacija, ki je nelikvidna oziroma, ki ima izgubo in sicer v rokih, predpisanih za organizacijo združenega dela. Predlog za sanacijo je treba predložiti delavskemu svetu delovne organizacije, in sicer v 20 dneh od ugotovitve nelikvidnosti oziroma izgube.

48. člen

Glede na pogoje, ki jih izkazuje sanacijski elaborat, katerega izdelala prizadeta temeljna organizacija skupaj s temeljnimi organizacijami, ki so prevzele sanacijo, se izvrši sanacija lahko:

- a) s skupnimi vlaganji,
- b) s sanacijskimi krediti,
- c) z internim odpisom terjatev temeljni organizaciji, ki je v sanaciji, in z dotacijami. Če se temeljne organizacije ob sprejemanju sanacijskega elaborata ne sporazumejo drugače, so pri sanaciji vrednostno udeležene proporcionalno glede na višino njihovega ostanka dohodka, ki so ga namenile za sklade.

Če temeljne organizacije, ki so prevzele sanacijo, ne določijo temeljni organizaciji, ki je v sanaciji, milejših pogojev, velja, da vrača temeljna organizacija, ki je v sanaciji, sanacijske kredite, tako, da uporablja v ta namen 50 % sredstev ostanka dohodka, ki ga lahko namenijo za sklade.

Ob obravnavanju sanacijskega elaborata pristojni delavski svet razpravlja tudi o morebitni odgovornosti vodilnih delavcev.

49. člen

V sanacijskem elaboratu ali v pogodbi na podlagi sanacijskega elaborata imenujejo temeljne organizacije, ki so prevzele sanacijo, odbor, ki skupaj z organi temeljne organizacije, ki je v sanaciji, sodoča o poslovni politiki, o organizaciji dela, o investicijskih vlaganjih in drugih ekonomskih ukrepih.

V odbor iz predhodnega odstavka imenuje ustrezno število članov tudi delavski svet delovne organizacije. To število članov ne sme preseči polovice vseh članov tega odbora. Vsi člani imajo enake pravice in dolžnosti.

V sanacijskem elaboratu oziroma v pogodbi na podlagi sanacijskega elaborata je lahko določeno, da prejemajo delavci temeljne organizacije, ki je v sanaciji, med sanacijo nižje osebne dohodke, vendar ne nižje, kot določa samoupravni sporazum in veljavni predpisi.

Temeljne organizacije, ki so prevzele sanacijo, lahko v sanacijskem elaboratu oziroma v pogodbi na podlagi sanacijskega elaborata vežejo prevzem sanacije tudi na to:

- da se pri temeljni organizaciji, ki je v sanaciji, ustanovi skupna uprava, v katero delegirajo svoje člane;
- da se spremeni sistemizacija del in opravil ter razporeditev delavcev na dela in opravila z osebnimi pooblastili;
- da pri sanaciji sodelujejo tudi zainteresirane družbenopolitične skupnosti.

50. člen

Če se temeljne organizacije ne sporazumejo za sanacijo oziroma ugotovijo, da sanacija ni možna, se temeljna organizacija, ki je v izgubi, likvidira. Likvidacijo prevzemajo vse druge temeljne organizacije, pri čemer so zlasti dolžne zagotoviti zaposlitev delavcev likvidirane temeljne organizacije.

X – OPRAVILA SKUPNEGA INTERESA

51. člen

Temeljne organizacije so se sporazumele, da bodo zaradi racionalnosti, ekonomičnosti in drugih skupnih interesov skupno

opravljale naslednje zadeve, ki se nanašajo na skupno poslovanje delovne organizacije:

1. s področja splošnih in upravno administrativnih zadev:

- vodenje in zastopanje delovne organizacije,
- organizacijske zadeve,
- službe za samoupravljanje in informiranje,
- ljudska obramba in družbena samozaščita,
- splošne zadeve,
- pravne zadeve,
- analize, plan in investicije,
- kontrola kvalitete in standardizacija,
- energetika.

2. s področja prodaje izdelkov:

- raziskava tržišča – marketing,
- prodaja na domačem trgu,
- prodaja na izvoznem trgu,
- komercialna operativa,
- transport,
- predstavništvo in trgovina na drobno,
- razvoj proizvodnje novih izdelkov.

3. s področja kadrovske-socialnih zadev:

- kadrovske zadeve,
- družbene prehrane,
- zdravstvena preventiva,
- izobraževanje,
- varstvo pri delu.

4. s področja nabave:

- nabava materiala na domačem trgu,
- nabava materiala na inozemskem trgu,
- sprejem in skladiščenje materiala.

5. s področja financiranja in računovodstva:

- finančna služba,
- računovodstvo.

52. člen

Temeljne organizacije so se sporazumele, da bo skupna strokovna opravila v imenu in za račun temeljnih organizacij opravljala delovna skupnost skupnih služb, in sicer v mejah pristojnosti, ki so določene s tem sporazumom in sporazumom o medsebojnih razmerjih med TOZD in delovno skupnostjo. Skupne službe so organizirane v sektorje in službe. Katere zadeve iz prejšnjega člena in v kakšnem obsegu jih opravlja posamezni sektor ali služba se določijo s samoupravnim sporazumom med TOZD in delovno skupnostjo v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju in splošnih aktih delovne organizacije.

53. člen

Delavci, ki opravljajo dela in opravila skupnega interesa se organizirajo v delovno skupnost v smislu zakonskih določil.

Delovna skupnost ima enak status v medsebojnih odnosih pri upravljanju delovne organizacije kot temeljne organizacije, razen pravice do izdvojitve iz delovne organizacije.

54. člen

Delo in opravila delovne skupnosti skupnih služb organizira, vodi in nadzoruje direktor delovne organizacije.

Pri svojem delu vodenja dela delovne skupnosti ima direktor delovne organizacije pooblastila kot njen individualni poslovodni organ.

55. člen

Delovna skupnost ustvarja dohodek s svobodno menjavo dela s temeljnimi organizacijami v sestavi delovne organizacije.

Pri določanju dohodka delovne skupnosti skupnih služb je treba zagotoviti osebne dohodke v višini začetnih osnov del in opravil in stimulativen del, odvisnega od poslovnega uspeha temeljnih organizacij, ter sredstva skupne porabe v enaki višini kot za delavce temeljnih organizacij, v katerem je tudi rezultat dela delavcev delovne skupnosti ter sredstva skupne porabe v enaki višini kot za delavce temeljnih organizacij.

XI – PRAVICE, OBVEZE IN ODGOVORNOSTI V PRAVNEM PROMETU

56. člen

V pravnem prometu proti tretjim osebam nastopa delovna organizacija v svojem imenu in za račun temeljnih organizacij ter delovne skupnosti.

Delovna organizacija, temeljne organizacije združenega dela in delovna skupnost so pravne osebe in nosilci pravic in obveznosti, ki jim pripadajo o veljavnih predpisih in s tem sporazumom.

57. člen

Temeljne organizacije in delovna skupnost so v medsebojnih odnosih v delovni organizaciji v odnosu do tretjih oseb enakopravne.

58. člen

Delovna organizacija nastopa v pravnem prometu s tretjimi osebami v naslednjih zadevah skupnega interesa temeljnih organizacij:

1. nabavi reprodukcijskega materiala in surovin ter opreme
2. prodaja izdelkov iz proizvodnje združenih temeljnih organizacij;
3. najemanje kreditov in v drugih finančnih zadevah skupnega interesa.

59. člen

Delovna skupnost skupnih služb lahko nastopa v pravnem prometu s tretjimi osebami kadar je to nujno zaradi zagotovitve pravic delavcev delovne skupnosti in v zadevah opravljanja dela skupnega interesa za združene temeljne organizacije. Ne glede na določila prejšnjega odstavka, delovna skupnost nastopa v pravnem prometu s tretjimi osebami pri opravljanju zadev prodaje izdelkov na drobno za račun temeljnih organizacij.

60. člen

Za prevzete obveznosti delovne organizacije do tretjih oseb v skupnem poslovanju odgovarjajo neomejeno solidarno temeljne organizacije v sestavi delovne organizacije.

Za prevzete obveznosti delovne organizacije do tretjih oseb, v zadevah, ki se nanašajo na poslovanje ene ali več temeljnih organizacij, odgovarjajo neomejeno solidarno te temeljne organizacije.

61. člen

Za obveznosti, ki jih v pravnem prometu prevzame ena temeljna organizacija, odgovarjajo druge temeljne organizacije v sestavi delovne organizacije neomejeno subsidiarno.

62. člen

Delovna skupnost skupnih služb odgovarja za obveze do tretjih oseb s sredstvi, s katerimi razpolaga.

63. člen

Pri poravnavi škode poslovnemu partnerju, ki je nastala pri izročitvi blaga ali izvršitvi drugih uslug in so pri tem sodelovale dve ali več temeljnih organizacij, se škoda razdeli sorazmerno na tiste temeljne organizacije, ki so škodo povzročile.

Enak kriterij se uporabi tudi pri plačevanju kazni za gospodarski prestop ali prekršek.

64. člen

Temeljna organizacija ima pravico do nadomestila škode, ki je nastala v medsebojnem poslovanju zaradi neizpolnjevanja ali pomanjkljive izvršitve obvez prevzetih v pogodbi.

XII – ORGANI UPRAVLJANJA DELOVNE ORGANIZACIJE

65. člen

Za upravljanje v delovni organizaciji izvolijo delovni ljudje v temeljni organizaciji in delovni skupnosti skupnih služb delegate v skupne organe upravljanja, ki so določeni s tem sporazumom:

Skupni organi upravljanja delovne organizacije so:

1. delavski svet kot organ upravljanja,
2. izvršilni organi,
3. individualni poslovodni organi.

66. člen

Volitve v organe upravljanja delovne organizacije razpisuje delavski svet delovne organizacije.

Volitve se načelno razpisujejo na isti dan v vseh temeljnih organizacijah.

67. člen

V organe samoupravljanja delovne organizacije ne more biti izvoljen delavec, ki je kot individualni poslovodni organ njemu odgovoren in tudi ne drug delavec, ki samostojno opravlja funkcijo na vodilnem delovnem mestu, določenim s statutom, v skladu s samoupravnim sporazumom, družbenim dogovorom in zakonom.

68. člen

Celotni neposredno izvoljeni organ upravljanja se odpokliče:

- kadar ne izvršuje odločitev zbora delovnih ljudi ali referendumov, skupine delavcev ali družbenopolitične organizacije,
- kadar sprejema sklepe, ki so v nasprotju s politiko podjetja in temeljnih organizacij ali vztraja pri nezakonitih sklepih,
- kadar krši samoupravne pravice delovne organizacije, temeljnih organizacij ali posameznih delavcev,
- kadar ne poroča o svojem delu in poslovanju podjetja in v ta namen ne sklicuje zborov delovnih ljudi.

69. člen

Delavski svet delovne organizacije sestavljajo delegati, ki jih izvolijo delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb.

Vsaka temeljna organizacija in delovna skupnost skupnih služb izvoli po enega delegata v delavski svet na 50 zaposlenih najmanj pa tri delegate ne glede na število zaposlenih v TOZD. Število delegatov posamezne TOZD določi delavski svet delovne organizacije ob vsakem razpisu volitev.

Sestav delegatov mora biti sestavljen tako, da so v njem zastopani delavci vseh delov delovnega procesa temeljne organizacije ter, da ta sestava ustreza strukturi delavcev temeljne organizacije.

70. člen

Mandat članov delavskega sveta delovne organizacije traja dve leti. Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen v delavski svet.

71. člen

Delegati v delavskem svetu delovne organizacije so za svoje delo odgovorni delavcem temeljne organizacije, v kateri so bili izvoljeni.

Delavci lahko odpokličejo svojega delegata v delavskem svetu delovne organizacije, če se ne ravna po smernicah ali pa ne vrši redno svoje dolžnosti delegata. V takem primeru delavski svet temeljne organizacije obvesti delavce in predlaga, naj se začne postopek za njegov odpoklic.

72. člen

Postopek izvolitve članov delavskega sveta, potek njihovega mandata, kakor tudi ostala vprašanja v zvezi z volitvami članov delavskega sveta se podrobneje ureja z enotnim pravilnikom o volitvah organov upravljanja v delovni organizaciji.

73. člen

Delavski svet delovne organizacije kot skupen organ upravljanja vrši usklajevanje skupnih interesov vseh temeljnih organizacij v skladu s tem samoupravnim sporazumom o združevanju in v okviru svojih pristojnosti:

- a) potrjuje v verifikacijskem postopku:
 - samoupravni sporazum o združevanju v delovno organizacijo,
 - druge samoupravne sporazume in pravilnike, ki so skupni vsem temeljnim organizacijam, razen če ni za njihov sprejem po tem sporazumu pristojen delavski svet delovne organizacije;
- b) daje v razpravo delavskim svetom temeljnih organizacij, verificira skupna stališča in sprejema splošne akte v zvezi:
 - letnih gospodarskih načrtih in o razvojnih programih, njihovem financiranju in izvajanju,
 - samostojnih investicijskih elaboratih, njihovem financiranju in izvajanju,
 - odkupu in kreditiranju stanovanjske izgradnje ter porabi drugih sredstev skupne porabe, ki jih temeljne organizacije po samoupravnem sporazumu združujejo,
 - pogodbah o poslovnem sodelovanju, vlaganju sredstev, sanacijskih ukrepih, solidarnostni pomoči;
- c) zagotavljanja solidarnost in vzajemnost med temeljnimi organizacijami, s tem, da:
 - določa namen in oblike solidarnostne pomoči ter začenja

skupno razpravo,

- odloča o namenski porabi sredstev solidarnostnih skladov, za katere so se odločile temeljne organizacije, in to v skladu s tem sporazumom,
 - odloča o najemanju kreditov, ki so skupnega pomena za delovno organizacijo;
- d) usklaja enotnost delovnega procesa in sprejete poslovne politike delovne organizacije:
 - s sprejemanjem samoupravnih sporazumov o sodelovanju z drugimi delovnimi organizacijami in poslovnimi združenji,
 - z zadolževanjem delavskih svetov temeljnih organizacij za ustrezno ukrepanje v zvezi z realizacijo planov in odgovornostjo delavcev,
 - pravočasnim saniranjem temeljnih organizacij, ki izkazujejo poslovni neuspeh (zahtevo po sanacijskem načrtu, skupna sanacijska pomoč itd.);
 - e) določa organizacijo in izvajanje priprav za narodno obrambo in družbeno samozaščito s tem, da:
 - ustanavlja enote in službe teritorialne obrambe ter civilne zaščite in samozaščite
 - imenuje vodjo priprav za narodno obrambo, poveljnika, člane odbora, štaba, enot in služb, odvisno na teritorij organizacije narodne obrambe,
 - sprejema po posebnem postopku pravilnik in odloke za delo v vojni, program financiranja narodne obrambe itd.,
 - skrbi za izvajanje ukrepov za pripravljenost in za izgradnjo objektov za obrambne namene,
 - odloča o združevanju sredstev za obrambne namene in o organizaciji ter izobraževanju kadrov za izvajanje priprav in drugih poslov s področja narodne obrambe,
 - določa zadeve in podatke, pomembne kot tajnost za narodno obrambo in sprejema ukrepe za njihovo zavarovanje,
 - spremlja priprave za narodno obrambo in družbeno samozaščito v delovni organizaciji;
 - f) odloča o volitvah in imenovanjih za organe upravljanja delovne organizacije s tem, da:
 - razpisuje volitve za organe upravljanja delovne organizacije,
 - razpisuje glasovanje o odpoklicu članov delavskega sveta delovne organizacije in članov kolektivnih izvršilnih organov,
 - imenuje člane kolektivnih izvršilnih organov delovne organizacije,
 - imenuje delegate v samoupravne organe SIS s področja gospodarstva,
 - voli predsednika delavskega sveta delovne organizacije in njegovega namestnika,
 - imenuje člane razpisne komisije,
 - imenuje in razrešuje individualni poslovodni organ delovne organizacije;
 - g) obravnava zahteve delavcev za ustanovitev ali spremembo statusa temeljnih organizacij ali njihovih delov, naroča izdelavo ustreznih elaboratov in začenja skupno razpravo:
 - obravnava predloge drugih delovnih organizacij za združitve, pripojitev ali spojitve z delovno organizacijo, naroča izdelavo ustreznih elaboratov in začenja skupno razpravo;
 - h) sprejema ukrepe za izvajanje:
 - samoupravnega sporazuma o združevanju temeljnih organizacij v delovno organizacijo,
 - drugih samoupravnih sporazumov in aktov;
 - i) predlaga:
 - statusne spremembe delovne organizacije,
 - odpoklic delavskega sveta temeljne organizacije in razrešitev individualnega oziroma kolektivnega organa temeljne organizacije v primeru neizvajanja sanacijskih ukrepov;
 - j) opravlja druge zadeve, ki so določene v tem sporazumu, statutu delovne organizacije in zakonu.

74. člen

Pri izvajanju svojih funkcij lahko delavski svet ustanavlja začasne komisije in jim poverja opravljanje posameznih poslov. Naziv komisije, sestav in njene funkcije se določijo s sklepom.

75. člen

Delavski svet dela in odloča na sejah, seje so po potrebi, najmanj pa enkrat v tromesečju.

Predsednik delavskega sveta je dolžan sklicati sejo, če to zahteva:

- najmanj 1/3 članov delavskega sveta,
- delavski svet temeljne organizacije,

- zbor delavcev temeljne organizacije,
- izvršilni organi delovne organizacije,
- direktor delovne organizacije,
- vodstva družbeno-političnih organizacij.

V primeru, da predsednik delavskega sveta ali njegov namestnik ne skliče zasedanja v roku 15 dni po zahtevi, skliče zasedanje najstarejši član delavskega sveta.

76. člen

Delavski svet na svoji seji sklepa veljavno, če je prisotna večina delegatov pri čemer pa mora biti prisotna vsaj ena tretjina delegatov iz vsake TOZD in delovne skupnosti.

Način dela delavskega sveta se podrobno ureja s poslovnikom.

77. člen

Delavski svet odloča na podlagi pismenih in obrazloženih predlogov, ki morajo biti dostavljeni vsem članom delavskega sveta in predstavnikom družbenopolitičnih organizacij najmanj 3 dni pred sejo. Le v izjemnih primerih, ko ni mogoče pravočasno dostaviti pismenega materiala članom delavskega sveta, odloča delavski svet na podlagi predlogov podanih na sami seji.

78. člen

Zasedanju delavskega sveta obvezno prisostvujejo direktor delovne organizacije, direktorji temeljnih organizacij ter vodje sektorjev skupnih služb in predstavniki družbeno-političnih organizacij, po potrebi pa tudi druge poklicane osebe.

Osebe iz prvega odstavka tega člena lahko na obravnavano tematiko dajejo svoje mnenje ter predloge in morajo odgovarjati na vprašanja članov delavskega sveta.

2. Izvršilni organi

79. člen

Izvršilni organi upravljanja delovne organizacije so:

- odbor delavske kontrole,
- delegacije in delegati v SIS s področja gospodarstva in drugih poslovnih organizacij,
- odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito,
- odbor za informiranje,
- komisija za sredstva skupne porabe,
- komisija za stanovanjske zadeve;
- komisija za izobraževanje.

80. člen

Člani izvršilnih organov so za svoje delo odgovorni delavskemu svetu, ki jih je imenoval, oziroma delavcem, ki so jih izvolili.

Člani izvršilnega organa so odgovorni zlasti:

- za izvrševanje sklepov delavskega sveta,
- za redno, pravočasno, resnično in popolno obveščanje delavskega sveta o reševanju zadev v njihovi pristojnosti,
- za škodo, nastalo z izvršitvijo sklepa, sprejetega na njihov predlog, če so pri dajanju predloga prikrili dejstva ali vedoma dali neresnična ali nepopolna obvestila delavskemu svetu.

Če delavski svet pri odobravanju dela izvršilnega organa neugodno oceni njegovo delo ali delo posameznega člana, lahko delavski svet razreši izvršilni organ v celoti ali posameznega njegovega člana.

A – ODBOR DELAVSKE KONTROLE

81. člen

Delavci temeljnih organizacij organizirajo v temeljnih organizacijah in delovni organizaciji samoupravno delavsko kontrolo, ki opravlja nadzor nad izdajanjem splošnih samoupravnih aktov, uresničevanjem samoupravnih pravic delavcev, določenih v teh aktih, izvrševanjem sklepov organov upravljanja, kakor tudi kontrolo nad uporabo sredstev in poslovanjem temeljnih organizacij in delovne organizacije.

Funkcije izvršilnega organa samoupravne delavske kontrole v delovni organizaciji opravlja odbor delavske kontrole, v katerega delegira vsaka temeljna organizacija in delovna skupnost skupnih služb po dva delegata

Mandatna doba članov traja dve leti.

Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma imenovan v odbor delavske kontrole.

82. člen

Odbor delavske kontrole delovne organizacije:

- spremlja kako se v delovni organizaciji izvajajo splošni samoupravni akti in ta sporazum, kakor tudi zakoni in drugi splošni predpisi,
- spremlja izvrševanje sklepov organov upravljanja,
- spremlja, kako se izvršujejo samoupravne pravice delavcev,
- nadzira materialno finančno poslovanje in zlasti ocenjuje, ali posamezni delavci ravna s sredstvi kot skrben gospodar,
- spremlja in analizira nagrajevanje v delovni organizaciji ter opozarja pristojne organe na morebitne nepravilnosti,
- nadzira uporabo družbenih sredstev delovne organizacije in opravlja druge zadeve, za katere je pristojen po statutu ali po drugih splošnih samoupravnih aktih.

83. člen

Če odbor delavske kontrole ugotovi nepravilnosti, lahko:

- zahteva od prizadetega organa ali posameznika, da nepravilnost odpravi,
- zahteva, da pristojni organi ugotovijo krivdo posameznih delavcev za nepravilnost in izročajo primerne ukrepe,
- zahteva razpravo o ugotovitvah na delavskem svetu delovne organizacije ali temeljnih organizacijah združenega dela,
- predlaga pristojnim organom zamenjavo posameznih delavcev.

84. člen

Odbor delavske kontrole občasno, najmanj pa dvakrat na leto, poroča o svojem delu delavskemu svetu delovne organizacije. Delo odbora delavske kontrole je javno.

85. člen

Odbor delavske kontrole sme zahtevati od vsakega delavca in od vsakega organa podatke, ki so potrebni za izvajanje nalog iz predhodnega člena.

Odbor za delavsko kontrolo lahko zahteva od strokovnih služb tudi izdelavo analiz, pregledov in podobno za enake namene.

86. člen

Podrobnejše določbe o nalogah in delu odbora delavske kontrole se določi s pravilnikom o izvajanju delavske kontrole.

Sestavo, naloge in pristojnosti samoupravne delavske kontrole v temeljnih organizacijah določijo temeljne organizacije, izhajajoč iz načel tega sporazuma in zakona o delavski kontroli.

Odbor delavske kontrole delovne organizacije in samoupravne delavske kontrole temeljnih organizacij ter delovne skupnosti skupnih služb pri svojem delu sodelujejo in si izmenjujejo podatke.

B – DELEGACIJE IN DELEGATI V SIS S PODROČJA GOSPODARSTVA IN DRUGIH POSLOVNIH ORGANIZACIJ

87. člen

Za odločanje delavcev v samoupravnih interesnih skupnostih in drugih oblikah združevanja sredstev in dela, pri katerih sodeluje in nastopa delovna organizacija kot celota, opravlja funkcijo delegacije delavski svet delovne organizacije.

Delegat v organe upravljanja posameznih interesnih skupnosti imenuje delavski svet izmed svojih članov in drugih delavcev delovne organizacije.

88. člen

Za odločanje delavcev v izvajanju skupnih interesov v zvezi s sklenjenimi samoupravnimi sporazumi z delovnimi organizacijami, ki opravljajo blagovni promet, opravlja funkcijo delegacije delavski svet delovne skupnosti skupnih služb.

Delegat v organe upravljanja ali druge organe v zvezi medsebojnega vsklajevanja dela in interesov z organizacijami za opravljanje blagovnega prometa imenuje delavski svet delovne skupnosti skupnih služb.

89. člen

Delegati v skupščinah in drugih organih samoupravnih interesnih skupnosti ter poslovnih združenj so dolžni v skladu s smernicami svoje samoupravne organizacije katero zastopajo. Pri opredeljevanju in glasovanju pa so samostojni.

Delegati so dolžni obveščati o svojem delu delavce, ki so jih izvolili, in delegacije, ki so jih delegirale, ter so njim odgovorni za svoje delo.

90. člen

Razmerja med delegacijo in delegati, ki jih imenuje delavski svet in delavski sveti temeljnih organizacij za uresničevanje njihovih pravic, dolžnosti in odgovornosti za organizirano soizvrševanje funkcij skupščin in drugih organov samoupravnih interesnih skupnosti in poslovnih združenj, temeljijo v odločanju na načelu vzajemnega sodelovanja in obveščanja o vprašanih skupnega pomena.

Delegacija in delegati imajo pravico in dolžnost zahtevati od delavskega sveta oziroma zbora delavcev temeljne organizacije mnenje o vprašanih, o katerih se odloča v skupščinah in drugih organih samoupravnih interesnih skupnosti ter poslovnih združenj.

91. člen

Posamezni delegat, ki je bil imenovan v organe upravljanja samoupravnih interesnih skupnosti in poslovnih združenj se lahko odpokliče:

- kadar stori hujšo kršitev delovne obveznosti,
- kadar postopa v nasprotju z interesi delovne organizacije, oziroma temeljne organizacije,
- kadar ne posreduje stališč, ki so jih sprejeli zbori delovnih ljudi,
- kadar se neopravičeno ne udeležuje sej organa v katerega je delegiran,
- kadar je storil kaznivo dejanje v zvezi s svojim delom.

C – ODBOR ZA LJUDSKO OBRAMBO IN DRUŽBENO SAMOZAŠČITO

92. člen

Določene zadeve ljudske obrambe in družbene samozaščite, ki so skupnega pomena za vse temeljne organizacije in samoupravno skupnost skupnih služb, opravlja odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

93. člen

Odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito je organ delavskega sveta delovne organizacije, ki skrbi za zadeve ljudske obrambe in družbene samozaščite po določbah tega sporazuma, statuta in pravilnika o ljudski obrambi in samozaščiti.

Odbor lahko imenuje pododbore za delo v posameznih temeljnih organizacijah in komisije za izvajanje določenih nalog svojega področja.

94. člen

Člane odbora za splošni ljudski odpor imenuje delavski svet. Kandidate predlagajo družbeno-politične organizacije. Pri tem mora biti upoštevano zastopstvo vseh TOZD, delovne skupnosti ter družbenopolitičnih organizacij.

95. člen

Odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito sestavljajo:

1. predsednik odbora,
2. podpredsednik odbora,
3. tajnik odbora,
4. člani odbora:
 - sekretarji OOKZ,
 - predsednik sindikalne organizacije DO,
 - delegat ZZB,
 - delegat ZSMS,
 - predsednik delavskega sveta DO,
 - po 1 (eden) delegat iz vsake temeljne organizacije,
 - delegat delovne skupnosti,
 - načelnik narodne zaščite,
 - poveljnik civilne zaščite,
 - poveljnik teritorialnih enot.

96. člen

Odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito opravlja na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite zlasti naslednje:

- sprejema in dopolnjuje obrambni načrt delovne organizacije;
- skrbi za organiziranje in usposabljanje enote teritorialne obrambe in civilne zaščite;
- usklajuje obrambne priprave delovne organizacije z obrambnimi pripravami drugih organizacij in krajevno skupnostjo;
- organizira in pripravlja vse možne oblike in načine izvajanja nalog in ukrepov ljudske obrambe glede na predvidene vojne razmere;

- organizira obrambno vzgojo delavcev ter jih seznanja z njihovimi dolžnostmi v mirnodobnih in vojnih razmerah;
- skrbi za izvajanje varnostnih ukrepov in pripravah za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito;
- sprejema in dopolnjuje varnostni načrt s področja samozaščite in skrbi za njegovo izvajanje;
- usklajuje izvajanje družbene samozaščite z delom enot narodne zaščite in teritorialne obrambe;
- skrbi za usposabljanje in vzgojo delavcev na področju družbene samozaščite;
- opravlja druge naloge, določene z zakonom in splošnimi akti delovne organizacije.

97. člen

Odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito je organ delavskega sveta in je njemu odgovoren.

Podrobnejše pristojnosti odbora se določijo s pravilnikom. Za delo odbora se smiselno uporabljajo določila tega sporazuma, ki veljajo za delavski svet.

D – ODBOR ZA INFORMIRANJE

98. člen

Odbor za informiranje delavcev je organ delavskega sveta, ki skrbi za informiranje delavcev.

Pristojnosti odbora glede načina informiranja delavcev se določijo s statutom.

Za delo odbora se smiselno uporabljajo določbe tega sporazuma, ki veljajo za delavski svet.

99. člen

Odbor za informiranje imenuje delavski svet delovne organizacije tako, da je v odboru po en delavec iz vsake temeljne organizacije in delovne skupnosti skupnih služb. Kandidate za člane odbora za informiranje predlagajo delavski sveti oziroma drugi ustrezni organi temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb.

Mandatna doba članov odbora za informiranje traja dve leti. Ista oseba ne more biti izvoljena več kot dvakrat zaporedoma v odbor za informiranje.

100. člen

Odbor za informiranje ima predvsem naslednje pristojnosti:

- odloča o oblikah in načinu informiranja delavcev oziroma delovnih skupin z osnutki in predlogi, o katerih odločajo in dajejo svoja stališča;
- organizira zbiranje informacij, podatkov, člankov in podobno v zvezi s samoupravljanjem in delom v temeljnih organizacijah;
- spodbuja širjenje dopisniške mreže oziroma pridobivanje delavcev za sodelovanje in posredovanje informacij;
- ugotavlja pomen informacij perspektivnega značaja za delavce delovne organizacije ter zadolžuje odgovorne delavce za pripravo podatkov in komentarjev;
- skrbi za urejanje tovarniškega časopisa in drugih sredstev informiranja, ki naj delavcem olajšajo uresničevanje samoupravljanja;
- obravnava predlog letnega programa dela na področju informiranja kot sestavnega dela gospodarskega načrta.

E – KOMISIJA ZA SREDSTVA SKUPNE PORABE

101. člen

Izvršilni organ za izvrševanje opravil s področja združenih sredstev skupne porabe je komisija za sredstva skupne porabe.

Komisijo za sredstva skupne porabe sestavljajo po 2 delegata iz vsake TOZD in delovne skupnosti, katere imenujejo delavski sveti TOZD in DSSS.

Mandat članov komisije traja dve leti. Nihče ne more biti imenovan za člana več kot dvakrat zaporedoma. Za člane komisije ne morejo biti imenovani delavci razporejeni na dela in opravila s posebnimi pooblastili.

102. člen

Komisija za sredstva skupne porabe kot skupen izvršilni organ upravljanja vrši vsklajevanje skupnih interesov delavcev TOZD podpisnic tega sporazuma v skladu s tem sporazumom in drugimi predpisi v okviru svojih pristojnosti, zlasti pa:

a) pripravlja predloge:

- za sprejem samoupravnih aktov v zvezi zadev sklada skupne porabe, podaja te v javno razpravo in skrbi za sprejem;
- za sklepanje o izgradnji, nabavi ali prodaji objektov in stvari sredstev skupne porabe;
- za sklepanje pogodb o najetu posojil;
- o sodelovanju z drugimi organizacijami v zvezi reševanja zadev, ki se financirajo iz sredstev skupne porabe;

b) samostojno odloča in opravlja v mejah veljavnih predpisov:

- o višini regresa za nadomestila stroškov letnega dopusta,
- o organiziranju počitka in okrevanja delavcev in članov njihovih družin in razporejanja sredstev v te namene;
- o razporejanju sredstev za razvijanje kulturnih, športnih in drugih družbenih aktivnosti,
- o razporejanju sredstev za organiziranje racionalne preskrbe delavcev z blagom široke potrošnje,
- o razporejanju sredstev za izboljšave varstva otrok delavcev,
- o nagradah ob upokojitvi delavcev,
- o dajanju sredstev humanitarnim organizacijam,
- o dajanju pomoči družinam delavcev, ki so umrli zaradi posledic nesreč pri delu,
- o dajanju solidarnostnih pomoči delavcem in njihovim družinam,
- o obdaritvi delavcev ob jubilejih,
- o razveljavitvi pogodb in izterjevanju dolgovanj in ugotavljanja ter izterjevanja odškodninskih zahtev, ki se nanašajo na poslovanje sklada skupne porabe v primerih, ko partnerji ne izpolnjujejo pogodbenih obveznosti;

c) opravlja druge zadeve, ki jih delavski svet zaupa in nalaga komisiji. Komisija je za svoje delo odgovorna delavskemu svetu delovne organizacije.

F – KOMISIJA ZA STANOVANJSKE ZADEVE

103. člen

Izvršilni organ za izvrševanje opravil s področja reševanja stanovanjskih zadev je komisija za stanovanjske zadeve. Komisijo za stanovanjske zadeve sestavljajo po dva delegata iz vsake TOZD, ki jih imenujejo delavski sveti TOZD in DSSS. Mandat članov komisije traja dve leti. Nihče ne more biti imenovan za člana več kot dvakrat zaporedoma. Za člana komisije ne morejo biti imenovani delavci razporejeni na dela in opravila s posebnimi pooblastili.

104. člen

Komisija za stanovanjske zadeve kot skupen organ upravljanja vrši vsklajevanje skupnih interesov delavcev TOZD podpisnic tega sporazuma v skladu s tem sporazumom in drugimi predpisi v okviru svojih pristojnosti, zlasti pa:

a) pripravlja predloge:

- za sprejem samoupravnih aktov v zvezi stanovanjskih zadev, podaja te v javno razpravo in skrbi za sprejem;
- za sklepanje o izgradnji, nabavi ali prodaji stanovanjskih hiš ter posameznih stanovanj,
- za sklepanje pogodb o najetu posojil,
- o sodelovanju z drugimi organizacijami zaradi reševanja stanovanjskih zadev;

b) samostojno odloča in opravlja:

- o delitvi posojil delavcem za izgradnjo ali nabavo stanovanjskih hiš ali posameznih stanovanj in sklepanje pogodb v zvezi s tem;
- o dodelitvi stanovanj v koriščenje delavcem;
- o odpovedih koriščenja stanovanj;
- o dajanju soglasja koristnikom stanovanja za sprejem podnajemnika;
- o razveljavitvi pogodb o posojilu delavcem, ki kršijo pogodbeno določila, izterjevanju dolgovanj in ugotavljanju ter izterjevanju odškodninskih zahtev;

c) opravlja druge zadeve, ki jih delavski svet zaupa in nalaga komisiji.

Komisija je za svoje delo odgovorna delavskemu svetu delovne organizacije.

G – KOMISIJA ZA IZOBRAŽEVANJE

105. člen

Izvršilni organ za izvrševanje opravil s področja strokovnega izobraževanja delavcev delovne organizacije je komisija za izobraževanje.

Komisijo za izobraževanje sestavljajo po 2 delegata iz vsake TOZD in DSSS, ki jih imenujejo delavski sveti TOZD in DSSS. Mandat članov komisije traja 2 leti. Nihče ne more biti imenovan za člana več kot dvakrat zaporedoma. Za člana komisije ne morejo biti imenovani delavci razporejeni na dela in opravila s posebnimi pooblastili.

106. člen

Komisija za izobraževanje kot skupen izvršilni organ s področja strokovnega izobraževanja vrši usklajevanje skupnih interesov temeljnih organizacij za usposabljanje delavcev s strokovnim znanjem, ki je potrebno za uspešno opravljanje del in opravil tehnološkega in poslovnega procesa v temeljnih organizacijah, delovni skupnosti in delovni organizaciji kot celoti. To delo opravlja v skladu s tem sporazumom in drugimi predpisi v okviru svojih pristojnosti, ki so zlasti:

a) pripravljanje predlogov:

- za sprejem plana izobraževanja dijakov in študentov na rednih strokovnih šolah,
- za sprejem plana za izpopolnjevanje strokovne izobrazbe delavcev delovne organizacije na šolah in praktičnem delu,
- za sprejem plana štipendiranja,
- za sprejem plana oblikovanja in koriščenja potrebnih sredstev za strokovno izobraževanje;

b) samostojno odločanje in opravljanje:

- o dodeljevanju štipendij in druge materialne pomoči delavcem v namene izobraževanja,
- o izbiri štipendistov,
- o izbiri delavcev, ki se usposabljaajo z izrednim šolanjem za dodelitev materialne pomoči,
- o izbiri delavcev za izpopolnjevanje in specializacijo na tečajih in seminarjih ter praktičnim delom v drugih organizacijah,
- o porabi sredstev namenjenih za izobraževanje;

c) opravljanje drugih zadev iz področja izobraževanja, ki jih delavski svet zaupa in nalaga komisiji.

Komisija je za svoje delo odgovorna delavskemu svetu delovne organizacije.

3. Individualni poslovodni organ delovne organizacije

107. člen

Individualni poslovodni organ delovne organizacije je direktor delovne organizacije.

Direktor delovne organizacije predstavlja in zastopa delovno organizacijo, skrbi za poslovanje delovne organizacije kot celote in v tem smislu koordinira delo direktorjev temeljnih organizacij ter vodij sektorjev in služb v delovni skupnosti.

Opravljanje pooblastil, ki jih ima direktor delovne organizacije na podlagi zakona, samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo in drugih samoupravnih normativnih aktov je njegova pravica in dolžnost.

108. člen

Direktor delovne organizacije ima naslednje pristojnosti in opravlja zlasti:

- a – vodi poslovanje delovne organizacije po razvojnih programih in skupnih gospodarskih načrtih,
- skrbi za izdelavo skupnih letnih gospodarskih načrtov razvojnih programov, investicijskih projektov in podobno, s takšno družbenoekonomsko orientacijo, ki zagotavlja krepitev materialnega položaja ter socialne varnosti delavcev in razširjanje materialne osnove njihovega dela oziroma delovne organizacije kot celote,
 - skrbi za organizacijsko stabilnost v delu in samoupravljanju temeljnih organizacij in delovne organizacije kot celote,
 - spremlja in ocenjuje delo temeljni organizaciji ter zahteva pravočasne ukrepe, da se zagotovi uresničitev skupnih ciljev, za katere so se odločile temeljne organizacije s samoupravnim sporazumom o združevanju in samoupravnim

sporazumom o temeljih srednjeročnega plana razvoja in poslovanja,

- usklajuje delo in ukrepe direktorjev temeljnih organizacij v procesu izvajanja gospodarskih načrtov in gospodarskih obveznosti ter predlaga ustrezne ukrepe za zagotovitev planske discipline in planiranja (optimalnega) dohodka posameznih temeljnih organizacij,
- ocenjuje sodelovanje, ravnanje in osebno odgovornost direktorjev temeljnih organizacij v samoupravnih postopkih pri urejanju samoupravnih in medsebojnih odnosov ter pri preprečevanju nesporazumov in konfliktov ter ustrezno ukrepa,
- sodeluje s predstavniki družbeno-političnih organizacij pri dogovarjanju o izvajanju družbeno političnih akcij in njihovih predlogov ali zahtev glede razvoja družbeno-političnih razmer v delovni organizaciji;
- b) – spremlja strokovno in drugo delo v posameznih temeljnih organizacijah, vodi strokovne posvete o poslovanju organizacijsko-kadrovskih in drugih zahtevah iz njihove pristojnosti in sodeluje pri določanju njihovih predlogov za organe upravljanja,
- zadolžuje za določene poslovne zadeve svojega namestnika, ki ga v primerih njegove odsotnosti in njegovih pooblastil nadomešča,
- se udeležuje sej delavskega sveta delovne organizacije in po potrebi delavskih svetov TOZD,
- daje direktorjem temeljnih organizacij in vodjem sektorjev osebne zadolžitve za izvršitev sklepov organov upravljanja delovne organizacije, nadzira in organizira nadzor izvrševanja in ocenjuje dosežene rezultate;
- c) – podpisuje firmo podjetja in določa osebe, ki po njegovih pooblastilih podpisujejo firmo,
- podpisuje finančne in materialne listine o razpolaganju z združenimi sredstvi temeljnih organizacij,
- podpisuje skupaj z direktorjem temeljne organizacije pogodbe, s katerimi po sklepih delavskih svetov sprejemajo določene materialne obveznosti,
- daje po potrebi pooblastila za zastopanje delovne organizacije in podpisovanje pogodb drugih delavcem,
- skrbi za zakonitost dela in v tej zvezi zadolžuje direktorje temeljnih organizacij;
- d) – vodi organizacijo in priprave za narodno obrambo in izdelavo vojnega in razvojnega načrta narodne obrambe v okviru delovne organizacije,
- izdaja ustrezna navodila strokovnim in drugim službam ter nadzoruje njihovo delo v zvezi z narodno obrambo,
- skrbi za izvajanje odlokov, smernic in drugih aktov narodne obrambe in za izpolnjevanje sklepov delavskega sveta delovne organizacije o pripravah za narodno obrambo,
- odreja naloge v zvezi s pripravami za narodno obrambo in jih daje v izvršitev odgovornim strokovnim delavcem,
- razporeja delavce ter enote civilne zaštite in samoobrambe ter delovne obveznike,
- nadzoruje izpolnjevanje nalog narodne obrambe in seznanja vodilne delavce z vojnim razporedom in vojnimi nalogami,
- daje delavskemu svetu delovne organizacije in pristojnemu organu družbeno politične skupnosti naročilo o svojem delu in o stanju priprav za narodno obrambo,
- odreja po presoji stopnjo tajnosti podatkov in dokumentov v zvezi s pripravami za narodno obrambo in organizira za njihovo zavarovanje sam ali po pooblaščenim osebam,
- predlaga akte in vprašanja v zvezi z narodno obrambo o katerih odloča delavski svet podjetja;
- e) – opravlja druge zadeve, ki mu jih poveri delavski svet ali pa zakonsko določilo.

109. člen

Direktorja se imenuje za dobo štirih let s tem, da je lahko po opravljenem razpisu na to delovno mesto ponovno imenovan.

Izbor direktorja se opravi na podlagi javnega razpisa. Imenovanje in razrešitev opravi delavski svet delovne organizacije na predlog razpisne komisije.

110. člen

Za koordinacijo dela in poslovanja delovne organizacije kot celote se ustanovi strokovni kolegij.

Strokovni kolegij je posvetovalno telo direktorja in ga sestavljajo direktorji temeljnih organizacij in vodje sektorjev. Na seje kolegija direktor lahko povabi tudi druge strokovne delavce.

Člani kolegija in drugi prisotni delavci imajo na sejah kolegija pravico in dolžnost, da o obravnavani zadevi povejo svoje mnenje in da se to vnese v zapisnik.

Kadar je na kolegiju obravnavano specifično področje dela ter ga pristojni član zagovarja in se na podlagi tega mnenja odloči o stvari je za tako mnenje član odgovoren.

111. člen

Individualni poslovodni organ delovne organizacije je za svoje delo odgovoren delavskemu svetu DO.

Poslovodni organ je v mejah svojih pravic in dolžnosti odgovoren za vestno opravljanje svoje funkcije, za poslovne rezultate delovne organizacije, kakor tudi za organiziranje in usklajevanje delovnega procesa v delovni organizaciji.

Delavski svet delovne organizacije ocenjuje delo in ugotavlja odgovornost poslovodnega organa. V kolikor se poslovodni organ ne strinja s podano oceno in odgovornostjo lahko sproži postopek pred sodiščem združenega dela za prevero njegove odsotnosti.

Sklep delavskega sveta delovne organizacije ali odločba sodišča, s katero je ugotovljena odgovornost poslovodnega organa, je podlaga za postopek o razrešitvi poslovodnega organa.

XIII – DELOVNA RAZMERJA DELAVCEV ZDRUŽENIH V TEMELJNIH ORGANIZACIJAH

112. člen

Delavci temeljnih organizacij soglašajo, da temeljne pravice in dolžnosti iz medsebojnih delovnih razmerij uredijo na enak način in obliki v skladu z določili tega sporazuma.

113. člen

Dela in opravila v temeljnih organizacijah in delovni skupnosti se sistemizirajo in ocenjujejo po enotni metodologiji, ki jo sprejmejo organi upravljanja delovne organizacije. Ocena sestavljenosti dela in opravil na istih ali sorodnih nalogah ob enakih pogojih, mora biti enaka v vseh temeljnih organizacijah in delovni skupnosti.

114. člen

Delavci temeljne organizacije so lahko razporejeni na delo in opravila v drugi delovni organizaciji v primerih:

1. Če se zmanjša obseg dela v temeljni organizaciji in bi zaradi tega ostali delavci brez dela;
2. Če se nenadoma ali začasno poveča obseg dela v temeljni organizaciji tako, da ni možno ali ni koristno sprejeti na delo novih delavcev;
3. Če zaide temeljna organizacija v ekonomske težave zaradi katerih je nujno uvesti sanacijski postopek;
4. Če v temeljni organizaciji tehnološke izboljšave z uvedbo avtomatiziranega dela in drugih metod dela zaradi česar se zmanjša potreba po ljudskem delu;
5. Če se zaradi združitve temeljnih organizacij ali pripojitve posameznih delov delovnega procesa k drugi temeljni organizaciji zmanjša potreba po ljudskem delu.

O razporejanju delavcev iz ene v drugo temeljno organizacijo, odločajo soglasno pristojni organi zainteresiranih temeljnih organizacij.

Določila tega člena se uporabljajo tudi za delavce delovne skupnosti.

XIV – SPREMEMBE V SAMOUPRAVNEM ORGANIZIRANJU

115. člen

Pripojitev, spojitve in razdelitve delovne organizacije se vrši v skladu z zakonom. Predlog za take spremembe lahko poda vsaka temeljna organizacija ali delavski svet delovne organizacije. Delavski svet delovne organizacije sprejme določitev o takih spremembah na podlagi sklepov temeljnih organizacij, ki vsebujejo vse potrebne elemente za vpis teh sprememb v sodni register.

116. člen

Če se k delovni organizaciji pripaja druga delovna organizacija s svojstvom temeljne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije odloča o taki pripojitvi delavski svet DO pod pogojem,

da so delavci na novo pripojene temeljne organizacije sprejeli ta samoupravni sporazum o združevanju.

Določbe predhodnega odstavka veljajo tudi za primer, če se iz druge delovne organizacije pripaja k delovni organizaciji temeljna organizacija. Če se pripaja temeljna organizacija, ki ne bo zadržala statusa temeljne organizacije, pa tako odločitev sprejme delavski svet temeljne organizacije h kateri se pripaja.

117. člen

Iz ene ali več obstoječih temeljnih organizacij ali iz enega ali več njihovih delov se lahko organizirajo nove temeljne organizacije združenega dela.

Za organiziranje novih temeljnih organizacij iz prvega odstavka tega člena se uporabljajo določbe zakona in tega samoupravnega sporazuma.

118. člen

Na novo organizirana temeljna organizacija združenega dela v sestavi delovne organizacije sprejme sklep o pristopu k samoupravnemu sporazumu o združevanju, potem, ko je postal njen sklep o organiziranju v temeljno organizacijo dokončen. Obenem izvoli potrebno število delegatov v delavski svet in druge organe upravljanja delovne organizacije.

Predsednik delavskega sveta delovne organizacije mora takoj sklicati sejo delavskega sveta, na kateri se razglasi, da ta sporazum obvezuje tudi to temeljno organizacijo. Na podlagi take razglasitve opravi individualni poslovodni organ vpis temeljne organizacije v sodni register.

119. člen

Temeljna organizacija se lahko izloči iz sestava delovne organizacije pod pogojem, ki jih določa ustava, zakon in ta sporazum.

Temeljna organizacija, ki se izloča iz sestava delovne organizacije mora sklep iz prvega odstavka tega člena v osmih dnevih od dneva, ko ga sprejme vročiti vsem temeljnim organizacijam v sestavi delovne organizacije in delavskemu svetu delovne organizacije.

Predsednik delavskega sveta delovne organizacije je dolžan takoj, ko sprejme sklep o izdvojitvi temeljne organizacije iz sestave delovne organizacije sklicati delavski svet, da se izjasni o tem sklepu.

120. člen

Z organiziranjem nove temeljne organizacije oziroma z njeno spojitvijo k drugi temeljni organizaciji ali izločitvi iz delovne organizacije se ne smejo kršiti pravice in interesi delavcev drugih temeljnih organizacij.

Smatra se, da so z ustanovitvijo nove temeljne organizacije ali z njeno odcepitvijo kršeni interesi delavcev drugih temeljnih organizacij, če se z ustanovitvijo oziroma odcepitvijo temeljno organizacijo enostransko menjajo utrjene medsebojne pravice in obveznosti na škodo drugih temeljnih organizacij, ali se z novo ustanovitvijo ali odvojenjem temeljno organizacijo ruši organizacijsko in poslovno-tehnično enotnost, ki izhaja iz tekočega skupnega poslovanja in minulega dela vseh združenih temeljnih organizacij.

Če so druge temeljne organizacije mnenja, da so z izločitvijo temeljne organizacije iz sestave delovne organizacije kršene pravice, interesi in obveznosti iz predhodnega člena, lahko sprožijo v tridesetih dneh od dneva vročitve sklepa o izločitvi spor pred pristojnim gospodarskim sodiščem.

121. člen

Delovna organizacija se lahko združi v sestavljeno organizacijo združenega dela. Predlog o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega dela lahko poda ena ali več temeljnih organizacij ali delavski svet delovne organizacije.

Pred razpravo o samoupravnem sporazumu o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega dela, se morajo delavci vseh temeljnih organizacij odločiti, da se strinjajo s potrebo in koristnostjo združevanja v sestavljeno organizacijo združenega dela.

Če se ustanavlja nova sestavljena organizacija združenega dela, delavski svet delovne organizacije imenuje enega predstavnika v skupno komisijo za izdelavo predloga sporazuma o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega dela.

Če sestavljena organizacija združenega dela že obstoja, se v temeljnih organizacijah istočasno odloča o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega dela in o pristopu k

samoupravnemu sporazumu o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega dela.

Samoupravni sporazum o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega dela podpiše delavec, ki ga za to pooblasti delavski svet delovne organizacije.

122. člen

Postopek iz predhodnega člena velja tudi za postopek o združevanju v organizacijo poslovnega združenja pod pogoji, da se večina delavcev vseh temeljnih organizacij delovne organizacije odločijo, da se delovna organizacija kot celota združi v tako organizacijo.

Posamezna temeljna organizacija se lahko združi v poslovno skupnost pod pogojem, da se o tem odloči večina delavcev temeljne organizacije in soglasja delavskega sveta delovne organizacije. Delavski svet poda soglasje, če s pristopom temeljne organizacije v poslovno skupnost niso kršeni interesi drugih temeljnih organizacij.

XV – LJUDSKA OBRAMBA IN DRUŽBENA SAMOZAŠČITA

123. člen

Delavci v temeljnih organizacijah neposredno uresničujejo pravice in dolžnosti, ki jih imajo kot člani delovne organizacije na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite.

Udeležba v določanju in izvajanju ljudske obrambe in družbene samozaščite v delovni organizaciji je temeljna pravica in dolžnost vsakega delavca temeljne organizacije in delovne skupnosti.

124. člen

V skladu z zakonskim in obrambnim načrtom občine, sprejme delovna organizacija svoj načrt za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito in izvaja druge priprave za delo v vojnih razmerah. Z načrtom za obrambo in zaščito se določijo ukrepi pripravljenosti in postopek za mobilizacijo ljudi ter materialnih sredstev, načrt proizvodnje oziroma storitev ali druge dejavnosti, posebne naloge do oboroženih sil in drugih sestavin splošnega ljudskega odpora, vojne organizacije in sistemizacija delovnih mest, organizacija in načrt delovanja civilne zaščite in druge naloge, ki jih ima delovna organizacija v vojni ali ob neposredni vojni nevarnosti.

125. člen

Za učinkovito izvajanje priprav za ljudsko obrambo in nalog določenih z načrtom za obrambo in zaščito zagotavljajo temeljne organizacije potrebna materialna in finančna sredstva, zlasti za pripravo vojne proizvodnje ter za zaščito in reševanje delavcev in materialnih dobrin pred vojnimi učinki.

126. člen

Za izvajanje priprav za ljudsko obrambo skrbi in je odgovoren delavski svet v okviru svojih pravic in obveznosti na tem področju zlasti:

- določa organizacijo in načrt izvajanja priprav za ljudsko obrambo,
- odloča o materialnih in finančnih sredstvih za realizacijo nalog iz načrta za obrambo in zaščito in za financiranje skupnih obrambnih iz načrta za obrambo in zaščito in za financiranje skupnih obrambnih nalog v občini, ki jih temeljne organizacije združujejo v te namene, opravljanje, oborožitev in strokovni pouk,
- ustanavlja štab in enote za civilno zaščito ter skrbi za njihovo opremljanje in strokovno usposabljanje,
- ustanovi odbor za ljudsko obrambo ter imenuje in razrešuje predsednika in člane odbora,
- imenuje in razrešuje vodje in upravitelja načrta za obrambo in zaščito ter njihove namestnike,
- sprejema pravilnike in druge splošne akte in opravlja druge naloge s področja priprav na ljudsko obrambo in družbeno samozaščito, ki so določene z zakonom.

127. člen

Družbena samozaščita se organizira v temeljnih organizacijah in skupnih službah oziroma delovni organizaciji kot celoti z namenom zaščite delovnih ljudi, materialnih dobrin, poslovne tajnosti in tajnosti podatkov pred sovražnim delovanjem (sabotaža, terorizma ipd.) odtujevanjem sredstev in drugimi škodljivimi dejanji.

Vsi delavci v temeljnih organizacijah in skupnih službah so dolžni izvajati ukrepe za osebno, vzajemno in kolektivno zaščito delovnih ljudi in materialnih dobrin pred dejanji iz prvega odstavka tega člena.

Za uspešno in učinkovito izvajanje družbene samozaščite skrbi odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito preko svojih članov, ki jih zadoži za izvajanje nalog s tega področja.

128. člen

Delavski svet delovne organizacije kot nosilec celotne politike in organizacije družbene samozaščite v delovni organizaciji ima naslednje pristojnosti:

- določa organizacije, postopek in način izvajanja priprav za družbeno samozaščito,
- sprejema splošne akte s področja družbene samozaščite,
- nadzira izvajanje ukrepov za družbeno samozaščito,
- sprejema program in načrt financiranja potreb družbene samozaščite,
- vsklajuje in koordinira priprave na družbeno samozaščito v temeljnih organizacijah in skupnih službah,
- sprejema druge ukrepe za uspešno izvajanje družbene samozaščite.

129. člen

Organizacijo in postopek ter ukrepe za izvajanje ljudske obrambe in družbene samozaščite določata pravilnika o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti.

XVI – REŠEVANJE SPOROV

130. člen

Vsak spor iz medsebojnih poslovnih odnosov temeljnih organizacij bodo te skušale reševati medsebojno.

Tako doseženi sporazum o rešitvi spora ne sme odškodovati interesov drugih temeljnih organizacij. Če se temeljne organizacije v sporu ne morejo sporazumeti o rešitvi sporne zadeve, se spor poda v rešitev notranji arbitraži.

131. člen

Notranjo arbitražo sestavlja senat od 5 članov. Vsaka temeljna organizacija, ki je v sporu, imenuje po enega arbitra, na način določen v njenem splošnem aktu iz vrst delavcev TOZD in enega arbitra iz druge TOZD, ki ni v sporu. Če v arbitražnem sporu sestavljata eno stranko dve ali več temeljnih organizacij, imenujejo te temeljne organizacije skupno dva arbitra po medsebojnem dogovoru.

Arbitri imenujejo nevtralnega predsednika arbitraže iz vrst članov temeljne organizacije, ki ni stranka v sporu, lahko pa tudi osebo izven delovne organizacije.

132. člen

Notranja arbitraža ima naslednje pristojnosti:

- odloča o materialnih sporih med temeljnimi organizacijami v zvezi z medsebojnimi dobavami, opravljanjem storitev, upoštevanjem prevzemno-prodajnih rokov, zagotavljanjem kakovosti polizdelkov, izdelkov in storitev, oblikovanje cen in podobno,
- obravnava prijave kršitev in drugih interesov temeljnih organizacij po samoupravnem sporazumu o združevanju in daje svoje poročilo delavskemu svetu delovne organizacije in delavski kontroli.

133. člen

Arbitražni postopek se začne na pisni zahtevek stranke, ki zahteva arbitražno rešitev spora.

Pisni zahtevek poda v imenu temeljne organizacije njen poslovodni organ ali oseba, ki je pooblaščen s statutom te temeljne organizacije.

Zahtevek se poda tajništvu delovne organizacije, ki je dolžna organizirati sestavo arbitraže, njeno delo in opraviti strokovno ter administrativno delo arbitraže.

134. člen

Razprava pred notranjo arbitražo je ustmena in javna. O razpravi se vodi zapisnik.

Notranja arbitraža dela v polni sestavi. Notranja arbitraža odloča v skladu s predpisi, uzancami, pravnih pravilih, dobrih poslovnih običajev in drugih aktov, ki urejajo odnose med strankami v sporu.

Arbitraža odloča z večino glasov skupnega števila njenih članov.

Odločba arbitraže je pismena in kratko obrazložena ter se jo dostavi strankam v sporu v roku 8 dni od dneva dokončane arbitražne razprave.

135. člen

Notranja arbitraža mora o zahtevku odločiti, razen, če stranki v sporu nista prej dosegli poravnave ali umaknili zahtevka. Arbitraža odloča po prosti presoji na podlagi ugotovljenih dejstev, ki so predmet spora. Pri tem upošteva zlasti splošne gospodarske koristi delovne organizacije.

Postopek pred arbitražo mora biti hiter in ekonomičen.

136. člen

Odločba notranje arbitraže o materialnih sporih je dokončna. Ponovni postopek je dolžna začeti, če ena izmed strank v sporu predloži nove podatke, ki bi že v prvem postopku bistveno vplivali na odločitev, če bi bili znani.

137. člen

Stranka, ki ji je z arbitražno odločbo naložena kakšna obveznost, je dolžna to obveznost izpolniti v roku določenem v odločbi pod pretnjo prisilne izvršbe obveznosti. Za izvršitev odločbe notranje arbitraže je pristojen poslovodni organ temeljne organizacije, kateri je s tako odločbo obveznost naložena.

XVII – SAMOUPRAVNO UREJEVANJE RAZMERIJ

138. člen

Izhajajoč iz ustavnih pravic delavcev, da neposredno upravljajo posle in sredstva družbene reprodukcije, so delavci temeljnih organizacij soglasni, da upravljanje delovne organizacije kot celote uresničujejo neposredno na zborih delavcev ter z referendumom in posredno po svojih delegatih v delavskem svetu in drugih organih upravljanja.

139. člen

Aktivnost delavcev v samoupravljanju temelji v delovnih skupinah in na zborih delovnih enot. Na njih delavci neposredno in enakopravno odločajo o zadevah in sredstvih reprodukcije temeljne organizacije, v skladu z ustavo, zakonom, tem sporazumom in statutom, sodelujejo v postopkih oblikovanja in sprejemanja drugih samoupravnih odločitev, dajejo predloge in zahteve za razreševanje zadev v zvezi z delom in samoupravljanjem, izmenjujejo obojestranske informacije in nadzorujejo izvajanje samoupravnih odločitev.

140. člen

Delavci v delovni skupini – enoti:

- Neposredno odločajo z izražanjem svojih menj:
 - o osnutkih samoupravnih aktov in njihovih spremembah in dopolnitvah,
 - o predlogih razvojnih programov, samostojnih investicijskih objektov in planov,
 - o predlogih osnov in meril za delitev dohodka.Odločitve delovnih skupin postanejo veljavne, ko delavski svet temeljne organizacije ugotovi večinsko mnenje vseh delovnih skupin in jih verificira – razglasi njihovo veljavo.
- Obravnavajo poročila o rezultatih dela in spremljajo ukrepe za izboljšanje (izpopolnitev operativnega člana, izkoristek proizvodnih kapacitet, dosežena kvaliteta, problemi tehnološke discipline);
 - obravnavajo obračun gospodarjenja in sprejemajo ukrepe za izboljšanje (obračun po stroškovnih mestih in vrstah stroškov),
 - obravnavajo informacijo o programih dela, sprejemajo ukrepe ter osebne zadožitve za realizacijo.

141. člen

V delovni organizaciji in v posameznih temeljnih organizacijah delujejo družbeno-politične organizacije:

- zveza komunistov,
 - zveza sindikatov,
 - zveza mladine in zveza borcev NOV
- kot prostovoljne zveze delavcev, ki so v njih vključeni.

142. člen

V družbenopolitične organizacije se delavci povezujejo zaradi uresničevanja svojih, s programi in statuti določenih nalog in da svojim članom pomagajo uveljavljati družbeno-ekonomski položaj v združenem delu in samoupravljanju in zagotoviti spoštovanje pravic in dolžnosti delavcev, ki jih določata ustavi SFRJ in SRS. Pri tem samoupravni organi vsake temeljne organizacije in delovne organizacije zagotavljajo takšne odnose in pogoje dela, da sindikat, kot organizacija vseh delavcev lahko pri izpolnjevanju skupnega programa z ZK, v vsaki temeljni organizaciji in njenem organizacijskem delu deluje kot sestavni del samoupravljanja, preko katerega delavci organizirano vplivajo na samoupravno odločanje, razvijajo svoje pravice iz samoupravljanja.

143. člen

Samoupravni organi so dolžni v določenem roku obravnavati predloge in pobude osnovne sindikalne organizacije in njenih organov, ki se nanašajo na položaj delavca. Organi upravljanja morajo, če predloge osnovne sindikalne organizacije deloma ali v celoti zavrnejo, o tem obvestiti to organizacijo z obrazložitvijo, zakaj predloge zavračajo.

Predlagatelji in samoupravni organi so dolžni o pomembnejših predlogih, ki se nanašajo na položaj delavcev, pred dokončnim sklepanjem obvestiti osnovno sindikalno organizacijo ter predloge razumljivo obrazložiti. Obenem morajo s predlogom zahtevati od osnovne sindikalne organizacije, da poda o njih v primernem roku svoje pripombe.

Osnovna sindikalna organizacija mora določiti primeren rok, da se posvetuje s svojim članstvom in da se seznani s stališči večine delavcev v temeljnih organizacijah in samoupravne skupnosti skupnih služb. O stališčih sindikalne organizacije morajo organi upravljanja razpravljati prej, preden o takšnih vprašanjih dokončno odločijo. Če osnovna sindikalna organizacija do roka ne odgovori, lahko organi upravljanja sklenejo brez njenega mnenja.

XVIII — SAMOUPRAVNI AKTI DELOVNE ORGANIZACIJE

144. člen

Vsi samoupravni akti, ki se sprejemajo na ravni delovne organizacije in temeljnih organizacij, morajo biti vsklajeni s tem samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo.

145. člen

Temeljne organizacije, podpisnice tega sporazuma, so se sporazumele, da bodo skladno s tem sporazumom o združevanju sprejele posebne samoupravne sporazume oziroma pravilnike s katerimi bodo skupno odločale o:

- skupnih osnovah in merilih razporeditve dohodka v temeljnih organizacijah,
- nekaterih skupnih osnovah in merilih delitve osebnega dohodka,
- sredstvih solidarnosti, ki se koristijo za intervencijo v odnosu do delovne organizacije kot tudi v odnosu na posameznega delavca,
- pogojih po katerih lahko delavci ene temeljne organizacije delajo v drugi temeljni organizaciji ali prestopu delavca iz ene v drugo temeljno organizacijo,
- osnovnih merilih zaščite pri delu, protipožarne zaščite in drugih oblikah samozaščite,
- merilih za določanje cen izmenjave blaga in storitev med temeljnimi organizacijami ter motnjah proizvodnje v primerih višje sile in pomanjkanje energije,
- o osnovah organizacije in sistematizacije ter metodah za oceno delovnih mest,
- drugih oblikah, za katere so podani predlogi, da se bodo določene zadeve regulirale na skupen način.

146. člen

Tekste samoupravnih sporazumov, njihovo spremembo in dopolnitve in spremembe in dopolnitve tega samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo pripravi komisija za samoupravne akte, ki jo imenuje delavski svet delovne

organizacije iz po dveh predstavnikov vseh temeljnih organizacij, ki jih te predlagajo.

Predlog samoupravnega sporazuma iz prvega odstavka tega člena objavi komisija najmanj 15 dni pred sprejemanjem v temeljnih organizacijah. Predlog samoupravnega sporazuma dostavi komisija vsem sindikalnim skupinam. Po določenem roku, ko se o predlogu izjasnijo delavci v temeljnih organizacijah, pripravi komisija končni predlog, ki se da nato v potrditev delavskemu svetu. Tako potrjen predlog samoupravnega sporazuma pošlje delavski svet v sprejem delavcem temeljnih organizacij in delovni skupnosti. Predlogi pravilnikov in drugih sporazumov pa so sprejeti, ko jih sprejme delavski svet.

147. člen

Samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo in drugi samoupravni sporazumi so sprejeti, če jih sprejme v enakem besedilu več kot polovica vseh delavcev v vsaki temeljni organizaciji.

Sprejem samoupravnih sporazumov potrdijo s svojim podpisom pooblaščenici zastopniki posameznih temeljnih organizacij ter delovne skupnosti.

Delavski svet delovne organizacije verificira, da je samoupravni sporazum, ter njegove spremembe in dopolnitve sprejet, ter da so sprejete tudi spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma in obenem razglasi, kdaj stopi v veljavo. V samem sporazumu pa se določi od kdaj se uporablja, potem ko je stopil v veljavo.

148. člen

Na podlagi tega sporazuma sprejmejo delavci vseh temeljnih organizacij statut delovne organizacije, s katerim se ureja uresničevanje tega samoupravnega sporazuma, in sicer:

- določa načela organizacije in poslovanja delovne organizacije,
- podrobneje določa medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti,
- določa vsebino programa in dela ter vsebino planov,
- določa osnovna načela dela delavskega sveta in drugih organov upravljanja delovne organizacije, kolegialnih izvršilnih organov in izvršilnega poslovnega organa delovne organizacije,
- način obveščanja delavcev o delu organov delovne organizacije in njihovih sklepov,
- drugih vprašanj skupnega pomena za delovno organizacijo, ki niso urejena s samoupravnim sporazumom o združevanju.

Statut delovne organizacije se sprejme tako, da delavski svet poda predlog statuta delavcem, ki ga sprejmejo na referendumu z večino glasov vseh delavcev. Ko delavski svet ugotovi, da je bil na referendumu statut veljavno sprejet, ga razglasi in objavi.

149. člen

Spremembe in dopolnitve splošnih aktov potekajo po enakem postopku kakor njihovo sprejemanje.

Pobudo za sprejetje, dopolnitev ali spremembo splošnih aktov lahko poda katerikoli organ v delovni organizaciji ali temeljni organizaciji ali družbenopolitična organizacija. Pristojni delavski svet mora na dano pobudo odgovoriti v 30 dneh, ali bo začel predlagani postopek, oziroma navesti razloge, zakaj tega ne bo storil.

150. člen

Samoupravni sporazumi in družbeni dogovori v okviru družbenopolitičnih skupnosti se sprejemajo po postopku, ki je določen za njihov sprejem.

Samoupravne sporazume in družbene dogovore s katerimi se urejajo medsebojna razmerja med delovno organizacijo in drugimi organizacijami s področja gospodarstva, sprejema delavski svet delovne organizacije.

Samoupravni sporazum in družbeni dogovori, ki jih je sprejela delovna organizacija kot celota ali posamezna temeljna organizacija, zavezujejo njihove organe.

XIX — PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

151. člen

Temeljne organizacije, podpisnice tega sporazuma, so sporazumne, da določbe splošnih aktov delovne organizacije ostanejo v veljavi v kolikor niso v nasprotju s tem sporazumom in drugimi splošnimi akti, ki jih sprejemajo temeljne organizacije v skladu z ustavo, zakonom in tem sporazumom vse dokler ne bodo

vsklajeni z novimi predpisi zakona o združenem delu.

Statut podjetja mora biti sprejet v 60 dneh od dneva uveljavitve tega sporazuma.

152. člen

Ta samoupravni sporazum stopi v veljavo tisti dan, ko ga podpišejo pooblaščen osebe temeljnih organizacij združenega dela. Verifikacija podpisa se opravi na seji sedanjega delavskega sveta delovne organizacije. Delavski svet nato razglasi njegov sprejem.

Z nastopom veljavnosti tega sporazuma preneha veljati samoupravni sporazum o združevanju v podjetje „Mehanotehnika“ Izola, ki je bil sprejet dne 9. 2. 1974 z dopolnitvami z dne 28. 5. 1974 in 30. 9. 1976.

XX – SPREJEM SPORAZUMA IN PODPISI

- 1) Delavci TOZD Proizvodnja tehničnih igrac, so ta sporazum sprejeli na referendumu dne 31. 10. 1978.

Predsednik DS:

.....
(Andrej Dujc)

- 2) Delavci TOZD Proizvodnja vijačnih in struženih izdelkov, so ta sporazum sprejeli na referendumu dne 31. 10. 1978

Predsednik DS:

.....
(Alojz Kodre)

- 3) Delavci TOZD Proizvodnja vijačnih in struženih izdelkov, so ta sporazum sprejeli na referendumu dne 31. 10. 1978.

Predsednik DS:

.....
(Hieronim Žužek)

- 4) Delavci TOZD Predelava barvnih kovin, so ta sporazum sprejeli na referendumu dne 31. 10. 1978.

Predsednik zbora delavcev:

.....
(Franko Blažević)

- 5) Delavci TOZD Proizvodnja plišastih igrac, so ta sporazum sprejeli na referendumu dne 31. 10. 1978.

Predsednik DS:

.....
(Vovk Vlada)

- 6) Delavci TOZD Proizvodnja in popravila orodij, strojev in drugih 31. 10. 1978.

Predsednik DS:

.....
(Fausto Marchesan)

XXI – RAZGLAS

Delavski svet delovne organizacije je na svoji seji dne 6. 11. 1978 ugotovil, da so delavci vseh temeljnih organizacij združenega dela sprejeli tekst tega samoupravnega sporazuma in da so ga pooblaščen osebe temeljnih organizacij združenega dela podpisale, s čimer so izpolnjeni vsi pogoji, da se razglasi, da je ta samoupravni sporazum o združevanju v delovno organizacijo MEHANOTEHNIKA Izola sprejet dne 31. 10. 1978 in, da je stopil v veljavo.

Ta samoupravni sporazum se uporablja od dne 7. 11. 1978 dalje.

Predsednik delavskega sveta DO:

.....
(Vladimir Čendak)

