

Prodaja v letu 1978

Na splošno lahko predvidevamo ugodno prodajo naših izdelkov tudi v letu 1978. Upamo lahko, da ne bo kakšnih posebnih pretresov v kreditni politiki, zmanjšanju kupne moči prebivalstva ali preusmeritvi potrošnikov na druge dobrine trajne vrednosti tako, da bi upadla prodaja in proizvodnja blazinjenega pohištva in s tem tudi našega blaga. Tudi ni pričakovati bistvene okrepitve konkurenčnih podjetij doma niti povečevanja uvoza pohištvenih tkanin.

Zlasti optimistično lahko pričakujemo rezultate prodaje naših pliš tkanin, ki jih kljub velikemu povečevanju kapacitet še vedno ne moremo izdelati toliko, kolikor bi jih naši kupci želeli pri nas nabaviti. Morali smo odkloniti približno 30% naročil za pliš, konkretno za biber pa celo ca. 80%, ker zaradi prihoda novih strojev podiramo stare stroje, ki so do sedaj proizvajali omenjeni artikel. Določene težave pri prodaji plišev bo povzročala naša rekonstrukcija tj.

postopno povečevanje kapacitet. Težave so pri planiranju nabave predvsem pri naših kupcih. Vendar upamo, da bo to uspešno premagano. Seveda bo pri tem potrebno paziti, da bodo novi stroji prihajali in bodo montirani v predvidenih rokih.

S povečevanjem proizvodnje zahtevnih plišev bo verjetno izdelano tudi več blaga z napakami, ki ga je težko prodati ali pa po tudi do 50% znižanih cenah. Zato bo potrebno še bolj kot do sedaj paziti na kvaliteto.

Manj ugodna je situacija pri prodaji ploskih listnih, zlasti pa še žakardskih tkanin. Skoraj zagotovo lahko trdimo, da ne bo mogoče prodati vse razpoložljive kapacitete žakardskih ploskih tkanin, ker je zanj veliko manjše povpraševanje kot pa so naše možnosti. Tu je veliko odvisno od nakupov enega velikega domačega kupca in od naročila za izvoz v Sovjetsko zvezo. Zelo veliko truda bo treba vložiti tako pri prodaji kot tudi v razvoju in proizvodnji, da bi se ko-

likor toliko zadovoljivo prodale razpoložljive kapacitete listnih ploskih zlastih pa še žakardskih tkanin.

Zelo zahteven plan smo si postavili za izvoz za leto 1978. Glede na izvršitev v letu 1977 bo treba izvoziti približno 20% več. Seveda predpostavljamo, da se nam ne bo pripetilo to, da bi kvaliteta predvsem artikla 9216 padla tako kot lani, ko daljši čas skoraj ničesar od tega artikla nismo izvozili, bil pa je temeljna postavka v našem planu. Zaostalega ni bilo več mogoče nadomestiti pri tem pa smo še izgubili nekaj pomembnih kupcev zlasti v Franciji. Za ploske listne in žakardske tkanine velja enako kot na domačem tržišču tj. zanje ni velikega zanimanja, velika pa je tudi konkurenca zlasti iz dežel z nizkimi cenami (vzhodnoevropske države). Na splošno je problem rentabilnosti izvoza naše države pa seveda tudi rentabilnost izvoza naše delovne organizacije, saj konkurenčna sposobnost zlasti pri

cenah ni na primerni ravni. Upoštevati pa je še treba, da gospodarska situacija v zahodnih državah ni rožnata in ne vzbuja velikih upov pri prodaji našega blaga. Vseeno pa upamo postavljeno plan doseči z dobro kvaliteto plišev in pa seveda s posebnimi naporimi pri prodaji, razvoju in proizvodnji ploskih žakardskih in listnih tkanin.

Potrebno je še omeniti, da bodo v Jugoslaviji letos zrasle tudi še druge nove kapacitete pliš tkanin in to verjetno za več kot 4.000.000 m² letno. Na drugi strani še lahko predvidevamo postopno zmanjševanje uvoza — po predvidevanjih nadaljnjo rast potreb pohištvenih tovarn in tudi začetne probleme pri kvaliteti izdelkov v teh novih tovarnah. Vsekakor bi moralo biti letošnje leto v Dekorativni ne samo v znaku rekonstrukcije ampak tudi v znaku priprav za zaostren konkurenčni boj na domačem tržišču pri prodaji v letu 1979.

Direktor prodajne službe
Janez Mlakar, dipl. ing.

Koliko zaposlenih v laškem TOZD

Glede na potrebe proizvodnje in delne spremembe v sanacijskem programu ter spremembe v proizvodnem programu v letu 1978, oziroma prvo polovico leta 1978, ter za kapacitete proizvodnje, ki niso predvidene v sanacijskem programu, vendar so dogovorjene na ravni delovne organizacije »Dekorativna« — to se s preselitvijo strojnih kapacitet v »Predilnico« Laško — bi bilo zaposlenih 227 delavcev v končni fazi investicije.

Tako bi do 30. 6. 1978 obratoval en del tkalnice in apreture ter predilnica v štiri izmene.

Za ta program do 30. 6. 1978 potrebujemo 201 zaposlenega od tega 92 režijskih in 109 proizvodnih delavcev. Med režijske delavce so vračunani tudi (mojstri in tehnologji) in druga proizvodna režijska delovna mesta.

Na dan 26. 12. 1977 je bilo v TOZD »Predilnica« zaposlenih 261 delavcev. Od tega 80 moških in 181 žensk.

Še v letu 1977 se bosta upokojila dva delavca. Tako bo številčno stanje zaposlenih 1. 1. 1978 259 delavcev.

V prvih dneh leta 1978 bodo tri trgovke prestopile v drugo delovno organizacijo, to je Trgovsko podjetje »Galeb« Ljubljana.

Tako bi s 5. 1. 1978 bilo stanje 256 zaposlenih delavcev.

V letu 1978 bo odšlo v pokoj 8 delavcev, z naravno fluktuacijo pa bo odšlo 16 delavcev.

Tako bi bilo v letu 1978 številčno stanje 232 delavcev, v naslednjem letu pa naj bi z upokojitvijo ali fluktuacijo odšlo še preostalih 5 delavcev in bi tako dosegli število zaposlenih 227 delavcev.

Pri tem pa se močno krči režija tako, da bo od sedanjih 62 zaposlenih ostalo 41 zaposlenih v upravnoadministrativni režiji. V to število 41 delavcev so zajeti tudi naslednji profili (snažilke, kuharice in varnostniki).

Ravno tako se zmanjšuje vsa proizvodna režija tako, da bo potrebno sedanjim režijskim delavcem ponuditi delovna mesta v proizvodnji, oziroma jih preusmeriti. Tako bi že v letu 1978 in v začetku leta 1979 prišli na zaželeno število zaposlenih. Razlika med tem programom in programom, ki smo ga predhodno posredovali je predvsem v tem, da se je število potrebnih delavcev za proizvodnjo glede na preselitev strojnih kapacitet povečal. Razlika je tudi v tem, da je naravna fluktuacija bila večja kot smo jo načrtovali.

Vilko Škorbinek

Rezultati referenduma ob sprejemanju samoupravnega sporazuma o združevanju TOZD v DO

TOZD A

V glasovalnem imeniku: 704 glasovnih upravičencev, glasovanja se je udeležilo 611 delavcev ali 86,8%, za sprejem sporazuma je glasovalo 549 delavcev ali 78%, proti je glasovalo 43 delavcev ali 6,1%, neveljavnih glasovnic je bilo 19.

TOZD B

V glasovalnem imeniku: 316 glasovnih upravičencev, glasovanja se je udeležilo 254 delavcev ali 80,4% za sprejem sporazuma je glasovalo 215 delavcev ali 68%, proti je glasovalo 31 delavcev ali 9,8%, neveljavnih glasovnic je bilo 8.

TOZD C

V glasovalnem imeniku: 52 glasovnih upravičencev, glasovanja se je udeležilo 47 delavcev ali 90,4%, za sprejem sporazuma je glasovalo 46 delavcev ali 88,5%, proti je glasoval 1 delavec ali 1,9%, neveljavnih glasovnic ni bilo.

TOZD »Predilnica« Laško

V glasovalnem imeniku: 261 glasovnih upravičencev, glasovanja se je udeležilo 225 delavcev ali 86,2%, za sprejem sporazuma je glasovalo 221 delavcev ali 84,3%, proti pa sta glasovala 2 delavca ali 0,8%, neveljavni glasovnici sta bili 2.

POB 247/1980

V Borovu o glasilih OZD

Izdajateljski svet je konec leta 1977 ugodno ocenil informativno dejavnost v letu 1977. Vsebinska glasila in Dnevni informacije je bila pestra in zanimiva in je med bralci naletela na ugoden odziv.

Zato bomo v letošnjem letu skušali v naših internih informacijskih sredstvih čim bolj zanimivo, razumljivo in celovito prikazati pomembna dogajanja v delovni organizaciji in izven nje. Naj naštejemo samo nekaj področij: poslovanje TOZD in DO, spremljanje izpolnjevanja planov, investicijska dejavnost, kakovost dela in izdelkov, prodaja na domačem in tujem tržišču, nabavna problematika, skrb za družbeni standard, objavljanje važnejših samoupravnih aktov, delo samoupravnih organov in delegacij, delo družbenopolitičnih organizacij, priprave na volitve delegatskih skupščin, priprave na VIII. kongres ZKS in XI. kongres ZKJ itd.

Prepričan sem, da bodo tudi v letošnjem letu naši samoupravni, družbenopolitični in strokovni delavci, prav tako kot doslej, radi sodelovali pri obveščanju naših delavcev. Predvsem pa si želim tudi predlogov in vprašanj, kaj še zanima naše delavce, tako, da bo vsa informativna dejavnost resničen odraz želja vseh delavcev Dekorativne.

Vladimir Kočevar



Drugega in tretjega novembra je bila v Borovem proslava ob 30-letnici izhajanja glasil OZD v Jugoslaviji.

Osrednja proslava ob tej splošni obletnici ni bila naključno prav v Borovem, ampak je bila tam iz prav določenega vzroka. Tam namreč izdajajo najstarejši tovarniški časopis pri nas.

Pokrovitelj slovesnosti je bil predsednik Zveze sindikatov Jugoslavije — tovariš Mika Špiljak.

O tem, kar je tovariš Špiljak v svojem pozdravnem govoru po-

vedal — kasneje. Najprej pa naj bralcem nanizamo nekaj podatkov, ki so bili v Borovem večkrat ponavljani. Najbrž bi ne smeli ostati neprizadeti ob dejstvu, da v Jugoslaviji ta hip izhaja 1500 glasil OZD, ki so natisnjena v nakladi tri in pol milijona izvodov! Od teh je dobra tretjina glasil prav iz Slovenije. Te impozantne številke vsekakor zbujejo vprašanja. Vprašanja o mestu glasil OZD v sredinah, katerim so namenjena, ter njihovi odmevnosti v kolektivih.

Mnogokrat so glasila delovnih organizacij še pismena obvestila o minulih dogodkih, sem ter tja se še dogaja, da so taka glasila šablonska in pisana za »zunanji vtis«, vendar pa so ti pojavi vedno redkejši in pravi smisel te oblike informiranja vse globlje prodira v zavest delovnih ljudi. »Tovarniška glasila in tudi vsa druga sredstva obveščanja morajo, opirajoč se na najnaprednejše subjektivne sile v kolektivu, biti skupaj z delavci v prvih vrstah v boju za nadaljnji razvoj samoupravljanja,« je v svojem govoru poudaril tovariš Špiljak.

V nadaljevanju je tovariš Špiljak podčrtal, da so napredna sredstva obveščanja, ki podpirajo razvoj samoupravnih družbenoekonomskih odnosov, ki se znajo postaviti po robu vsem, kar tak razvoj ovira — od kratenja delavčevih pravic, do samovolje posameznikov, grupštva, tehokratizma...

Glasila delovnih organizacij pa ne morejo biti uspešna, če so obrnjena le navznoter in ne proti združenemu delu v celoti ter širši družbi.

Naloga glasil v združenem delu pa je tudi obveščanje in spremljanje dela delegacij in delegatov — je bilo večkrat poudarjeno na slavnostih v Borovem.

Srečanje v Borovem potemtakem ni bila le formalna proslava 30-letnice glasil delovnih organizacij iz vse Jugoslavije, ampak tudi koristno srečanje delovnih ljudi, ki se s to vrsto informiranja ukvarjajo.

B. Ž. J.

DRAGI SLAVKO!

Kruta usoda je pretrgala Tvojo pot, ko si komaj pričel uživati sadove življenja. Odšel si od nas v trenutku, ko smo to najmanj pričakovali.

Bil si dober delavec in plemenit tovariš. Radi smo delali s Teboj in se veselili skupnih uspehov. Izredno hitro si se vključil v naš kolektiv, ki je postal Tvoj drugi dom.

Tvoja življenjska pot ni bila lahka. Brezskrbna otroška leta, ki si jih preživel v Šmarjeti na Dolenjskem, so hitro minila. V Ljubljani si preživel svojo šolsko dobo in kmalu si pričel sam služiti svoj kruh. Odslužil si vojaško obveznost in iz fanta si postal mož.

Pred dobrim letom si sklenil zakonsko zvezo in pričel skrbeti tudi za družino. Z vso vnemo si urejal skupni dom, ker si se zavedal nove velike odgovornosti.

Prijetno si se počutil med nami — tvojimi sodelavci in sodelavkami. Vsakomur si bil pripravljen pomagati in za vsakogar si imel prijazno besedo. Ljubil si delo, ljubil si ljudi in ljubil si življenje.

Zdi se nam, kot da smo se dolgo poznali, tako drag in blizu si nam bil, a vendar je minilo komaj poldrugeto leto, odkar si prišel med nas. Hitro, mnogo prehitro, je bilo pretrgano naše sodelovanje.

Mnogo ur in dni si preživel pri avtomobilih in Tvoje veselje pri tem delu je bilo neizmerno. Prav nesrečno naključje pa je hotelo, da je cesta za svojo žrtev hotela prav tebe.

Nobeno slovo ni lahko, najtežje pa je slovo od dobrega tovariša. Tvojim bližjim globoko sožalje, Tebe, dragi Slavko, pa bomo ohranili v lepem in trajnem spominu.

Družbenopolitične organizacije v laškem TOZD

V TOZD »Predilnica« delujejo naslednje družbenopolitične organizacije: OOKZ, osnovnih organizacij sindikata in OO ZSMS.

Slednja je bila nešteto krat ustanovljena, vendar ni delovala v svoji pravi podobi in skladno s smernicami ZSMS in zaradi tega je imela znatno manjše uspehe v svojem delu.

V prejšnji DO »Volna« Laško smo ustanovili 6 OOS in sindikalno konferenco. OOS so bile ustanovljene po obratih, in sicer:

predilnica, priprava, tkalnica, apretura in barvarna, vzdrževanje ter strokovne službe. Moram ugotoviti, da OOS niso zaživele v popolni funkciji, temveč so naloge in skrbi poskušale prenašati na konferenco, ki je potemtakem bila preobremenjena in tudi ni mogla odigrati svoje vloge koordinatorja. Vendar pa moramo ugotoviti, da smo tudi pri tem imeli nekaj uspehov, ki jih ni za prezreti in, ki so predvsem delo

OOS. To delo je predvsem informiranje delavcev o zadevah, ker smo edino na ta način lahko skupaj prestali težke gospodarske trenutke v katerih se je znašla »Volna« Laško. Ravno tako je sindikat izpeljal vrsto drugih družbenopolitičnih pomembnih nalog v DO kot so: posojilo za ceste in druge akcije za katere je bil glavni nosilec.

Podobno kot sindikat, vendar z večjo zavzetostjo in večjim vplivom ter vlogo v DO je delovala OO ZKS. Ta je bila predvsem aktivna na področju gospodarjenja, išoč najboljše rešitve za izhod iz nastale krize.

Skratka, lahko ugotovimo, da je celotna aktivnost družbenopolitičnih in samoupravnih organov v »Volni« temeljila na iskanju gospodarskih in ekonomskih rešitev ter iskanju socialne varnosti zaposlenih.

Božo Šola

Kronika

VSTOPI:

Morarevič Đorđe — apretura
Todorović Milorad — skladišče surovin

IZSTOPI:

Kamenšek Angela — izjava delavca
Zupančič Bojan — v preizkusni dobi
Nikolič Dragojlo — izjava delavca
Mehle Slavka — v preizkusni dobi
Zalaznik Miloš — izjava delavca
Stanković Ivan — izjava delavca
Elezović Hasan — v preizkusni dobi
Mirjanič Miroljub — v preizkusni dobi
Lešnjak Slavko — umrl
Branković Ana — invalidska upokojitev
Klobučar Ana — upokojitev
Žokalj-Jesih Bojana — izjava delavca
Vajdič Štefka — izjava delavca
Cerar Francka — upokojitev
Šavor Branko — izjava delavca
Rebolj Majda — izjava delavca

POROČILI SO SE:

Žunič Refik

ROJSTVA:

Bremšak Štefka — hči
Zupan Olga — sin
Miklavčič Fani — sin

DELOVNI JUBILEJI:

po 30 let:

Krmelj Jožica, Mundar Ana,
Mošet Silva

po 25 let:

Višič-Tomšič Meta

po 20 let:

Ferbežar Ana, Ivanšek Ana,
Poberaj Ana, Slobko Anton

po 15 let:

Cankar Angela, Škoda Franc

PREJELI SMO PISMO

Podpisu družbenega dogovora o štipendiranju, ki je v SR Sloveniji razdelil tradicionalno obliko štipendij v dve komponenti: kadrovske štipendije in socialne štipendije, je tudi naša tekstilna industrija bolj optimistično zakorakala v pridobivanje lastnih kadrov s sistemom vertikalnega in horizontalnega načina štipendiranja.

Toda dejstvo, da je skoraj 50 odstotkov razpisanih kadrovskih štipendij ostalo nerazporejenih (zajete vse oblike tekstilnega šolstva), nam potrjuje, da dotok novih kadrov v tekstilno industrijo zaostaja za njenim tehničnim in tehnološkim razvojem. Kot ostale industrije tudi tekstilna industrija potrebuje strokovnjake, ki bodo uresničevali njene smernice razvoja. Prav zaradi tega pomeni odliv dobrih učencev in dijakov v druge industrijske panoge (elektrotehnika, strojništvo, kemija, ...) ali njihova usmeritev v družboslovne vede (politologija, sociologija, psihologija, ...) za tekstilno industrijo samo dodatna obremenitev, kajti njej ostanejo za izobraževanje praviloma učenci, ki niso bili sprejeti v druge šole (gimnazije, ekonomske srednje šole, ...), ter le malo takih, katerih primarna usmeritev je bila v izobraževanju na tekstilnih strokovnih šolah. Toda koncept razvoja tekstilne industrije in njena modernizacija, torej avtomatizacija, takšne diferenciacije pri usmerjanju v tekstilne poklice nikakor ne more in ne sme nekritično obravnavati, kajti obstaja edini pogoj v izobraževanju in s tem pridobivanju kvalitetnih kadrov. Zato je osnovna naloga kadrovskih služb v OZD, da k nastali problematiki izobraževanja v tekstilni industriji pristopijo kategorično, če pa je potrebno, pa tudi samokritično. Zavedati se namreč moramo, da oblika golo razpisanih kadrovskih štipendij še zdaleč ne rešuje nastale situacije, temveč je potrebno nadobudnemu osmošolčku temeljito prikazati zahteve in potrebe tekstilnega dela gospodarstva. Poleg nestimulativne-

ga nagrajevanja po delu je eden osnovnih vzrokov za zaostajanje kadrovskih potreb tudi v tem, da je angažiranje marsikaterega tekstilnega strokovnjaka povsem enosmerno. Zato je potrebno pristopiti načrtno in integralno k štipendijski politiki v tekstilni industriji, kar z drugimi besedami pomeni navezati temeljite stike celotne industrije s skupnostmi za zaposlovanje, s šolstvom in s povratno povezavo oskrbeti pravičen in kakovosten dotok kadrov v vse smeri tekstilne industrije.

Poleg omenjenega načina štipendiranja obstaja še štipendiranje iz Titovega sklada, iz katerega prejema štipendije mladi delavci in najboljši dijaki in študentje. Pogoji za pridobitev navedene štipendije so strožji, ker so zlasti upoštevani naslednji faktorji: nadpovprečen učni uspeh, družbenopolitična angažiranost, ustrezen socialni položaj. Žal pa ugotavljamo, da teh štipendistov tekstilno šolstvo skoraj ne pozna, kar je ponoven dokaz, da celovitosti na področju štipendiranja ne uresničujemo po sprejetih sklepih.

Janko Rešeta
Brane Srčnik
študenta VTŠ Maribor

NAPOVED VREMENA

od 15. do 18. januarja:
še jasno vreme

od 21. do 23. januarja:
zopet padavine in ponoven padec temperature;

od 23. do 31. januarja:
porast zračnega tlaka in vetrovnost z zameti;

od 1. do 10. februarja:
visok zračni tlak bo začel slabeti, nizke temperature se bodo dvignile s prehodom atlantskih zračnih mas in bodo zopet povzročale padavine — v začetku kot sneg, ki bo prešel 6. februarja v dež, poledice!

od 10. do 15. februarja:
izboljšanje vremena, ponoven prodor hladnih zračnih mas, lepo, sončno vreme.

Anton Jesse

ZADNJE NADALJEVANJE

Zdrava prehrana

V tem primeru svetujemo vodstvu podjetij in obratnim menzam, kar priporoča tudi profesor dr. Miroslav Radovanovič, vodja službe higiene prehrane za Jugoslavijo: za obrok naj bo pripravljen več jedi, tako da si delavci lahko izbirajo in kombinirajo prehrano tako in v taki meri, kot mu narekuje lastni instinkt po nadomestilu izgubljene energije. Če bi želeli natančno nadomestiti vsakemu delavcu izgubljeno energijo, bi morali izmeriti izgubo energije posameznemu delavcu, prav tako pa bi morali izračunati energetske vrednosti zaužite hrane tudi izven delovnega mesta. Na sedanji stopnji razvoja higiene prehrane in energetike lahko določamo kalorijske potrebe v posameznih primerih, ne moremo pa primera posplošiti.

Pomen mleka v industriji

Zaradi mnogih dilem in napačnih mnenj, ki jih imajo ljudje o mleku, je potrebno opisati glavne značilnosti mleka, ki so pomembne za industrijskega delavca.

Mleko je predvsem energetska sredstvo, ki združuje vse metabolne snovi, ki so sposobne vzdrževati pri življenju in rasti novorojene. Mleko je energetska snov za odraslega, ker združuje v sebi masti, beljakovine, ogljikove hidrate, vitamine, minerale ter zaščitne ali imunske snovi, ki jih je pridobila mati s tem, ko je prebolela nalezljive bolezni. Vemo pa, da je mleko samo kot energetska sredstvo za obstoj premalo, da so nam potrebna še druga živila.

Niso daleč časi, ko podjetja niso imela družbene prehrane, ni bilo menz in ni bilo regresov za prehrano delavcev. Sami po svoji možnosti so prinašali malico v podjetja. Težki fizični delavci in delavci v zaprašenih in zadimljenih obratih so se borili za mleko, ki jim je služilo kot energetska sredstvo in kot nadomestek za izgubljeno tekočino. Ker so mleko dobivali predvsem delavci v obratih z izredno težkimi ekološkimi pogoji — prah, dimi, pare, škodljivi perosoli poleg vročine in težkega dela, je prevladalo mnenje, da mleko razstrupi škodljivosti v mikroklimi, predvsem naj bi jih varovali pred prahom, dimom, nitrolaki, kislina in pred organskimi topili itd. V tem primeru zdravstvene prosvete ni bilo ali je bila zmotna. Delavci niso bili obveščeni o naslednjih dejstvih:

— prah, plini, pare in vsi aerosoli ne prehajajo direktno po prebavnem traku kot mleko, temveč po dihalnih poteh v pljuča;

— če govorimo o prahu, moramo ločiti organski in anorganski prah, ki je za pljuča zelo nevaren ali pa malo nevaren;

— mleko pri pitju ne ovira dihalnih poti in ne prihaja v pljuča;

— prah, ki ga dovoljuje standard po JUS, niti za pljuča ni nevaren, če je delavec v njem le poln delovni čas;

— prah ne prihaja v želodec, prav tako ne škodljivi hlapi in pare, razen če je posredno vnesen;

— v želodec pridejo le škodljive in strupene tekočine in trde

snovi, ki so namenoma zaužite (samomor) ali pa zaužite po nesreči, v tem primeru dajemo piti ponesrečenemu mleko, da koncentrirane strupene snovi razredčimo in izpiramo želodec. V tem primeru lahko razredčimo zaužite strupe tudi z drugimi tekočinami (npr. raztopina sode bikarbone).

— Mleko v želodcu le razredči zaužitj strup, ne more ga pa »razstrupiti«.

— Mleko ima možnost razstrupitve kot vse druge beljakovine, šele po daljšem času, beljakovine mleka in sploh vse beljakovine se morajo razkrojiti v osnovne beljakovine — aminokisliline, ki jih črevo absorbira, jih pošlje v jetra, ki jih zopet predelajo v take beljakovine, ki služijo svojemu namenu — to je vezava in uničevanje strupov do neke meje, to je tudi ena glavnih funkcij jeter.

— Pomnimo: Mleko celo poveča absorpcijo svinca!

— Zaužito mleko oz. njegove beljakovine bodo mogle vezati strupe šele po mnogih urah po zaužitju.

— Kadar govorimo o prahu, plinih, parah in škodljivih aerosolih, mislimo vedno na zastrupljenje krvi prek pljuč in na poklicna obolenja pljuč, ki jih z mlekom ne moremo preprečiti.

— Osnovna zaščita delavca v škodljivi atmosferi je ta, da zaščitimo najprej nevarne vire škodljivosti (stroje) z avtomatizacijo, hermetizacijo ter segregacijo in podobnim.

— Mleko kot energetska sredstvo dajemo tistim delavcem, ki nimajo pokritih energetskih izgub z malico ali kosilom. To so najtežji fizični delavci na prostem ali pa v obratu ali pa tisti, ki delajo v zelo vročih obratih — vsi tisti, ki se znojijo.

— Velikokrat nadomestila za izgubljeno energijo zaradi kvalitativnih obrovov mleka ni potrebno dati, ker je kalorij v obrokih dovolj. Običajno je večja potreba po nadomeščanju izgubljene tekočine in kloridov. V tem primeru nadomestimo tekočino s čajem, zlasti če smo ga obogatili s kloridi in vitamini, prav tako ali pa še bolje nadomestimo mleko kot tekočino. Spiti je treba toliko, kolikor smo količine izgubili ali preprosto — kadar smo žejni.

— Delavci, ki imajo zelo težko delo, morajo poleg malice, ki je preračunana na potrebe za lahka dela, dobiti količinski dodatek, npr. mleka.

— Tisti, ki imajo premalo žledne kisline, mleka ne morejo piti in jim ga tudi odsvetujemo. V tem primeru naj taki delavci dobijo namesto mleka druga živila v količinah, ki kalorije ustrezajo višini kalorij mleka (jajca, sir, meso, salama ...).

— Ko govorimo o teži dela, o izgubi fizične sile in nadomestku kalorij, imejmo pred očmi tudi dejstva, da se težja dela na nekaterih delovnih mestih z avtomatizacijo bistveno spreminjajo, po tradiciji pa še vedno štejejo te poklice med najtežja dela kot takrat, ko je bilo delo navezano izključno na človeško živo fizično silo.

dr. Pogačar

Pravilno in lepo — razumljivo in preprosto

V razmišljanju, kako priti do večjega kroga dopisnikov našega glasila, smo prišli do osnovnega spoznanja, zakaj se naši delavci težko odločijo pisati za širši krog bralcev. Osnovna zavora je občutek slabega poznavanja slovenskega jezika in njegove slovnice. Ta ovira prepreči marsikomu, ki bi se sicer odločil priobčiti članek, prvi korak.

S tem sestavkom bi vas radi spodbudili, da bi se vendarle odločili in postali sodelavci svojega glasila. Marsikdo ima nehote pred tiskano besedo neko strahospoštovanje, ki se oblikuje v prepričanje, da tisti, ki pišejo za časopis, pač vedno obvladujejo jezik in snov, o kateri pišejo — brezhibno. Temu pa še zdaleč ni tako. Celo v dnevnem časopisju, kjer objavljajo svoje članke poklicni novinarji, lahko že pisanja nevjajen bralec zasledi mnogo napak. To sicer še ne pomeni, da lahko take napake brez kritike prezremo, vsekakor pa so dosti manj »hude«, če prihajajo izpod peresa nekoga, ki pisanja ni vsakodnevno vajen. Za spodbudo in »korajžo« bomo danes nanizali v tem sestavku neka bistvenih prvin, ki jih naj časopisni sestavki vsebujejo.

1. Preden se pisanja sploh lotimo, moramo vedeti, ali bomo pisali leposlovni sestavek, repor-

tažo, »portret«, strokovno razlago nečesa, družbenopolitično sporočilo.

Ni namreč vseeno, ali pišemo o nedeljskem izletu, gledališki predstavi ali o novem tkalskem stroju.

Kadar je sestavek leposlovnega narave, takrat se lahko naša besedna domišljija v polni meri razživi. Lahko si izbiramo slog in »maniro« pisanja. Kadar pa gre za strokovni sestavek, takrat je leporečje odveč. Pri slednjem je tudi pomembno, da je sestavek — kolikor le mogoče — ekzakten. Ne smemo pa si privoščiti široke izbire izrazoslovja, saj v tem primeru želimo bralca seznaniti o prav določenem strokovnem problemu. Torej se bomo uklonili jezikovnim potrebam teme, ki jo obravnavamo. S tem se bomo odrekli vseh nepotrebnih okraskov in bomo — četudi na škodo lepega stila — strokovne besede ponavljali ter delali kratke stavke. Uporabljali bomo slovenske izraze, ki so na razpolago, kadar pa slovenščina za določen tehnični predmet ali tehnološki proces nima lastnega izraza, bomo uporabili ustrezno tučko.

2. Značilnosti dobrih strokovnih sestavkov so:

a) velika pogostost terminov (profesionalizmov),

b) nepester slovar z večkratnim ponavljanjem posameznih besed,

c) prevladovanje samostalniškega izražanja nad glagolskim,

d) nevtralnost jezikovnih sredstev (kar pomeni odsotnost vsakršne čustvenosti v rabi besed in skladnji).

Kar je v umetnostnem (leposlovnem) besedilu ne le lepo in prijetno, ampak štejemo za izraz avtorjeve umetniške moči, je v strokovnem besedilu nefunkcionalno in zavajajoče.

Potreba strokovnega izražanja po besedah, ki pomenijo dejanja, učinek dejanj, posamezna dejstva in pojme, se kaže v velikem številu samostalnikov, kar seveda daje besedilu svojstven pečat statičnosti.

Znani metodolog neliterarnega pisanja James M. McCrimmon venomer poudarja učinkovitost stavkov.

3. Značilnosti učinkovitih stavkov so naslednje:

enotnost, ekonomičnost, poudarek in raznolikost.

Dr. Silva Trdina, strokovnjak za področje »besedne umetnosti«, poudarja naslednje lastnosti znanstvenega oziroma strokovnega sloga: obvladanje snovi, točno izražanje ter logično razporejanje misli.

Naj za naše bralce navedemo le nekaj primerov ustreznega in neustreznega pisanja glede na McCrimmonovo definicijo značilnosti sestave učinkovitih stavkov, kot jih je priredil v svojem sestavku za seminar »O pripravi informacij v delegatskem sistemu« dr. Dimitrij Rupel.

ENOTNOST

Če bi želeli izpovedati misel, da je sociološko raziskovanje umetnosti utemeljeno, ker je umetnostna produkcija vedno povezana z družbenimi procesi, bi se pravilno izrazili takole:

»Umetnost je vedno povezana z družbenimi procesi, zato je sociološka analiza umetnosti utemeljena.«

Napačno ali pomanjkljivo pa je ta misel izpovedana takole:

1. »Sociološka analiza umetnosti je utemeljena«. (To je le del misli — iz stavka ni razvidno, zakaj je analiza utemeljena).

2. »Umetnost je vedno povezana z družbenimi procesi. Sociološka analiza umetnosti je utemeljena«. (Oba dela misli nista združena, kot bi bilo potrebno za izraženo misel).

EKONOMIČNOST

Tu gre (dr. Silva Trdina) za to, da z malo besedami veliko povemo. Napačno: Vem, kdo je starejši in kdo je mlajši.

Pravilno: Vem, kdo je starejši.

POUDAREK

Poudarjanje uravnavamo z besednim redom, rangiranjem in načinom. Stavčni poudarek uravnavamo s čisto besedo, ki nosi misel stavka. Če je misel vsebovana v samem stavku, govorimo o neodvisnem stavčnem poudarku. Ta običajno stoji proti koncu ali prav na koncu stavka, ker ga morajo pred njim stoječe besede toliko pojasniti, da ga naredijo umljivega.

Napačno: Ugotovili so kritičen gospodarski položaj in odpustili veliko število delavcev, ko so se o tem sporazumeli na sestanku delavskega sveta.

Pravilno: Ugotovili so kritičen gospodarski položaj, in ko so se o tem sporazumeli na sestanku delavskega sveta, so odpustili veliko število delavcev.

Poudarek je na odpustu delavcev, česar pa v prvem od gornjih dveh stavkov ne razberemo.

Pri stavkih, kjer govorimo o enem problemu z nekaj različnimi podatki, imamo večinoma opravka s priredji in podredji. Zelo pomembno je, kako jih rangiramo — saj se jim z različnim razvrščanjem spreminja tudi pomen.

Primer priredja: Doma so bili skoraj vsi alkoholiki, potem je prišel še v slabo družbo in kmalu je postal razvpit nasilnež.

V gornjem primeru imajo vsi podatki enako težo.

Primer podredja: Ker so bili doma skoraj vsi alkoholiki in ker je potem prišel še v slabo družbo, je kmalu postal razvpit nasilnež.

V tem drugem primeru je poudarek na dejstvu, da je mož postal nasilnež.

Zelo pomembna je tudi logičnost.

Oglejmo si primera:

Delavec je napisal članek, ko je dobil primeren honorar. (napačno!)

Delavec je dobil primeren honorar, ko je napisal članek. (pravilno!)

V pisanju se mnogokrat radi izogibamo osebkom in jih nadomeščamo z »nedoločnostmi«.

»Rečeno je bilo« ..., »zahteva se« ..., »poudarjeno je bilo« ... S takim načinom razosebimo vsebin besedila.

Morali bi reči: »Bil je utrujen, zato je delo opravil le na pol«, in ne »Bil je utrujen, zato je bilo delo opravljeno le na pol«.

(Nadaljevanje prihodnjič)

KULTURA

Stoletnica rojstva poeta, ki je vedel svoj dolg

Beseda je seveda o Otonu Župančiču, velikem slovenskem pesniku, dramaturgu in odličnemu poznavalcu slovenskega jezika.

Rodil se je v Vinici, v Beli krajini, 23. 1. 1878. Gimnazijo je obiskoval v Novem mestu ter Ljubljani, na filozofski fakulteti na Dunaju je absolviral na oddelku zgodovine in zemljepisa. Leta 1903 je postal gimnazijski suplent v Ljubljani, 1905. leta ga najdemo v Parizu, od 1908—1909. leta kot hišnega učitelja v plemiški družini v Würtembergu in od 1911. do 1912. kot dramaturga deželnega gledališča v Ljubljani. Zatem je bil postavljen za mestnega arhivarja in še kasneje za urednika »Slovana« ter med leti 1917 in 1919 za urednika »Ljubljanskega zvonca«.

Od leta 1920 je Župančič zopet dramaturg v Narodnem gledališču v Ljubljani in ostane tu vse do vojne. Leta 1939 pa postane še član Slovenske akademije znanosti in umetnosti.

Toliko na kratko o Župančičevi »službeni« življenjski poti. Na področju umetniškega ustvarjanja zaznamuje Župančič začetek druge svetovne vojne z znamenito pesmijo »Pojte za meno«, ki smo jo prav gotovo že

vsi tolikokrat slišali na različnih šolskih proslavah.

V drugem letu vojne je dobil Župančič poziv Osvoobodilne fronte, naj pride na osvobodeno ozemlje, pa se zaradi takratne močne italijanske ofenzive in boleznih ni mogel odzvati.

Na skupščini delegatov slovenskega naroda v Kočevju (od 1. do 3. 10. 1943) je bil Oton Župančič izbran v plenum OF pod ilegalnim imenom Anton Pesnik. Maja 1945 je Župančič v imenu prebivalcev pozdravil prihod slovenske vlade v Ljubljano.

Že kot gimnazijec je začel pisati pesmi in jih objavljati v takratnih časopisih. Njegovo začetno poezijo navdihuje narodna slovenska, hrvaška, srbska in kasneje ukrajinska poezija. Navdihuje ga tudi poezija sovjetskega pesnika Ševčenka.

Odločilnega pomena za Župančičevo pesništvo je bilo srečanje z Ivanom Cankarjem in kasneje v dijaškem literarnem klubu »Zadruga« z Josipom Murnom, Aleksandrovim in Dragotinom Kettejem. Po prihodu na Dunaj je Župančiča privlačila tamkajšnja pisana literarna družina. Tam se je tudi spoznal s sodobnimi evropskimi literarnimi to-

kovi. Zlasti z dekadenco, impresionizmom in simbolizmom. Na Dunaju nastanejo tudi pesmi za pesnikovo prvo pesniško zbirko »Čaša opojnosti«.

Že v drugi pesniški zbirki pod naslovom »Čez plan« se pokaže Župančičeva samostojna, močna pesniška osebnost. Zbirka izžareva vero v življenje, nadvlado zdravega človeškega duha nad mračnimi silami usode in, kakor je pripomnil Cankar »to je izpoved generaciji«. V tej zbirki izpričuje pesnik suvereno obvladovanje slovenskega jezika, njegove melodičnosti in rabe stilno-kompozicijskih sredstev.

Leta 1908 je izšla tretja Župančičeva pesniška zbirka pod naslovom »Samogovori«. Tudi v pesmih te zbirke odraža poet odnos do sveta, domovine, pesnikov odnos do obojega in obratno. Steber te zbirke in pravzaprav vsega kar je Župančič spenil na to temo je monumentalna poema »Duma« — katere prolog je tako dobro znana pesem »Z vlakom«.

Oton Župančič pa poleg imenitne poezije vedno znova prese- neča z briljantnimi prevodi klasi- kov svetovne literature, z nežni- mi pesmimi za otroke, katerih marsikatera je že skoraj narod- dela. Delo v gledališču je tudi zapustilo pesnikovo sled. Lahko bi še in še naštevali pa bodi do- volj za to pot.

Ta zapis je dosegel svoj namen, če vas je opomnil na našega velikega literata, da boste kdaj posegli po njegovih delih in ga »privlekli izpod korenin« kot se nam je dogajalo lani, ko smo ob Cankarjevem letu na novo odkrivali Cankarja.

B. Ž. J.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

O ZDRUŽEVANJU TOZD V DO »DEKORATIVNA« TOVARNA DEKORATIVNIH TKANIN LJUBLJANA CELOVŠKA 280, n. sol. o.

ad 1/1978

Na podlagi 105. člena Ustave SFRJ in 372. člena Zakona o združenem delu, so delavci:

— TOZD »SUROVA TKANINA«, Ljubljana, Celovška 280, n. sol. o., na referendumu dne 27. 12. 1977

— TOZD »GOTOVA TKANINA«, Ljubljana, Celovška 280, n. sol. o., na referendumu dne 27. 12. 1977

— TOZD »ENERGETIK AIN VZDRŽEVANJE«, Ljubljana, Celovška 280, n. sol. o., na referendumu dne 27. 12. 1977 in

— TOZD »PREDILNICA«, Laško Podšmihel 1, n. sol. o., na referendumu dne 27. 12. 1977

sprejeli sklep, da zaradi skupnih koristi združijo svoje delo in sredstva družbene produkcije in da sklenejo

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O ZDRUŽEVANJU TOZD V DO »DEKORATIVNA« TOVARNA DEKORATIVNIH TKANIN LJUBLJANA Celovška 280, n. sol. o.

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

S tem sporazumom delavci temeljne organizacije urejajo skupne interese v delu in poslovanju, medsebojne odnose v združevanju dela in sredstev, odnose v razpolaganju skupnega prihodka, uresničevanju samoupravnih pravic v delovni organizaciji in ostala vprašanja skladno z zakonom.

Člen 2

Delavci temeljnih organizacij se združujejo v delovno organizacijo, zaradi skupnih koristi, posebej zaradi uspešnejšega poslovanja temeljnih organizacij in delovne organizacije kot celote, uresničevanja skupnega prihodka, skupnega nastopanja na tržišču, opravljanja poslov skupnega pomena, združevanja v širše oblike združenega dela in zaradi drugih skupnih koristi.

V uresničevanju medsebojnih odnosov iz združevanja, delavci v temeljnih organizacijah upravljajo z delovnimi sredstvi družbene produkcije. Ravnali bodo kot dober samoupravljalec in pri tem skrbeli, da uresničujejo svoje interese in koristi vseh delavcev temeljne organizacije in delavcev delovne skupnosti skupnih služb.

Člen 3

Ostala medsebojna razmerja, ki niso zajeta v tem sporazumu, bodo določena v statutu delovne organizacije in drugih skupnih samoupravnih aktih, v skladu z določili tega sporazuma.

TO bodo uskladile določbe svojih samoupravnih aktov z določili tega sporazuma in z določili ostalih skupnih samoupravnih aktov.

II. FIRMA IN SEDEŽ DELOVNE ORGANIZACIJE

Člen 4

Firma delovne organizacije »Dekorativna«, tovarna dekorativnih tkanin, Ljubljana, Celovška 280, n. sol. o.

Skrajšana firma je »Dekorativna«, Ljubljana, n. sol. o.

Sedež delovne organizacije v Ljubljani, Celovška 280.

Člen 5

Delavci temeljnih organizacij združenega dela lahko odločijo, da se spremenita firma in sedež delovne organizacije.

O spremembi firme in sedeža delovne organizacije odloča DS delovne organizacije, s soglasjem vseh temeljnih organizacij na način, ki je določen v statutu delovne organizacije.

Člen 6

Pečat delovne organizacije ima besedilo: »Dekorativna«, tovarna dekorativnih tkanin, Ljubljana, Celovška 280, n. sol. o.

Člen 7

Varstvena značka delovne organizacije je črka »D« oranžne barve.

III. ZASTOPANJE IN PREDSTAVLJANJE DELOVNE ORGANIZACIJE

Člen 8

Delovno organizacijo zastopa in predstavlja individualni poslovodni organ delovne organizacije, in sicer v okviru pooblastil določenih s tem sporazumom.

Člen 9

Individualni poslovodni organ lahko da splošno ali pa posebno pooblastilo tudi drugim delavcem.

Vsebino in obseg pooblastila določi individualni poslovodni organ v okviru s tem sporazumom določenih pooblastil.

Člen 10

Individualni poslovodni organ delovne organizacije je pooblaščen, da v imenu delovne organizacije, v okviru njene dejavnosti in mejah svojih pooblastil, sklepa pogodbe in opravlja druga pravna dejanja, kot tudi da zastopa delovno organizacijo pred sodišči in drugimi organi.

IV. POSLOVNI PREDMET DELOVNE ORGANIZACIJE IN GLAVNE DEJAVNOSTI TEMELJNIH ORGANIZACIJ

Člen 11

Poslovni predmet delovne organizacije sestavljajo glavne dejavnosti vseh temeljnih organizacij v sestavi delovne organizacije in naslednje dejavnosti:

— nakup surovin in reprodukcijskega materiala za temeljne organizacije;

— prodaja vseh izdelkov in storitev temeljnih organizacij, razen maloprodaje;

— opravljanje zunanjetrgovinskega poslovanja z uvozom in izvozom za lastne potrebe;

— atestiranje uvozno tekstilnih izdelkov za lastne potrebe v smislu določil odredbe o testiranju uvoznih tekstilnih izdelkov (Ur. l. SFRJ, št. 13/71), in sicer: preja in sukanec vseh vrst, sestav in navojev.

Člen 12

O spremembi dejavnosti DO odločajo sporazumno vse temeljne organizacije.

Člen 13

Temeljne organizacije so družbeno pravne osebe s pravicami, obveznostmi in odgovornostmi, ki jih imajo po ustavi, zakonu in samoupravnem sporazumu o združitvi oziroma po aktu o ustanovitvi.

V. GLAVNE DEJAVNOSTI TEMELJNIH ORGANIZACIJ

Člen 14

»PREDILNICA«, Laško, n. sol. o.

- regeneracija, predenje mikane, polčesane in česane preje;
- previjanje, sukanje, barvanje;
- prodaja prostih zmogljivosti tretjim osebam.

»SUROVA TKANINA« — Ljubljana, n. sol. o.

- previjanje, sukanje, snovanje, navijanje preje;
- barvanje, beljenje, fiksiranje, sušenje preje;
- tkanje žakardskih tkanin, listnih tkanin, epinglejev in plišev;
- pletenje;
- prodaja prostih zmogljivosti tretjim osebam.

»GOTOVA TKANINA«, Ljubljana, n. sol. o.

- barvanje tkanin;
- apretiranje, sušenje, raztezanje, likanje, raztepanje, striženje, dessiniranje ter vsa dokončna obdelava tkanin;
- popraviljanje tkanin, konfencioniranje tkanin;
- izdelovanje ročnih tkanin;
- dodelava surovin tkanin in pletenin;
- maloprodaja gotovega blaga, prodaja vseh prostih zmogljivosti tretjim osebam.

»VZDRŽEVANJE IN ENERGETIKA«, Ljubljana, n. sol. o.

- opravlja vzdrževalna, remontna in adaptacijska dela;
- preskrbuje vso potrebno energijo;
- opravlja investicijsko dejavnost v okviru planov, delovne organizacije in v skladu z zmogljivostmi, s katerimi razpolaga;
- prodaja proste zmogljivosti tretjim osebam.

Člen 15

Posamezna temeljna organizacija lahko spremeni svojo dejavnost, če za to izpolnjuje določene pogoje in če so druge temeljne organizacije soglasne.

Sprememba dejavnosti posamezne temeljne organizacije in delovne organizacije se lahko izvrši samo, če je to v skladu s plani dela in razvoja temeljnih organizacij in delovne organizacije kot celote.

VI. DEJAVNOST DELOVNE SKUPNOSTI SKUPNIH SLUŽB

Člen 16

Dela in zadeve skupnega pomena, ki so jih poverile in zato združile svoja sredstva temeljne organizacije v sestavi delovne organizacije, opravlja delovna skupnost skupnih služb, ki ima naslednje službe:

- služba za kadrovske in splošne zadeve;
- tehnična služba;
- nabavna služba;
- prodajna služba;
- razvojna služba;
- gospodarsko finančna služba;
- služba za elektronsko obdelavo podatkov;
- služba za kontrolo kakovosti.

Glede na to se bodo v DO skupno opravljala naslednja dela in dejavnosti:

- kadrovske splošne;
- tehnične;
- komercialne;
- razvojne;

- gospodarsko finančno;
- elektronska obdelava podatkov;
- kontrola kakovosti blaga.

Člen 17

Delovna skupnost skupnih služb zastopa in predstavlja individualni poslovodni organ.

Člen 18

Delavci TO in delavci delovne skupnosti skupnih služb sklenejo poseben samoupravni sporazum o medsebojnih odnosih med temeljnimi organizacijami in delovno skupnostjo skupnih služb.

— katera dela in v kakšnem obsegu in rokih bo opravljala delovna skupnost skupnih služb za posamezno TO;

— vsebino in način sprejemanja letnega programa dela delovne skupnosti za posamezno temeljno organizacijo in organe delovne organizacije;

— način zagotovitve sredstev za delo delavcev delovne skupnosti skupnih služb in odločanje o uporabi teh sredstev;

— osnove in merila za določanje sredstev za osebne dohodke in za skupno porabo delavcev skupnih služb;

— način reševanja sporov iz medsebojnih razmerij.

Člen 19

Delovna skupnost skupnih služb bo v skladu s tem sporazumom in sporazumom iz prejšnjega člena sprejela svoj statut, v katerem bo določila oblike upravljanja in sprejela samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v delovni skupnosti.

VII. POOBLASTILA DELOVNE ORGANIZACIJE IN TEMELJNIH ORGANIZACIJ V PRAVNEM PROMETU TER ODGOVORNOSTI

Člen 20

TO pooblašča delovno organizacijo, da zanje sklepa pogodbe in opravlja druge pravne posle v pravnem prometu s tretjimi, razen sklepanja pogodb o prodaji blaga na drobno, ki jih sklepa temeljna organizacija »Gotova tkanina«, Ljubljana, Celovška 280.

Člen 21

Temeljne organizacije odgovarjajo za obveznosti, ki jih je sprejela delovna organizacija solidarno z vsemi svojimi sredstvi.

Člen 22

Za svoje obveznosti odgovarja vsaka temeljna organizacija z vsemi svojimi sredstvi. Za obveznosti ostalih temeljnih organizacij odgovarja vsaka temeljna organizacija solidarno z vsemi svojimi sredstvi.

Člen 23

Temeljna organizacija, ki je na podlagi solidarne odgovornosti plačala obveznosti za drugo temeljno organizacijo sme zahtevati povračilo od temeljne organizacije, za katero je obveznost nastala.

V primeru, da temeljna organizacija, ki je plačala obveznosti iz prejšnjega odstavka tega člena, ni dobila povračila, sme zahtevati od ostalih temeljnih organizacij, da ji povrnejo del plačila sorazmerno z ustvarjenim dohodkom.

Člen 24

Če v uresničevanju del in nalog iz skupnega poslovanja temeljna organizacija ravna nevestno, ne spoštuje določil samoupravnih splošnih aktov in s tem povzroči škodo ostalim temeljnim organizacijam je dolžna, da to škodo nadoknadi.

Člen 25

Pri sprejemanju sklepov iz medsebojnega poslovanja kot tudi sklepov iz poslovanja z drugimi temeljnimi organizacijami, se ne smejo oškodovati koristi in samostojnosti posameznih temeljnih organizacij.

Individualni poslovodni organ delovne organizacije je dolžan skrbeti, da se izvajajo sklepi iz skupnega poslovanja in je pri tem dolžan ustaviti vse akte, ki so v nasprotju s skupnimi dogovori iz uresničevanja tega poslovanja.

VIII. ZDRUŽEVANJE DELA IN SREDSTEV TER NJIHOV NAMEN

Člen 26

Da bi uresničili skupne interese pri delu, pri doseganju skupno postavljenih ciljev z realizacijo srednjeročnih in letnih programov in pri pridobivanju dohodka, delavci vseh temeljnih organizacij v okviru delovne organizacije »Dekorativna«, združujejo svoje delo in sredstva.

Delavci v temeljnih organizacijah so se odločili za združevanje del in sredstev v okviru delovne organizacije iz naslednjih razlogov:

— zaradi skupnega enotnega planiranja razvoja delovne organizacije;

— zaradi povečanja skupnega prihodka in dohodka na podlagi večje učinkovitosti dela, ki se doseže s skupno raziskavo trga, skupno nabavno in prodajno službo, s poenoteno kadrovsko politiko, skupno knjigovodsko in finančno službo, s skupno razvojno službo, skupno tehnično-plansko-analitsko službo in skupnim uvajanjem boljše tehnologije in organizacije dela;

— zaradi velike medsebojne odvisnosti pri raziskavi trga, pridobivanju surovin in tehnoloških obdelav;

— zaradi skupnih ciljev, ki jih je mogoče doseči na osnovi samoupravnega sporazuma o osnovah plana pri skupnem poslovanju in pridobivanju dohodka;

— zaradi določanja skupnih osnov in meril za razporejanje dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke;

— zaradi skupnega prevzemanja rizikov;

— zaradi zagotavljanja ekonomske trdnosti in socialne varnosti vseh zaposlenih v vseh temeljnih organizacijah.

Dohodek temeljne organizacije je osnova, ki pogojuje možnosti za združevanje dela in sredstev med temeljnimi organizacijami v okviru delovne organizacije, v bankah, zbornicah in drugih družbenopolitičnih skupnostih, kjer temeljne organizacije prek svoje delovne organizacije združujejo delo in sredstva.

Člen 27

Delavci uresničujejo skupne interese in cilje z združevanjem sredstev in skupnim vlaganjem za uresničevanje skupnih programov dela in razvoja. Združevanje sredstev se izvaja na podlagi interesa temeljnih organizacij, njihove enakopravnosti in drugih načel v skladu z zakonom.

Člen 28

Združevanje sredstev za investicijska vlaganja

Temeljne organizacije združenega dela združujejo sredstva za investicije na podlagi tega sporazuma. Temeljne organizacije združujejo sredstva:

1. iz naslova prostih sredstev svojega poslovnega sklada,

2. sredstva se vlagajo na osnovi prioritete za DO in posamezno temeljno organizacijo, ki jo opredeljuje razvojni program ter določa investicijski program v okviru temeljnega letnega plana,

3. sredstva, ki jih temeljne organizacije za realizacijo investicijskih programov združujejo, so združena na principu združenih sredstev temeljnih organizacij brez obveznosti vračila.

Člen 29

Za investicijska vlaganja pa temeljne organizacije lahko združujejo v okviru DO sredstva še:

— na osnovi kreditno pogodbenih odnosov iz svojih lastnih prostih sredstev;

— na osnovi kreditno pogodbenih odnosov iz sredstev, pridobljenih iz kreditov poslovnih bank, drugih temeljnih organizacij, DO in drugih virov;

— za združevanje sredstev po tem členu se o konkretnih pogojih med temeljnimi organizacijami sklene pogodba.

Člen 30

Delavcem temeljnih organizacij se mora omogočiti vpogled v stanje in izkoriščanje združenih sredstev, ne glede na namen teh sredstev in oblike združevanja.

Z združevanjem sredstev se ne smejo odtujevati sredstva od delavcev temeljnih organizacij. Kadar poslovni proces delovne organizacije zahteva prenos določenih poslovnih sredstev iz ene temeljne organizacije v drugo temeljno organizacijo, se lahko ta prenos opravi le na osnovi sklepa samoupravnega organa. Kadar temeljna organizacija za izvajanje svojih poslovnih funkcij ne potrebuje določenega osnovnega sredstva, ga lahko odproda le s predhodnim soglasjem vseh temeljnih organizacij v okviru delovne organizacije.

Člen 31

Združevanje rezervnih sredstev

Temeljne organizacije oblikujejo in porabljajo sredstva rezerv na nivoju temeljne organizacije na osnovi zakonskih določil.

Člen 32

Temeljne organizacije pa lahko na osnovi tega sporazuma v naštetih primerih tudi združujejo sredstva rezervnega sklada za namene:

1. kadar temeljna organizacija ugotovi po ZR izgubo in te izgube z lastnim rezervnim skladom ne more pokriti. V tem primeru se sredstva združijo po načelu n. sol. o.,

2. kadar temeljna organizacija ob izplačilu OD na žiro računu nima dovolj sredstev,

3. kadar temeljna organizacija na žiro računu nima dovolj sredstev za pokritje obveznosti po določenih zakona o združenem delu med uporabniki družbenih sredstev.

V primeru združevanja pod točko 2. in 3. tega člena se uporabljajo zakonska določila.

Člen 33

Za čas združevanja sredstev rezervnega sklada med temeljnimi organizacijami v okviru DO ne obračunavajo obresti.

Člen 34

Združevanje sredstev skupne porabe

Temeljna organizacija oblikuje sklad skupne porabe iz čistega dohodka temeljnih organizacij in iz obresti posojenih sredstev sklada skupne porabe.

Člen 35

Temeljna organizacija najprej iz sredstev sklada skupne porabe pokrije vse obveznosti do delavcev po osnovah in merilih samoupravnega sporazuma za delitev sredstev za osebne dohodke in dela sredstev skupne porabe za osebno porabo, upoštevajoč temeljni letni plan. Sredstva za stanovanjsko gradnjo po temeljnih organizacijah se združujejo v okviru delovne organizacije za realizacijo srednjeročnega programa in letnega načrta stanovanjske gradnje. Sredstva združena za ta namen so združena brez obveznosti vračila. Če temeljna organizacija ne razpolaga s potrebno višino sredstev sklada skupne porabe za pokritje svojih obveznosti do delavcev po samoupravnem sporazumu za delitev sredstev za osebne dohodke in dela sredstev skupne porabe za osebno porabo, lahko pridobi ta sredstva pri drugi temeljni organizaciji v okviru delovne organizacije s kreditom.

Člen 36

Zaradi specifičnih pogojev zaposlovanja in stanovanjske politike v dislocirani temeljni organizaciji v okviru delovne organizacije pa ta temeljna organizacija praviloma ne združuje sredstev za stanovanjsko gradnjo, temveč realizira svoj samostojni program. Če ima dislocirana temeljna organizacija po realizaciji svojega programa še prosta sredstva, jih lahko začasno kot kredit združi v okviru delovne organizacije.

Člen 37

TO se o osnovah in merilih formiranja in porabe dogovarjajo s samoupravnim sporazumom o oblikovanju in uporabi sklada skupne porabe.

Združevanje sredstev poslovnega sklada

Delavci temeljnih organizacij združujejo delo in sredstva z namenom, da dosežejo skupne poslovne cilje, ki so opredeljeni v srednjeročnem in letnem planu, ter da se ustvarjajo sredstva za razširitev materialne osnove dela.

Člen 38

Vsa sredstva poslovnega sklada temeljne organizacije so evidentirana pri temeljnih organizacijah kot neodtujljiva sredstva delavcev temeljnih organizacij.

Člen 39

Temeljna organizacija poravnava vse obveznosti do družbene skupnosti in do delavcev na nivoju temeljnih organizacij iz svojih sredstev in iz svojega žiro računa. Za obveznosti iz skupnega poslovanja pa združuje prosta poslovna sredstva na nivoju delovne organizacije, za financiranje nabavne in prodajne funkcije.

Člen 40

Za financiranje skupnih poslovnih funkcij in za pridobivanje dodatnih sredstev, pooblašajo temeljne organizacije delovno organizacijo, da za njihove potrebe in za njihov račun pridobiva dodatna sredstva. Temeljne organizacije pooblašajo delovno organizacijo, da v njihovem imenu in za njihov račun pristopa k drugim asociacijam združenega dela, družbenopolitičnim skupnostim, združenjem in poslovnim skupnostim. Za vsak primer pristopanja in združevanja sredstev v okviru gornjih asociacij sklepajo temeljne organizacije posebej. Dislocirane temeljne organizacije se združujejo v gornje asociacije po teritorialnem principu.

IX. ODNOSI PRI PRIDOBIVANJU IN RAZPOREJANJU DOHODKA IN ČISTEGA DOHODKA

Člen 41

Na osnovi pravice dela z družbenimi sredstvi, pridobivajo delavci temeljne organizacije dohodek glede na doseženo produktivnost svojega dela, glede na rezultate upravljanja in gospodarjenja s produktivnimi sredstvi, ki so družbena lastnina in glede na uspehe pri prilagajanju proizvodnje tržnim potrebam in drugimi samoupravno dogovorjenimi pogoji za delo.

Člen 42

Delavci pridobivajo dohodek temeljne organizacije iz celotnega prihodka, katerega ta ustvari:

1. S prodajo proizvodov in storitev na domačem in zunanjem trgu (eksterna realizacija).
2. S prodajo proizvodov in storitev v okviru delovne organizacije (interna realizacija).
3. Z udeležbo pri skupaj ustvarjenem prihodku in dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev.
4. Z regresom, premijo, dotacijo ali na drugi podlagi, določeni z zakonom, samoupravnim sporazumom ali pogodbo.

S samoupravnim sporazumom o pridobivanju celotnega prihodka, dohodka in čistega dohodka ter o razporejanju dohodka in čistega dohodka, se podrobneje temeljne organizacije dogovorijo o osnovah in merilih pridobivanja in razporejanja.

X. RAZPOREJANJE DOHODKA IN ČISTEGA DOHODKA

Člen 43

Delavci v temeljnih organizacijah razpolagajo v celoti z ustvarjenim dohodkom, v skladu s pravicami, obveznostmi in odgovornostmi. Brez njihovega soglasja ne more nihče uporabljati in razpolagati z dohodkom, ki ga oni ustvarijo.

Dohodek temeljne organizacije se ugotovi, ko se iz celotnega prihodka nadomestijo materialni stroški, stroški amortizacije po minimalnih, z zakonom predpisanih stopnjah odpisov, izvzemši materialne stroške, ki se po določilih zakona obračunavajo v breme sredstev, ki so bila vložena v zaloge.

Člen 44

Z razporejanjem dohodka v temeljni organizaciji zagotovijo delavci materialne pogoje za delo in razvoj temeljne organizacije in delovne organizacije in pogoje za razvoj in izvrševanje družbenih funkcij. Z razporejanjem dohodka delavci omogočijo nenehen porast produktivnosti svojega in celotnega družbenega dela.

Člen 45

Dohodek temeljne organizacije se razporeja za:

1. Obveznosti do temeljnih organizacij, ki opravljajo dejavnosti izobraževanja, znanosti, kulture, zdravstva, socialnega varstva in drugih družbenih dejavnosti, ki pridobivajo dohodek na osnovi svobodne menjave dela in za katere zakon določa, da se poravnajo iz dohodka temeljne organizacije.

2. Obveznosti, s katerimi se zagotavlja socialna varnost delavcev, za katere zakon določa, da se poravnajo iz dohodka temeljne organizacije.

3. Z zakonom določene obveznosti za zadovoljevanje splošnih družbenih potreb.

4. Obveznosti do delovne skupnosti skupnih služb, ki opravlja dela skupnega pomena za temeljne organizacije v okviru delovne organizacije.

5. Izdatke za ohranitev, izboljšanje in varstvo človekovega delovnega in življenjskega okolja, za katere ne določa zakon, da se nadomeščajo kot materialni stroški.

6. Članarine oz. prispevke gospodarskim zbornicam in drugim splošnim združenjem organizacij združenega dela.

7. Izdatke za splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

8. Izdatke za amortizacijo, ki presega znesek obračuna po minimalnih stopnjah odpisa.

9. Denarne kazni za gospodarske prestopke, upravne takse in sodne stroške.

10. Premije za zavarovanje družbenih sredstev.

11. Druge izdatke za izpolnitev z zakonom določenih obveznosti ali obveznosti prevzetih s samoupravnim sporazumom ali pogodbo.

12. Čisti dohodek temeljne organizacije.

Člen 46

Še pred razporeditvijo dohodka na podlagi prejšnjega člena delavci temeljne organizacije ugotavljajo del dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti na tržišču ali izjemnih pogojih gospodarjenja. Tako ugotovljeni dohodek delavci temeljnih organizacij razporedijo in uporabijo le za razširitev materialne osnove združenega dela v temeljni organizaciji.

Člen 47

Delavci v temeljni organizaciji razporejajo čisti dohodek za:

1. Osebne dohodke.
2. Skupno porabo.
3. Izboljšanje in razširjanje materialne osnove dela.
4. Ustvarjanje in obnavljanje rezerv.

Člen 48

Čisti dohodek temeljne organizacije ugotavljamo iz knjigovodskih podatkov po periodičnih obračunih in zaključnem računu. Med letom, po periodičnih obračunih, se izvrši začasna delitev čistega dohodka tako, da se upoštevajo družbeno sprejete norme razvoja družbe kot celote in zagotovi izpolnjevanje ciljev srednjeročnih in letnih programov delovne organizacije. Dokončna delitev čistega dohodka pa se izvrši z zaključnim računom temeljne organizacije.

Člen 49

Delavci temeljnih organizacij razporejajo del čistega dohodka za osebne dohodke in skupno porabo v sorazmerju s prispevkom k ustvarjanju in povečanju dohodka temeljne organizacije, s svojim tekočim živim delom, z uspešnim upravljanjem in uporabo družbenih sredstev ter s svojim in družbenim minulim delom.

XI. UGOTAVLJANJE IN RAZPOREJANJE CELOTNEGA PRIHODKA IN DOHODKA V DELOVNI SKUPNOSTI SKUPNIH SLUŽB

Člen 50

Delavci delovne skupnosti skupnih služb ustvarjajo celotni dohodek na osnovi svobodne menjave dela z delavci temeljnih organizacij v okviru delovne organizacije, za katere opravljajo dela skupnega pomena.

Obseg del ter vrsto opravil in potrebna sredstva za opravljanje teh del, določijo delavci temeljnih organizacij in delavci delovne skupnosti skupnih služb s temeljnim letnim planom za vsako leto.

Člen 51

Dohodek delovne skupnosti je odvisen od prispevka k uspehu in poslovanju, ki ga dosežejo temeljne organizacije, za katere delovna skupnost opravlja naloge skupnega pomena, od vrste, obsega in kakovosti njihovega dela ter od dohodka in rezultatov merjenih na osnovi razvojnih in letnih programov in ciljev.

Člen 52

Delavci v delovni skupnosti imajo pravico do sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v skladu z načelom delitve po delu ter v skladu z osnovami in merili, določenimi v samoupravnem sporazumu med delavci temeljnih organizacij in delovno skupnostjo skupnih služb v okviru delovne organizacije. S tem sporazumom se določijo tudi sredstva za razširitev materialne osnove dela delovne skupnosti skupnih služb v skladu z naravo del te skupnosti.

Člen 53

Vsaka temeljna organizacija in delovna skupnost skupnih služb ima svoje knjigovodstvo. Vsaka temeljna organizacija in delovna skupnost skupnih služb sestavlja svoj zaključni račun in periodični obračun.

Delovna organizacija ob zaključku leta sestavlja zbirno bilanco uspeha in konsolidarno bilanco uspeha.

Člen 54

V okviru delovne skupnosti skupnih služb deluje gospodarsko finačna služba, ki opravlja za vsako temeljno organizacijo ločeno vsa knjigovodska in finančna dela ter ustrezno evidenco, ki so pomembna za delo in odločanje v temeljni organizaciji.

Člen 55

Da bi delavci v temeljni organizaciji ugotavljali celotni prihodek in razpolagali s sredstvi, s katerimi upravljajo in delajo in da bi bil zagotovljen družbeni nadzor nad razpolaganjem lastnine in da se v celoti izvrši plačilni promet v temeljni organizaciji, posluje temeljna organizacija preko svojega žiro računa, katerega odpre pri Službi družbenega knjigovodstva.

Člen 56

Za financiranje izvajanja poslovnih funkcij skupnega pomena, za katere namensko združujejo temeljne organizacije svoja sredstva po osnovah VIII. poglavja tega sporazuma in za ugotavljanje celotnega prihodka in izvrševanje plačilnega prometa, tudi delovna skupnost skupnih služb odpre svoj žiro račun.

Člen 57

Interni plačilni promet medsebojnih obveznosti in terjatev med temeljnimi organizacijami, ki so locirane na sedežu delovne organizacije in med delovno skupnostjo skupnih služb, se izvrši najmanj 1-krat mesečno preko žiro računov temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb.

XII. SPREJEMANJE PLANOV DELOVNE ORGANIZACIJE IN USKLAJEVANJE PLANOV TEMELJNIH ORGANIZACIJ

Člen 58

Na osnovi samoupravnega sporazuma o osnovah srednjeročnega plana se sprejmejo plani temeljnih organizacij in delovne organizacije.

Pri sprejemanju svojih planov morajo temeljne organizacije upoštevati skupne interese pri združevanju dela in sredstev sklada s prevzetimi medsebojnimi obveznostmi.

Člen 59

Temeljne organizacije sprejemajo plane za obdobja, določena z zakonom ali predpisi na podlagi zakona. Temeljne organizacije sprejemajo srednjeročne plane (za obdobje 5 let), letne plane in operativne plane.

Člen 60

Plani temeljnih organizacij in delovne organizacije se sestavljajo tako kot to določajo zakoniti predpisi ter statut delovne organizacije in statuti temeljnih organizacij.

Člen 61

Delavski svet delovne organizacije predlaga cilje, postavlja politiko v prihodnjem obdobju in kontrolira doseganje ciljev delovne organizacije.

Delavski svet temeljnih organizacij v okviru ciljev in politike delovne organizacije sprejemajo in kontrolirajo postavljeni plan temeljnih organizacij.

Člen 62

V samoupravnem sporazumu o osnovah plana ureja tudi področje spreminjanja planov — (rebalans), če se ti ne morejo uresničiti, sprejemanje sklepov za izvrševanje planov in način spremljanja planov.

Člen 63

Ob koncu planskega — srednjeročnega ali letnega obdobja se opravi analiza izpopolnjevanja plana.

Analizo izpolnjevanja planov delovne organizacije opravi delavski svet delovne organizacije, ki mora o svojem stališču seznaniti delavce temeljnih organizacij.

Člen 64

Osnutke letnih planov DO in temeljnih organizacij izdelajo strokovne službe, vršilec dejavnosti pa je tehnična služba v delovni skupnosti skupnih služb.

Osnutek letnega plana temeljne organizacije obravnava delavski svet temeljne organizacije, ki ga predloži v javno obravnavo.

Osnutek letnega plana delovne organizacije najprej obravnavajo delavski sveti temeljnih organizacij, ki ga s svojimi stališči predložijo delavskemu svetu delovne organizacije, ki ga predloži v javno obravnavo.

Javna obravnavo in način sprejemanja letnega plana je predpisan v statutu temeljnih organizacij združenega dela.

Člen 65

Mesečno operativno planiranje pomeni uskladitev prožnosti proizvodnje z mesečnim povpraševanjem.

Sprejemanje operativnih planov je določeno v statutu.

XIII. MEDSEBOJNI POSLOVNI ODNOSI IN DRUGI MEDSEBOJNI ODNOSI

Člen 66

Poslovna razmerja med temeljnimi organizacijami se urejajo tako, da je vsaka temeljna organizacija udeležena v skupnem uspehu v sorazmerju z njenim prispevkom k temu uspehu. Uspeh posamezne temeljne organizacije ne more in ne sme biti dosežen na škodo ostalih temeljnih organizacij.

Medsebojna poslovna razmerja temeljijo na osnovi zakonitih predpisov, programov, planov in cenikov.

Člen 67

Temeljne organizacije so dolžne pri uresničevanju poslovne politike stremeti k čimboljši kvaliteti proizvodov in k racionalnosti proizvodnje.

Člen 68

Temeljne organizacije najprej zadovoljujejo s svojimi proizvodnimi in kadrovskimi zmogljivostmi druge temeljne organizacije v okviru delovne organizacije ter lahko zadovoljujejo potrebe drugih le v pogledu prostih zmogljivosti.

Člen 69

Temeljne organizacije se zavezujejo, da bodo v svojem poslovanju najtesneje sodelovale in spoštovale medsebojne interese in interese delovne organizacije kot celote.

Nedopustno je oviranje temeljne organizacije v poslovanju, zlasti so nedopustni taki pojavi poslovanja, ki nasprotujejo interesu drugih temeljnih organizacij interesu delovne organizacije kot celote.

Člen 70

Temeljne organizacije bodo druga drugi nudile vso možno pomoč zlasti s tem, da bodo v primeru ekonomskih težav nudile druga drugi premestitvene kredite, in sicer pod pogoji, ki ne bodo slabši od pogojev, pod katerimi daje banka takšne kredite ali pa bodo dale v takem primeru druga drugi potrebna sredstva brez obveznosti vračila.

O odobritvi kreditov oziroma dotacij iz prvega odstavka tega člena odločajo pristojni organi prizadetih temeljnih organizacij, njihova medsebojna razmerja, na tej podlagi pa se uredijo s posebnimi pismenimi sporazumi med prizadetimi temeljnimi organizacijami.

XIV. SANACIJA TEMELJNE ORGANIZACIJE

Člen 71

Temeljna organizacija bo sanirala drugo temeljno organizacijo v sestavi delovne organizacije, pri kateri so se stekli zakoniti pogoji za uvedbo sanacijskega postopka.

Člen 72

Temeljna organizacija, ki se sanira mora sprejeti sanacijski program. Temeljna organizacija kot prevzemnik sanacije, mora odločiti o sanacijskem programu temeljne organizacije, ki naj jo sanira v roku 30 dni od dneva, ko je sprejela ta program.

Člen 73

Temeljna organizacija sanira drugo temeljno organizacijo s tem, da odpiše svoje terjatve do nje ali odloči plačilo svojih terjatev oziroma zagotovi potrebna sredstva.

Člen 74

Temeljna organizacija prevzemnik sanacije lahko zahteva od temeljne organizacije, ki jo sanira, da izvede določene ukrepe v svojem poslovanju ali da ugotovi odgovornost delavcev s posebnimi pooblastili TO za nastali položaj; lahko pa sanacijski program tudi zavrne.

Člen 75

Če se temeljna organizacija, ki se sanira ne strinja z odločitvami temeljne organizacije prevzemnikom sanacije iz prejšnjega člena, ima pravico sprožiti v 8 dneh od prejema odločitve spor pred notranjo arbitražo.

Člen 76

Pravice in obveznosti med temeljno organizacijo, ki je prevzela sanacijo druga temeljna organizacija se določijo v pismeni obliki.

XV. SOCIALNA VARNOST

Člen 77

Delavec lahko preide na delo v drugo TO v sestavi iste ali druge delovne organizacije, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, v primeru, ko njegovo delo v TO ni več potrebno zaradi ekonomskih težav, v katere je TO zašla, zaradi tehničnih in tehnoloških izboljšav ali zaradi njene združitve.

V primerih iz prejšnjega odstavka tega člena se sklone delovno razmerje brez objave oglasa oziroma razpisa.

Člen 78

Delavec, ki se po daljši bolezni vrne na delo in ga je po odločitvi zdravniške komisije, oziroma invalida II. in III. kategorije, po odločitvi invalidske komisije, potrebno premestiti k opravljanju ustreznih del in če tega v matični temeljni organizaciji ni, se razporedi na opravljanje ustreznega dela v drugo temeljno organizacijo, skladno z določbami prejšnjega člena.

Člen 79

Delavec je lahko začasno razporejen na delo v drugo temeljno organizacijo, če je to potrebno, da se odpravijo zastoji pri delu.

Člen 80

Če je nosečnico treba zaradi pogojev dela ali zaradi komplikacije v nosečnosti, razporediti k opravljanju drugih del, in če takih del ni v matični temeljni organizaciji, se le-ta razporedi v drugo temeljno organizacijo.

Temeljni organizaciji se sporazumno odločita o prerazporeditvi delavke.

XVI. REŠEVANJE SPOROV IN MEDSEBOJNIH ODNOSOV

Člen 81

Spore, ki izhajajo iz medsebojnih odnosov med temeljnimi organizacijami in delovno organizacijo in delovno skupnostjo skupnih služb, lahko stranke dajo v reševanje notranji arbitraži.

Člen 82

Razsodba arbitraže v konkretnem sporu je dokončna in ima moč izvršilnega naslova.

Stranka lahko zahteva razveljavitev razsodbe s tožbo kot izrednim pravnim sredstvom, iz razlogov, ki so določeni v ZPP.

Člen 83

Na predlog delavskega sveta temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb določi delavski svet delovne organizacije arbitre notranje arbitraže, kot tudi predsednika arbitraže in njegovega namestnika. Arbitraža ima 15 arbitrov.

Člen 84

Arbitražni senat je v konkretnem primeru sestavljen iz treh arbitrov, — od katerih po enega imenujeta stranki v sporu, ta dva arbitra imenujeta predsednika senata. Če arbitra ne dosežeta soglasja, imenuje predsednika senata, predsednik arbitraže.

Člen 85

Arbitražni senat izda razsodbo v skladu s samoupravnimi akti, letnimi plani ter programi dela in razvoja.

Kot subsidiarni pravni vir, lahko arbitražni senat uporabi splošne uzanice.

Člen 86

Podrobnejši postopek za delo arbitraže se določi s posebnim splošnim aktom, kot subsidiarni pravni vir in se uporablja ZPP.

XVII. ORGANI DELOVNE ORGANIZACIJE

Člen 87

Delavci temeljnih organizacij uresničujejo samoupravljanje v delovni organizaciji z osebnim izjavljanjem in preko skupnih organov upravljanja.

Člen 88

Kadar se sklepi o skupnem poslovanju sprejemajo v soglasju z delegacijami temeljnih organizacij, so delegati dolžni zavzemati stališča skladno s smernicami delavcev in organov upravljanja temeljnih organizacij.

O sprejemanju drugih sklepov, ki so pomembni za delovno organizacijo kot celoto se določa z večino glasov vseh delegatov v delavskem svetu delovne organizacije.

Sprejemanje sklepov iz prejšnjega odstavka poteka skladno z določbami tega sporazuma in na način, ki je določen v statutu delovne organizacije.

Člen 89

Zaradi odločanja o skupnih vprašanjih se oblikujejo naslednji organi delovne organizacije:

- Delavski svet OD
- Izvršni organi DS
- Komisija samoupravne delavske kontrole
- Skupna disciplinska komisija
- Konferenca delegacij za zbor združenega dela in za samoupravno interesno skupnost, (izjema je temeljna organizacija »Predilnica«, ki ima svoje delegacije).

Delavci po potrebi lahko določijo še druge organe na nivoju delovne organizacije.

1. Delavski svet delovne organizacije

Člen 90

V delovni organizaciji so delavci dolžni oblikovati DS kot organ, ki upravlja delo in poslovanje.

Člen 91

V DS DO se volijo delegati v sorazmerju s številom delavcev v TO.

Tako DS DO šteje 32 delegatov. V DS delovne organizacije delegirajo:

— TOZD »Surova tkanina«	14 delegatov
— TOZD »Gotova tkanina«	7 delegatov
— TOZD »Vzdrževanje in energetika«	3 delegate
— TOZD »Predilnica« — Laško	5 delegatov
— Delovna skupnost skupnih služb	3 delegate

Člen 92

Delegati DS se volijo neposredno s tajnim glasovanjem za mandatno dobo 2 leti.

Nihče ne more biti več kakor dvakrat zaporedoma izvoljen v DS. V DS ne more biti izvoljen delavec, ki je kot individualni poslovodni organ njemu odgovoren in tudi ne delavec, ki samostojno opravlja funkcijo na vodilnem delovnem mestu.

Člen 93

Volitve DS se praviloma opravljajo po sprejemu zaključnega računa, toda najpozneje do 31. marca.

Volitve delegatov DS se opravijo na način in po postopku, ki je določen s statutom in posebnim splošnim aktom delovne organizacije.

Člen 94

DS mora razpisati dopolnilne volitve, če posamezna TO ali delovna skupnost skupnih služb nima v njem nobenega svojega delegata, kakor tudi, če se število članov DS zmanjša za 1/3 ali več.

Člen 95

Mandat DS in posameznega delegata DS preneha:

- ko poteče čas za katerega je izvoljen;
- če ga volilno telo, ki ga je izvolilo, odpokliče;
- če se razpusti DS po sklepu pristojnih organov;
- ko se prične postopek za uvedbo stečaja delovne organizacije;
- ko se vpiše njena redna likvidacija v sodni register;
- če za delegate posamezne TO, pri kateri se je pričel postopek za uvedbo stečaja, tako odloči pristojni organ ali ko se vpiše njena redna likvidacija v sodni register;
- če je dal DS ali njen delegat odstavko;
- če delegatom DS preneha lastnost delavca v združenem delu ali, če se premesti iz ene TO v drugo TO.

Pristojnosti delavskega sveta

Člen 96

- daje pobudo za razrešitev poslov. organa TO in DSSS;
- pripravi predloge sprememb in dopolnitev tega sporazuma in drugih samoupravnih sporazumov, ki jih sklepajo delavci vseh TO v sestavi DO;
- določa predlog statuta DO in drugih aktov DO, ki jih sprejemajo delavci TO v njeni sestavi neposredno;
- določa predlog programa dela in razvoja ter letnega plana DO ter daje soglasje k programu dela in razvoja ter letnim planom DO;
- določa skupno poslovno politiko DO;
- pripravi predloge delitve dohodka DO;
- razpravlja o zaključnem računu in periodičnem obračunu;
- sprejema splošne akte DO, ki jih delavci TO v njeni sestavi ne sprejemajo neposredno;
- daje predloge k samoupravnim sporazumom in družbenim dogovorom, ki jih sklepa DO kot celota;
- pripravi predlog sanacijskega programa DO;

— pripravi predlog samoupravnega sporazuma delovne skupnosti skupnih služb;

— določa politiko cen;

— določa poslovne skrivnosti DO;

— skrbi za obveščanje delavcev in v ta namen sprejema ustrezne ukrepe in odločitve;

— daje predloge o vseh statusnih vprašanjih TO in DO;

— določa predlog spremembe firme delovne organizacije;

— določa predlog spremembe poslovnega predmeta DO;

— predlaga delavcem TO v sestavi DO v sprejem elaborat o družbenoekonomski upravičenosti DO, ter akt o ustanovitvi druge DO, ki jo ustanavlja DO kot celota;

— predlaga pripojitev druge TO oziroma DO kot TO k tej DO;

— odloča o sklenitvi pogodb o dolgoročnem poslovno tehničnem sodelovanju ali o dolgoročni proizvodni kooperaciji DO z drugimi DO oziroma TO ali tujimi firmami;

— v nujnih primerih odloča o uporabi sredstev za skupna investicijska vlaganja DO največ v enkratni višini 200 tisoč din;

— sprejema akte za izvrševanje odločitev, ki so jih prejeli delavci TO;

— sprejema ukrepe za izvajanje skupne poslovne politike in sprejetih odločitev;

— sprejema smernice in priporočila za delo individualnega poslovodnega organa DO;

— imenuje člane razpisne komisije za imenovanje individualnega poslovodnega organa;

— imenuje in razrešuje individualni poslovodni organ;

— imenuje in razrešuje v.d. individualni poslovodni organ;

— daje soglasje k izbiri kandidatov za vodilna delovna mesta v delovni skupnosti skupnih služb in direktorja TO;

— voli svojega predsednika in namestnika ter odpoklicuje;

— odloča o razpisu referendumu DO;

— sklepa o razpisu volitev samoupravnih organov DO;

— opravlja druge zadeve, ki so mu dane v pristojnost s tem, in z drugimi sporazumi in družbenimi dogovori ter s statutom ter splošnimi akti delovne organizacije;

— imenuje in odpokliče izvršilni organ DS, oz. člane tega organa.

Člen 97

DS DO odloča le na podlagi doseženega soglasja delegacij vseh TO, ki za vsako TO ločeno glasujejo o:

— predlogu sprememb in dopolnitev tega sporazuma;

— drugih sporazumih, ki se sklepajo v okviru DO;

— programu razvoja in dela ter o letnem planu in delitvi dohodka DO;

— predlogu sanacijskega programa DO;

— predlogu statusne spremembe TO in DO.

— predlogu elaborata o družbenoekonomski upravičenosti ustanovitve druge TO ter akta o ustanovitvi druge DO, ki jo ustanavlja DO kot celota;

— predlogu o pripojitvi druge TO oziroma DO kot TO k tej DO;

— predlogu o spremembi firme DO;

— predlogu o spremembi poslovnega predmeta DO;

— odločitvi o sklenitvi pogodbe o poslovnem združevanju, dolgoročnem poslovno tehničnem sodelovanju, ki jih sklepa DO z drugimi DO oziroma z drugimi TO ali tujimi firmami.

Člen 98

Sklep DS DO, ki se sprejema v soglasju z vsemi TO in delovno skupnostjo, je sprejet, ko DS ugotovi, da je le ta sprejet v vseh TO in v delovni skupnosti skupnih služb z večino glasov.

Člen 99

Delegati delovne skupnosti skupnih služb soodločajo v DS DO z delegacijami TO o naslednjih vprašanjih:

— predlogu programa dela in razvoja ter letnega plana DO;

— določanju predloga samoupravnega sporazuma med TO in delovno skupnostjo skupnih služb;

— sprejemanju splošnih aktov DO, katerih uporaba je obvezna tudi za delavce delovne skupnosti skupnih služb;

— dajanju predlogov k samoupravnim sporazumom in družbenim dogovorom, ki jih sklepa DO kot celota;

— dajanju predlogov o vseh statusnih vprašanjih DO in TO v njeni sestavi;

— predlogov elaborata o družbenoekonomski upravičenosti;

— in o vseh vprašanjih, ki zadevajo družbenoekonomski položaj delavcev v tej delovni skupnosti.

Člen 100

Če gre za vprašanja, o katerih odloča delavski svet DO s soglasjem delegacij, pa takšnega soglasja med delegacijami ni mogoče doseči, predloži DS DO takšna sporna vprašanja samoupravnim organom TO in delovni skupnosti skupnih služb, kadar ima njena delegacija pravico do soodločanja skladno s tem sporazumom, da o njih odločijo.

Če po usklajevalnem postopku iz 1. odstavka tega člena o teh vprašanjih ne odločijo niti v 30 dneh od dne, ko jih je DS predložil navedenim organom, predloži DS DO nastala sporna vprašanja v neposredno odločanje delavcem TO in delovne skupnosti skupnih služb, kadar ima njena delegacija pravico soodločanja skladno s tem sporazumom.

Člen 101

Če nastane z odločitvami delavcev iz 2. odstavka 98. člena tega sporazuma, spor med posameznimi TO oziroma med njimi in DSSS, odloči o sporu, glede na njegov značaj notranja arbitraža oziroma pristojno sodišče na predlog katerekoli od prizadetih TO oziroma DSSS.

2. Odgovornost in odpoklic delegatov DS

Člen 102

Delegati DS so zlasti odgovorni, da izpolnjujejo svoje funkcije v skladu s pooblastili, ki jih ima DS DO.

Delegati DS DO so osebno in materialno odgovorni za odločitve, ki so jih kljub opozorilu pristojnega organa sprejeli mimo svojih pooblastil.

Člen 103

Delegati delajo po smernicah delavcev oz. DS TO, ki so jih izvolili in so jim za svoje delo odgovorni.

Delegati morajo o svojem delu in delu delegacij, katerih člani so, redno poročati zborom delovnih ljudi in DS TO. Delegati v DS morajo pred odločanjem na zasedanju DS ugotoviti mnenja, predloge in stališča delavcev in DS TO.

Člen 104

Delegati v DS so samostojni pri svojem opredeljevanju in glasanju.

Člen 105

Delegati v DS DO so lahko odpoklicani pred potekom svoje mandatne dobe, če zavestno sprejemajo svoje odločitve mimo pooblastil.

Člen 106

Celotni DS DO je lahko odpoklican pred potekom svoje mandatne dobe, če ne izvršuje odločitev, sprejetih na referendumu DO, ali če sprejema odločitve mimo svojih pooblastil, če sprejema nezakonite ali škodljive akte in sklepe kljub opozorilu pristojnih organov.

Člen 107

Način dela DS DO podrobneje določa statut DO in poslovnik o delu DS.

XVIII. IZVRŠILNI ORGANI DELAVSKEGA SVETA DELOVNE ORGANIZACIJE

Člen 108

DS lahko oblikuje izvršilne organe delavskega sveta, s katerim se poverijo posamezne izvršilne funkcije.

Izvršilni organi na ravni DO so:

- izdajateljski svet in uredniški odbor;
- za družbeni standard;
- za inventivno dejavnost;
- za samoupravne akte;
- za izobraževanje.

DS imenuje po potrebi še druge organe.

Člen 109

Člane izvršilnega organa voli DS DO izmed svojih članov in izmed drugih delavcev iz vsake TO in DSSS. V izvršilni organ ne morejo biti izvoljeni delavci, ki ne morejo biti izvoljeni v DS. Člani izvršilnega organa so voljeni za dobo 2 let.

Člen 110

Izvršilne zadeve, ki se smejo poveriti izvršilnim organom, so zlasti:

- predlaganje statuta in osnutkov drugih samoupravnih aktov, ki jih sprejema DS;
- predlaganje plana;
- dajanje smernic poslovodnemu organu za izvrševanje sklepov DS in nadzorstvo njihovega izvrševanja;
- izvrševanje sklepov, ki jih sprejme DS ali jih sprejmejo delavci z osebnim izjavljanjem in sprejemanjem aktov za njihovo izvrševanje.

Člen 111

DS DO lahko razveljavi akt ali zadrži ukrep, ki ga je sprejel njegov izvršilni organ, če meni, da je izvršilni organ prekoračil pooblastilo ali prekršil samoupravni splošni akt, ali da se s tem členom oziroma ukrepom ne izvaja načrtovana politika ali ne izvršuje sklep DS oziroma sklep delavcev.

Člen 112

Izvršilni organ je dolžan dajati DS DO njegovo zahtevo, mnenje oziroma pojasnila.

Člen 113

Za odgovornost in odpoklic delegatov v izvršilnem organu DS oziroma za odgovornost in odpoklic izvršilnega organa veljajo iste določbe, kot za DS DO.

XIX. INDIVIDUALNI POSLOVODNI ORGAN DO

Člen 114

Individualni poslovodni organ vodi poslovanje DO, organizira in usklajevanje delovni proces v njej in izvršuje sklepe DS DO in njegovih izvršilnih organov ter opravlja druge naloge, ki so določene s statutom DO.

Člen 115

Individualni poslovodni organ imenuje DS DO na predlog razpisne komisije.

Razpis za individualni poslovodni organ mora biti izveden najmanj 3 mesece pred potekom mandata dosedanjega individualno poslovodnega organa.

DS ne more imenovati za individualnega poslovodnega organa osebe, ki je ni predlagala razpisna komisija.

Člen 116

S statutom DO se podrobneje določijo pogoji za imenovanje individualnega organa.

Člen 117

Šteje se, da je individualni poslovodni organ sklenil delovno razmerje v DSSS, ko da pismeno izjavo, da so mu znani samoupravni sporazumi o združevanju dela delavcev v DSSS, drugi samoupravni akt, ki ureja njegove pravice, obveznosti in odgovornosti in statut, ter da se z njimi strinja, pravice, obveznosti in odgovornosti pa uresničuje po določbah ZZD, ki se nanašajo na delavce v TO.

Individualni poslovodni organ nastopi delo z dnem, ki ga določa akt o imenovanju.

Člen 118

Mandat individualno poslovodnega organa traja 4 leta.

Po poteku mandata je lahko individualni poslovodni organ po razpisnem postopku ponovno imenovan za individualnega poslovodnega organa.

Člen 119

Za individualnega poslovnega organa ne more biti imenovan in ne opravljati zadev iz njegovega področja, tisti, kdor je bil za naklepno kaznivo dejanje zoper temelje socialistične samoupravne družbene ureditve in varnosti države, zoper gospodarstva, zoper samoupravne pravice, zoper družbeno lastnino ali zoper uradno dolžnost, nepogojno obsojen na zaporno kazen.

Razrešitev individualnega poslovnega organa

Člen 120

Individualnega poslovnega organa razrešuje s svojim sklepom DS DO.

Člen 121

Še pred potekom časa za katerega je imenovan je individualni poslovodni organ lahko razrešen:

- na lastno zahtevo;
- če DS ugotovi, da delo, ki mu je bilo naloženo, presega njegove sposobnosti;
- če s svojim delom huje prekrši ali če večkrat prekrši predpise, ki se nanašajo na delo DO, dejavnost DO, samoupravni sporazum itd., če neutemeljeno noče izvrševati sklepov DS DO ali očitno ravna v nasprotju z njimi;
- če prizadene s svojim nevestnim ali nepravilnim delom ali s prekoračenjem pooblastil DO ali stori skupnosti večjo škodo, ali če bi zaradi njegovega nevestnega ali nepravilnega dela lahko taka škoda nastala;
- če delovna organizacija ni mogla izvrševati planov ali drugih temeljnih nalog, ker ni izpolnjeval ali je malomarno izpolnjeval svoje dolžnosti;
- če je s svojim ravnanjem onemogočal uresničevanje samoupravnih pravic delavcev ali je pripomogel k temu, da je prišlo do motenj v samoupravnih odnosih v DO, ali da so bili huje oškodovani družbeni interesi;
- če nastanejo pogoji v katerih preneha delavcu delovno razmerje po samem zakonu.

Člen 122

Pobudo, naj se začne postopek za razrešitev individualno poslovnega organa lahko dajo DS, delavci vsakega dela delovnega procesa, njihovi delegati v DS in organ samoupravne delavske kontrole na ravni DO, poleg tega družbeni pravobranilec samoupravljanja in skupščina občine oziroma druge družbenopolitične skupnosti ter sindikat.

Člen 123

DS je dolžan vzeti v obravnavo pobudo, naj se začne postopek za razrešitev individualnega poslovnega organa, po njej odločiti in o tem obvestiti tistega, ki je pobudo dal. Preden odloči, mora DS zahtevati od občinske skupščine in sindikata njihovo mnenje.

Člen 124

Sklep DS o razrešitvi individualnega poslovnega organa je dokončen.

Področje dela individualnega poslovnega organa

Člen 125

Individualni poslovodni organ zastopa in predstavlja DO, podpisuje zanjo ter sklepa pogodbe in opravlja druga pravna dejanja v imenu DO v okviru njenih pooblastil v pravnem prometu z drugimi, brez omejitev.

Člen 126

Individualni poslovodni organ opravlja v notranjem poslovanju DO naslednje dejavnosti:

- skrbi za uresničevanje skupno sprejete poslovne politike temeljnih organizacij;
- skrbi za razvoj DO;
- skrbi za večanje rentabilnosti, produktivnosti in ekonomičnosti poslovanja temeljnih organizacij DSSS;
- koordinira delo poslovodnih organov temeljnih organizacij;
- izdaja posamične akte in izvršuje posamične ukrepe skladno s sklepi DS DO;
- skrbi za izpolnjevanje z zakonom predpisanih obveznosti, ki izhajajo iz družbenih dogovorov v samoupravnih sporazumih;

- skrbi za zakonitost dela delovne organizacije;
- skrbi za pravilno materialno in finančno poslovanje DO;
- skrbi, da se združena sredstva temeljnih organizacij uporabljajo v skladu z njihovim namenom;
- v skladu s posebnim splošnim aktom ima posebne pravice in obveznosti pri izvajanju priprav za splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito;
- ima posebne pravice in obveznosti na področju informiranja, ki izhajajo iz posebnega splošnega akta;
- sodeluje pri pripravah zasedanja DS DO in njegovih izvršilnih organov ter oblikuje predloge za njihove odločitve;
- redno poroča DS DO o svojem delu;
- opravlja druga dela in naloge v skladu s tem samoupravnim sporazumom, statutom delovne organizacije in drugimi njenimi splošnimi akti.

Člen 127

V primeru odsotnosti individualnega poslovnega organa, ga zamenjuje pomočnik individualnega poslovnega organa.

Odgovornost individualnega poslovnega organa

Člen 128

Individualni poslovodni organ je pri svojem delu samostojen in odgovoren delavcem v DS DO.

Za zakonitost dela in za izpolnjevanje z zakonom predpisanih obveznosti DO je ind. posl. organ odgovoren tudi družbeni skupnosti.

Člen 129

Individualni poslovodni organ je osebno odgovoren za svoje odločitve in za izvrševanje sklepov DS in delavcev, kot tudi za resnično, pravočasno in popolno obveščanje DS in delavcev. Odgovoren je tudi materialno, če nastopa škoda z izvrševanjem sklepov sprejetih na podlagi njegovih predlogov, če je pri dajanju predlogov prikril dejstva ali vedoma ali neresnična obvestila delavcem in DS DO.

Člen 130

Individualni poslovodni organ je v mejah svojih pravic in dolžnosti odgovoren tudi za rezultate poslovanja DO ter za organiziranje in usklajevanje delovnega procesa v njej.

XX. VRŠILEC DOLŽNOSTI INDIVIDUALNEGA POSLOVODNEGA ORGANA

Člen 131

Če na mesto individualnega poslovnega organa ni bilo mogoče pravočasno imenovati novega individualnega poslovnega organa, imenuje DS DO, brez razpisa, vršilca dolžnosti individualnega poslovnega organa.

Vršilec dolžnosti individualnega poslovnega organa lahko opravlja svojo funkcijo najdalj 6 mesecev.

Vršilec dolžnosti individualnega poslovnega organa ima vse pravice in dolžnosti individualnega poslovnega organa.

Sklep o imenovanju vršilca dolžnosti individualnega poslovnega organa, se sprejme v soglasju vseh delegacij temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb.

XXI. OBVEŠČANJE

Člen 132

Temeljne organizacije so soglasne, da bodo oblikovale takšen sistem obveščanja, da bodo vsi delavci lahko uresničevali svoje samoupravne pravice in obveznosti s tem, da bodo redno obveščeni o poslovanju in o materialno-finančnem stanju, o ustvarjanju in delitvi dohodka, o uporabi sredstev in o drugih vprašanjih, ki so pomembna za odločanje in nadzorstvo.

Člen 133

Temeljne organizacije se sporazume, da bodo izdajale mesečno glasilo, dnevne informacije in druge oblike obveščanja, v katerih bo zagotovljeno hitro, razumljivo in celotno obveščanje delavcev.

Člen 134

Podrobnejše določbe o obveščanju so vsebovane v posebnem samoupravnem aktu o obveščanju.

XXII. SAMOUPRAVNA DELAVSKA KONTROLA V DELOVNI ORGANIZACIJI

Člen 135

Delavci v DO uresničujejo samoupravno delavsko kontrolo neposredno po organih upravljanja in po komisiji za samoupravno delavsko kontrolo, na način in po pogojih, ki jih določa ta samoupravni sporazum, statut ter zakonodaja.

Člen 136

Komisija za samoupravno delavsko kontrolo šteje 5 delegatov in sicer iz vsake temeljne organizacije in DSSS po en delegat.

Člen 137

Za mandat, pogoje in način izvolitve komisije samoupravne delavske kontrole, veljajo iste določbe tega sporazuma, ki veljajo za mandat, pogoje in način izvolitve DS s tem, da v komisijo za samoupravno delavsko kontrolo ne morejo biti izvoljeni delavci, ki so že izvoljeni v DS, v komisiji za delovna razmerja, v odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito ter v izvršilne organe DS.

XXIII. LJUDSKA OBRAMBA IN DRUŽBENA SAMOZAŠČITA

Člen 138

Za koordiniranje nalog s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite se ustanovi odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

Člen 139

Člani odbora so po svojem položaju:

- individualni poslovodni organ;
- predsednik DS DO;
- predsednik konference sindikata;
- sekretar komiteja ZK;
- predsednik konference ZSMS;
- načelniki narodne zaščite;
- načelniki štabov civilne zaščite;
- vodja obrambnih priprav.

Člen 140

Odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito opravlja zlasti naslednje naloge:

- usklajuje delo na področju obrambnih priprav DO;
- spremlja varnostne razmere v DO in predlaga ustrezne ukrepe;
- usklajuje vojnoproizvodni program ter
- opravlja druge naloge s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite, določene z zakonom, drugimi samoupravnimi splošnimi akti in sklepi pristojnih organov.

XXIV. VARSTVO PRI DELU

Člen 141

TO pooblastijo določenega delavca za opravljanje strokovnih nalog s področja varstva pri delu, za strokovno izvajanje in zagotavljanje varstvenih ukrepov in normativov ter za izpolnjevanje predpisanih obveznosti v zvezi z varstvom pri delu.

Člen 142

Za upravljanje skupnih zadev s področja varstva pri delu se za vse TO organizira posebna služba za varstvo pri delu, ki ima nalogo, da organizira in koordinira ter usmerja delo svojih delavcev in pooblaščenih delavcev v TO.

Člen 143

Podrobnejše določbe o varstvu pri delu so določene v statutih TO in samoupravnem sporazumu o varstvu pri delu.

XXV. STATUSNE SPREMEMBE

Člen 144

Delavci lahko spremenijo organiziranje temeljne organizacije in delovne organizacije kot celote. O spremembah v organiziranju temeljne organizacije, odločajo delavci samostojno, s tem da morajo paziti, da ne kršijo pravic in interesov delavcev v drugih temeljnih organizacijah.

Člen 145

Ne glede na to, za kakšne statusne spremembe gre, morajo biti pred samim odločanjem o teh spremembah, vsi delavci v vseh temeljnih organizacijah seznanjeni z njimi.

Člen 146

O spremembah v organiziranju DO odločajo enakopravno delavci vseh temeljnih organizacij.

Člen 147

Delavci temeljne organizacije lahko opravijo naslednje statusne spremembe temeljne organizacije:

- organiziranje nove temeljne organizacije združenega dela;
- združitev v drugo TO;
- pripojitev k drugi TO;
- izločitev TO.

Člen 148

Delavci temeljnih organizacij, ki so sprejeli sklep o izločitvi temeljne organizacije iz sestava delovne organizacije, morajo o tem obvestiti druge temeljne organizacije in DS DO v 8 dneh od sprejema sklepa.

Člen 149

Delavci ne morejo izločiti temeljne organizacije iz sestava DO, če bi to v nasprotju s splošnim interesom bistveno otežilo ali onemogočilo delo v drugih temeljnih organizacijah oziroma v DO kot celoti.

Člen 150

Vsaka posamezna temeljna organizacija in DS DO lahko sproži spor pred sodiščem združenega dela in ugovarja, da izločitev ni mogoča, zaradi razlogov iz 150. člena tega sporazuma. Spor se sproži v 30 dneh od prejema obvestila o sprejemu sklepa o izločitvi.

Če v tem roku spor ni sprožen ali če sodišče združenega dela ugotovi, da ni ustavnih ovir za izločitev, se ustanovi skupna komisija, ki izdelava predlog za nadomestilo škode, ki nastane z odločitvijo, drugim temeljnim organizacijam in delovni organizaciji.

Člen 151

Predlog skupne komisije iz prejšnjega člena sprejmejo delavci prizadetih temeljnih organizacij. Komisijo sestavljata dva delegata temeljnih organizacij, ki se izloča in dva delegata, ki ju imenuje DS DO.

Člen 152

Če skupna komisija v 30 dneh ne izdelava soglasnega predloga, se lahko vsaka prizadeta stranka obrne na sodišče združenega dela, ki naj uredi njihova medsebojna razmerja.

Člen 153

Ko so medsebojna razmerja urejena, in ko delavci na referendumu z večino glasov v vseh temeljnih organizacijah dajo soglasje, se izločitev temeljne organizacije vpiše v sodni register.

Člen 154

Delavci temeljne organizacije lahko opravijo naslednje statusne spremembe delovne organizacije:

- združitev z drugo delovno organizacijo;
- razdelitev delovne organizacije;
- združitev v sestavljeno organizacijo združenega dela.

Člen 155

Predlog za spremembo v organiziranju delovne organizacije da lahko posamezna temeljna organizacija ali več njih ali pa DS DO. Dokončno odločijo o predlogu delavci temeljnih organizacij z referendumom z večino glasov v vsaki temeljni organizaciji.

Člen 156

Če se ustanavlja SOZD, imenuje DS DO predstavnika v skupno komisijo za izdelavo predloga sporazuma o združitvi v SOZD.

Če SOZD že obstoji, se v temeljni organizaciji istočasno odloča o združitvi v SOZD in o sprejemu samoupravnega sporazuma o združitvi SOZD.

Samoupravni sporazum o združitvi v SOZD podpiše delavec, ki ga pooblasti DS DO.

Člen 157

Določbe iz prejšnjega člena veljajo tudi o postopku združevanja delovne organizacije v organizacijo poslovnega združenja, le da sklep o združitvi delovne organizacije v organizacijo poslovnega združenja prejme delavski svet delovne organizacije soglasno.

Člen 158

Če se k DO Dekorativna pripoji druga delovna organizacija kot temeljna organizacija združenega dela, odločajo o tem delavci vsake temeljne organizacije združenega dela na referendumu z večino glasov v vsaki temeljni organizaciji.

Člen 159

Delavci novo pripojene temeljne organizacije morajo sprejeti samoupravni sporazum o združevanju v delovno organizacijo Dekorativna in izvoliti potrebno število delegatov v delavski svet delovne organizacije.

Člen 160

Določbe iz prejšnjih dveh členov veljajo tudi, če se delovni organizaciji Dekorativna pripoji temeljna organizacija druge delovne organizacije.

XXVI. DRUGI SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI DO

Člen 161

1. Statut delovne organizacije

V Statutu delovne organizacije je treba določiti:

- organiziranje delovne organizacije;
- delo v delovni organizaciji;
- poslovanje delovne organizacije;
- zastopanje in predstavljanje delovne organizacije;
- način odločanja delavskega sveta in izvršilnega organa delavskega sveta delovne organizacije;
- način in postopek za izvolitev delegatov v delavski svet delovne organizacije in v izvršilni organ delavskega sveta;
- vsebina in evidenca zapisnikov;
- obveščanje delavcev;
- ljudska obramba in družbena samozaščita;
- poslovna tajnost;
- drugi samoupravni akti v delovni organizaciji;
- postopek za sprejem statuta.

Statut DO sprejmejo na predlog DS delavci temeljnih organizacij na referendumu z večino glasov vseh delavcev v vsaki temeljni organizaciji.

2. Samoupravni sporazum o medsebojnih pravicah, obvezah in odgovornostih med DSSS in temeljnimi organizacijami.

3. Samoupravni sporazum o osnovah plana DO.

4. Plan delovne organizacije.

5. Samoupravni sporazum o ustvarjanju skupnega prihodka.

6. Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih pri ustvarjanju skupnega dohodka.

7. Samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka.

8. Samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razdelitev sredstev za osebne dohodke.

9. Samoupravni sporazum o oblikovanju in uporabi sredstev skupne porabe.

10. Samoupravni sporazum o kriterijih za samoupravno urejanje cen.

11. Samoupravni sporazum o združevanju rezervnih sredstev v skupni rezervni sklad.

12. Pravilnik o organiziranju in načinu vodenja knjigovodstva.

13. Samoupravni sporazum o dohodku, ki je rezultat izjemnih ugodnosti.

14. Samoupravni sporazum o izumih in tehničnih izboljšavah.

15. Samoupravni sporazum o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti.

Če se pokaže potreba, se poleg teh samoupravnih splošnih aktov lahko sprejmejo še drugi.

XXVII. POSTOPEK SPREJEMANJA SAMOUPRAVNIH SPORAZUMOV IN DRUGIH SAMOUPRAVNIH SPLOŠNIH AKTOV

Člen 162

Osnutek samoupravnih sporazumov, statutov in drugih splošnih aktov ter njihove spremembe in dopolnitve, pripravi ustrezna strokovna služba ali strokovna komisija.

Osnutek se posreduje delavskemu svetu, ki ga da v 15 dnevno javno razpravo.

V določenih nujnih primerih lahko DS s sklepom skrajša čas javne razprave.

Na podlagi morebitnih pripomb in predlogov zbor delavcev, pripravi strokovna služba oziroma strokovna komisija končni predlog, ter predloži:

1. Samoupravni sporazum o združevanju v DO, druge samoupravne sporazume, ki vsebujejo določbe o delavčevih neodtujljivih pravicah in ki so določeni v zakonu ter statutu, delavskemu svetu, ki razpiše referendum.

2. Druge samoupravne splošne akte v dokončni sprejem DS.

3. Samoupravne splošne akte, ki jih sklepajo med seboj, druge samoupravne organizacije in skupnosti, ter jih sprejemajo njihovi pooblašteni organi, tem organom v sprejem.

4. Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TO po sprejemu na referendumu podpiše vsak delavec.

Člen 163

Samoupravni splošni akti, ki jih sprejemajo delavci temeljnih organizacij in DSSS neposredno, so sprejeti, če jih delavci sprejmejo z večino, ki je predpisana v zakonu oziroma samoupravnem splošnem aktu.

Člen 164

Ko je akt sprejet, se objavi v sprejetem besedilu s tem, da se razmnoži in vroči delavcem v temeljnih organizacijah in DSSS, izobesi na oglasnih deskah ali objavi v internem glasilu DO.

Člen 165

Sprejeti akt začne veljati osmi dan po objavi, če ni v njem drugače določeno.

Sprejeti akt se uporablja z dnem, ko začne veljati, razen, če ni v njem samem določeno, da se v celoti ali delno prične uporabljati kasneje.

Člen 166

Sprejeti akt ne more imeti retroaktivnega učinka.

Člen 167

Za sprejemanje sprememb in dopolnitev samoupravnih splošnih aktov velja enak postopek, kot za njihov sprejem.

Člen 168

Pobudo za spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo, da lahko temeljna organizacija ali delavski svet delovne organizacije.

XXVIII. DRUŽBENOPOLITIČNE ORGANIZACIJE

Člen 169

V vsaki temeljni organizaciji in v DSSS, delujejo družbenopolitične organizacije:

— ZK;

- ZS;
 - ZSMS;
 - gasilske organizacije.
- in druge kot prostovoljne zveze delavcev.

Člen 170

Delavci se v te organizacije povezujejo zaradi uresničevanja svojih s samoupravnimi splošnimi akti določenih nalog, da svojim članom pomagajo uveljaviti tudi družbenoekonomski položaj v združenem delu in v samoupravljanju ter zagotoviti spoštovanje pravic in obveznosti delavca v skladu z ustavo.

Člen 171

Organi samoupravljanja in individualni poslovodni organi morajo upoštevati stališča in predloge družbenopolitičnih organizacij o posameznih vprašanjih.

Člen 172

Podpisnice tega sporazuma soglašajo, da bo vsaka temeljna organizacija in DSSS omogočila delovanje družbenopolitičnih organizacij s tem, da:

- zagotovi prostore za sestanke;
- zagotoviti finančna sredstva za njihovo aktivnost;
- bo priznavala nadomestila osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela.

XXIX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Člen 173

Ta sporazum začne veljati osmi dan po objavi.

Člen 174

V roku enega leta od začetka veljave tega sporazuma, je treba uskladiti ostale samoupravne splošne akte s tem samoupravnim sporazumom.

Člen 175

Z dnem, ko začne veljati ta sporazum, preneha veljati samoupravni sporazum o združevanju temeljnih organizacij v delovno organizacijo Dekorativna, ki je bil sprejet na zborih delavcev v temeljnih organizacijah dne 22. 1. 1976.

Določbe drugih splošnih aktov pa ostanejo v veljavi do sprejema novih aktov, če niso v nasprotju s tem sporazumom.

Podpisi pooblaščenih delavcev:

za TOZD »Surova tkanina«:	Franc Dobnikar
za TOZD »Gotova tkanina«:	Oton Jerman
za TOZD Energetika in vzdrževanje«:	Alojz Kogovšek
za TOZD »Predilnica Krško«:	Edi Cepuš

Ljubljana, dne 28. 12. 1977