



# Sawva

ŠTEVILKA 1

LETO XI.

## Kranj

9. JANUAR 1971

INDUSTRIJA GUMIJEVIH, USNJNIH IN KEMIČNIH IZDELKOV

# Gospodarski načrt za leto 1971

Letni gospodarski načrt podjetja postaja iz leta v leto bolj pomemben in vse bolj predstavlja osnovni instrument upravljanja in vodenja podjetja.

nim spremembam pogojev poslovanja.

Omeniti je treba osnovne značilnosti gospodarskega načrta, ki ga je delavski svet podjetja spre-

## Proizvodnjo povečujemo

Plan proizvodnje po direktnih stroških za leto 1971 se glede na oceno za leto 1970 povečuje za 5 odstotkov. Če pa primerjamo proizvodnjo brez proizvodnje naravnega usnja, ki smo jo v letu 1970 ukinili, povečujejo delovne enote proizvodnjo za 19%. To povečanje je delno pogojeno z novo opremo, v znatni meri pa z boljšo produktivnostjo, intenzivnim izkoriščanjem notranjih rezerv in drugimi ukrepi, ki jih morajo posamezne strokovne službe realizirati. Povečanje proizvodnje v posameznih delovnih enotah glede na oceno za leto 1970 je razvidno iz grafikona na strani 3.

Poudariti pa je treba, da ta pokazatelj ni povsem točen, kajti enote, ki so že v letu 1970 dobro poslovale, ne morejo v letošnjem letu občutneje zvišati proizvodnjo.

Zmanjšanje proizvodnje glede na leto 1970 je predvideno le v delovni enoti prešani izdelki I in to predvsem zaradi predvidene preselitve te enote v obrat II.

Povečanje proizvodnje glede na oceno za leto 1970 po glavnih skupinah izdelkov prikazuje naslednji grafikon:

| Indeks                           | 1971 | 1970 |
|----------------------------------|------|------|
| — proizvodnja                    | 105  | 107  |
| — zaposleni                      | 107  | 107  |
| — neto realizacija od tega izvoz | 117  | 108  |
| — celotni dohodek                | 102  | 102  |
| — stroški                        | 124  | 124  |
| — osebni dohodki                 | 128  | 128  |
| — ostanek dohodka                |      |      |

## Plan prodaje je enak planu proizvodnje

Pri planiranju in možnostih planskega proizvodnje so v okviru razpoložljivih kapacitet upoštevali tržne potrebe po naših proizvodih tako na domačem kot na tujem trgu. Planska zadolžitev prodaje je enaka planu proizvodnje, kar pomeni povečanje prodaje za 7% glede na leto 1970. Predvideno prodajo bomo realizirali z ustreznimi prodajno politiko. Glede na to, da so cene in prodajni pogoji administrativno zamrznjeni, cen zaenkrat ne moremo spre-

minjati, čeprav so pri nekaterih proizvodih glede na porast stroškov občutno prenižke. Če pa bo z novimi instrumenti, ki bodo znani v začetku leta, dana možnost, bomo zvišali cene nekaterim najbolj kritičnim proizvodom.

Predvideni rabati za leto 1971 so višji kot v letu 1970 in to predvsem zato, ker so nove cene pnevmatike, potrjene v letu 1970, pogojene z višjimi rabati.

Pri realizaciji prodaje moramo stremeti za tem, da bo prodaja usmerjena na ekonomsko najučinkovitejše prodajne poti. Izvoz se bo v letošnjem letu povišal za 17 odstotkov in dosegel 2.450.000 \$ — usmerjen bo izključno na konvertibilno področje. Izvažali bomo

predvsem pnevmatiko (96%), cevi in konfekcijske izdelke.

Plan prodaje po prodajnih poteh je razviden iz grafikona na 3. strani.

## Plan nabave

Z ozirom na stabilizacijske ukrepe, ki se pripravljajo (zlasti omejevanje uvoza s konvertibilnega področja), in glede na dejstvo, da naše podjetje uvaža preko 65% vseh osnovnih surovin, pričakujemo določene težave pri nabavi, ki pa jih do sprejetja stabilizacijskih ukrepov ne moremo v celoti predvideti.

(Nadaljevanje na 3. strani)



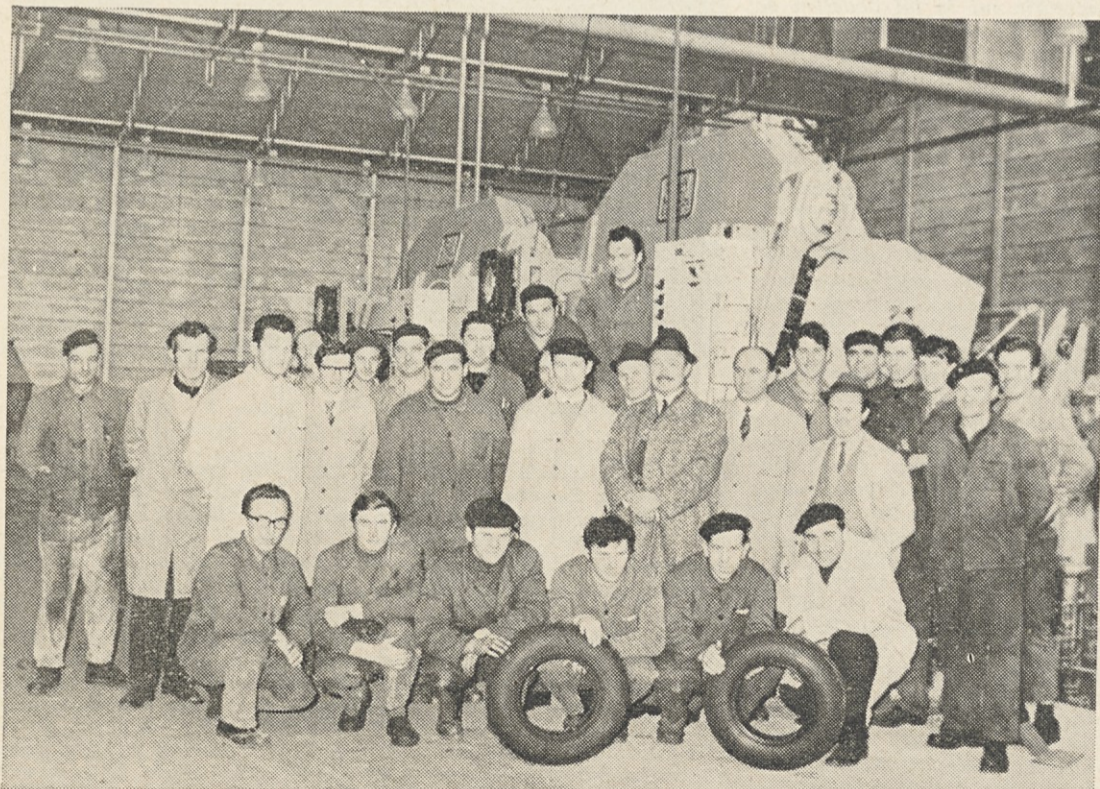
Francka Slapar, dipl. ekonomist, avtorica sestavka

Na gospodarski načrt vpliva vrsta faktorjev tako zunanjih kot notranjih. Gospodarski načrt za leto 1971 je postavljen na podlagi posameznih notranjih programov, ki so realno postavljeni in morajo biti dosegljivi. Vendar je bil izdelan in sprejet v obdobju, ko so se spremenili družbeno-ekonomski pogoji in bili sprejeti določeni kratkoročni stabilizacijski ukrepi. Novi instrumenti našega družbeno-ekonomskega sistema pa bodo znani šele med prvim četrtletjem. V pripravi je namreč vrsta ukrepov, ki bodo vplivali tudi na naše poslovanje, in to predvsem na plan nabave, prodaje, investicij oz. kreditov.

Na seji dne 29. 12. 1970. Obseg poslovanja tudi v letu 1971 povečujemo, kar je razvidno iz naslednje primerjave z letom 1970:

- Osnovni kazalci gospodarskega načrta
- proizvodnja
  - zaposleni
  - neto realizacija od tega izvoz
  - celotni dohodek
  - stroški
  - osebni dohodki
  - ostanek dohodka

Glavne značilnosti planov s posameznih področij poslovanja pa so naslednje:



## Delovni uspeh

Ko so se iztekale zadnje ure starega leta, smo zabeležili še en velik delovni uspeh: naši električarji in mehaniki so ob pomoči strokovnih sodelavcev SVII montirali prvo prešo v novi avtopnevmatiki. Prva dva plašča, izdelana na tej preši, so želeli imeti na spominskem posnetku. Upamo, da bomo v tem letu lahko napravili še več podobnih posnetkov



Komandant ljubljanskega vojnega področja generalni polkovnik Franc Poglajen se je zadnje dni decembra mudil na obisku pri nas

## PREDSTAVNIKI SINDIKATA SO OB NOVEM LETU OBISKALI...

Po sklepu izvršnega odbora sindikata smo ob Novem letu obiskali vse bolne Savčane, ki so nad dva meseca v staležu.

V obratni ambulanti so nam povedali, da je bilo v tistem času 40 takih bolnikov. Od teh jih je bilo 10 v bolnišnicah. Nenapovedana obiska so bili vsi zelo veseli. Še posebno so bili obiska veseli tisti, ki so v bolnici. Zaželeli smo jim čimprejšnje okrevanje, prinesli smo jim pozdrave od kolektiva in voščili srečno in več zdravja v novem letu.

V bolnišnicah nas je zdravstveno osebje lepo sprejelo. Povsod so nam dejali, le škoda, da smo eden redkih kolektivov, ki se spomni na svojega delavca tudi takrat, kadar je bolan. Brez nepotrebnih formalnosti so nas spremili prav do postelje bolnika.

Iz presenečenih in zadovoljnih obrazov bolnikov smo sklepali, da je bil namen dosežen. Še več, prav in lepo je, da se na sodelavca spomnimo tudi takrat, kadar je bolan.

Vodstvo sinikalne organizacije si bo tudi v prihodnje prizadevalo, da bodo take oblike postale običajne. Zavedajoč se, da je človek najvažnejši dejavnik v naši družbi, bomo organizirali vsestransko skrb za delovnega človeka tudi takrat, ko zaradi zdravstvenih razlogov ne ustvarja dohodka podjetju.

BLAZ STUDEN

## OKVARA NA AVTOKLAVU ALI PRIMER POŽRTVOVALNOSTI

Tole pismo nam je poslal delavec — vulkanizer pri avtoklavu. Naj vam povem, da sem ga bil izredno vesel. Zakaj? Žal, smo ljudje taki, da kaj neradi drugemu priznamo pridnost, delavnost itd. Posebno česte so pripombe na delo vzdrževalcev. Pa smo le prepričani, da so pripombe največkrat neupravičene oziroma jih izrečejo redki posamezniki. To zgovorno potrjuje tudi tole, kar boste prebrali.

Napisal vam bom nekaj vrstic o delavcih, ki svoje naloge opravljajo tako vestno, da so lahko v ponos nam vsem. Gre namreč za ekipo ključavničarjev, zidarjev, tesarjev in električarjev, ki so sodelovali pri popravilu avtoklava. Gledal sem jih in si po tistem mislil, ali se bo našel kdo, da jim bo dal kakršnokoli priznanje razen tistega, ki ga bodo dobili 15. pri blagajni. Velikokrat se slišijo razne pripombe na račun vzdrževalcev, toda mislim, da so s tem trudom in nadčloveškimi napori pri odstranitvi omenjene okvare zavrnili slabo mnenje o sebi in dokazali, da še kako zaslužijo vsak dinar. Marsikdo bi jih moral videti, s kakšnim tempom so delali tudi po 16 ali 18 ur na dan. Če k temu dodamo še, da je pod streho avtoklava temperatura približno 40°C, si lahko predstavljamo, kakšno delo je to. Imel sem občutek, da je bila pred vsakim od njih ena sama misel: narediti čimprej, da bi proizvodnja lahko normalno tekla. Vedeli so, da je v vsaki izmeni 1500 kg izdelkov manj. V pičlih 4 dneh smo začeli spet delati. In lahko rečem, v boljših okoliščinah kot prej. Veliko bolj svetlo je. Delavci — vulkanizerji se jim zahvaljujemo za trud in požrtvovalnost.



## Čestitke in voščila

Ob izteku leta 1970 smo v uredništvu prejeli številne čestitke kolektivu Sava in želje za uspešno delo v letu 1971. Žal vsem ni bilo moč odgovoriti osebno, zato nekatera od teh pisem objavljamo in se vsem v imenu kolektiva Sava zahvaljujem in seveda vsem tudi želim vse najlepše v letošnjem letu, še zlasti nas veseli, da nam pišejo vojaki, ki so leto ali dve odsotni, pa so navezani na podjetje.

V novem letu želimo vodstvu tovarne, delovnemu kolektivu in uredništvu vašega glasila veliko delovnih in poslovnih uspehov.

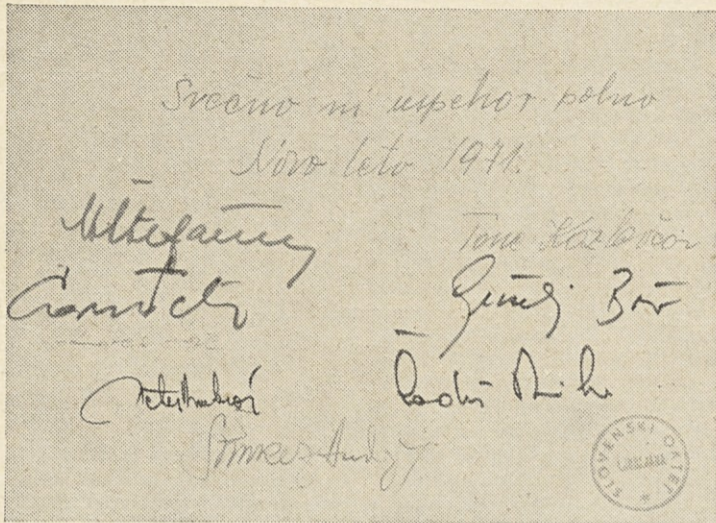
Klub štipendistov in  
posojilojemalcev Sava

Celotnemu kolektivu, posebno pa oddelku avtopnevmatike, želim srečno in veselo novo leto ter veliko uspehov pri delu.

Jože Kajin

Celotnemu kolektivu želiva srečno in uspehov polno novo leto 1971.

Sodelavca Marjan Bernard in  
Boris Kobal



Kolektivu tovarne Sava želim srečno in uspehov polno novo leto 1971, obenem pa se zahvaljujem za darilo.

Jože, vojak

Cestitam vam ob novem letu in želim vsemu kolektivu še vnaprej veliko poslovnih uspehov.

Pavel Šeruga iz Vinkovcev

Sodelavcem v tovarni želim veliko sreče v letu 1971.

Marjan Pečnik,  
v. p. 5243-7

Dragi sodelavci!

Na odsluženju vojaškega roka v Beogradu se vas večkrat spominjam in vas prav lepo pozdravljam. Ob novem letu pa vam želim še veliko uspehov, zdravja in sreče.

Lepo vas pozdravlja

Marjan Markun,  
Beograd  
v. p. 2143/13

Z velikim zadovoljstvom sem zvedel, da je vaša delovna skupnost v letu 1970 podprla našo prošnjo za podelitev finančnih sredstev skladu Borisa Kraigherja za štipendije izjemno nadarjenim študentom ljubljanske univerze, ki izhajajo iz delavskih in kmečkih družin.

Z zbranimi sredstvi nam je v letošnjem študijskem letu uspelo podeliti sto štipendij kandidatom, ki dosegajo pri svojem študiju odlične in prav dobre uspehe. Ugotavljamo, da štipendisti sklada, ki študirajo na vseh naših fakultetah, brez materialne pomoči ne bi mogli nadaljevati študija. Prispevki delovnih in drugih organizacij tako predstavljajo izraz skupnih prizadevanj, da se pospeši razvoj našega kadrovskega potenciala. Zato vaša pripravljenost in pomoč pomeni, da cenite napore ljubljanske univerze, ki naj omogoči čim večjemu številu mladih ljudi študij v urejenih razmerot in boljše študijske rezultate.

Zato vas prosim, da sprejmete ob tej priložnosti izraze mojega spoštovanja in iskreno zahvalo.



### UNIVERZA V LJUBLJANI

Med mnogimi priznanji našemu delu in našim odnosom je tudi pričujoče. Pomen strokovnih delavcev v dobro organiziranem podjetju, skrb za njih vzgojo je bila v Savi vedno v ospredju. Poleg precejšnjega števila štipendij, ki jih podeljuje naše podjetje, pa podpiramo tudi prizadevanja za izboljšanje študijskih pogojev v občini in republiki.

### IZ BOHINJSKE BISTRICE

V novem letu vam želim mnogo uspehov pri vašem delu in srečno novo leto vsemu kolektivu Sava.

Časopis (glasilo Sava, op. ur.) mi je všeč, saj prinaša dosti novega in tudi del moje nekdanje »domovine«.

Elizabeta Strgar,  
Savica 2  
Bohinjska Bistrica

Podobne čestitke in voščila pa so poslala tudi mnoga uredništva delovnih organizacij. Vsem prisrčna hvala in vsem tudi naše želje za srečno in uspešno leto 1971.

UREDNIK

## ZAHVALA

Prisrčno se zahvaljujem sindikalni organizaciji tovarne Sava za novoletno darilo in obisk. Zelo sem bil vesel pozornosti, ki ste mi jo izkazali v času moje bolezni.

Celotnemu kolektivu želim mnogo zdravja, osebne sreče in delovnih uspehov v letu 1971.

STEVO RNKOVIČ

## Delo mladih na poklicni gumarski šoli

Delo mladine na šoli vodi tričlanski mladinski aktiv, ki ima svojega predsednika in tajnika, deluje pa v okviru šolske skupnosti, ki je obenem tudi razredna. Šolska skupnost šteje šest članov.

Sestanke sklicuje na pobudo obeh predsednikov (šolske skupnosti, mladinskega aktiva), so pa najmanj enkrat mesečno. Svoja predstavnik imamo v odboru za poklicno šolanje in v predsedstvu ZM Save.

Mladinski aktiv vodi svoje delo po programu, katerega smo sprejeli že v začetku šolskega leta.

Program pa izgleda takole:

1. ZM mora biti na šoli pobudnik vseh samoupravnih aktivnosti učencev in mora poglobiti del svojih političnih akcij razvijati v delu samoupravnih organov.

a) Razredna skupnost mora postati organ samoupravljanja za učence in učitelje. V njej naj učenci skupaj z razrednikom ali razrednim učiteljskim zborom odločajo o pripravi in izvedbi pouka, ocenjevanja ter o pohvalah in kaznih.

b) Aktiv naj sodeluje tudi v vseh samoupravnih organih šole ter imenuje svoje predstavnike:

— v odbor za poklicno šolanje — na redovalne konference.

c) ZM na šoli naj sodeluje pri reševanju perečih vprašanj v zvezi z učnimi programi, vsebino in metodami pouka, pogoji za čimboljši učni uspeh (učbeniki in ostali pripomočki). Aktiv naj izdvoji tista vprašanja, za katera meni, da so najbolj pomembna, ter z aktivnostjo v razredni skupnosti in drugih, samoupravnih organih vpliva na njih razreševanje.

2. ZM si mora prizadevati, da bi dobile mladinske ure ustrezno mesto, obliko in vsebino ter da bi se tu obravnavala tista vprašanja, ki učence zanimajo.

(Nadaljevanje na 3. strani)

## Tone Štirn piše iz Hannovra

Zadnje tri mesece preteklega leta je bil v Nemčiji na strokovnem izpopolnjevanju o kontroli avtopnevmatike, reševanja reklamacij naš sodelavec inž. Anton Štirn. Stroške je plačala ZRN, kraj oz. podjetje pa si je moral najti sam preko Zavoda za mednarodno tehnično sodelovanje v Ljubljani. Povsem razumljivo, da si je izbral gumarsko podjetje, saj je lahko neposredno opazoval delo v sorodni tovarni ter primerjal tehnologijo in organizacijo dela z našo. O svojem bivanju in vtisih je za bralce glasila pripravil tri sestavke. Prvega objavljamo danes, in sicer splošne vtise. Prav gotovo tile zapiski ne bodo tako

popolni in celoviti, da bi si bralec lahko v celoti predstavljal delo in odnose v enem največjih gumarskih podjetij v Evropi. Prav gotovo avtor tudi teh možnosti ni imel.

SPLOSNO O CONTINENTALU  
V Continentalu velja dvojni delovni čas: delavci v strokovnih službah, tako imenovani uslužbeni pričnejo z delom ob 7.30 in končajo ob 16. uri. Vmes imajo pol ure časa za malico ali malo kosičlo. Delavci v proizvodnji pa delajo v izmenah, brez deljenega delovnega časa. Prihod in odhod registrirajo v obratu in ne pri vratu.

Pogoj, da so me v Continentalu na prakso sploh sprejeli, je bila

minimalna angažiranost njihovega strokovnega kadra. To se je pozneje pokazalo (za mene) kot dobro, saj sem bil dosti bolj sproščen, kakor pa da bi nekdo neprestano bdel nad menoj. Pri tej sproščenosti ne mislim nič slabega. Za mentorja mi je bil dodeljen šef službe kontrole kakovosti in mu je bila to dodatna naloga.

Omogočil mi je, da sem bil praktično ves čas v proizvodnji, to se pravi, »na kraju dogajanja«. To je bila moja želja, ker me je zanimala predvsem tehnološka stran.

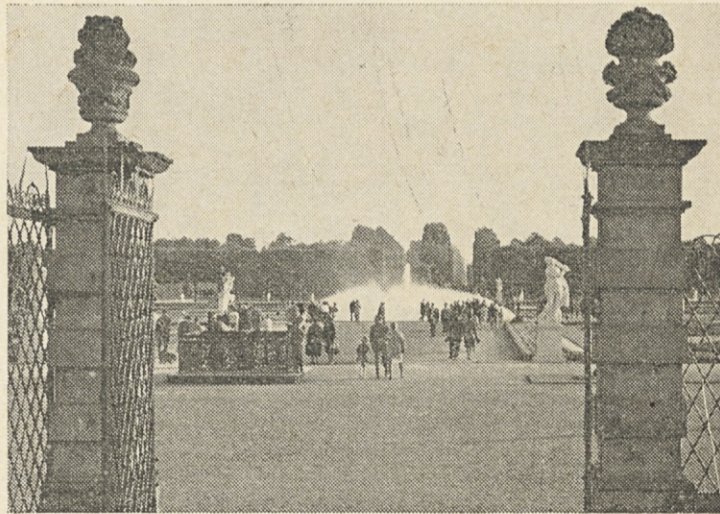
O kontrolni tehnologiji pa tudi o proizvodnji diagonalnih plaščev sem zvedel in videl praktično lahko vse, medtem ko mi je bilo prepovedano podrobnejše spoznavanje tehnologije radialne pnevmatike razen njene končne kontrole in kriterijev priznavanja reklamacij.

Zal nimam nikakršnih podatkov o številu strokovnih delavcev, bilo pa je očitno, da imajo močan raziskovalni oddelek, ki je s svojim delom vedno precej pred razvojem, le-ta pa pred proizvodnjo. Razvojna služba je tako močna, da rešuje poleg tehnoloških problemov gumarske tehnologije tudi tehnologijo strojev za svojo proizvodnjo. Pravijo, da poznajo obnašanje gume in strojev bolje kot izdelovalci strojev. N. pr.: razvili so konfekcijski stroj za potniške avtoplašče 5.60-15, na katerem so prvotno delali 120 komadov, po izboljšavi pa cca 300.

Mnogi delavci, s katerimi sem se pogovarjal in jim povedal od kod sem, so mislili, da je Sava Continentalov obrat (!).

Posebno tesnih stikov nisem imel z nikomer, precej pa so me spraševali o velikosti naše tovarne, za vrsto proizvodnje. Zanimalo jih je tudi, koliko delavcev je

v Savi in na osnovi tega so sklepali, kakšno je podjetje. Seveda je bilo vedno poglavitno vprašanje, kako se odločajo pri poslovni politiki, zato so popustili pritisku sindikatov, ki so zahtevali več pravic za delavce.



Priljubljeno sprehajališče v Hannovru

nje, če izdelujemo radialne avto plašče. Posamezniki poznajo naše podjetje tudi zato, ker naše avto plašče prodajajo tudi na njihovem področju. Vedo tudi, da so cenejši od ostalih.

Na splošno pa imajo o Jugoslaviji dobro mnenje in pravijo, da se s svojim gospodarstvom odmička na bolje v primerjavi s sosednjimi državami (n. pr. Turčija, Grčija itd.). Menijo tudi, da je jugoslovanska industrija sicer na začetni stopnji, ampak na pravi poti.

Tudi v Continentalu imajo neke vrste samoupravljanje, ki se seveda precej razlikuje od našega. Toda že pred leti so lastniki podjetja uvideli korist sodelovanja del-

Več o tem preberite in si oglejte sliko upravljanja podjetja Continental v prihodnji številki glasila.

Ob tem naj še omenim, da imajo v podjetju tudi partijsko organizacijo (KP), ki izdaja svoj informativni list. Ta list delijo kar pri vratu mimoidočim.

Ker me je zanimalo, ali njihovi delavci lahko kupujejo delnice podjetja, sem jih to tudi vprašal. Nasmehnilo so se in dejali, da ne, ker imajo premalo denarja. Delničar je lahko nekdo, ki je premožen in takih je tudi nekaj v njihovem podjetju. Na splošno pa se ne ve, kdo je delničar, razen za »velike«. Velik delničar pri Continentalu je n. pr. Opel.

Prihodnjič: KAJ IN KOLIKŠEN JE CONTINENTAL.



Inž. Anton Štirn piše o vtisih iz Nemčije



# Ustanovili smo mladinski aktiv v DE cevi in DE klinasti jermeni!

Pred leti je bilo delovanje mladine v Savi zelo razvito, zlasti v valjarni II. Na konferenci pred leti pa so se domenili, da bodo te aktivne razpustili in poiskali drug način dela, ki bi bil še boljše in ki bi vključeval še več mladih. No, ta način se je pokazal kot slab in po enotah je nastalo veliko mrtvilo. Po tem zatišju so se odločili, da ustanove mladinske aktivne v delovnih enotah.

Med prvimi, ki so začeli z delom, je bil aktiv mladink in mladincev iz enote cevi in enote klinasti jermeni. Pri tem je imel velik delež tov. Peter Bogataj, lanski predsednik mladine v tovarni. Mladinci in mladinke smo se zbrali in izvolili izmed sebe sedem članov, ki naj bi predstavljali nekak izvršni organ mladinskega aktivna v delovni enoti cevi in delovni enoti klinasti jermeni: Kelharja Zlata, Fona Iztoka iz delovne enote klinasti jermeni ter Pervanja Rajka, Vitez Franca, Juhant Ivanko, Dovnik Jožico in Valenčič Andreja iz delovne enote cevi.

Kmalu po tem je bil sklican drugi sestanek aktivna, na katerem smo izvolili za predsednika Andreja Valenčiča. Na sestanku smo povabili tudi tov. Petra Bogataja, ki nam je nakazal glavne smeri delovanja. Sklenili smo naslednje: S predstavniki sveta delovne enote cevi in klinasti jermeni naj bi se dogovorili o tem, da bi predstavniki vabili na seje svetov delovnih enot tudi predstavnika mladinskega aktivna. Ta mladinec ali mladinka bi potem poročal o delu sveta delovne enote na sestankih aktivna. Govorili smo tudi o tem, da bi na seje aktivna vabili tudi vodje delovnih enot in z njimi razpravljali o problemih v enoti, predvsem o problemih mladih. Domenili smo se tudi, da bi izdelali program dela mladinskega aktivna. Dela bo dovolj, v to sem prepričan, Upam, da bomo našli razumevanje pri vodjih delovnih enot in predsednikih svetov delovnih enot in da

nam bodo ti pomagali prebroditi začetne težave pri našem delovanju.

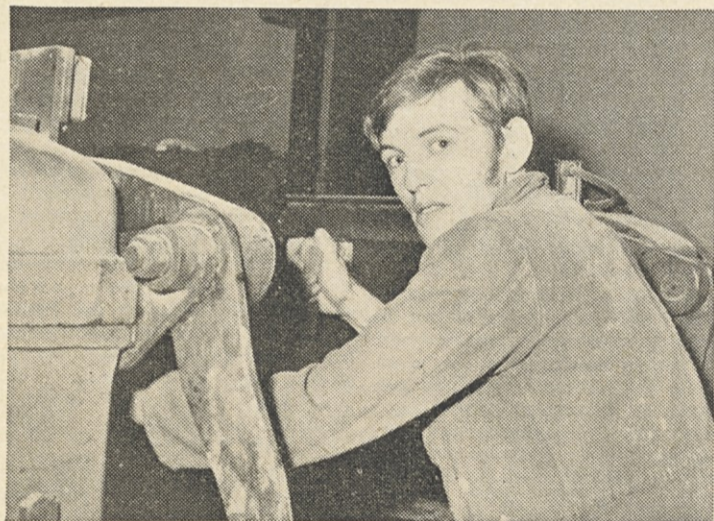
Tretja seja našega aktivna je bila namenjena v glavnem enemu najbolj perečih problemov mladine pri nas v tovarni: vključevanje mladih v delo mladinskega aktivna v delovnih enotah. Pri tem razgovoru je sodeloval tudi prejšnji predsednik mladinske organizacije, ki nam je povedal nekaj glavnih vzrokov nedelavnosti mladih. Nadalje smo govorili o tem, da je treba mlade prepričati, naj se vključujejo v delo aktivov.

V naši tovarni imamo dovolj možnosti za delovanje mladih, za katere tovarna daje veliko denarja, mladi pa premalo izkoriščajo te možnosti. Zato bomo organizirali sestanek za vse mladince in mladinke v obeh enotah, povabili pa predstavnike folklorne skupine, planincev, tabornikov, smučarske, roketne in rugby sekcije ter predstavnika mladine v tovarni. Vabili bomo tudi vodji delovne enote cevi in delovne enote klinasti jermeni. Obenem se bomo lahko pomenili tudi o problemih, ki nastajajo po enotah.

Organom upravljanja bomo predlagali, naj bodo mladinci in mladinke, ki obiskujejo še razne šole, oproščeni nadurnega dela v sobotah. Mislimo, da je ta predlog opravičen, saj mora imeti vsak član kolektiva vsaj malo prostega časa. Mladi, ki obiskujejo šole, pa tega nimajo, ker delajo dopoldne, imajo popoldne šolo ali pa obratno. Če bi bili prosti, bi bili radi namesto nadurnega dela. Ta dan bi lahko uporabili za učenje in bi jim nedelja ostala za oddih.

Mislim, da sem dovolj obširno opisal dosedanje delo našega aktivna. Upam in želim, da bi bilo na naših sestankih čim več mladincev in mladink, da bi bilo naše delo čim bolj kvalitetno in obsežno. Vnaprej se vsem mladim in drugim zahvaljujem za pomoč in sodelovanje.

ANDREJ VALENCIČ



Andrej Valenčič, predsednik mladinskega aktivna delovne enote cevi

## Delo mladih na poklicni...

(Nadaljevanje z 2. strani)

Tako na mladinskih urah, ki so enkrat tedensko, obravnavamo našo problematiko in jo skušamo čimbolj rešiti. Glavna problema pri nas sta neuspeh in nedisciplina.

Po dogovoru z delavsko univerzo pa potekajo na mladinskih urah tudi predavanja na sledeče teme: mlada generacija in samoupravni sistem; denarno gospodarstvo in mednarodna trgovina, srednjeročni plani razvoja gospo-

darstva Jugoslavije, Slovenije, občine; temeljni marksistične teorije, religije in cerkve, vloga in funkcija ideologije v sodobnem svetu; prosti čas in skrb za lasten kulturni razvoj; pogoji srečnega družinskega življenja.

Decembra smo imeli tudi predavanja o prometni vzgoji, in sicer na različne teme npr.: vpliv alkohola na vznika, glavni vzroki prometnih nesreč in podobno. Ta srečanja pripravijo instruktorji.

DARKO JENKO

## ZAHVALA

Sindikalni podružnici tovarne Sava in sodelavcem stiskarne se iskreno zahvaljujem za novoletne čestitke, obisk in darilo.

Le človek, ki je dalj časa privezan na bolniško posteljo zna ceniti pozornost, ki jo je deležen od sodelavcev oz. sindikata.

Še enkrat vam vsem hvala za pozornost, obenem vsem srečno in uspehov polno novo leto 1971.

JOŽE GORENC

# Gospodarski načrt za leto 1971

(Nadaljevanje s 1. strani)

## V letu 1971 bomo zaposlili 200 novih delavcev

Vzporedno z naraščanjem proizvodnje se bo zvišalo tudi število zaposlenih. Letošnji plan kadrov predvideva povečanje zaposlenih za 7,3%, tako da bo konec leta v podjetju že 2960 zaposlenih. Potrebe po novih kadrih v posameznih delovnih enotah so naslednje:

|                        | % na število zaposlenih | struktura v % |
|------------------------|-------------------------|---------------|
| proizvodne del. enote  | 6,9                     | 52,5          |
| vzdrževalne del. enote | 8,2                     | 11,5          |
| strokovne službe       | 7,3                     | 27,0          |
| storitvene del. enote  | 4,0                     | 3,5           |
| rezerva                | 0,4                     | 5,5           |
| skupaj                 | 7,3                     | 100           |

Ob upoštevanju dejstva, da so vlaganja v kadre dolgoročne investicije, si s predlaganim planom kadra ustvarjamo potrebno rezervo za nadaljnjo razširitev poslovanja podjetja.

Največje povečanje (52,5%) odpade na proizvodne delovne enote, in to predvsem zaradi povečanja proizvodnje in zmanjšanja nadurnega dela in pa zaradi uvedbe tako imenovane »rezervne delovne sile«, s katero bomo krili izostanke z dela in s tem preprečili večje izpade proizvodnje.

Poleg povečanja števila zaposlenih je potrebno zagotoviti tudi ustrezno kvalifikacijsko strukturo, ki se bo v letu 1971 še izboljšala, kar je razvidno iz grafikona.

## Celotni dohodek je odvisen od pogojev poslovanja in našega dela

Če bomo izpolnjevali posamične plane, predvidevamo, da bomo ob sedaj znanih družbeno-ekonomskih pogojih poslovanja povečali celotni dohodek za 8%. Struktura celotnega dohodka je naslednja:

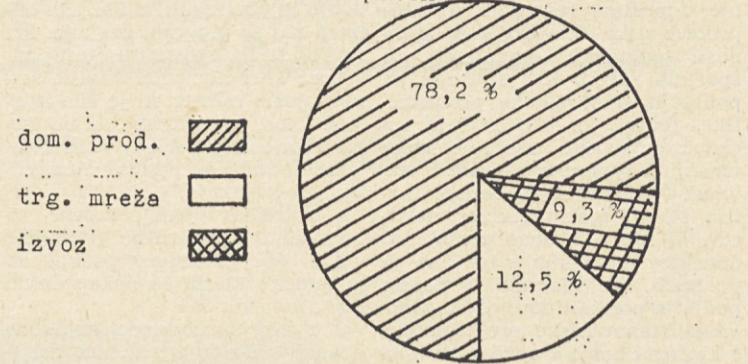
|                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| 1. porabljena sredstva               | 65,4% |
| od tega: mat. osn. dej. amortizacija | 44,6% |
| 2. pogodbene in zakonske obveznosti  | 6,4%  |
| 3. osebni dohodki                    | 5,7%  |
| 4. ostanek dohodka                   | 22,9% |
|                                      | 6,0%  |

— Porabljena sredstva zavzema v strukturi celotnega dohodka 65,4%. Na te stroške, ki so največji, v veliki meri lahko vplivajo delovne enote, ki si morajo prizadevati, da plana ne bodo preokračile oz. da bodo znižale stroške povsod, kjer je to mogoče in s tem zvišale ostanek dohodka;

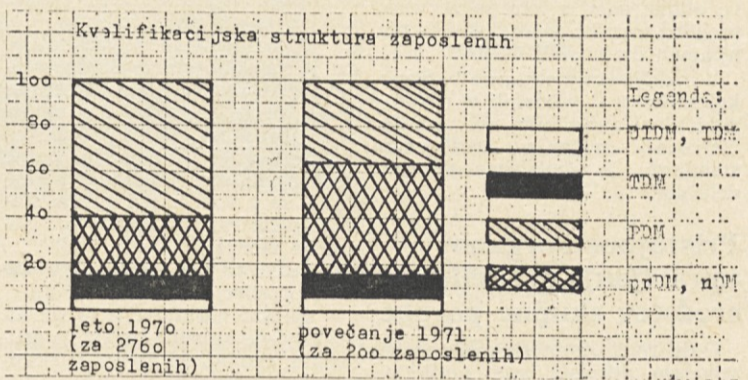
— amortizacija, na katero delovne enote ne morejo vplivati, je prav tako visok, vendar upravičen strošek v strukturi celotnega dohodka. Naše podjetje namreč vodi

smotno politiko odpisovanja osn. sredstev. Politika pospešene amortizacije, t. j. višjih amortizacijskih za naslednje dejavnosti:

Sredstva, namenjena v sklade skupne porabe, bodo angažirana za naslednje dejavnosti:



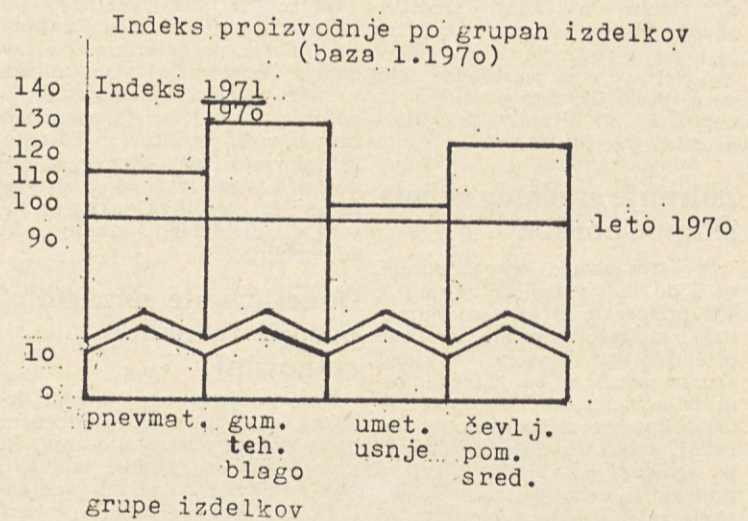
stopenj od predpisanih, je glede na hiter razvoj tehnike nujna, saj se je le tako možno izogniti ekonomski zastarelosti strojev; — tudi za osebne dohodke so v letu 1971 namenjena precejšnja sredstva. Poprečni mesečni osebni dohodek na zaposlenega bo v letu 1971 za 15% višji kot v letu 1970 in bo znašal 1582 din.



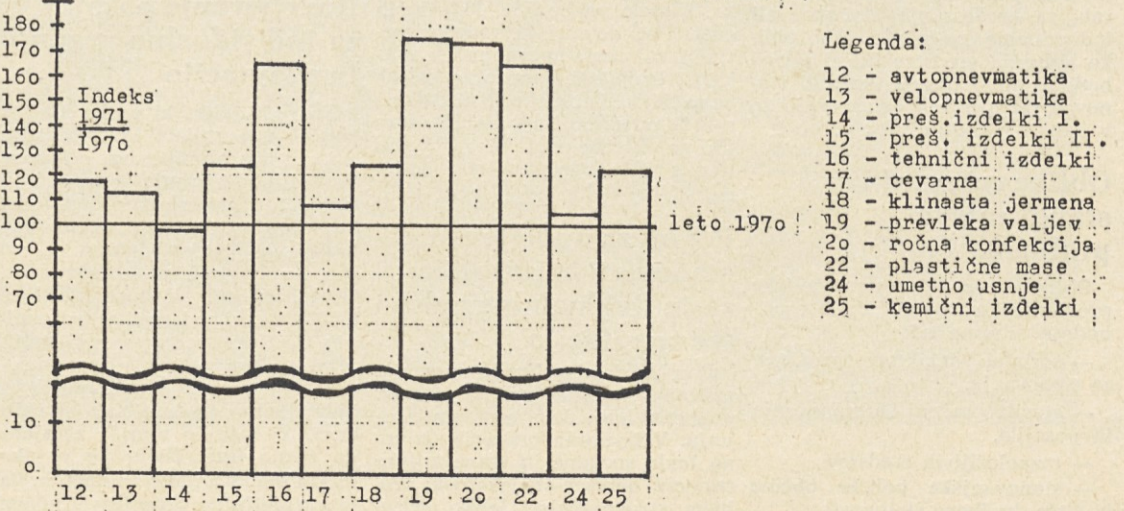
## Sredstva, namenjena za družbeni standard

V sklad skupne porabe je v letu 1971 predvideno 7,5 milijonov din, čeprav so potrebe po sredstvih še večje. Vendar je glede na že obstoječe dolgoročne obveznosti ter

Podane so le osnovne značilnosti gospodarskega načrta za leto 1971, ki je bil izdelan glede na obstoječe poslovne faktorje in družbeno-ekonomske pogoje, ki so bili znani v času nastajanja plana. Cilj in naloga celotnega kolektiva



Indeksi proizvodnje po delovnih enotah (baza leto 1970)





# Delitev sredstev skupne porabe

Pravilnik o delitvi sredstev skupne porabe obravnava pomoč podjetja pri reševanju stanovanjske problematike delavcev, počitniške dejavnosti in rekreacije, regresiranje dopustov, reševanje socialne problematike delavcev ter dejavnosti političnih organizacij in športnih sekcij. Ker situacija na področju stanovanjske problematike, rekreacije, letovanja in socialne dejavnosti narekuje vrsto temeljnih sprememb, bo novi pravilnik v marsičem dopolnjen. Analiza stanovanjskih razmer delavcev, ki imajo vložene prošnje za dodelitev ali odkup stanovanj, je pokazala, da moramo v našem podjetju poiskati nove oblike reševanja stanovanjske problematike, s katerimi bomo v večji meri upoštevali delavce z nižjimi osebnimi dohodki in ki živijo v izredno težkih stanovanjskih razmerah. Podobna situacija je tudi na področju rekreacije in počitniške dejavnosti, saj smo s prodajo počitniškega doma v Crikvenici ostali brez lastnih letovalnih kapacitet, zato moramo z novimi oblikami organizacije letovanja preskrbeti članom kolektiva cenen in kvaliteten oddih na morju. Tudi za socialno dejavnost se predlagajo nove oblike dela, s tem pa se večja socialna varnost naših delavcev ter njihovih družinskih članov.

V nadaljevanju sestavka bi člani kolektiva radi seznanili z nekaterimi členi pravilnika, ki urejajo bistvena vprašanja družbenega standarda in socialnega varstva delavcev.

## Pristojnosti organov upravljanja pri delitvi sredstev skupne porabe

O delitvi sredstev skupne porabe odločajo delavski svet podjetja, odbor za delitev sredstev skupne porabe in sveti delovnih enot. Delavski svet ima tudi to pristojnost, da sprejema pravilnik in njegove dopolnitve, določa politiko reševanja družbenega standarda in socialnega varstva, odloča o dodelitvi novih stanovanj ter posojil za nakup stanovanj, individualno gradnjo in adaptacijo ter odloča o pritožbi delavcev zoper sklepe odbora. Odbor za delitev sredstev skupne porabe pa izvaja politiko, ki jo za ta področja določa delavski svet podjetja, pri svojem delu pa se poslužuje tudi predlogov in analiz, ki jih pripravljajo ustrezne strokovne službe.

## Zbiranje sredstev sklada skupne porabe

Sredstva sklada skupne porabe se bodo tudi v bodoče zbirala iz 4 % prispevka, ki ga podjetje odaja za reševanje stanovanjske problematike delavcev. V sklad skupne porabe se bo oddvajalo tudi del sredstev, ki jih bo podjetje ustvarilo kot dohodek podjetja, nekaj sredstev pa se bo nabralo od vrtnjenih posojil, ki so bila v preteklosti dana delavcem kot posojila za individualno gradnjo ali nakup stanovanj. V pravilniku je dana tudi možnost, da se del sredstev sklada skupne porabe, ki so namenjena za reševanje stanovanjske problematike delavcev, vložijo za določeno dobo v banko. Na vročena sredstva banka odobri namensko posojilo, ki se lahko porabi za kreditiranje blokovne ali individualne gradnje. S tako obliko zbiranja sredstev bomo v prihodnje lahko hitreje reševali stanovanjski problem delavcev, ki je v našem podjetju tako pereč.

## Oblike reševanja stanovanjske problematike

Oblike reševanja stanovanjske problematike delavcev bodo v prihodnje odvisne od:

- socialne strukture proslilcev za stanovanje,
- števila prošelj za stanovanja in posojila,
- razpoložljivih sredstev,
- stanovanjske politike občine in širše družbene skupnosti.

Kadrovska služba bo morala na osnovi analize proslilcev za stanovanja in posojila za individualno gradnjo ter adaptacijo izdelati program reševanja za določeno obdobje in predlagati, v kakšnih oblikah naj se program izvršuje. Pri tem bo treba upoštevati zgoraj navedene štiri elemente. Analiza stanovanjskih razmer, ki je bila izdelana letos, je pokazala, da bo treba v prihodnjih nekaj letih izvajati stanovanjsko politiko z naslednjimi oblikami:

1. s kreditiranjem blokovne, individualne in združne gradnje,
2. z dodeljevanjem posojil za adaptacijo starih in nakup novih stanovanjskih hiš,
3. z brezplačno dodelitvijo stanovanj socialno ogroženim delavcem,
4. s kreditiranjem nakupa stanovanj strokovnjakom pod posebnimi pogoji,
5. z zamenjavo stanovanj.

## Merila in ocenjevanje stanovanjskih razmer delavcev

Kadrovska služba je pri izdelavi predloga o dodelitvi stanovanj ali posojil vedno v dilemi, komu dodeliti stanovanje ali posojilo, ker je prošilcev zmeraj veliko več kot je na voljo stanovanj in sredstev za posojila. Velikokrat se zgodi, da je na voljo eno stanovanje, proslilcev, ki so nujno potrebni drugega stanovanja, pa je najmanj 10. Nov pravilnik predlaga, da se v bodoče pri ogledu stanovanjskih razmer upoštevajo naslednja merila:

- stanovanjske razmere, v katerih proslilec živi,
- splošne zdravstvene in socialne razmere proslilca ter ožjih družinskih članov, ki živijo v skupnem gospodinjstvu,
- čas, ki je potekel od vložitve prošnje — delovno dobo v podjetju,
- pomembnost delavca za podjetje in kvaliteta opravljenega dela,
- invalidnost, ki je nastala kot posledica nesreče pri delu,
- sodelovanje v NOB in interakcija.

Na osnovi omenjenih meril bo kadrovska služba izdelala podrobne kriterije, po katerih se bodo v bodoče ocenjevale stanovanjske razmere proslilcev za stanovanja in posojila. Po ogledu stanovanjskih razmer vseh proslilcev se bo nato izdelal vrstni red delavcev, ki bodo prišli v poštev za dodelitev stanovanj in posojil za nakup stanovanj, individualno gradnjo in adaptacijo.

## Dodeljevanje denarnih posojil za nakup stanovanj

Naše podjetje bo v imenu delavcev naročalo pri gradbenem podjetju ustrezna stanovanja, ki jih bodo delavci lahko odkupili. Pred vselitvijo bo moral vsak delavec vplačati določen procent sredstev od vrednosti stanovanja, ostali znesek pa bo dobil kot posojilo podjetja oziroma banke, ki ga bo moral vrniti v najdaljšem roku 40 let z 1 % obrestno mero. Višina obvezne udeležbe pri nakupu stanovanja bo odvisna od osebnega dohodka na družinskega člana, znašala pa bo 5 %, 10 % in 15 odst. Tisti delavci, ki bodo prispevali k nakupu stanovanja 5 % udeležbo, bodo dobili posojilo na 40-letno odplačilno dobo, tisti delavci z 10 % udeležbo bodo dobili posojilo na 35-letno odplačilno dobo in tisti s 15 % udeležbo na 30-letno odplačilno dobo.

## Pogoji za dodeljevanje stanovanj in posojil za individualno gradnjo ter adaptacijo

Pravico do dodelitve stanovanja oziroma posojila pridobi delavec po petih letih dela v našem podjetju. V izjemnih primerih (izredno hude socialne in stanovanjske razmere, neresen stanovanjski problem strokovnjaka) lahko delav-

ski svet podjetja na predlog odbora dodeli stanovanje ali posojilo delavcu, ki v podjetju še ni zaposlen pet let. V pravilniku je tudi določilo, da se še naprej rešujejo stanovanjski problemi bivših članov kolektiva, ki so se starostno ali invalidsko upokojili, pred odhodom v pokoj pa so imeli vloženo prošnjo za dodelitev stanovanja ali posojila za individualno gradnjo.

Člani kolektiva bodo imeli po novem pravilniku možnost, da se jim dodeli stanovanje ali posojilo le enkrat v vsem času dela v podjetju. Proslilec za individualno gradnjo se enkratno posojilo lahko dodeli v več obrokih, ki pa ne morejo presežati vsote, katero je delavec navedel v svoji prošnji. Podjetje bo dodeljevalo finančna sredstva za stanovanjsko gradnjo le v obliki posojila, in sicer:

- kratkoročno do 20.000.— N din z mesečnim odplačilom najmanj 250.— N din,
- sredjeročno od 20.000.— do 50.000.— N din z mesečnim odplačilom najmanj 300.— N din,
- dolgoročno posojilo nad 50.000.— N din z mesečnim odplačilom najmanj 350.— N din.

Posojilo se bo dodeljevalo delavcem največ za dobo 40 let in najmanj 1 % obrestno mero. Posojilo na odplačilno dobo 40 let, bodo dobivali samo tisti delavci, ki bodo prispevali k odkupu stanovanja, njihov osebni dohodek na družinskega člana pa je tako nizek, da ne bi zmogli mesečne anuitete, če bi bil odplačilni rok krajši. Posojilo za reševanje stanovanjske problematike je namensko in se ne more uporabiti za druge namene.

Tisti člani kolektiva, ki že imajo tovarniško stanovanje, lahko dobijo posojilo za nakup novega stanovanja ali individualno gradnjo samo pod pogojem, da izpraznjeno stanovanje dajo v uporabo podjetju.

Višino osebnega dohodka na družinskega člana, ki bo osnova za določitev obvezne udeležbe delavca pri nakupu stanovanja, bo odboru predlagala kadrovska služba. Po vplačilu obvezne udeležbe in sklenjene pogodbe bo postalo stanovanje last delavca. Dokler pa delavec ne bo odplačal posojila za stanovanje, bo podjetje zadržalo predkupno pravico, če bi delavec hotel stanovanje prodati. To pomeni, da bo moral delavec najprej ponuditi stanovanje v odkup podjetju, če pa podjetje za odkup ne bo zainteresirano, bo delavec stanovanje lahko prodal drugi osebi, posojilo pa bo moral takoj vrniti podjetju.

## Dodeljevanje stanovanj brez obvezne udeležbe

Tisti člani kolektiva, ki živijo v težkih stanovanjskih razmerah, njihovih osebnih dohodki na družinskega člana pa so tako nizki, da za odkup stanovanja ne bi mogli prispevati nobenih sredstev, bodo dobili stanovanje brezplačno. Socialno ogrožen delavec bo tisti proslilec za stanovanje, ki bo imel manjši osebni dohodek na družinskega člana kot je eksistenčni minimum, ki je vsako leto določen za občino Kranj.

## Dodeljevanje posojil za individualno gradnjo in adaptacijo

Ena od oblik, ki se bo tudi v bodoče uporabljala pri reševanju stanovanjskih problemov delavcev, bo tudi dodeljevanje posojil za individualno gradnjo in adaptacijo. Prošnje za dodelitev posojila bodo lahko vložili tisti delavci, ki so zaposleni v podjetju najmanj 5 let. Hišo bodo morali imeti zgrajeno do III. faze (pod streho), za gradnjo hiše pa bomo morali imeti gradbeno dovoljenje. Izjemoma bodo lahko zaprosili za posojilo za individualno gradnjo tudi tisti delavci, ki hiše še nimajo zgrajene do tretje faze, živijo pa v tako težkih stanovanjskih razmerah, da je z nadaljnjim bivanjem v takem

stanovanju ogroženo njihovo zdravje in zdravje njihove družine.

Po pravilniku se predvideva kot ena od oblik reševanja stanovanjske problematike tudi združna gradnja, in to v okviru Stanovanjske zadruge. Z ozirom na sedanjo strukturo proslilcev za stanovanja pa se navedena oblika po sklepu samoupravnih organov v predhodnem obdobju ne bo izvajala. Če pa se bo čez določen čas pokazalo, da bi bila združna gradnja z ozirom na strukturo proslilcev in tržne razmere zopet interesantna, se bo k tej obliki reševanja stanovanjske problematike tudi pristopilo.

## Obveznosti delavca v primeru prekinitev delovnega razmerja

Če delavcu, kateremu je podjetje dodelilo posojilo za nakup stanovanja ali individualno gradnjo, preneha delo v podjetju po njegovi krivdi, mora delavec neplačano posojilo v celoti z 1 % obrestno mero vrniti v roku 3 mesecev od dneva prekinitve delovnega razmerja. Če delavec v zgoraj navedenem roku ne vrne posojila v celoti, se mu za vrnjenost posojila zaračuna 8 % obresti.

Če pa delavcu preneha delovno razmerje zaradi zmanjšanja proizvodnje, ukinitve delovnega mesta ali starostne ter invalidske upokojitve, ostaneta rok vračanja posojila in višine obresti nespremenjena.

## Počitniška dejavnost in regresiranje dopustov

Pravilnik o delitvi sredstev skladov skupne porabe obravnava tudi počitniško dejavnost in regresiranje dopustov. V bodoče se bo letovanje za člane kolektiva in njihove svoje organizirano v lastnih počitniških domovih in drugih turističnih objektih. V ta namen se bodo vsako leto zahtevale ponudbe turističnih agencij, ki skrbijo za organizirano letovanje v svojih ali najetih počitniških objektih.

Kadrovska služba bo vsako leto do meseca junija predložila samoupravnim organom konkreten predlog za organizacijo letovanja članov kolektiva, ki bo vseboval:

- turistične objekte, kjer so rezervirana ležišča članov kolektiva,
- cene dnevnega pensiona,
- datum odhoda na letovanje za vsako izmeno,
- način plačila letovanja,
- datum prijave in možnosti objave letovanja,
- način prevoza na letovanje.

Pred nastopom kolektivnega dopusta bo podjetje izplačalo vsakemu članu kolektiva, ki se je zaposlil do 31. marca tekočega leta, regres za letovanje. Višina regresa bo vsako leto posebej določena z gospodarskim načrtom podjetja. Do regresa bodo upravičeni tudi otroci zaposlenih staršev, ki bodo prijavljeni v kadrovski evidenci podjetja, na dan izplačila regresa pa bodo stari že šest mesecev.

V osnutku novega pravilnika se predlaga tudi novo določilo, da bodo v bodoče do regresa upravičeni tudi vsi člani kolektiva, ki so se starostno ali invalidsko upokojili. Regres bodo prejeli v isti višini kot ostali člani kolektiva. Tudi delavci, ki so se vrnili iz JLA pred izplačilom regresa za tekoče leto, bodo prejeli regres za letovanje.

## Določila o socialni in drugi pomoči članom kolektiva

Z namenom, da bi delavcem zagotovili take življenjske in delovne pogoje ter socialno varnost, da bi lahko nemoteno opravljali delovne naloge, je nujno, da vzporedno s programiranjem perspektivnega razvoja podjetja programiramo tudi vse potrebne socialne ukrepe in finančna sredstva. Socialno ogroženi delavci so tisti, ki imajo nižji poprečni osebni dohodek na člana družine kot je eksistenčni minimum, ki je za vsako leto

določen za občino Kranj. Poleg tega osnovnega pokazatelja so večkrat socialno ogroženi tudi tisti delavci, ki živijo v težkih stanovanjskih razmerah ali so težko bolni in so zaradi tega dalj časa v bolniškem staležu. Za omenjene kategorije socialno ogroženim delavcem je v osnutku novega pravilnika določeno, da se jim lahko dodelijo socialne pomoči v denarni obliki ali naturalijah. Socialna pomoč pa je lahko enkratna ali večkratna. Na osnovi kriterijev in socialnih pokazateljev pa bo socialni delavec presodil, kakšna oblika pomoči bo posameznemu socialno ogroženemu delavcu najbolj koristila za izboljšanje njegovega socialnega položaja.

Podjetje pomaga socialno ogroženim delavcem tudi s tem, da jim nudi klimatsko zdravljenje v zdraviliščih ali drugih rekreacijskih centrih. Višina kritja stroškov zdravljenja je odvisna od socialnega položaja delavca. Ob upoštevanju mnenja zdravnikov imajo prednost klimatskega zdravljenja tudi člani kolektiva, ki so bili aktivni borci in interniranci, invalidi, zdravstveno ogroženi in fizično oslabele delavci, ki so stari nad 50 let.

V sodelovanju z Zavodom za klimatsko zdravljenje otrok Kranj kadrovska služba daje tudi predloge za delno kritje stroškov zdravljenja otrok članov kolektiva, ki so zdravstveno in socialno ogroženi. Finančna pomoč se nudi tudi delavcem, ki jih dolete elementarne nesreče, kot so: požar, poplave, potres itd. V okviru razpoložljivih sredstev odloča odbor višino pomoči tudi raznim humanitarnim organizacijam, ki podjetje prosijo za denarno pomoč.

## Izleti, jubileji, praznovanja

Podjetje posveča posebno skrb tudi upokojenim članom kolektiva. V ta namen kadrovska služba vsako leto organizira srečanja in ogled podjetja ter brezplačen izlet. Kadrovska služba vsako leto organizira tudi srečanje in obdaritev delavcev, ki gredo v pokoj in tistih delavcev in delavk, ki so v podjetju zaposleni 20 ali 25 let.

Denarni prispevki se dodeljujejo tudi delavcem, ki so na odsluženju vojaškega roka, delavcem in delavkam, ki sklenejo zakonsko zvezo in ob rojstvu otroka. Na podlagi razpoložljivih sredstev kadrovska služba organizira tudi praznovanje dedka Mraza za otroke članov našega kolektiva.

V pravilniku je tudi določeno, da se iz sredstev skupne porabe delno krijejo tudi pogrebni stroški članov kolektiva in upokojencev. Višina prispevka je odvisna od vzroka smrtnega primera (nesreče pri delu, opravljanje službene dolžnosti izven podjetja) in delovnega staža v podjetju.

Iz sredstev skupne porabe se finansira tudi dejavnost političnih organizacij in športnih sekcij v okviru podjetja. Višina prispevka je odvisna od razpoložljivih sredstev, obsega dejavnosti, političnih organizacij in programa dela športnih sekcij pri sindikalnem odboru podjetja.

Osnutek pravilnika o delitvi sredstev skladov skupne porabe bo v mesecu januarju v razpravi po delovnih enotah. Ker pravilnik zajema področja tistih dejavnosti ki v največji meri zadevajo družbeni standard in socialno varnost delavcev, pozivamo člane kolektiva, da se vključijo v predvidene razprave po delovnih enotah. Le na ta način bomo dosegli, da bo pravilnik v največji meri odraz volje in hotenj naših članov kolektiva.

SAVA, glasilo delovne skupnosti industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov, izdaja odbor za informiranje. Glasilo izhaja štiri-najstredno v nakladi 3400 izvodov. Urednik Jože Stular, naslov uredništva Kranj, Skofjeloška c. 6. Telefon 22-521, interno 282. Tisk in kličjeji Gorenjski tisk, Kranj





# INFORMATOR INFORMATOR INFORMATOR



Poznate člane in namestnike členov odborov podjetja?

Obširne priprave in razprave koga izvoliti, v kateri odbor, so končane. Na prvi seji so člani novoizvoljenega delavskega sveta podjetja potrdili vse predloge, ki ste jih dali vi in politični aktiv.

Prav gotovo bo imel vsakdo od vas med letom opravka s tem ali onim odborom, zato vam njihove člane in namestnike predstavljamo v sliki in besedi. Pogosto se namreč dogaja, da ne veste na katero službo ali samoupravni organ se morate obrniti, ko potrebujete pomoč. Tole informator naj vam bo v pomoč.

Vsem izvoljenim iskrene čestitke z željo, da bi odgovorno delo v odborih podjetja kar najbolj uspešno opravili.

|                                                        |                                                                                          |                                                                                       |                                                                                                   |                                                                                          |                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ODBOR ZA PROGRAM<br>IN RAZVOJ PODJETJA                 | BERAVS JANEZ<br><br>KS<br>dipl.inž.<br>kemije,<br>direkt.podj.<br>10 let.                | BOHORIČ JANEZ<br><br>RTI<br>dipl. inž.<br>kemije,<br>vodja RS II.<br>3 leta           | KLEMENC MIRKO<br><br>SVI<br>VK str.ključ.<br>plener in<br>naroč.del<br>13 let.                    | PONEBŠEK JANEZ<br><br>SOP<br>dipl.inž.<br>pom.dir.SOP<br>8 let                           | MIHELICH SLAVKO<br><br>EOS<br>dipl. eoc.<br>dir. EOS<br>3 leta                                      |
|                                                        | EGART ANA<br><br>marketing<br>dipl.eoc.<br>vodja razisk.<br>trga<br>4 leta.<br>namestnik | VESELIČ ANTON<br><br>velopnevm.<br>gum.tehn.<br>izm. del.<br>8 let                    | SUŠNIK FRANC<br><br>polizdelki<br>dipl.inž.<br>kem.tehn.<br>pom.vodje DE<br>4 leta                | KERN STANISLAV<br><br>cevi<br>NK gum. del.<br>izdel.rasztop.<br>5 let.<br>namestnik      | KOSMAČ LJUBO<br><br>avtopnevmat.<br>pokl.gum.del.<br>konfek. tov.<br>plaščev<br>4 leta<br>namestnik |
| ODBOR ZA ORGANIZACIJO<br>DELA IN SAMOUPRAVLJANJE       | BAJT KAREL<br><br>umetno usnje<br>kem.tehnik<br>vodja priprav.<br>past, 6 let.           | BELEHAR FRANC<br><br>cevi<br>KV gum.del.<br>konfekonier<br>tesnil<br>14 let.          | KOMAC MIRO<br><br>avtopnevm.<br>str.tehn.<br>izm.delovod.<br>1 leto<br>namestnik                  | KORENČAN Zdravko<br><br>KS<br>inž. za org.<br>dela,<br>pom.dir.KS<br>21 let              | WEISSEISEN Marjan<br><br>EOS<br>str.tehnik<br>programer III.<br>2 leti                              |
|                                                        | NADIŽEVEC RUDI<br><br>KS<br>varnost.inž.<br>varnost.inž.<br>14 let.                      | BOLE RUDI<br><br>Fin.služba<br>strošk. rač.<br>20 let                                 | KUŠTER ANTON<br><br>avtopnevm.<br>KV gum.del.,<br>predel. pri<br>vulkan.<br>4 leta                | BENEDIK ANTON<br><br>RTI<br>dipl.inž.str.<br>konstrukt.II.<br>1 leto<br>namestnik        | TOLAR JANEZ<br><br>vzdrževanje<br>stroj.tehn.<br>konstr.rez.<br>del.<br>10 let<br>namestnik         |
| ODBOR ZA PLAN<br>IN KVALITETO PROIZVODNJE              | JURGELE FRANC<br><br>umetno usnje<br>dipl.inž.<br>vodja UU<br>7 let.                     | ROLIH IVAN<br><br>NS<br>gum.tehnik<br>vodje sklad.<br>službe in<br>prevzema<br>11 let | ČEFARIN FRANC<br><br>PI II<br>pokl.gum.del.<br>izmenski del.<br>17 let                            | ROTAR STANE<br><br>SOP<br>gum.tehn.<br>terminer I<br>10 let                              | MIKULIČ BRANKO<br><br>PS<br>ekonomist,<br>kom.dom.prod<br>2 leti                                    |
|                                                        | TRILLER PRIMOŽ<br><br>SKK<br>kontr.tehn.<br>5 let                                        | PERČIČ JANEZ<br><br>avtopnev.<br>dipl.inž.str.<br>pom.vod. za<br>vulk.<br>3 mesece    | SOERADJANA DEWA<br><br>umet.usnje<br>mag.kem.tehn.<br>asistent za UU<br>3 leta<br>namestnik       | NOVAK MARJAN<br><br>klin.jermena<br>pokl.gum.del.<br>izm.delovodja<br>8 let<br>namestnik | PLANINC POLDKA<br><br>SOP<br>ekon.tehnik<br>planer I<br>11 let<br>namestnik                         |
| ODBOR ZA FINANČNE<br>IN KOMERCIJALNE ZADEVE            | BALANČ FRANCI<br><br>EOS<br>dipl.ekon.<br>vodja progr.<br>in analiz<br>8 let             | POTRČ TAMARA<br><br>PS<br>dipl.inž.kem.<br>vodja prod.sk.<br>za kem.galan.<br>2 leti  | PERČIČ VINKO<br><br>Fin.služba<br>gl.kalkulant<br>7 let.                                          | BLAŽUN FRANC<br><br>polizdelki<br>vodja mikser-<br>je III.<br>14 let.                    | ROZMAN Marija<br><br>nab.sluzba<br>vodja nab.sk.<br>za kem.in<br>Semperit<br>3 leta                 |
|                                                        | ŠTER FRANC<br><br>vzdrževanje<br>VK str.ključ.<br>gl.vzdr. AVT<br>in PP<br>19 let        | TURZANSKI HELMUT<br><br>KS<br>dipl.inž.<br>nam.dir.podj.<br>26 let                    | JAMNIK MIKO<br><br>PS<br>usnjski teh.<br>semot.komer.<br>6 let<br>namestnik                       | KLEMENČIČ JOŽE<br><br>tehn.izd.<br>gum.tehnik<br>vodje DE TI<br>18 let<br>namestnik      | VARL MILOŠ<br><br>SOP<br>gl.analitik<br>za del.metode<br>8 let<br>namestnik                         |
| ODBOR ZA RAZVIJANJE<br>SISTEMA DELITIVNE DOHODKA IN OD | PRISLAN FRANCI<br><br>SOP<br>vodja oper.pr.<br>26 let                                    | PLAT DANICA<br><br>Fin.služba<br>vodja knjig.<br>del.enot<br>24 let<br>namestnik      | DINIČ SLOBODAN<br><br>avtopnev.<br>pokl.gum.del.<br>konf.potn.pl.<br>6 let                        | KOSIRNIK JOŽE<br><br>ročna konf.<br>usnjr.tehnik<br>asistent vodje<br>DE<br>7 let        | LAH ANTON<br><br>polizdelki<br>dipl.inž.kem.<br>vodja DE pol.<br>7 let                              |
|                                                        | PRAH MILAN<br><br>PS<br>dipl.inž.teh.<br>vodje prod.<br>skup.za teh.iz<br>2 let          | GRUBER ŠTEFAN<br><br>FRS<br>vodje inter.<br>kontr.<br>15 let                          | BELA JANEZ<br><br>prevleke<br>NK gum.del.<br>pri pesk.kel.<br>in kov.delov<br>3 leta<br>namestnik | LAKNER JELKA<br><br>SOP<br>dipl.ekon.<br>analitik posl<br>DE<br>6 let<br>namestnik       | FURLAN FRANC<br><br>cevi<br>gum.tehnik<br>asistent vodje<br>DE<br>10 let                            |
| ODBOR ZA ZAPOSLAVANJE<br>IN IZOBRAŽEVANJE              | BOŽIČ ANTON<br><br>vzdrževanje<br>dipl.inž.str.<br>vodja meh.del.<br>9 let               | KOCIJAN JOŽE<br><br>IC<br>pedagog<br>predstojnik<br>12 let                            | LOPATIČ RUDI<br><br>cevi<br>str.tehnik<br>izmen.delovodje<br>2 leti                               | DRUŠKOVIČ JURIJ<br><br>SKK<br>dipl.inž.str.<br>kontr.tehn.<br>2 leti                     | BERTONCELJ Edo<br><br>avtopn.<br>gumtehnik<br>asistent vod-<br>je 21 let                            |
|                                                        | KOŠIČ ANDREJ<br><br>EOS<br>dipl.ekon.<br>samost.analitik<br>5 let                        | GUNCAR VLADIMIR<br><br>SOP<br>dipl.inž.<br>vodje biroja<br>za štud.dela<br>2 leti     | KREK PAVEL<br><br>polizdelki<br>pokl.gum.del.<br>brizg.protek.<br>4 leta<br>namestnik             | MAKSIN CVETKA<br><br>RTI<br>dipl.inž.kem.<br>vodje INDOK<br>centra<br>9 let<br>namestnik | SMREKAR RADO<br><br>PI II<br>Kv.gum.<br>vulkan.pri<br>prešah 800 x<br>800 3 leta<br>namestnik       |



|                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ODBOR ZA VARSFTVO PRI DELU                                                                                                                         | GERZINIČ IVO<br> PI II<br>dipl.inž.kem.<br>vodja preš.izd<br>7 let           | ZAVASNIK FRANC<br> umetno usnje<br>usnjar.tehnik<br>izmen.delov.<br>2 leti | GRČAR ANTON<br> polizdelki<br>KV gum.del.<br>kalandrist<br>4 leta                                       | IGLIČ TOMAŽ<br> avtopnev.<br>dipl.inž.kem.<br>asist.vodje DE<br>6 let                              | KUMP DRAGO<br> KS<br>stroj.tehnik<br>varnostni teh.<br>let                                              |
|                                                                                                                                                    | KUSELJ FRIDO<br> SVI<br>inž.stroj.<br>vodja konstr.<br>14 let                | VOLK PAVEL<br> meh. del.<br>skupinovod.<br>za rem in<br>mont.<br>21 let.   | GABRIJELČIČ Zdravko<br> avtopnev.<br>KV gum.del.<br>izmen.delovod.<br>23 let<br>namestnik               | HACE MARICA<br> KS<br>administrat.<br>ref.za soc.<br>zavarovanje<br>15 let<br>namestnik            | TAVŽELJ JAKA<br> energetika<br>VK obrat.elek.<br>delovodja elek.<br>delavnice II<br>18 let<br>namestnik |
| ODBOR ZA INFORMIRANJE                                                                                                                              | MARKELJ STANE<br> SOP<br>ekonom.tehn.<br>terminer I<br>4 leta                | DOLENC DANICA<br> NS<br>ekonomist<br>korespondent<br>5 let                 | ŠOLAR SLAVKO<br> KS<br>dipl.pravnik<br>sekretar podj.<br>12 let                                         | VALENČIČ Andrej<br> cevarna<br>predgrevalec<br>zmesi za brizg.<br>6 let.                           | PEVC EMA<br> IC<br>profesor<br>program.izob<br>1 leto                                                   |
|                                                                                                                                                    | VIDIČ MILAN<br> preš.izd.II<br>vulkanizer<br>pri preš.<br>500x500<br>15 let | REPIČ ALENKA<br> RTI<br>dipl.inž.kem.<br>informator I<br>7 let            | BAŠAR ALBINA<br> fin.sluzba<br>bilancist -<br>konter<br>5 let<br>namestnik                             | GRČAR ALOJZ<br> avtopnev.<br>gum.tehn.<br>delovod.konf.<br>in prip.poliz.<br>19 let.<br>namestnik | MRAVLJE MIRO<br> polizdelki<br>pokl.gum.del.<br>predgrevalec<br>zmesi II<br>4 leta<br>namestnik        |
| ODBOR ZA DELITVEV<br>SREDSTEV SKUPNE PORABE                                                                                                        | FLANDER FRANC<br> cevi<br>gum.tehnik<br>vodja DE<br>14 let                 | SINKOVIČ Jože<br> RTI<br>konstrukt.I.<br>6 let<br>namestnik              | BABNIK RUDI<br> FRS<br>računovodja<br>direktor FRS<br>11 let                                          | BAJDE JANKO<br> KS<br>pok.gum.del.<br>kadrovik<br>17 let                                         | TUŠEK KAREL<br> polizdelki<br>KV gum.del.<br>neš.pri dvov.<br>za svetle zmesi<br>4 leta               |
|                                                                                                                                                    | AMBROŽIČ Miro<br> meh.del.<br>delovodja<br>meh.del.II.<br>15 let.          | ZORC MARJAN<br> avtopnev.<br>PK gum.del.<br>konf.pont.pl.<br>3 leta      | ČIMŽAR FRANC<br> preš.izd.II.<br>del. pri<br>konfekciji<br>15 let.<br>namestnik                       | DEBELJAK Rajko<br> velopnevmat.<br>vodja DE<br>16 let.                                           | STUDEN BLAŽ<br> varnost pod.<br>soc. delavec<br>ref. za posl.<br>tajnost<br>11 let<br>namestnik       |
| ODBOR ZA OCENO<br>IN PORAVNAVO ŠKODE                                                                                                               | BEDEKOVIČ MIRKO<br> SKK<br>dipl.inž.<br>šef kontr.lab.<br>11 let           | SIRC FRANC<br> avtopnev.<br>NK gum.del.<br>konf.tov.pl.<br>11 let        | BLAJ ANTON<br> K S<br>pravni refer.<br>14 let                                                         | ČEFERIN MARJAN<br> energetika<br>VK obrat.elek<br>semost.vzdr.<br>v instr.skup.<br>14 let        | PADJERA KAREL<br> FRS<br>fin.rač.<br>8 let                                                            |
|                                                                                                                                                    | JERUC JOŽE<br> polizdelki<br>KV gum.del.<br>izmen.delov.<br>24 let         | STOJANOVIČ SAŠO<br> KS<br>dipl.psiholog<br>inš. psiholog<br>1 leto       | PERIČ BOŽIDAR<br> umetno usnje<br>dipl.inž.kem.<br>asistent za<br>lak in vtis.<br>3 leta<br>namestnik | KOS SLAVKO<br> SOP<br>šofer<br>šofer tov.av.<br>10 let<br>namestnik                              | VALANČIČ FRANC<br> avtopnev.<br>str.tehn.<br>izmen.del.<br>7 mesecev<br>namestnik                     |
| <b>INFORMATOR</b>                                                                                                                                  |                                                                                                                                                               | <b>INFORMATOR</b>                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                           | FELDIN DUŠAN<br> PS<br>ekonom.tehnik<br>šef sklād.izd.<br>in odpreme<br>3 leta                   | KLEMENČIČ JANEZ<br> PI I<br>gum.tehn.<br>izmen.del.<br>15 let                                         |
| NOTRANJA ARBITRAŽA                                                                                                                                 | KOVAČEVIČ IVAN<br> avtopnev.<br>NK gum.del.<br>kontr.avtopl.<br>5 let      | LAKNER JOZE<br> NS<br>dipl.ekon.<br>pom.dir.NS<br>9 let                  | MAJČEN FILIP<br> PS<br>dipl.inž.kem.<br>direktor PS<br>9 let                                          | BRAČIČ ANTON<br> polizdelki<br>pokl.gum.del.<br>izm.delovodja<br>18 let                          | JEREB FRANC<br> energetika<br>dipl.inž.el.<br>vodja DE<br>2 leti                                      |
|                                                                                                                                                    | PRAPROTNIK SILVO<br> RTI<br>dipl.inž.kem.<br>razvoj.tehn.<br>3 leta        | MOHAR JOŽE<br> SKK<br>inž.gum.tehn.<br>lab.tehn.zmesi<br>8 let           | KLEMENČIČ TINE<br> EOS<br>gum.tehnik<br>organizator II<br>16 let                                      | MOHORIČ IVA<br> EOS<br>dipl.ekon.<br>sam.organiz.<br>8 let                                       | PETERNEL JANEZ<br> PS<br>ekon.tehn.<br>šef izvoza<br>8 let                                            |
| ROZMAN FRANC<br> PI II<br>kem.tehn.<br>asistent vodje<br>13 let | RUDOLF STOJAN<br> SKK<br>šef statist.<br>analit.biroja<br>9 let            | RUPNIK JOŽE<br> RTI<br>stroj.tehn.<br>konstruk. II<br>6 let             | PISKERNIK Maruša<br> fin.sluzba<br>bilancist -<br>konter<br>11 let.                                  | ŠURC JOŽE<br> SKK<br>VK usnjar<br>delovod.sort<br>19 let                                         |                                                                                                                                                                                            |
| ODBOR ZA OCENO<br>KRŠITEV DELOVNIH DOLŽNOSTI                                                                                                       | ŠTIRN ANTON<br> SKK<br>inž.gum.<br>šef prevz.<br>kontr.<br>11 let.         | LUTHAR NIKO<br> polizdelki<br>gum.tehn.<br>izmen.delov.<br>18 let       | PLAHUTA RADO<br> SKK<br>pokl.gum.<br>tek.kontrolor<br>4 leta                                         | VOGLAR STANE<br> energetika<br>delovod. kot-<br>larne I<br>21 let<br>namestnik                   |                                                                                                                                                                                            |