



HMEZAR

POSTNINA PLAČANA V GOTOVINI

Celje - skladišče
D-Per

70/1976



1119760644, 4

COBISS

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE »HMEZAD« ZALEC — LETO XXX. — APRIL 1976 — ŠTEVILKA 4

Sprememba v sistemu ugotavljanja dohodka TOZD in zavarovanja plačil med uporabniki družbenih sredstev

Razvoj družbeno-ekonomskih odnosov v samoupravnem organiziranju družbenega dela, zahteva rešitev vseh negativnih pojavov, ki bi kakorkoli onemogočili vpliv delovnih ljudi pri odločanju o rezultatih svojega dela. Eden od teh problemov je vsekakor tudi splošna nelikvidnost, ki je nemnogokrat zavirala nadaljnje pozitivne procese in vplivala na sam rezultat ustvarjenega dela. Ta rezultat je bil mnogokrat slabši brez krivde delovnih ljudi v TOZD. Na to nelikvidnost je na eni strani vplivala nepokrita potrošnja na vseh področjih porabe, na drugi strani pa je bil sistem obračuna zasnovan na fakturirani realizaciji, ki pa dostikrat ni bila pravočasno poravnana. Nepokrita potrošnja povzroča na tržišču dodatno povpraševanje, ki ustvarja nestabilnost v blagovno denarnih odnosih in povzroča rast cen in s tem povečuje stopnjo inflacije.

Konec lanskega leta je bil sprejet zakon o spremembi obračunskega sistema in sistema poravnania obvez med porabniki družbenih sredstev, ki bo na tem področju urejal medsebojne odnose.

Z zakonom o ugotavljanju in obračunavanju celotnega dohodka v TOZD in zakonom o zagotavljanju plačil med uporabniki družbenih sredstev se menja obračunski sistem tako, da novi obračunski sistem temelji predvsem na plačilno sposobnem povpraševanju, celotni dohodek pa se ugotavlja na osnovi plačane realizacije. To plačilo pa mora biti zavarovano s predpisnimi instrumenti.

Osnovna načela novega sistema so naslednja:

Zakon ne posega v samo razporejanje dohodka, temveč opredeljuje kategorijo obračunskega sistema, kar je osnova za ugotovitev celotnega dohodka.

Osnovna celica obračunskega sistema je TOZD, v kateri se ugotavlja celotni dohodek, ne glede na to na kakšni ravni organiziranosti združenega dela je ta dohodek dosežen.

Celotni dohodek se ugotavlja na podlagi plačane realizacije, v to realizacijo so zajeti vsi plačani zneski, za katere imamo dokazila, da bodo plačani v določenem času, to je, da so ti zneski zavarovani s plačilnimi instrumenti.

Sam sistem obračuna, ki bi temeljil na plačani realizaciji, nikakor ne bi zagotovil potrebnega rezultata in bi povzročil vrsto novih problemov.

Zato je bilo potrebno najti ustrezno rešitev, ki temelji na skupnem delovanju obračunskega sistema in zavarovanja plačila s ciljem, da se onemogoči oblikovanje nepokrite porabe in odpravijo vzroki nelikvidnosti in inflacije.

Zakon o zagotavljanju plačil med uporabniki družbenih sredstev predpisuje obvezno zavarovanje plačil v dolžniško upniških razmerjih med uporabniki družbenih sredstev. Izjemoma to zavezovanje ni potrebno, če je obveznost poravnana pred nastankom dolžniško upniškega razmerja (plačilo vnaprej) ali če je takšna obveznost poravnana v roku desetih dni po prejemu blaga.

Vzpostavitev dolžniško upniškega razmerja nastane takrat, ko pogodbeni stranki skleneta pogodbo. Eden od elementov pogodbe naj bo tudi dogovor o načinu plačila in način zavarovanja plačila.

Zakon določa naslednje vrste zavarovanja plačil med uporabniki družbenih sredstev:

1. Ček — za takojšnja plačila,
2. Menica z avalom,
3. Nepreklicni dokumentarni akreditiv,
4. Garancija.

Dolжник je dolžan v roku desetih dni po nastanku (po prejemu blaga) dolžniško upniškega razmerja, zagotoviti upniku plačilo z enim od navedenih instrumentov. To zavarovanje plačila pa ni potrebno, če dolжник upniku poravnala dolžni znesek vnaprej ali pa v roku desetih dni po nastanku (Nadaljevanje na 2. strani)



Aprila hmeljišča oživijo. Vsi — hmeljarji in sezonci — se trudimo, da bo hmelj čimprej pripravljen za novo rast

Sodelavcem in celotni delovni skupnosti

Zaradi prevzema mesta direktorja Zvezne direkcije za rezerve živil v Beogradu, me je na mojo prošnjo delavski svet podjetja razrešil z 31. marcem 1976 funkcije glavnega direktorja naše delovne organizacije.

Ob tej priložnosti se želim zahvaliti svojim ožjim sodelavcem in vsem članom delovne skupnosti za sodelovanje pri naših skupnih naporih za razvoj in napredek Hmeza, za napredek poslovanja in za razvoj samoupravnih odnosov.

Na tem delovnem mestu sem delal dobrih šest let, pred tem pa tudi še dve leti na drugem. To večletno skupno delo je med nami ustvarilo delovne in tovariške vezi, ki so pripomogle, da smo težave v poslovanju uspešno premagovali.

Zelim delovni skupnosti, da se še uspešneje razvija naprej v dobrobit delavcev in kmetov, katerih življenjski obstoje je vezan z delovno organizacijo HMEZAD.

Veljko Križnik

Spremembe v sistemu ugotavljanja dohodka

(Nadaljevanje s 1. strani)
ku dolžniško upniškega raz-
merja.

Ček se uporablja za zavarovan-
je plačila kratkoročnih ter-
jatev. Ta ček je mogoče takoj
vnovčiti, rok za vnovčitev je
najkasneje osem dni, če sta
kraj izdaje in kraj plačila če-
ka ista, oz. 10 dni, če sta ta
kraja različna.

Menica z avalom je instru-
ment zavarovanja plačila, pri
katerem je skrajni rok 90 dni
od delnega ali celotnega spre-
jema blaga ali storitve. Z in-
dasiranjem menice je možno
plačevanje dolgov pred zapad-
lostjo menice ali pa je možno
menico eskontirati pri banki.
Ta menična vsota pa je zmanj-
šana za procent obresti do za-
padlosti menice. Menični zne-
sek vsebuje glavnico, obresti
in stroške.

Nepreklicni dokumentarni
akreditiv je namenjen za pla-
čilo na podlagi predloženih do-
kumentov, določenih v pogodi-
bi med upnikom in dolžnikom.

Garancija se uporablja za
zavarovanje plačil, pri katerih
rok dospelosti ne more biti
daljši kot 30 dni od dneva, ko
je dolžnik sprejel blago ali je
bila opravljena storitev.

Zaradi navedenega je ne le
družbena potreba in obveza,
temveč tudi naš interes, inte-
res delavca v sleherni TOZD,
ki dobo posluje, da se vsi na-
vedeni ukrepi dosledno izva-
jajo. Zato moramo vsi, vsak
na svoj način in v okviru svo-
jih nalog in odgovornosti tudi
zagotoviti dosledno izvajanje
sprejetih obveznosti.

Mežnar Franc, dipl. oec.

Tudi TOZD kmetijstvo Ilirska Bistrica obračunava OD prek računalnika

S 1. januarjem letošnjega
leta obračunava OD prek ra-
čunalnika tudi TOZD Kmetij-
stvo Ilirska Bistrica. Sam pre-
nos ni bil tako enostaven. Ker
ima ta TOZD svoj žiro račun,
smo morali vključiti to TOZD
kot samostojno podjetje. Za-
njo moramo posebej obraču-
navati prispevke iz OD, jih po-
sebej nakazovati, pa tudi za
odtegljaje moramo pisati loče-
ne položnice. To je zahtevalo
precej več angažiranja delav-
cev Elektronsko računskega
oddela.

Obračun smo organizirali
tako, da prikazujemo OD
TOZD Kmetijstva Ilirska Bi-
strica vključno z OD ostalih
TOZD, kar je pomembno za
plansko-analitsko službo, za
eksterne potrebe pa delamo
ločene obračune, ki jih TOZD
predlaga SDK ob dvigu OD.

T. G.

KOLIKO SMO PROIZVEDLI IN KAKO

Izdelani so zaključni računi TOZD, zbrani so po-
datki o doseženi proizvodnji in opravljenih stori-
tvah. Ko ocenjujemo doseženo, je potrebno pre-
gledati, kako smo uresničili naloge, ki smo si jih
postavili s planom.

Glavni cilji, ki smo si jih postavili v letu 1975
so bili:

— Povečanje količinskega obsega vsaj za 8%,
kar bo zagotavljalo predvideno povečanje bruto
dohodka (družbenega proizvoda).

— Zaposlenost se naj povečuje za 3%, s tem
bo dosežena večja produktivnost dela.

— Povečevati je potrebno predvsem osnovno
kmetijsko proizvodnjo.

— Doseči je potrebno optimalno izkoriščenost
kapacitet.

— Doseči skladno povečanje bruto dohodka in
osebnih dohodkov.

— Povečati rentabilnost vloženih sredstev v pri-
merjavi s preteklimi tremi leti.

— S prihranki na materialnih stroških izboljšati
ekonomičnost poslovanja.

Čeprav smo plan sprejemali pozno, vseeno nismo
mogli predvideti vseh dejavnikov, ki so vplivali na
dosežene poslovne rezultate.

Pogoji, ki so pomembno vplivali na naše poslov-
ne rezultate so bili v letu 1975 naslednji:

— neugodni vremenski pogoji;

— nesorazmerna rast cen kmetijskih proizvodov
in reprodukcijskega materiala, kar je vplivalo na
kmetijsko proizvodnjo, pa tudi proizvodnjo, ki se
nanjo navezuje;

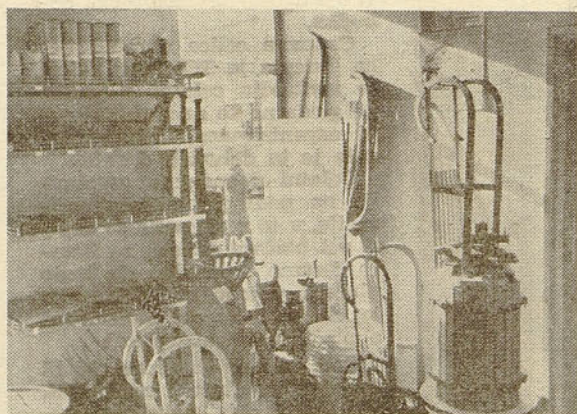
— naraščanje življenjskih stroškov, kar je bi-
stveno vplivalo na naraščanje osebnih dohodkov;

— razmere na trgu (predvsem splošna slaba
likvidnost) so pogojevale naraščanje angažiranih
sredstev;

— povečanje obveznosti.

1.0. KOLIČINSKI OBSEG

Ocenjujemo, da so TOZD povečale obseg proiz-
vodnje v povprečju za 8% v primerjavi z letom
1974. Ker smo število opravljenih ur zaposlenih
znižali za 2%, ugotavljamo ugodna gibanja v pro-
duktivnosti, kar je bil eden najvažnejših ciljev v
tem letu.



Pogled v eno izmed številnih kmetijskih preskrb

1.1. Kmetijska proizvodnja

V proizvodnji mleka na splošno so proizvedene
nižje količine, kot so bile predvidene s planom in
sicer za 6%. Kljub temu pa se količine poveču-
jejo za dobro četrtino v primerjavi z letom 1974.
Večje povečanje proizvodnje je bilo doseženo
v kooperacijski proizvodnji. Kmetje so se vedno
bolj usmerjali v mlečno proizvodnjo kot pitanje.
Po splošni stagnaciji v proizvodnji mleka, pomeni
10% povečanje precejšen napredek.

Plan je skupno dosežen 94%, pri mladih pita-
nih pa le 84%. Pitanje ostaja pomembno le v kmeč-
ki reji. Doma proizvedene količine govedi pokri-
vajo le slabo polovico potreb predelave mesa.

Pri pitanju prašičev je opaziti ugoden trend
rasti proizvodnje (130%), vendar pa so količine
premajhne, da bi pri oskrbovanju Mesnin pred-
stavljale pomembno mesto. Potrebe so petkrat
večje.

Od vseh vrst živinorejske proizvodnje je najbolj
urejena proizvodnja piščancev (meso), tako, da je
stopnja rasti že nekaj let enaka. Plan je presežen
za 6%, lanska proizvodnja pa za 14%. V tej dejav-
nosti so hlevske kapacitete zelo dobro izkoriščene.

Pretežen del rastlinske proizvodnje se realizira
prek živinorejske proizvodnje, ki pa je bila manjša
(doma pridelana krma), saj se je precej povečala
poraba kupljenih krmil.

Neugodne vremenske razmere so zelo vplivale
na letino hmelja, neurejena prodajna cena in s tem
slabi ekonomski pogoji pa na skupni pridelek. V
lanskem letu so se površine pod hmeljem zopet
zmanjšale, občutno v Kooperaciji Zalec. Skupni
pridelek je le 2.143 ton, torej za več kot 460 ton
manjši od planiranega. Odstopanja od plana so
največja v Kooperaciji Zalec — za 292 ton, Kme-
tistvu Radlje za 31 ton, Kmetijstvu Šmarje za
13 ton in Kmetijstvu Zalec za 123 ton. Hektarski
pridelki so zelo nizki. Znatno pod povprečjem zad-
njih treh let in sicer:

	Površine hmelja		Pridelek na ha	
	1975	povprečje 3 let	1974	1975
Kmetijstvo Zalec	892	889	13,1	13,9
Kooperacija	851	774	11,4	12,0
Kmetijstvo Radlje	62	60	12,0	13,7
Kmetijstvo Šmarje	25	25	6,7	7,9

Takšna situacija je narekovala podrobno analizo
in izdelavo akcijskega programa za razvoj hme-
ljarstva. Izvajanje nalog je pogoj, da se bo povečal
tudi skupni pridelek hmelja.

Proizvodnja rib izkazuje zelo ugoden porast (in-
deks 165, oziroma 145), še ugodnejša pa je ekono-
mičnost vzreje.

Lansko leto ni bilo najrodnejše sadjarsko leto,
kar so sicer pričakovali, vendar ne toliko manj,
kot je bilo dejansko. Plan je dosežen le z 78%, pri-
delali smo le dve tretjini predlanskih količin sadja
in sicer 2.511 ton.

Ne glede na to pa je Sadjarstvo Mirošan precej
nad slovenskim povprečjem, saj večina drugih
sadjarjev ni obvarovala nasadov pred intenzivnimi
bolezenskimi okužbami, ki so močno zmanjševale
pridelek.

Proizvodnja sadnih sadik je večja od lani kar za
60%, večja od plana za 34% in je znašala 194 tisoč
sadike.

Vrtnarska dejavnost vedno bolj pridobiva pre-
vladujoči značaj trgovske dejavnosti. Proizvodnja
zelenjadarstva je bila manjša zaradi močne toče
v mesecu juliju, ostala dejavnost izražena z obse-
gom prometa pa je večja za 20%.

1.2. Predelava kmetijskih proizvodov

V predelavi mesa (sveže in v predelani obliki)
so dosežena planska predvidevanja. Odkupljeno je
bilo 10 tisoč ton žive živine (izplen 6.200 ton). Mesa
pa se je dokupilo 4.054 ton. Drugje je bilo potrebno
v letu 1975 nakupiti znatno več mesa kot v letu 1974
(indeks 136), kar kaže velike možnosti za domače
pitanje živine.

Predelava mesa v izdelke se je v lanskem letu
povzpela že na 3.700 ton in je za 10% večja kot
v letu 1974, celotna proizvodnja Mesnin pa je za
10—12% večja kot v 1974. letu ter enaka planirani
(101%). Izvoz se tudi v lanskem letu ni povečal
zaradi nespremenjenih posegov na tem področju
in slabe kvalitete živali.

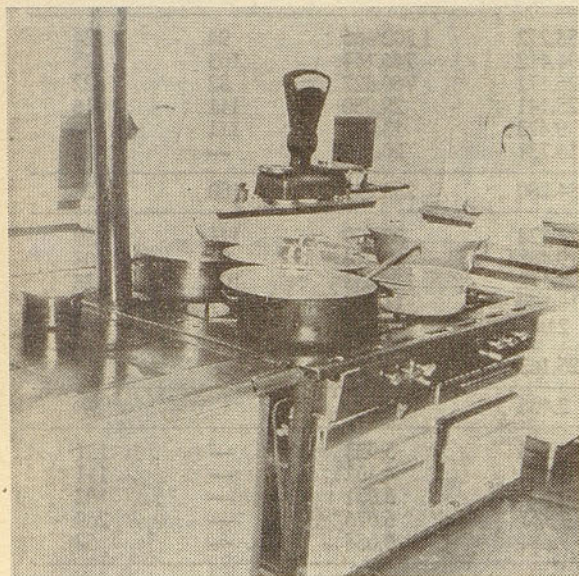
V Kmetijstvu Ilirska Bistrica planirane proiz-
vodnje oziroma predelave mesa zdaleč niso dosegli
(indeks 60%) je pa tudi manjša kot v 1974. letu
(70%).

Proizvodnja Mlekarnice je bila v lanskem letu
malenkost pod planirano. Odkup mleka ni dosegel
planiranih 20 milijonov litrov, sicer pa je za 8%
večji kot v letu 1974. V strukturi proizvodnje po-
sameznih izdelkov niso dosežene planirane količine,
precej več, kot so predvideli s planom, pa so pro-
dali nepredelanega mleka, kar kaže, da tržišče
stagnira. Z izjemo jogurta in smetane so prodane
količine izdelkov mlekarne na ravni leta 1974.

Predelava mleka v Ilirski Bistrici je bila dose-
žena v planiranih količinah (6 milijonov litrov) in
le za 8% večja od leta 1974.

SMO POSLOVALI V LETU 1975

Prodaja in odpreda hmelja je rezultat situacije v proizvodnji. Ob enakih zalogah (presek 1. 1.), so bile odpredane količine manjše od planiranih za 14 % prav toliko manj kot v primerjavi z 1974. letom.



Zimsko nesezonsko življenje po naših menzah, je mimo. Zopet so na štedilnikih največji lonci in skodelice, saj je treba nasititi številne delavce po hmeljskih

Hladilnica sadja ima ob izkoriščenih kapacitetah sicer enak promet, letne količine pa variirajo s prenešenim zalogo. V letu 1975 je bila prodaja večja za 39 %, seveda pa je odkup manjši (3 %) zaradi slabše letine. Hladilnica dela s polno zmogljivostjo.

Plan proizvodnje krmil ni bil dosežen. Proizvodnja 18.640 ton je le 93 % planirane. Zaradi velikega deleža krmil za piščance, kjer proizvodnja narašča, ta odstotek ni nižji kot bi sicer lahko bil (neugodni pogoji pitanja, večji pridelek domače koruze).

1.3. Druge dejavnosti

Gostinstvo je povečalo obseg poslovanja za 5 % od planiranega in doseglo že prek 1,65 milijona obrokov, to je 10 % povečanje v primerjavi z letom 1974. Tudi prodaja trgovskega blaga je večja.

Strojna povečuje obseg proizvodnje nekaj let nazaj, vendar pa pomeni l. 1975 delno stagnacijo, saj planska predvidevanja niso dosežena. Vzrok je v nerazčiščenem programu kovinarske dejavnosti.

Gradbeništvo povečuje obseg dejavnosti skladno z razpoložljivimi delavci. Na povečan obseg pa je prav tako vplivala gradbena mehanizacija, ki je bila nabavljena v letu 1975. Plan efektivnih ur je presežen za 21 % in je 34 % večji kot leto prej. Pomanjkanje kvalificiranih delavcev je vzrok, da se obseg proizvodnje ne povečuje hitreje, saj so možnosti predvsem v stanovanjski izgradnji.

Trgovska dejavnost v Notranji trgovini se povečuje v primerjavi z letom 1974, plan prometa pa ni dosežen. Absolutni znesek razlike v ceni se veča, vendar pa relativno pada (v %).

Tabela 1 prikazuje doseženo proizvodnjo v letu 1975 v primerjavi s preteklim letom in planom.

KOLIČINSKI OBSEG PROIZVODNJE V LETU 1975

TABELA 1

Vrsta proizvodnje	M E	M E	Plan 1975	Proizvedeno		Indeks		Plan 1976
				1974	1975	75/P	75/74	
1. Proizvodnja hmelja	ton	ton	2.604	2.333	2.143	82	92	2.554
2. Proizvodnja mleka	000 l	000 l	18.799	13.806	17.619	94	128	20.038
3. Pitana goveda skupaj	ton	ton	5.078	4.265	4.766	94	112	5.130
— od tega mladi pitanci	ton	ton	3.689	2.850	3.100	84	109	3.712
4. Pitani prašiči	ton	ton	862	484	619	72	128	855
5. Pitani piščanci	ton	ton	2.884	2.698	3.066	106	114	3.395
6. Ribe	ton	ton	30	26	43	143	165	36
7. Sadne sadike	000 kom.	000 kom.	145	121	194	134	160	120
8. Jabolka	ton	ton	3.224	3.718	2.511	78	68	3.861
9. Klanje in predelava mesa skupaj (MESNINE)	ton	ton	10.675	9.336	10.260	96	110	11.082
10. Klanje in predelava mesa K (Kmetijstvo Ilirska Bistrica)	ton	ton	1.280	960	655	51	68	745
11. Predelava mleka (Mlekarna)	000 l	000 l	20.000	18.062	19.565	98	108	21.575
12. Odpreda hmelja (ob enaki zalogi X. 1.000 ton)	ton	ton	3.352	3.419	2.889	86	85	2.959
13. Odkup sadja v hladilnico	ton	ton	4.000	4.636	4.318	108	93	4.000
14. Proizvodnja močnih krmil	ton	ton	20.000	17.126	18.639	93	109	20.000
15. Gostinska dejavnost — število obrokov	000 kom.	000 kom.	1.576	1.506	1.650	105	110	1.656
16. Strojna dejavnost	ef. ur.	ef. ur.	188.865	151.930	158.360	84	104	180.400
17. Gradbeništvo	ef. ur.	ef. ur.	116.151	158.475	212.932	121	134	187.620
18. Trgovska dejavnost (Notranja trgovina) merjeno z razliko v ceni	000 din	000 din	19.870	15.828	21.094	133	107	—

2.0. VREDNOSTNI REZULTATI POSLOVANJA

Doseženi vrednostni rezultati niso izpolnili planskih predvidevanj. Čeprav smo sprejeli plan pozno, ni bilo možno predvideti vseh dejavnikov, ki so izoblikovali dosežene rezultate.

2.1. Celotni dohodek

Z dosežno proizvodnjo in storitvami so TOZD dosegle 1.802.666 tisoč din celotnega dohodka, kar pomeni v primerjavi z letom 1974 24 % povečanje in 6 % manj kot smo planirali. Kmetijske TOZD (Kmetijstvo Žalec, Kmetijstvo Šmarje, Kmetijstvo Radlje, Sadjarstvo Mirošan, Vrtnarstvo, Kooperacija, Kmetijstvo Ilirska Bistrica), zaostajajo za

planiranim celotnim dohodkom za 4 %, ostale (Hmezd, Strojna, Gradbeništvo, Gostinstvo, Združena hladilnica in Notranja trgovina) za 21 %, TOZD predelave (Mesnine, Mlekarna, Mešalnica krmil) pa so skupno presegle plan celotnega dohodka za 8 %.

Vzrok neizvršitve plana je predvsem:

- manjša kmetijska proizvodnja od planirane (hmelj, sadje, živina);
- manjša proizvodnja kmetijske mehanizacije in močnih krmil;
- manjši obseg prometa trgovskega blaga.

Celotni dohodek je za Hmezd kot celoto razdeljen, kot kaže naslednji pregled:

(Nadaljevanje na 4. strani)

Izguba dohodka zaradi absentizma

Celotni obseg odsotnosti z dela — absentizma — moramo deliti v dve osnovni skupini:

a) absentizem, ki izvira iz pravic delavca iz medsebojnega razmerja delavcev in drugih veljavnih predpisov, zaradi česar na obseg absentizma ne moremo bistveno vplivati;

b) absentizem, ki je posledica raznih drugih vzrokov zlasti obolenj ter poškodb in vrste drugih pridobitev bolj socialnega poudarka, kot so nega bolnega svojca, porodi, plačani in neplačani izredni dopusti, neopravičeni izostanki, čakanja med potekom tehnološkega, produkcijskega procesa, opravljanje javnih in družbenih funkcij, državljskih obveznosti, itd.

Po podatkih analize za absentizem za leto 1975, je bil delavec v naši organizaciji v celotnem letu na delu le okrog 197 delovnih dni, medtem ko je bil odsoten kar 68 delovnih dni in to:

— 11 delovnih dni odpade letno na absentizem, ki je rezultat pravic delavcev iz medsebojnega razmerja (izredni dopusti, drugi priznani dopusti, sestankovanje, itd.);

— 5 delovnih dni zaradi čakanja in zastoja v procesu proizvodnje, neopravičenih izostankov, itd;

— 21 delovnih dni zaradi bolezni, poškodb, nega bolnega svojca, poroda, itd;

— 31 delovnih dni zaradi rednih dopustov in praznikov, ki jih pa ne obravnavamo kot izgubo delovnega časa in s tem tudi ne izgubo dohodka.

Analize o škodljivem vplivu absentizma zaradi obolenj in poškodb, bomo objavili prihodnje.

Za službo varstva pri delu
Janko Zupanek

Preberite tudi to

»HRUP najhuje prekinja premišljevanje in ga lahko povsem prepreči«, je zapisal Schopenhauer v svoji patologiji dela; in patolog Audier je nekoč rekel, da je »sredi HRUPA premišljevanje nemogoče, molitev otežkočena, dolgočasno biti sredi hrupa pa je muka.« Dr. Bells pa trdi in dokazuje, da je HRUP poklicna nevarnost in javna nadloga.



šport za vsakogar
TRIM



IZOBRAŽEVANJE

VSA SKRB DELAVCEM,
KOOPERANTOM IN
ŠTIPENDISTOM

Po programu izobraževanja v letu 1975, ki je bil sestavljen na osnovi potreb in zahtev delovnih mest v TOZD, se je izobraževalo ob delu 362 delavcev, 1140 kmetov kooperantov in študiralo 75 štipendistov.

V podjetju smo organizirali tečaje in seminarje za izobraževanje ob delu in pridobitev interne kvalifikacije za izvršilne delavce. Za interno kvalifikacijo traktorista je opravilo zaključni izpit 24 delavcev, za IKV mlekarje 15 delavcev. Seminarjev iz področja varstva pri delu za delavce kategorije V1, V2, S1 in S2 se je udeležilo 61 delavcev, od katerih je uspešno opravilo izpit v tem letu 41 delavcev ter 39 delavcev, ki so opravili izpit za interno kvalifikacijo. Traktorski izpit je opravilo 5 delavcev. Skupno je bilo v podjetju organizirano 5 tečajev, ki jih je uspešno zaključilo 124 delavcev.

V izobraževalnih centrih in zavodih so opravili izpit za buldožerista 3 delavci, za žerjavista 3 delavci, za kurjače visokotlačnih kotlov 2 delavca, za viličarja 1 delavec, za voznike motornih vozil 3 delavci, tečaj in izpit prve pomoči 8 delavcev ter izpit higienskega minimuma 34 delavcev. Dopolnilno so se izobraževali ob delu vodilni, vodstveni in strokovni delavci na naslednjih področjih: organizacijsko področje 8 delavcev, samoupravno področje 15 delavcev, pravno področje 12 delavcev, ekonomsko področje 12 delavcev, finančno področje 26 delavcev, kadrovska področja 5 delavcev, specialna strokovna področja (hmeljariji, živinorejci, tehnologji, itd.) 58 delavcev. Strokovnih ekskurzij se je udeležilo 21 delavcev. Politično šolo I. stopnje je opravilo 27 delavcev.

Skupno se je izven podjetja izobraževalo ob delu 238 delavcev.

Status izrednega študenta ima 59 delavcev podjetja, od tega na visokih šolah 14 delavcev (8 na III. stopnji), na višjih šolah 21 in na srednjih ter poklicnih šolah 24 delavcev. V tem letu so študij zaključili na višjih šolah 3 delavci in na srednjih šolah 3 delavci.

Uvajanje pripravnikov so izvajali mentorji po določenih programih za pripravnike. V začetku leta je bilo 22 pripravnikov, od katerih so uspešno opravili izpit pred strokovno komisijo podjetja 4 pripravniki z visoko, 2 z višjo in 12 s srednjo šolo ter bili razporejeni na ustreznih delovnih mestih. Med letom smo sprejeli štipendiste, ki so uspešno zaključili šolanje in imamo ob koncu leta 23 pripravnikov, od tega 5 z visoko, 6 z višjo in 12 s srednjo šolo.

(Nadaljevanje na 5. strani)

KOLIKO SMO PROIZVEDLI IN KAKO

(Nadaljevanje s 3. strani)

Tabela 1

v 1000 din

Elementi delitve	Doseženo		Indeks	
	1974	1975	plan	R74
Celotni dohodek	1.456.212	1.802.666	94	124
Stroški materiala in storitev	594.412	746.144	103	125
Nabavna vrednost trgovskega blaga	626.172	760.827	82	122
Amortizacija minimalna	25.141	29.050	111	116
Amortizacija pospešena	9.473	13.237	111	140
Izredni izdatki	16.731	20.179	—	121
DOHODEK SKUPAJ	184.280	233.229	100	126
Pogodbene obveznosti	27.374	38.039	111	139
Zakonske obveznosti	19.408	19.914	91	103
Vkalkulirani OD — redno delo	105.112	134.633	101	128
Vkalkulirani prejemki — pogodbeno delo	10.709	11.475	97	107
Ostali osebni prejemki	2.007	2.930	97	146
OSTANEK DOHODKA	25.163	26.236	90	104
IZGUBA	5.406	—	—	—
— za OD po poslovnem uspehu	4.554	5.953	—	131
— v rezervni sklad	3.751	4.152	—	111
— za sklad skupne porabe	4.917	5.001	—	102
— za družbene potrebe po družbenih dogovorih	2.257	6.076	—	269
— v poslovni sklad	9.684	5.055	—	52

Opomba: V podatkih za leto 1974 je zaradi primerljivosti upoštevano tudi Kmetijstvo Ilirska Bistrica.

CELOTNI DOHODEK PO TOZD

Tabela 2

Z. Organizacijska š. enota	Celotni dohodek		
	R-75	Ip	Ir
1. Kmetijstvo Žalec	100.968	96	120
2. Kmetijstvo Šmarje	120.003	87	112
3. Kmetijstvo Ilirska Bistrica	108.850	98	156
4. Kmetijstvo Radlje	15.842	98	133
5. Sadjarstvo Mirošan	11.710	126	95
6. Vrtinarstvo	17.083	105	129
7. Kooperacija	212.552	99	118
8. Mesnine	404.055	112	122
9. Mlekarna	145.510	104	138
10. Mešalnica krmil	73.964	98	126
11. Hmezad	226.872	70	91
12. Strojna	42.514	93	118
13. Gradbeništvo	27.738	132	227
14. Gostinstvo	22.475	101	115
15. Združena hladilnica	23.370	117	168
16. Notranja trgovina	226.379	80	170
17. Strokovne službe	22.781	108	120
SKUPAJ KH	1.802.666	94	124

Ip = doseženo 1975 : planirano 1975 × 100

Ir = doseženo 1975 : doseženo 1974 × 100



Delavci iz hmeljišč ne morejo do oddaljenih menz na kosilo, zato še marsikje malicajo in obedujejo kar na robu njive

2.3. Osebni dohodki

V letu 1975 smo povečali skupne OD za 26 % in namenili za OD iz dohodka 152.073 tisoč din. Tako povišanje OD ni v skladu s porastom bruto dohodka (le za 24 %), zato preokorajujemo OD po merilih resolucije za 5 %. Čeprav smo s porastom osebnih dohodkov presegli porast bruto dohodka, pa je povečanje OD na redno zaposlenega delavca 26 % in znaša neto 3.256 din mesečno, kar je pod povprečjem gospodarstva SRS (3.413 din).

Povišanje OD na zaposlenega je enako stopnji porasta življenjskih stroškov, tako, da ostajamo v povprečju na ravni realnih OD iz leta 1974.

Dogovorjene osebne dohodke po merilih spoznava o razporejanju dohodka kmetijstva in gradbeništva, katerih podpisnice so TOZD, dosegamo s 93 %.

v 1.000 din

OPIS	1974	1975	Ind.
Vkalkulirani OD — redno delo	105.112	134.633	128
Vkalkulirani OD — pogodbeno delo	10.709	11.475	107
OD po poslovne uspehu	4.464	5.966	133
Skupaj za OD redno in pogodbeno delo	120.285	152.073	126
Število zaposlenih iz ur — redno delo	2.341	2.397	102
Število zaposlenih iz ur — pogodbeno delo	544	453	83
Skupaj število zaposlenih iz ur	2.885	2.850	98

SMO POSLOVALI V LETU 1975

2.4. KAZALNIKI USPEŠNOSTI POSLOVANJA

Produktivnost izražena s količino proizvodov in storitev na uro vloženega dela je eden bistvenih kazalnikov, kateremu smo v naših ciljih dali še poseben poudarek. Že v prvem poglavju ugotavljamo, da je narasla. Večjo proizvodnjo smo dosegli s skupno 2 % manj urami kot leto prej. Ko pa dalje ugotavljamo razmerje med bruto dohodkom (družbenim proizvodom) in OD kot vrednostnim izrazom produktivnosti, pa vidimo, da je v upadanju. To je odraz nesorazmerne delitve, kot je navedena v prejšnji točki in je pogojena s porastom življenjskih stroškov.

Ekonomičnost kot razmerje med celotnim dohodkom in porabljenimi sredstvi ostaja na ravni leta 1974.

Rentabilnost, merjena z učinkom povprečno angažiranih poslovnih sredstev; kolikšen odstotek predstavljajo sredstva za poslovni sklad, rezervni sklad in pospešeno amortizacijo, nam kaže zaskrbljujoče nazadovanje. Naša angažirana osnovna in obratna sredstva so se obrestovala v letu 1972 5,9 %, v letu 1973 3,7 % in v letu 1975 2,6 %. Pri tem so TOZD po dejavnostih dosegle odstotek:

Dejavnost	1974	1975
Kmetijska dejavnost	1,8 %	1,6 %
Predelava (Mesnine, Mlekarna, Mešalnica krmil)	6,9 %	6,0 %
Ostala dejavnost	7,4 %	2,4 %
Skupaj Hmezad	3,7 %	2,6 %

Iz navedenih kazalnikov sledi, da smo dosegli višjo proizvodnjo na uro vloženega dela, višje nominalne rezultate, vendar pa smo za dosego tega vložili bistveno več sredstev, kar je delno odraz razmer na trgu naših proizvodov. Zaradi naraščanja življenjskih stroškov, smo povečevali OD bolj kot rezultate poslovanja. Naše obveznosti so še posebej v letu 1975 narasle, tako, da lahko končno ugotovimo, da doseženi vrednostni rezultati niso zadovoljivi, posebej pa se moramo zamisliti nad nizko stopnjo rentabilnosti.

Tabela 3 prikazuje kazalnike uspešnosti poslovanja po TOZD v zadnjih nekaj letih.

Tabela 3 KAZALNIKI USPEŠNOSTI POSLOVANJA 1975

Zap. št.	Organizacijska enota	Ost. doh. + PAM. v 1000			Produktivnost			Ekonomičnost					Rentabilnost				
		1973	1974	1975	DP/OD skupaj			OD/porabljena sredstva					PS+RS+PAM/Ø angažiranih sred.				
					1972	1973	1974	1972	1973	1974	1975	1972	1973	1974	1975	1972	1973
1.	Kmet. Žalec	4.241	2.338	589	1,84	1,63	1,67	1,67	1,95	2,13	2,02	1,95	5,0	1,9	0,5	0,2	
2.	Kmet. Šmarje	2.664	525	1.164	1,67	1,81	1,73	1,76	1,13	2,11	1,12	1,13	1,2	4,1	0,6	1,2	
3.	Kmetijstvo Ilir. Bistrica			1.853				1,56				1,14				3,2	
4.	Kmet. Radlje	5	-1.241	97	1,35	1,33	1,39	1,68	1,49	1,50	1,53	1,57	—	—	—	0,4	
5.	Sadjarstvo Mirošan	2.045	3.129	3.051	2,86	3,04	3,49	3,07	1,67	1,95	1,80	1,91	27,4	38,5	48,4	36,6	
6.	Vrtnarstvo	1.221	1.299	1.756	1,48	1,48	1,49	1,47	1,59	1,59	1,76	1,74	32,7	17,6	12,0	16,8	
7.	Kooperacija	5.575	2.801	3.554	2,47	2,48	2,26	2,21	1,08	1,09	1,08	1,08	4,5	5,6	1,7	1,7	
8.	Mesnine	6.343	3.018	8.677	1,72	1,66	1,63	1,65	1,10	1,10	1,10	1,11	7,4	7,3	2,8	4,7	
9.	Mlekarna	3.372	3.597	5.454	1,86	1,99	1,99	2,05	1,12	1,11	1,10	1,11	11,1	15,1	11,0	10,3	
10.	Mešalnica krmil	2.944	3.527	1.906	4,04	4,17	4,09	3,00	1,07	1,09	1,10	1,06	47,3	36,4	22,3	4,8	
11.	Hmezad	1.192	2.948	745	2,10	2,02	2,36	1,98	1,03	1,04	1,03	1,04	3,3	2,5	4,9	0,2	
12.	Strojna	2.866	3.648	3.495	1,66	1,81	2,00	1,93	1,56	1,42	1,39	1,47	5,1	14,7	13,4	7,1	
13.	Gradbeništvo	-503	330	1.129	—	0,97	1,30	1,42	—	1,38	1,59	1,43	—	—	3,7	4,6	
14.	Gostinstvo	1.026	1.545	2.128	1,38	1,40	1,57	1,59	1,59	1,34	1,42	1,42	3,1	6,8	8,9	12,6	
15.	Združ. hladilnica	265	1.626	1.799	5,76	2,77	3,98	4,52	1,20	1,07	1,29	1,18	10,6	1,3	7,3	5,0	
16.	Notranja trgovina	2.527	3.760	1.858	—	—	2,60	2,05	—	1,05	1,08	1,04	—	6,7	8,1	1,3	
17.	Strokovne službe	941	547	328				2,06	9,30	1,12	1,17	3,53	22,6	7,8	2,7	—	
SKUPAJ KH		26.742	33.395	39.582	1,92	1,82	1,88	1,81	1,16	1,16	1,15	1,15	6,0	5,9	3,7	2,6	

GM in JC.

(Nadaljevanje s 4. strani)

V šolskem letu 1974-75 smo štipendiralj 75 štipendistov: na visokih šolah 14, na višjih 10, na srednjih 45 in na poklicnih 6 štipendistov. V podjetju se je med letom zaposlilo 19 štipendistov. V šolskem letu 1975-76 imamo 72 štipendistov: na visokih šolah 13, na višjih 13, na srednjih 44 in na poklicnih 2 štipendista.

Učenci v gospodarstvu se usposabljaajo v TOZD Mesnine, Gostinstvo, Strojna in Kmetijstvo Šmarje — skupno je bilo 114 učencev.

Izobraževanje kooperantov je organizirano za kmete, ki trajno sodelujejo s podjetjem TOZD Kooperacija Žalec in TOZD Kmetijstvo Šmarje. Organiziran je bil traktorski tečaj, ki ga je opravilo 42 kmetov — ter 26 seminarjev in predavanj, ki se jih je udeležilo 1140 kmetov. Šolo za kmetovalce v Šentjurju obiskuje 40 otrok kooperantov.

Za celotno izobraževanje so bili pripravljeni ustrezni učni programi in učni material ter porabljen 931.545 din iz sredstev izločenih za izobraževanje, medtem ko je bilo po samoupravnem sporazumu o štipendiranju učencev in študentov nakazano občinam, kjer so TOZD 550.639,00 din. Za izobraževanje kooperantov je bilo porabljen 43.050 din.

Skupno je bilo v namen izobraževanja iz sredstev podjetja porabljen 1.525.234 din.

inž. Marija Wagner



delo samoupravnih ORGANOV

Minila je dveletna mandatna doba organov samoupravljanja, ki so bili izvoljeni v začetku leta 1974, ko se je delovna organizacija HMEZAD reorganizirala v skladu z ustavnimi določili. Ustanovljenih je bilo 16 TOZD in delovna skupnost Skupnih služb.

Na ravni delovne organizacije so bili trije neposredno izvoljeni organi: delavski svet, ki je štel 32 članov, skupni odbor za medsebojna razmerja, ki je štel 17 članov in komisija za zaščito delovnih dolžnosti, ki je štela 3 člane in 3 namestnike. Komisija za zaščito delovnih dolžnosti kot skupni organ je v letu 1974 prenehala z delom, ker so njene pristojnosti prevzele komisije za zaščito delovnih dolžnosti, izvoljene v TOZD ali odbori za medsebojna razmerja.

Delavski svet delovne organizacije je na prvi seji izvolil svoje stalne kolektivne izvršilne organe:

- 1) odbor interne banke,
- 2) upravni odbor hranilnice in posojilnice,
- 3) odbor za splošni ljudski odpor,
- 4) nadzorni odbor.

Skupni odbor za medsebojna razmerja je imenoval stalne inčasne strokovne komisije na naslednja področja:

- 1) komisija za sistemizacijo in oceno delovnih mest in politiko nagrajevanja,
- 2) komisija za skupne kadrovske zadeve,
- 3) komisija za družbeni standard,
- 4) komisija za varstvo pri delu,
- 5) komisija za odlikovanja,

6) časna strokovna komisija za pripravo predloga osnutka samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih.

Vsi navedeni samoupravni organi so v pretekli dveletni mandatni dobi dokaj aktivno delovali.

Sprejem nove ustave SFRJ in SRS je prinesel vsebinske novosti v delu samoupravnih organov. Prehod na delegatski sistem samoupravljanja pa narokuje popolnoma drugo odgovornost pri odločanju v posameznih zadevah.

Z reorganizacijo podjetja na TOZD in prilagajanjem določilom nove ustave je pristojnost odločanje o tako imenovanih neodtujljivih pravicah delavcev v TOZD in njihovih izvoljenih samoupravnih organih. Samoupravni organi delovne organizacije odločajo o skupnih zadevah, za katere so se TOZD v samoupravnem sporazumu o združitvi dogovorili, da jih bodo skupno re-

ševali in o njih odločali skupni organi.

Delavski svet delovne organizacije je imel v pretekli dveletni mandatni dobi 15 rednih sej. Razen dveh, so bile vse izven rednega delovnega časa. Udeležba je bila vedno zadovoljiva. Nikoli ni bil problem sklepčnosti. Razpravljal in odločal je v okviru pristojnosti, ki so mu poverjene po samoupravnem sporazumu o združitvi in drugih skupnih samoupravnih splošnih aktih.

Na teh sejah je sprejel 296 sklepov in priporočil. Pretežna večina sklepov je bila realizirana.

Delo kolektivnih izvršilnih organov pri delavskem svetu ocenjujemo tudi zadovoljivo.

— Odbor interne banke je štel 17 članov. Imel je 9 sej, na katerih je obravnaval in odločal o zadevah iz njegove pristojnosti. Predvsem pa v naslednjih zadevah: obravnaval je zaključni račun interne ban-

(Nadaljevanje na 6. strani)



Glavni direktor dipl. ing. Veljko Križnik odhaja na novo dolžnost

Delavski svet je na zadnji seji dne 5. 3. 1976 na osebno prošnjo in na predlog Izvršnega sveta skupščine SR Slovenije odločil, da se tov. Veljko Križnik s 31. marcem t. l. razreši dolžnosti glavnega direktorja, ker ga je Zvezni izvršni svet imenoval za direktorja Zvezne direkcije za rezerve živil v Beogradu.

S tem mu je zaupano zelo odgovorno delo in dano tudi priznanje za njegovo dosedanje uspešno opravljanje zaupanih mu nalog.

Tov. Veljko Križnik je bil v HMEZADU zaposlen od 1967 do 1969 kot direktor razvojnega sektorja in do razrešitve glavni direktor. Pod njegovim vodstvom se je Kombinat Hmezad reorganiziral v specializirane enote in integriral v celoto. Takšna organizacija je bila tudi podlaga za reorganizacijo podjetja v letu 1973 v skladu z ustavnimi določili na temeljne organizacije združenega dela.

Ves ta čas je bil kot predstavnik delovne organizacije angažiran v raznih asociacijah izven podjetja in imel pomembne funkcije: predsednik kmetijske razvojne skupnosti Slovenije, predsednik grupacije za hmelj pri Zvezni gospodarski zbornici, član komiteja za družbeno planiranje in član ekonomskega sveta Izvršnega sveta skupščine SR Slovenije, član sveta za kmetijsko in živilsko industrijo pri Zvezni gospodarski zbornici, član izvršnega odbora združenja TOZD kmetijstva in živilske industrije pri GZ Slovenije, član u. o. STOF O Beograd, član zbora Ljubljanske banke in Jugoslovanske privredne banke iz Beograda.

Delovna organizacija HMEZAD je pod njegovim vodstvom klub težavam v zadnjih letih — enkrat v kmetijski proizvodnji, drugič v živilski predelovalni industriji — vedno uspešno poslovala. V tem času se je k podjetju pripojilo več samostojnih delovnih organizacij: Kmetijski kombinat Šmarje pri Jelšah, Seminarski obrat Radlje ob Dravi, Gradbeno obrtno podjetje Usluge Polzela, Kmetijska zadruga 4. julij Ilirska Bistrica in v sestavi delovne organizacije HMEZAD kot TOZD uspešno poslujejo. HMEZAD kot celota pa je sklenila samoupravni sporazum o združitvi v SOZD »DOBRINA« Celje in »AGROS« Zalec.

Z odhodom tov. Veljka Križnika izgubimo izredno delovnega sodelavca, neumornega kreatorja za izboljšanje poslovanja in odločnega zagovornika napredka kmetijske proizvodnje in živilske industrije.

Z njegovim odhodom smo se težko spoprijaznili, ker vemo, da bo njegove organizacijske sposobnosti, njegov nepristranski in neosebni pristop in njegove človeške lastnosti težko nadomestiti. Vemo, da tudi njegova odločitev ni bila lahka, vendar so pri tem prevladali širši družbeni interesi.

Sodelavci mu izrekamo zahvalo in vse priznanje za njegovo delo. Želimo mu na novem delovnem mestu obilo uspeha in zadovoljstva pri delu in da se tudi na novem delovnem mestu zavzema za razreševanje problemov kmetijske politike in živilske industrije.

Sodelavci

(Nadaljevanje s 5. strani)

ke za leti 1973 in 1974, najetje kratkoročnih kreditov. Na vsaki seji so bili določeni limiti obratnih sredstev za TOZD delovne organizacije. Obravnavani so bili tudi investicijski krediti za TOZD. Odbor je vsekozi spremljal likvidnostno situacijo delovne organizacije in sprejemal tudi ukrepe v zvezi z le-to.

— Upravni odbor Hranilnice in posojilnice je štel 29 članov. Imel je 7 sej, na katerih je obravnaval in odločal o problematiki varčevanja, širjenju in pridobivanju novih varčevalcev in drugih zadevah iz njegove pristojnosti. Obravnaval in potrdil je zaključni račun HiP za leto 1973 in 1974, finančni načrt prihodkov in izdatkov v letu 1975, kreditiranja v zasebno kmetijstvo za HiP kot celoto. Upravni odbor HiP je določal tudi režim kreditiranja zlasti za preusmeritve kmetij v sodelovanju z LB Podružnica Celje in Kmetijsko razvojno skupnostjo Slovenije. Odobreni so bili krediti za preusmeritve kmetij na področju TOZD Kooperacija Zalec, TOZD Kmetijstvo Ilirska Bistrica in TOZD Kmetijstvo Šmarje, nadalje za strojne skupnosti za obiranje hmelja, za obnovo ribezovih nasadov, vinogradov, za nabavo razne kmetijske mehanizacije in za razne novogradnje kmetijskih objektov.

Upravni odbor HiP je redno spremljal stanje hranilnih vlog po izpostavih in si na različne načine prizadeval za čim boljše poslovanje izpostav. Ob vsakem trimesečju je bilo obravnavano poročilo o poslovanju.

— Odbor za splošni ljudski odpor je v pretekli dveletni mandatni dobi bil povečan od 9 na 17 članov. Imel je 7 sej, na katerih je obravnaval in odločal o zadevah iz svoje pristojnosti. Predvsem pa o nalogah delovne organizacije na področju organizacije pripravljenosti in stanja vojnega načrta delovne organizacije in TOZD, organizacije civilne zaščite, uskladištev načrtov in dopolnitev enot civilne zaščite.

— Nadzorni odbor je štel 9 članov. Imel je 6 sej, na katerih je obravnaval osnutek pravilnika o samoupravni delavski kontroli, o načinu delovanja samoupravne delavske kontrole in obravnaval več konkretnih primerov nepravilnosti in predlagal ukrepe.

Skupni odbor za medsebojna razmerja je imel 16 rednih sej. Razpravljal in odločal je v okviru pristojnosti, ki so mu poverjene po samoupravnem sporazumu o združitvi, po samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in drugih skupnih samoupravnih splošnih aktih. Sprejel je 259 sklepov.

Skupni odbor za medsebojna razmerja je razpravljal in odločal o združenih sredstvih za izobraževanje, rekreacijo, za stanovanjsko izgradnjo in o načrtih za uporabo teh sredstev, o skupni kadrovske politiki, o sistemizaciji delovnih mest, o enotni metodologiji vrednotenja delovnih mest, o

izvajanju skupnih osnov in meril za delitev osebnih dohodkov, o enotnih načelih, osnovah in merilih za uveljavljanje pravic delavcev na podlagi vzajemnosti in minulega dela, o upravljanju, graditvi in dodeljevanju družbenih stanovanj, o kreditiranju delavcev za gradnjo in nakup stanovanj, o upravljanju, graditvi in uporabi počitniških domov in skupnih objektov za rekreacijo in družbeni standard; analiziral poročila službe varstva pri delu in predlagal ustrezne ukrepe.

Večina sklepov je bila izvršena.

Stalne komisije, ki jih je skupni odbor za medsebojna razmerja imenoval, so svoje naloge v okviru pristojnosti zavzeto reševale.

— Komisija za sistemizacijo in oceno delovnih mest in politiko, nagrajevanje je v dveletni mandatni dobi imela 23 sej. Obravnavala in pripravljala je predloge za dokončno odločanje skupnega odbora za medsebojna razmerja v naslednjih zadevah:

- 1) sistemizacija in ocena delovnih mest, spremembe in dopolnitve;
- 2) izvršila ovrednotenje in rangiranje delovnih mest glede na zahtevnost posameznega DM v skladu s sprejeto metodologijo;
- 3) analizirala pogoje posameznih DM, predlagala spremembe ocenitve in ovrednotenja;

- 4) obravnavala in predlagala ukrepe za stimulatívno nagrajevanje;
- 5) obravnavala predloge samoupravnih sporazumov in drugih splošnih aktov iz področja razporejanja dohodka in delitve osebnih dohodkov in jih predlagala v sprejem itd.

— Komisija za skupne kadrovske zadeve je v dveletni mandatni dobi imela 15 sej. Obravnavala in pripravljala je predloge sklepov za naslednje zadeve:

- 1) program izobraževanja,
- 2) podelitev štipendij in status izrednega študenta,
- 3) o programih pripravnikov, njihovem nagrajevanju in razporejanju,

- 4) razporejanje delavcev med TOZD v primeru izrednih potreb in drugo skupno problematiko v medsebojnih razmerjih.

— Komisija za družbeni standard je v dveletni mandatni dobi imela 19 sej. Obravnavala je predloge sklepov za naslednje zadeve:

- 1) stanovanjska problematika delovne organizacije, predlagala program uporabe združenih sredstev za stanovanja;
- 2) sestavljala predlog rang liste prosilcev za stanovanje;
- 3) sestavljala predlog za dodelitev kredita zasebnim graditeljem;
- 4) predlagala je režim gospodarjenja in koriščenja objektov družbenega standarda;
- 5) obravnavala in predlagala predlog določil samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih, ki ureja poprej navedene zadeve;

(Nadaljevanje na 7. strani)

(Nadaljevanje s 6. strani)

6) obravnavala še več drugih zadev s področja družbenega standarda.

— Komisija za varstvo pri delu je na treh sejah v dveletni mandatni dobi obravnavala problematiko varstva pri delu, vzroke delovnih nezgod, osnutek internega pravilnika o varstvu pri delu, ki so ga delavci na zborih obravnavali, delavski svet delovne organizacije pa ga je kot skupen splošni akt sprejel.

Težišče dela varstva pri delu je v TOZD, zato skupna komisija na ravni delovne organizacije po mnenju strokovne službe, ni potrebna.

— Komisija za odlikovanja je bila imenovana z namenom, da organizira sistematično predlaganje različnih delavcev za odlikovanje in da na podlagi predlogov iz TOZD daje utemeljitve pristojni komisiji pri občinski skupščini. Na 15 sejah je podala predlog za podelitev delovnih odlikovanj za 58 delavcev delovne organizacije.

— Začasna strokovna komisija za pripravo predloga samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih je na

4 sejah opravila svoje delo s tem, da je pripravila predlog samoupravnega sporazuma, ki so ga delavci v TOZD na svojih zborih sprejeli.

Izvoljeni samoupravni organi delovne organizacije — delavski svet, skupni odbor za medsebojna razmerja in nadzorni odbor — so imeli 5. marca 1976 zadnje seje v prostorih TOZD GOSTINSTVO v samopostrežni restavraciji v Celju.

Delavski svet je obravnaval in sklepal o naslednjih zadevah:

1) sprejel je poročilo o izvršitvi sklepov predhodne seje in potrdil zapisnik;

2) obširno je obravnaval poročilo o zaključnem računu delovne organizacije HMEZAD kot zbir bilanc vseh TOZD in o premoženjskem stanju podjetja kot celote, njegovih virih, gibanju OS, plasmajih poslovnih sredstev, kupcih in dobaviteljih, odnosih s kooperanti, posojilih, odpisih terjatev, stanju kreditov, investicij, realizaciji plana sklada skupne porabe, stanovanjski izgradnji in drugih pokazateljev gospodarjenja.

Po razpravi je delavski svet soglasno potrdil zaključni ra-

čun za leto 1975 z naslednjimi bilančnimi postavkami:

3) Obravnaval je več predlogov samoupravnih sporazumov, in to:

1) predlog samoupravnega sporazuma o delitvi OD pristojna komisija še ni pripravila končnega besedila na podlagi pripomb iz javne razprave, zato delavski svet sprejme naslednji sklep:

Pooblasti se komisija za sistemizacijo in oceno delovnih mest, da na osnovi pripomb in predlogov iz javne razprave izdela predlog besedila samoupravnega sporazuma o delitvi OD in ga predlaga vsem TOZD, da ga na zborih delavcev sprejmejo. Delavski svet podjetja bo na podlagi sklepov zborov delavcev po TOZD ugotovil skupno voljo vseh delavcev in razglasil veljavnost.

2) spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma o razporejanju dohodka in delitvi OD kmetijske dejavnosti SR Slovenije so na predlog skupne komisije obravnavali in sprejeli delavci vseh TOZD, zato je delavski svet sprejel naslednji sklep:

V skladu s 52. členom samoupravnega sporazuma o zdru-

žitvi in sklepih zborov TOZD, delavski svet podjetja ugotavlja, da je večina delavcev vseh TOZD sprejela spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma o osnovah in merilih za razporejanje dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke kmetijske dejavnosti SR Slovenije v besedilu, kot ga je pripravila skupna komisija.

3) Kmetijska razvojna skupnost — njen zbor delegatov — je predlagal vsem članom spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma o združevanju v Kmetijsko razvojno skupnost Slovenije.

V skladu s 15. in 52. členom samoupravnega sporazuma o združitvi in na podlagi sklepov delavskih svetov TOZD, sprejme delavski svet naslednji sklep:

Sprejmejo se spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma o združitvi v Kmetijsko razvojno skupnost Slovenije, v besedilu, kakor ga je določil zbor delegatov na 3. seji dne 24. 12. 1975.

Za podpis sprememb in dopolnitev samoupravnega sporazuma pooblašamo tov. Vlada Plaskana, pomočnika glavnega direktorja.

4) Kmetijsko poslovno združenje predlaga, da se to združenje v celoti pripoji Kmetijski razvojni skupnosti SR Slovenije. V zvezi s tem predlaga, da sprejme delavski svet naslednji sklep:

Delovna organizacija HMEZAD Zalec soglaša na podlagi sklepov delavskih svetov TOZD, da se kmetijsko poslovno združenje pripoji h Kmetijski razvojni skupnosti Slovenije v Ljubljani, Titova 19.

Pripojitve se izvrši po stanju na dan 31. decembra 1975.

Sklep o soglasju velja za naslednje TOZD, podpisnice samoupravnega sporazuma o (Nadaljevanje na 8. strani)

I. AKTIVA BILANCE

1) osnovna sredstva	532.256.429,41
2) plasmaji iz poslovnih sredstev	185.390.182,78
3) obratna sredstva	836.515.403,81
4) poslovna sredstva izven funkcij	6.786.858,76
5) rezervna sredstva	14.691.436,81
6) sredstva skupne porabe	22.603.082,55
skupaj aktiva	1.598.243.394,12

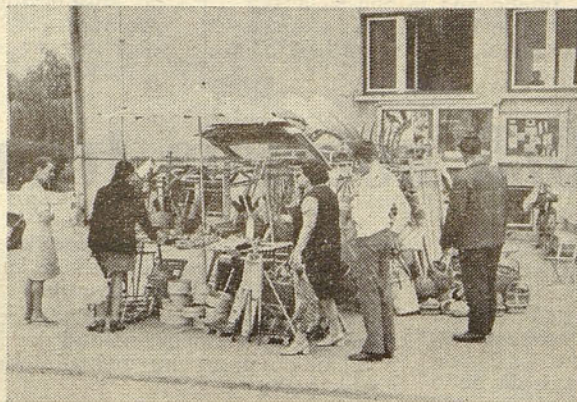
II. PASIVA BILANCE

1) dolgoročni viri poslovnih sredstev	761.239.407,98
2) srednjeročni viri poslovnih sredstev	84.443.337,90
3) kratkoročni viri poslovnih sredstev	694.985.061,44
4) viri sredstev rezerv	27.485.288,52
5) viri sredstev skupne porabe	30.090.298,28
skupaj pasiva	1.598.243.394,12

III. FORMIRANJE IN DELITEV DOHODKA

PO ZR ZA LETO 1975:

1) celotni dohodek	1.802.666.363,22
2) porabljeni sredstva	1.569.436.994,81
3) dohodek	233.229.368,41
delitev dohodka:	
4) za pokritje pog. obveznosti	38.039.152,16
5) za pokritje zak. obveznosti	19.914.070,71
6) za pokritje vkalkul. real. OD	134.633.641,75
7) za OD iz delitve dohodka	5.952.734,71
8) za osebne prejemke iz kazni za gospodarske prestopke	14.405.344,70
9) za rezervni sklad	4.151.970,97
10) poslovni sklad — posojilo za nerazvita področja	1.314.443,55
11) poslovni sklad — 10,5 % za skupne rezerve GO	1.048.867,45
12) poslovni sklad — del za odplačilo sanacijskih kreditov	339.385,90
13) poslovni sklad za druge namene	2.353.314,50
14) za sklad skupne porabe	5.000.787,44
15) za potrebe družbenih služb	4.508.246,49
16) za druge namene (po družb. dogovoru 3 %, 3,7 % in 9 %)	1.567.408,08
Skupaj	233.229.368,41



Pomladi potujejo prodajalci suhe robe po dolini od vasi do vasi in ponujajo vse do vil, grabelj, kosišč in toporišč, kar gre tudi najbolj v denar

Prijavite se za letovanje v sezoni 1976

Obveščamo vse člane našega OZD, kooperante in upokojene, da se lahko prijavijo za letovanje v naših in najetih počitniških domovih. V letošnji sezoni bomo lahko letovali v:

- | | | |
|---------------|------------------------|------------------|
| 1. CRIKVENICI | 2. BIOGRADU na moru | 3. BARBATU (RAB) |
| 4. PAGU | 5. GOLTEH nad Mozirjem | |

Letovanja se bodo pričela 20. 6. v 10-dnevni izmenah. Skupni odbor za medsebojna razmerja je na svoji seji dne 5. 3. 1976 določil tudi cene za dnevne penzije in sicer:

- | | |
|---|--------------------|
| 1. Za člane delovne skupnosti podjetja, kooperante, upokojene podjetja in njihove ožje družinske člane (zakonec, otroci in starši, če jih vzdržuje in nimajo svojih dohodkov) | Poč. domovi dnevno |
| 2. Za ožje družinske člane, če imajo lastne dohodke | 90.00 din |
| 3. Za otroke od 2 — 7 let | 100.00 din |
| 4. Za otroke od 2 let, brez ležišča | 70.00 din |
| | 30.00 din |

Prijave za letovanja dobite pri referentih za kadrovske in splošne zadeve v vaši TOZD ali DE. Izpolnjene prijavnice pošljite kadrovskemu oddelku podjetja najpozneje do 10. 4. 1976. Po tem roku prispele prijavnice bomo upoštevali le, če bodo še proste kapacitete.

Ko izpolnjujete prijavnico prosimo, da navedete eventualno dva možna datuma razporeditve in mogoče tudi kraja letovanja, ker bomo na ta način lahko bolj zanesljivo upoštevali vaše želje. Vsem tistim, ki bodo letovali v Biogradu sporočamo tudi to novico, da bo letos notranjost hišic obnovljena, nabavili pa bodo tudi nove posteljne vložke in blazine, kar bo dosedanje stanje precej izboljšalo.

Vsem tistim, ki ste se prijavili za letovanje v Poreču (hotel Turist), sporočamo, da do aranžmajev ni prišlo, zaradi nezadostnih prijav preko cele sezone.

Kadrovski oddelak



(Nadaljevanje s 7. strani)

združiti v Kmetijsko razvojno skupnost Slovenije: KŽ, KR, KŠ, KIB, KO, HM, ME, SM, VR, ML.

5) Akcijski program razvoja hmeljarstva v SR Sloveniji je pripravila Poslovna skupnost za hmelj in ga predlaga v OZD, ki se bavijo s proizvodnjo hmelja, da ga sprejmejo.

Po krajši razpravi sprejme delavski svet naslednji sklep:

1. Sprejme se predloženi akcijski program razvoja hmeljarstva v SR Sloveniji.

2. Vse TOZD v podjetju, ki se bavijo s pridelovanjem hmelja, se priporoča, da sprejmejo predlagani akcijski program in sprejmejo ukrepe za izvajanje.

3. Imenuje se komisija za izvedbo akcijskega programa, ki jo sestavljajo:

1. Anton Jureš,
2. Jože Brežnik,
3. Ludvik Semprimožnik,
4. Tone Pugelj,
5. Alojz Hauzer,
6. Ludvik Kodrič,
7. Zvone Pelikan,
8. Vinko Kolenc.

Naloga komisije je, da v delovni organizaciji HMEZAD skrbi, koordinira, usmerja in nadzira izvajanje akcijskega programa in predlaga dodatne ukrepe za doseganje ciljev, postavljenih v programu.

6) Delavski svet je obravnaval poročilo o svojem delu v dveletni mandatni dobi. Poročilo je delavski svet odobril.

7) Delavskemu svetu je bila posredovana odpoved Veljka Križnika, glavnega direktorja, s predlogom za sporazumno prenehanje lastnosti delavca s 31. 3. 1976, ker je bil imenovan za direktorja Zvezne direkcije za živila.

Po krajši razpravi je delavski svet sprejel naslednji sklep:

Tov. Veljko Križnik, dipl. ing. agr., se razreši dolžnosti glavnega direktorja in mu sporazumno preneha lastnost delavca dne 31. 3. 1976, ker je imenovan za direktorja Zvezne direkcije za rezerve živil v Beogradu.

V skladu s 67. členom temeljnega zakona o medsebojnih razmerjih (Ur. list SFRJ št. 22/73) ima po preteku mandatne dobe pravico ponovno pridobiti lastnost delavca v tej delovni organizaciji in v skladu s 169. členom samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih biti razporejen na delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi in drugim delovnim sposobnostim.

Imenovana je bila 9-članska razpisna komisija in 3-članska komisija za primopredajo poslova.

Ker do 31. marca 1976 ne more biti izvršen razpisni postopek in imenovan novi glavni direktor, je delavski svet imenoval tov. Vlada Plaskana, pomočnika glavnega direktorja za splošne zadeve za vršilca dolžnosti glavnega direktorja do časa, ko bo imenovan glavni direktor po rednem postopku.

8) V skupščino samoupravne komunalne skupnosti je delavski svet imenoval delegata tov. Janeza Sajevca na DM geometra.

V koordinacijski odbor za družbeno izobraževanje je delavski svet imenoval Filipa Lesjaka, sekretarja TOZD HMEZAD EXPORT-IMPORT, Zalec.

Skupni odbor za medsebojna razmerja je obravnaval in sklepal o naslednjih zadevah:

1) Sprejel je poročilo o izvršitvi sklepov zadnje seje in potrdil zapisnik.

2) Obravnaval je obračun in poročilo o uporabi sredstev skupnega sklada skupne porabe. Poročilo in obračun sklada skupne porabe je skupni odbor sprejel in potrdil.

Obravnaval in sprejel je tudi načrt sredstev skupnega sklada skupne porabe za leto 1976 po posameznih postavkah, ki predvideva 1.906.850 din stroškov in prav toliko dohodkov. Določil je tudi maksimalni

znesek, ki se lahko porabi za regresirano prehrano, osnove za porabo sredstev za izobraževanje in najvišje zneske, ki jih TOZD lahko planirajo za svoj sklad skupne porabe.

3) Obravnaval in sprejel je poročilo o poslovanju počitniških domov v pretekli sezoni in ocenil, da je bilo v redu, zato je sklenil, da se upravnik in osebe iz ostanka dohodka nagradi v višini 60 % enomesečnega osebnega dohodka. Sklenil je tudi, da se tudi v letošnjem letu združi del sredstev za regres (100 din) za plačilo najemnin dodatnih ležišč in za dodatno pomoč socialno šibkim za letovanje in zdravljenje v zdraviliščih na podlagi kriterijev, ki jih predlaga konferenca OOS. Predlog sindikata je posebej objavljen.

Odbor je tudi sprejel režim letovanja, ki ga je predlagala komisija za družbeni standard. Predlog režima letovanja je posebej objavljen.

4) Sprejel je predlog sprememb in dopolnitev sistemizacije.

5) Obravnaval je več predlogov komisije za družbeni standard iz stanovanjskih razmerij.

6) V skladu s samoupravnim sporazumom o razporejanju dohodka in delitvi OD panoge kmetijske dejavnosti SR Slovenije je odbor določil višino OD za pripravnike in sprejel naslednji sklep:

V skladu z določili samoupravnega sporazuma TOZD kmetijske dejavnosti SRS o osnovah in merilih za razporejanje dohodka in pravilnika o delitvi osebnih dohodkov (106. in 107. seje delavskega sveta podjetja), znašajo akontacije OD pripravnikov v HMEZADU v odstotkih na povprečni mesečni OD na zaposlenega v letu 1975 v SRS po stopnjah šolske izobrazbe:

- pripravniki z visoko izobrazbo 105 %
- pripravniki z višjo izobrazbo 90 %
- pripravniki s srednjo izobrazbo 70 %

Tako izračunani zneski preračunani v obračunsko osnovo so naslednji:

- pripravniki z visoko izobrazbo 2,46 ali 3.697,00 din
- pripravniki z višjo izobrazbo 2,10 ali 3.169,00 din
- pripravniki s srednjo izobrazbo 1,64 ali 2.465,00 din

Pri izračunu je upoštevana bruto vrednost obračunske osnove 11,80.

Pripravniki se lahko tako določen OD poviša v skladu s pravilnikom moz. sporazumom o delitvi OD.

Akontacije se obračunavajo na osnovi tako določenih obračunskih osnov od 16. 2. 1976 dalje.

7) Za predavatelje je odbor določil višino honorarja, in sicer:

(Nadaljevanje na 9. strani)

Novosti iz TOZD notranja trgovina

TRANSPORT: Končno smo dobili že dolgo pričakovane avtomobile Jelč. En avtomobilček se poslal vagonsko, po ostale štiri pa so šli delavci Transporta na Poljsko v mesto Jelč blizu Wrocława. Imeli so malo smole, ker je bilo ravno tisti čas, ko so se vračali iz Poljske, slabo vreme s snegom. Delavci v transportu so sedaj odgovorni, da bodo ti tovornjaki čimbolj zaposleni in da bodo te nove avtomobile uporabljali vestni šoferji.

PROPAGANDA: Tu so se začele priprave na sejme, aranžer Franc Govek je zajadral v zakon. Zato mu želimo vsi, ki ga poznamo obilo sreče in zadovoljstva na novi življenjski poti.

PREDSTAVNIŠTVO ZAGREB: Komercialni u-trip je v tem času podoben vremenu; tu se v glavnem pripravljajo na sezono, sklenili so pa dokaj ugodno pogodbo z Agrariacoop. Gre za obojestransko posle. Resneje so začeli obdelovati tržišče po vprašanju prodaje in nabave mesa.

NOVI SAD: Posli na tem območju potekajo zadovoljivo. Nekoliko več težav imamo s tem, da komercialisti slabo preverjajo solventnost kupcev. Z novim zakonom o zagotovitvi plačil bo treba z vso resnostjo iskati le take kupce, ki bodo svoje obveznosti plačevali sproti. Pri obračunu po DE za leto 1975 je ta enota sicer ustvarila pozitiven rezultat, a, žal, veliko pod planom.

SKOPJE: Na predstavnishvu v Skopju smo mislili razširiti področje odkupa ter v ta namen zaposliti še enega človeka. Odločili smo se, da bomo spričo subjektivnih težav to malo odložili. V mislih imam namreč slabo likvidnost makedonskega gospodarstva, kar nas v končni fazi zelo prizadene. Če bo zakon o zagotovitvi plačil, ki stopi v veljavo s 1. aprilom, prišel stvari do dna, bomo svoj plan razširitve izpolnili tako, kot smo si zamislili. Posli na tem področju tečejo zadovoljivo, nekaj problemov je s prodajo jabolk. Kar pa se tiče prodaje žlindre, ni večjih težav.

KMETIJSKA MEHANIZACIJA: Prodaja kmetijske mehanizacije trenutno dobro teče. Pred kratkim je bila sklenjena večja pogodba o prodaji mehanizacije tudi s SOZD Pomurka-ABC. Tu gre v bistvu za precej velik obojestranski posel.

Nekaj ljudi, ki delajo na tem področju, si je ogledalo tudi sejem kmetijske mehanizacije v Veroni. Z izselitvijo računovodstva TOZD Gradbeni-

štvo smo dobili nove poslovne prostore in smo se izboljšali v utesnjenih prostorih razširili, kar nam omogoča boljše in solidnejše poslovanje.

Nekaj težav imamo s skladiščem, saj se TOZD Hmežad export-import ne drži dogovorov, ki so bili potrjeni ob prevzemu mehanizacije od TOZD Export-import.

DE KOMERCIALA: V Žalcu so v polnem teku priprave za odkup poljev in gozdnih sadežev. Letos mislimo odkup precej razširiti, saj smo v ta namen prevzeli skladišče in nekaj ljudi v Veliki Nedelji. Trenutno sklepamo pogodbe z odkupovalci širom Jugoslavije. Delavski svet je dne 17. 3. zavzel stališče, da se naša dejavnost o vprašanju odkupa razširi še na to skladišče v Veliki Nedelji. Da bomo lahko odkupili planirane količine teh proizvodov, bomo morali nabaviti nekaj investicijskih sredstev, prav tako si bomo pa morali tudi zagotoviti obratni kapital za odkup.

Dela okrog tržnice v Žalcu so zaradi pomladanskega snega malo zastala. Po vprašanju organizacije pa se še naprej intenzivno dela. V teku so tudi priprave za večje investicije.

V petek, 19. marca, smo poklicali vse komercialiste na seminar, na katerem smo obravnavali stališča do novega zakona o zagotovitvi plačil. Tega seminarja so se vabljeni udeležili v polnem številu. Imeli so tudi precej konkretnih vprašanj. Na tem področju ne bo treba hiteti, saj se bo treba ozirati na druge in šele potem zavzeti svoja stališča.

Računovodstvo zaključuje bilanco, napravilo je pa tudi detajlni obračun za posamezne delovne enote.

V skladišču v Vrbju se mrzlično pripravljamo na sezono za oskrbo hmeljarstva z repro in investicijskim materialom. Investicijski material za gradnjo novih žičnic bomo dajali le na podlagi predračuna, pogodbe ter prejetega predplačila, kot zahteva zakon o investicijah.

Konsignacijsko skladišče zaščitnih sredstev se počasi polni. Ljudje, ki bodo delali s temi sredstvi, so opravili tudi tečaj o zaščiti ter bodo v kratkem opravili potrebne zdravniške preglede.

Promet z gradbenim materialom je zaradi snega malo zaostal, kaže pa, da se bo stvar v aprilu popravila.

J. Rojnik

VRSTA PREDAVANJ

	Predavateljska ura (s pripravo)	
	Stara cena	Nova cena + 20 %
1. Tečaji za pridobitev IKV s testi in izpiti za izvršilna DM		
— med delovnim časom	30,00	35,00
— izven delovnega časa	45,00	55,00
2. Seminarji, predavanja za dopolnilno usposabljanje strokovnih delavcev		
a) splošne teme (za skupine DM)		
— med delovnim časom	35,00	45,00
— izven delovnega časa	50,00	60,00
b) specialne teme (enkratne)		
— med delovnim časom	55,00	65,00
— izven delovnega časa	70,00	85,00
3. Tečaji, seminarji, predava- nja za kooperante		
— med delovnim časom	35,00	45,00
— izven delovnega časa	50,00	60,00
— traktorski tečaji	50,00	50,00

Tujim predavateljem se po-
nudi višina honorarjev pod
točko 2 b, sicer pa se plača po
predloženih računih.

8) Na predlog komisije za
skupne kadrovske zadeve je
odbor sklenil, da se status iz-
rednega študenta dodeli:

— Jožetu Lipniku in Miletu
Begoviću iz TOZD MESNINE
za šolanje na živilski tehniški
šoli v Mariboru — poslovodski
oddelek;

— Cirilu Juteršku iz TOZD
MESNINE za šolanje na šoli
za prodajalce pri SČBP Celje;

— Francu Ravljenu iz TOZD
NOTRANJA TRGOVINA za šola-
nje na srednji šoli za obliko-
vanje v Ljubljani, kateremu se
povrnejo tudi dosedanja stro-
ški šolanja v znesku 3.968,80
din.

Študent Danilo Horvat, ki
je bil učenec I. letnika tehni-
ške kmetijske šole v Mariboru
je moral prekiniti šolanje za-
radi bolezni, za kar je pred-
ložil zdravniško spričevalo.

SKLEP: Danilu Horvatu se
oprosti vračanje štipendije v
znesku 2.200 din, ker je pre-
kinil šolanje zaradi bolezni.

Študent Aljoša Ivančič je
predložil na osnovi sklepa
SOMR z dne 20. 1. 1976 potr-
dilo o OD, ki je 4.200,00 din
mesečno in odločbo občine
Celje — oddelek za gospodar-
stvo in družbene službe občine
Celje o osebnosti invalidnosti v
znesku 1.071,00 din.

SKLEP: Aljoša Ivančič mora
začeti vračati štipendije v me-
sečnem znesku najmanj 600,00
din takoj, sicer sledi sodna
izterjava. Končni rok vračanja
je podaljšani do 30. 6. 1980.

Štipendija se podeli nasled-
njim:

1. Na predlog TOZD KO-
OPERACIJA Žalec, ki plača iz
sklada skupne porabe TOZD
štipendije za otroke kooperan-
tov, naj se odobri štipendija
na Kmetijski šoli v Svečini
Angeli Kovač iz ZE Celje.

SKLEP: Angeli Kovač, hčer-
ki kooperanta iz ZE Celje, se
podeli štipendija za šolanje na
kmetijski šoli v Svečini. Šti-
pendija se izplača od 1. 10.
1975 dalje na mesece šolanja.

Nadzorni odbor je na zadnji
seji, dne 5. 3. 1976 ocenil oprav-
ljeno delo v pretekli dveletni
mandatni dobi in pripravil
predlog programa dela za na-
slednje obdobje za novoizvo-
ljeni odbor samoupravne de-
lavske kontrole.

Sekretar
Franc Savinec



Prvenstvo kombinata v veleslalomu na Golteh

Kljub mnogim pomanjklji-
vostim o obveščanju po TOZD
glede tega prvenstva v vele-
slalomu, se nas je vseeno zbra-
lo na Golteh prek 30 smučar-
jev — tekmovalcev. Skrajni
čas bi že bil, da bi se posa-
mezni vodilni po TOZD zave-
dali, da je rekreacija zelo po-
trebna, saj vpliva na zdravje
in delovno sposobnost. Prav
tako se delavci iz različnih
TOZD med seboj spoznavamo,
kar prav tako pozitivno vpliva.
Če bi se odgovorni malo anga-
žirali, ne bi smeli biti problem,
da bi bilo na takem tekmo-
vanju vsaj 100 ljudi. Dan pred
nami so imeli podobno tek-
movanje delavci Merxa. Na
startu se jih je zbralo skoraj
trikrat toliko kot nas.

Morali bi bolj izkoristiti
ugodnosti pri nakupu smučar-
skih kart, ki jih imajo zapo-
sleni in tudi neposredni ko-
operanti. Če upoštevamo dej-

stvo, da nas je zaposlenih že
skoraj 2.500 in če vzamemo v
obzir še 4.500 neposrednih ko-
operantov, potem bi morala
biti udeležba na podobnih tek-
movanjih nekajkrat večja.
Ravno pri smučanju lahko
pride do izraza masovnost. Pri
drugih športih kot npr. keglja-
nje, tenis itd. je pa to le za
nekaj izbranih ljudi. Namreč
zelo težko je dobiti mesto na
našem kegljišču, da o prostoru
za igranje tenisa niti ne
govorim.

Samo tekmovalci so se pote-
kalo brezhibno. Za dokaj te-
kočo in poledenelo progo so
poskrbeli tečajniki žalske TTS
z voditeljem tov. Vebrom na
čelu.

Tekmovalci smo se spopri-
jeli z dokaj zahtevno ledeno
progo. Že v začetku starta
smo se dogovorili, da bomo
vozili dva teka pač tako, kot
je v tem športu običajno.

(Nadaljevanje na 10. strani)

Tretji Agroski na Veliki Planini

V organizaciji Agrotehnike ter pod pokrovitelj-
stvom časopisnega podjetja Kmečki glas, je bilo
12. marca na Veliki Planini tekmovalcev kmetijcev
v smučanju pod nazivom »Agroski«. Tretji Agroski
je lepo uspel, saj je bilo na njem že prek 180 aktiv-
nih tekmovalcev in tekmovalcev. K dobri organizaciji
je pripomoglo tudi izredno lepo sončno vreme, pa
tudi snežne razmere so bile skoraj idealne.

Za organizacijo tega tekmovanja se je Agroteh-
nika že dalj časa pripravljala. Tehnično izpeljavo
je zaupala smučarskemu klubu Snežinka iz Ljub-
ljane.

Skoraj teden dni pred tekmovanjem je izdala
poseben bilten, ki je izšel v Kmečkem glasu. Orga-
nizator prvega in drugega Agroskija IOOS Hme-
zada Žalec je imel na vsebino biltena nekaj tehničnih
in upravičenih pripomb. V tem biltenu ni nikjer
omenjeno, kdo je sploh avtor Agroskija, prav tako
ni niti besede o tem, da je Kombinat Hmezad or-
ganiziral že oba predhodna Agroskija.

Hmezad Žalec je imel nekaj pripomb tudi na
same propozicije tekmovanja. Agrotehnika je samo-
voljno priredila propozicije, ki so bile sprejete
4. aprila 1975 na Golteh na drugem Agroskiju. Kljub
temu pa se je pokazalo, da je njihov predlog celo
boljši, saj se tekmovalci spoprijemajo s sotekmov-
alci v starostnih skupinah, ki so si bliže kot po
starih pravilih. Na ta način so boji bolj izenačeni
in zanimivi.

Reprezentanca, ki je zastopala barve Hmezada,
je bila kljub večjim zapetljajem še kar številna,
saj se nas je na štartu javilo 18 tekmovalcev in tek-
movalcev. Škoda je le, da smo pri ženskih zastop-
nicah imeli le eno predstavnico. Če bi v ženski
konkurenci imeli tudi ekipo (vsaj 3 tekmovalke),
bi se verjetno lahko ekipno potegovali za najvišje
mesto. Kljub nekompletni ekipi smo vseeno zasedli
drugo mesto.

Vsi tekmovalci smo bili razdeljeni v štiri raz-
rede, in sicer:

1. ženske vseh starosti,
2. moški nad 45 let,
3. moški od 33—45 let,
4. moški do 33 let.

Rezultati, ki smo jih dosegli, bi bili lahko še
boljši in zanimivejši, če bi smučarski klub Snežinka
napravil za tako število tekmovalcev saj dve progi.

Oškodovani so bili namreč tekmovalci z visokimi
štartnimi številkami, saj so vozili v dosti slabših
razmerah kot njihovi predhodniki.

REZULTATI:

Ekipno (upoštevane so vse štiri kategorije tek-
movalcev):

- | | |
|-------------------|----------|
| 1. Agrotehnika I | 338 točk |
| 2. Hmezad I | 238 točk |
| 3. Agrotehnika II | 208 točk |

Agrotehnika je prejela tudi najvišje priznanje,
to je prehodni pokal za najštevilnejšo ekipo, saj so
prijavili prek 40 tekmovalcev.

Naši zastopniki so dosegli naslednje rezultate
po posameznih kategorijah, in sicer:

Pri ženskah je Oračeva zasedla 10. mesto s ča-
som 42,51. Za to kategorijo je treba pripomniti, da
je v elegantni in hitri vožnji zmagala Žalčanka
Virantova, ki je zastopala Inštitut za hmeljarstvo
in pivovarstvo.

Pri članih nad 45 let je bil najuspešnejši tekmo-
valec Hmezada Vlado Birsar, saj je s časom 34,52
sek. zasedel odlično tretje mesto, osmi je bil Tone
Korenjak, s časom 42,38 sek. ter 12. Ciril Pšaker z
52,39 sek. Po vožnji sodeč je zasedel precej visoko
mesto Stane Marovt, a žal je izpustil zadnja vrata.

Pri članih od 33 do 45 let je zasedel četrto mesto
Jože Rojnik, s časom 40,40 sek. Deveti je bil Milan
Žolnir, z 42,98, šestindvajseto mesto je zasedel
Franc Janc z 52,15 in 30. mesto Franc Žuješ s časom
57,81 sek.

Pri mlajših članih do 33 let je odlično prismo-
učal na cilj tov. Matjaž Gmajner ter s časom 34,42 za-
sedel drugo mesto.

Naši ostali tekmovalci, ki so tekmovali za to
kategorijo, pa so se uvrstili takole:

36. Janez Rojnik,
38. Jurij Novak,
39. Branko Bukovnik,
45. Slavko Košenina,
54. Vojko Hajnšek ter
63. Miro Cmer.

Pripomniti je treba, da bo organizator 4. Agro-
skija v naslednjem letu Gruda iz Ljubljane. Ver-
jetno bo kraj tekmovanja na znanem smučišču na
Krvavcu.

J. Rojnik

Kratek razgovor

Prav lahko je potrkal in vstopil v uredništvo simpatičen in zgovoren Martin Kolar iz Zgornjih Sels pri Ponikvi.

»Prišel sem povedat, da nameravam opustiti hmelj, pa ne po lastni krivdi. Veste, odkar vozijo mimo hmeljišča diesel lokomotive, se je začelo. Na progi Celje — Maribor je zelo gost promet, skoraj vsakih 10 minut pelje po en vlak. Lepo nad pol hektarja veliko hmeljišče mi leži ob tej progi tako, da skoraj stalni vetrovi nosijo mastne saje prav na hmelj. O, ko bi ga videli, vse je bilo črno.« »Kako je s pridelkom?« sem se pozanimal. »Naj povem, da je bilo 1974. leta na omenjeni njivi 19.000 S din dobička. Lani pa smo na njej nabrali le 300 kg tretje-razrednega hmelja in imeli nad 450.000 S din izgube. Težko mi je opustiti hmelj zaradi žene, je Savinjska čanka in hmelj ji je prirasel k srcu.«

»Boste žičnico prodali?«

»Da. Kooperacija šentjurskega kombinata mi je po ogledu hmeljišča izdala dovoljenje za izkrcitev. Seveda moram vrniti vse še neporavnane obveznosti do konca letošnjega leta.«

»Se boste zaradi sadik zglasili na Inštitutu za hmeljarstvo? Kaj boste sadili potem na tisto njivo?«

»Hmeljne sadike bom ponudil v prodajo. Na njivo pa bom sadil koruzo, skratka krmne rastline.«

»Imate dosti živine?«

»V hlevu stoji trenutno 17 krav in pitancev. Če bi napravili zbiralnico mleka bliže, bi se raje vrgel na vzrejo krav.«

»Pa mehanizacija?«

»Zadnja leta smo si opomogli. Poleg zetorja s priključki imamo še obračalnik in nakladalno prikolico. Veliko lažje je že gospodariti. Težimo vedno za boljšim, zato imamo v načrtu silos pa še kaj.«

»Sedaj ne boste več hmeljar?«

»Ne. Prav zaradi tega nam bo malce nerodno, ker ne bomo dobivali več Hmeljarja. Smo se navadili nanj.

Moram iti, sem se kar zaklepetal. Pa brez zamere! Srečno!«

»Na svidenje!«

PREDLOG

O višini regresa za letni dopust, regresiranje dopusta družinam socialno šibkih delavcev in določitev regresa za zdravljenje naših delavcev, ki ga je na seji dne 3. 3. 1976 sprejela konferenca OOS Hmeza in ga predlagala skupnemu odboru za medsebojna razmerja v potrditev.

TOZD se predlaga, da iz delitve dohodka 1975 izločijo v sklad skupne porabe po din 1.200 na redno zaposlenega delavca (vključno učence poklicnih šol in učence z učno pogodbo) za regresiranje letnih dopustov v letu 1976. Pri delitvi naj sprejme vsak delavec v gotovini din 1.100 razliko din 100 pa odvedejo TOZD v solidarnostni sklad delovne organizacije. Ta razlika se nameni kot dodatna pomoč družinam socialno šibkih delavcev in zdravljenja potrebnim delavcem, ki koristijo dopust v naših ali drugih počitniških domovih odnosno zdraviliščih in za plačilo najemnin ležišč.

Do regresa za letovanje družinskih članov so upravičeni člani kolektiva delovne organizacije Hmeza, ki so imeli v letu 1975 naslednji osebni dohodek na družinskega člana:

do din 1200 OD na člana družine	100 %
do din 1440 OD na člana družine	75 %
do din 1680 OD na člana družine	50 %
do din 1920 OD na člana družine	25 %

Poleg navedenih kriterijev je potrebno upoštevati še naslednje: prizadevnost delavca, neizostajanje z dela, pripravljenost delati v podaljšanem delovnem času v delovnih konicah in da ima delavec najmanj 5 let delovne dobe v delovni organizaciji.

Otroci naših delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za regresiranje dopustov, so upravičeni tudi do regresa v počitniških kolonijah pod istimi pogoji in sicer za izmeno 14 dni.

Regres za letovanje se izplača na ceno penziona. Pod navedenimi pogoji so do regresa upravičeni nezaposleni zakonci in nezaposleni otroci.

Kot osebni dohodek za obračun regresa se upošteva osebni dohodek iz delovnega razmerja, otroški dodatek, štipendija, dohodek od kmetijskega zemljišča, razni honorarji in eventuelni drugi dohodki. Osnova za upravičenost in obračun regresa je osebni dohodek dosežen v letu 1975.

Višina regresa na ceno oskrbnega dne v zdravilišču je pogojena z višino OD na člana družine, doseženega v letu 1975 in sicer:

do din 1500 OD na člana družine	100 %
do din 1800 OD na člana družine	75 %
do din 2100 OD na člana družine	50 %
do din 2400 OD na člana družine	25 %

Osnovne organizacije sindikata morajo vsak primer individualno obravnavati in predlagati za zdravljenje v klimatskih zdraviliščih starejše in prizadevne člane kolektiva, ki imajo najmanj 10 let delovne dobe v delovni organizaciji. Poleg tega morajo upoštevati še druge socialne kriterije kandidata.

Dolžnost OOS je, da takoj stopijo v stik s člani kolektiva, ki izpolnjujejo navedene pogoje in želijo letovati. Na osnovi prijave izdelajo OOS skupno z vodstvom TOZD predlog za regres in istega skupno z ostalimi prijavi za letovanje pošljejo kadrovske službi delovne organizacije.

Predloge za zdravljenje v klimatskih zdraviliščih je možno pošiljati preko celega leta, vendar je sprejem pogojen na proste kapacitete v zdravilišču.

Prvenstvo kombinata v veleslalomu na Golteh

(Nadaljevanje z 9. strani)

Prvo progo je prevozilo le nekaj več kot 50 % tekmovalcev, kar je običajen osip na ledenih progah.

Tekmovalci smo bili razvrščeni v tri kategorije in sicer ženske, moški do 35 let in moški nad 35 let.

V ženski konkurenci EVA ORAČ ni imela konkurence, vseeno pa je progo obakrat prevozila uspešno in se je z dobrim časom uvrstila med boljše tekmovalce nasploh. Izredno drzno vožnjo je prikazal tekmovalec iz TOZD Export-import tov. MATJAZ GMAJNER.

Veliko posluha za organizacijo tega tekmovanja so imeli v TOZD Notranja trgovina, saj je nastopilo iz tega TOZD 7 tekmovalcev, iz TOZD Mlekarna 5 tekmovalcev in iz TOZD Strojna 4 tekmovalci itd. Preseneča nas, da je bilo zelo malo tekmovalcev iz TOZD Kooperacija.

Rezultati:

ŽENSKÉ:

1. Eva Orač 89,70

STAREJŠI ČLANI:

1. Jože Rojnik	80,20
2. Milan Žolnir	83,00
3. Franc Žujej	90,20
4. Milan Kač	105,70
5. Milan Lončarevič	110,00
6. Edi Omladič	112,90
7. Ciril Pšaker	115,90
8. Križan	146,50

MLAJŠI ČLANI:

1. Matjaž Gmajner	62,80
2. Marjan Ribič	68,20
3. Slavko Košenina	77,30
4. Ivan Žurej	81,20
5. Martin Dernač	84,00
6. Jože Jurak	87,00
7. Franc Hribovšek	94,80
8. Jože Kolar	118,00

JAVNA LICITACIJA

TOZD Kmetijstvo Zalec razpisuje licitacijo:

1. rabljene kmetijske opreme
2. tovrnega avtomobila TAM 2000

Licitacija bo 17. 4. 1976 ob 8. uri v Latkovi vasi na gospodarskem dvorišču, ob 11. uri v Sempetru na gospodarskem dvorišču, 24. 4. 1976 ob 8. uri na Zalogu na gospodarskem dvorišču in ob 11. uri v Šmarjeti na gospodarskem dvorišču.

Dražiteljji so dolžni pred pričetkom dražbe položiti varščino v znesku 10 % od izklicne cene. Kupec je dolžan celotno kupnino poravnati takoj.

Kupec je dolžan plačati poleg kupnine tudi prometni davek.

Vremenski PREGOVORI

Če sončen je april in suh,
bo maj za lepo vreme gluh.

O Juriju še slepe mlade vrane,
kmetje bodo volje razigrane.

Če penica poje, preden trta brsti,
se kmet dobre letine veseli!



Na trgu

— Kupite rožce gospa, v njih je zdravje!

— A, zato je moj dedec tako zdrav, ko je vedno v rožcah.

Pomlad

Tomaž: Ali, veš kako rezgeta zdrav konj?

Polona: Ihaha.

Tomaž: Kako pa rezgeta prehlajen?

Polona: Kiha-ha.

Glasilo Hmeljar izdaja delavski svet podjetja »Hmeza« Zalec. Sirši družbeni organ glasila sestavljajo: predsednik Drago Zlender, člani: Stefka Lešar, Ivan Vodlan, Jože Rojnik in Ivan Rehar, Ureja uredniški odbor: predsednik Anton Gubenšek, dipl. inž., in člani: Janez Luževič, dipl. inž., Bogdan Pugelj, dipl. inž., Vinko Strašek, pravnik, in Miljeva Kač, dipl. inž., - urednica strokovne priloge za hmeljarstvo. — Glavni in odgovorni urednik Vili inž. Vybihal. — Uredništvo je v podjetju »Hmeza« v Zalcu, Ulica žalskega tabora 1. — Glasilo izhaja enkrat mesečno v 5.000 izvodih. — Letna naročnina 36 din. — Tisk in klišei AERO, TOZD grafika Celje.

HMEJAR





Pomen ukoreninjencev za obnovo

VERONEK Milan, ing. agr.

UDK 633.819:631.831

Primernost mladih hmeljnih nasadov za izvajanje nekaterih agrotehničnih ukrepov je, glede na uporabljen sadilni material, različna. Na splošno prvoletniki ne prenesejo takšne agrotehnične kot jo izvajamo v starejših nasadih. Vendar je bistvena razlika glede občutljivosti in primernosti prvoletnikov za določene agrotehnične ukrepe (strojno okopavanje in rez, osipanje, uporaba herbicidov ter strojno obiranje), med mladimi nasadi, ki so sajeni z različno močnim sadilnim materialom. Mladi nasadi sajeni s sadikami, katerih oblika in velikost zelo varira, so običajno zelo neizenačeni in imajo velik odstotek praznih mest. Rastline v njih so šibke, slabo razvite in slabo prenašajo strojno obdelavo.

Ko govorimo o sadikah, moramo pripomniti, da se je kvaliteta sadik glede regeneracijske

sile z oziroma na strojno obiranje močno spremenila. Strojna obdelava poškoduje najprej šibke rastline, šibki nasadi pa nekaterih agrotehničnih ukrepov kot so strojna rez, zgodnje osipanje, strojno obiranje, raba herbicidov niti ne dovoljujejo. Zato je za oskrbo potrebno veliko ročnega dela, ki še bolj onemogoča redno oskrbo in draži proizvodnjo. Doba pomanjkljive oskrbe pa se zaradi slabega uspeha dosajanja in velike neizenačenosti često raztegne na 3 leta.

Poskusi z uporabo različnega sadilnega materiala, ki je bil po velikosti in moči različen, so pokazali, da je glede izenačenosti nasada in formiranja oziroma odraščanja rastlin, izvajanja agrotehničnih ukrepov in količine pridelka najhitreje oblikovan nasad, če ga sadimo s kvalitetnimi ukoreninjenci.

ločil, da bo ugodnosti in spoznanja tudi aktivno izkoristil. Hmeljni nasadi, zasajeni s kvalitetnimi ukoreninjenci mu nudijo poleg občutno večjega pridelka v prvih letih, ko se nasad zasajen s sadikami šele dokončno formira, že velike pridelke, polnorodnost in cenejšo proizvodnjo, saj so v teh nasadih dopustna vsa strojna dela in herbicidi, med drugim tudi zgodnje osipanje, ki nadomesti ročno okopavanje, za pozno osipanje pa vemo, da bolj škoduje kot koristi. Nasadi, zasajeni s kvalitetnimi ukoreninjenci ob pravilni agrotehnični obdržijo solidno izenačenost običajno do konca trajanja nasada. Ni jih potrebno v večji meri dosajati, saj so praktično brez praznih mest.

Večkrat je bilo že ugotovljeno, da bi lahko raba ukoreninjencev, kot osnova sadilnega materiala k skupni teži pridelka v Sloveniji veliko doprinesla. Zadnji čas je, da prenehamo obnavljati hmeljišča s prešibkim sadilnim materialom in setvijo vmesnih posevkov med prvoletnike, zaradi katerih je hmelj v novem nasadu še bolj zapostavljen. Nujno je razmejiti proizvodnjo hmelja na hmeljnih površinah od drugih posevkov. Če ni mogoče obnove hmeljišč predvideti na gospodarstvu za eno leto naprej zaradi objektivnih ovir kot npr. prepozno zagotovilo kreditov in podobnega, kar običajno odloča o napravi novih nasadov in pravočasno pridelati ukoreninjencev, sadimo v žičnice namesto neukoreninjenih sadik raje fižol, da izkoristimo oporo, sadike pa v tem času ukoreninimo. V naslednjem letu posadimo na ugodno

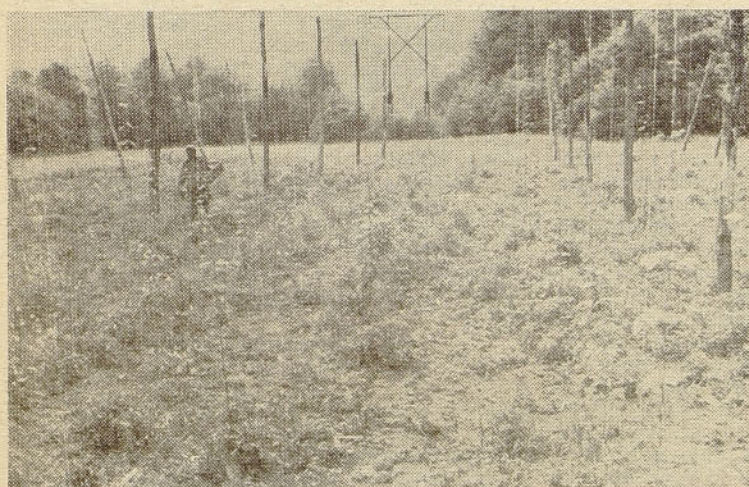
Primerjava stanja rastlin, vzgojenih iz sadik in ukoreninjencev

	Število trt na rastlino relativno		Povprečen premer trt rastline v mm			
	sadik	ukoreninjenci	mm	relat.	mm	relativ.
1. leto 3 trte	47	127	7,4	35	20,8	100
2. leto 6 trt	67	85	26,4	72	36,8	100

Rastline, vzgojene iz sadik, so dale v prvem letu, ko napeljujemo na sadilno mesto eno vodilo in tri trte, komaj slabo polovico potrebnega števila trt, izraženo relativno 47, pri ukoreni-

drugem letu 67, pri ukoreninjenih pa 85 ali povprečno nekaj več kot eno trto na rastlino v korist ukoreninjencev.

Iz vsote premerov trt ene rastline sklepamo



Slab sadilen material — šibek prvoletnik malo ali nič pridelka



Lepo oskrbovano ukorenišče hmelja je izraz načrtne in solidne obnove ki zagotavlja velike pridelke

njenih pa 127 in je bilo potrebno odstraniti višek pogankov. V drugem letu, ko postavljamo dve vodili na sadilno mesto oziroma obremenimo rastlino s šestimi trtami, pri rastlinah, vzgojenih iz sadik še ni bilo doseženo optimalno število trt, nekaj tudi zaradi dosajenih šibkih rastlin, ki stopnjujejo neizenačenost. Relativno izraženo je bilo doseženo pri sadikah v

o formiranosti rastline in iz podatka lahko tudi razberemo, da rastline, vzgojene iz sadike še v drugem letu močno zaostajajo za onimi iz ukoreninjencev, ki so z vsoto premerov povprečno 37,8 mm na 5 trt v mejah polnorodnih rastlin starih nasadov in dajejo tudi take pridelke.

Uporaba ukoreninjencev namesto sadik je za pridelovalce hmelja zelo ugodna, če se je od-

rastišče, ki ga zapusti fižol, ukoreninjence (to da brez vmesnih podsevkov) in od tega časa dalje aktivno hmeljarimo in gospodarno pridelujemo hmelj.

Solidna obnova nasada je porok za večje pridelke in osnova za uspešno poenostavljanje oskrbe hmeljnih nasadov in cenene proizvodnje.

SADILNI MATERIAL

Dragica KRALJ, mgr. agr.

UDK 633.819:631.531

Pri obnovi hmeljišč je izrednega pomena, da imamo zdrav, sortno čist in kvaliteten sadilni material. Sadimo sadike, potaknjence, ki jih narežemo v priznanem matičnem nasadu iz enoletnega lesa, ali pa jih ukoreninimo in sadimo na stalno mesto ukoreninjence. Za sadilni material so predpisane norme, po katerih se ravnamo, ko določamo kvaliteto.

Sadika mora biti odrezana iz dela trte, ki ima dobro razvit enoletni les. Zgoraj mora biti odrezana poševno, spodaj pa ravno. Imeti mora dobro razvita najmanj dva venca očes. Predpisana dolžina je 7,0–20,0 cm, a premer 1,0–2,0 cm, odvisno od sorte in proizvodnega rajona. Ukoreninjenec mora biti popolnoma zdrav, nepoškodovan z dobro razvitim koreninskim sistemom, s 3–4 glavnimi koreninami, dolgimi nad 15 cm in več tanjšimi koreninicami. Enoletni les mora biti obrezan na reznik in imeti dva venca očes.

Pridelovanje in promet s hmeljnim sadilnim materialom je uravnan s pogoji, ki jih predpisuje zakon z dne 6. dec. 1974, Ur. list SRS št. 36-423/74.

Organizacija združenega dela, ki se odloči za pridelovanje sadilnega materiala, mora biti v ta namen registrirana pri Republiškem sekretariatu za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano. Za registracijo mora dokazati, da ima ustrezne agroekološke pogoje za pridelovanje sadik, da ima ustrezen izhodiščni razmnoževalni material, zagotovljenega strokovnjaka za pridelovanje in zagotovljeno strokovno kontrolo nad pridelovanjem.

Organizacija združenega dela, je dolžna prijaviti na občinsko skupščino matična hmeljišča, iz katerih želi naslednje leto spomladi nabirati sadilni material, sočasno mora obvestiti tudi strokovno kontrolo. Občinska skupščina pooblasti zdravstveno službo, da pregleda te nasade na zdravstveno stanje. Strokovna kontrola ugotovi skupno z odgovornim strokovnjakom za pridelovanje sadilnega materiala poreklo izhodiščnega materiala, avtentičnost in čistost sorte, stanje in splošen videz vegetativnega razvoja rastlin ter agrotehnične ukrepe. Na osnovi ugotovitev izda strokovna kontrola organizaciji združenega dela potrdilo o sortni čistosti, s katerim se ta izkaže, da so matični hmeljni nasadi vzdrževani po predpisani tehnologiji in so brez tujih primesi.

Ob prodaji odgovorni strokovnjak za pridelovanje sam pakira sadilni material, ga plombira in deklarira. Odgovoren je za podatke v deklaraciji o poreklu in sorti čistosti. Sadike nabira samo na zdravih in močnih koreninah. Pakira jih v vreče, ki jih opremi s plombo in etiketo, na kateri je vpisana količina sadilnega materiala, kdo ga je proizvedel, sorta hmelja in datum ter veljavnost deklaracije. Dolžan je voditi evidenco o pridelovanju in prodaji pridelanih sadik.

Način pridobivanja (odbiranja) iz matičnih nasadov je tudi predpisan z zakonom o pridelovanju in prometu s sadilnim materialom. Če je organizacija združenega dela registrirana za pridelovanje sadik, se lahko odloči tudi za odbiranje novih matičnih nasadov. V ta namen pa mora imeti primerne strokovnjake za selekcijo z

ustreznim znanjem iz varstva rastlin. Zagotovljeno mora imeti strokovno kontrolo nad odbiranjem matičnih hmeljnih rastlin, ki jo opravlja pooblaščen organizacija.

Za odbiro hmeljnih rastlin je primeren nasad, ki je star dve leti in ne sme biti starejši od osem let. Pri odbiranju in potrjevanju matičnih hmeljnih rastlin, oziroma matičnih hmeljišč se uporablja negativna množična selekcija.

Odgovorni selekcionist pri organizaciji združenega dela je dolžan izvesti negativno selekcijo. Strokovna kontrola pooblaščen organizacije ugotavlja po opravljeni selekciji izenačenost hmeljišča, zdravstveno stanje, sortno čistost in odstotek pozitivnih rastlin.

Ce hmeljišče po dveh letih odbire izpolnjuje predpisane pogoje, da je zdravstveno primerno, da odstotek pozitivnih rastlin ni nižji kot 90 % in če tujih sort ter drugih primesi ni več kot 0,1 %, prizna strokovna kontrola pooblaščen organizacije hmeljišče kot matično za dobo do 10 let trajanja nasada, ter izda potrdilo o priznanju matičnega hmeljišča.

Selekcionist organizacije združenega dela je dolžan voditi matično knjigo, ki mora predstavljati potek odbiranja z zaključnimi ocenami, ki jih vpišeta odgovorni osebi — selekcionist pooblaščen organizacije in selekcionist, ki ima hmeljne rastline v odbiranju. Ocene zadnjega leta potrjevanja vpiše v register, odgovorna oseba za pridelovanje sadik.

Ko je hmeljni nasad potrjen kot matični, lahko organizacija združenega dela prideluje sadilni material v tem nasadu.

Delo strokovnega sveta za hmeljarstvo pri kmetijski razvojni skupnosti Slovenije

Dr. Tone Wagner

Strokovni svet za hmeljarstvo pri Kmetijski razvojni skupnosti Slovenije, je bil imenovan poleti leta 1974. Po dobrem letu dela je prav, da spregovorimo nekaj o njegovem delu.

Program strokovnega sveta za hmeljarstvo je podoben kot strokovni sveti drugih kmetijskih panog. Spremljal in pripravljaj naj bi razvojni program hmeljarstva, določal enotne oziroma minimalne tehnične, tehnološke in ekonomske rešitve za projektiranje in izvedbo novih proizvodnih objektov in opreme. Določal naj bi minimalne zahteve za kooperacijske nasade v strnjenih kompleksih in za skupne objekte v kooperacijski proizvodnji. Usmerjal naj bi raziskovalne programe v reševanju proizvodnih problemov in pospeševal hitrejšo uvažanje tujih in domačih raziskovalnih dognanj v proizvodne procese. Posebno pa naj strokovni svet spremlja raziskovalno delo, daje soglasje k raziskovalnim programom in usklajuje financiranje raziskovalnih nalog iz različnih virov. Predvsem na tem področju je bila potrebna aktivnost strokovnih svetov nekaterih panog, medtem ko je strokovni svet za hmeljarstvo lahko te probleme obravnaval v okviru rednega dela in je povezoval proizvajalce in raziskovalno organizacijo. Strokovni svet za hmeljarstvo je prevzel funkcijo verifikatorjev in pobudnikov raziskovalnih nalog. Tako delo je bilo zasnovano že v programu raziskovalnega dela za leto 1975 in je ista praksa obveljala tudi v letu 1976. Raziskovalni predlogi so se obravnavali najprej na strokovnem svetu razvojne skupnosti, kasneje pa so bili pretreseni tudi na panelu, ki ga je organizirala raziskovalna skupnost. Tako izvira program raziskovalnega dela v hmeljarstvu iz pobud proizvodnje in raziskovalne naloge so neposredno vezane na problematiko proizvodnje. Na osnovi sklepa o prednostnih razvojnih usmeritvah v kmetijstvu je

bila proizvodnja hmelja uvrščena v drugo prednostno skupino v okviru dolgoročnega programa razvoja kmetijstva v SRS za obdobje 1974-80. Osnovna merila za to razporeditev kmetijskih panog so bila založenost trga z najpomembnejšimi kmetijskimi proizvodi, zagotovitev boljšega izkoriščanja naravnih možnosti kmetijskega prostora in možnosti, ki jih ima proizvod v dolgoročni usmeritvi mednarodne menjave.

Strokovni svet za hmeljarstvo je v letu 1975 obravnaval program dela in naloge strokovnega sveta in pripravil razpravo o predlogih raziskovalnih nalog iz področja hmeljarstva. Pri tem je smatral za potrebno, da obravnava tehnološke in tehnične rešitve za napredek proizvodnje in problematiko proizvodnje v povezavi z raziskovalno dejavnostjo. Analiziral je primernost razvojnega programa panoge in njeno usklajenost s srednjeročnim družbenim načrtom 1976-80. Strokovni svet je smatral, da je pobudnik in organizator za izdelavo minimalno tehnično tehnoloških rešitev. Strokovni svet je pripravil v svoj program izdelavo tehnoloških in tehničnih osnov za nova hmeljišča v družbenem in kooperacijskem sektorju in revizijo programa razvoja hmeljarstva v srednjeročnem načrtu. Smatral je, da je potrebno čim hitreje slediti tehnološki napredek v hmeljarski proizvodnji in povezati problematiko proizvodnje z raziskovalno dejavnostjo, tako da se to v praksi tudi občuti. Problematiko raziskovalnega dela in aktualnost le tega je potrebno oživiti in v kolikor še obstajajo problemi, jih je potrebno reševati povezano z raziskovalno skupnostjo in poslovno skupnostjo za hmeljarstvo. Osnovna naloga strokovnega sveta naj bi bila priprava oziroma organiziranje minimalnih tehničnih in tehnoloških rešitev za nove nasade. Strokovni svet naj bi bil le pobudnik le-teh, medtem ko naj bi jih pripravili strokovnjaki inštituta za hmeljarstvo. Konec leta 1975 je strokovni svet obravnaval predloge raziskovalnih nalog s področja hmeljarstva za leto 1976. Smatral je,

da so vse te naloge potrebne, izvaja jih Inštitut za hmeljarstvo, in rešuje problematiko hmeljarske proizvodnje v Sloveniji. Po drugi strani pa se vključujejo v sodobno raziskovalno problematiko in omogočajo inštitutu, da se afirmira kot raziskovalna institucija doma in v svetu. Iz teh nalog se vidi, da je določena raziskovalna problematika, črpana iz problemov prakse, po drugi strani pa zagotavlja, da raziskovalci doma in v svetu rešujejo priznane raziskovalne probleme. Predlogi raziskovalnih tem so naslednji:

1. Zlahtnjenje hmelja
2. Avtohtoni hmelj v Jugoslaviji in njegova uporabnost za vzgojo novih sort
3. Vpliv ekoloških dejavnikov, sorte in gostote setve na pridelek in kakovost pivovarskega ječmena
4. Strojne skupnosti za pridelovanje hmelja
5. Uporaba simulacijske tehnike pri programiranju v hmeljarstvu
6. Vpliv različnih agrotehničnih ukrepov na fizikalne lastnosti v hmeljarskih nasadih
7. Biologija hmeljne listne uši v Savinjski dolini
8. Biologija peronospor na hmelju
9. Ovelost hmelja (*Verticillium* sp.)
10. Vpliv različnih hmeljnih sort na razvoj hmeljne pršice
11. Usmerjeno tretiranje hmeljišč s pesticidi
12. Izomerizacija hmelja
13. Koriščenje hmeljskih odpadkov za krmo.

Te raziskovalne predloge je potrdil strokovni odbor za hmeljarstvo skupaj z izvršilnim odborom poslovne skupnosti za hmeljarstvo Slovenije, ki je zagotovil s strani poslovne skupnosti za hmeljarstvo tudi 40 % finančno udeležbo. V zvezi z razpravo o raziskovalnih delih je svet izrazil mnenje, da bi bilo treba določiti večji delež za raziskave na področju hmeljarstva, o čemer se naj da ustrezen predlog Raziskovalni skupnosti Slovenije.

Tehnološke in tehnične osnove za napravo novih hmeljišč so zajele glavne kriterije, ki so pomembni za pridelek in trajanje hmeljišča. To

so: izbira tal, talni tipi, ukrepi za izboljšanje pogojev primernih tal, žična opora, sadilni material, sajenje, agrotehnika in zaščita prvoletnika. Borba proti plevelom pri napravi novih hmeljišč predno zasnujemo nasad, je tudi zajeta v normativih. Te osnove bodo v kratkem objavljene.

Ponovno je bil analiziran raziskovalni program za hmeljarstvo za leto 1976 in pripravljen tudi za panelno razpravo. Člani sveta so smatrali, da je program sodoben in aktualen in da vsebuje problematiko proizvodnje, za to ga podpirajo. Svet je smatral, da je potrebno zasortiti zahteve za zibiro tal za nove nasade in izdelati priporočila za sanacijo manj rodnih hmeljišč. Na seji v januarju je strokovni svet obravnaval srednjeročni program, predlog teh-

noloških in tehničnih osnov in program strokovnega dela sveta.

Program dela strokovnega sveta za leto 1976 je naslednji

1. Priprava tehnološko tehničnih osnov za ureditev hmeljskih nasadov v družbenem in kooperacijskem sektorju.

2. Obravnava predloga razvoja hmeljarstva (ureditev nasadov) v letih 1976—1980.

3. Obravnava raziskovalnih nalog s področja hmeljarstva v letu 1976 in priprava predlogov za raziskave v letu 1977.

Na zadnji seji v februarju je strokovni svet za hmeljarstvo potrdil predlog raziskovalnih nalog, dopolnil in dokončno izdelal tehnološko tehnične normative za nova hmeljišča in predloge oziroma okvirne kalkulacije za investicije

novih hmeljišč. Obravnaval je tudi akcijski program hmeljarstva in ga v celoti sprejel.

V bodoče se bo delo strokovnega sveta za hmeljarstvo odvijalo po zastavljenem programu. Predvsem bo obsegalo poleg spremljanja površin in investicijskih vlaganj tehnološko tehnične rešitve in uvajanje novih ukrepov v prakso. Nekateri ukrepi so nujni za dvig hmeljarske proizvodnje, za dvig pridelka in podaljšanje življenjske dobe nasada. Med njimi so kot sajenje z ukoreninjenci, skrb za plodnost tal, zaščita rastline in drugi, ki jih danes naše hmeljarstvo zaradi objektivnih ali subjektivnih ovir še ne izvaja. Prav naloga strokovnega sveta je, da jih skuša čim hitreje uvesti v prakso in seveda čim manj boleče, s tem da skrbi tudi za kader in rešitve tehnologije.

IZKORISTIMO UGODNOSTI POŠEVNE NAPELJAVE VODIL

VERONEK Milan, ing. agr.

UDK 633.819:631.54

Od leta 1960 do leta 1965 je bilo izvedenih več poizkusov s poševno napeljavo hmelja. Ugotovljeni so bili pozitivni rezultati. Nagib vodil povečuje količino, izboljšuje kakovost pridelka, pri oskrbi nasadov pa se kažejo še nekatere ugodnosti. Pri navpični napeljavi vodila zaradi gomiljanja žične mreže niso več napeta in usmerjena v vrsti. Zato se rastline povešajo v medvrstni prostor in so ovira za strojno delo. Storilnost strojev je manjša, pogoste pa so poškodbe rastlin.

V praksi se je poševna napeljava opore že izvajala. S pojavom gladkih nosilnih žic iz žične vrvi 7 × 1 so na takšnih žičnicah zaradi drsenja in gomiljanja rastlin v povese nosilne žice, morali poševno napeljavo opustiti. V koših na vrhu hmelj ni dozorel in ga tudi ni bilo mogoče začeti.

Poševna napeljava iz tehničnih razlogov torej vsepovsod ni mogoča in jo lahko izvajamo le na tistih žičnicah, kjer smo prepričani, da vodila po nosilnih žicah ne bodo drsela. Za preprečevanje drsenja torej ne sme biti nosilna žica gladka, vodilo — vrstica — mora biti čvrsto zategnjena. V kolikor se uporabljajo kaveljčki

se morajo le ti trdno prilegati na nosilno žico. Če so izpolnjeni ti pogoji, lahko vodila napeljujemo poševno na vseh žičnicah pri raznih načinih napeljave.

V poizkusih s poševno napeljavo vodil je bilo ugotovljeno, da je poševna napeljava najugodnejša, če so vodila nagnjena pod kotom 72°—78° ali zamaknjena za 130—195 cm od navpičnice, to je za 1 do 1,5 sadilno mesto pri razdalji sajenja 130 cm. Pri tolikšnem zamiku imajo rastline pravilnejšo in enakomernjšo razporeditev panog in več obrodijo. Varstvo pred boleznimi in škodljivci je uspešnejše. V manj ugodnih rastnih pogojih opora ni predolga (podaljšanje za 15—30 cm) in rastline vseeno dosežejo vrh žičnice, pri bujnih sortah pa s poševno napeljavo delno zadostimo zahtevi po višjih žičnicah.

Pri »V« sistema napeljave, to je pri postavljanju dveh opor k sadilnemu mestu, izvajamo poševno napeljavo opore tako, da eno vodilo zamikamo po vrsti naprej, drugo pa v nasprotno smer (široki »V«), to je po vrsti nazaj.

Ko se z naraščanjem teže rastlin začne žična mreža žičnice podajati, se rastline vedno bolj

nagibajo v medvrstni prostor in kljub poševni napeljavi ovirajo obdelavo in oskrbo. V tem času je potrebno ne glede na nagib vodil, trte med seboj povezati na križiščih, oziroma na višini približno 1,5 m od tal. Vezava opor med seboj je nujna. Vodila so pri »V« sistemu napeljave nagnjena v medvrsto in prehod preveč zožijo. Zaradi tega se pogosto pojavljajo zahteve po razširitvi medvrstnih razdalj v hmeljiščih. Takšna rešitev bi bila seveda najenostavnejša, če s tem ne bi po nepotrebnem zmanjševali števila rastlin na enoto površine in tako biološkega potenciala nasada. V praksi se je celo pokazalo, da s priključki delamo poškodbe tudi v nasadih pri 2,8 m razdalji, kjer je dovolj prostora. Hmeljarji se v naprednih hmeljarskih deželah raje poslužujejo kljub dragi delovni sili (ZDA, ZRN) koščka vrvice, da opore zvežejo. Ne glede na to, ali napeljujejo vodila poševno ali ne, vežejo pri »V« ali piramidalnem sistemu napeljave opore skupaj, ker jim to olajša strojno obdelavo in oskrbo hmeljišč. Pri nas verjetno nimamo tehtnejših razlogov, da prednosti poševne napeljave in povezovanja opor ne bi izkoristili in izvajali.

TEHNOLOGIJA ZATRAVLJENEGA HMELJA

Milan VERONEK, ing. agr.

UDK 633.819:631.54

Tehnologija zatavljenega hmeljišča se razlikuje od oskrbe hmeljišč s klasično obdelavo z ozirom na oskrbo travnate površine. Temelji na oskrbi hmeljske rastline in oskrbi trav v hmeljišču. Za oskrbo travnate površine v hmeljišču je potrebna posebna oprema, o setvi trav v hmeljišču pa odločajo ugodnosti, ki jih s tem pridobimo. Zatavljenega hmeljišča so primerna za gospodarstva, ki nimajo hlevskega gnoja oziroma imajo gnojevko. Travnna ruša izboljšuje fizikalne in mehanske lastnosti tal brez dodajanja organskih gnojil. Na slabih rastiščih se pod travno rušo izboljša vodno zračni režim tal, poleg tega pa tla postanejo s pomočjo spleta korenin trav odpornejša na stiskanje, kar ob neugodnih vremenskih prilikah v hmeljarstvu posebno cenimo, posebno pri izvajanju škropljenja in strojnega obiranja hmelja. Poleg tega predstavljajo tla pod travno rušo običajno zdravo rastišče, saj so trave slab gostitelj za nevarne glivične bolezni hmelja.

Z zatavljenjem hmeljišč je bilo v Sloveniji opravljenih več poskusov, ki so zasledovali vliv travne ruše na hmelj oziroma pridelok hmelja, niso pa bili usmerjeni v izpopolnjevanje tehnoloških postopkov, ker se trave v proizvodnji niso razširile. V poizkusih, kakor tudi v proizvodnih nasadih so bili doseženi uspehi zelo različni. Ugotovilo se je, da je pridelok hmelja v veliki meri odvisen od oskrbe travne ruše. V zatavljenih nasadih so bili donosi različni, kar je bila največkrat posledica raznolike oskrbe, ki se je omejevala na bolj ali manj pogosto košnjo trav. Na splošno je bilo ugotovljeno, da je združba hmeljske rastline trav možna in uspešna, in da tehnologija pridelovanja hmelja v zatavljenih nasadih odpira

široke možnosti za poenostavljanje pridelovanja oziroma oskrbe zatavljenih hmeljišč, kar je predmet nadaljnjega razvoja.

V zatavljenih hmeljiščih oskrbujemo dve kulturi, hmelj in travno rušo. Oskrba hmelja je enaka ali podobna oskrbi v nasadih s klasično obdelavo in še potrebna izpopolnjevanja, oskrba travne ruše pa je enaka ali podobna kot na travnatih površinah za intenzivno izkoriščanje, le da pri tem namesto pogoste košnje ali paše pogosteje mulčimo.

Oskrba hmelja in travne ruše poteka ločeno in izmenično, vendar skladno. Pri tem se oskrba trav podreja in prilagaja oskrbi in stanju hmelja.

Spomladi začnemo z oskrbo travne ruše že, ko še hmelj miruje. Prvo opravilo je navskrižno branje površine. S poravnane površine naj bodo odstranjeni še morebitni ostanki hmeljevine, oziroma vodil in vsega, kar bi lahko motilo mulčenje trave, ki sledi. Travo v hmeljišču pogosto mulčimo. Čim pogostejša so mulčenja, tem manjša je konkurenčnost ruše hmelju, in tem ugodnejši je učinek take na hmeljske rastline. Trava v hmeljišču bi ne smela prenesti višine 10—15 cm. Spomladi je najpomembnejše vsklajevanje mulčenja z rastjo hmelja. Pri tem je pomembno, da je mulčenje opravljeno po vzniku hmelja, preden se začnejo poganjki, zaradi večje dolžine, povešati v medvrstni prostor na zatavljene površine. Travnna ruša mora biti v času napeljave hmelja tako nizka, da mulčenja v tem času ni potrebno izvajati, da s tem ne bi poškodovali poganjkov, kar pa moremo zagotoviti z mulčenjem pred napeljavo. Odvisno od sorte in časa rezi opravimo prvo mulčenje po potrebi že pred rezjo

hmelja. Izvedemo ga lahko na široko čez vso površino.

Rez hmelja opravimo časovno v istem obdobju kot na obdelanih površinah, odvisno od sorte, vendar pa se je na poskusih s savinjskim goldingom pokazalo, da nekoliko zgodnejša rez zatavljenih hmeljišč ni škodljiva. Način rezi v zatavljenih hmeljiščih se pri uporabi strojnega obrezovalnika razlikuje od rezi v obdelanih hmeljiščih le v toliko, da je rez površinska in omejena na odstranjevanje nadzemnega dela trte oziroma enoletnega lesa brez odstranjevanja zemlje. Za rez v zatavljenih hmeljiščih mora biti obrezovalnik vedno brezhibno nabrušen in oster. Izjema je prva rez v zatavljenem hmeljišču, ko stroj obrezuje plitko pod površino in odstranjuje tudi nekaj zemlje. Pri rezi zatavljenih hmeljišč posebno pri prvi obstoja nevarnost, da steče rez preveč v živo in pregloboko, kar ima hude posledice za pridelok v daljšem obdobju. Pregloboka rez zatavljenih nasadov je pogost pojav, ker so korenine oziroma štori hmelja običajno zelo blizu površine in prekriti le z minimalno plastjo zemlje in ker je stanje bistveno različno kot v klasično obdelanih in osutih hmeljiščih.

Ročno rez v zatavljenih nasadih izvajamo kot običajno in na podoben način kot na obdelanih. Pri prvi rezi štor narahlo odkopljemo (pozneje to ni več potrebno) obrežemo in omejimo razrast roparskih poganjkov. Čas rezi je mogoče nekoliko korigirati, oziroma ga dopolniti pri izbiri poganjkov, na tej osnovi pa se

tudi odpirajo možnosti opuščanja rezi v zatavljenih nasadih. Pri ročni rezi hmelja in morebitni obdelavi (ročni ali strojni) nezatravljene prostora vrste je potrebna previdnost, da ne poškodujemo koreninske mreže hmelja, ki se v zatavljenih nasadih dvigne in razrašča bližje površine.

Dosajanje zatavljenih hmeljišč opravimo v času, ko so prazna mesta vidna, pred rezjo, ali v času vznikanja poganjkov.

Napeljava opore in izbira poganjkov se nekoliko razlikujeta od tega opravila v obdelanih hmeljiščih. V zatavljenih hmeljiščih je treba napeljavati oporo posevno. Ker hmelja ne osipamo in trte običajno niso fiksirane v zemlji, obstoja pri navpični napeljavi opore večja nevarnost lomljenja trt na mestu, kjer le te izraščajo iz štor. Pri navpični napeljavi se trte majojo okoli navpične osi že v slabem vetru. pri posevni napeljavi pa je nihanje manjše ali ga ni, s tem pa tudi manjša nevarnost loma.

V zatavljenih nasadih se pri izbiri poganjkov največkrat odločamo za poganjke srednje ali višje rasti, ki rastejo iz sredine sadilnega mesta. Pri tem odklanjamo poganjke, ki rastejo iz temena štor, ker se le-ti radi pozneje na tem mestu odlomijo.

Gnojenje zatavljenih hmeljišč začenjamo že zgodaj spomladi. PK gnojila trosimo v zatavljena hmeljišča na široko in že pred spomladanskim brananjem. Namesto enostavnih PK gnojil lahko uporabljamo tudi sestavljena NPK gnojila. Primernejša so tista z nižjim odstotkom dušika. Po trošenju PK ali NPK gnojil, zaradi znanega kopičenja PK na površini, travnata hmeljišča prebrnemo, da spravimo gnojilo nekoliko globlje v zemljo. S PK gnojimo na osnovi analize zemlje, vendar je priporočljivo, da je hmeljišče že pred zatratitvijo s fosforjem in kalijem odlično založeno. Količine dušika povečamo za 100–200 kg čistega dušika na ha. obroki naj bodo razporejeni enakomerno zaradi preprečevanja pojava dušikovih depresij,

ki negativno vplivajo na pridelek. Trave so v mesecu maju in juniju velik porabnih dušika. Depresije, ki se na hmelju izražajo v svetlejši barvi listja in storžkov, se v zatavljenih nasadih pojavijo navadno v juliju in avgustu, ko hmelj najintenzivneje prirašča na teži. Dognovanje z dušikom je potrebno opraviti pred mulčenjem. Pri uporabi gnojevke v zatavljenih hmeljiščih se je ravnati po vsebnosti dušika v gnojevki in z njo dodane količine tega elementa pri dognovanju upoštevati.

Namakanje zatavljenih hmeljišč v sušnih obdobjih se zelo pozitivno odraža na hmelju, poleg tega pa travna ruša omogoča izdatnejše količine padavin, saj štiti tla pred uničujočim delovanjem grobih vodnih kapljic, ki sicer zelo kvarijo strukturo zemlje v obdelanih hmeljiščih.

Pri varstvu hmelja v zatavljenih hmeljiščih je spomladi obvezno opraviti preventivna škropljenja proti peronospori, spremljati pa tudi pojav škodljivcev, sicer pa varstvo v zatavljenih hmeljiščih ni zahtevnejše.

Čas in globina rezi - regulatorja količine in kakovosti pridelka slovenskih hmeljnih sort

VERONEK Milan, ing. agr.

UDK 633.819:631.54

Rez hmelja je regulator rasti in rodnosti hmeljnih rastlin, često pa tudi kvalitete pridelanega hmelja. Ko pri rezi hmelja bolj ali manj odstranjujemo enoletni les, ki raste iz korenike, določamo začetek vegetacije in vplivamo na razvoj nadzemnih delov hmeljne rastline, od katerega v veliki meri zavisi količina in kakovost pridelka. Za pridelovalca je rez hmelja tisto opravilo, ki mora biti opravljeno strokovno pravilno in v točno določenem času.

Z ozirom na ranost za sorto savinjski golding opredeljujemo rez hmelja od 20. 3. do 5. 4. za zgodnjo, od 6. do 20. aprila za normalno in po 20. aprila za pozno. Rez pred 20. marcem se smatra za zelo zgodnjo. Po načinu pa označujemo: rez na glavo za ostro, rez na čep za blago in rez na reznik visoko. Prav tako kot čas ima tudi ostrina oziroma višina rezi vpliv na rast in rodnost rastlin.

Časovno različno izvedena rez vpliva na posamezne sorte različno. Za savinjski golding se najboljše obnese srednja rez med 6. in 20. aprilom in daje najzanesljivejše pridelke. Zgodaj obrezane rastline imajo običajno redke cvetni

prilike pa tudi zgodaj oziroma pozno obrezana hmeljišča normalno in več obrodijo kot pa tista, obrezana v sicer optimalnem času. Slovenske sorte, atlas, ahil, apolon in aurora se na čas rezi nekoliko drugače obnašajo kot savinjski golding. Na osnovi do sedaj opravljenih preizkusov in opazovanj, upoštevajoč na spremenljive vremenske razmere v več letih, ni mogoče podati zanesljivejših zaključkov. Pokazalo se je, da je potrebno nove sorte vsako posebej obravnavati.

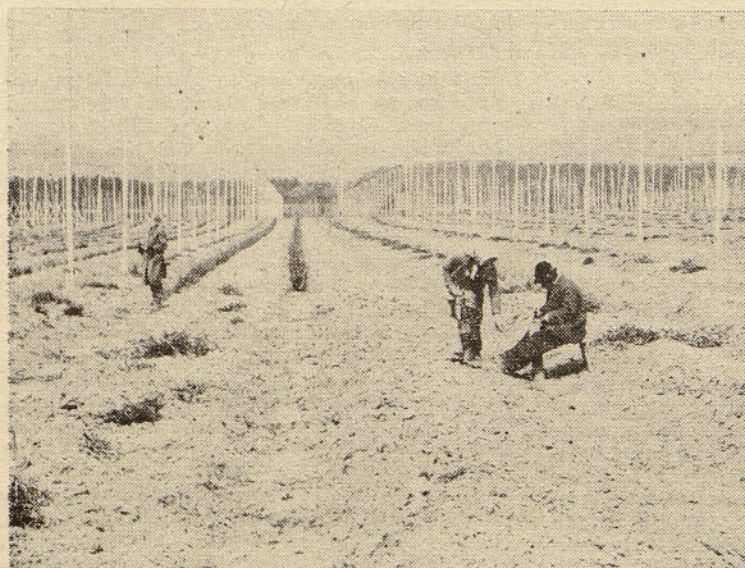
Primerjava pridelkov zgodnje s pozno rezjo pri A-sortah (pozna rez = 100)

Sorta	rezi (pozna rez = 100) Relativni pridelek zgodnje			
	1972	1973	1974	1975
Atlas	—	—	146	112
Ahil	—	—	107	101
Apolon	124	104	129	108
Aurora	142	150	124	143

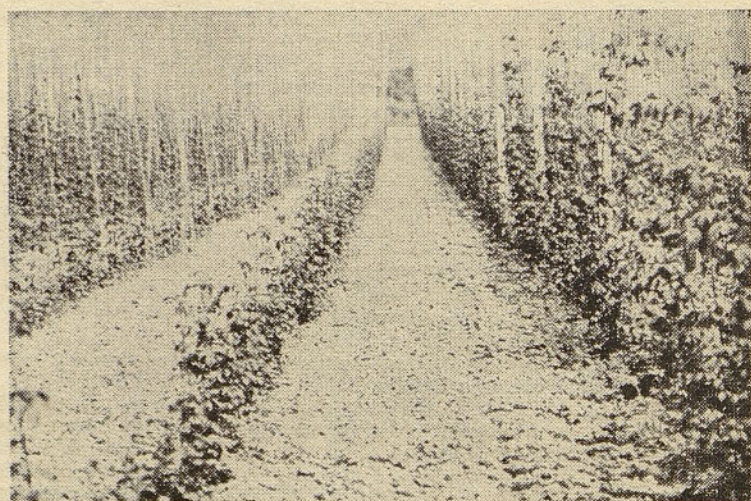
rez. Pri sorti apolon je v štirih letih zgodnje rezi dvakrat bistveno povečala pridelek, v dveh letih pa ne kaže te tendence. Sorta aurora je v štirih preizkusnih letih zaporedoma dala bistveno večje pridelke, če smo rastline zgodaj obrezali.

Na osnovi rezultatov in opazovanj v proizvodnih nasadih za sedaj lahko ugotovljamo le, da zgodnja rez najbolj prija aurori, manj atlasu in apolonu, in najmanj ahilu. V poizkusih zelo zgodnje rezi nismo obravnavali. Iz prakse je znano, da ima prezgodnja ali prepozna rez pri A-sortah podobne negativne učinke na količino in kakovost pridelka, kot pri savinjskem goldingu. Za precizno opredelitev optimalnega časa rezi pri A-sortah so potrebni še nadaljnji preizkusi.

Ostrina, oziroma način rezi lahko prav tako kot čas rezi povzroča spremenjeno rast in razvoj rastlin ter kolebanje pridelkov. Višina ali ostrina rezi koreniko hmelja pač bolj ali manj oslabi. Preostra rez ima podoben učinek kot pozna, vendar bolj oslabi koreniko oziroma rastlino in ima lahko dolgotrajnejše posledice



Za kvalitetno ročno ali strojno rez morajo biti rezila ostro



Z rezjo ne smemo prehitovati. Opraviti jo moramo v določenem času.

Pravočasna rez levo, prezgodnja rez desno.

nastavek in velike grobe storžke, ki so ponavadi preraščeni z zelenim listjem. Dajejo nizek pridelek, slabe kakovosti. Pozno obrezane rastline nastavi običajno gosto socvetje, ki se večinoma ne razvije popolnoma, storžki ostanejo drobni in lahki. Toda v izjemnih vremenskih

V poizkusih z rezjo od leta 1972 do 1975 sta bili sorti atlas in ahil obravnavani samo dve leti. Sorti apolon in aurora pa štiri leta. Iz podatkov je razbrati vpliv zgodnje rezi na količino pridelka, oziroma tendenco, ki jo kažejo posamezne sorte v odnosu na pozno rez. Zgodnja rez je pri atlasu v letu 1974 dala bistveno večji pridelek. V letu 1975 pa je nakazana le tendenca povišanja. Sorta ahil v dveh letih preizkusa ni pozitivno reagirala na zgodnjo

ne samo zaradi zmanjšanja obsega korenike, ampak tudi zaradi nadaljnega odmiranja rastlinskega tkiva na koreniki. Previsoka rez kljub temu, da visoko obrezane rastline kažejo značajne podobne zgodaj obrezanim, sicer ne uničujejo štorov neposredno, vendar pa večja močnost okužbe s peronosporo in ostanek po peronospori prizadetega enoletnega lesa na samem štoru. Posebej je treba opozoriti na škodljivost preostre rezi v nasadih z novimi sortami, ki so

bili zasajeni s kratkimi sadikami z enim vencem očes. Pri teh obstaja nevarnost takomenovane »obglavljanje« storov, kar ima za posledico večje število praznih mest.

Kaj rado se dogaja, da preostro obrezujemo s stroji v nasadih, ki so predhodno fino odkopani s strojnim odkopalnikom. Množina zemlje, ki pokriva vrsto je majhna in obrezovalnik hitreje prekorači dovoljeno globino rezi, ker je odpor zemlje premajhen. Zato bi bilo pri oskrbi hmelja priporočljivo spremeniti način osipanja, s katerim formiramo greben in množino zemlje nad vrsto rastlin. Pri sedanjem načinu osipanja

nastajajo v hmeljnih nasadih visoki grebeni, zaradi česar je pred rezjo nujno odoravati s strojnim odkopalnikom, da nasad sploh lahko obrezujemo. Pri drugačnem načinu osipanja, ki ga izvajamo bolj zgodaj in po potrebi tudi dvakrat formiramo nizke a bolj široke grebene. Z jesenskimi odoravanji odstranimo toliko zemlje od grebena, da lahko strojno obrezujemo hmeljišče brez ponovnega oziroma predhodnega odoravanja hmelja. Preostanek grebena je nizek, a vendar tolikšen, da ne dopušča stroju, da bi prekoračil določeno globino rezi in omogoča zaradi zadostnega odpora zemlje soraz-

merno natančno regulacijo globine. V takem primeru običajno prekomerna globina rezi niti ni mogoča zaradi omejene zmogljivosti obrezovalnika. Na cenejšo in pravilno strojno rez moramo torej misliti že v času osipanja hmelja, ki bi ne smelo gomilati zemljo v vrsti za prekrivanje visokih plevelov v vrstah, ampak zgodaj in pravočasno ter v določenem času izveden agrotehničen ukrep, ki naj bi skupaj z ostalimi ukrepi izboljšal rastne pogoje in omogočil uspešnejše izvajanje agrotehničnih ukrepov, ki mu sledijo, brez škodljivih posledic za rastline.

Varstvo hmelja pred pleveli, boleznimi in škodljivci v zatravljenih hmeljiščih

KAČ Miljeva, dipl. ing. agr.

UDK 633.819:632.934

Prednosti zatravljenih hmeljišč s strani varstva proti boleznim in škodljivcem so številne:

— Zatavljeni medvrstni prostor omogoča škropljenje proti boleznim in škodljivcem v vsakem času, celo v rahlem dežju tudi s težjimi škroplilnicami. Tako lahko proti boleznim in škodljivcem tretiramo v najbolj ustreznem roku.

— Dobra struktura tal pod travo zavira razvoj bolezenskih talnih mikroorganizmov. Pojav talnih bolezni je v dobrih strukturnih tleh manjši kot v hmeljiščih, kjer je struktura tal uničena.

— Preobilno gnojenje, zlasti z dušičnimi gnojili, ne pride v zatravljenih hmeljiščih tako do izraza kot v obdelanih, ker višek dušika trava spreminja v organsko materijo. Razvoj škodljivcev, zlasti pa bolezni, je na pregnojenem hmelju večji in hitrejši, kot na skladno gnojenih rastlinah.

— Ker uporabljamo herbicide samo na ozkem pasu v vrsti, je poraba na vso površino ustrezno manjša in je zato manjša nevarnost, da bi se pri dalj rezistentnih herbicidih kopičili v zemlji ostanki.

Nepravilno zatravljen hmeljišča pa lahko tudi pospešujejo razvoj bolezni in škodljivcev, so torej lahko nevarna za zdravstveno stanje hmelja, in sicer:

— če zatavljeni pas ni pravočasno in dovolj pogosto košen. Visoka trava zadržuje zračno vlago, kar pospešuje razvoj bolezni. Preveč razvito travišče jemlje hmelju veliko hranil in ga fiziološko oslabi in napravi občutljivejšega za bolezni.

— če v vrsti niso uničeni plevi, ki ustvarjajo pogoje za razvoj bolezni ali na katerih se tudi lahko razvijejo bolezni ali škodljivci.

Zatravljena hmeljišča v vrsti lahko strojno obdelamo le pomladi pred rezjo. Zato je uničevanje plevelov v vrsti preko leta predvsem stvar herbicidov.

Ko se odločamo, katere herbicide bomo uporabili in kdaj bomo škropili, dobro premislimo vse okoliščine: starost nasada, vrsto tal, vremenske okoliščine. Preglejmo kateri plevi so najbolj razširjeni in kateri so gojeni rastlini najbolj nevarni, da bomo s čim manjšimi odmerki in s čim redkejšimi tretiranjem obdržali zemljo v vrsti čisto, ali zapleveljeno le z ne nevarnimi plevi in da ne bomo poškodovali hmelja.

V prvotnem hmeljnem nasadu lahko uporabljamo:

— **simazin največ v odmerku 2 kg/ha** tretirane površine

— **reglon ali gramoxon**, ko je hmelj dosegel 4 m višine

S **simazinom** lahko poškrpimo hmeljišče takoj za tem ko smo ga zasadili. Zelo previdno in natančno moramo izračunati odmerek, kajti če bi uporabili več kot 1 kg aktivne substance na hektar (2 kg pripravka), bi lahko poškodovali hmelj. Če v nasadu z medvrstno razdaljo 280 cm tretiramo 70 cm širok pas v vrsti, smo s herbicidom poškrpili le četrtino nasada in ne smemo porabiti za škropljenje vrst v mladem nasadu več kot 1/2 kg simazina na hektar.

V zatravljenih nasadih moramo zelo paziti, da tretiramo res samo vrste, da ne bi poškodovali travnate ruše. Če uporabljamo v enoletnem nasadu reglon ali gramoxon je najbolje, da škropimo vrste z nahrbtno škroplilnico, s katero lahko najbolj pazimo, da hmeljevih rastlin preveč ne omočimo. Poraba vode je pri nahrbtnih CP 3 škroplilnicah minimalna, (cca 250 l/ha tretirane površine). Če škropimo samo v vrsti, torej četrtino nasada, bomo porabili 80–90 l vode in bomo poceni in hitro tudi z nahrbtno škroplilnico poškrpili hmelj proti plevelom.

V starih hmeljnih zatravljenih nasadih uporabljamo lahko več vrst herbicidov, najbolj priporočljivi so naslednji herbicidi ali kombinacije:

— **simazin ali gesaprim**, jeseni ali pozimi v velikem odmerku 8–10 kg/ha predvsem proti pirnici

— **simazin ali gesaprim** 4–8 kg/ha in **deherban** 2 l v letnem roku

— **amitrol** 10–15 kg/ha s dvakratnim tretiranjem: junija in julija

Veliki odmerki simazina ali gesaprima v zimskem ali jesenskem času pridejo v poštev le če moramo v nasadu uničiti pirnico. Nemara še boljša od te kombinacije je kombinacija simazina ali gesaprima z gramoxonom. To kombinacijo uporabljamo takrat, ko je hmelj že najmanj 4 m visok in hkrati z njo uničujemo tudi stranske poganjke. Pri tej kombinaciji lahko zmanjšamo odmerek simazina ali gesaprima na 6–8 kg/ha pa bomo dobro uničili tudi nekatere večletne plevle.

Ostali dve kombinaciji uporabljamo v hmeljnih nasadih tako: Ko smo hmelj napeljali na oporo in je dosegel približno 1 m višine po-

škropimo odvečne talne poganjke z žveplenokislom amoniakom in s tem tudi preprečimo razvoj semenskih plevelov, ki smo jih zadeli v prvih razvojnih stadijih. Ko je hmelj dosegel višino 3–4 m škropimo s kombinacijo: simazin ali gesaprim in deherban. S tem uničimo odvečne talne poganjke, hkrati pa tudi semenske in širokolistne plevle z globokimi koreninami. Učinek simazina ali gesaprima je odvisen od odmerka. Če imamo namen uničiti le semenske plevle škropimo s 3–4 kg simazina ali gesaprima na hektar, če pa hočemo uničiti tudi pirnico zvečamo odmerek na 6–8 ali celo 10 kg/ha (na zelo težkih zemljah). To tretiranje nam očisti prostor v vrsti do jeseni.

Če imamo v nasadu regačico ali pesjak svetujemo, da namesto simazina ali gesaprima in deherbana uporabimo **amitrol** v dozi 10 kg/ha in sicer tako, da tretiramo junija s pol odmerka v juliju pa še z ostalimi 5 kg amitrola. Za zboljšano delovanje proti odvišnim talnim poganjkom in širokolistnim perenim plevelom damo deherban. Navedena kombinacija nam bo temeljito očistila prostor v vrsti od plevela, paziti pa moramo, da pade škropivo res samo v pasu, ki ga želimo zadržati čistega, sicer bomo uničili travno rušo v medvrstnem prostoru.

Škropljenje proti boleznim in škodljivcem je v zatravljenem nasadu enako kot v obdelanem. Edino voluharju moramo posvetiti več pozornosti. Ker hmeljišča več ne obdelujemo se v njem prav rad naseli voluhar. V obdelanih hmeljiščih nam voluhar uničuje sadeže ali poganjke navadno le v mejnih vrstah, ker je navadno naseljen na sosednjem travniku in pride v hmeljišče samo »na pašo«. Škoda zaradi voluharja v zatravljenem hmeljišču pa ni omejena samo na mejne vrste, zato moramo dosledno uničevati voluharje v hmeljišču in v sosednjih travnikih ali deteljiščih.

Voluharja lahko uničujemo z vabami (faciron — mamac, grains-quick) ali fosforvodikovimi tabletami ali patroni (polytanol, arex patrone), ki jih dajemo v »žive« rove in zapremo z rušo.

Na večjih površinah pa poškrpimo travno rušo v hmeljišču in okoli nasada s 4 kg **tiodana** ali 7 kg **toksafena** na hektar.

Škropljenje je učinkovito samo v času od polovice oktobra do polovice novembra. Če smo ta čas zamudili pridejo v poštev samo pasti, vabe in tablete, oziroma patroni.

HERBICIDI V HMELJIŠČIH

KAČ Miljeva, dipl. ing. agr.

UDK 633.819:632.954

Ker hmeljišča navadno zelo gnojimo, imajo plevi, ki se hitro razvijajo in lahko visoko zrastejo, velike možnosti za maksimalen razvoj. Pogosto se čudimo bohotni rasti lobode, redkvice, ščira, kopriv, osata, ščavja ipd. Prav bohotno se često v jeseni po hmeljnem obiranju razvije rogovilček vendar ga, posebno če se razvije šele po obiranju, ne štejemo med nevarne plevle: Hmelj se je namreč že umaknil iz borbe za vodo in hrano, prva slana pa bo pred obdelovanjem hmeljišč uničila plevel in vrnila hranilne snovi zemlji. Rogovilček po obiranju nam torej ne dela prevelike skrbi, ker

se v tem času ne bojimo konkurence in nam v tem času ne ovira in draži obdelovanja hmelja.

Prav tako nam niso nevarna kurja črevca in mrtva kopriva, ki se razbohote zgodaj spomladi. Hmeljišča so res zelena, toda tako šibki plevi niso konkurenti, niti resna ovira obdelovalnim strojem.

Vse drugače pa gledamo na njivsko redkvico, gorjušico, lobodo, ščir, koprivo, osat, ščavje, pirnico, pesjak, in na poletne trave. To so nevarni odjemalci hranil in vode in močno razviti velika ovira za obdelavo. Pravočasno in sprotno uničevanje bujnih plevelov, zlasti z

močnimi in trajnimi koreninami, je pogoj za ceneno obdelavo in velike pridelke.

V hmeljiščih že več kot 10 let uporabljamo herbicide predvsem v družbenem sektorju. Uporaba herbicidov pa je spremenila plevelni sestav v nasadih. Pirnico v hmeljiščih, kjer uporabljamo triazine, skoraj ni več. Namesto nje so se razmnožili: na lažjih tleh pesjak, na težjih tleh pa ponekod regačica. Več kot prej

imamo marsikje slaka, kopriv, ščavja. Širokolistne semenske plevelce so v veliki meri, predvsem na lažjih tleh zamenjale poletne trave: muhvič, srakonja. Zaradi teh sprememb v florističnem sestavu v hmeljiščih in zaradi možnosti uporabe hormonskih herbicidov kot de-

Dotikalni (kontaktni) herbicidi

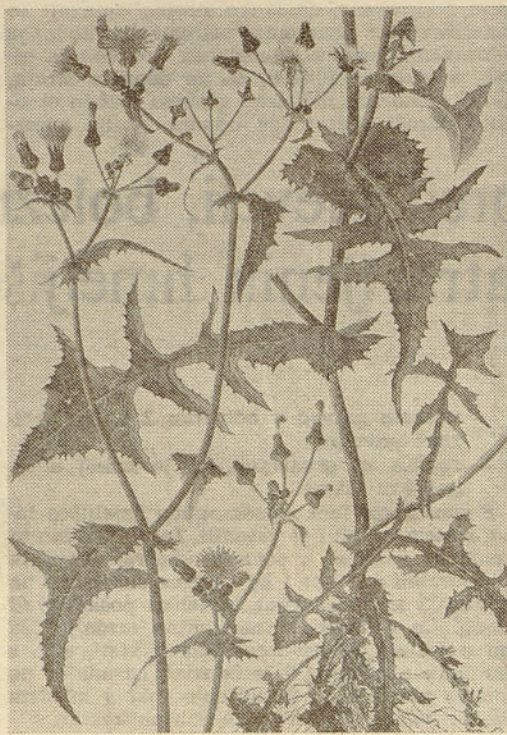
Dotikalni herbicidi so navadno jedke snovi, ki uničijo zelene dele rastline. Učinek dotikalnih herbicidov na rastline se navadno hitro po-

pravke: aretit, gebutox; mineralna olja; piridile, reglon, gramoxon in še nekatere druge organske sintetične herbicide: betanal, actril, faneron.

V hmeljiščih uporabljamo naslednje dotikalne herbicide: žveplenokisli amoniak, cianamid,



Drobnocvetni rogovilček — pogost jesenski plevel



Njivska škrbinka — razširjen plevel v hmeljiščih



Plešec navadni — ni nevaren plevel v hmelju

sikantov smo primorani spremeniti vsaj roke tretiranja s herbicidi, marsikje pa bo treba izbrati tudi druga sredstva.

Herbicidi, ki jih uporabljamo v hmeljiščih

Na kratko bomo opisali glavne herbicide, ki pridejo v poštev za uničevanje plevelov v hmeljiščih. Orisali bomo ne le sredstva proti

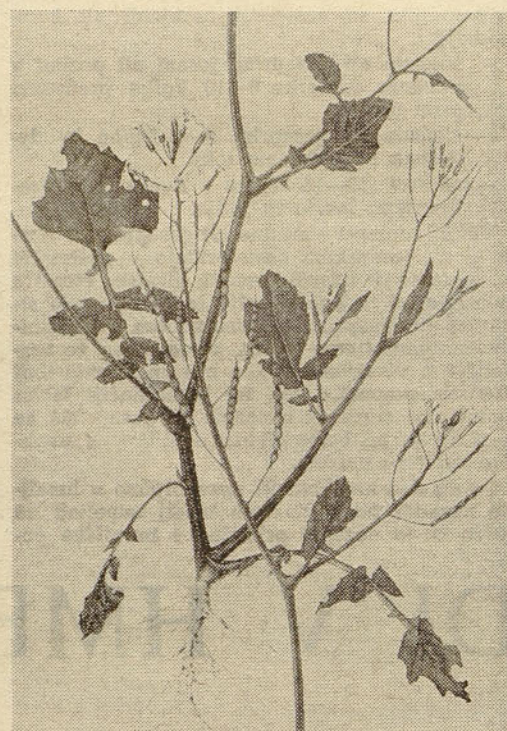
kaže, običajno že v nekaj urah, posuše pa se pleveli v nekaj dneh. Dotikalni herbicidi uničijo samo semenske plevelce, če smo jih temeljito zmočili, trajnice pa se obrastejo. Največ uspeha z dotikalnimi herbicidi imamo, če škropimo semenske plevelce v prvih razvojnih stadijih, ko imajo razvite največ po štiri prave liste. Le reglon in gramoxon, ki delujeta do

aretit, reglon, gramoxon, faneron in v enoletnikih s peso kot podsevkom, betanal.

Od mnogih mineralnih gnojil uporabljamo kot desikante za uničevanje odvečnih talnih poganjkov le žveplenokisli amoniak in cianamid. Apneni dušik, ki je bil včasih cenjen herbicid za žita in druge posevke preden so vzkli, se v hmeljiščih ne uporablja zaradi fitotoksičnosti.



Navadna loboda se na gnojnih tleh močno razbohoti



Njivska redkev, ljubi gnojena tla



Njivska gorjušica — pogosti plevel v hmeljiščih

plevelom, ampak tudi desikante, s katerimi uničujemo odvečne talne poganjke in herbicide, ki uporabljamo za uničevanje nepriznanih rastlin v matičnih nasadih.

neke mere tudi sistemsko do korenine, uničita tudi bolj razvite rastline.

S kontaktnimi herbicidi moramo listje dobro zmočiti, če ne je poškodovana površina premajhna in rastlina se obraste.

Med dotikalne herbicide štejemo nekatera mineralna gnojila: apneni dušik, karnit, žveplenokisli amoniak, in cianamid; rumene pri-

Cyanamid

Cianamidovo raztopino (8%) precej uporabljajo v Nemčiji za uničevanje odvečnih talnih poganjkov in hkrati proti semenskim plevelom. Škropijo v času ko je hmelj 2 m visok s ca 800 l vode/ha. V toplem in suhem vremenu kaže cianamid boljše delovanje. Po tretiranju s

cianamidom ne sme najmanj 3 ure deževati in najboljše uspehe dosežemo, če je temperatura višja od 15° C. Cianamid moramo hraniti v aluminijastih, poletilenskih ali steklenih posodah, skladiščiti pa na hladnem.

Pri nas se cianamid za uničevanje odvišnih talnih poganjkov v hmeljiščih ni uveljavil:

- ker je precej drag,
- ker ga moramo uvažati,

raztopine in tako hkrati gnojimo hmelj za 160 kg žveplenokislega amoniaka. Po škropljenju hmeljišč ne obdelujemo nekaj dni.

Žveplenokisli amoniak je koroziven. Zato uporabljamo za škropljenje z njim stare škroplilnice ali take, ki so posebej prirejene za škropljenje s korozivnimi sredstvi. Takoj po uporabi moramo škroplilnico temeljito oprati in zadnji vodi dodamo žlico olja za ispiranje.

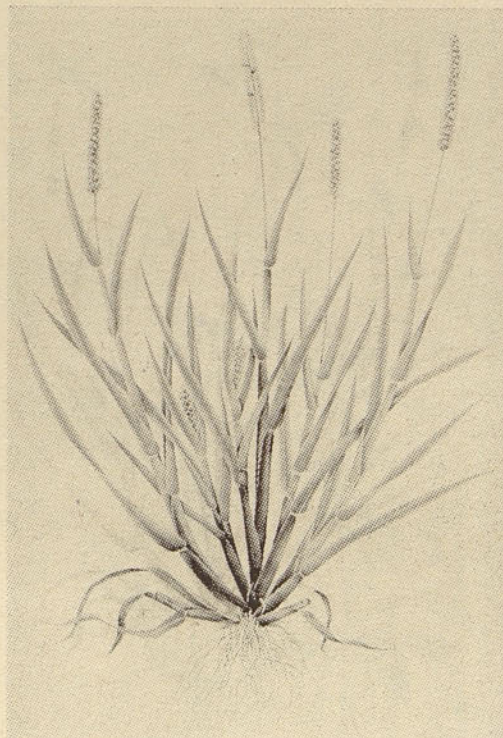
v naših poizkusih se je dobro obnesel. Ima nekoliko močnejše delovanje proti poganjkom kot žveplenokisli amoniak, zlasti proti močnejšim. Poganjki sicer ostanejo po škropljenju zeleni, vršički pa se posuše. Proti plevelom ne kaže preveč dobrega delovanja. Delo z njim je lažje kot z žveplenokislim amoniakom ker ni potrebno zamudno mešanje. Uporabljamo ga v 1,5% koncentraciji s približno 800 l vode na hektar.



Sirkodlakavi ščir — nevaren plevel toplejših predelov

- ker ga ne moremo skladiščiti za dalj kot 6 mesecev,
- ker je jedek za kožo in dihalne organe,
- ker je koroziven.

Žveplenokisli amoniak se pri nas precej uporablja za uničevanje odvišnih talnih poganjkov.



Sivozeleni muhvič: pogosta semenska poletna trava v hmelju

Žveplenokisli amoniak si je hitro utrl pot v hmeljišče zaradi naslednjih prednosti:

- kot desikant je poceni, ker hkrati z njim tudi gnojimo
- uporabljamo ga lahko takoj, čim je hmelj dosegel 80 cm višine



Navadna kostreba — semenska poletna trava

Pri nas ga ne uporabljamo, ker:

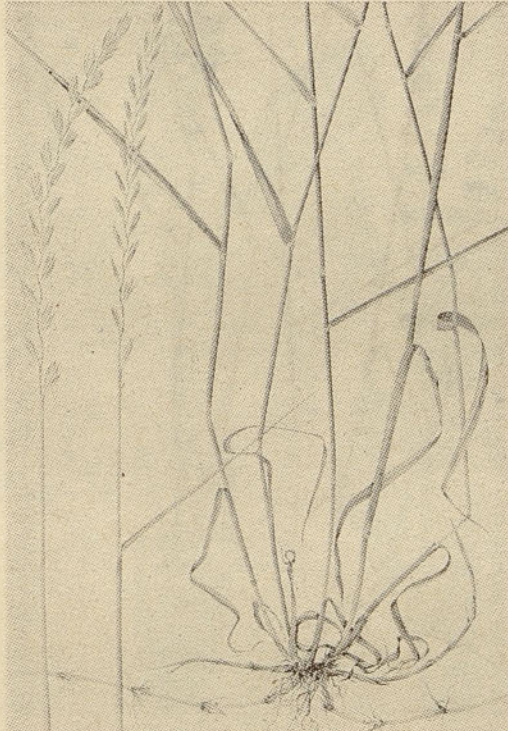
- ga moramo uvažati
- škropljenje z njim je drago

Faneron

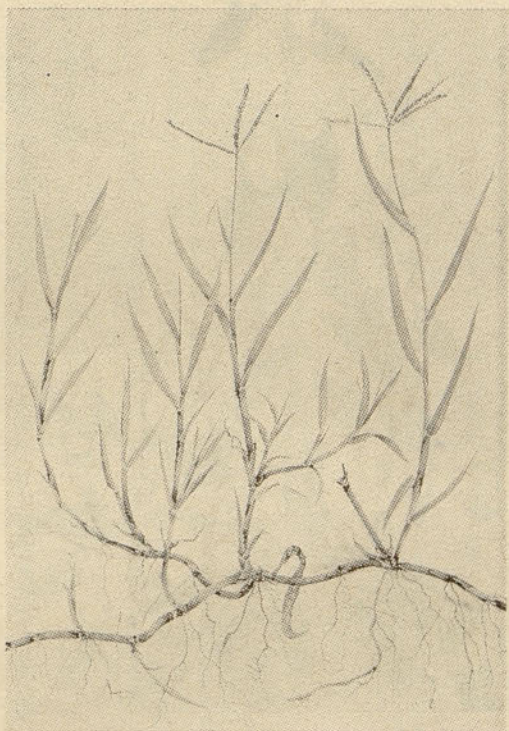
Je kontaktni herbicid na osnovi bromfeno-



Srakonja krvava — poletna semenska trava



Pirnica plazeča včasih zelo razširjen in nevaren plevel v hmelju



Prstasti pesjak: večletna trdovratna plevelna trava

Žveplenokisli amoniak

Uporabljamo raztopino 20—30 kg soli na 100 l vode. Včasih se žv. kisli amoniak težko topi in si moramo pomagati z mešanjem in toplo vodo.

Z žveplenokislim amoniakom lahko škropimo hmelj, čim je dosegel višino 80—100 cm in sicer najuspešnejše v toplem in suhem vremenu. Za hektar hmeljišča porabimo ca. 800 l

Ne smemo pa pozabiti na njegovo korozivnost in včasih težko topljivost, ki delo z njim precej otežkoča.

Des-I-Cate

Je kontaktni herbicid na osnovi endosulfana. V Nemčiji se precej uporablja za uničevanje odvečnih talnih poganjkov v hmeljiščih. Tudi

ksima. Za uničevanje odvečnih talnih poganjkov v hmeljiščih ga uporabljajo v 0,5% koncentraciji s ca. 800 l vode na hektar. Kot desikant za hmeljišča je priznan v Nemčiji, ker

ga večkrat uporabljajo skupaj z žveplenokislim amoniakom. Pri nas je registriran za uničevanje širokolistnih plevelov v žitih in sicer v odmerku 3—4 kg/ha. Uničuje tudi kamilico in ivanjsčico.

Aretit 1

Od rumenih pripravkov uporabljamo v hmeljiščih kot desikant aretit na osnovi dinošeb-

in rdeči detelji. Uničuje tudi tiste semenske plevelce, ki so za hormonske pripravke odporni (rosnica, zlatica, mrtva kopriva, kurja črevca, smolenc idr.).

Z aretitom najučinkoviteje uničujemo plevelce, ko imajo razvite največ 2—4 liste. V žitih ga uporabljamo lahko že jeseni, ko imajo žita razvita 3 liste, pa do začetka razraščanja, to je

bicidno delovanje povečamo, če dodamo škropivu 30—50 kg uree, in tako posevek tudi hkrati pognojimo.

Aretit ima kratko delovanje, 3—4 dni za tretiranje lahko v žito sejemo podsevek (korenje, deteljó). Aretit je zelo dober herbicid proti smolencu in mrtvi koprivi, ki sta pri nas v žitih čisto zelo nevarna plevela.



Velika kopriva trajen in trdovraten plevel v nasadih



Njivska zlatica: pogost večletni plevel



Njivski osat zelo razširjen večletni plevel

četata v obliki močljivega praška. Navadno ga dodajamo k žveplenokislem amoniaku v 0,5—1 % koncentraciji.

Aretit pa je zelo uporaben herbicid tudi v posevkih zato nekaj več o njem.

nekako do začetka aprila. Ko se je žito že bolj razvilo, so pleveli že preveč razrasli in varuje jih žitno listje, aretit ni učinkovit.

Lucerno škropimo z aretitom ko je visoka 5—6 cm, jagode pozimi od novembra do janu-

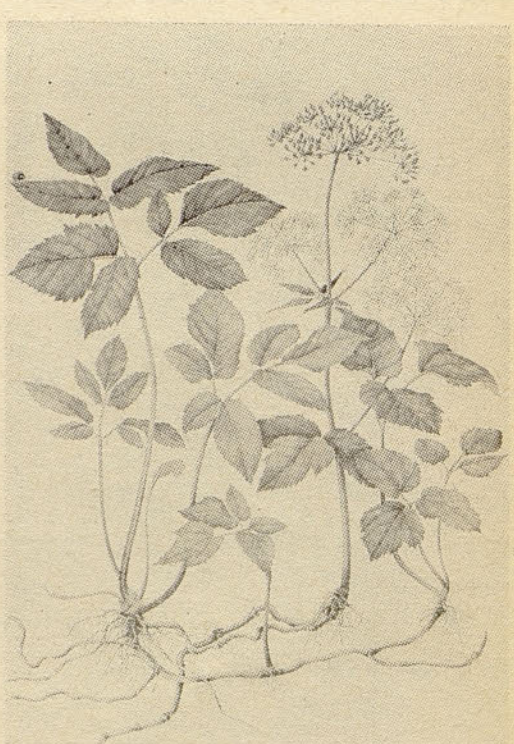
Aretit je primeren tudi za strna žita, ker ga lahko uporabljamo v mladem posevku, preden se je plevel močno razvil. Z rumenimi pripravki pa ne uničimo večletnih plevelov kot so osat, ščavje in podobno.



Njivski slak večletni plevel ki se bolj in bolj širi



Topolistna kislica nadležen plevel v travnikih in nasadih



Navadna regačica zelo nevaren plevel na vlažnih tleh

Aretit uporabljamo za uničevanje semenskih širokolistnih plevelov predvsem v žitih in detljah, lahko pa tudi v gahu, fižolu in jagodah. Z aretitom uničujemo tudi predenico v lucerni

arja, grah, fižol in grahonco ko so visoke 6—8 cm.

Aretit je gojenim rastlinam nevaren, če z njim škropimo po dolgotrajnem dežju, ko je izpran vosek iz listov, ali pa v hudi suši, ko so rastline oslabilene. Z aretitom ne škropimo takoj po obdelavi, ker ranjeni posevek lahko poškodujemo. Z aretitom moramo dobro omočiti plevelce, da bo tretiranje uspešno. Njegovo her-

Kar se tiče strupenosti sodi aretit med zelo nevarne pripravke. LD₅₀ je 30—60 mg/kg. Posebno nevarni so rumeni pripravki zato, ker se iz telesa ne izločajo. Pri rokovanju z aretitom se moramo točno držati navodil, ki veljajo za strupena sredstva. Aretit je strupen tudi za čebele, ribe in divjad.

(Nadaljevanje)



PREDLOG

Na osnovi zakona o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za delitev dohodka in sredstev za osebne dohodke, v skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi v HMEZAD in na osnovi sklepov zborov delovnih skupnosti temeljnih organizacij združenega dela in Skupnih služb, sklenejo temeljne organizacije združenega dela in delovna skupnost Skupnih služb v delovni organizaciji HMEZAD

SAMOUPRAVNI SPORAZUM o delitvi osebnih dohodkov

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem samoupravnim sporazumom določajo delavci vseh temeljnih organizacij združenega dela (v nadaljnjem besedilu: TOZD) in delovna skupnost Skupnih služb v delovni organizaciji HMEZAD:

- osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke,
- izplačila, ki se nadomeščajo iz dohodka,
- prejemke in izdatke, ki štejejo med poslovne stroške,
- prejemke iz sklada skupne porabe.

Pri tem upoštevajo določila samoupravnega sporazuma dejavnosti, ki ga podpiše delovna organizacija ali TOZD, območnih družbenih dogovorov in določila samoupravnega sporazuma o razporejanju dohodka v delovni organizaciji HMEZAD.

2. člen

TOZD in delovna skupnost Skupnih služb (v nadaljnjem besedilu udeleženci sporazuma) soglašajo, da bodo pri delitvi sredstev za osebne dohodke upoštevali ustavno načelo, po katerem gre vsakemu delavcu iz dohodka TOZD osebni dohodek v skladu z načelom delitve po delu, v skladu z rastjo produktivnosti njegovega in celotnega družbenega dela ter z načelom solidarnosti delavcev v združenem delu.

3. člen

Osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke tega sporazuma morajo vsakemu delavcu zagotoviti njegov delež v teh sredstvih v odvisnosti od njegovega prispevka na osnovi živega in minulega dela ter v skladu z načelom solidarnosti v združenem delu.

II. OSNOVE IN MERILA ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

4. člen

Osebni dohodek delavca sestavlja:

- akontacija osebnega dohodka,
- osebni dohodek po poslovnem uspehu,
- nagrade za uspehe pri delu.

5. člen

Med letom prejema delavci akontacijo osebnih dohodkov, ki pomenijo vkalkulirane osebne dohodke. Končni obračun razpoložljivih sredstev za osebne dohodke iz dohodka pa se izdela na osnovi določil samoupravnega sporazuma o razporejanju dohodka po zaključnem računu.

Presežek razpoložljivih sredstev za osebne dohodke nad vkalkuliranimi osebnimi dohodki se deli na sredstva za:

- nagrade,
- osebne dohodke delavcev po poslovnem uspehu TOZD oz. delovne organizacije.

Sredstva za nagrade se oblikujejo v višini 0,8 % od vkalkuliranih osebnih dohodkov udeleženca. Od tega se znesek v višini 0,5 % vkalkuliranih osebnih dohodkov namenja za nagrade udeleženca, 0,3 % pa TOZD združuje za nagrade na ravni delovne organizacije.

1.0 Akontacija osebnih dohodkov

6. člen

Akontacija osebnega dohodka, ki se šteje za vkalkulirani oseben dohodek, sestavlja:

1.1.0 Osební dohodek za efektivno delo:

— osební dohodek po obračunski postavki in opravljenih delovnih urah,

— osební dohodek po delovnem učinku, izraženim s fizičnimi ali vrednostnimi osnovami,

— dodatki k obračunski postavki.

1.2.0 Nadomestila osebnega dohodka za čas plačane odsotnosti z dela

1.1.0 Osební dohodek za efektivno delo

1.1.1 Osební dohodek po obračunski postavki

7. člen

Obračunska postavka na uro se določi delavcu tako, da se njegova obračunska osnova pomnoži z vrednostjo obračunske osnove. Obračunska osnova delavca se določi na osnovi analitične ocene delovnega mesta po čl. 8 in 9 tega sporazuma in popravkov določenih v 10., 11. in 12. čl. tega sporazuma.

Metodologija analitične ocene delovnih mest — rang lista delovnih mest je sestavni del tega sporazuma. Metodologijo o vrednotenju delovnih mest sprejmejo delavci na zborih delovnih skupnosti na predlog skupnega odbora za medsebojna razmerja.

8. člen

Ocenitev delovnih mest po metodi analitične ocene izvrši posebna strokovna komisija. Oceno delovnih mest potrdi skupni odbor za medsebojna razmerja v obliki rang liste delovnih mest. Rang lista delovnih mest obsega: šifro TOZD in delovnega mesta, naziv delovnega mesta, kategorijo, stopnjo posameznih zahtev in oceno delovnega mesta.

9. člen

Obračunska osnova delavca se določi na osnovi ocene delovnega mesta, ki ga zaseda. Obračunska osnova glavnega direktorja se določi v skladu z merili ustreznih samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov.

10. člen

Če delavec ne izpolnjuje zahtev zahtevane izobrazbe in delovnih izkušenj, ki jih

določa delovno mesto, se temu delavcu obračunska osnova za neizpolnjene zahteve zniža. Znižanje števila točk zaradi neizpolnjevanja zahtevane izobrazbe se delno kompenzira z delovnimi izkušnjami na enakem ali podobnem delovnem mestu. Tabela odbitkov za nezadostno izobrazbo in delovne izkušnje je priloga tega sporazuma.

11. člen

Tako določena obračunska osnova se lahko poveča delavcu, ki trajno dosega nadpovprečne rezultate pri delu, zlasti na delovnih mestih, kjer ni mogoče neposredno meriti delovnega učinka in kakovosti dela. Obračunska osnova se lahko poveča tudi delavcu, ki kaže nadpovprečno vestnost, prizadevnost, samostojnost in iniciativnost pri delu.

Povečanje obračunske osnove za vse kvalifikacijske strukture znaša do 10 %.

Če delavec ni dovolj uspešen pri delu ali ne opravlja vseh nalog iz opisa delovnega mesta, se mu lahko obračunska osnova zniža do 10 %.

Povečanje in znižanje obračunske osnove v mejah drugega odstavka tega člena je izjemoma možno tudi, če sta obseg ali intenzivnost dela na istih delovnih mestih različna od normalne in tega pri oceni delovnega mesta ni bilo mogoče upoštevati.

12. člen

Delavec, ki dela (1) v težjih delovnih razmerah, (2) izredno fizično naporno, (3) ob neugodnem razporedu delovnega časa, (4) vodilni in strokovni delavec, katerega delovno mesto terja angažiranost tudi izven delovnega časa in tega ni mogoče ustrezno ovrednotiti pri določitvi obračunske osnove, lahko dobi poseben dodatek, ki ne more presegati 15 % obračunske osnove.

13. člen

Zvišanje ali znižanje obračunske osnove po 11. in 12. členu se sprejme na osnovi pisne obrazložitve poslovnega organa TOZD oziroma delovne organizacije. Upravičenost dodatkov se ponovno preveri vsako leto. Z novim letom preneha veljavnost teh dodatkov. Če pa delavec ne izpolnjuje pogoja, za katerega je dodatek dobil, se le-ta lahko ukine z naslednjim obračunskim mesecem.

14. člen

Obračunsko osnovo po tem sporazumu določajo:

1) delavski svet delovne organizacije glavnemu direktorju,

2) skupni odbor za medsebojna razmerja pomočnikom glavnega direktorja, direktorju FRS in sekretarju delovne organizacije,

3) odbor za medsebojna razmerja udeleženca za vse druge delavce udeležence, oz. delavski svet udeleženca v skladu z

njihovim statutom po predhodni uskladitvi na skupnem odboru za medsebojna razmerja za kategorije V-1, V-2 in S-1.

15. člen

Skupni odbor za medsebojna razmerja lahko na predlog poslovnega organa delovne organizacije poveča oceno posameznega delovnega mesta ali poklicev oz. kategorij delovnih mest v rang listi do 10 %.

Tako povečanje lahko določi, kadar je nujno zaradi pomanjkanja delavcev, da se obračunske osnove teh poklicev ali kategorij uskladijo z osebnimi dohodki delavcev enakih poklicev v drugih organizacijah združenega dela.

16. člen

Pripravniku se določi obračunska osnova skladno z določili družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, ki urejajo to področje. Obračunsko osnovo za pripravnike po stopnjah šolske izobrazbe določijo udeleženci skupno.

Če pripravnik uspešno opravlja posle in se uvaža v delo, mu lahko po preteku 6 mesecev pripravniške dobe na predlog mentorja in poslovnega organa odbor za medsebojna razmerja udeleženca določi povečanje obračunske postavke, toda največ 20 %.

17. člen

Spremembo obračunske osnove, ki nastopi zaradi pridobljene šolske izobrazbe, izvrši pristojni odbor na pismeno in dokumentirano zahtevo delavca in se uveljavi z naslednjim obračunskim mesecem po določitvi odbora.

Spremembe obračunske osnove, ki so vezane na dopolnitev delovne dobe, se uveljavljajo z naslednjim obračunskim mesecem po tistem, v katerem je delavec dosegel pogoj za spremembo. Te spremembe določi pristojni odbor za medsebojna razmerja na predlog kadrovske službe udeleženca. Če kadrovska služba tega ni storila, lahko delavec vloži pismeno zahtevo.

18. člen

Ocenitev na novo sistemiziranih delovnih mest in spremembo ocen potrdi skupni odbor za medsebojna razmerja na predlog strokovne komisije.

Spremembo ocene delovnega mesta predlaga poslovodni organ udeleženca, če sta se obseg in vsebina dela na določenem delovnem mestu bistveno spremenila. Predlog mora vsebovati nov opis delovnega mesta.

19. člen

Zgornjo mejo vrednosti obračunske osnove določi delavski svet delovne organizacije za vse udeležence. Delavski svet TOZD pa določa v tem okviru vrednost obračunske osnove, upoštevajoč realno pričakovani dohodek in njegovo delitev na osebne dohod-

ke po sporazumu o razporejanju dohodka.

Če dohodek TOZD ne bi dopuščal vrednosti obračunske osnove v višini, ki jo je določil delavski svet delovne organizacije, jo mora delavski svet TOZD ustrezno znižati.

Če delavski svet TOZD ne bi upošteval tega določila, lahko ukrepa ustrezno delavski svet delovne organizacije, proti odgovornim vodstvenim delavcem pa sproži disciplinski postopek.

Vrednost obračunske osnove v delovni skupnosti Skupnih služb delovne organizacije je praviloma ponderirano povprečje vrednosti obračunskih osnov TOZD, za katere delovna skupnost opravlja posle. Soglasje k tako določenim vrednostim obračunske osnove daje delavski svet delovne organizacije.

20. člen

Osební dohodek delavca po obračunski postavki se izračuna na osnovi opravljenih delovnih ur tako, da se obračunska postavka delavca množi s številom opravljenih delovnih ur.

1.1.2 Osební dohodek po delovnem učinku

21. člen

Za dela oz. delovna mesta, kjer je možno ugotavljati delovni učinek delavca neposredno, se osebni dohodek delavca ugotovi po fizičnem oz. finančnem učinku.

22. člen

Fizični učinek se meri na podlagi delovnih norm v doseženih norma urah.

Osnova za izračun fizičnega učinka je norma, določena s pravilnikom o normah.

Osební dohodek po učinku se izračuna tako, da se dosežene norma ure pomnožijo z obračunsko postavko delavca.

Osební dohodek po delovnem učinku se obračunava sproti vsak mesec.

23. člen

Delavski svet udeleženca sprejme pravilnik o delovnih normah, ki ga izdela ustrezna strokovna služba.

Norme se določijo praviloma kot tehnične norme na osnovi predpisanega tehnološkega postopka in študija dela in časa. Poleg norme je treba v pravilniku določiti tudi normalno kvaliteto opravljenega dela.

Pravilnik o normah določa delovna mesta oz. dela, kjer se učinek meri, norme za posamezna dela, osnove in postopek za ugotavljanje delovnega učinka, način preverjanja delovnih norm in mejo, pri kateri je potrebno preveriti realnost postavljenih norm.

V pravilniku o normah morajo biti navedena tudi pooblastila, kateri vodstveni in

strokovni delavci lahko okvirno normo prilagodijo konkretnim delovnim razmeram.

Delovna norma se spremeni, kadar se spremenijo tehnološki in drugi pogoji, na osnovi katerih je bila postavljena.

24. člen

Delavci v prodajni in nabavni službi ter storitvah se nagrajujejo po doseženem delovnem učinku, ki se izrazi s finančnimi osnovami, kjer ga ni mogoče izraziti s količinskimi osnovami.

Osnova za izračun osebnega dohodka po finančnem učinku so:

- 1) vrednostni obseg poslovanja (promet),
- 2) ustvarjeno pokritje, zmanjšano za fiksne stroške enote, za katero se ugotavlja finančni učinek.

Te osnove se lahko uporabljajo vsaka samostojno ali pa kombinirano. Osnove in merila za nagrajevanje neposrednih delavcev iz tega člena so sestavni del pravilnika o normah.

25. člen

Delavci, katerim ni možno meriti rezultate njihovega dela neposredno, vendar pa se lahko merila in osnove zanje postavijo vnaprej, se lahko nagrajujejo po delovnem učinku, izraženem s fizičnimi ali finančnimi osnovami.

Možne osnove za izračun učinka teh delavcev so: povečan obseg poslovanja, znižanje vseh proizvodnih stroškov, znižanje fiksnih stroškov, večje doseženo pokritje organizacijske enote, manjša poraba materiala za enoto izdelka ali storitve, boljša kakovost izdelka ali storitve, večji izplen, večji izkoristek strojev in drugih proizvodnih sredstev, zmanjšanje kala, manjši stroški popravil in vzdrževanja in druge.

Osnove in merila morajo biti izdelane tako, da učinek raste hitreje kot osebni dohodek po tem učinku.

Osnova za izračun osebnega dohodka delavca iz prvega odstavka tega člena mora biti postavljena tako, da delavec lahko nanjo vpliva.

26. člen

Osnove in merila za nagrajevanje po delovnem učinku na osnovi fizičnih in finančnih meril za posamezno DM določi del. svet udeleženca in so sestavni del gospodarskega načrta in veljajo za eno leto.

Praviloma je osnova presežek nad planirano količino, zneskom ali normalno kakovostjo.

Če se med letom bistveno spremenijo osnove zaradi pogojev, na katere ni bilo možno vplivati, jih je potrebno prilagoditi.

27. člen

Osebni dohodek, obračunan na osnovi fi-

zičnih in finančnih meril, se obračunava mesečno, trimesečno ali letno glede na značaj osnove. To določi delavski svet udeleženca ko sprejema osnove in merila za posamezna delovna mesta.

Pravilnik o nagrajevanju po 25. členu sprejme delavski svet udeleženca.

Osebni dohodek po delovnem učinku lahko znaša za posameznega delavca največ dve mesečni obračunski postavki v tekočem letu.

28. člen

Če osebni dohodek po 22., 24. in 25. členu ne moremo ugotavljati individualno, ga ugotavljamo skupinsko ali za ožjo organizacijsko enoto. V tem primeru se med posamezne delavce razdeli tako ugotovljeni skupni učinek na podlagi časa prebitega na delu, za katerega se obračunava učinek in obračunske postavke posameznega delavca.

29. člen

Kadar se osnova za ugotavljanje finančnega učinka postavlja za skupino ali ožjo organizacijsko enoto, lahko udeleženci določijo, da pri tem posamezni strokovni in vodstveni delavci sodelujejo v delitvi vsote sredstev za osebne dohodke na osnovi tako ugotovljenega finančnega učinka s svojo povečano osnovo, vendar ne več kot 50 % upoštevajoč kategorizacijo delovnih mest.

1.1.3 Dodatki k obračunski postavki

30. člen

Za dodatna znanja, dela in pogoje, ki niso zajeti v obračunski osnovi, pripada delavcu poseben dodatek:

- za dodatna in specialna znanja,
- za dodatno delo — nadomestovanje,
- za stalno pripravljenost,
- za starejše delavce, ki delajo po normi,
- za stalnost v podjetju,
- za delovno dobo.

31. člen

Za dodatna in specialna znanja pripada delavcu ustrezen dodatek v odstotkih od obračunske osnove, če se to znanje na delovnem mestu uporablja, ali če je s sistemizacijo zahtevano (zaželeno):

- a) za znanje tujega jezika:
 - popolno znanje 4 %
 - aktivno znanje 2,5 %
 - pasivno znanje 1 %
- b) za dodatno šolsko znanje iz stroke:
 - magister znanosti in specialist 5 %
 - doktor znanosti 10 %
- c) za specialna znanja
 - za izpit iz zunanjetrgovinskega poslovanja 1 %
 - za izpit iz deviznega poslovanja 1 %
 - za pravosodni izpit 2,5 %
 - za znanje enega programskega jezika 1 %
 - za ostale strokovne izpite 1 %

32. člen

Delavec, ki na svojem delovnem mestu poleg opisa delovnega mesta opravlja v rednem delovnem času še dodatno delo, za delovno mesto, ki začasno ni zasedeno, pripada za tako delo dodatek. Ta dodatek ne more presegati 20 % obračunske osnove upravičenca.

Dodatek določi odbor za medsebojna razmerja udeleženca na predlog poslovnega organa.

33. člen

Delavcu pripada dodatek, če je dolžan biti tudi izven rednega delovnega časa pripravljen, da na poziv nastopi delo. Ta dodatek ne more presegati 20 % obračunske osnove. Določa ga odbor za medsebojna razmerja udeleženca.

34. člen

Delavcu, ki je star nad 50 let in dela fizično, osebni dohodek pa se mu obračunava individualno po fizičnem učinku in ne dosega norme, pripada dodatek glede na njegovo starost:

— za moške nad 50 do 55 let in za ženske nad 45 do 50 let 8 % mesečne obračunske osnove,

— za moške nad 55 let in ženske nad 50 let 15 % obračunske osnove.

Za delovne ure, ko delavec ne dela po normi, mu ta dodatek ne pripada.

35. člen

Delavcu, ki je v obračunskem mesecu še bil ves mesec zaposlen v delovni organizaciji, pripada glede na delovno dobo, ki jo je neprekinjeno prebil v delovni organizaciji, oz. njenih pravnih prednikih, naslednji dodatek za stalnost:

Delovna doba v del. organizaciji	% od obra- čunske osnove
od 0 do 3 let	—
od 3 do 5 let	2
od 5 do 10 let	4
nad 10 let	5

Dodatek na stalnost se izplačuje vsem delavcem, ki imajo predviden delovni staž v delovni organizaciji mesečno, skupno z izplačilom rednih osebnih dohodkov.

36. člen

Delavcu pripada dodatek za minulo delo. Dokler niso izdelana druga merila, se vrednosti minulo delo po skupni delovni dobi. Ta dodatek znaša:

Skupna delovna doba	% od obrač. osnove
od 1 do 5 let	—
od 5 do 10 let	1
od 10 do 15 let	2
od 15 do 20 let	3
od 20 do 25 let	5
od 25 do 30 let	7
nad 30 let	9

Dodatek na skupno delovno dobo se izplačuje vsem delavcem, ki imajo predviden delovni staž mesečno skupno z izplačilom rednih osebnih dohodkov.

37. člen

Dodatki iz 31. člena se ne upoštevajo pri obračunu osebnega dohodka po učinku. Dodatki iz člena 32, 33 se izračunajo na osnovi ur efektivnega dela in nadomestil. Dodatki iz člena 35 in 36 se obračunavajo v fiksnem znesku za normalni čas po razporedu delovnega časa. Za ure bolezni, pozivov vojaških in drugih organov in za neplačane izostanke, delavcu ne pripadajo dodatki iz 35. in 36. člena.

38. člen

Za posebne pogoje dela pripadajo delavcu naslednji dodatki k obračunski postavki:

- za delo v podaljšanem delovnem času,
- za nočno delo,
- za delo na dan nedelje in državnega praznika,
- za delo v deljenem delovnem času.

39. člen

Dodatek za podaljšano delo pripada delavcu, ko dela po nalogu vodstvenega delavca, razen v primerih, ki ga določa zakon.

40. člen

Za nočno delo se šteje delo v času med 22. in 5. uro naslednjega dne oz. 6. uro, če se to ujema z nočno delovno izmeno

41. člen

Dodatki iz člena 38 pridajajo delavcu za vsako uro, ko dela po pogojih, ki so osnova za prejemanje teh dodatkov.

Višino dodatkov iz člena 38 določijo udeleženci skupno.

1.2.0 Nadomestila osebnega dohodka

42. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za plačano odsotnost z dela pripada delavcu, kadar ima to pravico po splošnih predpisih in splošnih aktih delovne organizacije:

- za letni dopust,
- za državne praznike,
- zaradi začasne nezmožnosti za delo ali zdravljenje,
- za izredni dopust do 7 dni,
- za strokovno izobraževanje ali izpopolnjevanje,
- za vojaške vaje, predvojaško vzgojo, udeležbo v civilni zaščiti ali opravljanju javnih funkcij, zaradi pozivov vojaških in drugih organov,
- za zastoje med delom in zastoje zaradi sezonskega značaja proizvodnje,
- za čas prebit v priporu ali preiskovalnem zaporu,

— za čas odstranitve iz TOZD in delovne organizacije,

— za iskanje zaposlitve v odpovednem roku,

— v primeru odklonitve na nevarnem delovnem mestu.

Nadomestilo osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela po tem členu se obračuna če splošni predpisi ali ta pravilnik ne določajo drugače.

43. člen

Nadomestilo osebnega dohodka zaradičasne nezmožnosti za delo ali zdravljenje po nalogu pristojnega zdravnika za prvih 30 dni izostanka z dela znaša 90 % osnove, določene s splošnimi predpisi.

Nadomestilo v višini 100 % osnove pripada delavcu za izostanek:

— za nesrečo pri delu,

— borcem NOB, ki majo priznan čas dela v NOB v dvojnem trajanju najmanj od 1. januarja 1945 do 15. maja 1945.

Nadomestilo osebnega dohodka iz prejšnjih odstavkov ne more biti manjše, kot znaša najnižji osebni dohodek, določen s samoupravnim sporazumom dejavnosti ali družbenim dogovorom za območje in ne višji od obračunske postavke, ki bi jo delavec dosegal, če bi delal.

Osnova za izračun nadomestila po prvih dveh odstavkih tega člena se valorizira skladno s porastom življenjskih stroškov na enak način, kot se valorizira osnova za izračun nadomestila za čas boleznih nad 30 dni.

44. člen

Delavec uveljavlja pravico do nadomestila iz 43. člena po pogojih:

1) da je v svojem izostanku z dela, iz razlogov, navedenih v prejšnjem členu, najpozneje v 1 dnevu obvestil svojega neposredno nadrejenega vodstvenega delavca,

2) da je ob ponovnem nastopu dela predložil bolniški list, v katerem je opravičenost izostanka z dela potrdil pristojni zdravnik.

45. člen

Za čas prisostvovanja na sejah samoupravnih organih in sestankih delovnih skupnosti med delovnim časom pripada delavcu, ki je član samoupravnega organa oz. te delovne skupnosti ali funkcionar družbenopolitičnih organizacij v delovni organizaciji, nadomestilo osebnega dohodka v višini polne obračunske postavke.

46. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za opravljanje javnih funkcij, za vojaške vaje, za predvojaško vzgojo, za udeležbo v civilni zaščiti ali zaradi pozivov vojaških in drugih organov, pripada delavcu nadomestilo v vi-

šini obračunske postavke, če se izplača na račun organa, ki je delavca poklical.

47. člen

Nadomestilo osebnega dohodka v 100 % višini obračunske postavke pripada delavcu le za čas krajšega zastoja pri delu, ki je nastal brez njegove krivde.

V primerih višje sile (zastoj traja več kot en dan), ko ni bila možna prerazporeditev delovnega časa ali delavca na drugo delovno mesto, pripada delavcu nadomestilo, ki ni nižje od 70 % in ne višje od 80 % obračunske postavke. Udeleženec s sklepom delavskega sveta ali sporazuma določi višino tega nadomestila.

Če delavec odkloni drugo delo, izgubi pravico do nadomestila.

48. člen

Delavcu udeleženca, ki različno razporeja svoj čas po mesecih pripada v mesecih, ko je število razporejenih delovnih ur nižje od 150 ur, nadomestilo v višini 70 % urne obračunske postavke za razliko med številom opravljenih ur, po mesečnem razporedu pa do 150 ur.

Nadomestilo dobi le delavec (1), ki je izpolnil svojo obvezo delovnih ur v preteklem obračunskem obdobju, (2) ki se je odzval v podaljšanem delovnem času, kadar je bilo potrebno, (3) ki ni odklonil začasne premostitve v drugo organizacijsko enoto, kadar na njegovem delovnem mestu ni bilo dela.

49. člen

Nadomestilo za letni dopust se obračunava v višini obračunske postavke in dodatkov, ki pripadajo delavcu za čas letnega dopusta.

50. člen

V primerih, ko so zaradi uvedbe nove tehnologije in modernizacije proizvodnje ukinejo delovna mesta in se delavci prekvalificirajo, pripada delavcu za čas ko je na prekvalifikaciji, osebni dohodek v skladu s sporazumom dejavnosti, ki ga podpiše delovna organizacija ali TOZD.

2.0 Osebni dohodek po poslovnem uspehu TOZD ali delovne organizacije

2.1 Osebni dohodek delavca po poslovnem uspehu

51. člen

Sredstva za osebne dohodke delavca po poslovnem uspehu se v celoti razdelijo med vse delavce, ki so bili v rednem delovnem razmerju v letu, za katerega se je ugotovil poslovni uspeh.

52. člen

Delavcem v delovni skupnosti skupnih služb delovne organizacije pripadajo sredstva za osebne dohodke po poslovnem uspehu po določilih samoupravnega sporazuma

o razporejanju dohodka v višini povprečne delitve nad vkalkuliranimi osebnimi dohodki v TOZD v okviru delovne organizacije.

53. člen

Sredstva delavcev za osebne dohodke po poslovnem uspehu se delijo med delavce, ki so bili v letu, za katerega se ugotavlja poslovni uspeh, v rednem delovnem razmerju.

Osnova za udeležbo delavca v teh sredstvih je povprečna obračunska postavka z dodatki in število opravljenih ur, zmanjšanih za čas bolezni. V osnovi se upoštevajo podatki iz člena 31.

54. člen

Če je v sestavu TOZD več delovnih ali poslovnih enot, za katere se posebej ugotavlja poslovni uspeh, se po ugotovitvi razpoložljivih osebnih dohodkov za TOZD in izločitvi sredstev za delavce skupnih služb TOZD, ostala sredstva za osebne dohodke razdelijo med tiste TOZD, ki so ga ustvarile sorazmerno doseženemu poslovnemu uspehu.

Skupne službe TOZD so udeležene pri sredstvih sorazmerno povprečnemu deležu v vseh enotah v sestavu TOZD.

55. člen

Delavski svet TOZD lahko sklene, da se presežek sredstev nad vkalkuliranimi osebnimi dohodki deloma ali v celoti razdeli po proizvodnih enotah v sestavu te delovne enote sorazmerno temu, kolikor je posamezna poslovna enota dosegla boljši poslovni uspeh, kot je bil določen z gospodarskim načrtom.

2.2. Nagrade

56. člen

Nagrade se dajejo delavcu za take delovne in poslovne dosežke, ki jih ni mogoče ustrezno ovrednotiti po določitvi obračunske osnove, ali kjer ni mogoče vnaprej določiti osnov in meril in so posledica povsem individualnega in izjemnega delovnega prispevka delavca.

Na ta način se zlasti nagrajujejo strokovni in vodstveni delavci, če s svojimi predlogi in odločitvami bistveno vplivajo na uspeh poslovanja TOZD ali delovne organizacije.

Delavski svet udeleženca odobri nagrado delavcu na predlog poslovodnega organa.

57. člen

Iz sredstev za nagrade udeleženca se izplačujejo nagrade:

- za izredno učinkovitost pri delu,
- po pravilniku o izumih tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih.

Iz sredstev za nagrade delovne organizacije se izplačujejo nagrade za:

- posebne strokovne, organizacijske, poslovne in vodstvene dosežke,
- povečan poslovni uspeh TOZD oz. delovne organizacije.

58. člen

Delavski svet delovne organizacije sprejme pravilnik o nagrajevanju iz združenih sredstev za nagrade. Dokler se ta ne izdelava, velja sklep delavskega sveta podjetja. Delavci, ki so nagrajeni po tem pravilniku (sklepu), ne morejo biti predlagani za nagrade iz sredstev udeležencev; razen za izume in tehnične izboljšave.

59. člen

v izjemnih primerih odobri iz sredstev za nagrade na ravni delovne organizacije izplačilo nagrad, ki se normalno izplačujejo iz sredstev za nagrade udeležencev delavcem, kadar zaradi zunanjih pogojev TOZD ne dosega zadostnega dohodka in ne oblikuje svojih sredstev za nagrade.

III. IZPLAČILA, KI SE NADOMEŠČAJO IZ DOHODKA

60. člen

Za dela in naloge, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih, se lahko sklene pogodba o delu z delavcem, ki je v rednem delovnem razmerju ali z drugo osebo. V pogodbi se določi tudi znesek za plačilo dela, bodisi kot urna postavka, ali kot plačilo opravljenega dela.

Pri določanju zneska za plačilo opravljenega dela se praviloma upoštevajo obračunske postavke delavcev v rednem delovnem razmerju na podobnih delovnih mestih oz. na podobnih delih.

Ob sprejemanju periodičnih obračunov in zaključnega računa so udeleženci dolžni obravnavati posamezna izplačila in presojati upravičenost izplačil po pogodbah o delu. Udeleženec sporazuma mora o višini in namenu izplačila po tem členu obvestiti TOZD ali drugo organizacijo, v kateri je delavec, ki je izplačilo prejel, zaposlen.

61. člen

Nagrade učencev v gospodarstvu določa odbor za medsebojna razmerja udeleženca; in sicer višino oz. razpon nagrad, pri čemer upošteva letnik, ki ga učenec obiskuje, dosežen učni uspeh in vrsto dela oz. poklica, za katerega se učenec pripravlja.

Višino nagrade dijakom in študentom za določajo udeleženci skupno v skladu z določili samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov, ki urejajo to področje.

Te nagrade ne izključujejo izplačil štipendij za šolanje.

V primerih, ko je učenec v gospodarstvu, dijak ali študent posebno prizadeven ali uspešen pri opravljanju prakse, se nagrade po navedenih kriterijih, lahko povečajo za največ 20 % na predlog nadrejenega vodstvenega delavca. Povečanje odobri odbor za medsebojna razmerja udeležencev.

62. člen

Če učenec ali praktikant opravlja delo, ki se plača po učinku, mu pripada nagrada po učinku v višini, kot se obračunava ostalim delavcem, ki opravljajo enako delo.

IV. PREJEMKI IN IZDATKI, KI SE STEJEJO MED POSLOVNE STROŠKE

1. Avtorski honorar

63. člen

Avtorjem strokovnih del trajnega pomena, izdelanih za potrebe delovne organizacije (samoupravni akti, priročniki, metodologije itd.) ter člankov, objavljenih v glasilu delovne organizacije in drugih publikacij, pripada avtorski honorar. Višino avtorskega honorarja določijo komisija skladno s sklepom delavskega sveta delovne organizacije o določitvi tega honorarja.

Višino avtorskega honorarja za prispevke v glasilu delovne organizacije določijo komisija skladno s pravilnikom o obveščanju na predlog urednika.

2. Povračilo stroškov za službena potovanja

64. člen

Delavcu na službenem potovanju pripada dnevnic in povračilo prevoznih in drugih stroškov v zvezi z opravljenimi službenimi potovanji.

65. člen

Dnevnic za službeno potovanje pripada delavcu za službeno potovanje oz. službeni opravke izven kraja zaposlitve v trajanju nad 8 ur in če je oddaljenost večja kot 10 kilometrov.

Če delavec istega dne v okviru istega potovanja opravlja delo v več krajih, se tudi šteje kot službeno potovanje, če je katerikoli kraj na relaciji potovanja oddaljen več kot 10 km od kraja zaposlitve.

66. člen

Cela dnevnic pripada delavcu za službena potovanja na vsakih 24 ur in za ostanek časa, ki je daljši od 12 ur, kakor tudi če traja potovanje več kot 12 ur, a manj kot 24 ur.

Polovična dnevnic pripada delavcu, ki je na službenem potovanju nad 8 ur in do 12 ur, a če je potovanje daljše kot en dan, zaostanek časa nad 6 do 12 ur.

Znižana dnevnic pripada delavcu, če je potovanje trajalo manj kot 8 ur, toda več kot 6 ur in je delavec nastopil službeno potovanje 2 uri pred pričetkom ali pa ga končal 2 uri po preteku svojega rednega delovnega časa.

Višino cele, polovične in znižane dnevnice določi odbor za medsebojna razmerja udeležencev.

67. člen

Če ima delo izven kraja zaposlitve značaj rednega terenskega dela, delavcu ne pripada dnevnic, temveč terenski dodatek. Pripada mu pa tudi povračilo prevoznih stroškov.

68. člen

Če delavec med službenim potovanjem prenočuje, se mu na podlagi predloženega računa povrnejo stroški prenočitve, toda največ do zneska, ki ga določijo udeleženci skupno.

Delavcu, ki mora prenočiti na službenem potovanju in teh stroškov ne opravičuje z računom, se prizna prenočnina, kot jo določijo udeleženci skupno.

69. člen

Dnevnic za službena potovanja v inozemstvo se za posamezne države obračunavajo v višini, kot jo določa veljavna uredba o izdatkih za službeno potovanje v tujino, ki se priznavajo republikim upravnim organom med materialne stroške.

70. člen

Dnevnic iz 69. člena prve skupine pripadajo delavcem na delovnih mestih razvrščenih v kategorije V-1, V-2 in S-1, dnevnic druge skupine pa ostalim delavcem.

V primerih, ko to zahtevajo poslovni interesi in ugled delovne organizacije, da delavec stanuje v boljšem hotelu, lahko glavni direktor odobri, da se delavcu stroški prenočnine posebej plačajo po predloženem računu v breme materialnih stroškov. To velja zlasti, kadar delavec delovne organizacije vodi poslovne razgovore z inozemskimi poslovnimi partnerji in v primerih, ko delavec zastopa delovno organizacijo v mednarodnih organizacijah oz. združenjih.

V takih primerih se predpisana dnevnic zniža za 30 %

71. člen

Dnevnic za službena potovanja v inozemstvo se obračunavajo enako kot v državi, le da se za začetek in konec potovanja računa čas prestopa jugoslovanske meje.

72. člen

Če so za izvršitev službenega potovanja bili potrebni tudi drugi stroški (reprezentanca, telefon, taksi ipd.), se priznajo lahko le na podlagi predloženih dokumentov.

73. člen

Vrsto prevoznega sredstva, ki ga delavec sme uporabljati za službeno potovanje, odredi pristojni delavec na potnem nalogu.

74. člen

Delavcu, ki po nalogu pristojnega vodstvenega delavca uporablja svoje prevozne sredstvo (avto, motorno kolo, moped) za pre-

voz v službene namene, pripada povračilo (kilometrina) do višine zneska, ki jo določijo udeleženci skupno.

Za uporabo lastnega prevoznega sredstva za prevoz v inozemstvu se lahko delavcu povrnejo stroški goriva v tuji valuti po predloženih računih, vendar se ta znesek odšteje od izplačane kilometrine v dinarski protivrednosti.

Kilometrina se ne more izplačati v pavšalu.

75. člen

Prevozni stroški z javnimi prevoznimi sredstvi se povrnejo delavcu na podlagi

predloženih vozovnic; sicer se priznajo stroški prevoza z vlakom drugega reda ali avtobusom.

Povračilo za uporabo lastnega vozila v službene namene se izplača za pretekli mesec na podlagi predloženih potnih nalogov, ki jih potrdi pristojni odredbodajalec.

76. člen

Za vsako službeno potovanje se izda potni nalog na predpisanem obrazcu. Delavec ima pravico do akontacije na potne stroške. V tem primeru je dolžan v roku 5 dni po zaključenem službenem potovanju predložiti obračun stroškov s potrebnimi dokazili. Poročilo o opravljenem službenem potovanju mora biti pismeno, če je potoval v inozemstvo.

77. člen

Naloge za službeno potovanje in za uporabo lastnega prevoznega sredstva za službene namene za potovanje v državi, izdajajo vodilni delavci, ki jih določa statut, a za vodilne delavce delovne organizacije glavni direktor, za glavnega direktorja pa predsednik delavskega sveta delovne organizacije; za direktorje TOZD pa predsednik delavskega sveta TOZD.

Naloge za uporabo lastnega prevoznega sredstva za potovanje v inozemstvo izdaja za vse delavce glavni direktor, za glavnega direktorja pa predsednik delavskega sveta delovne organizacije.

Upravičenost potnih stroškov in obračun ugotavljajo in potrjujejo isti delavci, ki so izdali nalog za potovanje.

3. Povračilo za delo na terenu

78. člen

Kot delo na terenu se šteje delo na delovišču, ki je nad 10 km oddaljeno od sedeža delovne enote.

Pogoje pridobitve in izplačevanja povračila za delo na terenu določi delavski svet vsakega udeleženca, upoštevajoč samoupravne sporazume in družbene dogovore, ki urejajo to področje.

4. Povračilo stroškov za prevoz na delo

79. člen

Delavec ima pravico do povračila stroškov za prevoz na delo do višine cene javnega prevoznega sredstva. Udeleženci določijo s sklepom odbora za medsebojna razmerja količšen del stroškov se delavcu povrne.

Delavec lahko uporabi lastno prevozno sredstvo za prihod na delo zaradi večje oddaljenosti njegovega bivališča od delovnega mesta in če ne more uporabiti javnih prevoznih sredstev; bodisi ker javnih prevoznih sredstev na tej relaciji ni, ali ker v času, ko mora biti na delovnem mestu, javna prevozna sredstva ne vozijo.

O upravičenosti delavca do uporabe lastnega prevoznega sredstva za prevoz na delovno mesto odloča odbor za medsebojna razmerja udeleženca, ki določi tudi znesek povračila.

5. Povračilo stroškov za ločeno življenje

80. člen

Povračilo stroškov za ločeno življenje se plačuje delavcu, ki živi ločeno od družine in nima zagotovljenega stanovanja za družino v kraju zaposlitve in se zaradi oddaljenosti ne more vsakodnevno voziti na delo in če je bilo tako dogovorjeno ob sklenitvi delovnega razmerja.

Nadomestilo za ločeno življenje se ne prizna oz. se preneha izplačevati, ko nastopijo naslednji vzroki:

— če dobi delavec zase in za svojo družino vseljivo stanovanje,

— če delavec izjavi, da ne namerava preseliti družine v kraj njegove zaposlitve,

— če delavec odkloni ponujeno vseljivo stanovanje, ki ustreza krajevnim pogojem in razmeram za naselitev družine,

— če je na rednem ali izrednem dopustu ali v bolniškem staležu ter se zdravi pri družini ali zdravstveni ustanovi.

81. člen

O povračilu za ločeno življenje odloča odbor za medsebojna razmerja udeleženca na pismeno zahtevo delavca.

6. Povračilo stroškov selitve

82. člen

Delavec ima pravico do povračila stroškov selitve:

— če je tako s sporazumom o sklenitvi delovnega razmerja dogovorjeno,

— če je bil premeščen na delo v drug kraj, kjer je dobil drugo stanovanje.

Kot stroški selitve se priznajo stroški na podlagi predloženih dokazil:

— stroški prevoza pohištva ali druge opreme po železnici ali kamionski storitvi,

— prevozne karte za javna prevozna sredstva za delavca in ožje družinske člane, ki jih vzdržuje.

7. Povračilo stroškov za uporabo lastnega telefona

83. člen

Delavski svet udeleženca določi, kateri delavec lahko uporablja lastni telefon za službene namene. Poslovodni organ udeleženca odobri delavcu izplačilo dejanskih stroškov, obračunanih po uradni tarifi, za opravljene službene telefonske pogovore. Delavec mora predložiti pismeni obračun z navedbo časa in trajanja pogovora s kom in o čem se je pogovarjal ter stroške pogovora.

8. Regresiranje prehrane

84. člen

Delavcu pripada regres za prehrano med delom.

Za čas dopustov, bolniškega staleža in službenega potovanja se delavcu ne izplača regres.

Višino regresa določijo udeleženci skupno.

9. Mentorski honorar

85. člen

Delavec, ki uvaja pripravnika v delo, dobi honorar, ki znaša 10 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka v SR Sloveniji v preteklem letu.

Honorar se izplačuje mesečno.

Ce delavec uvaja dva pripravnika, mu pripada za drugega 30 % honorarja iz 1. odstavka tega člena.

10. Nadomestilo za delo v organih upravljanja

86. člen

Kmetom kooperantom pripada za delo v organih upravljanja delovne organizacije sejnina. Višino sejnine določijo udeleženci skupno.

V. PREJEMKI IZ SKLADA SKUPNE PORABE

1. Regres za letni dopust

87. člen

Delavcu, ki ima po samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih pravico do dopusta, pripada regres za letni dopust.

Pri dolčanju višine regresa za posameznega delavca lahko udeleženci upoštevajo socialni položaj in zdravstveno stanje delavca.

V regres za letni dopust je všteto tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniškem domu.

88. člen

Višino regresa za dopust določijo udeleženci skupno v skladu s samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori, ki urejajo to področje.

2. Odpravnine

89. člen

Odpravnina pripada delavcu ob odhodu v redni ali invalidski pokoj. Znaša dva povprečna mesečna dohodka v SR Sloveniji v preteklem letu. Enak znesek gre ob smrti delavca najožjim članom družine.

3. Nagrade ob delovnih jubilejih

90. člen

Delavec, ki je zaposlen neprekinjeno v delovni organizaciji HMEZAD ali njenih pravnih prednikov, pripada nagrada ob naslednjih delovnih jubilejih v mejah naslednjih neto zneskih:

— za 10 let do 60 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka v SRS v preteklem letu,

— za 20 let do 90 % mesečnega osebnega dohodka v SRS v preteklem letu,

— za 30 let do 120 % mesečnega osebnega dohodka v SRS v preteklem letu.

Obliko nagrade v okviru navedenih vrednosti določijo udeleženci skupno za vsako leto.

Ob začetku uporabe določil o nagradah za delovne jubileje se lahko upošteva tudi delavca, ki je že prekoračil enega od navedenih jubilejev. V takem primeru se izplača nagrada samo za en delovni jubilej.

VI. OBRACUN IN IZPLAČILO OSEBNIH DOHODKOV IN POVRAČIL

91. člen

Na osnovi sklepa pristojnega organa izda kadrovska služba udeleženca delavcu pisмено odločbo o njegovi obračunski osnovi in dodatkih na to osnovo.

92. člen

Na določitev obračunske osnove se delavec lahko pritoži v roku 15 dni po sprejemu odločbe na pristojni organ.

Pristojni organ obravnava pritožbo potem, ko dobi mnenja OOS.

93. člen

Izplačilo akontacij osebnega dohodka se izvrši vsak mesec zadnji delovni dan v mesecu.

Osební dohodki po fizičnem in finančnem učinku se izplačujejo v skladu s pravilnikom, ki določa osnove in merila za to nagrajevanje.

94. člen

Ce se delavcu osebni dohodek obračunava po finančnem učinku, ki se obračunava mesečno, dobi akontacijo po obračunski postavki za pretekli mesec in obračun osebnega dohodka po finančnem učinku za mesec pred tem. Razliko med sprejeto akontacijo in tem obračunom se upošteva pri izplačilu akontacije za naslednji mesec.

Če se osebni dohodek po finančnem učinku obračunava 3-mesečno, se razlika med sprejetimi akontacijami v tem času in obračunom učinka upošteva pri prvem izplačilu akontacije.

95. člen

Delavec, ki obračunava osebni dohodek (dodatke, učinke oz. udeležbo delavcev v sredstvih za osebne dohodke po poslovnem uspehu), mora na zahtevo delavca le-temu pojasniti in pokazati osnove in merila, po katerih je bil obračun izvršen.

96. člen

Delavec prejme pri izplačilu akontacije pismeni obračun, iz katerega je razviden osebni dohodek po času oz. učinku, dodatki, nadomestila, povračila in prispevki iz osebnega dohodka.

97. člen

Izplačilo osebnega dohodka, ki ga delavec po pozivu ne dvigne v 6 mesecih, zapade v korist rezervnega sklada udeleženca.

98. člen

Za pravilnost obračuna in izplačil osebnega dohodka, nadomestil in povračil po predpisih, samoupravnih aktih in sklepih samoupravnih organov, odgovarjajo računovodje oz. njim podrejeni delavci, ki neposredno opravljajo posle iz tega področja.

99. člen

Vse osnove in merila, odločbe, naloge in druge odločitve za izplačilo osebnih dohodkov, nadomestil in povračil morajo biti pismene, oprta na ustrezna določila predpisov in splošnih aktov delovne organizacije, podpisana od pristojnih vodstvenih delavcev. Za točnost podatkov, po katerih se izračunajo osebni dohodki, nadomestila in povračila, odgovarja vodstveni delavec, ki je pooblaščen, da podpiše dokument.

100. člen

Delavcu, ki je pridobil lastnost delavca, ali je premeščen na drugo delovno mesto, se sme izjemno izplačati akontacija osebnega dohodka brez sprejetega sklepa pristojnega organa o določitvi obračunske osnove in drugih osnov za obračun akontacije iz osebnega dohodka.

Začasna akontacija osebnega dohodka se sme izplačati le za en mesec in to na podlagi pismene odločbe poslovnega organa udeleženca.

Pri določanju višine začasne akontacije se upošteva vrednost delovnega mesta določenega v rang listi delovnih mest delovne organizacije.

101. člen

Osebni dohodek delavca se obračuna v TOZD oz. delovni skupnosti Skupnih služb,

v kateri je razporejen na sistemizirano delovno mesto.

Če je bil delavec med letom zaposlen v več TOZD, se mu osebni dohodek obračuna v vsaki od teh glede na trajne zaposlitve in opravljeno delo.

Če je delavec opravljal delo v drugi TOZD in ga TOZD, v kateri je zaposlen obračuna drugi kot storitev, se mu osebni dohodek za to delo obračuna v matični TOZD. Enako velja za delavca v delovni skupnosti Skupnih služb.

102. člen

Ugovor ali vprašanje na obračun osebnih dohodkov lahko delavec vroči v 15 dneh po izplačilu. Pojasnilo o tem mora dati pristojna služba. Če delavec s pojasnilom ni zadovoljen, lahko vloži pritožbo na odbor za medsebojna razmerja udeleženca. Odbor mora o pritožbi odločiti v 30 dneh. Ta odločitev je dokončna. Pritožbe vodilnih delavcev udeležencev oz. delovne organizacije rešuje delavski svet udeleženca oz. delavski svet delovne organizacije.

VII. KONČNE DOLOČBE

103. člen

Kjer ta sporazum določa skupno odločanje udeležencev, odločajo delegati v skupnem odboru za medsebojna razmerja, in to:

— enotne zneske za izdatke iz sklade skupne porabe,

— enotne zneske za izdatke, ki se štejejo za poslovne stroške,

— dodatke k obračunski postavki.

104. člen

Samoupravni sporazum je sklenjen, če ga je sprejela večina delavcev vseh udeležencev v enakem besedilu in ga podpišejo pooblaščeni predstavniki.

Ta sporazum stopi v veljavo 8 dni po podpisu in se uporablja od prvega dne v naslednjem obračunskem mesecu, razen določb 36. in 90. člena, ki stopi v veljavo po posebnem sklepu delavskega sveta delovne organizacije na osnovi predhodnih analiz o možnosti izplačevanja dodatkov, vsebovanih v teh členih.

105. člen

Zadeve, ki jih po določitvi tega sporazuma urejajo udeleženci s svojimi sporazumi in zadeve, ki jih ta sporazum ne ureja in niso predmet skupnega urejanja glede na posebnosti posameznega udeleženca, uredijo udeleženci v svojih samoupravnih sporazumih o delitvi osebnih dohodkov, ki morajo biti

v skladu z dogovorjenimi načeli, vsebovani
mi v skupnih samoupravnih sporazumih de-
lovne organizacije.

106. člen

Tolmačenje določil tega sporazuma daje
skupni odbor za medsebojna razmerja.

107. člen

Z dnem veljavnosti tega sporazuma pre-
neha veljati pravilnik o delitvi osebnih do-
hodkov (prečiščeno besedilo z dne 29. 6. in
29. 8. 1974).

Žalec, marca 1976



Zelo vsestransko in uspešno zimsko obdobje izobraževanja se izteka. Delavci so si
nabrali znanja in moči za novo sezono in dosego še lepših delovnih rezultatov.

TOZD Kooperacija Zalec je združila koristno s prijetnim. Po vzoru številnih kme-
tijskih organizacij iz Hrvaške in Srbije, ki pošiljajo svoje delavce na 10-dnevni brez-
plačni aktivni zimski oddih v obmorska letovišča, je tudi ona priredila v Poreču 3-dnev-
ni seminar. Udeležili so se ga prav vsi traktoristi. O potrebi in uspešnosti takšne oblike
rekreacije in izobraževanja pričajo njih nasmejani obrazi na fotografiji.

Novi odnosi v proizvodnji in prodaji mesa

Pri Gospodarski zbornici Slovenije je že pred leti bila ustanovljena Živinorejska poslovna skupnost, v kateri so zastopani proizvajalci živine in predelovalci mesa z namenom, da skupno organizirajo proizvodnjo živine, sporazumno oblikujejo odkupne cene živine in prodajne cene mesa. S takim načinom organizirane proizvodnje, odkupa in prodaje so ob normalnih razmerah

dobili manj, če pa bodo cene ugodnejše (grosistična prodaja ali izvoz), bo živinorejec prejel ustrezno več. Delitev skupnega dohodka bo taka, da bo v enakem razmerju kot živinorejci tudi klavnica dobila manj.

Stroške klanja in ostale stroške si klavnice ne bodo mogle zaračunavati v nespremenjenem znesku kot servisno storitev, ki naj bi jo plačali živinorejci, temveč bodo ob ugod-

izvodnih stroških živinorejcev in mesarjev, ustvarjen ob prodaji mesa, se bo razdelil po določenem odstotku.

Osnutek novega Temeljnega samoupravnega sporazuma tudi predvideva, da bi sporazum za kmete podpisale njihove kmetijske organizacije, to so zadrage in obrati za kooperacijo, one pa bodo sklenile z njimi pogodbe o pitanju. Ne bo se smelo zgoditi, da živinorejci, ki bodo pitali organizirano, ne bi mogli prodati dopitane živine, ali da klavnice, s katerimi bo sklenjen sporazum, ne bi dobile živine zagotovljene s pogodbo.

Predvideno je tudi, da ni nujno, da bi vsa določila samoupravnih sporazumov pri posameznih večjih klavnicah morala biti enaka za vso Slovenijo. Do izraza naj bi prišla sposobnost klavnic in živinorejcev poslovati z manjšimi stroški. Nelojalna konkurenca pa bo preprečena tako, da bo enoten sporazum določene klavnice veljal za vse živinorejce, od katerih bo klavnica dobivala živino in ne bo mogla nuditi oddaljenim večjih ugodnosti, kot so nekatere klavnice delale doslej.

Odnosi z mesnicami in trgovino, kateri prodajajo sveže meso, se bodo urejali tako, da se bo dogovarjalo za grosistične in maloprodajne cene, oziroma za višino stroškov prodaje. Posebno se bodo urejali tudi odnosi s proizvajalci mesnih izdelkov in konzerv. To je pa posebna proizvodnja, o kateri živinorejci ne morejo odločati.

Osnutek samoupravnega sporazuma prav tako na podoben način ureja prodajo mleka, sadja in drugih kmetijskih pridelkov, katerih proizvodnjo in prodajo usmerja devet poslovnih skupnosti, povezanih v združenje TOZD kmetijska in živilska industrija Slovenije.

Pekošak Viktor



Volilni odbor DE Proizvodnja: Gubenšek Štefan, Kolar Alberta in Zupanc Jožica

na živinskem trgu dosegli tudi enake možnosti gospodarjenja.

Z navedenim načinom gospodarjenja in oblikovanja cen so slovenski živinorejci in klavniška industrija uvedli tudi določen red na trgu in določeno delitev dela. Ustavna določila pa narekujejo doslednejšo delitev dela, oziroma združevanja sredstev in dela, zato je bilo potrebno na tem področju dosledneje opredeliti delitev dela in gospodarjenja.

Osnutek novega temeljnega samoupravnega sporazuma Živinorejske poslovne skupnosti za Slovenijo, o katerem že razpravljajo, predvideva, da se bo dohodek ugotavljal skupno za živinorejce in klavnice. Po tem osnutku živinorejcem ne bo vseeno, kam bo klavnica prodala meso in po kakšni ceni. Če bo ob neugodnih razmerah na trgu ta cena nekoliko nižja, bodo živinorejci

nejših ali slabših razmerah oboji imeli enako korist in enako tveganje.

Dohodkovni odnosi se bodo po ustaljenih načelih morali uveljaviti pri vseh kmetijskih in tudi nekmetijskih dejavnostih. Osnove za ureditev dohodkovnih odnosov med živinorejci in predelovalci so podane v osnutku Temeljnega samoupravnega sporazuma, ki ga bodo podpisali pri poslovnih skupnostih. Nakazano je tudi, katere podrobnosti bo treba upoštevati pri sestavljanju posebnih samoupravnih sporazumov med klavnico in živinorejci. Treba bo ugotoviti in določiti dejanske stroške živinorejcev pri pitanju živine in klavnic pri klanju. Ugotoviti stroške krme in reprodukcijskega materiala, uskladiti osebne dohodke ob upoštevanju njihovih kvalifikacij in sposobnosti za delo. Dohodek ob ugotovljenih pro-

V PRILOGI TE ŠTEVILKE
MESNINE, DANES OBJAV-
LJAMO STATUT TOZD ME-
SNINE CELJE.

Kratek pregled dela samoupravnih organov v TOZD

Poleg neposrednih oblik upravljanja se uresničuje samoupravljanje v TOZD po naslednjih organih:

1. Delavski svet
2. Odbor za medsebojna razmerja
3. Odbor samoupravne delavske kontrole
4. Sveti DE
5. Komisija za zaščito delovnih dolžnosti

Delavski svet TOZD sestavlja 15 delegatov, od katerih je 5 žensk in 10 moških. Iz direktne proizvodnje je 8 delegatov, dočim je iz indirektno proizvodnje 7 delegatov.

Od skupnega števila delegatov imata 2 delegata VISI, 6 delegatov SSI, 5 delegatov KV in 1 delegat PK.

Delavski svet se je v letu 1975 sestel 6-krat.

Izmed pristojnosti, ki mu jih je poverila delovna skupnost, je razpravljal in sklepal predvsem o:

- poslovni politiki v TOZD
- letnem gospodarskem načrtu
- zaključnem računu za leto 1974
- periodičnih obračunih
- inventurnem elaboratu o popisu drobnega inventarja v uporabi in o prenosu nekatereh OS na drobni inventar
- nabavi osnovnih sredstev
- rebalansu investicijskega programa
- poteku akcije za dobro gospodarjenje in ukrepih
- poročilih odbora samoupravne delavske kontrole
- sistemizacije delovnih mest in smernicah kadrovske politike v TOZD
- pritožbah delavcev zoper odločbe komisije za zaščito delovnih dolžnosti in
- verificiral sprejem DD in SS, sprejetih na zboru delavcev.

Odbor za MR je na 27 sejah v glavnem odločal o naslednjih zadevah:

- o pridobitvi in prenehanju lastnosti delavca v združenem delu
- o razporeditvi delavcev na DM
- o višini obračunskih osnov delavcem
- o izpolnjevanju zahtev delavca v poskusni dobi.
- predlagal vrstni red prisilcev stanovanj in za delitev kreditov za gradnjo stanovanj.

Odbor samoupravne delavske kontrole se je v letu 1975 sestel 3-krat.

(Nadaljevanje na 3. strani)

Poročilo o delu delegacije TOZD Mesnine za leto 1975

Naša delegacija se je v letu 1975 sestala 9-krat, prav tolikokrat pa tudi konferenca delegacij.

Do meseca maja je delegacija prejela ciklostirano gradivo, nato pa je začel izhajati delegatov Poročevalec.

Sprejemamo tudi Poročevalca skupščine SR Slovenije, v katerem je podano gradivo skupščine SFR Jugoslavije.

lo olajšal delo, ker prenaša informacijo. Poročevalec je nam delegatom zecije, predloge osnutkov zakonov, pregled sej zborov skupščine občine ali republiške, pregled sprejetih odlokov ali zakonov in drugo. Poročevalec nam temeljito obvešča in bi si v bodoče težko zamislili zadostno informiranje delegatov brez tako zbrane gradiva.

Smelo lahko računamo, da Poročevalca vsak delegat z zanimanjem pregleda, kar pri prejšnjem, nepraktičnem prejetju gradiva in informiranja na navadnem papirju ni dalo delegatom pravega interesa za sodelovanje.

Lahko trdimo, da se je od Poročevalca naprej delegacija TOZD mnogo bolje pripravljala. Delegati pridejo na sejo že z zbranimi stališči iz svojih delovnih skupin. Seje so zato mnogo krajše. Za informiranje porabimo vedno manj razlaganj o sprejetih odlokih in zakonih.

Na naših sejih TOZD smo v dobi, za katero poročamo, potrjevali stališča predlogov občinske skupščine Celje. Predlagana stališča smo dobro pregledali in osvojili podane predloge.

Na prvih sejah smo se mudili o osnutku srednjeročnega programa občine Celje v letih 1976—1980. Ta program ni obravnavala samo delegacija TOZD ampak tudi DS, ZK in nazadnje še na zboru kolektiva. Lahko trdim, da je o srednjeročnem programu občine Celje razpravljali sleherni član našega kolektiva.

Tudi osnutek resolucije o družbenoekonomski politiki in razvoju SR Slovenije smo obravnavali v naši TOZD. Trdim, da je tekla razprava podobno dobro kot o programu občine. Naša TOZD je v svoj program

vkjučila ustanovitev obratne ambulante. Ta ambulanta je bila ustanovljena v januarju 1976 in že normalno dela. Verjetno bi bilo še prezgodaj komentirati o rezultatih.

Med ostalim je naša TOZD Mesnine obravnavala tudi gospodarski načrt o razvoju oziroma razširitvi ekspedita za sveže meso, povečanje hladilnic in zgraditev nove zmrzovalnice.



Takole so volile članice in ...

Razširitev ekspedita svežega mesa in povečanje hladilnice bo potekala v letih 1976—1977 v sedanjih stavbi klavnice. Novo zmrzovalnico, ki ima lokacijo poleg sadne hladilnice, pa bomo pričeli graditi že v spomladanskih mesecih letos.

Tako se tudi TOZD Mesnine vključuje v splošna prizadevanja občinske skupščine Celje za njen boljši napredek in razvoj. Naša delegacija pa, četudi počasi, a vztrajno osvaja principe delegatskega sistema.

Vodja delegacije
KRAJNC PAVLA

KAKO POTEKA NABAVA

Z dobavitelji je zaključeno, da nam v letu 1976 izdobavijo ca. 14.500 glav mladih govedi in 3.750 glav starejše govedi ter 24.000 prašičev. Ta količina klavnih živali pa bi za leto 1976 zadoščala, če bi dobava enakomerno tekla in da bi dobavitelji realizirali svoje obveze.

Polovica dobav prašičjih polovic je zaključenih za daljši rok, ostalo pa dobavljajo po dogovoru.

Dobavo prašičjega mesa brez slanine pa v glavnem nihče ne nudi, ker je povsod problem prodaje prekomernih količin masti.

V sedanjem obsegu nabave je tudi nabava potrošnega materiala in nekaterih osnovnih sredstev. Te posle zaključujemo tako, da poiščemo naj-

bolj primerne dobavitelja, predvsem pa pazimo, da ne ustvarjamo nepotrebnih zalog, mora pa biti potrošni material tekoče na razpolago. Ko bomo nabavili dostavni avtomobil, bo dobava pomožnega materiala v celoti funkcionirala tako, kot je zamišljeno — racionalno in hitro. Povrnimo se k nabavi osnovne surovine.

(Nadaljevanje na 3. strani)

(Nadaljevanje z 2. strani)

Živinorejska kriza v letu 1974 in 1975, ki je nastala zaradi zapore prodaje mesa na italijanski trg, je pri rejih goved povzročila dvoje. Prvo, da je družbeni sektor znatno zmanjšal rejo mladih goved za klanje, zasebni kmetje pa pitajo počasneje in manj kakovostno, ker se dokupovanje večjih količin drage močne krme ekonomsko pri tej ceni ne izplača.

Pri dobavi mladih goved ne bo v letu 1976 nič kaj rožnatega. Pričaku-



...člani naše delovne skupnosti

Inventurni popisi, zaloge, manjki, viški

Te pojme slišimo skoraj na vsaki seji samoupravnih organov in o njih razpravljamo ter odločamo, čeprav dostikrat ne vemo, kako važna postavka so za naše poslovanje. Da damo temu tako pomembnost je svojstvenost naše dejavnosti, kjer predstavljajo stroški surovine več kot 80 % vseh stroškov.

V naši TOZD imamo imenovano kot izvršilni organ DS posebno komisijo za popis zalog in razčiščevanje manjkov ali viškov. Popise zalog opravljajo mesečno posamezni skladiščniki, trimesečno, polletno in letno pa posebne komisije, ki so določene z odločbo direktorja.

Zaloge morajo biti popisane po končanem delu zadnji delovni dan v mesecu, tako so izključeni razni vmesni premiki. Vsako vrsto blaga je treba stehatati in vpisati količine na popisni list, pri blagu, kjer se vodi tudi kosovna evidenca, je treba ugotoviti tudi število kosov. Na inventurni list je treba vpisati točno šifro za določeno vrsto blaga. Natančno vpisovanje šifer je pomembno zaradi mehanografske obdelave materialne evidence. Vsak delavec, ki mu je zaupana ta dolžnost, mora opraviti popis zalog, ki mu je dolo-

jemo lahko, da bo realizirana z 80 odstotki. Ostalo pa bo potrebno nadomestiti z nabavo večje količine starejših govedi in to delno na sejnih izven našega območja.

Teletine bo primanjkovalo. Če hočemo imeti dovolj dobrih pitancev, je treba dobra teleta privezati, ne pa zaklati.

Smo v obratnem tržnem položaju kot v letu 1974, 1975, tedaj je bilo vsega preveč, sedaj pa zaradi večjih potreb vsega premalo. Ocenjujemo, da naše nabavno področje, predvsem govedi ni slabo, saj je 80 % dobava pri takšnih količinah tudi velik rejčev uspeh.

Pri nabavi prašičev in prašičjih polovic pa je problem, da so velikokrat premaščeni. Nabava je tako usmerjena, da se v bodoče pogodbeno veže le z dobavitelji, ki bodo imeli organizirano proizvodnjo odgovarjajočih kakovosti. Nadaljnja predvidevanja razširitve proizvodnje in prodaje Mesnin so velika. Nabavna služba bo morala odigrati resno in odgovorno nalogo. Nujna bo dolgoročna pogodbeni ali sporazumska vezanost z dobavitelji na dobrih poslovnih odnosih. Za osnovno proizvodnjo, to je kmetijstvo, bomo morali imeti vse več posluha, če bomo hoteli, da bomo zasigurani za potrebno osnovno surovino.

V ta namen je že z nekaterimi stalnimi dobavitelji na našem področju dogovorjen in podpisan samoupravni sporazum o poslovnih povezavi z dobavitelji. Namen tega je doseči večjo proizvodnjo, kontinuirano in kakovostno odgovarjajočo. Medsebojne odnose pa moramo z dobavitelji urediti v duhu samoupravnega sistema.

Grabnar Ludvik

čen z odločbo. Opustitev popisa je groba kršitev delovne dolžnosti. Vse količine po vrstah blaga, ki so ugotovljene pri inventurnem popisu, imenujemo zaloge.

Razliki med prodanimi količinami povečanimi za zaloge in proizvedenimi ali nabavljenimi količinami pravimo skladiščni — količinski kalo oziroma višek.

Ta količinski kalo oziroma višek se ovrednoti in ugotovi finančni kalo oziroma višek, ki je ena važnih postavk v naši bilanci. Poleg skladišnega kala ugotavljamo tudi proizvodni kalo, ki predstavlja razliko med nabavljeno surovino in proizvedeno oddanimi v skladišče. Količino pridobljenih proizvodov v odnosu na porabljeno surovino imenujemo izplen.

Zaradi utesnjenosti v naših hladilnicah je zelo težko razmejiti proizvodni in skladiščni kalo. To je tudi ovira za postavitev kakršnegakoli normativa za skladiščni kalo, ki bi bil zelo potreben za doslednejše poslovanje.

Na primer: nabavljene zmrznjene svinjske polovice prevzame skladišče. Tu se odtalijo in predajo v lu-

(Nadaljevanje na 4. strani)

Kratek pregled dela samoupravnih organov v TOZD

(Nadaljevanje z 2. strani)

Na teh sejah je v glavnem spremljal izvajanje sklepov samoupravnih organov, obravnaval in sklepal o pritožbi strojnikov zaradi prenizke ocenitve, razpravljal o rezultatih poslovanja in kritično ocenil nadurno delo.

*

Delo svetov delovnih enot ni bilo zadovoljivo, saj se oba organa nista v celoti zavedala samoupravnih pravic, ki so jim jih poverili delavci TOZD v statutu.

Svet delovne enote Proizvodnja je ostal le pri konstituiranju, dočim je svet delovne enote Prodaja imel dve seji. Razpravljal in sklepal je o viških in manjkih v trimesčju, sprejel predlog novega sistema nagrajevanja po učinku v maloprodaji, obravnaval polletno poslovanje maloprodaje ter razpravljal o predlogu komisije za dobro gospodarjenje v TOZD.

*

Komisija za zaščito delovnih dolžnosti je v letu 1975 obravnavala predloge za uvedbo disciplinskih postopkov zoper 60 delavcev. Disciplinski postopek je zaključila za 44 primerov, dočim 16 kršiteljem ukrepi še niso bili izrečeni.

Delovne kršitve so se v največji meri nanašale: na krajo premoženja (18), vinenost (10), malomarno opravljanje dela (8), prikrivanje kršitev delovnih dolžnosti (7), odklanjanje izvršitve dela (5), ponarejanje uradnih listin (3), samovoljna zapustitev dela (2), zloraba uradnega položaja (2), povzročitev materialne škode (2), neopravičeno izostajanje z dela (2), in nevljudno obnašanje do sodelavcev (1).

Za storjene kršitve so bili izrečeni naslednji ukrepi:

— izključitev iz delovne skupnosti 1 primer

— izključitev iz delovne skupnosti — pogojno 9 primerov

— začasna premestitev na drugo DM 1 primer

— javni opomin 11 primerov

— opomin 17 primerov.

Skupno izrečenih ukrepov 39.

V 5 primerih so bili kršitelji oproščeni zaradi manjših kršitev.

Zaradi tatvine močnih krmil v depolu je na zahtevo TOZD Postaja milice Celje vložila kazensko ovadbo zoper 2 delavca in postopek še traja.

Zupan Štefka

Očistimo našo okolico

V živilski industriji je pogoj, da je čistoča in higiena na najvišjem nivoju. Ni dovolj, da imamo nove delovne prostore, delovne stroje, orodje in drugo, vse te stvari je treba dnevno čistiti in vzdrževati v čistem in higienskem stanju. Delovni prostori, klavna hala, črvarna, skladišče odpadkov (tudi imenovani nečisti del) morajo biti pod posebnim nadzorstvom v pogledu čistoče do morebitnih okužb. Klavna hala mora biti dnevno temeljito očiščena, razkužena, kakor tudi vsi stroji, orodje in naprave. Zelo važen faktor je hlajenje in skladiščenje mesa, hladilnice morajo biti dnevno očiščene ter blago sortirano po vrstah. Priprava mesa za široko potrošnjo, priprava mesa za vse vrste mesnih izdelkov, solilnica, oddelek za trajne klobase in predelava zahtevajo največjo čistočo in higieno. Vsi ti oddelki morajo med obratovalnim časom, posebno pa po končanem delu, biti temeljito očiščeni in to vse kar spada v delokrog proizvodnje.

Delovne obleke se dnevno zamenjujejo, za to skrbi naša pralnica in likalnica. Določeni so posebni delavci za čiščenje hodnikov, kletnih prostorov, garderob, sanitarij, oken, vrat in tako dalje.

Vse to imamo in tudi delamo, mogoče včasih manj dosledno, vendar moramo skrbeti in stremeti za tem, da do okužb ne pride, ker kot smo že navedli, da v takšnem obratu, kot je naš, mora čistoča in higiena biti na prvem mestu.

Istočasno ugotavljam, da tudi v naši tovarni obstajajo skriti koti, kjer metla ni doma. Če pogledamo neurejeni prostor lesene embalaže za mast, razmetane pločevinaste sode, ki nimajo svojega določenega prostora, dalje imamo veliko uporabnega in neuporabnega železa, cevi in drugo. Tudi okolica avtoparka je neke vrste skladišče odpadnega materiala. Ravno tako prostor okoli hleva kliče po večji urejenosti.

Vse to in še marsikaj bi morali urediti za večjo čistočo in boljše počutje v zadovoljstvo nas vseh.

Pomanjkljivosti niso takšnega značaja, da jih s skupnimi močmi ne bi odpravili. Morda s kolektivno akcijo, da nam v bodoče ne bi bilo nerodno pokazati našo tovarno tudi odzunaj.

Vinko Jagodič

(Nadaljevanje s 3. strani)

ščenje v razsekovalnico II. Pri odtaljevanju so iste svinjske polovice izgubile na teži do 10 %, kar se manifestira kot skladiščni kalo, v resnici pa je proizvodni kalo. Čisti skladiščni kalo pa je na primer, kadar nastane razlika med proizvedeno in prodano količino pri svinjskih polovicah obdelanih za tržišče (francoski ali milanski rez), pakiranjem mesu in klobasnih izdelkih.

Meso, drobovina in mesni izdelki vsebujejo znatne količine vode. Med hlajenjem pod vplivom ventilacije ta voda stalno izpareva in meso zaradi tega izgublja na teži.

Izvednoten skladiščni kalo znaša za leto 1975 5.004.676,85 din. Te izgube pa lahko zmanjšamo, če skrajšamo čas skladiščenja blaga. Naš tehnološki postopek je tak, da prvih 24 ur po zakolu meso ohlajamo, naslednji dan ga krojimo in tretji dan gre v prodajo. V tem primeru je meso prekomerno izpostavljeno izpare-

vanju 24 ur in bi znašal skladiščni kalo ca. 0,2 do 0,4 odstotka. Za vsakih naslednjih 24 ur skladiščenja se bo ta kalo večal v enakem odnosu.

Z dobrim lansiranjem nabavne, proizvodne in prodajne službe je možno znatno vplivati na hitrejše obračanje blaga v hladilnicah in s tem na znižanje kala.

Vsak član kolektiva lahko prispeva znaten delež k temu stabilizacijskemu ukrepu, z vestnim delom na svojem delovnem mestu. F. LEMUT

ZAHVALA PREDELAVI!

Ob našem prazniku 8. marca, dnevu žena se iskreno zahvaljujem vsem fantom v predelavi za izkazano pozornost. Zelo sem bila presenečena, obenem pa srečna skromnega in od srca danega darila.

Še enkrat hvala!

NOVI DELEGATI V NAŠI TOZD

Prvega marca 1976 so bile izvedene volitve v samoupravne organe delovne organizacije in TOZD.

V posamezne organe upravljanja smo izvolili naslednje delegate:

A) DELAVSKI SVET DELOVNE ORGANIZACIJE

1. Lemut Franc
2. Goršek Andrej
3. Pekošak Viktor
4. Požun Jožica
5. Bojović Ljiljana

B) SKUPNI ODBOR ZA MEDSEBOJNA RAZMERJA DELOVNE ORGANIZACIJE

1. Golčnik Ivan

C) ODBOR SAMOUPRAVNE DELAJSKE KONTROLE DELOVNE ORGANIZACIJE

1. Pušnik Mirko

I. DELAVSKI SVET TOZD

1. Delakorda Edi
2. Stolec Janko
3. Cviki Marija
4. Senica Ludvik
5. Jurak Ivan
6. Doberšek Ivan
7. Jecl Ivan
8. Jagodič Vinko
9. Juteršek Ciril
10. Kučan Sonja
11. Koželj Barica
12. Čadej Vlado
13. Maroh Jože
14. Cerovšek Janko
15. Turnšek Martin

II. ODBOR ZA MEDSEBOJNA RAZMERJA TOZD

1. Fluks Jože
2. Golčnik Ivan
3. Soderžnik Marjan
4. Dronjak Nenad
5. Komerički Jože
6. Lukanc Marija
7. Rojnik Ivanka

III. SVET DELOVNE ENOTE PROIZVODNJA

1. Kroflič Karl
2. Gorečan Marija
3. Pišek Terezija
4. Reberšak Anton

5. Savski Ferdo
6. Sveteljšek Konrad
7. Dimnik Majda
8. Furman Anton
9. Svečak Stjepan

IV. SVET DELOVNE ENOTE PRODAJA NA VELIKO IN IZVOZ

1. Benedežič Andrej
2. Planko Marjan
3. Jagodič Vinko
4. Nikolič Brigita
5. Pečnak Franc
6. Potočnik Stanko
7. Travner Ivo
8. Sitar Vinko
9. Lilek Trauta

V. SVET DELOVNE ENOTE MALOPRODAJA

1. Hren Alojz
2. Tomažič Ivan
3. Svečak Ivan
4. Gorenšek Silva
5. Lipnik Jože
6. Podvršnik Jožica
7. Štraus Jože
8. Trobiš Milica
9. Vrhek Ivan

VI. ODBOR SAMOUPRAVNE DELAJSKE KONTROLE TOZD

1. Pušnik Mirko
2. Begovič Mile
3. Hren Alojz
4. Kotnik Maja
5. Oblak Pavla

VII. KOMISIJA ZA ZAŠČITO DELOVNIH DOLŽNOSTI TOZD

1. Grabnar Ludvik
2. Turnšek Franc
3. Krajnc Pavla
4. Širca Sonja
5. Podvornik Marija

STROKOVNA SLUŽBA

V skladu s 46. členom Zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register (Ur. list SFRJ, št. 22/73) in 39. členom Samoupravnega sporazuma o združitvi v DO Hmezad ter na podlagi javnih razprav, ki so bile v času od 23. 2. do 9. 3. 1976 sprejmejo delavci TOZD Mesnine na zboru delovne skupnosti dne 10. 3. 1976

STATUT

temeljne organizacije združenega dela MESNINE

I. TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

Temeljna organizacija združenega dela Mesnine (v nadaljnjem besedilu TOZD) je temeljna samoupravna organizacija združenega dela v sestavi DO HMEZAD. V TOZD delovni ljudje svobodno združujejo svoje delo z družbenimi sredstvi za zadovoljevanje lastnih in družbenih potreb, za stalno večanje materialne podlage TOZD z uresničevanjem skupnih ciljev, ki so določeni v samoupravnem sporazumu o združitvi v DO in SOZD DOBRINA.

2. člen

S tem statutom določajo delavci organizacijo poslovanja, organizacijo samoupravljanja in organe upravljanja v TOZD kot tudi način njihovega oblikovanja, področja dela in odločanja.

— Določajo poslovodne organe in vodilne delavce TOZD.

— Način in sistem obveščanja delavcev v TOZD.

— Načela planiranja kot tudi delitev dohodka in osebnih dohodkov.

— Nekatera bistvena načelna vprašanja iz medsebojnih razmerij v združenem delu in varstva pri delu.

— Odločajo o organizaciji družbene samozaščite in o statusu družbenopolitičnih organizacij v TOZD.

— Urejajo delegatska razmerja in druga vprašanja v skladu z zakonskimi predpisi.

3. člen

Ime: TOZD MESNINE

Sedež: Celje, Cesta v Trnovlje 17.

V poslovanju v okviru DO nastopa TOZD z lastnim imenom.

V poslovanju z drugimi TOZD izven DO nastopa TOZD pod imenom HMEZAD — TOZD MESNINE z označbo: brez odgovornosti.

4. člen

TOZD je bila ustanovljena s sklepom delovne skupnosti na zborih po ožjih organizacijskih enotah in sklepom delavskega sveta, ki je verificiral согласно voljo delavcev TOZD dne 22. 1. 1973 in je vpisana v sodni register organizacij združenega dela pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Celju pod vložno št. 42107.

5. člen

TOZD ima svojo štampljko, ki je pravokotne oblike in vsebuje: na levi strani znak DO, desno pa naziv DO in polno ime TOZD.

Ožje organizacijske enote TOZD imajo lahko svojo štampljko, s tem da je pod imenom TOZD dodano še ime organizacijske enote in njen sedež.

6. člen

Oblikovanje zaščitnega znaka DO in njegova poraba za TOZD je urejena v statutu DO.

Delavski svet DO s svojimi sklepi določa uporabo zaščitnega znaka kot blagovne znamke za posamezne proizvode TOZD.

7. člen

Predmet poslovanja TOZD je:

— Nakup in prodaja vseh vrst velike živine, prašičev, drobnice, perutnine in divjačine kot surovine za lastno proizvodnjo in za druge naročnike;

— vzreja velike živine, prašičev, drobnice in perutnine ter predelava mesa in mesnih izdelkov in opravljanje klavniških uslug;

— nakup in prodaja vseh vrst mesa in mesnih izdelkov ter stranskih proizvodov na drobno in debelo;

— opravljanje storitev s tovornimi vozili in hladilniki za lastne potrebe in druge naročnike;

— trgovanje z blagom naslednjih trgovskih strok:

a) mleko, mlečni izdelki, kruh in pecivo,

b) vse vrste delikatesnih proizvodov,

c) ribe, sladkovodne in morske ter njihovi izdelki,

č) vse vrste konzerv (mesne, zelenjavne, ribje),

d) alkoholne in brezalkoholne pijače v originalnem pakiranju,

e) konzervirana povrtnina, sadje in njihovi izdelki,

f) proizvodi sladkorja in kakaa,

g) in z blagom, kot je vpisano v predmetu poslovanja mesnic, ki poslujejo v okviru TOZD.

8. člen

TOZD je pravna oseba v okviru pravic in dolžnosti določenih z Ustavo, zakoni in samoupravnim sporazumom o združevanju.

Pravico nastopati v pravnem prometu s tretjimi osebami izven DO v imenu in za račun TOZD ima tudi DO kot celota in druge TOZD v skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi.

9. člen

Za svoje obveznosti in za obveznosti DO orgovarja TOZD z vsemi svojimi sredstvi.

Za obveznost drugih TOZD v sestavu DO pa je odgovorna skladno s sklenjenim samoupravnim sporazumom o združitvi.

10. člen

TOZD zastopa in zanjo podpisuje direktor, v njegovi odsotnosti pa njegov pomočnik.

Vse listine finančnega značaja sopodpisuje računovodja.

Direktor lahko s posebnim pismenim pooblastilom prenese svoja pooblastila na druge osebe, v katerem določi obseg in vsebino pooblastila.

Kadar je z zakonom določeno, da posamezne listine podpisujeta po dva predstavnika TOZD, jih na predlog direktorja določi DS TOZD.

11. člen

Pogodbe, ki TOZD dolgoročno obvezujejo, pogodbe o poslovno tehničnem sodelovanju in skupnih vlaganjih ter pogodbi z zavarovalnicami sklene TOZD, ko h takšni pogodbi da soglasje organ DO, ki je določen v statutu DO.

12. člen

Samoupravne sporazume in družbene dogovore, ki jih sprejme zbor delovne skupnosti, za TOZD podpisujeta predsednik delavskega sveta in direktor, če zbor delavcev ni določil kakšnega drugega podpisnika.

!

13. člen

Statusne spremembe TOZD, kot so: ustanovitev nove TOZD, izločitev, spojitve, pripojitve in druge, se opravijo v skladu z zakonom, samoupravnim sporazumom o združitvi in neposrednim odločanjem delavcev.

II. NOTRANJA ORGANIZACIJA TOZD

14. člen

Organizacija TOZD je pogojena z organizacijo proizvodno-tehnološkega procesa, blagovnega prometa in nalog, ki izhajajo iz sprejetih gospodarskih in socialnih ciljev, katerim so prilagojene tudi evidenčne in druge službe.

Ožja organizacijska enota se oblikuje za tak del TOZD, ki opravlja zaključen zaokrožen del delovnega ali poslovnega procesa, ki je enotno organiziran, ima svoje lastno strokovno vodstvo, katerega naloge se dajo programirati in obračunavati, ki omogoča samoupravljanje delavcev in uresničitev delitve dohodka po delu.

15. člen

V TOZD so naslednje organizacijske enote:

1. delovna enota Proizvodnja
2. delovna enota Prodaja na veliko in izvoz
3. delovna enota Maloprodaja
4. samostojna poslovna enota Nabava
5. samostojna poslovna enota Avtopark
6. delovna skupnost Skupne službe

16. člen

Delovna enota ima naslednje samoupravne pravice:

1. Sprejema predlog svojega letnega gospodarskega načrta in sprejema ukrepe za njegovo izpolnitev.
2. Ugotavlja svoj poslovni uspeh in skladno s samoupravnim sporazumom o delitvi dohodka in osebnih dohodkov deli del dohodka, ki ji pripada.
3. Voli člane sveta delovne enote, delegate delavskega sveta TOZD in delegate v druge samoupravne organe TOZD in DO.
4. Odloča o zadevah, ki jo zanje pooblasti delavski svet TOZD iz svoje pristojnosti.

Delovna enota stopa neposredno v poslovna razmerja na trgu v imenu in za račun TOZD.

17. člen

Samostojna poslovna enota ima naslednje samoupravne pravice:

1. Ugotavlja svoj poslovni uspeh in skladno z obsegom stroškov poslovanja in določili samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov deli del dohodka, ki ji pripada.

2. Sprejema predlog svojega letnega gospodarskega načrta in ukrepe za njegovo izpolnitev.

3. Voli delegate v DS TOZD in delegate v druge samoupravne organe TOZD in DO.

4. Svoje samoupravljalске pravice zadovoljuje neposredno na delovnem zboru kolektiva, SPE torej nima svojega samoupravnega organa. Zbor delavcev SPE vodi javno izvoljeni predsednik, ki ima smiselno enake pravice in dolžnosti kot v DE predsednik sveta DE, njegov mandat traja dve leti.

18. člen

Delovna skupnost Skupne službe TOZD je organizacijska enota, ki tudi voli delegate v organe TOZD in DO. Sprejema predlog predračuna stroškov, potrebnih za delo skupnih služb. Na zboru delovne skupnosti delavci izvršujejo svoje neodtujljive pravice in odločajo o zadevah, ki so po tem statutu določene, da o njih razpravljajo in odločajo delavci na zboru.

19. člen

Delovne enote imajo v svojem sestavu poslovne in proizvodne enote (v nadaljnjem besedilu PE).

Za PE se načrtuje proizvodnja ali poslovanje in ugotavlja njena uspešnost.

20. člen

PE se glede na značaj proizvodnje in poslovanja delijo na obračunske enote, tj. delovne skupine, oddelke, delovišča, prodajalne oziroma mesnice.

Obračunska enota obsega delovna mesta, ki predstavljajo del delovnega procesa, za katerega je smotrno ugotovljati obseg in stroške poslovanja ter na te osnove vezati delitev osebnega dohodka.

Obračunske enote določa DS TOZD z letnim gospodarskim načrtom.

21. člen

Za vodenje predpisanih evidenc TOZD, kadrovske postopkov, koordinacije dela in poslovanja med funkcijami ter za zadovoljevanje nekaterih skupnih potreb kot celote so v delovni skupnosti skupne službe organizirani naslednji oddelki:

1. splošno-kadrovski,
2. računovodstvo,
3. družbena prehrana in
4. pralnica perila.

Naloge in smotri posameznih oddelkov se podrobneje določajo s pravilnikom o notranji organizaciji TOZD, naloge posameznih DM pa s sporazumom o sistemizaciji.

22. člen

Delovno enoto vodi upravnik, ki je njen organizator in koordinator. Proizvodno in poslovno enoto oziroma obračunske enote vodijo vodje PE enote oziroma vodja OE. Delo delovne skupnosti skupne službe koordinira in usmerja direktor TOZD.

23. člen

Naloge upravnikov DE in vodij PE so:

- vodijo proces dela in poslovanja skladno z gospodarskim načrtom, sklepi sveta DE oziroma zbora delavcev PE ter navodilih direktorja TOZD;

- izdajajo operativne naloge za izvrševanje gospodarskega načrta;

- izvršujejo sklepe svetov DE in sklepe zborov delovne skupnosti;

- izdajajo odločbe in druge posamične akte na podlagi sklepov organov upravljanja;

- predlagajo svetu DE, zborom SPE in direktorju TOZD ukrepe za izvajanje poslovne politike, razvojnega programa in letnega gospodarskega načrta;

- redno obveščajo svet delovne enote, zborni SPE in direktorja TOZD o poslovanju;

- skrbijo in odgovarjajo, da so vsi člani delovne skupnosti TOZD obveščeni o sklepih samoupravnih organov TOZD in DO, o materialnem in finančnem stanju in izpolnjevanju delovnih načrtov;

- imajo pravico predlagati odboru za medsebojna razmerja delavcev TOZD določenega kandidata za pridobitev lastnosti delavca in njegovo napredovanje za vsako delovno mesto v njihovi organizacijski enoti;

- imajo pravico in dolžnost sprožiti postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti in postopek za ugotovitev škode zoper vsakega delavca v organizacijski enoti, kakor tudi podati mnenje o kvaliteti dela;

- odločajo o uporabi sredstev in so odredbodajalci za stroške poslovanja organizacijskih enot v okviru gospodarskega načrta in v skladu s splošnimi akti in navodili ter pooblastili direktorja TOZD;

- odredajo naloge in pristojnosti vodjem ožjih organizacijskih enot;

- so odgovorni v organizacijskih enotah za organizacijo dela in uresničevanje določil splošnih aktov ter določil s področja varstva pri delu in čuvanje družbene imovine;

- pooblaščajo lahko sodelavce za posle in naloge iz svojega delovnega področja;

- sporazumno z direktorjem TOZD določajo delavce delovnih enot, ki jih nadomeščajo v času njihove odsotnosti;

- opravljajo druge posle, ki so zanje pooblaščeni in zadolženi po splošnih aktih, sklepih samoupravnih organov ter nalogih direktorja TOZD.

III. ORGANIZACIJA SAMOUPRAVLJANJA

24. člen

Obveznosti in pravice upravljanja izvršujejo delavci TOZD neposredno:

1. na zborih delavcev,
2. po samoupravnih delovnih skupinah,
3. z referendumom,
4. na volitvah,
5. po voljenih delegatih v organih upravljanja.

25. člen

Delavec pridobi pravico in dolžnost upravljati TOZD z dnem, ko pridobi lastnost delavca v delovni skupnosti in nastopi delo.

Za člane delovne skupnosti se štejejo delavci, ki so s polnim ali s skrajšanim delovnim časom v delovnem razmerju za nedoločen in za določen čas.

26. člen

Delavec ima pravico, da sodeluje v postopku oblikovanja in sprejemanja samoupravnih odločitev s tem, da:

- daje pobude za obravnavanje in odločanje o vseh vprašanih, ki zadevajo njegov družbeno-ekonomski in samoupravni položaj;
- sodeluje pri organiziranju delovnega procesa, vrednotenju njegovega dela in urejanju družbeno-ekonomskih in drugih pogojev dela;
- lahko prisostvuje sejam organov upravljanja, če tudi ni njihov član in v razpravi sodeluje s svojimi predlogi in mnenji;
- zahteva pojasnila, daje opozorila in postavlja vprašanja v zvezi z ravnanjem in poslovanjem organov upravljanja, izvršilnega organa, vodilnih in drugih delavcev;
- je obveščen o rezultatih poslovanja svoje organizacijske enote TOZD in DO kot celote ter o stanju in gibanju materialnih sredstev;
- dobi pravočasen in utemeljen odgovor na postavljena vprašanja v zvezi s poslovanjem in svojim ekonomskim položajem.

Delavcu ne sme nihče omejiti pravic v uresničevanju samoupravljanja niti mu jih vzeti. Omejevanje pravic ali postavljanje delavca v neugoden položaj zato, ker je izražal lastna mnenja in predloge, se šteje za hujšo kršitev delovne dolžnosti.

27. člen

Član delovne skupnosti je pri uresničevanju samoupravljanja dolžan:

- vestno in varno opravljati delo, izvrševati tehnološke in organizacijske predpise ter se ravnati po predpisih delovnega reda;
- seznanjati se s posredovanimi informacijami in se po njih ravnati;
- upoštevati in izvrševati samoupravne in strokovne predpise in druge samoupravne odločitve;
- po svojih sposobnostih sodelovati v samoupravljanju v delovnem procesu;
- izražati predloge in mnenja, dajati ocene ter konstruktivno in javno opozarjati na napake.

28. člen

Posamezni delavec uresničuje svoje samoupravne pravice in dolžnosti praviloma v samoupravni delovni skupini, kjer je njegovo delovno mesto. Informacijo, pojasnila in odgovore mu je dolžan dajati vodja organizacijske enote najmanj enkrat na mesec na sestanku delovne skupnosti, s čimer se delavcu omogoča:

- spoznavati in sprejemati informacije v zvezi s planskimi nalogami in obračuni poslovanja;
- dajati predloge in mnenja v zvezi z organizacijo in izboljšavami pri delu, varstvu pri delu, delitvijo osebnih dohodkov;
- postavljati zahteve in vprašanja o delu organov upravljanja, o delu vodilnih, vodstvenih delavcev in odnosih v enoti.

Način sklicevanja in vodenja sestankov samoupravne delovne skupine ter način postavljanja in postopek za reše-

vanje predlogov, mnenj, zahtev ali vprašanj se uredi s posebnim poslovnikom.

29. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na seji organa upravljanja, na kateri se odloča o njegovih pravicah in dolžnostih, organ upravljanja pa ga je dolžan pravočasno na sejo povabiti.

30. člen

Predloge, mnenja, zahteve ali vprašanja posameznega delavca je dolžan obravnavati pristojni delavec ali organ upravljanja in nanje pisмено odgovoriti, delavcu v roku 14 dni, pristojni organ upravljanja pa na prvi prihodnji seji.

31. člen

Če delavec ali skupina delavcev ne dobi odgovora v roku iz prejšnjega člena, ali če z odgovorom ni zadovoljen, ima pravico do pritožbe na delavski svet oziroma do zahteve, da o zadevi odloči zbor delavcev.

NEPOSREDNO UPRAVLJANJE

1. Zbor delavcev

32. člen

Zbor delavcev sestavljajo vsi člani delovne skupnosti TOZD.

Pristojnosti zbora:

- sklepa samoupravni sporazum o združevanju TOZD v DO,

- sklepa o statusnih spremembah TOZD in DO,

- odloča o poslovnih politikah TOZD,

- sprejema statut TOZD in obravnava pred sprejetjem druge splošne akte TOZD,

- sprejema program razvoja TOZD,
- sprejema letni gospodarski načrt CE, sPE in predračun delovne skupnosti skupnih služb in s tem načrt TOZD,

- sprejema samoupravni sporazum o MR v združenem delu,

- sprejema samoupravni sporazum o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v TOZD,

- sprejema statut DO,
- obravnava zaključni račun TOZD,
- določa kandidata za volitve delegatov v organe upravljanja TOZD in DO,
- odloča o ustanovitvi in prenehanju TOZD,

- sklepa o odpoklicu organov upravljanja in njihovih delegatov,

- odloča o razpisu referenduma,

- odloča o uporabi sredstev za razširjeno reprodukcijo v TOZD ali o združevanju sredstev za naložbe izven nje,

- sklepa o spremembi gospodarske dejavnosti TOZD,

- obravnava splošne akte, ki jih v skladu s SS o združevanju TOZD v DO in statutom DO sprejemajo skupni organi upravljanja,

- odloča o združevanju TOZD v SOZD in o drugih oblikah poslovnega združevanja izven podjetja,

- odloča o vseh drugih zadevah, o katerih po tem statutu in SS o združevanju TOZD v DO ne odloča delavski svet TOZD ali drugi skupni organ upravljanja v DO.

33. člen

Sklep zbora delavcev je sprejet, če je zanj glasovala večina članov delovne skupnosti TOZD.

Kadar je zbor sklican po samoupravnih delovnih skupinah, ugotovi izid glasovanja delavski svet TOZD na podlagi zapisnikov opravljenih zborov.

34. člen

Zbor delavcev skliče predsednik delavskega sveta TOZD oziroma predsednik sveta DE in sPE ali predsedniki samoupravnih delovnih skupin na zahtevo:

- delavskega sveta TOZD,

- direktorja TOZD,

- ene desetine delavcev TOZD,

- direktorja DO ali

- na zahtevo sindikalne organizacije oziroma OOKK.

Če predsednik delavskega sveta ne skliče zbora na zahtevo predlagatelja, ga skliče predlagatelj.

35. člen

Zbor delavcev vodi predsednik zbora, ki ga zbor izvoli z javnim glasovanjem.

36. člen

Na zboru delavcev morajo biti navzoči delavci, ki lahko dajo pojasnila na obravnavana vprašanja.

37. člen

O delu zbora delavcev se vodi zapisnik.

S poslovnikom se podrobneje uredi način sklicevanja, postopek vodenja zbora in sestava zapisnika zbora delavcev.

2. Samoupravne delovne skupine

38.a člen

O posameznih vprašanjih razpravljajo in odločajo člani delovne skupnosti po samoupravnih delovnih skupinah.

38.b člen

Samoupravna delovna skupina se organizira v vseh tistih zaokroženih delih delovnega procesa, kjer je zaposlenih najmanj 10 delavcev, praviloma po ožjih organizacijskih enotah.

Ce je v zaokroženem delu delovnega procesa manj kot 10 delavcev, (razen, če niso teritorialno ločeni) se delavci takega delovnega procesa združujejo z delovno skupino, ki se samoupravno organizira po določbah tega člena.

38.c člen

Samoupravne delovne skupine so:

- I. — PE klavnica s skupnimi službami DE,
- II. — obe razsekovalnici,
- III. — vse ostale CE predelave,
- IV. — PE vzdrževanje,
- V. — sPE avtopark,
- VI. — sPE nabava,
- VII. — splošno-kadrovske službe,
- VIII. — računovodstvo,
- IX. — mesnice v mestu Celje,
- X. — mesnice severno od mesta Celja,
- XI. — mesnici Ljubljana-Kobarid,

- XII. — mesnice Savinjske doline,
XIII. — mesnice šmarskega območja,
XIV. — mesnice Zasavja,
XV. — DE prodaja na veliko in izvoz.

39. člen

Samoupravne skupine delegirajo v organe upravljanja TOZD takole:

Samoupravna skupina	Delegati v DS	Delegati v svetu DE	Odbor MR	Komisija ZDD	Odbor SDK
I.	2	3			
II.	1	2	4		
III.	2	2			
IV.	1	2			
V.	1				
VI.	1		1		
VII.	1				
VIII.	1				
IX.	1	3			
X.	1	1			
XI.	1	1			
XII.	1	2	2		
XIII.	1	1			
XIV.	1	1			
XV.	1	9			
	15		7	5	5

40. člen

Pristojnosti:

V samoupravni delovni skupini delavci:

- določajo kandidate za delegate v organe upravljanja,
- volijo in odpokličejo delegate za organe upravljanja,
- sprejemajo stališča o zadevah, o katerih bo odločal delavski svet,
- dajejo navodila delegatom za seje organov upravljanja,
- vodijo razpravo o predlogih samoupravnih splošnih aktov in dajejo svoje pripombe,
- obravnavajo in skrbijo za izvedbo samoupravnih odločitev zbora delavcev, delavskega sveta, drugih organov delov-

ne skupnosti, družbenopolitičnih skupnosti in SIS,

- obravnavajo poročila o delu organov upravljanja in sprejemajo pobude,

- obravnavajo stroške poslovanja in sprejemajo ukrepe za izvajanje sprejetih planskih zadolžitvev in drugih delovnih nalog,

- skrbijo, da se delavci samoupravnih skupin seznanjajo z družbeno-ekonomskim položajem delovne organizacije in samoupravnimi odločitvami organov upravljanja,

- razpravljajo in odločajo o drugih zadevah iz pristojnosti zbora delovne skupnosti, če se odloči, da se sprejemajo odločitve na sestankih samoupravnih delovnih skupin,

- odločajo o delitvi sredstev za osebne dohodke na podlagi osnov in meril iz Samoupravnega sporazuma o delitvi OD,

- sodelujejo pri razporeditvi letnih dopustov,

- predlagajo uvedbo postopka zaradi ugotavljanja kršitve obveznosti v združenem delu.

41. člen

Samoupravna delovna skupina se konstituira s tem, da izmed sebe izvoli predsednika, v kolikor se delavci samoupravnih delovnih skupin ne dogovorijo, da bo funkcijo vršil neposredno delegat, ki je izvoljen v delavski svet TOZD. Mandatna doba predsednika traja dva leti.

Predsednik samoupravnih delovnih skupin ima predvsem naslednje naloge:

- sklicuje in vodi sestanke članov samoupravnih delovnih skupin na lastno pobudo ali na zahtevo sindikalne organizacije, delavskega sveta, odgovornega vodilnega oziroma vodstvenega delavca in na zahtevo delavcev skupine;

- obvešča člane samoupravnih delovnih skupin o zadevah, v katerih morajo delavci razpravljati, dati mnenja ali odločati;

- posreduje sprejeta stališča delavcev samoupravnih delovnih skupin organom upravljanja, zboru delavcev ali drugim organom;

- opravlja druge zadeve po sklepu delavcev samoupravnih delovnih skupin.

42. člen

Na sestanku samoupravnih delovnih skupin se vodi zapisnik, v katerega se zapiše: 1. datum sestanka, 2. število prisotnih od skupnega števila delavcev samoupravnih delovnih skupin, 3. zadeve, v katerih se je razpravljalo in sklepalo, 4. zapisnik podpišeta predsednik in zapisnikar. Pristojni vodilni oziroma vodstveni delavec je dolžan, da zagotovi prostor za sestanke samoupravnih delovnih skupin in zapisnikarja in da se sestankov udeležuje.

3. Referendum

43. člen

Zbor delavcev TOZD lahko določi, da o posameznih vprašanjih iz njegove pristojnosti odloča delovna skupnost z referendumom.

44. člen

Referendum razpiše delavski svet TOZD, izvede pa ga komisija, ki jo imenuje delavski svet.

Referendum se mora razpisati najmanj 15 dni pred njegovo izvedbo.

45. člen

Vprašanje, o katerem se odloča na referendumu, mora biti jasno postavljeno. Na referendumu se odloča samo z »da« ali »ne«.

Glasovanje na referendumu je tajno.

Predlog sklepa, o katerem se je glasovalo z referendumom, je sprejet, če je zanj glasovala večina članov delovne skupnosti.

46. člen

Če se je delovna skupnost izrekla o predlogu sklepa na referendumu negativno, se o istem vprašanju ne more ponovno odločati pred iztekom šestih mesecev.

47. člen

Postopek za izvedbo referenduma je smiselno enak postopku volitev.

4. Volitive

48. člen

Z neposrednimi volitvami delovna skupnost TOZD voli svoje delegate v organe upravljanja TOZD in delegate v skupne organe DO, delegate v krajevne in interesne skupnosti, skupščine družbenopolitične skupnosti in druge organe po zakonu.

ORGANI UPRAVLJANJA

49. člen

Organi upravljanja so:

1. delavski svet TOZD,
2. odbor za MR delavcev v združenem delu,
3. odbor samoupravne delavske kontrole,
4. komisija za zaščito delovne dolžnosti,
5. sveti delovnih enot.

Volitve v vse organe upravljanja TOZD s svojim sklepom razpiše DS TOZD na dan, ki ga določi DS DO.

Kandidate za vse organe predlagajo družbenopolitične organizacije TOZD.

Kandidatne liste ali posamezne kandidate določajo zbori delavcev.

Mandatna doba vseh samoupravnih organov je 2 leti.

1. Delavski svet TOZD

50. člen

DS TOZD izvolijo člani delovne skupnosti z neposrednim, tajnim glasovanjem.

Delegati za delavski svet morajo biti izvoljeni tako, da so v delavskem svetu zastopane vse strukture delavcev TOZD, po spolu, poklicu in starosti ter vseh organizacijskih enot TOZD sorazmerno številu delavcev ožjih organizacijskih enot.

Volilne enote za volitve delegatov v delavski svet TOZD so ožje organizacijske enote, organizirane v samoupravne delovne skupine.

51. člen

DS TOZD šteje 15 članov. Vsaka delovna enota oziroma volilna enota izvoli na vsakih 30 delavcev 1 delegata.

Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen v delavski svet.

Direktor TOZD in vodilni delavci ne morejo biti člani delavskega sveta, ker so njemu odgovorni za svoje delo.

52. člen

Delavskemu svetu TOZD poverjajo delavci naslednje pristojnosti:

- določanje poslovne politike TOZD,
- določa predlog statuta, predlog samoupravnega sporazuma o MR v združenem delu in drugih splošnih aktov TOZD,
- razglaša sprejem in spremembo statuta, samoupravnega sporazuma o MR v združenem delu, pravilnika o varstvu pri delu in drugih splošnih aktov TOZD, ko ugotovi, da so bili sprejeti na zboru delavcev,
- razpisuje referendum,
- imenuje in razrešuje direktorja in vodilne delavce TOZD,
- določa predlog letnega gospodarkega načrta TOZD,
- predlaga razporeditev dohodka v sklade TOZD v skladu s SS o delitvi dohodka in OD ter združevanju sredstev skladov v skladu s SS o združitvi v podjetje,
- sprejema zaključni račun TOZD in obravnava periodične obračune,
- sprejema sklep o združenih sredstvih za vlaganje izven DO,
- imenuje stalne in občasne komisije,
- sklepa o najetju kreditov v skladu s SS o združevanju v DO,
- odloča o nabavi osnovnih sredstev,
- odloča o odpisu in odtujevanju osnovnih sredstev,
- določa cene proizvodom in uslugam,
- imenuje predstavnike TOZD v razna združenja, samoupravne interesne skupnosti in druge asociacije, v katere je vključena TOZD,
- določa mikroorganizacijo TOZD,

- imenuje člane notranje arbitraže,
- sprejema stališča in ukrepe na poročila odbora samoupravnih delavske kontrole,

- odloča o pridobitvi in prenehanju lastnosti delavca v združenem delu, razporeditvi na delovno mesto, obračunski postavki in odgovornosti direktorja in vodilnih delavcev TOZD,

- sprejme program ukrepov za varstvo pri delu in kontrolira izvajanje programa,

- odloča o zadevah narodne obrambe in civilne zaštite,

- odloča o pritožbah delavcev zoper odločbe komisije za zaščito delovnih dolžnosti,

- uvaja postopek za ukrepanje zoper direktorja in vodilne delavce TOZD,

- odloča o drugih zadevah, za katere je pristojen po samoupravnem sporazumu o združevanju v podjetje, statutu in drugih splošnih aktih TOZD.

53. člen

Svoje pravice in dolžnosti opravlja delavski svet TOZD na sejah.

Seje delavskega sveta sklicuje in vodi predsednik ali v odsotnosti njegov namestnik.

54. člen

Predsednik delavskega sveta skliče sejo na zahtevo:

- ene tretjine članov delavskega sveta,

- sindikalne organizacije, OOKZ,

- direktorja TOZD,

- ene desetine delavcev TOZD,

- sveta ožje organizacijske enote,

Če predsednik delavskega sveta ne skliče seje v roku 8 dni, jo lahko skliče predlagatelj.

55. člen

Sklepe sprejema delavski svet z javnim glasovanjem.

Delavski svet lahko sklene, da bo o določenih vprašanih sklepal s tajnim glasovanjem.

2. Odbor za medsebojna razmerja delavcev v združenem delu

56. člen

V TOZD se izvoli 7-članski odbor za medsebojna razmerja delavcev v združenem delu z neposrednimi volitvami, za dobo dveh let.

Odbor opravlja delo v skladu z določili SS o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in:

- odloča o pridobitvi in prenehanju lastnosti delavca v združenem delu za delavce TOZD,

- odloča o razporeditvi delavcev na DM,

- odloča o višini obračunske osnove, razen za direktorja in vodilne delavce,

- odloča o izpolnjevanju zahtev delavcev na DM v poskusni dobi,

- predlaga vrstni red prosilcev za dodelitev stanovanj, kreditov za nakup in gradnjo stanovanj.

- predlaga kandidate za pridobitev statusa izrednega študenta, oz. dijaka v skladu z internimi samoupravnimi akti.

3. Odbor samoupravnih delavske kontrole

57. člen

V skladu s SS o združevanju se v TOZD formira odbor samoupravnih delavske kontrole kot samoupravni organ delavske kontrole (skrajšano: SDK), ki šteje 5 članov.

Člani odbora SDK se volijo istočasno z volitvami ostalih organov upravljanja v TOZD. Njihova mandatna doba traja dve leti.

58. člen

Člani odbora SDK se volijo na podlagi kandidatne liste, ki jo pripravijo družbenopolitične organizacije v TOZD.

Za kandidata se lahko predlaga le družbeno, politično razgledane in moralno-politično neoporečne delavce.

59. člen

Ogbor SDK:

- spremlja in nadzira izvajanje usta-

ve, zakonov in splošnih aktov ter sklepov samoupravnih organov TOZD,

- kontrolira izvajanje načel poslovne morale in dobrih poslovnih običajev in razvoj primernih samoupravnih odnosov,

- spremlja izvajanje planov, programov in ukrepov za dobro gospodarjenje ter izvajanje varstva pri delu,

- proučuje reklamacije poslovnih partnerjev ter vse pripombe in odločbe organov družbenopolitičnih skupnosti in družbenih organizacij, ki se nanašajo na delo TOZD,

- spremljanje izvrševanja sklepov zborov delovnih ljudi, odnosno najvišjih samoupravnih organov, predvsem za področja, ki so za delovne ljudi življenjskega pomena,

- vrši presojo skladnosti — primernosti konkretnih rešitev pritožb, prošenj zaposlenih od strani pristojnih organov,

- ugotavlja, ali je rošenje vseh vrst sredstev v skladu s sprejetimi programi in odločitvami samoupravnih organov,

- spremlja upoštevanja kriterijev za delitev stanovanj in kreditov za individualno stanovanjsko gradnjo,

- nadzoruje informiranost delovnih ljudi v delovni organizaciji, in

- druge zadeve v skladu s pravilnikom o delu SDK.

4. Komisija za zaščito delovnih dolžnosti

60. člen

Ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti in izrekanje ukrepov poverjajo delavci TOZD komisiji za zaščito delovnih dolžnosti, ki šteje 5 (pet) članov. Za obizberejo iz svoje sredine 3-člansko komisijo, ki si določi tudi predsednika.

61. člen

Komisijo izvolijo člani delovne skupnosti z neposrednimi volitvami za dobo dveh let.

62. člen

Komisija za zaščito delovnih dolžnosti ugotavlja kršitve delovnih dolžnosti,

njihove storilce in izreka ukrepe zoper kršitelje.

63. člen

Kršitve delovnih dolžnosti in postopek za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti določa SS o MR v združenem delu.

64. člen

Na odločitve komisije za zaščito delovnih dolžnosti je dopustna pritožba na delavski svet TOZD.

Sklep DS TOZD je dokončen.

5. Svet delovne enote

65. člen

V delovni enoti izvolijo člani delovne skupnosti 9-članski svet z neposrednimi tajnimi volitvami.

Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen v svet DE.

Upravnik DE ne more biti član sveta, ker je njemu odgovoren za svoje delo.

V DE, ki imajo v svojem sestavu PE, se delegati v svet DE lahko volijo po PE oz. po samoupravnih delovnih skupinah in to proporcionalno številu članov ožjih org. enot.

66. člen

Svetu delovne enote poverjajo delavci naslednje pristojnosti:

- predlaganje poslovne politike in določanje predloga proizvodnega načrta (plana) delovne enote,

- spremljanje izvajanja plana in sprejemanje ukrepov za izvajanje plana proizvodnje oz. poslovanja,

- sprejemanje letnega poročila o poslovnem uspehu in predlaganje razdelitve dohodka v skladu s določili SS o razporejanju dohodka in osebnih dohodkov,

- predlaganje nakupov in prodajanje osnovnih sredstev,

- sprejemanje načrta investicijskega vzdrževanja,

- predlaganje uvedbe novih proizvodov in razširitev ter skrajšitev poslovnega predmeta glede na smotrnost,

- sprejemanje ukrepov za varstvo pri delu in izboljšanje poslovanja,
- in druge zadeve po SS in splošnih aktih TOZD.

67. člen

Zbori s PE in skupnosti skupnih služb imajo smiselno enake samoupravne pravice kot sveti DE.

IV. INDIVIDUALNI POSLOVNI ORGAN, KOLEKTIVNI ORGANI, VODILNI DELAVCI IN KOLEGIJ

68. člen

Individualni poslovni organ TOZD je direktor.

Za direktorja je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

- da je državljan SFRJ, da izpolnjuje splošne pogoje določene z zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom,

- da ima VIS ali VISI šolsko izobrazbo, smer ekonomsko, živilsko-tehnološko, veterinarska, organizacijska ali pravna,

- da ima 8 let delovnih izkušenj, od tega 4 leta na vodstvenem ali vodilnem delovnem mestu,

- da je moralno in politično neoporečen in govori poslovno en tuj jezik.

69. člen

Direktorja imenuje na podlagi razpisne komisije delavski svet s tajnim glasovanjem za dobo štirih let, na podlagi javnega razpisa in v skladu z veljavnimi predpisi.

Direktor je lahko po preteku štirih let ob enakih pogojih znova izvoljen.

70. člen

Mesto direktorja se razpiše najkasneje en mesec pred potekom časa, za katerega je izvoljen.

Ce je bil direktor razrešen dolžnosti pred potekom časa, za katerega je bil izvoljen, se mesto direktorja razpiše v štirinajstih dneh od dneva, ko je bil sklep o razrešitvi dokončen.

71. člen

Delovno mesto direktorja razpiše razpisna komisija, ki jo imenuje delavski svet.

V razpisno komisijo imenujejo svoje predstavnike tudi organi družbenopolitičnih skupnosti in družbenopolitičnih organizacij, če tako določa zakon in organ podjetja v skladu s statutom podjetja.

Razpisna komisija določi izbor kandidata za direktorja izmed prijavljenih kandidatov s tajnim glasovanjem z večino glasov vseh članov.

72. člen

Ce prijavljeni kandidat za delovno mesto direktorja ni bil izvoljen delavski svet odredi, da se razpis ponovi.

Ce tudi na ponovni razpis ne pride do izvolitve direktorja, imenuje delavski svet vršilca dolžnosti direktorja.

Oseba, ki je bila imenovana za vršilca dolžnosti direktorja, lahko to dolžnost opravlja največ 12 mesecev.

73. člen

1. Direktor je pri svojem delu samostojen in osebno odgovoren delavskemu svetu in delovni skupnosti TOZD.

Ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

- postavljanje splošnih smernic za delo in razvoj v skladu s splošnim gospodarskim razvojem in realnimi možnostmi TOZD,

- izvrševanje obveznosti do družbe tako, da se vodi skrb in odgovornost za zakonitost poslovanja,

- zastopanje in predstavljanje TOZD v skladu z ustavo, zakoni in SS o združevanju v podjetje,

- sklepanje in podpisovanje dolgoročnih pogodb in SS o trajnejšem povezovanju in sodelovanju,

— dajanje posameznim delavcem splošna in posebna pooblastila za zastopanje TOZD iz svojega področja,

— izdajanje odločb in drugih individualnih aktov na podlagi sklepov zbora delavcev, DS TOZD v skladu s SS o združevanju v podjetje in drugimi splošnimi akti,

— dajanje najmanj enkrat na leto ob razpravah o zaključnih računih oceno o sposobnosti in uspešnosti dela vodilnih delavcev in utemeljuje morebitne razloge za predčasen razpis posameznih vodilnih delovnih mest,

— razvijanje samoupravljanja in obveščanje organov upravljanja kolektiva, stimuliranje članov za čim boljše gospodarjenje,

— sklicevanje sej kolegija zaradi zagotovitve najustrežnejših odločitev ter zagotovitev organizacijske in akcijske enotnosti posameznih org. enot in vodilnih ter strokovnih delavcev,

— vodenje investicijske politike,

— vzdrževanje in razširjanje poslovnega sodelovanja z drugimi DO zaradi doseganja optimalnih poslovnih rezultatov,

— opravljanje kontrole celotnega poslovanja glede na postavljene cilje in letne proizvodno finančne plane,

— predlaganje uvedbe postopkov zoper delavce, ki so storili lažjo ali težjo kršitev delovnih dolžnosti in ugotovitev škode, ki jo je povzročil delavec TOZD,

— organiziranje in vodenje dela s področja narodne obrambe in civilne zaščite,

— izdajanje nalog za službena potovanja v tuzemstvo,

— odobravanje nabave novih OS in skrb za realizacijo drugih investicij v okviru sprejetega plana in razpoložljivih sredstev v skladu z navodili o urejanju, financiranju, načrtovanju in izvajanju investicij,

— uvajanje izpopolnjevanja organizacije varstva pri delu,

— urejanje drugih zadev po določilih samoupravnega sporazuma o združevanju in samoupravnih aktih TOZD,

— zadrži nezakonit akt zbora delavcev, delavskega sveta ali sveta DE,

— odloča o drugih zadevah, za katere je pristojen po samoupravnem sporazumu o združevanju, statutu in drugih splošnih aktih TOZD,

— odgovarja za kompleksno izvajanje in izpopolnjevanje varstva pri delu.

Kolektivni organi

74. člen

Za izvajanje nalog TOZD iz področja ljudske obrambe, civilne zaščite in vse splošnega varovanja družbenega premoženja in samoupravnega sistema imenuje DS naslednje kolektivne organe:

— odbor za ljudsko obrambo

— štab civilne zaščite

— komisijo za družbeno samozaščito

VODILNI DELAVCI

75. člen

Vodilni delavci po tem statutu so:

— direktor TOZD

— pomočnik direktorja

— računovodja

— sekretar

— upravnik DE

— vodje PE

— glavni tehnolog

Vodilni delavci zasedajo DM z razpisom za dobo 4 let in za njihovo imenovanje veljajo smiselno ista določila kot za zasedbo DM direktorja.

76. člen

Ob razpisu DM direktorja in vodilnih DM, DS TOZD določi za kandidate, cilje in smotre, ki bi jih le-ti naj dosegli v svoji mandatni dobi in so kot priloga sestavni del statuta.

77. člen

2. Za pomočnika direktorja TOZD je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

— da je državljan SFRJ, da izpolnjuje splošne pogoje določene z zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom,

— da je moralno neoporečen in družbeno politično aktiven in govori poslovno en tuji jezik,

— da ima VIS ali VISI šolsko izobrazbo, smer ekonomsko, organizacijsko, živilsko tehnološko, veterinarsko ali pravno,

— da ima 8 let delovnih izkušenj, od tega 4 leta na vodstvenem, vodilnem ali strokovnem delovnem mestu,

— pomočnik direktorja zamenjuje direktorja v njegovi odsotnosti.

Delitev dela med obema delovnima mestoma pa natančneje opredeljuje akt o sistematizaciji oziroma opis delovnih mest.

Pomočnik direktorja ima še naslednje pristojnosti in dolžnosti:

— proučevanje sprejetih organizacij, oblik in prilagajanje organizacije spremenjenim pogojem poslovanja,

— izbiranje in predlaganje organizacij, oblik in postopkov, ki omogočajo racionalno poslovanje v TOZD ter reguliranje njenega funkcioniranja,

— proučevanje kadrovske strukture s stališča racionalnega izkoriščanja kadrov,

— usmerjanje in vsklajevanje poslovanja Nabave, Prodaje na veliko, Malo-prodaje in Proizvodnje,

— izdajanje navodil za delo DE, vsklajevanje poslovnih odnosov TOZD z dobavitelji surovine na ožjem in širšem surovinskem področju,

— sodelovanje pri izdelavi letnega načrta in zlasti mesečnih in tedenskih operativnih načrtov,

— proučevanje vzrokov in izvorov izgub v vseh fazah poslovanja s ciljem, da se znižajo stroški na objektivnejšo raven,

— organizacija raznih raziskav za na-predek poslovanja v TOZD,

— pripravljane predlogov politike delitve dohodka, osebnih dohodkov in sistemov nagrajevanja po učinkih,

— v odstojnosti direktorja zastopanje TOZD v istem obsegu,

— izvajanje drugih nalog, ki jih določi direktor iz svoje pristojnosti,

— nadomeščanje direktorja v njegovi odsotnosti.

3. Za računovodja je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

— da je državljan SFRJ in da izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom,

— da je moralno neoporečen in družbeno-politično aktiven,

— da ima VSI ali VISI šolsko izobrazbo ekonomske smeri,

— da ima 5 let delovnih izkušenj na vodstvenih ali strokovnih DM,

Računovodja TOZD ima naslednje pristojnosti in dolžnosti:

— koordiniranje dela med oddelki in službami računovodstva,

— oblikovanje lastnih finančnih sredstev,

— pridobivanje finančnih sredstev za obratna sredstva,

— spremljanje finančnih sredstev, vezanih v zalogah materiala in gotovih izdelkih,

— ugotavljanje celotnega dohodka,

— spremljanje variabilnih stroškov,

— spremljanje fiksnih stroškov,

— ugotavljanje doseženega dohodka,

— delitev dohodka na sredstva za razširjanje materialne osnove dela,

— delitev dohodka na sredstva za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delovnih ljudi,

— varovanje finančnih sredstev v TOZD,

— zavar. premoženja TOZD in civilne odgovornosti ter nezg. zavarovanje,

— amortiziranje delovnih sredstev,

— plačevanje dolgov dobaviteljem,

— posojanje finančnih sredstev poslovnim bankam, vlaganje na rok,

— posojanje finančnih sredstev članom delovnega kolektiva za zidavo in nakup stanovanja.

4. Za sekretarja je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

— da je državljan SFRJ in da izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom,

— da je moralno neoporečen in družbenopolitično aktiven,

— da ima VSI, VISI šolsko izobrazbo, pravne, upravne, organizacijske ali kate-
tere družboslovne smeri,

— da ima 5 let delovnih izkušenj.

Sekretar TOZD ima še naslednje pristojnosti in odgovornosti:

— organiziranje dela kadrovske in splošne poslovne funkcije v TOZD,

— kontrola nad izvajanjem organizacijskih predpisov kadrovske in splošne poslovne funkcije,

— pripravljanje in organiziranje sestankov,

— načrtovanje sredstev za reprezentacijo in razpolaganje z njimi,

— zastopanje interesov podjetja na sodiščih in drugih institucijah,

— pravno urejanje delovnih razmerij,

— pripravljanje osnutkov normativov aktov,

— tolmačenje zakonskih in drugih predpisov v praksi,

— izvajanje disciplinskih ukrepov,

— sodelovanje pri sklepanju pogodb in drugih pravnih aktov,

— kontroliranje izvajanja normativnih aktov in opozarjanje na pomanjkljivosti,

— organizacija družbene prehrane,

— obveščanje delovnega kolektiva o delu samoupravnih organov,

— obveščanje samoupravnih organov o uresničevanju njihovih sklepov,

— organiziranje interne zdravstvene zaštite,

— organiziranje tehničnega varstva,

— organiziranje požarne varnosti,

— organiziranje splošnega zavarovanja TOZD,

— načrtovanje sredstev in ljudi za obrambo delovne organizacije,

— organiziranje obrambne pripravljenosti,

— kontroliranje nad izvajanjem organizacijskih predpisov varstvene poslovne funkcije.

5. Za upravnika DE Proizvodnja je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

— da je državljan SFRJ in da izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom,

— da je moralno neoporečen in družbenopolitično aktiven,

— da ima VSI ali VISI šolsko izobrazbo veterinarske ali tehnološke smeri,

— da ima 6 let delovnih izkušenj, od tega 3 leta na vodstvenih ali strokovnih delovnih mestih.

Upravnik DE Proizvodnja ima še naslednje pristojnosti in odgovornosti:

— izdelovanje in spremljanje operativnih načrtov,

— sprejemanje lansirne dokumentacije,

— razporejanje dela v proizvodnih organizacijah, enotah,

— koordiniranje dela po fazah tehnološkega procesa,

— prilagajanje režima dela operativnim načrtom,

— kontroliranje evidentiranja dosežene proizvodnje,

— kontroliranje evidentiranja porabe delovnih ur,

— organiziranje proizvodnih delovnih mest,

— predlaganje izboljšav v procesu proizvodnje,

— operativno spremljanje izkoristka proizvodnih kapacitet,

— ukrepanje pri večjih zastojih v proizvodnji,

— operativno spremljanje produktivnosti po proizvodnih DM,

— razporejanje delavcev na DM,

— kontrola prisotnosti delavcev na delu,

— kontroliranje režima hlajenja,

— kontroliranje deklariranja izdelkov,

— kontrola nad vzdrževanjem strojev,

— kontroliranje delovanja kompresorjev in hladilnih naprav,

— odredjanje vzdrževalnih del, beljenja, pleskanje prostorov in naprav,

— odrejanje ostalih stroškov za DE Proizvodnjo.

6. Za upravnika DE Prodaja na veliko in izvoz je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

— da je državljanin SFRJ, da izpolnjuje splošne pogoje po zakonu, družb. dogovoru in samoupravnem sporazumu, — da je moralno neoporečen in družbenopolitično aktiven ter govori poslovno en tuji jezik,

— da ima VSI ali VISI šolsko izobrazbo komercialne, ekonomske, organizacijske ali pravne smeri.

Upravnik DE ima naslednje pristojnosti in odgovornosti:

- raziskovanje prodajnega tržišča,
- zbiranje podatkov in njihova uporaba pri raziskavah,
- analiziranje podatkov raziskave tržišča po prodajnih področjih,
- oblikovanje zaključkov raziskave tržišča,
- oblikovanje propagandne politike,
- načrtovanje in spremljanje propagandnih stroškov,
- ugotavljanje učinkovitosti reklamnih medijev,
- organiziranje sejmov doma in v tujini,
- izvajanje prodajne politike,
- spremljanje tržnih gibanj,
- ugotavljanje prostorske razporeditve kupcev,
- proučevanje plačilnih pogojev,
- vodenje statistike po kupcih,
- sklepanje letnih prodajnih pogodb,
- ponujanje blaga,
- dostavljanje 14-dnevnih naročil krmilnemu centru po dnevih,
- kontaktiranje s kupci,
- sestavljanje cenikov na veliko in vsklajevanje le-teh s pozitivnimi zakonskimi predpisi,
- proučevanje kupcev za izvoz,
- izbiranje kupcev za izvoz,
- fakturiranje izvojnih faktur,
- evidenca kupcev za izvoz,
- sestavljanje letnega prodajnega plana in operativnih planov,
- vsklajevanje dinamike s proizvodnjo in nabavo,

— ugotavljanje kala v skladiščih,

— sodelovanje pri inventurah,

— koordiniranje dela v DE Prodaja na veliko in izvoz,

— proučevanje izvoznih cen.

7. Za upravnika DE maloprodaje je lahko imenovan, kdor izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakonom, samoupravnim sporazumom in družbenim dogovorom:

— da je državljanin SFRJ, moralno neoporečen in družbenopolitično aktiven,

— da ima VISI ali SSI komercialne, ekonomske ali organizacijske smeri, 6 let delovnih izkušenj, od tega vsaj 3 leta na vodstvenih DM.

Upravnik DE Maloprodaje ima te naloge in pristojnosti:

- raziskovanje prodajnega tržišča,
- načrtovanje in spremljanje propagandnih stroškov,
- ugotavljanje učinkovitosti reklamnih medijev,
- spremljanje tržnih gibanj,
- proučevanje plačilnih pogojev,
- sklepanje letnih prodajnih pogodb,
- oblikovanje maloprodajnih cen in sestavljanje cenikov na malo,
- kontroliranje delavcev v mesnicah,
- koordiniranje med mesnicami,
- naročanje blaga pri prodaji na veliko in drugih dobaviteljih,
- kontroliranje oskrbovanje mesnic,
- evidenca o gibanju blaga,
- sestavljanje letnega in operativnih prodajnih planov po mesnicah in za DE,
- spremljanje ekonomičnosti v maloprodaji,
- spremljanje obračunov prometa v maloprodaji,
- kontroliranje delovnih ur v maloprodaji,
- ugotavljanje kala v maloprodaji,
- sodelovanje pri inventurah,
- reševanje reklamacij v maloprodaji,
- vodenje evidence o zdravstvenih izkaznicah zaposlenih.

8. Za vodjo PE Nabava je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

— da je državljani SFRJ in da izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom,

— da je moralno neoporečen in družbeno politično aktiven,

— da ima VSI ali VISI šolsko izobrazbo, smer živinorejska, komercialna, ekonomska ali organizacijska,

— da ima 4 leta delovnih izkušenj na vodstvenih DM.

Vodja PE nabave ima naslednje pristojnosti in odgovornosti:

— stalno proučevanje nabavnega tržišča,

— spremljanje tržnih gibanj,

— vsklajevanje nabavnih pogojev s sklenjenimi družbenimi sporazumi,

— proučevanje potencialnih dobaviteljev,

— ugotavljanje prostorske razporeditve dobaviteljev,

— proučevanje nabavnih cen,

— proučevanje plačilnih pogojev,

— evidentiranje informacij o dobaviteljih,

— izbiranje dobaviteljev,

— formiranje evidenc o dobaviteljih,

— izdelava nabavnih cenikov klavne živine in mesa po vrstah živali,

— kontaktiranje s partnerji,

— določanje minimalnih in maksimalnih zalog,

— planiranje nabave živine in mesa,

— izdelovanje operativnih planov nabave živine in mesa,

— spremljanje stroškov nabavnega poslovanja,

— formiranje stalnih planskih cen za osnovni in pomožni nabavljeni repromaterial,

— ugotavljanje optimalnih količin za naročanje materiala (pri minimalnih stroških nabave in vskladiščenju),

— reševanje reklamacij.

9. Za vodjo PE Avtopark je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

— da je državljani SFRJ in da izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakonom, družbenim dogovorom in SS,

— da je moralno neoporečen in družbenopolitično aktiven,

— da ima VISI ali SSI šolsko izobrazbo, prometne ali strojne smeri,

— da ima 4 leta delovnih izkušenj na vodstvenih delovnih mestih.

Vodja avtoparka ima te naloge in pristojnosti:

— organiziranje in vodenje zunanje transportne dejavnosti,

— koordiniranje poslov med nabavo in prodajo glede prevozov,

— izdajanje potnih nalogov za tovarna vozila in kontrola nad njimi,

— po potrebi izdajanje prednalogov za potne stroške,

— kontroliranje opravljenih voženj šoferjev po potnih nalogih in tahometru ter na podlagi tega priznavanje delovnih ur in dnevnic,

— razporejanje šoferjev na posamezna vozila zaradi odsotnosti z dela,

— preverjanje računov pred vsako potrditvijo in sopolisovanje pred likvidacijo,

— uveljavljanje event. reklamacij ob popravilih vozil,

— razporejanje voženj in skrb za ispravnost avtomobilov,

— kontroliranje dela v mehanični delavnici in preverjanje, če so popravila servisnih delavcev izven obrata opravljena v smislu dogovora ter pregled zaračunavanja uslug,

— izdelovanje planskih kalkulacij in sklepanje dogovorov o izkoriščanju avtoparka v TOZD.

10. Za glavnega tehnologa je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

— da je državljani SFRJ in da izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom,

— da je moralno neoporečen in družbeno politično aktiven,

— da ima VSI šolsko izobrazbo, živinorejske tehnološke ali veterinarske smeri, zaželen magisterij,

— da ima 6 let delovnih izkušenj na strokovnih delovnih mestih.

Glavni tehnolog ima naslenje naloge in pristojnosti:

- spremljanje znanstvenih in tehničnih dosežkov in ugotavljanje možnosti ter koristnosti njihove praktične uporabe v naši TOZD,

- proučevanje koristnosti uvedenih tehnoloških postopkov s stališča racionalnosti,

- vzpostavljanje in vzdrževanje zvez z institucijami, ki se ukvarjajo z napredkom poslovanja,

- proučevanje usklajenosti proizvodnih zmogljivosti glede na spremembe proizvodno tehnološkega programa,

- proučevanje možnosti za izboljšanje delovnih pogojev s ciljem, da se poveča storilnost in varnost pri delu,

- organizacija raznih raziskav za napredek celotnega poslovanja,

- izdelovanje in predpisovanje tehnoloških postopkov,

- izračunavanje in postavljanje normativov izkoristkov posameznih faz dela in različne obdelave mesa,

- sodelovanje pri programiranju letnih proizvodnih planov, izdelovanje srednjeročnih in dolgoročnih perspektivnih programov razvoja naše TOZD oz. mesne industrije na celjskem območju ter razvoja prodajne mreže in event. vlaganja v surovinsko področje,

- proučevanje karakterističnih dejavnikov za poslovne rezultate in kvantifikacija njihovih vplivov,

- ustvarjanje novih proizvodov oz. rekonstrukcija obstoječih,

- proučevanje učinkov novih proizvodov v prodaji,

- kontrola izvajanja predpisane tehnologije in delovnih metod,

- koordinacija z ostalimi org. enotami v zvezi z napredkom poslovanja,

- organizacija komisije za ugotavljanje kvalitete izdelkov.

Kolegij TOZD

78. člen

Posvetovalni organ direktorja je kolegij, ki ga sestavljajo vodilni delavci

TOZD in vodje družbenopolitičnih organizacij.

Kolegij opravlja naslednje naloge:

- vsklajuje poslovanje TOZD,

- pripravlja in izvršuje sklepe delavskega sveta TOZD in svetov DE,

- pripravlja in daje poročila zboru delovne skupnosti in izvršuje sprejete sklepe,

- pripravlja strokovna obvestila — poročila za odločanje organov upravljanja,

- redno obvešča delovno skupnost o gospodarskem položaju celotne TOZD ali posameznega njenega dela ter predlaga ukrepe,

- predlaga predloge programov, načrtov proizvodnje (dolgoročnih in kratkoročnih), investicijske načrte, predloge za skupno vlaganje, katere dokončno sprejmejo organi upravljanja oz. zbor delovne skupnosti,

- pripravlja predloge delovni skupnosti in organom upravljanja za izboljšanje sistema, delitve dohodka in osebnih dohodkov, predloge ukrepov za izboljšanje poslovanja,

- predlaga program sanacije in sanac. ukrepov, če nastopijo izjemne težave za realizacijo sprejetega plana in se zato pričakuje negativni uspeh poslovanja,

- opravlja še druge naloge, določene s splošnimi akti in sklepi organov upravljanja.

79. člen

Direktor in vodilni delavci so odgovorni za svoje delo v skladu s določbami tega statuta in samoupravnega sporazuma o MR delavcev delovnemu kolektivu TOZD.

Odgovornost in sposobnost teh delavcev se presoja vsako leto ob sprejemanju zaključnega računa. Odgovornost temelji tudi na opisu delovnih dolžnosti in drugih splošnih aktih in sklepih organov glede na smotre in cilje, ki jih delavski svet postavi posebej ob sprejemanju letnega plana ali ob zasedbi DM za posamezne člane ali za kolegij kot celoto.

V. ODGOVORNOST ORGANOV IN DELAVCEV

80. člen

Delavski svet je za svoje delo odgovoren delovni skupnosti.

Vodilni delavci in individualni poslovodni organ so za svoje delo odgovorni delavskemu svetu in delovni skupnosti TOZD.

Odbori, komisije in drugi kolektivni organi so za svoje delo odgovorni delovni skupnosti oz. samoupravnim organom, od katerih so bili izvoljeni ali imenovani.

Posamezni delavec je za svoje delo odgovoren delovni skupnosti TOZD in njenim samoupravnim organom.

81. člen

Samoupravni in drugi kolektivni organi so odgovorni, da v mejah svojih pravic in dolžnosti:

- sprejemajo sklepe po vestni in temeljiti presoji vseh okoliščin, ki so pomembne za sklepe, da upoštevajo mnenje članov delovne skupnosti in da so sprejeti sklepi v skladu z zakonom, statutom in drugimi splošnimi akti.

- enako vestno in temeljito izvršujejo sklepe.

- zagotovijo nadzorstvo nad izvrševanjem sklepov.

82. člen

Člani kolektivnih organov so dolžni zlasti:

- seznaniti se z gradivom, ki je pomembno za sprejemanje sklepov,

- seznaniti se z mnenji članov delovne skupnosti, ki jih je izvolila in o tem poročati na seji organa,

- sodelovati na seji pri presoji vseh okoliščin, ki so pomembne za sprejemanje sklepov,

- spoštovati disciplino na seji,

- redno in vestno izpolnjevati naloge, ki jih je določil organ, katerega člani so.

83. člen

Člani oz. delegati organov upravljanja in drugih kolektivnih organov so osebno

in materialno odgovorni za odločitve, ki so jih kljub opozorilu pristojnega strokovnega organa sprejeli izven okvira svojih pooblastil.

84. člen

Delavci so odgovorni za pravilno, pravočasno in smotrno izvajanje ciljev TOZD, DO in SOZD ter konkretnih nalog, ki izhajajo iz splošnega akta o sistemizaciji delovnih mest oziroma njihovih opisov.

Delavci, ki ne izpolnjujejo nalog v smislu prejšnjega odstavka, zlasti pa:

1. ne dosegajo normalnih delovnih uspehov,

2. ne izvršujejo pravilno in pravočasno sklepov samoupravnih organov ali nalog, ki jih dobijo od predstavnikov,

3. ne izpolnjujejo nalog, predvidenih v aktu opisu DM SS o sistemizaciji,

4. so lahko razporejeni na drugo delovno mesto po postopku, predpisanem v sporazumu o MR v združenem delu.

85. člen

Delavci na vodilnih in vodstvenih DM so osebno odgovorni za predloge, ki jih dajejo organom upravljanja in jih morajo podpisati. Predlog, ki ga oblikuje več delavcev, podpišejo tako, da je razvidno, kdo je skupino vodil, v njej sodeloval in pri katerem delu.

Pri teh delavcih se uporabljajo enake sankcije prenehanja s tem, da se dodatno oceni še:

1. odgovornost za pripravo predlogov poslovnih odločitev za organe upravljanja,

2. pomanjkljivosti v programiranju in planiranju razvoja,

3. nedosledno izpolnjevanje sklepov samoupravnih organov, že posebej pa kršitve samoupravnih pravic.

86. člen

Delavec ni odgovoren za nezadovoljive uspehe, kadar mu zanje ni mogoče pripisati nestrokovnosti ali krivde, a

zlasti ne, kadar niso bili doseženi uspehi zaradi zunanjih faktorjev, ki jih ni mogel predvideti.

Delavec, ki ne izpolnjuje pogojev DM po 80. in 81. členu, se razporedi na drugo delovno mesto, če ponujenega delovnega mesta ne sprejme, mu medsebojno razmerje preneha po preteku odpovednega roka.

87. člen

Direktor in vodilni delavci TOZD so osebno odgovorni za svoje odločitve in za izvršitev sklepov delavskega sveta in zbora delavcev, kot tudi za pravočasno in popolno obveščanje organov upravljanja in delavcev. Za svoje predloge, na podlagi katerih so bile sprejete odločitve, so materialno odgovorni, če nastane škoda z izvrševanjem odločitev, sprejetih na podlagi prikrivanja dejstev ali zavestno neresničnega obveščanja organov upravljanja in delavcev.

Stopnja njihove odgovornosti je odvisna od njihovega vpliva na sprejem odločitev.

88. člen

Celotni neposredno izvoljeni organ se odpokliče:

- kadar ne izvršuje odločitev zbora delavcev ali referendumu,

- če ne poroča o svojem delu in poslovanju TOZD in v ta namen ne sklicuje zborov delavcev,

- če ne obravnava na prvi seji predlogov zborov delavcev, skupine delavcev ali sindikalne organizacije,

- če sprejema sklepe, ki so v nasprotju s politiko NO in TOZD ali vztraja pri nezakonitih sklepih,

- če grobo krši samoupravne pravice DO, TOZD ali posameznih delavcev.

89. člen

Delavski svet lahko razreši vse organe, ki jih sam izvoli ali imenuje.

90. člen

Posamezne delegate neposredno izvoljenega organa lahko odpokliče na predlog organa delovna skupnost, ki ga je delegirala:

- če se ne udeležuje sej organa,
- če ne vrši pravilno vloge delegata, ki so mu jo delavci z izvolitvijo zaupali,
- če je storil kaznivo dejanje v zvezi s svojim delom,
- na lastno utemeljeno zahtevo.

91. člen

Direktor TOZD je lahko razrešen pred potekom časa, za katerega je bil voljen, če:

- s svojim delom huje prekrši delovno dolžnost ali večkrat prekrši predpise, ki se nanašajo na delo podjetja in TOZD,

- neutemeljeno ne izvršuje sklepov organov upravljanja ali ravna očitno v nasprotju z njimi,

- s svojim nevestnim in nepravilnim delom prizadane DO, TOZD ali družbeni skupnosti večjo škodo, ali je zaradi njegovega dela postalo izvrševanje obveznosti otežkočeno,

- so bili njegovi predlogi organom upravljanja neučinkoviti, neustrezni ali škodljivi,

- na lastno zahtevo.

92. člen

V postopku za razrešitev direktorja se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za njegovo izvolitev.

Če delavski svet meni, da so podani razlogi za razrešitev direktorja, navede v sklepu osnovne razloge ter imenuje 5-člansko strokovno komisijo, sestavljeno iz strokovnjakov pravne, ekonomske in tehnične stroke, ki naj prouči razloge in predloži dokumentacijo. V tej komisiji so lahko tudi zunanji strokovnjaki.

Na podlagi poročila komisije delavski svet odloči s tajnim glasovanjem o razrešitvi direktorja z večino glasov vseh članov.

93. člen

Delavec, ki ne izpolnjuje delovnih dolžnosti, ki so določene z ustavo, zakonom, samoupravnim sporazumom o združevanju TOZD v podjetje, statutom in drugimi akti, je odgovoren za kršitev delovnih dolžnosti.

Kršitev delovnih dolžnosti in ukrepe zanje določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

94. člen

Delavec je odgovoren za škodo, ki jo povroči delovni skupnosti.

VI. OBVEŠČANJE ČLANOV DELOVNE SKUPNOSTI

95. člen

Člani delovne skupnosti TOZD imajo pravico biti obveščeni o svojem delu, o poslovanju in upravljanju, zlasti pa o materialnem in finančnem stanju, o izpolnjevanju delovnih načrtov ter o delu samoupravnih organov. Člani delovne skupnosti so pri tem dolžni varovati poslovno skrivnost. Hkrati so tudi dolžni obveščati sodelavce in vse pristojne organe o vseh vprašanih gospodarjenja in poslovanja, tako da s svojimi predlogi pomagajo zagotavljati poslovni uspeh TOZD in DO.

96. člen

Člani delovne skupnosti in organi lahko v ustmeni ali pismeni obliki zahtevajo informacije, pojasnila in podatke o zadevah, ki jih zanimajo, bodisi od samoupravnih organov ali strok. služb, bodisi od neposrednih vodij. Samoupravni organi so dolžni poučiti člane delovne skupnosti, zlasti o poslovanju TOZD in DO ter posameznih organ. enot. Strokovne službe morajo neposredno odgovorjati na tista vprašanja, ki zadevajo njihovo delo in položaj.

97. člen

Za obveščanje delovne skupnosti so odgovorni vsak za svoje področje dela: delavski svet in drugi samoupravni organi, direktor in vodilni delavci.

98. člen

Informiranje članov delovne skupnosti in samoupravnih organov mora biti organizirano tako, da se zagotovi pravočasnost, objektivnost, celovitost in razumljivost informacij.

99. člen

Za obveščanje članov delovne skupnosti se uporabljajo naslednji načini oz. sredstva:

- seje organov upravljanja,
- zbori delavcev,
- zbori delovnih skupin,
- zapisniki sej in zborov,
- objave na oglasnih deskah, diagrami itd.
- okrožnice in obvestila,
- informator »Mesnine danes« in druge oblike.

100. člen

Kdorkoli seznanja delovni kolektiv, samoupravne organe ali strokovne službe oz. organizatorje ali vodje teh služb, mora biti pri tem objektivni. Vsako izkrivljanje informacij z namenom kakorkoli škoditi poslovnim uspehom ali zavajati delovno skupnost pri upravljanju, se šteje za hujšo kršitev delovne dolžnosti.

Podrobnosti o informiranju delavcev urejuje poseben pravilnik.

101. člen

Kaj se šteje v TOZD za poslovno skrivnost, določa poseben pravilnik. Določbe o poslovni skrivnosti se načelno nanašajo le na posredovanje posameznih podatkov zunaj TOZD, ne pa znotraj nje. Član kolektiva je dolžan varovati poslovno skrivnost tudi po prenehanju medsebojnega razmerja s to TOZD. V pravilniku o čuvanju poslovne skrivnosti pa so našteje še druge določbe iz tega področja.

VII. NAČRTOVANJE

102. člen

Načrtovanje je osnovni samoupravni instrument, s katerim se uresničuje poslovna politika TOZD in zadovoljuje osebna potreba delavca samoupravljalca.

V TOZD se sestavljajo naslednji načrti:

a) program razvoja, ki se sestavlja praviloma za 5-letno obdobje,

b) program razvoja in sanacija varstva pri delu,

c) letni gospodarski načrti,

č) operativni načrti za krajša poslovna obdobja.

Osnove za načrtovanje so veljavni družbeni dogovori in resolucije o družbeno-ekonomski politiki, normativi družb. pol. skupnosti, gospodarski instrumenti, splošne in interne uzance ter programi DO in SO.

Metodologijo načrtovanja, usklajevanja in oblikovanja predlogov načrtov določa strokovna služba DO.

103. člen

Program razvoja izdela TOZD na podlagi analize dosedanjega razvoja analize trga in tržnih pogojev, možnosti nabave surovin in drugih elementov sprejete dolgoročne usmeritve TOZD.

Razvojni program se izdela po enotni metodologiji, ki jo sprejme delavski svet DO.

104. člen

Letni gospodarski načrt TOZD zajema:

1. načrt nabave — količinski
2. načrt proizvodnje — količinski
3. načrt prodaje — količinski, ločeno za domači trg in izvoz
4. načrt maloprodaje
5. vrednostni načrt
6. načrt investicij in investicijskega vzdrževanja
7. predračun avtoparka in skupnosti skupnih služb
8. finančni načrt
9. načrt pospeševanja varstva pri delu

10. načrt delovne sile, kadrov in izobraževanja

11. delovni program skupnih služb.

Gospodarski načrt se izdela po enotni metodologiji, ki jo sprejme samoupravni organ DO.

105. člen

Predloge programov in načrtov izdela pristojna strokovna služba TOZD jih s sklepom določi oz. določi končno besedilo predloga pa jih zbor delavcev TOZD.

Predlogi programov in načrtov TOZD in DO morajo biti v obravnavi najmanj 15 dni pred njihovim sprejetjem.

106. člen

Programi in načrti TOZD so sestavni del programov in načrtov DO in SOZD ter se sprejemajo v skladu z določili sporazuma o združevanju v podjetje in določilih statuta DO.

107. člen

Po potrditvi letnega gospodarskega načrta sestavi TOZD mesečne ali krajše operativne plane za njegovo izvršitev.

108. člen

Izvrševanje letnega gospodarskega načrta spremljajo strokovne službe v TOZD in DO. Računovodska služba TOZD in analitska služba DO in SOZD dajeta občasna poročila o izvrševanju letnega gospodarskega načrta za org. enote TOZD in DO ter SOZD. Ta poročila daje ob obravnavi in sprejemanju vsakokratnega trimesečnega obračuna.

109. člen

Če se spremenijo osnove, na katerih je bil izdelan načrt in to ne vpliva na poslovni uspeh, se letni gospodarski načrt spremenjen in izpolni po postopku, ki je predpisan za njegov sprejem.

Predlog mora vsebovati podrobno analizo vzrokov, ki narekujejo spremembe in temeljito obrazložitev. O spremembah in dopolnitvah ne odloča delavski svet TOZD.

VIII. SREDSTVA IN DOHODEK

110. člen

Za trajno opravljanje svoje dejavnosti pridobiva TOZD potrebna sredstva:

- z izločanjem dela dohodka v sklade TOZD,
- z najemanjem bančnih kreditov in drugimi kreditnimi posli,
- s pridobivanjem sredstev domačih in tujih vlagateljev,
- z drugimi dohodki.

111. člen

Sredstva, ki jih TOZD pridobi s svojim poslovanjem, s krediti ali iz drugih zakonitih virov, mora delovna skupnost upravljati s skrbnostjo dobrega gospodarja in jih smotrno uporabljati, da se doseže čimvečji učinek za TOZD in DO.

112. člen

Sredstva TOZD so:

- osnovna sredstva
- obratna sredstva
- rezervna sredstva
- sredstva skupne porabe.

113. člen

TOZD samostojno deli dohodek v skladu z zakonom, samoupravnim sporazumom o združevanju v podjetje in drugimi splošnimi akti TOZD in DO.

114. člen

TOZD razporedi dohodek v sklade s samoupravnim sporazumom o združevanju, p opokritju zakonskih, pogodbenih in drugih obveznosti ter osebnih dohodkov delavcev v sklade TOZD.

Skladi TOZD so:

- poslovni sklad,
- rezervni sklad,
- sklad skupne porabe.

115. člen

Zaradi uresničevanja skupnih ciljev TOZD, ki so v sestavu DO, združuje TOZD na podlagi samoupravnega sporazuma o združevanju in letnega gospodarskega načrta del sredstev skladov za:

- obratna sredstva,
- obvezni rezervni sklad,
- sanacije oziroma pokrivanje izgub,
- izobraževanje,
- nakup, izgradnjo in vzdrževanje skupnih rekreacijskih objektov,
- za propagando in raziskavo pri pospeševanju varstva pri delu, ki je skupnega pomena.

Ostanek sredstev skladov porabi TOZD v skladu z njihovim namenom.

116. člen

Sredstva rezervnega sklada se uporabljajo:

1. za nadomeščanje vrednosti osnovnih in obratnih sredstev v primerih, ki so določeni s splošnimi predpisi,
2. za izplačilo OD, če na žiro računu ni dovolj razpoložljivih sredstev,
3. za vlaganje v poslovni sklad in sklad skupne porabe,
4. za financiranje poslov s področja narodne obrambe, če jih ni mogoče financirati iz drugih sredstev.

O uporabi sredstev iz rezervnega sklada odloča delavski svet TOZD.

117. člen

Sredstva skupne porabe so stvari in denarna sredstva, namenjena za:

- samostojne ali skupne naložbe z drugimi TOZD, delovnimi in družbenimi organizacijami v sredstva skupne porabe kot so: stanovanjske zgradbe, otroški vrtci, delavske restavracije in drugi objekti družbenega standarda,
- tekoče in investicijsko vzdrževanje teh sredstev,
- zavarovanje sredstev skupne porabe in druge stroške s tem v zvezi,
- nakup stanovanj,
- dajanje posojil delavcem, ki gradijo lastne stanovanjske hiše ali stanovanja,
- neobvezne zdravstvene preglede delavcev,
- pomoč obolelim delavcem (npr. izboljšanje prehrane) na priporočilo zdravstvene službe,

— pogrebne stroške delavcev, ki so izgubili življenje na delu ali v zvezi z delom,

— stroške šolanja otrok umrlih delavcev,

— darila otrokom delavcev, otroškim vrtcem, šolam ob ustreznih praznovanjih,

— podpore tistim, ki so jih prizadele elementarne nesreče.

— dotacije krajevnim skupnostim in družbenopolitičnim organizacijam,

— izobraževanje delavcev TOZD,

— podpore socialno šibkim delavcem,

— kulturno-prosvetne prireditve in rekreacijo delavcev in članov raznih družbenih organizacij in društev,

— za skupne izlete, ogleda, ekskurzije članov delovne skupnosti.

O uporabi sredstev skupne porabe odloča delavski svet TOZD.

118. člen

Sredstva, ki jih TOZD v skladu z merili o delitvi dohodka ne uporabi, jih razporedi kot razpoložljiva sredstva za namen, določen s samoupravnim sporazumom o združevanju v DO.

119. člen

TOZD lahko v skladu s SS o združevanju združuje svoja sredstva z drugimi organizacijami združenega dela.

120. člen

Delavci TOZD delijo osebni dohodek po osnovah in merilih, ki jih določa SS o razporejanju dohodka in delitvi osebnega dohodka.

Merila za delitev OD morajo biti skladna tudi s samoupravnim sporazumom in družbenim dogovorom o delitvi dohodka in osebnih dohodkov za panogo v SRS, ki smo jih podpisali.

IX. MEDSEBOJNA RAZMERJA V ZDRUŽENEM DELU

1. Pravice in dolžnosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu

121. člen

Pravice in dolžnosti iz medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu ureja poseben samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.

122. člen

Medsebojna razmerja delavcev v združenem delu temeljijo na načelu solidarnosti.

Načelo solidarnosti uresničujejo TOZD zlasti pri:

— delitve OD, tudi tistim delavcem TOZD, ki iz upravičenih razlogov ne ustvarjajo dovolj sredstev,

— zagotavljanju enakih pogojev družbenega standarda vseh delavcev v TOZD,

— uresničevanju pravic iz minulega dela delavcev TOZD,

— določanje večjega osebnega dohodka starejšim delavcem, če ne morejo več dosežati norme,

— prekvalifikacijah in strokovnem izpopolnjevanju delavcev.

2. Socialna varnost in minulo delo

123. člen

Minulo delo uveljavljajo delavci v delovni skupnosti zlasti s sistemom razporejanja dohodka in delitve osebnih dohodkov, kar je predmet posebnega samoupravnega sporazuma.

124. člen

Iz minulega dela imajo delavci pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, s čemer se zagotavlja usposobljenost delavcev za delo ob tehničnem in splošnem družbenem napredku.

Izobraževanje mora biti ob enakih pogojih dostopno vsem delavcem.

S samoupravnim sporazumom o MR se ureja sistem izobraževanja, pri čemer se določijo oblike internega izobraževanja, izobraževanja v zunanjih ustanovah, štipendiranje, pravice delavcev za

čas, ko se izobražujejo, pridobivanje internih kvalifikacij in preizkušanje znanja.

125. člen

Delavci združujejo namenska sredstva in sredstva skupne porabe, da bi zagotovili pogoje za gradnjo oziroma nakup stanovanj ter kreditiranje na tem področju.

Delavci imajo pod enakimi pogoji enako pravico do stanovanja oz. do dodelitve ustreznega posojila.

Določila v zvezi s stanovanjsko problematiko urejuje samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

126. člen

Delavski svet posebej določa finančna in druga sredstva v skladu s SS panoge SRS za rekreacijo delavcev. V ta namen lahko tudi združuje sredstva z drugimi organizacijami združenega dela ali ustreznimi društvi.

127. člen

Pri delitvi dohodka se del sredstev izloči po načelih vzajemnosti in solidarnosti za pomoč organizacijom združenega dela, ki zaidejo v izjemne ekonomske težave, in to za sanacijo in za zaposlovanje ter prekvalifikacijo in za uveljavljanje drugih pravic delavcev, kadar bi zaradi tehnoloških in drugih razlogov prenehala potreba za njihovim delom, bodisi v lastni DO, bodisi v drugih organizacijah združenega dela.

128. člen

Organi upravljanja so dolžni posvetiti posebno pozornost delovnim in vojaškim invalidom, udeležencem NOB in otrokom delavcev, ki so izgubili življenje na delu ali v zvezi z delom za TOZD.

Pri podeljevanju štipendij imajo ob enako izpolnjenih drugih pogojih prednost otroci članov delovne skupnosti.

3. Varstvo pri delu

129. člen

Varstvo pri delu obsega ukrepe in izvajanje varstvenih predpisov in sredstev

za varnejše delovne razmere, ki naj se zagotavljajo s sodobnimi tehničnimi, tehnološkimi, organizacijskimi, zdravstvenimi, socialnimi in drugimi ukrepi.

130. člen

Za doseganje zahtev varstva delavcev pri delu so pristojni delavci tehnoloških, organizacijskih in splošnih kadrovskih služb. dolžni teamsko sodelovati s službo varstva pri delu pri TOZD in DO.

131. člen

Splošno o varstvu ureja še samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu. Posebne zahteve varstva pri delu za dejavnost TOZD, pa navedene ureja pravilnik varstva pri delu, metodologija o uvajanju novih delavcev v delo ter drugi predpisi in samoupravni sklepi iz področja tvarine varstva.

4. Ljudska obramba

132. člen

TOZD ima svoj 9-članski odbor za ljudsko obrambo, ki ga na predlog družbenopolitičnih organizacij imenuje DS.

133. člen

Odbor ima nalogo pripraviti načrte pripravljenosti, načrte za prehod na vojno proizvodnjo in izdelati načrte za vojno proizvodnjo, postaviti za vojno proizvodnjo primerno sistemizacijo in skupaj z vojnim odsekom odrediti zasedbo delovnih mest, skladno s fluktuacijo delavcev dopolnjevati sezname in občasno preverjati pripravljenost.

134. člen

Obramba domovine je neodtujljiva pravica in najvišja dolžnost vsakega člana delovne skupnosti.

135. člen

Temeljne pravice in dolžnosti delavcev v zvezi z ljudsko obrambo urejajo zakoniti predpisi, ta statut, natančno pa poseben pravilnik.

136. člen

TOZD vsklajuje svoje naloge in pri-
zadevanja s tega področja z OZD, ob so-
delovanju s pristojnimi organi družbeno-
političnih teritorialnih skupnosti in
sklepi odbora za ljudsko obrambo DO.

5. Civilna zaščita

137. člen

TOZD ima organiziran 5-članski štab
civilne zaščite, ki ga sestavljajo poleg
predsednika štaba še vodje posameznih
ekip.

Civilno zaščito organizira TOZD za
obrambo proti elementarnim neizrednim
in drugemu uničevanju premoženja in
obvarovanju ljudi.

138. člen

Podrobnejša določila o delu, dolžno-
stih, materialni oskrbi in urjenju ekip
in posameznih članov civilne zaščite od-
reja načrt civilne zaščite TOZD in vsa-
koletni načrt izobraževanja.

139. člen

Štab civilne zaščite je zlasti dolžan
popolnjevati sistemizacijo v ekipah ci-
vilne zaščite, skrbeti za čimboljšo oprem-
ljenost in izurjenost članstva.

6. Družbena samozaščita

140. člen

Za izvajanje nalog v TOZD na pod-
ročju družbene samozaščite imenuje de-
lavski svet komisijo za družbeno samo-
zaščito. Komisija šteje 3—5 članov. Man-
datna doba je 2 leti. Komisija ima pred-
vsem naslednje naloge:

- da obravnava sistem zavarovanja
sredstev (premoženja) TOZD (čuvaji,
vratarji, hišniki) itd.,

- zaznava in obravnava vse pojave
nezadovoljitve, materialnega okorišča-
nja, sovražne dejavnosti proti družbeno-
politični ureditvi in samoupravljanju in
kratenje samoupravnih pravic,

- kontrolira izvajanje samoupravnih
splošnih aktov, ki urejajo poslovno
skrivnost, postopek s tujci, zavarovanje
premoženja in obveščanje.

Za člane te komisije so lahko imeno-
vani politično in moralno neoporečni
delavci.

141. člen

Družbena samozaščita pravic delavcev,
sistema samoupravljanja in družbene
lastnine se izvaja v TOZD s sistemom
ukrepov in aktivnosti, ki jih za člane
delovne skupnosti ureja pravilnik o za-
varovanju, pravilnik o poslovni skrivno-
sti in drugi samoupravni akti, vse s ci-
ljem, da bi preprečili:

- ogrožanje ustavne ureditve, terito-
rialno nedotakljivost, neodvisnost in ob-
rambno sposobnost države,

- izpodkopavanje oblasti delavskega
razreda in kršenje njihovih pravic sa-
moupravljanja,

- ogrožanje ekonomske osnove naše
družbe to je družbeno in zasebno pre-
moženje,

- razbijanje bratstva in enotnosti ju-
goslovanskih narodov in narodnosti,

- kratenje samoupravnih pravic ter
svoboščin delavcev, socialistične morale
in drugih priznanih vrednosti naše druž-
be.

142. člen

Za preprečitev družbeno negativnih
vplivov in dejanj so vodilni in vodstveni
delavci v TOZD odgovorni, poleg poslov-
nega uspeha, tudi za zadovoljivo politič-
no stanje in tovariško vzdušje. Ob po-
javi nezadovoljstva, vznemirljivih, so-
vražnih in drugih alarmantnih vesti, so
dolžni dati pobudo za razpravo in ukre-
panje na pristojnem organu upravljanja.

143. člen

Samoupravni organi, ko zaznajo ozi-
roma, ko jim odgovorni delavci poroča-
jo o negativnih pojavih iz prejšnjega
člena, morajo obravnavati in ugotoviti
njihov izvor ter izreči politično ceno in
kritiko ter določiti ukrepe za prepreči-
tev negativnih vplivov.

144. člen

Na delovna mesta poslovnih, vodilnih in vodstvenih delavcev, ki so v splošnem aktu določeni za stike s tujci, se bodo imenovali le osebe, ki so moralno politično neoporečne, da niso bile kaznovane za kazniva dejanja zoper ljudstvo in državo, zoper človečnost in mednarodno pravo, zoper oborožene osebe, zoper uradno dolžnost in kazniva dejanja zoper družbeno in zasebno premoženje.

145. člen

S posebnimi splošnimi akti se posebej določajo ukrepi za zaščito poslovne in

državne skrivnosti, potovanje v inozemstvo in stiki s tujci, način zavarovanja premoženja, o obveščanju in o organiziranju, uresničevanju in delu samoupravnih delavske kontrole.

146. člen

Vsak delavec v TOZD, ki meni, da je bila kršena njegova pravica iz združenega dela, ima pravico, da zahteva zaščito svojih samoupravnih pravic.

Svojo pravico uveljavlja v skladu z določili samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.

X. DRUŽBENOPOLITIČNE ORGANIZACIJE

147. člen

Družbenopolitične organizacije: sindikat, zveza komunistov in zveza mladine delujejo v podjetju samostojno, skladno s svojimi delovnimi programi, s svojimi pravili in statuti.

148. člen

TOZD omogoča in podpira delovanje političnih organizacij skladno z njihovimi statuti in pravili tako, da se njihova funkcija uresničuje v sistemu samoupravljanja v delovni organizaciji, zlasti v naslednjem:

1. da skupno s pristojnimi samoupravnimi organi ali samostojno sklicuje sestanke delovne skupnosti ali svojega članstva, da razpravljajo o vprašanjih, ki zadevajo koristi posameznikov ali delovne skupnosti,

2. da dajejo svoje predloge ob sprejemanju ali za spreminjanje samoupravnih sporazumov, statuta in drugih splošnih aktov, o katerih morajo razpravljati samoupravni organi,

3. da predlagajo kandidate za volitve članov samoupravnih organov v TOZD in v DO,

4. da pred odločitvijo na samoupravnih organih obravnavajo vse tiste programe, ki zadevajo neposredno interese članov delovne skupnosti TOZD,

5. da predlagajo in zahtevajo izvedbo referendumov o vprašanjih, ki jih določa statut,

6. da zahtevajo odpoklic posameznih članov ali kolektivnih samoupravnih organov v TOZD ali v DO.

149. člen

Samoupravni organi obveščajo vodstva družbenopolitičnih organizacij o sejah organov ter jim s pošiljanjem materialov omogočajo sodelovanje o izvrševanju sklepov, dolžni pa so pismeno odgovarjati na njihove predloge in vprašanja.

150. člen

TOZD omogoča delovanje družbenopolitičnih organizacij s tem, da:

1. zagotavlja ustrezne prostore za seitanke,

2. zagotavlja materialna sredstva za dodatno aktivnost,

3. dopuščajo sklic sestankov družbenopolitičnih organizacij med rednim delovnim časom, o čemer odloča na predlog vodstva DPO direktor TOZD in nosi odgovornost za morebitne posledice, če zavrne sklic sestanka.

Direktor TOZD je dolžan, da o takem dogovoru obvesti vodilne delavce.

4. predsedniku OOS, sekretarju OOKZ, predsednikom OOSMS priznajo nado-

mestilo OD za normalne organizacijske potrebe, ko zaradi opravljanja svoje funkcije zapustijo svoje delovno mesto, seveda po predhodni odobritvi pristojnega vodstvenega delavca,

5. omogočajo članom delovne skupnosti, ki so izvoljeni delegati v organih na ravni občine, republike ali zveze, da se lahko udeležujejo uradno sklicanih sej.

151. člen

Sestanki med delovnim časom ne smejo povzročati zaostankov pri izvajanju proizvodnih in poslovnih nalog.

XI. DELEGATSKA RAZMERJA

155. člen

Člani delovne skupnosti TOZD sodelujejo po izvoljenih delegatih v zboru združenega dela, družbenopolitičnih skupnosti in skupščinah samoupravnih interesnih skupnosti zato, da usklajujejo svoje in splošne družbene interese in tako uveljavljajo neodtujljivo pravico do samoupravljanja.

156. člen

Za delegiranje delegatov v zbor združenega dela skupščine občine Celje izvolijo člani delovne skupnosti posebno delegacijo. Število delegatov se določi ob volitvah v skladu z odlokom občinske skupščine.

157. člen

Za delegiranje delegatov v skupščine samoupravnih interesnih skupnostih, ki enakopravno sodelujejo s pristojnimi zbori družbenopolitičnih skupnosti, izvolijo člani delovne skupnosti splošno delegacijo. Splošna delegacija šteje 10—20 članov.

158. člen

Za člana delegacije je lahko izvoljen vsak član delovne skupnosti, razen delavci na delovnem mestu individualnega poslovnega organa.

152. člen

Če član delovne skupnosti potuje po nalogih družbenopolitičnih organizacij kot njihov predstavnik, se mu stroški potovanja povrnejo v breme TOZD.

153. člen

Z letnim programom za izobraževanje zagotavlja TOZD sredstva za družbenopolitično izobraževanje svojih članov in članov samoupravnih organov TOZD.

154. člen

Sindikalna organizacija DO ščiti in zastopa svoje člane v delovnih sporih.

159. člen

Delavci vodijo člane svoje delegacije neposredno in s tajnim glasovanjem. Za člana delegacije je izvoljen delegat, ki dobi večino glasov vseh članov delovne skupnosti.

Če je na kandidatni listi več kandidatov, kot je treba izvoliti članov delegacije, so izvoljeni tisti kandidati, ki so dobili več glasov.

160. člen

Mandat članov delegacije traja štiri leta. Nihče ne more biti izvoljen za člana delegacije več kot dvakrat zaporedoma.

Kandidiranje za člana delegacije se izvede po določilih zakona o izvolitvi delegacij in kandidiranju kandidatov družbenopolitične skupnosti in volilnem pravilniku SZDL in zveze sindikatov.

161. člen

Splošna delegacija delegira delegate v skupščine naslednjih samoupravnih interesnih skupnosti:

1. samoupravna interesna skupnost za vzgojo in izobraževanje,
2. samoupravna interesna skupnost za zdravstvo
3. samoupravna interesna skupnost za kulturo,

4. samoupravna raziskovalna skupnost,

5. samoupravna interesna skupnost otroškega varstva,

6. samoupravna interesna skupnost pokojninskega in invalidskega zavarovanja,

7. samoupravna interesna skupnost zaposlovanja,

8. samoupravna interesna skupnost socialnega skrbstva,

9. samoupravna interesna skupnost za telesno kulturo.

162. člen

Izvoljene delegacije se po izvolitvi konstituirajo ter izvolijo vodjo delegacije in njegovega namestnika.

Vodja delegacije sprejema gradivo in sklicuje seje, podpisuje pooblastila delegatom, ki jih pošilja na seje skupščine posamezne samoupravne interesne skupnosti, skrbi da je delegacija stalno povezana z organi upravljanja in s člani TOZD, ki so jo izvolili.

163. člen

Člani delegacije morajo biti stalno povezani z delovnimi ljudmi TOZD, ki so jih delegirali. Delegacija mora predložiti vsa pomembnejša vprašanja v obravnavo delavskemu svetu TOZD, preden so obravnavana na skupščini SIS. DS zavzame stališče k takšnim vprašanjem in seznani o tem delegacijo.

V primeru, če pride med delegacijo in delavskim svetom do nesoglasja glede pomembnejšega vprašanja, uskladijo stališča na skupnem sestanku družbenopolitične organizacije TOZD (odbor sindikata in OOK).

XII. POSTOPEK ZA SPREJEM SAMOUPRAVNIH AKTOV

167. člen

Osnutek statuta in drugih splošnih aktov izdela strokovna služba DO ali v sodelovanju s predstavniki TOZD.

Osnutek statuta in drugih splošnih aktov obravnavajo najprej organi DPO

164. člen

Člani delegacije so se dolžni redno udeleževati sej delegacije, se seznajati z gradivom, sprejeti stališča in udeleževati se zborov skupščin, za katere so določeni na seji delegacije. O svojem delu mora delegacija redno poročati na seji DS, občasno pa na zboru delavcev.

165. člen

Posamezni člani delegacije ali celotna delegacija je lahko odpoklicana, če se redno pred vsako sejo zbora posamezne skupščine SIS, na katero mora poslati delegata, ne sestane ali ne sprejme svojega stališča, o tem ne informira DS TOZD ali na zboru delavcev, ali če ne upošteva sprejetih stališč na seji delegacij oz. sporazumno sprejetih stališč z delavskim svetom TOZD.

Odpoklic se vrši po postopku, ki velja za izvolitev.

166. člen

Za delegiranje delegatov v SIS na področju gospodarstva in drugih raznih gospodarskih združenj (železniški in luški promet, vodna skupnost, cestni promet, gospodarska zbornica, kmetijsko združenje, SIS za stanovanje, elektro gospodarstvo, nafto in plin, komunalno gospodarstvo itd.), v katere se TOZD vključuje na podlagi sklenjenih SS, izvaja nalogo delegacije DS TOZD.

Po sklenitvi SS o vključitvi v SIS ali članstvu v raznih združenjih DS imenuje stalnega delegata, lahko pa za posamezne seje sproti imenuje drugega delegata. Za način dela delegatov in za njihovo odgovornost veljajo analogno določila, kot za člane splošnih delegacij.

in ga s pripombami posredujejo delavskemu svetu.

168. člen

Predlog statuta in drugih splošnih aktov določi DS tako, da upošteva pri-

pombe organov DPO, vnese svoje morebitne pripombe in ga kot svoj predlog predloži delovni skupnosti v javno razpravo.

169. člen

Predlog statuta in samoupravne sporazume sprejme zbor delavcev po 15-dnevni javni razpravi in ga vrne DS v razglasitev. Druge splošne akte sprejme DS TOZD po predhodni javni razpravi, ki traja najmanj 15 dni.

170. člen

Statut ali drugi splošni akti stopijo v veljavo na dan razglasitve, to je tedaj, ko DS po opravljeni javni obravnavi in sklepanju na zborih kolektiva ugotovi,

da se je zanj izreklo nad polovico delavcev TOZD.

171. člen

Predlog SS o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu določi DS TOZD potem, ko so ga obravnavali organi DPO in člani delovne skupnosti.

SS o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu je sklenjen, ko ga podpišeta 2/3 vseh delavcev v TOZD.

172. člen

Za spremembe in dopolnitve statuta, samoupravnih sporazumov in drugih splošnih aktov TOZD velja enak postopek kakor za njihov sprejem.

XIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

173. člen

Obvezno razlago statuta daje delavski svet TOZD.

174. člen

Ta statut stopi v veljavo na dan, ko

DS s sklepom ugotovi, da se je zanj izrekla večina delavcev TOZD.

Predsednik DS TOZD
Hren Alojz