

NASE GOSPODARSKO POSLOVANJE V PRVEM POLLETJU

Delavski svet je na osmi redni seji obravnaval periodični obračun poslovanja v prvem polletju tekočega leta. Razprava je pokazala, da je bilo za ta obračun mnogo zanimanja, saj gre za poslovanje v enem izmed najbolj kritičnih obdobj našega gospodarstva.

Da ne bi zašli v težave, smo takoj po devalvaciji našega dinarja sprejeli nekatere ukrepe, med drugim tudi stabilizacijski

zagonu radiatorske proge, v prikazu izpolnitve plana za prvo polletje, pa je pri gospodarskem planu odbita vrednost in tonaža za EMOTERM radiatorje.

Nekateri stroški proizvodnje bistveno odstopajo od planiranih zaradi podražitve, nepredvidenih nabav in drugih vzrokov, čeprav vsi odgovorni zelo štedijo in pazi, da ne prekoračijo planiranih stroškov. Nekaterim znatnim podražitvam pa se ne

skoletno obdobje preseženi za 12,2 odstotka.

Stroški so torej v primerjavi z bruto dohodkom zelo visoki. V polletju 1970 je bilo doseženo na 100 din vloženi stroškov 101,8 din bruto dohodka, letos pa na 100 din stroškov 102,5 din bruto dohodka, kar je samo za 0,7 odstotka več kot lani.

Zaradi tega moramo, kot je bilo poudarjeno na seji delavskega sveta, v drugem polletju tekočega leta znatno izboljšati ekonomičnost.

Kot že omenjeno je bil stabilizacijski program realiziran za eno tretjino. Po sektorjih so stabilizacijski program realizirali različno. Sektor prodaje za sedaj še ni na predvideni dinamiki prihrankov, vendar se v drugi polovici leta pričakuje boljši rezultat. Gospodarsko analitski sektor je prikazal, da so prihranki pri indirektnih stroških še kar zadovoljivi glede na planiran letni prihranek. Sektor tehnične priprave pa sploh ni imel prihrankov.

V proizvodnji niso dosegli do sedaj planiranih stroškov in bi morali biti v bodoče na to bolj pazljivi. V drugi polovici leta bo treba, kot je razvidno, znatno boljše gospodariti, da bomo lahko dosegli tiste uspehe, ki smo jih predvideli v stabilizacijskem programu.

Na seji delavskega sveta je bila živahna razprava zaradi zastoj proizvodnje v obratu emajlirnice kopalnih kadi v Kruševcu. Tamkaj niso delali, ker niso dobili surovcev. Tudi v obratu TOBI v Bistrici obstojajo problemi, ki jih bo treba rešiti.

Delavci obeh obratov so voljni delati in bo potrebno v najkrajšem času ukreniti vse, kar je mogoče za pravočasno nabavo reprodukcijskega materiala za ta obrat. V zvezi s tako razpravo je delavski svet sklenil, da bo na eni prihodnjih sej obravnaval izključno o problematiki, ki se pojavlja v teh dveh obratih in sprejel odgovarjajoče ukrepe za izboljšanje sedanjega stanja.

Če se nekoliko pomudimo še pri problematiki prodaje, moramo takoj povedati, da je bila osnovna značilnost tržišča v prvem polletju in tako bo verjetno tudi v drugem polletju, povečana konkurenca pri vseh izdelkih našega asortimana. To se je odražalo tudi pri prodaji naših proizvodov. Prodaja obrata v Celju je bila dosežena za 121 odstotkov, obrata emajlirnice v Kruševcu za 92,3 odstotka in obrata TOBI v Bistrici za 93,5 odstotka.

Pri teh zunanjih obratih je prodaja manjša kot je rečeno: v Kruševcu zaradi pomanjkanja surovcev za kopalne kadi, v TOBI pa zaradi manjšega povpraševanja po nekaterih izdelkih ter zaradi hude konkurence pri prodaji nekaterih izdelkov, ki jih izdeluje TOBI.

Neglede na težave, ki nas še čakajo v drugem polletju, je pogoj za doseg plana za leto 1971 predvsem v tem, da bo naša proizvodnja proizvajala od tržišča zahtevan asortiman v zadostnih količinah in izpolnila plan proizvodnje tudi pri novih izdelkih.

Ne smemo pozabiti, da bomo morali v prihodnje naš proizvodni program in naše poslovanje boljše kot doslej prilagoditi zahtevam potrošnikov in bomo morali vključiti v našo proizvodnjo še več novih izdelkov, dosedanje izdelke pa v mnogočem izpopolniti.

UTRINEK

Vse, kar nas obdaja lepega in zanimivega, je ustvarila mati narava, ki je naučila človeka živeti in dopolnjevati njeno delo. Znanost je v našem stoletju bliskovito napredovala. Živimo v dobi poletov na luno, v dobi političnih spopadov, ki jim ni videti konca in, ki lahko zlorabijo napredek človeštva v znanosti, za njegov konec.

V krogotoku vseh svetovnih dogajanj, pa se ubadamo z našimi problemi, s problemi našega vsakdanjega življenja. Vsak dan slišimo besede: proizvodnja, sociologija, psihologija, nagrajevanje in kdo bi vse to naštel. S temi problemi se ukvarjamo malone vsi, nekateri poklicno, drugi podzvestno v vsakdanjem življenju, ki je namenjeno nam in mi nje-mu.

V vsem tem labirintu besed pa se pojavljajo in izgubljajo dejanja, namenjena človeku v dobro ali slabo. Dejanja store posamezniki ali skupina. Čeprav je vse namenjeno človeku, ki po svojem živi in dela v okviru družbenih norm in skupnosti, kajti vsak sam zase ne more obstojati, pa je prav človek-posameznik tisti, ki hoče tako ali drugače pod nešteti krinkami in izgovori kot so »metode«, »dobrobit podjetja«, »za napredek samoupravljanja« itd. vsiliti svojo lastno voljo, ki je milo rečeno brez vsake podlage »za dobrobit podjetja« in izven vseh moralnih ter zakonitih norm ter bi take »metode« ovrgli celo stari menažerji kot balast brez koristi.

Psihologija dela nam odkriva neštete niti, ki so povezane s človekim delom in življenjem in po moji preprosti presoji ne more biti okalupljena last nekoga, ki jo uporablja v nasprotju z bogatimi dognanji, da lahko v vsakem času in na vsakem mestu motivira delovnega človeka za večjo ustvarjalnost in večji napredek podjetja.

Kot je kultura last naroda in narodov, tako je tudi psihologija dela last delovnih ljudi. Ona jim služi kot vzpodbuda pri delu, kot olajšanje težav, kot njihov napredek, saj je izšla iz njih samih.

Menim, da zaradi nekaterih dejanj posameznikov ali posameznika, ki uporablja »določene psihološke metode« kot kladivo brez ročaja, ne moremo in ne smemo obsojati ali omalovaževati psihologije dela. Ona nam je in nam bo še potrebna v rokah tistih ljudi, ki jo razumejo in jo približajo človeku tako, da ustvarja pri njem voljo in razpoloženje do dela in nenehnega ustvarjanja.

-ej-



GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

program, s katerim naj bi vsaj deloma nadomestili izgubljeno. Iz poročila je razvidno, da smo ta stabilizacijski program od prvega aprila dalje uresničili za eno tretjino, kar je glede na tako kratek čas res dober uspeh. Ostali dve tretjini pa moramo uresničiti v drugem polletju.

Izhodišče za ugotovitev poslovanja je primerjava gospodarskih uspehov letošnjega polletja, z uspehi, ki smo jih dosegli v lanskem letu v istem obdobju.

Podatki kažejo, da nismo dosegli plana proizvodnje tako kot smo si ga zastavili v začetku leta. Plan ni bil dosežen predvsem zato, ker ni še stekla nova radiatorska proga tako kot je bilo predvideno in je zaradi tega delavski svet sprejel spremembo (rebalans) plana za letošnje leto, po katerem se predvideva znatno manjšo proizvodnjo radiatorjev novega tipa, kakor je bilo prvotno predvideno. Zastoj pri zagonu nove radiatorske proge je povzročila zakasnitev dobave strojev in opreme. Sicer pa se s tem problemom ukvarja posebna komisija, ki jo je imenoval glavni direktor, katera bo dala v kratkem izčrpno poročilo o teh problemih poslovnemu odboru in delavskemu svetu.

Kljub temu, da ni bil dosežen predvideni plan proizvodnje, pa smo v primerjavi z lanskim letom dosegli boljši uspeh.

Količinsko proizvodnjo smo dosegli 92,4 odstotno, vrednostno 85,7 odstotno. Če to primerjamo z uspehi lanskega leta, smo letos napravili po količini za 0,5 odstotka več kot lani, po vrednosti pa za 14,4 odstotka več kot lani v istem obdobju.

Celotno realizacijo smo dosegli v primerjavi s planom 97,5 odstotkov, v primerjavi z lanskim letom pa presegli za 13 odstotkov.

Po polletnem prikazu so osebni dohodki v primerjavi z istim obdobjem v lanskem letu večji za 14,4 odstotka, število zaposlenih pa se je zmanjšalo za 1,6 odstotka.

Kot je omenjeno v začetku, nismo dosegli plan tako, kot smo si ga zastavili, zaradi zastoj pri

moremo izogniti, ker bi lahko s tem povzročili težave v proizvodnji.

V primerjavi z letom 1970 so je v prvem polletju odstotek kritja obratnih sredstev poslabšal predvsem zaradi povečanja zaloga materiala in terjatev od kupcev in ni bistvenega povečanja virov obratnih sredstev. Na zaloge materiala so vplivale predvsem podražitve in s tem povečanje planskih cen v letu 1971, prav tako pa so na terjatve vplivale delno višje cene in večja realizacija, delno pa splošna nelikvidnost v jugoslovanskem gospodarstvu, ki onemogoča kupcem redno plačevanje svojih obveznosti. Zaradi prenizko ustvarjene akumulacije nismo mogli tudi v letu 1971 še ničesar vložiti v sklad obratnih sredstev, zaradi restriktivne politike Narodne banke pa so se nam kratkoročni krediti v tekočem letu celo zmanjšali in se je tako primanjkljaj obratnih sredstev in s tem nelikvidnost podjetja povečala, kar ima za posledico stalno blokado našega žiro računa. S tem pa nastajajo mnoge večje težave pri uvozu reprodukcijskega materiala, pri poravnavi obveznosti domačim dobaviteljem in pri zbiranju sredstev za izplačilo mesečnih osebnih dohodkov.

Da bi vsaj delno izboljšali likvidnost in zmanjšali velike težave smo zaprosili pri Skladu skupnih rezerv SRS v Ljubljani za dolgoročni kredit za obratna sredstva v znesku dvajset milijonov dinarjev.

Glede nekurantnih zaloga materiala vztraja delavski svet, da morajo biti te zaloge zmanjšane. To so predvsem tisti materiali, za katere je ugotovljeno, da jih v bodoče ne bomo več uporabljali. Te zaloge so nastale predvsem zaradi nekaterih sprememb v planu proizvodnje za leto 1971. Znatno količino teh zalog je delavski svet na seji že odpisal in jih je treba odprodati.

Bruto dohodek smo dosegli v prvem polletju, kot že rečeno, 97,8 odstotno, stroški pa so dosegli v primerjavi s planom 99,4 odstotno in so v odnosu na lan-

OSMA REDNA SEJA DELAVSKEGA SVETA

Po vsebini dnevnega reda in po razpravi je bila osma redna seja delavskega sveta dokaj peštra in stvarna. Iz poročila o ureščitvi sklepov delavskega sveta je bilo razvidno, da je bila večina sklepov izvršenih. Delavski svet je še nadalje zadolžil poslovni odbor, da pripravi akcijski program in zasleduje problematiko pravočasne nabave reprodukcijskega materiala za proizvodnjo. Poslovni odbor je v svojem poročilu o delu nakazal kritično stanje kadra v nabavni službi in podvzete ukrepe, da se tako stanje popravi.

Člani delavskega sveta so bili seznanjeni z nekaterimi odgovori na vprašanja, ki so bila postavljena na prejšnji seji.

Ivan Rojc iz emajlirnice je na prejšnji seji omenil delo komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti. V svoji razpravi je menil, da je komisija premalo ekspeditivna in da zavrača nekatere prijave. Predsednik te komisije Anton Gajšek je dal na tako razpravo pojasnilo, da komisija ne more obravnavati pomanjkljivih prijav in mora zahtevati od tistih, ki jih dajo, stvarne obrazložitve.

Delavski svet je sprejel pojasnilo predsednika komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti v vednost in poudaril, da mora komisija poslovati v skladu s statutom podjetja ter ne more obravnavati nestvarnega in nepopolnega gradiva, brez navedbe točnih podatkov o kršitvah delovne dolžnosti.

Ena izmed pomembnih točk dnevnega reda je bila rebalans plana za leto 1971. Po obširni razpravi je bil ta rebalans sprejet. V gospodarskem planu za leto 1971 smo planirali proizvodnjo EMOTERM radiatorjev v višini 4.000 ton. Kljub naporom pa ni še stekla proizvodnja teh radiatorjev. V rebalansu plana bomo v letošnjem letu naredili namesto planirane količine le 1.500 ton teh radiatorjev.

Izpad te proizvodnje zmanjša dohodek za 4 odstotke, dobiček pa je manjši za 34 odstotkov.

Po dnevnem redu bi moral delavski svet obravnavati sistemizacijo delovnih mest, vendar je moral to točko dnevnega reda preložiti za prihodnjo sejo. Za glasovanje o tem je namreč potrebna dvetretjinska večina. Ker pa je bilo kar 17 članov DS na dopustu, nekaj pa jih je bilo na delu, je manjkalo do te višine nekaj članov, zaradi česar je bila obravnavana te točke dnevnega reda odložena.

Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest ima svojo posebno zgodovino. Že v začetku leta ga je obravnaval delavski svet, potem, ko ga je dal v javno razpravo poslovni odbor. Takrat pa je delavski svet sklenil, naj o tem pravilniku razpravljajo vsi sveti delovnih enot in dajo svoje pripombe ter predloge za dopolnitev, najkasneje do meseca marca. Marca pa je bilo sprejeto tega pravilnika spet odloženo tako, da je prišlo šele sedaj na dnevni red, sedaj pa ni bilo na seji predpisane dvetretjinske večine članov DS.

Časa za razpravo je bilo torej na pretek, kar osem mesecev. Kljub temu pa je svet delovne enote obrata predelave kovin naslovil na delavski svet dopis, v katerem poziva naj delavski svet ne sprejme pravilnika o sistemizaciji delovnih mest in sistemizaciji, dokler ni izvršena razlaga in obravnavo do zadnjega delovnega mesta v njihovem obratu.

Ko je predsednik sporočil ta dopis delavskemu svetu, se je razvila živahna razprava, na podlagi katere je bilo sklenjeno, da se tako stališče sveta delovne enote obrata predelave kovin ne more upoštevati.

Bodi kakorkoli, zavlačevanje sistemizacije delovnih mest, ki je predpisana po zakonu, ima za seboj slabe posledice zlasti v času, ko je treba čimprej urediti delitev dohodka in osebnega dohodka na podlagi sporazumov. Vsi vemo, da je naš pravilnik o delitvi osebnega dohodka zastarel in da je nujno urediti sistem delitve osebnega dohodka najkasneje do 1. januarja 1972.

Nadalje je delavski svet obravnaval družbeni dogovor o štipendiranju in kreditiranju učencev in študentov v občini Celje.

Ta družbeni dogovor, sklenjen med občino in podjetji, urejuje sistem rednega štipendiranja. Sedanje zahteve in zasnove dolgoročnega družbenega razvoja zahtevajo smotrnejšo kadrovske politiko, kar pomeni, da je treba štipendijsko politiko poenotiti in

tako zagotoviti njeno večjo učinkovitost.

SedANJI sistem štipendiranja je potrebno poenostaviti.

V obrazložitvi občine je rečeno, da postajata izobraževanje in znanje temeljna nosilca družbenega razvoja zlasti v pogojih znanstveno tehnološke revolucije.

V smotrnem sistemu kvalitetnejše štipendijske politike morajo dobiti učenci in študentje kot enakopravni ustvarjalci samoupravnih odnosov tak status, ki bo še bolj uveljavil odgovoren odnos do izobraževanja kot družbeno pomembnega dela, na osnovi pravice do nagrajevanja po učnih in delovnih uspehih.

S pogodbo o štipendiranju se je podjetje obvezalo, da bo v letih 1971 do 1975 vsako leto namenilo za štipendiranje najmanj znesek, ki ustreza 0,50 % od bruto osebnih dohodkov zaposlenih delavcev v letu, v katerem se sredstva namenjajo.

Letos preneha mandat nekaterim članom skupščine Gospodarske zbornice Slovenije. Zato je delavski svet izvolil za delegata na volilni skupščini gospodarske zbornice SR Slovenije, Viljema Šulgaja dipl. ing., za člana skupščine Gospodarske zbornice SR Slovenije Rada Bremca dipl. oec. in za člana sveta za kovinsko predelovalno industrijo Milana Urnjeka dipl. ing. metalurgije.

Ker so člani nekaterih komisij odšli iz podjetja, je delavski svet

izvolil nove člane nekaterih komisij. Tako je bil v komisijo za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti izvoljen Miran Macarol. V to komisijo sta bila izvoljena še dva namestnika članov in to: Jože Čander iz obrata emajlirnice in Ferdo Mlakar iz obrata surovinske predelave. V komisijo za informacije in tisk pa je bil izvoljen kot član Boris Magdič iz oddelka za propagando v prodajnem sektorju.

Delavski svet je obravnaval tudi poročilo kadrovske službe o fluktuaciji delovne sile, ki smo ga skoraj v celoti objavili v prejšnji številki.

Morda velja kot zanimivost omeniti še to, da komisija za dohodek in osebni dohodek ni podala svojega poročila na seji delavskega sveta, ker je bila baje »neenotna«. Bodi kakorkoli, upajmo, da bo ta komisija ob četrtnetju ali prej našla složnost pri svojem delu.

Na seji je bil obravnavan tudi program dela sektorja ekonomsko tehničnih raziskav, ki je zelo obširen. Ta program je obrazložil predsednik delavskega sveta Viljem Šulgaj. Program obsega bogato področje novih izdelkov in izboljšave starih.

Naj ob zaključku povemo, da je bila seja bogata po vsebini, pa tudi dolga, saj je trajala skoraj štiri ure.

V bodoče čaka delavski svet precej dela, saj je še mnogo vprašanj, ki jih je treba kmalu rešiti.

SAMOUPRAVNE NOVICE

NISO SE SPORAZUMELI

V sektorju tehnične kontrole ni prišlo do sporazuma glede dela na delovnem mestu »vodja končne kontrole«. Zaradi tega je poslovni odbor poklical na sejo Zorana Tratnika, direktorja sektorja tehnične kontrole in Bojana Koleča, ki zaseda to delovno mesto.

Po obrazložitvi Zorana Tratnika, da delo na tem delovnem mestu ne zahteva strokovnost diplomiranega inženirja strojništva in da je na tem delovnem mestu po reorganizaciji dela v tem sektorju delo zmanjšano tako, da ni treba, da bi bil tam zaposlen en delavec kot doslej, je poslovni odbor sklenil, da to delovno mesto ostane nezasedeno za daljši čas, kar je v skladu s stabilizacijskim programom glede zmanjšanja režijskih delavcev.

Poslovni odbor je v zvezi s tem še sklenil, da se Bojan Koleča premesti v roku enega meseca na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi.

SLABA KVALITETA PLOČEVINE

Glavni direktor je na eni zadnjih sej poslovnega odbora poročal o izredno slabi kvaliteti plo-

čevine, ki nam jo dobavlja železarna iz Skopja. Zaradi tako slabe kvalitete nastaja gospodarska škoda. Sklenjeno je bilo, naj se naše strokovne službe povežejo z drugimi podjetji, ki uporabljajo skopsko pločevino in naj čimprej ta pereč problem predlože zveznim oblastvenim organom.

SPREMEMBE PRAVILNIKA O VARSTVU PRI DELU

Poslovni odbor je na eni zadnjih sej razpravljal o pripombah na spremembe pravilnika o varstvu pri delu. Pripombe so dali sveti delovnih enot obrata radiatorjev, obrata TOBI, obrata kovinske predelave ter sektorji. Te pripombe je predhodno obravnavala tudi komisija za varstvo pri delu. Na podlagi danih pripomb in stališča komisije za varstvo pri delu je poslovni odbor dokončno sprejel besedilo sprememb in sklenil, da se predložijo v potrditev delavskemu svetu takrat, ko bo sestavljen terminski plan za izvršitev ukrepov za varnost pri delu, kot jih predvideva pravilnik.

Delavski svet bo obravnaval in sprejel spremembe pravilnika o varstvu pri delu ter terminski plan v mesecu septembru.

SKUPINA CONTAINER

Delovna skupina pri kontejnerjih je dosegla že lepe uspehe, saj je, kot smo že poročali, njihov prvi kontejner prestal veliko preizkušnjo.

Poslovni odbor je na seji dne 29. 7. 1971 sklenil, da se začasno nameste v obratu kontejnerjev za realizacijo projekta kontejner naslednji delavci:

Breznik Mirko, kot vodja prototipne izdelave,
Leskovšek Jože, kot prototipni delavec II,
Kunej Drago, kot prototipni delavec I,
Leban Ferdo, kot prototipni delavec I,
Pušnik Jože, kot prototipni delavec II,
Zagmajster Jože, kot prototipni delavec II,
Krempuš Marjan, kot glavni tehnolog,
Klepej Srečko, kot glavni konstruktor,
Markez Edi, kot samostojni tehnolog,
Lichtenegger Herman, kot referent prevzema materiala,
Brglez Majda, kot računovodja,
Dobershek Cvetka, kot administrator in
Jonko Jože, kot vodja izgradnje.
Večina teh delavcev ima že izkušnje pri uvajanju proizvodnje kontejnerjev.

Crikvenica in še kaj

Pravijo, da so dobro napisane reportaže preveč dolgočasne, zato sem se že pred odhodom v Crikvenico odločil, da bom zapisal samo tisto, kar sem videl in slišal. Toda če človek preveč vidi in sliši, se mu stvar tako pomeša, da navsezadnje prav malo razume. Nikakor mi ni šlo v glavo, da je naš avtobus tako poln ob odhodu v Crikvenico. Prostora je menda za kakih štirideset državljanov, če pa se ne motim, jih je bilo v avtobusu kar petnajst z menoj vred. Lepo število, kaj!?

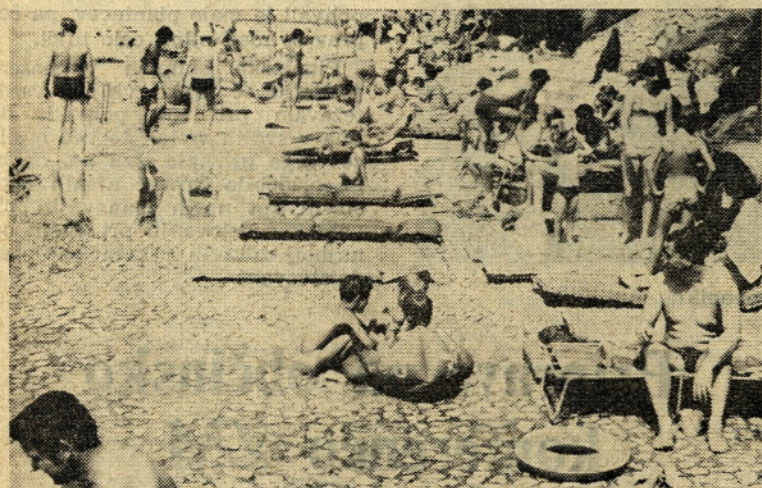
No, pa ne bodimo malenkostni, saj vendar vemo, da imajo mnogi svojega konjička, ki se ga radi pridno poslužujejo.

Osebe mnogo dela. Menda je preskromno nagrajeno. Tu se odlično počutim.

Ivan Košec: »Z vsem sem zelo zadovoljen in pomagam osebju, ker je zelo obremenjeno, upravnik pa se mi smili, ker ima tur na vratu, pa vseeno pridno dela. Zelo rad pomagam, če je treba.

Peter Golavšek: »Jaz sem iz Prebolda in ne delam v EMO. Tu je vse tako preprosto in odlično se počutim. Hrana je izvrstna in osebe prijazno. Zelo sem zadovoljen.

Karel Šeško: »Jaz stanujem v vili in tam je dobro. Te barake pa so potrebne popravila. Čeprav



Vožnja v Crikvenico ni bila dolgočasna. Videk že ve kje ustaviti v pravem času, da razvedri svoje varovance in jih srečno pripelje v obljubljeni deželni sonca in razburkanih morskih valov.

Po kakih petih urah vožnje pa smo le prispeli v to našo Crikvenico. Izkoristil sem »gužvo« in takoj povprašal svoje sopotnike po njihovem vtisu. Odgovor je bil enak skoraj pri vseh. S sprejemom sem zelo zadovoljen, vse je tako preprosto in hitro urejeno.

Neverjetno je, kako se dobro razločijo tisti, »ki so šele prišli« in tisti »ta stari«, ki bodo popoldan odšli. Prvi so nežni in beli, drugi pa zarjaveli od sonca, nekateri bolj drugi manj, kar je odvisno od desetdnevnega praznjenja na sončni obali.

Nekdo mi je takoj povedal, da so v tej partiji tudi »vodilni« in da se čuti ta izmena zaradi tega zelo počaščena. In res sem kmalu zagledal Milana Uranjeka v prijetnem pogovoru s svojimi »sotrpini«. Povedal mi je, da je šele prišel in da se mu v Crikvenici zelo dopade. Z nekaj malega denarja pa bi se dalo vse še mnogo lepše urediti. Zelo je pohvalil prizadevnost osebja, ki res vzorno skrbi z upravnikom Tončkom vred za svoje goste.

Zanimalo me je, kaj pravijo tisti »tastari«, ki odhajajo. Takole so povedali:

Jože Drač: »Vikend hišice so v zelo slabem stanju. V slabem stanju je tudi oprema. Pogrešam stol, na katerega bi se lahko vse del. Hrana je zelo dobra in tudi postrežba je hitra in solidna.

me boli želodec že dolgo let, sem s hrano zadovoljen. Nimam kaj reči.

Anton Šket: »Kopam se rad in rad jem. Vsega je dovolj in sem zelo zadovoljen.

Jože Vinter: »Delam v ETOLU in sem v vašem domu zelo zadovoljen. Vse je tako preprosto. Hrana je odlična in okusna. Nimam nobene pripombe razen te, da bi se te lesene hišice lahko malo bolje uredile.

Milan Pleterski: »Vse je dobro in lepo urejeno. S hrano sem zadovoljen. Osebe je prezaposleno in se mnogo trudi, da zadovolji vsem našim željam.

To je bila naša anketa. Še bi lahko spraševal, toda prepričan sem, da bi dobil od vseh take ali podobne odgovore.

Ogledal sem si tiste lesene hišice. Res so potrebne popravila, pa tudi postelje se majoje. Upravnik Tonček je zelo pohvalil svoje goste, oni pa njega. Tako je tudi prav.

Tisti, ki so odhajali, so mi povedali, da so imeli prejšnji večer, poslovnili večer, na katerem je bilo mnogo veselja in zabave.

Za nazaj je bil pa avtobus polno zaseden. Spočetka vožnje so bili vsi kljub vročini še nekako dobre volje, pozneje pa je nastala tišina. Nekateri so se pogreznili v globok spanec, drugi pa so molče opazovali naravo in kraje, ki so hiteli v hitri vožnji mimo nas.

Končno smo prispeli v Celje in ob poslavljanju sem marsikoga slišal, ko je dejal: »Če bo tako kot letos, grem drugo leto spet v Crikvenico.«

Štirinajst mož na ladji

(Nadaljevanje)

Torek je tu, dan odhoda v srce Kornatov, med otoke Žut, Kornat in Dugi otok. Zjutraj so imeli veliko dela ekonomski, saj smo se podali v pravo divjino. Ko je bila vsa hrana in pijača ter prtljaga na krovu, prostora za ljudi skoraj ni ostalo. No, zložili smo se nekako in odrinili. Pot je bila dolga in vsak si je preganjal čas po svoje: Tone je kot običajno spal, pomagal mu je kot običajno Maks, Ivan — »Kapetan« se je potikal okoli krmila in krmaril, če mu je Barba Nikola dovolil, vendar nam je to vedno podaljšalo pot, ker je vožnja v cik-caku navadno daljša. Silvo in Valter sta popravljala orožje, ostali pa so sanjarili, občudovali otoke in otočke, zelenkaste zaradi redkega grmičevja med belimi skalami, mimo katerih smo pluli. Tu in tam pa se je preko širne gladine oglasila pesem, ki smo jih Slovenci vedno tako polni.

Čez poldne je že bilo, ko smo se ustavili v majhnem zalivu na otoku Žutu, da si pripravimo kosilo. Maks, dežurni, je pri nabiranju suhljadi zagledal prečudno žival. »Gams«, je zaklical. Pa ni bil gams, ampak samo kralj dalmatinskih živali, ki ga je pristrčno pozdravil z njemu lastnim »I-a«. Drugače pa ni bil preveč družaben (osel namreč) in čeprav je Maks uporabil ves svoj »seksapel«, da bi ga privabil k sebi, mu to ni uspelo, prav tako pa tudi ne Ediju, ki je namesto »seksapela« uporabil svoje dolge noge. Osel je bil hitrejši.

Popoldne smo izrabili za lov, spet so se izkazali veterani Silvo, Valter, Dumbo in Andrej, pa tudi Albin, ki je bil sploh specialist za lov na manjše, vendar finejše ribe (pice in šarge). Ostali pa smo se držali pregovora »Bolje išta, nego ništa« in sta tako preneka-teri volke in, smokva »bridko smrt storila«.

Proti večeru smo odpluli proti cilju — idiličnemu zalivu, nacionalnemu parku Telaščici na Dugem otoku, kjer ima »Iskra« iz Kranja urejen kamp. V prvem mraku smo imeli ravno še čas postaviti šotore, potem pa smo pri večerji, ki nam jo je skuhala prijazna slovenska kuharica (golažu) in slovenskem vinčku »Dobrovoljčku« ob pesmi in igrah preživeli res prijeten večer. Ko

nam je »Dobrovoljček« že pošteno zmečkal noge, so nas sprejeli v zavetje šotori. Ponoči nas je presenetil dež in skoraj uničil vse sadove naše ekspedicije. Zmočil je namreč dnevnik, ki ga je Miran le z največjim in strokovnim trudom posušil nad pečjo v kuhinji kampa.

Se besedo, dve o zalivu Telaščica in kampu »Mir« ob jezeru Mir. To je kraj, ki je res vreden ogleda. Le ozek pas zemlje ga loči od odprtega morja. Če prehodiš 200 m strmine, poraščene z dišečo kaduljo, prideš na rob stromskega prepada, ki so ga v tisočletjih ustvarili valovi Jadrana. Pravi raj za osamljence, zaljubljenca in ljudi, ki bi svoj dopust radi preživeli v miru.

Ostali dnevi so se vrstili kar s filmsko naglico. Vsak dan smo več ulovili. Malo zato, ker smo imeli vedno več kondicije in izkušnje, malo pa zato, ker nas je premeteni Nikola vozil na mesta, kjer je bilo več rib, kot v začetku. Kornate je poznal kot svoj žep. Podili smo se tako od otoka do otoka, jedli kjerkoli in spali kjerkoli. Uspelo nam je uloviti tudi nekaj trofejnih rib — kavalov in to Dumbu, Silvo in Valterju. Ostali pa smo bili zadovoljni tudi že z vrano, če smo naleteli nanjo.

V petek smo lovili že blizu naše izhodne baze Murtra. Vsi smo bili že izkušeni podvodni lovci in tudi lovili smo že tudi primer- no, tako, da je lahko žena barbe Nikole skuhala res dostojen brodet (golaž iz rib), ki smo ga z veseljem zalivali z znanim dalmatinskim črnim vinom.

V soboto se je pokvarilo vreme. Zapihala je burja in čeprav je barba Nikola še tako dokazoval, da ni hudega, ker mu je šlo za denar, smo se odločili (malo je pomagalo tudi domotožje) in odrinili proti domu. Še pogled z višin Velebita na Kornate, na »cvi-ječe mora«, kot jim pravi barba Nikola, in prav ima, in odbrzeli smo v notranjost naše dežele. Vožnja je minila brez zapletljajev, če izzamemo Albina, ki je našel »bližnjico« proti Celju čez Žumberačko goro. Zaradi tega je seveda vozil uro dalj. Zvečer smo bili že doma, nedeljo pa smo porabili za počitek in pripravo na novo nevarnejšo ekspedicijo — službo.



Težave s kuhinjo

Planinska skupina EMAJL je še aktivna

Vse obsežnejša motorizacija prav gotovo vpliva na resnično planinsko aktivnost kot smo jo bili vajeni še pred desetimi leti, da o primerjavi te aktivnosti pred in takoj po vojni, z današnjim sploh ne govorimo. Neglede na to pa tisti, ki jim pravo planinarjenje res nekaj pomeni, še vedno uživajo v krajih in na vrhovih, do kamor je mogoče le s pomočjo lastnih nog in nekaj dobre volje. Tudi v našem podjetju, kljub mnogo manjši zagnanosti kot nekdanj, planinska skupina še vedno deluje. Res je število njenih aktivnih članov zelo upadlo, toda preostali z aktivnim planinstvom še niso prenehali. Še več! Pridobili so v zadnjem času nekaj novih mladih članov, ki obetajo postati nadaljnji nosilci planinskih tradicij v našem podjetju. Žal pri tem sama mladinska organizacija ne daje nikakih pobud. Člani planinske skupine so v organizirani obliki letos prehodili že marsikatero planinsko pot in obiskali najrazličnejše vrhove.

V spomladanskem delu so jih vodile te poti predvsem po završnem hribovju. Njihova ime na iz tega časa je mogoče zaslediti v vpisnih knjigah planinskih postojank na Lisci, Lovrencu, Gašparjevi koči pod Velikim Kozjem, Kopitniku, Kalu, Mrzlici, Čemšeniški planini, Partizanskem vrhu nad Trbovljami, Šmohorju, Homu in drugod. Posamezni člani pa so obiskali še najrazličnejše druge vrhove in postojanke.

V poletju, ki predstavlja čas visokogorskega planinstva, pa je skupina dosedaj izvedla dva zahtevna izleta. Kot edini predstavnik Celja, se je šest članov naše planinske skupine udeležilo od 3. do 7. 7. planinskega slavlja vseh jugoslovanskih planincev na Kopaoniku, kjer je proslavljala Planinska zveza Srbije 70-letnico svojega obstoja. Ob tej priliki so se naši planinci povzpeli na najvišji vrh Kopaonika — 2017 m visoki Pančičev vrh, na katerem je v granitni grobnici na najvišji točki vrha pokopan znanstvenik, naravoslovec, po katerem je vrh dobil svoje ime. Med tem izletom so si planinci mimogrede na hitro ogledali še mestce Raško, ki je naslednik v srednjem veku močnega in znamenitega središča srbske države istega imena, ki je pod vodstvom slovitih Nemanjičev v tistem času doživela svoj največji vzpon in z bitko na Kosovem polju, južno od Kopaonika, svoj propad. Neprecenljive vrednosti predstavljajo najrazličnejši zgodovinski spomeniki po krajih okoli Kopaonika. Predstavljajo jih predvsem znameniti »manastiri«, od katerih je zlasti Studenica po svojih freskah znamenitost svetovnega slovesa. Pomnikanje časa in drugega pa našim planincem žal ni dopuščalo, da bi si vse to tudi sami ogledali. Pri vrnitvi s Kopaonika so si poleg že omenjenega ogleda Raške tako lahko privoščili le še krajšo ohladič v Ibru, ki pa je zaradi močne industrije v njegovem območju v pogledu čistosti že zelo podoben Savinji nižje Celja.

Neglede na manjše nevšečnosti pri samem prevozu, so se člani skupine vrnili v Celje kar najbolj razpoloženi.

V času od 21. do 23. julija, ko smo v podjetju praznovali ob dnevu vstaje, pa je skupina organizirala izlet v Karavanke med Tržičem in Jesenicami. Že pred poldnem prvega dne so udeleženci, preko 1634 m visokega vrha Dobrče nad Tržičem, prispeli

me, ki je bilo za samo hojo najprimernejše, pa tokrat ni omogočalo najboljšega razgleda, ki se je odprl šele precej nižje na pobočju, ko je v meglo zaviti vrh ostal že precej nad sestopajočimi izletniki.

Cilj tega dne je bil pri Valvazorjevem domu pod Stolom, do koder pa je v zadnjem času že mogoče z avtomobilom, s čimer



V taboru na Kopaoniku

v Kostanjevo kočjo na Dobrči. Po krajšem počitku so se podali proti končnemu cilju tega dne, Begunjski oziroma domu na njej. Po sorazmerno zložni poti proti prelazu Preval so dosegli vznožje precej strmega pobočja Begunjsčice. Do grebena pod vrhom jim je ta potem pobrala dokaj moči.

Grebenska pot na njen 2036 m visoki vrh in nato sestop do 1537 m visoko ležečega Robleko-vega doma sta se jim zato kar prilegla, še bolj pa seveda počitek v samem domu, kjer so tudi prenočili.

Naslednje jutro so se podali proti Zelenici, znanemu zimskošportnemu središču nad Ljubljem, med Begunjsčico in Vrtačo. Od res dobro opremljene postojanke, ki pa je v poletnem času zelo slabo obiskana in zaživi v polnem obsegu šele, ko pobočja in ravnino okoli nje pokrije debela snežna odeja, so po poti, ki je pred letom ali dvema še ni bilo dovoljeno koristiti, prišli dosti lažje kot so pričakovali, do vznožja nekoliko strmejšega prodišča na vzhodnem pobočju Stola. Na sam Stol so nato prišli lažje kot prejšnji dan na Begunjsčico, čeprav jo z obema vrhovoma višine — 2236 m in ca. 2200 m dokaj presega. Preko višjega vrha poteka državna meja z Avstrijo, vendar prepadne severne stene in zelo krušljiv skalnat rob ne dopuščata daljšega »pohoda« v Avstrijo kot za dober meter. Za prehod preko meje na tem mestu tako izletniki niso rabili potnih listov, niti jih niso zavračali kakšni čuvaji meje. Približno 10 minut oddaljen od glavnega vrha je le malo nižji vrh Malega Stola. Za njegovim robom leži nad južnim, precej travnatim pobočjem v višini 2193 m Prešernova kočja, od koder je v jasnem vremenu prekrasen razgled. Vre-

Priprave na občinsko konferenco ZM

Konferenco ZM že dalj časa pripravlja delovna skupina, ki ima nalogo, da pregleda vsa poročila o dejavnosti komisij, da obdela vse pomembnejše akcije, ki so bile izvedene in zavzame določeno stališče o opravičenosti akcij in njih usmerjenosti. Komisija ima tudi nalogo, da pregleda predloge za kandidate, ki so jih dali aktivni.

Iz našega aktiva sta predlagala za predsedstvo **FRANJO PETERNEL** iz orodjarne in **MARIJA NOVAK** iz IBM.

Komisija pripravlja program dela za dobo dveh let, ki ga bodo dali v razpravo aktivom, sprejet pa bo na konferenci.

Konferenca bo volila predsednika in sekretarja, za kar sta predlagana za predsednika **VIKI KRANJC**, za sekretarja pa **MILAN BRATEC**. Oba kandidata opravljata to funkcijo že v letošnjem mandatu.

Spremembe bodo tudi v sestavi predsedstva občinske konference, saj bo nekaj članov kooperiranih in bodo le-ti strokovni sodelavci. Do ostalega števila pa bodo voljeni predlagani člani iz aktivov.

Tak način smo predlagali in izbrali zato, ker bomo tako dobili bolj široko in bolj strokovno vodstvo, kar je osnovni predpogoj za dobro in kvalitetno delo konference.

Spremembe so nastale tudi pri akcijskem programu, tako da bodo sprejete le osnovne smeri dela konference, konkreten program pa bodo predlagali aktivni ali pa delovna grupa.

Novo predsedstvo bo moralo imeti čim več stikov z aktivni, da

je dana možnost »planinskega udejstvovanja« tudi tu »planincem«, ki svojim nogam ne zaupajo. Zadnji dan je pot, ki so jo izletniki opravili od Valvazorjevega doma do Pristave na Jeseniškem Rovtu, od tod pa v Javornik in na Jesenice do avtobusne postaje, predstavljala le lažji nekajurni pohod vključno z nadvse prijetnim daljšim vmesnim odmorom na postojanki Pristava.

Z rednim avtobusnim prevozom preko Ljubljane so se udeleženci v večernih urah tretjega dne, sicer nekoliko utrujeni, toda zadovoljni nad zelo uspešnim izletom, vrnili v Celje. Tisti, ki opravljajo slovensko planinsko transverzalo pot, so bili zadovoljni dvakratno, saj so poleg lepih vtisov pridobili še nadaljnja dokazila o prehojenem delu poti, na kraju katere bodo prejeli planinsko priznanje, s katerim se lahko še po poldrugem desetletju pohvali le malo planincev, pa čeprav so med njimi celo tujci.

Planinska skupina v našem podjetju se lahko vkljub vsem težavam pri tem pohvali, da ima v svojih vrstah že več nosilcev tega priznanja, želi pa, da bi ga pridobilo čimveč njenih tako starih kot novih članov, ki jih vabi k sodelovanju pri enem od najbolj zdravih rekreacijskih udejstvovanj.

bo akcijsko in idejno zadovoljevalo široko množico mladih članov ZM.

Na tej konferenci bodo sodelovali tudi naši člani aktiva, ki so izvoljeni za člane občinske konference. Tudi od teh članov bomo morali zahtevati delo, verjetno pa bo tudi konferenca sama dala neposredne naloge vsem svojim članom.

Naši delegati za občinsko konferenco so:

KRIVEC Marjan — emailirnica; **PIVEC Marjan**, strojna; **HODKO Biserka** — dekor; **GORICAN Marjan** — zidarji, **BIZJAK Silva** — montaža. Na konferenci pa sodelujeta tudi predsednik in sekretar aktiva.

Naš aktiv se bo sedaj po času dopustov začel bolj aktivno vključevati v svoje področje dela.

Obeta se nam mnogo dela, zato pa bo naloga vseh nas, da se z vso resnostjo vključimo v konkretne akcije.

Kotnik Fric

ZAGON NOVEGA OBRATA RADIATORJEV

Poslovni odbor je razpravljal o problemih zagona novega obrata **EMOTERM** radiatorjev. Sklenjeno je bilo, da mora komisija za investicije dati izčrpno poročilo o problematiki zagona tega obrata, ki ga bo poslovni odbor obravnaval na posebni seji.

Osnutek samoupravnega sporazuma

Posebna komisija je izdelala prvi osnutek samoupravnega sporazuma za kovinsko in elektro industrijo. Čeprav je to šele prvi osnutek, ki je bil pri nas obravnavan na sestanku dne 9. julija 1971, ki se ga je udeležilo ca. 60 članov kolektiva, večidel predstavnikov organov upravljanja, družbenopolitičnih organizacij in vodilnih delavcev, ga na željo številnih članov kolektiva objavljamo.

Na sestanku so bile dane tudi nekatere pripombe, da bi v našem primeru moral biti priznan nanašalec emajla kot kvalificiran delavec in prav tako tudi vlagatelj pri stiskalnicah. Poleg tega se je na tem sestanku dokaj jasno razčistilo vprašanje takimenovanih kalkulativnih osebnih dohodkov, ker so nekateri zmotno menili, da so v sporazumu prikazane kategorizacije delavcev in plače kot že določene plače. Sporazum določa le osnove in merila za izračun KALKULATIVNIH OSEBNIH DOHODKOV (KOD) po posameznih obračunskih skupinah kot je prikazano v 5. členu tega osnutka.

Kalkulativni osebni dohodki so torej posebne vrste stroški delovne sile, ki prav tako kot druge vrste stroškov vplivajo na dohodek podjetja, merila za delitev osebnega dohodka po opravljenem delu pa se določa s pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov

I. del

UGOTAVLJANJE IN DELITEV DOHODKA

1. člen

Doseženi dohodek (v nadaljnjem besedilu: dohodek DOH) je celotni dohodek zmanjšan za porabljen sredstva ter zakonske in pogodbenne obveznosti ter povečan za znesek amortizacije obračunan nad predpisanimi stopnjami.

Dohodek se ugotavlja med letom s periodičnimi obračuni, za poslovno leto in po zaključnem računu.

2. člen

Dohodek po prvem členu podpisnice delijo na podlagi svojih splošnih aktov ob upoštevanju določil tega sporazuma.

3. člen

Pri delitvi dohodka na sredstva za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev in na sredstva za razširitev materialne osnove združene dela, po tem sporazumu, podpisnice sporazuma sprejemajo predvsem načela poslovne uspešnosti, produktivnosti dela, rentabilnosti vloženih sredstev, akumulativnosti poslovanja, nagrajevanja po delu in zagotavljanja ustrezne življenjske ravni zaposlenih.

4. člen

Sredstva za zadovoljevanje osebnih potreb delavcev se oblikujejo na podlagi:

- kalkulativnih osebnih dohodkov (v nadaljnjem besedilu KOD), kot obračunski elementa za izračun spodnje ravni sredstev za osebne dohodke, ki pa ne pomenijo dejanskega osebnega dohodka delavca ustrezne kvalifikacijske skupine navedene v 5. členu,

- faktorja stimulacije (v nadaljnjem besedilu FS), ki izraža rentabilnost vloženih sredstev in stopnjo akumulativnosti poslovanja organizacije združenega dela,

- faktorja stimulacije (v nadaljnjem besedilu FS), ki izraža delež akumulacije v dohodku organizacij združenega dela,
- dodatka za delo v podaljšanem in nočnem delovnem času ter dodatka za težka, nevarna in zdravju škodljiva dela (posebni pogoji dela).

5. člen

Podpisnice sporazuma soglašajo, da so osnove in merila za izračun KOD po posameznih obračunskih skupinah naslednje:

1. za skupino delavcev, ki niso pridobili nobene kvalifikacije in ki zasedajo delovna mesta, za katere splošni akti podpisnic sporazuma ne predvidevajo pridobitve kvalifikacije ali priučbenosti 900 din na mesec,

2. za skupino delavcev, ki so se po osnovnem šolanju priučili za določena dela ali poklice in ki zasedajo delovna mesta, za katere splošni akti podpisnic sporazuma ne predvidevajo pridobitve kvalifikacije ali priučbenosti 1.000 din neto na mesec,

3. za skupino delavcev, ki so končali poklicno šolo po zakonu o srednjem šolstvu in za skupino delavcev, ki imajo pridobljeno strokovno usposobljenost za kvalificiranega delavca na podlagi spričevala oz. potrdila izobraževalne ustanove (Industrijske poklicne šole, Zavoda za tehnično iz-

obraževanje ali Zavoda SRS za varilno tehniko), 1.600 din na mesec neto.

4. za skupino delavcev, ki so končali poklicno šolo ali imajo družbeno priznan poklic in so opravili izpit za visokokvalificiranega delavca ter imajo spričevalo oz. potrdilo izobraževalne ustanove (Industrijske poklicne šole, Zavoda za izobraževanje, Zavoda SRS za varilno tehniko ali bivše okrajne komisije), 1.800 din neto na mesec,

5. za skupino delavcev, ki so končali splošne srednje šole, tehnikume, delovodske šole, tehnične šole in tehnične srednje šole ter za delavce, ki jim je na podlagi zakonitih predpisov priznana srednja izobrazba, 2.000 din neto na mesec,

6. za skupino delavcev, ki so končali višjo šolo, I. stopnjo fakultete ali opravili z zakonom predpisan strokovni izpit za pridobitev višje strokovne izobrazbe, 2.400 din neto na mesec,

7. za skupino delavcev z diplomo visoke šole ali fakultete, 3.000 din neto na mesec,

8. za skupino delavcev, ki so po diplomski šoli ali fakulteti opravili še javno priznano specializacijo (magistratura ipd.), 3.400 din neto na mesec,

9. za skupino delavcev, ki so si pridobili doktorat znanosti, 4.000 din neto na mesec.

Za delovna mesta, ki so s splošnim aktom delovne organizacije določena kot vodilna oziroma za delavce, ki so individualni izvršilni organi upravljanja, se obračunavajo kalkulativni mesečni neto obračunski zneski po dejanski strokovni usposobljenosti delavca s pribitkom 40 %.

Navedeni zneski veljajo za polni delovni čas tj. 182 ur mesečno.

Osnova za dokazilo dosežene strokovne izobrazbe je delovna knjižica in ustrezno spričevalo ali potrdilo.

Obračunske osnove se povečajo ob koncu leta v skladu z ugotovljenim povečanjem življenjskih stroškov, kadar Zavod SRS za statistiko ugotovi, da je porast življenjskih stroškov večji kot 5 % na leto.

6. člen

KOD iz 4. člena se izračuna tako, da se število zaposlenih po posameznih obračunskih skupinah pomnoži z ustreznimi zneski iz 5. člena. Vsota produktov po posameznih obračunskih skupinah pa se pomnoži s številom mesecev v obračunskem obdobju in poveča za prispevke na osebne dohodke.

Število zaposlenih se ugotavlja na podlagi dejanskega plačanih ur (redne delovne ure, nadure, plačani zastoji, odmori, državni prazniki, letni dopust, izredni plačani dopust in bolniški izostanek do 30 dni) deljenih s 182.

7. člen

Posamezni obračunski zneski iz 5. člena se lahko na podlagi vpliva FS₁ zvišajo največ za 15 % ne glede na izračun FS₁ dopušča višjo stopnjo.

FS₁ iz 4. člena se izračuna na naslednji način:

$$FS_1 = 1 + \frac{AK}{5 \times VS} + \frac{AK}{5 \times CD}$$

AK = akumulacija

VS = povprečno uporabljena osnovna

in obratna sredstva

CD = celotni dohodek.

Z delovanjem FS₁ se obračunski zneski iz 5. člena gibljejo v naslednjih razponih:

Skupina	od	do	bazni indeksi
I	900	1035	100
II	1000	1150	111
III	1600	1840	177
IV	1800	2070	200
V	2000	2300	222
VI	2400	2760	266
VII	3000	3450	333
VIII	3400	3910	377
IX	4000	4600	444

8. člen

KOD povečan na podlagi vpliva FS₁ (7. člen) se na podlagi ugotovljenega deleža akumulacije v dohodku poveča za stopnjo, ki je določena z izračunom FS₂.

FS₂ iz 4. člena se izračuna na naslednji način:

$$FS_2 = 1 + 0,03 \sqrt{\frac{AK \times 100}{DOH}} - 5$$

AK = akumulacija (DOH minus KOD)
DOH = dohodek po 1. členu sporazuma.

9. člen

Dodatek za delo v podaljšanem delovnem času in za delo na dela prost dan se obračunava po splošnih aktih podpisnic največ do 50 % od osnove.

Dodatek za delo v nočnem delovnem času (med 22. uro zvečer in 5. uro jutraj) se obračunava po splošnih aktih podpisnic največ do 30 % od osnove.

Dodatek za težka, nevarna in zdravju škodljiva dela (posebni pogoji dela) se obračunava po splošnih aktih podpisnic sporazuma največ do 30 % od obračunskega zneska po 5. členu. S splošnim aktom mora delovna organizacija določiti intenziteto vpliva škodljivih fizikalnih, kemičnih in drugih dejavnikov, ki jim je delavec izpostavljen na delovnem mestu. Pri določitvi intenzitete se mora upoštevati ekološke meritve po JUS in mednarodnih standardih, ki jih strokovno opravi pristojni zavod. Pri tem mora biti dodatek za posebne pogoje dela določen z enakim merilom za enake stopnje intenzitete teh vplivov.

10. člen

Sredstva za zadovoljevanje osebnih potreb delavcev (SOD) iz 4. člena se izračunavajo:

$$SOD = KOD \times FS_1 \times FS_2 + \text{dodatki iz 9. člena.}$$

11. člen

Podpisnice soglašajo, da znaša najnižji osebni dohodek za normalni delovni uspeh (učinek) v polnem delovnem času (182 ur na mesec) 800 din neto.

12. člen

Podpisnice soglašajo, da naj bi bil najvišji osebni dohodek (OD max) v organizaciji združenega dela izračunan po naslednjih osnovah in merilih:

- povprečni KOD zmanjšan za prispevek na zaposlenega,

- doseženi skupni faktor stimulacije (FS₁ × FS₂),

- število zaposlenih (po staležu).

Najvišji osebni dohodek se izračuna na naslednji način:

$$OD_{max} = \frac{\text{KOD zmanjšan za prispevke}}{\text{Število zaposlenih}} \times FS_1 \times FS_2 \times K_z$$

Podatki za KOD, FS₁, FS₂ se uporabljajo iz meril za delitev dohodka po tem sporazumu.

Koeficient (K_z) se določa z naslednjo tabelo:

Število zaposlenih	K _z
do 100	2,0
101 - 500	2,4
501 - 1000	2,8
1001 - 2500	3,2
2501 - 5000	3,6
nad 5000	4,0

Tako izračunan najvišji osebni dohodek velja za delo v polnem delovnem času.

13. člen

Podpisnice sporazuma bodo nadomestila osebnega dohodka do 30 dni izplačevale, kadar delavec ne dela zaradi bolezni, nezgode ali nege družinskega člana kot sledi:

- zaradi bolezni ali nezgode izven dela 80 %
- zaradi nezgode pri delu ali poklicne bolezni 100 %
- zaradi nege družinskega člana 70 %

Osnova je povprečni OD delavca v preteklem letu.

14. člen

Podpisnice sporazuma soglašajo, da bodo sredstva za zadovoljevanje skupnih potreb delavcev oblikovala po naslednjih merilih oz. izplačevala v naslednjih zneskih:

- regres za letni dopust najmanj 400 din in največ 600 din letno na delavca,

- regres za prehrano najmanj 30 din in največ 50 din mesečno na delavca,

- za izobraževanje najmanj 1 % od bruto osebnih dohodkov,

- za stanovanjsko izgradnjo najmanj 4 % od bruto osebnih dohodkov.

15. člen

Podpisnice sporazuma se obvezujejo, da bodo izplačevale v breme materialnih stroškov višjih osebnih prejemkov kot so:

- polna višina dnevnice za potovanja v Jugoslaviji 80 din in stroški prenočevanja po predloženem obračunu,

- dnevnice za potovanja v inozemstvo v višini, določeni s predpisom veljavnim za upravne organe,

- povračilo za uporabo lastnega vozila v službene namene v višini 0,90 din za dejansko prevoženi kilometer,

- povračilo zaradi zvišanih stroškov za ločeno življenje 500 din mesečno,

- povračilo zaradi zvišanih stroškov med bivanjem in delom na delovišču izven stalnega bivališča (terenski dodatek) 700 din mesečno.

16. člen

Podpisnice sporazuma soglašajo, da bodo zneske iz 14. in 15. člena valorizirale v skladu z gibanjem stroškov, ki jih ti zneski pokrivajo, upoštevajoč ugotovitve Zavoda SRS za statistiko, kadar se ti stroški zvišajo za več kot 5 %.

17. člen

Podpisnice sporazuma s svojimi splošnimi akti določijo izplačevanje odškodnin novatorjem, racionalizatorjem in avtorjem tehničnih, ekonomskih in organizacijskih izboljšav.

II. del

MERILO POSLOVNE UČINKOVITOSTI

18. člen

Podpisnice sporazuma ocenjujejo, da organizacija združenega dela ne posluje zadovoljivo takrat, ko ustvari manjši dohodek, ugotovljen po merilih tega sporazuma kot znaša KOD po 6. členu sporazuma. V tem primeru je potrebno, da samoupravni organi proučijo svoje poslovanje in sprejmejo ukrepe za njegovo izboljšanje.

19. člen

Prav tako podpisnice ocenjujejo, da organizacija združenega dela posluje le zadovoljivo, če ustvari dohodek, (Nadaljevanje na 7. str.)

Nova metoda analitične ocene delovnih mest ter pravila in merila za izdelavo osebne ocene

Poslovni odbor je na 14. redni seji, ki je bila dne 12. 8. 1971, obravnaval osnutek nove metode analitične ocene delovnih mest ter osnutek meril in pravil za osebno oceno in sklenil, da se ta osnutek objavi v tej številki »Emajlireo«.

Tako je omogočena javna razprava vsem članom kolektiva, saj je poleg tega poslovni odbor sprejel še sklep, da morajo vsi vodilni delavci v podjetju sklicati sestanke svojih delovnih skupin in na njih obravnavati predložena osnutka.

Vsem družbenopolitičnim organizacijam v podjetju, zlasti sindikalni organizaciji pa je poslovni odbor priporočil, da se aktivno vključijo v razpravo tako, da bo vsak član kolektiva imel možnost, da se izjasni glede predlaganih osnutkov in pove svoje mnenje ali da morebitne dopolnilne predloge.

Pripombe na te osnutke pošljejo lahko vse delovne skupine, družbenopolitične organizacije, sveti delovnih enot ali posamezniki sekretariatu organov upravljanja najkasneje do 15. septembra 1971.

PREDLOG NOVE METODE OCENITVE DELOVNIH MEST

Po zaključku izdelane mikro organizacije, t.j. formiranja delovnih mest in definiranja sistemizacije delovnih mest, je nujno pristopiti korekturi ocene del — opravil in delovnih mest v novi organizaciji procesa poslovanja. Popravki dosedanjih ocen, ali določenih točk se vrše na delovnih mestih ali opravilih:

- ki neposredno in posredno vplivajo na učinkovitost organizacije poslovanja,
- ki predstavljajo vidne napake v sedanjem ocenjevalnem sistemu.

Pri ocenjevanju moramo upoštevati:

1. važnost posameznega delovnega mesta v procesu poslovanja,
2. kvaliteto del — opravil po funkcionalni vsebini, ki določa poklic, profil, dodatna znanja, izkušnje in osebne zahteve,
3. dosedanja ocena del — opravil, oz. delovnih mest, s korekturo napak v sistemu oziroma zaradi metode predloga,
4. dosedanja oceno obračunskih osnov spremeniti v točkovni sistem,
5. da se iz ocenjevalnega sistema izključijo delovna mesta:

- glavnega direktorja in
- direktorjev sektorjev in se ocenijo izven sistema,
- 6. najmanjša ocena v točkovnem sistemu ne sme biti izpod 300 točk,
- 7. razpon med najmanjšo oceno in največjo oceno v točkovnem sistemu naj bi bil koeficient 4,5, kar da največjo točkovno oceno 3.600 točk,
- 8. metodo grupiranja točkovnih ocen v 16 obračunskih skupin.

Poleg tega se mora upoštevati vsebina predložene metode, ki omogoča ocenjevanje poslovnih aktivnosti oziroma delovnih mest ter medsebojnih odnosov v določenem okvirju. Konkretno, v tem predlogu uporabljamo »metodo karakterističnih dogodkov«, ki dovolj karakterizirajo delovno mesto v okvirju funkcije, katero opravlja in služi za temeljno osnovo za točkovanje.

Metoda istočasno omogoča, da z ocenjevanjem dosežemo relativne odnose med delovnimi mesti oz. opravili.

Za vsako delo — opravilo ali delovno mesto, ki se analizira zaradi ocenjevanja oziroma točkovanja, se odločajo točke za odredjanje velikosti ocene. Pri ocenjevanju se morajo upoštevati:

- elementi tega predloga,
- dosedanje ocene obračunskih osnov,
- vsklajevanje v okvirju karakterističnih dogodkov.

Po zaključku točkovanja se delo (opravilo) oziroma delovna mesta rangirajo ali vsklajujejo. To vsklajevanje predstavlja kontrolo izvedene ocene v točkovnem sistemu.

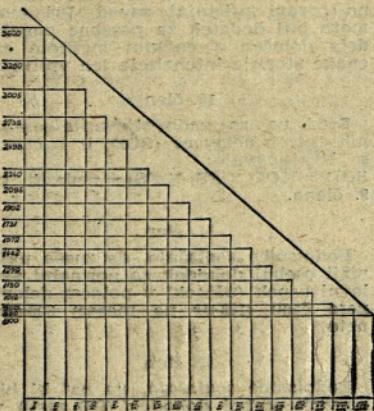
FORMIRANJE SKUPIN OBRAČUNSKIH OSNOV V TOČKOVNEM SISTEMU

Predlog za formiranje obračunskih skupin izhaja iz najmanjše osnove, kar znaša 800 točk in določenega koeficienta razpona 4,5, kar določa največji obračunski plačlon. Potemtakem je največji:

$$800 \times 4,5 = 3.600 \text{ točk}$$

kar pomeni, da je največji plačlon enomesečne startne osnove v točkovnem sistemu 3.600 točk. Razlika med najmanjšo in največjo osnovo je 2.800 točk.

Ce se ta razlika razporedi na sedemnajst (XVII) obračunskih točkovnih skupin, dobimo naslednjo grafično sliko za podjetje EMO:



Na podlagi prikazanega grafikona se odredajo točke, in sicer sumarno po skupinah, obračunskih osnov v točkovnem sistemu. Po obračunskih skupinah se določajo točke (sumarno) in to:

Skupine	Točke	Odn. %	Razpon	Skupine	Točke	Odn. %	Razpon
I	3600	100	450	X	1572	44	197
II	3200	91	410	XI	1442	40	180
III	3005	83	376	XII	1279	36	160
IV	2735	76	342	XIII	1150	32	144
V	2493	69	312	XIV	1012	28	125
VI	2205	62	276	XV	900	25	112
VII	2095	58	262	XVI	850	24	106
VIII	1902	53	238	XVII	800	22	100
IX	1715	48	214				

V okvirju teh definiranih skupin obračunskih osnov točkovnega sistema se pojavljajo karakteristični elementi. V tem okvirju se vrši analiza obstoječega stanja z regulacijo v obliki korekture stanja.

KARAKTERISTIČNI ELEMENTI PO TOČKOVNIH SKUPINAH

Ta model je sestavljen na podlagi

nove funkcionalne delitve dela v procesu poslovanja in novih predpisov o sistemizaciji delovnih mest. Konkretno, iz organizacijskega aspekta so upoštevani opisi poslovnih aktivnosti in poklic s profili ter psihosociološkega aspekta so upoštevana funkcionalna dopolnilna znanja, izkušnje in osebne zahteve. Potemtakem je tabelarni pregled točkovnih ocen po skupinah naslednji:

I. Tabelarni pregled povprečnih ocen znanja po profilih:

Točk. skup.	Profili						Ocena za osn. opr.	Ocena za funkc. dop.	Skupaj točk za znanje
	BP	OP	ŠP	PT	PI	PDI			
	6	5	4	3	2	1	A	B	
I						XX	1800	840	2640
II						XX	1700	794	2494
III						XX	1600	789	2389
IV					XX	XX	1500	665	2165
V					XX	XX	1400	670	2070
VI					XX	XX	1300	600	1900
VII					XX	XX	1250	445	1695
VIII			XX	XX	XX		1200	390	1590
IX			XX	XX	XX		1150	342	1492
X			XX	XX			1100	280	1380
XI		XX	XX	XX			1050	203	1253
XII		XX	XX	XX			993	133	1126
XIII	XX	XX	XX				900	50	950
XIV	XX	XX					813	40	853
XV	XX	XX					717	30	748
XVI	XX						700	—	700
XVII	XX						680	—	680

Tabela v točkovnem sistemu določa:

1. prekrivanje določenih profilov, 2. razpon točkovnih ocen za posamezni profil, 3. veličino točkovnih ocen po profilih in skupinah.

II. Tabelarni pregled povprečnih ocen delovnih izkušenj po profilih:

Točk. skup.	Profili						Skupaj točk za znanje	Delovne izkušnje	Skupaj točk za znanje in prakso
	BP	OP	ŠP	PT	PI	PDI			
	6	5	4	3	2	1			
I						XX	2640	600	3240
II						XX	2494	480	2974
III						XX	2389	360	2749
IV					XX	XX	2165	370	2535
V					XX	XX	2070	260	2330
VI					XX	XX	1900	180	2080
VII					XX	XX	1695	300	1995
VIII			XX	XX	XX		1590	240	1830
IX			XX	XX	XX		1492	177	1669
X			XX	XX			1380	170	1550
XI		XX	XX	XX			1253	133	1386
XII		XX	XX	XX			1126	83	1209
XIII	XX	XX	XX				950	77	1027
XIV	XX	XX					853	50	903
XV	XX	XX					747	25	772
XVI	XX						700	8	708
XVII	XX						680	—	680

Ta pregled določa povprečne ocene za delovne izkušnje po profilih in točkovnih skupinah. Iz tabele izhajajo naslednje zakonitosti:

1. določene so točkovne ocene za

vsak profil in za vsako grupo,

2. izračunane so povprečne ocene za grupo,

3. določene so točke po profilih in po časovnih okvirjih in sicer:

Čas	BP	OP	ŠP	PT	PI	PDI
5 let	—	—	300	400	500	600
4 leta	—	—	240	320	400	480
3 leta	—	—	180	240	300	360
2 leti	—	—	120	160	200	240
1 leto	100	100	60	80	100	120
6 mesec.	50	50	30	40	50	60
3 mesec.	25	25	—	—	—	—
1 mesec	8	—	—	—	—	—

4. Povprečne točke so določene na podlagi izračunanih točk po skupinah in zakonitosti pokrivanja profilov.

Tabelarni pregled točkovnih ocen po profilih in skupinah je naslednji:

	BP	OP	ŠP	PZ	PI	PDI
I						600
II						480
III						360
IV					500	240
V					400	120
VI					300	60
VII				400	200	
VIII			300	320	400	
IX			240	240	50	
X			180	160		
XI		200	120	80		
XII		150	60	40		
XIII	100	100	30			
XIV	50	50				
XV	25	25				
XVI	8					
XVII	—					

Nova metoda analitične ocene delovnih mest

III. Tabelarni pregled točkovnih ocen za psihofizične pogoje:

Točk. skup.	Profili BP	OP	SP	PT	PI	PDI	Skup. točk. za znanje	Psihofiz. pog. psihič.	fizični	Skupaj točk.
	6	5	4	3	2	1			D	
I						xx	3240	360	—	3600
II						xx	2974	306	—	3280
III						xx	2749	256	—	3005
IV					xx	xx	2535	200	—	2735
V					xx	xx	2330	168	—	2498
VI					xx	xx	2080	130	—	2210
VII					xx	xx	1955	100	—	2055
VIII			xx	xx	xx	xx	1830	72	—	1902
IX			xx	xx	xx	xx	1669	46	—	1715
X			xx	xx	xx	xx	1550	22	—	1572
XI	xx	xx	xx	xx	xx	xx	1386	20	35	1441
XII	xx	xx	xx	xx	xx	xx	1209	18	51	1278
XIII	xx	xx	xx	xx	xx	xx	1027	16	107	1150
XIV	xx	xx	xx	xx	xx	xx	903	6	102	1011
XV	xx	xx	xx	xx	xx	xx	772	6	121	899
XVI	xx	xx	xx	xx	xx	xx	703	—	142	850
XVII	xx	xx	xx	xx	xx	xx	680	—	120	800

Prikazana tabela določa zakonitosti psihofizičnih pogojev v % na relaciji odnosov do ocene osnovnih opravil in sicer:

Pogoji	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII
psihič.	20	18	16	14	12	10	8	6	4	2	2	2	2	1	1	—	—
fizič.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	5	12	13	17	20	18

Tabela po elementih točkovne ocenitve

Profil	Stopnja	A Osnovna opravila kval.	umsko delo	fizično	Skupaj	B Funkc. dopol. ocena dodatna vod.	znanja	Skupaj	C Delov. izkuš.	Psihofiz. pog. psihič.	pogoji fizični	Skupaj	Točke skupaj
profil dipl. inž.	1	1000	800	—	1800	366	474	840	600	360	—	360	3600
	2	1000	700	—	1700	290	504	794	480	306	—	306	3280
	3	1000	600	—	1600	265	524	789	360	256	—	256	3005
	4	1000	500	—	1500	200	500	700	240	200	—	200	2640
	5	1000	400	—	1400	—	720	720	120	168	—	168	2408
	6	1000	300	—	1300	—	620	620	60	130	—	130	2110
profil inženirja	1	900	600	—	1500	200	430	630	500	200	—	200	2830
	2	900	500	—	1400	140	480	620	400	168	—	168	2588
	3	900	400	—	1300	80	500	580	300	130	—	130	2310
	4	900	350	—	1250	—	500	500	200	100	—	100	2050
	5	900	300	—	1200	—	434	434	100	72	—	72	1806
	6	900	250	—	1150	—	362	362	50	46	—	46	1608
profil tehnika	1	800	450	—	1250	60	330	390	400	100	—	100	2140
	2	800	400	—	1200	50	318	368	320	72	—	72	1960
	3	800	350	—	1150	—	332	332	240	46	—	46	1768
	4	800	300	—	1100	—	290	290	160	22	—	22	1572
	5	800	230	20	1050	—	230	230	80	20	60	82	1442
	6	800	140	100	1040	—	133	133	40	18	21	39	1252

Pri točkovnanju se upoštevajo odnosi iz obstoječe analitične ocene, posebno za zahtevke iz sistemizacije delovnih mest.

Metoda določa tehniko dela na podlagi karakterističnih elementov v kate- re okvirje je možno vključiti vsa delovna mesta iz nove sistemizacije. V tem okvirju se vrši točkovna ocena, delovna mesta pa se razvrstijo v točkovne skupine. Temeljne ocene se vršijo v okvirju sledečih kriterijev in to:

- a) ocena osnovnih opravil znaša od 50—85 % točk
- b) ocena funkc. dopol. znanja znaša od 0—23 % točk
- c) ocena delov. izkušenj znaša od 0—17 % točk
- d) ocena psihofizič. pogojev znaša od 1—19 % točk

Ti kriteriji so razčlenjeni na elemente in so točkovno ocenjeni. Tako je mogoče ocenjevati po elementih posamezna delovna mesta, pri čemer se mo- rajo upoštevati zakonitosti iz te metodologije.

Profili	Grupe	Odnosi od	Go	Index
brez profila	17—13	800	1150	1,44
oži profil	15—11	900	1442	1,60
širši profil	13—8	1150	1940	1,69
profil tehnika	12—7	1252	2140	1,71
profil inženirja	9—4	1608	2830	1,76
profil dipl. inž.	6—1	2110	3600	1,70

Izdelava modela za točkovno oeni- tev delovnih mest glede na delovne izkušnje vezana je:

1. na določen čas prakse po novi sistemizaciji,
2. na povprečno točkovno oceno po profilih in skupinah iz osnovnega ta- belarnega pregleda,
3. na konkretno določen profil in vsebino dela po delovnem mestu.

Prikazane tabele pogojujejo točkov- ne ocene po profilih, skupinah in o-

snovnih kriterijih, znotraj istih pa po karakterističnih elementih.

S temi modeli so definirani odnosi med posameznimi obračunskimi osno- vami in profili ter so dane osnove za izvedbo korekture sedanjega stanja.

OČENJEVANJE DELOVNIH MEST

Na podlagi predložene metode for- miranja točkovnih skupin in modela točkovnih ocen karakterističnih ele- mentov se predlaga izvršiti regula- cijo dosedanjih analitičnih ocen ter se prilagoditi novi sistemizaciji.

Ta regulacija izhaja iz pogojev re- organizacijskih akcij, principa per- manentne regulacije in iz posebnih zahtevkov sistemizacije delovnih mest.

Vsekakor pa se taka kompleksna regulacija izvaja vsako leto v 10., 11. in 12. mesecu na podlagi:

- rekonstrukcije organizacije dela,
- rekonstrukcije metode in tehnike dela,
- rekonstrukcije tehnologije toka in obdelave informacij.

V nobenem primeru ne smejo pro- blemi osebnih dohodkov pogojevati spremembe v točkovnem sistemu. Namreč, analitična ocena je organi- zacijski standard, ki v sistemizaciji določa parametre osebnih dohodkov. To pomeni »OSAO« (organizacijski standard analitične ocene) je analo- gen tehnološkemu standardu v pro- izvodnji, ki odreja tehnične parametre in odnose, ekonomske veličine pa so vezane na efekte poslovanja.

Parcialne spremembe in dopolnila na področju analitične ocene delov- nih mest so dovoljene le v okviru organizacijskega predpisa o spre- membah in dopolnitvah sistemizacije delovnih mest.

OSNUTEK SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

(Nadaljevanje s 5. str.)
ugotovljen po merilih tega sporazu- ma, v višini KOD po 6. členu in do 10 % delež akumulacije v tem dohod- ku.

$$\dot{U} = \frac{AK}{DOH} \times 100$$

Delež akumulacije v dohodku se ugotavlja na način:

$$U = \text{delež AK v DOH}$$

AK = akumulacija (DOH minus KOD)
DOH = dohodek po 1. členu sporazu- ma.

20. člen

Podpisnice sporazuma soglašajo, da znaša minimalna stopnja akumulacije izračunana po metodologiji za preso- jo skladnosti samoupravnih sporazu- mov z Zakonom o samoupravnem sporazumevanju v smislu prvega čla- la družbenega dogovora (tabela C točka 13) 6 %.

III. del

SPREJEM IN IZVAJANJE SPORAZUMA

21. člen

Postopek za sprejem samoupravne- ga sporazuma vodi skupna komisija za pripravo sporazuma, izvoljena od organizacij združenega dela, ki so začele ta postopek (udeleženske spo- razuma). Postopek poteka v skladu z določili Zakona o samoupravnem sporazumevanju.

Skupna komisija izdelá osnutek

sporazuma. Po sprejetju pripomb, stališč in predlogov udeleženk spo- razuma pristojnega organa sindikata in komisije iz 13. člena Zakona o sa- moupravnem sporazumevanju pripra- vi predlog samoupravnega sporazu- ma.

Ko skupna komisija za pripravo sporazuma sprejme od več kot polo- vice udeleženk sporazuma, sklep pri- stojnega organa upravljanja, da so v enakem besedilu sprejele predlog sporazuma in ko sprejme soglasje pristojnega sindikata k temu predlo- gu, predloži samoupravni sporazum v registracijo po določilih čl. 13. Za- kona o samoupravnem sporazumeva- nju.

V primeru, da pristojni organ regi- stracije ne dovoli, se skupna komisi- ja posvetuje s podpisnicami. Če več kot polovica podpisnic vztraja pri podpisnem sporazumu, ga skupna komisija predloži v presojo arbitraž- nemu svetu skupščine SR Slovenije. V nasprotnem primeru skupna komi- sija pripravi nov predlog sporazuma upoštevajoč predlagane spremembe in dopolnitve.

22. člen

Ko je pristojni organ vpisal spo- razum v register, obvesti skupna komi- sija o tem vse podpisnice spora- zuma ter skliče zbor podpisnic spo- razuma. S tem skupna komisija za pripravo samoupravnega sporazuma preneha z delom.

Na tem zboru izvolijo podpisnice sporazuma komisijo za izvajanje sa- moupravnega sporazuma.

23. člen

Komisija za izvajanje samouprav- nega sporazuma ima naslednje nalo- ge:

- spremlja in analizira učinkovi- tost in izvajanje sporazuma; pri tem se poslužuje podatkov SDK, lahko pa neposredno zahteva tudi podatke od podpisnic sporazuma,
- zbira mnenja in pripombe, ki jih imajo podpisnice v zvezi z izvaja- njem sporazuma,
- daje pojasnila za uporabo določb sporazuma,
- izvaja postopek za spremembe in dopolnitve sporazuma,
- ugotavlja zvišanje življenjskih stroškov po podatkih Zavoda SRS za statistiko za valoriziranje regresov in stroškov, ki se pokrivajo iz sredstev za skupne potrebe delavcev in ma- terialnih stroškov, v skladu s sploš- nim družbenim dogovorom,
- po potrebi, vendar najmanj vsa- ki dve leti, skliče zbor podpisnic.

24. člen

Komisija za izvajanje samouprav- nega sporazuma ima 19 članov. Iz svojih vrst izvoli predsednika in taj- nika komisije in njuna namestnika.

Mandat traja 2 leti.
Komisija lahko imenuje iz svojih vrst in iz vrst delavcev podpisnic sporazuma delovne skupine za posa- mezna področja dela, (ekonomsko- analitsko področje, problematika do- ločanja elementov osebnega dohodka, pravno-organizacijska vprašanja idr.), ki so lahko stalne ali občasne. Ko- misija sprejme svoj poslovnik.

25. člen

Vsaka podpisnica sporazuma ima pravico do iniciative za spremembo ali dopolnitev sporazuma.

Obrazloženi predlog dostavi podpi- snica komisiji in vsem podpisnicam sporazuma. Če predlog podpiše naj- manj četrtina skupnega števila pod- pisnic sporazuma, je komisija dolž- na začeti postopek za spremembo v skladu z določili, ki so v tem spo- razumu in v zakonu o samoupravnem sporazumevanju določeni za sprejem sporazuma.

Ko predlog sprememb ali dopolnitev sprejme več kot polovica podpisnic, ga komisija predloži v registracijo.

26. člen

K sklenjenemu samoupravnemu sporazumu lahko naknadno pristopijo organizacije združenega dela iz pod- ročja slovenske kovinske in elektro industrije ter obrti, ki niso sodelo- vale v postopku sprejema.

Svoj pristop te organizacije sporo- čijo v obliki pristojnega organa u- pravljanja vsem podpisnicam spora- zuma, komisiji iz 22. člena tega spo- razuma in za registracijo sporazumov pristojnemu upravnemu organu iz 13. člena Zakona o samoupravnem spo- razumevanju.

S pristopom prevzame organizacija združenega dela vse pravice in ob- veznosti kot podpisnica samouprav- nega sporazuma.

(Nadaljevanje na 8. strani)

Kadrovske vesti



V podjetju so se zapustili:

Fistrič Franc, Šolinc Jože, Her-
navs Emil, Grabnar Jože, Ostruh
Dušan, Jus Franc, Čretnik Bran-
ko, Knific Danijel, Novak Franc,
Juras Franjo, Lamper Rudi, Tom-
še Jože, Skoberne Jože, Brglez
Alojz, Siter Marjan, Krašek Mar-
tin, Robnik Anton, Geršak Ivan,
Marčič Vilko, Vasiljevič Slobod-
dan, Sivka Zdenka, Dreml Justina,
Romih Zdenka, Skale Marija,
Pratneker Vida, Kuduzović Der-
viša, Pačnik Štefaniša, Čujež
Ljudmila, Šelih Ivana, Sitar Ivan-
ka, Dobrotinšek Matilda, Rumež
Marija, Gorišek Jelka, Dumbuja
Jožica, Pratneker Sonja, Vovk
Alojzija, Špan Silva, Konec Ma-
rija, Mlakar Silva, Toplišček Ljud-
mila, Jelen Darinka, Rozman Te-
rezija, Laznik Vera, Podgoršek
Svetlana, Smole Marija, Šarlah
Julijana, Pahole Marija, Šaftan
Marta, Pikel Zlatko, Motoh Peter,
Spolenak Marjan, Koštomaj Šte-
fan, Jazbinšek Jože, Srnovrtnik
Ljubo, Golež Ljubo, Špeglič
Branko, Vindič Vinko, Moškote-
lec Ivan, Grabnar Albin, Žagar
Ciril, Križnik Rudi, Hrastnik
Franc, Hrušovar Branko, Hrčica
Marian, Znidar Mirko, Orozelj
Štefan, Orozelj Anton, Jaušnik
Anton.



Iz podjetja so odšli:

Rejc Sonja, Pangerl Boža, Brež-
nik Marija, Prešern Jožica, Po-
točnik Magdalena, Korošec Štefa-
nija, Vodovnik Jožefa, Rezar Ma-
rija, Šetina Majda, Stancer Ana,
Kovačič Anica, Pantner Anton,
Kline Stanko, Ribič Franc, Kos
Albert, Frank Stanko, Rezar
Franc, Krumpak Ivan, Pušnik
Janko, Dornik Janko, Znidar
Karl, Mestinsk Anton, Kolenc
Milan, Štingl Franc, Gorišek Zma-

goslav, Planšek Zmagoslav, Ja-
vornik Dominik, Čulk Branko,
Gajzer Anton, Centrih Jože,
Krajnc Jože, Grgič Vlado, Her-
navs Emil.

Samovoljno so zapustili pod-
jetje:

Gajser Milena, Gumzek Jože,
Rojc Rudi, Siter Milan, Stopar
Avgust, Lukavski Antun, Viden-
šek Jože, Podvornik Franc, Pa-
nič Ivan, Novak Janez, Hercek
Josip, Amon Vinko, Zidar Bran-
ko, Mlinarič Emanuel.

Upokojili so se:

Luževič Marija, Bratina Mari-
ja, Vajdič Rudi, Kodela Alojz,
Medved Franc, Kunst Jože, Oster-
vuh Janez, Brecl Franc, Frank
Ivan.



Poročili so se

Končan Klotilda — PAJK,
Pajk Vinko; Žafran Jožica —
GOLEC, Golec Rudi; Božič Zo-
ran, Podjavoršek Marta — TURN-
ŠEK; Božnik Jože, TEMENT Ma-
rija — BOŽNIK; Lednik Milena
— ŽURMAN, Napret Dragica —
TANŠEK, Tanšek Milan, Djurič
Veljko, Čretnik Branko, Simonič
Dunja — Šeligo, Buser Anton,
Turnšek Štefaniša — BUSER,
Agrež Karolina — ZUPANC, Mli-
nar Majda — JELENKO, Novak
Ivan, Golej Viljem, Pinter Ana
— Golej, Dobrovšek Mira — JE-
ZOVŠEK, Senegačnik Jože, No-
vak Franciška — Vizjak, Vizjak
Branko.

ZAHVALE

Ob odhodu v pokoj se prav
iskreno zahvaljujem vsem mojim
sodelavcem in sodelavkam iz ob-
rata za izkazano pozornost in lepó
darilo, ki mi bo drag spomin na
nje. Želim jim mnogo zadovolj-
stva in uspehov pri delu,

Slavica Bratina

Vsem mojim sodelavcem iz
skladišča gotovih izdelkov, po-
sebnó pa Petru Videnškú, Kralj
Štefanu, Jožici Čater in drugim,
ki so me obiskali in mi ob moji
dolgotrajni bolezní nudili pomoč,
se prav iz srca zahvaljujem. Po-
sebnó sem jim hvaležen za darilo
in drugo pozornost, ki so mi jo
izkazali.

Tržan Jož

Mladinski klub odprt v septembru

Mnogi obiskovalci mladinskega
kluba bodo verjetno zelo presene-
čeni, da bodo letos prvo soboto v
septembru prišli v klub, ki je bil
čez poletne mesece popolnoma
prenovljen in izpopolnjen. Obi-
skovalcem bo na voljo res precej
več možnosti za njihovo izživlja-
nje, saj bodo prostori taki, da bo-
do uporabni in primerni za raz-
ne. Zaradi take preurejenosti bo
novrstne aktivnosti.

možno v klubu izvesti manjša
tekmovanja med aktivni na kul-
turnem ali športnem področju.

Klub bi lahko uporabili tudi
za sestanke ali seminarje.

Takšna preureditev kluba je
res koristna za vse mlade, ki ga
obiskujejo. Vse zainteresirane pa
vabimo, da se v čim večjem šte-
vilu vključijo v njegovo delova-
nje in jim želimo obilo prijetnih
uric.

Cena za prevoz s tovarniškim avtobusom

Poslovni odbor je obravnaval
predlog sindikalne organizacije
in sektorja poslovnih odnosov —
splošne službe glede cene, ki naj
jo plačajo naši člani kolektiva za
prevoz s tovarniškim avtobusom.
Po proučitvi teh predlogov in po
presoji kalkulacije za ceno pre-
voza je bilo sklenjeno, da plača-
jo člani kolektiva za prevoz 20
din za prevožen kilometer. Ta
cena je glede na kalkulacijo
zmerna in primerna.

PROBLEMI V NABAVNI SLUŽBI

Nedvomno je nabavna služba
eden najvažnejših členov v po-
slovanju podjetja in mora biti
zaradi tega kadrovsko dobro za-
sejena. Ker je pri naši nabavni
službi kadrovskega problema zelo
poreč, je poslovni odbor zadalžil
kadrovske službe, da ta problem
reši v najkrajšem času v okviru
zakonitih možnosti, zlasti kar se
tiče vodenja te službe.

ZAHVALA

Ob bridki izgubi dragega
in nepozabnega sina in
brata

PETRA HORVATIČA

se iskreno zahvaljujem
vsem njegovim sodelavcem
iz kleparskega oddelka in
sindikalni podružnici za
darovane vence. Prav iskre-
na hvala tovarniški godbi
za igrane žalostinke na
njegovi zadnji poti. Hvala
vsem, ki so ga spremili k
njegovemu preranemu
grobu.

Žalujoči oče, mati,
brat Adolf in sestra
Magda z družinama

Osnutek samoupravnega sporazuma

(Nadaljevanje s 7. strani)

Vsak podpisnik sporazuma lahko
odpove ta sporazum v skladu z do-
ločili 11. člena Zakona o samouprav-
nem sporazumevanju. O tem obvesti
tudi komisijo za izvajanje sporazuma.

27. člen

Podpisnice sporazuma se obvezuje-
jo, da bodo pri njegovem izvajanju
upoštevale načela javnosti in medse-
bojnega zaupanja ter bodo komisiji
za izvajanje sporazuma omogočale
načrt, tako da ji bodo dovoljevale
vpogled v splošne akte ter v periodič-
ne obračune in zaključni račun.

Podpisnica sporazuma, ki bo raz-
delila dohodek tako, da bo preseгла
obseg sredstev za zadovoljevanje o-
sebnih in skupnih potreb delavcev po
merilih tega sporazuma, bo poleg
predložitve obračuna po 20. členu
Zakona o samoupravnem sporazume-
vanju obvestila o tem tudi komisijo
za izvajanje tega sporazuma.

IV. del

KONČNE DOLOČBE

28. člen

Podpisnice sporazuma bodo v roku
3 mesecev od registracije tega spora-
zuma oz. od registracije naknadnega
pristopa k sporazumu uskladile svoje
splošne akte z določili tega spora-
zuma.

Ce je splošni akt podpisnice v na-
protju z določili tega sporazuma, ve-
ljajo določila tega sporazuma.

29. člen

Ta sporazum velja za tiste organi-
zacije združenega dela slovenske ko-
vinske in elektro industrije ter obrti,
ki so sporazum podpisale in imajo
sedež v SR Sloveniji.

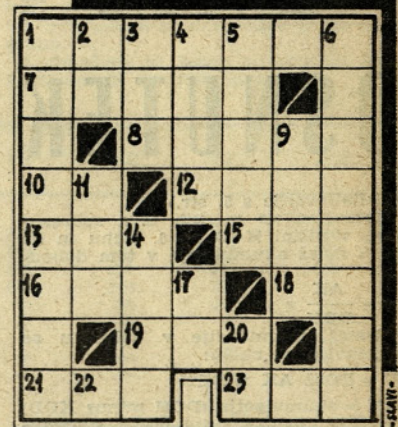
30. člen

Sestavni del tega sporazuma je me-
todologija za izkazovanje in primer-
janje obsega sredstev za zadovolje-
vanje osebnih in skupnih potreb de-
lavcev, izračunanih po merilu tega
sporazuma.

31. člen

Ta sporazum velja od dneva vpisa
v register pri republiškem sekreta-
riatu za delo.

Križanka



VODORAVNO: 1. drugo naj-
večje mesto v Sloveniji, 7. kraj
ob slovenski obali, 8. norčevanje,
zaničevanje, 10. vse v redu, 12.
folklorni ples, 13. izvir, tolmun,
15. afriški veletok, 16. tako bodi,
konec, 18. ovčji glas, 19. zmaga
pri šahu, 21. ljubkovalno moško
ime, 23. glavni števnik.

NAVPIČNO: 1. stati pri miru,
ne gibati se, 2. prva in predzad-
nja črka, 3. kraja, ropanje, 4.
kraj v Vojvodini, 5. plemiški na-
slov, 6. Verdijeva opera, 9. ja-
dranski otok, 11. ime amer. film-
ske igravke Novak, 14. nedoločen
izid, 17. predlog, 20. avtomobil-
ska oznaka Trsta, 22. rimsko 5.

-SlaVi-

Emailfirec

Casnik izhaja v okviru eno-
te za informacije in tisk
enkrat mesečno v nakla-
di 4800 izvodov in ga do-
bijo vsi člani kolektiva
brezplačno. Ureja ga komi-
sija za informacije in tisk.
Glavni in odgovorni ured-
nik Emil Ježič. Naslov
uredništva Celje, Maribor-
ska 86, telefon 39-21, in-
terna 238. Tisk in klišej
CETIS grafično podjetje
Celje

Javno priznanje

Šrot Edvard se je pritožil po-
slovnemu odboru, ker ni bil upo-
števan pri neki nagradi, ki so jo
sicer prejeli drugi sodelavci. Gle-
de na obrazložitev sektorja eko-
nomske tehničnih raziskav po-
slovni odbor ni mogel ugoditi nje-
govi pritožbi, pač pa je sklenil,
da se Edvardu Šrotu izreče JAV-
NO PRIZNANJE za vestno oprav-
ljeno delo, ki ga je izvršil po na-
logu sektorja ekonomske tehnič-
nih raziskav.