

ZAČRTANA POT V LETU 1971

OB ROBU

Na zadnji seji delavskega sveta, ki je bila 28. decembra 1970 se je razvila okrog predloga plana proizvodnje za leto 1971 zelo živahna razprava. Prevladovalo je mišljenje, da je plan za leto 1971 morda nekoliko previsok, ker niso še zagotovljeni vsi pogoji, da bi ga dosegli tako kot je

količini pa za 28 %. Kakor je bilo pričakovati, se bo znatno povečala proizvodnja radiatorjev in to; po količini za 84 %, po vrednosti pa za 158 %. Tako povečanje proizvodnje radiatorjev pa bo mogoče, če bo pravočasno začela obratovati nova proizvodnja radiatorjev v hali, ki je že zgrajena.

Razumljivo je, da bo treba rešiti kopico problemov v proizvodnji in poslovanju nasploh, če hočemo doseči planirano proizvodnjo v letu 1971. Tako bo treba v kemičnem obratu dokončati začeto rekonstrukcijo pri talilnih pečeh, v predelovalnici kovin postaviti čimprej nove stiskalnice ter opraviti številne druge dejavnosti, ki pogojujejo proizvodnjo v tem obratu. V Kruševcu bo treba nujno urediti vodovod za industrijsko vodo ter povečati nekatere strojne zmogljivosti.

Poleg ureditve nove proizvodnje radiatorjev pa bo treba v radiatorjem obratu opraviti nekatera generalna popravila pri strojih in nabaviti potrebne nove stroje ter urediti hladilne naprave. V obratu kotlov pa bo treba čimprej zagotoviti investicijsko opremo, ki jo predvideva plan za letošnje leto. Strojni park obrata odpreskov in avtokoles je zastarel, zato bo treba pospešiti nabavo vsega kar je potrebno za njegovo delno obnovo.

Pri izpolnjevanju sprejetega plana za leto 1971 je treba že v začetku leta storiti vse kar je mogoče, da ne bo zastojev. To pa se lahko stori le v tesnem sodelovanju vseh sektorjev. Treba je smotno in pravočasno nabavljati reprodukcijski material ter skrbeti, da ni nekurantnih zalog, ki nas močno bremenijo. Skratka, celotno poslovanje mora biti pravilno sinhronizirano in uglasjeno, če hočemo doseči dober gospodarski uspeh.

(Nadaljevanje na 2. strani)

Kako je s plačanim državnim praznikom na dan proste sobote

Potem, ko je gospodarsko analitski sektor izdal okrožnico glede nadomestila osebnega dohodka v primeru državnega praznika dne 2. januarja 1971, ki je padel letos ravno na dan proste sobote je nastalo nekako razburjenje in različna tolmačenja.

Da bi se stvar razčistila na zakoniti podlagi je vodstvo podjetja prošlo za tolmačenje tega primera republiški sekretariat za delo, ki je sporočil naslednje: »Po določbi 75. člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih ima delavec pravico do počitka ob državnih praznikih. Pri odmerjanju njegovega deleža pri delitvi sredstev za osebne dohodke, se ti dnevi štejejo kot, da bi bil delal.

V primeru, da državni praznik pade na dan proste sobote ne pripada delavcu za ta dan, ko ne dela, nobeno nadomestilo osebnega dohodka. Delavec ni namreč prav nič oškodovan, če pade državni praznik na prosto soboto, ko delavec itak ne dela. Ker delavec na prosto soboto ne dela, tudi ne more dobiti nadomestila osebnega dohodka za tisti čas, za katerega tudi sicer ne bi delal.

Določba 75. člena citirane zakona daje delavcu sicer pravico do počitka ob državnih praznikih. Če delavec ob prostih sobotah ne dela, ne pride v poštev ustrezni počitek, ker takšen delavec itak počiva ob prostih sobotah. Nadomestilo osebnega dohodka se namreč daje za čas, v katerem bi delavec delal, da ni nastopil primer, ki mu daje pravico, da ne dela oziroma, ki delavca proti njegovi volji preprečuje, da bi delal. Nadomestiti se ne more tisti osebni dohodek, ki ga delavec ne bi niti prejel, ker ni bil dolžan določenega dne delati.

Delavci vašega podjetja, ki jim je letošnji državni praznik dne 2. januarja 1971 padel na prosto soboto, nimajo torej za ta dan nobene pravice do nadomestila osebnega dohodka.

(Nadaljevanje na 2. strani)



GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

planirano. Po temeljiti razpravi v katero je posegel tudi glavni direktor, je delavski svet sprejel plan proizvodnje za leto 1971. V svojem sklepu je delavski svet potrdil predvidene ukrepe za ublažitev nelikvidnosti, vodstvo podjetja pa je zadolžil, da pripravi do konca meseca februarja, plan investicij, plan družbenega standarda in razvojni plan, kar bo delavski svet dodatno sprejel kot sestavni del gospodarskega plana za leto 1971.

V primerjavi z letom 1970 je plan proizvodnje za leto 1971 povečan za 45 % po vrednosti, po

Tudi proizvodnja kotlov za centralno kurjavo se bo dokaj povečala. Po količini bo ta proizvodnja povečana v primerjavi z letom 1970 za 43 % po vrednosti pa za 76 %.

Kopalne kadi so zelo iskan artikel na tržišču in bo tudi pri teh proizvodnja povečana za 53 % po količini in za 68 % po vrednosti.

Po posameznih obratih se predvideva naslednje povečanje proizvodnje: Celje 28 % po količini in 48 % po vrednosti, Kruševac 53 % po količini in 68 % po vrednosti ter Bistrica 28 % po količini in 45 % po vrednosti.



Segla sta si v roke in želela drug drugemu mnogo sreče in zadovoljstva ter delovnih uspehov v letu 1971. Oba sta nasmejana in polna optimizma. Glavni direktor, predsednik delavskega sveta in predstavniki družbenopolitičnih organizacij kakor tudi predstavniki ostalih samoupravnih organov, so zadnji dan dela v letu 1970 obiskali svoje sodelavce po obratih in sektorjih in jim voščili srečno novo leto 1971.

Začrtana pot v letu 1971

(Nadaljevanje s 1. strani)

Plan proizvodnje je postavljen glede na delovni čas na 42 urni delovni teden. V tem skrajšanem delovnem tednu pa je treba proizvesti toliko ali več kot v prejšnjem 48 urnem delovnem tednu, če hočemo, da se ne bo zmanjšal dohodek podjetja, s tem pa seveda tudi naš osebni dohodek.

Če hoče podjetje to doseči, mora vsak na svojem delovnem mestu do kraja izkoristiti svoj delovni čas, da opravi v redu svoje delo.

Posamezne delovne skupine, ki imajo po noveliranem statutu precejšnje pristojnosti in tudi odgovornost, bodo morale med drugim urediti v svojem okolju pravilno in smotrno izkoriščanje delovnega časa za vsakega posameznega sodelavca in za celotno skupino. Nihče ne sme neodgovorno zapuščati dela pri svoji skupini in se izogibati temu za kar se ostali člani skupine borijo. Delavski svet je sprejel v vednost tudi obrazložitev glavnega direktorja v zvezi s predvideno proizvodnjo velikih naprav za transport, ki jih imenujemo kontenerje.

Iz obrazložitve glavnega direktorja je razvidno, da je pogodba z inozemskim partnerjem za proizvodnjo kontenerjev že sklenjena in bomo začeli z njo že v letošnjem letu. Po tej pogodbi bomo proizvajali kontenerje dveh velikosti, ki so na inozemskem trgu najbolj iskani.

Kakor se predvideva, bomo začeli proizvajati kontenerje že v novo zgrajeni hali za proizvodnjo radiatorjev, pozneje pa bi zgradili za to proizvodnjo novo halo. V radiatorjski hali bi začasno uporabili polovico prostora za proizvodnjo radiatorjev, dru-

go polovico pa za proizvodnjo kontenerjev.

Predvideva se, da bo proizvodnja kontenerjev stekla s polno paro že leta 1972 kar bo nedvomno velik uspeh za celotno podjetje, kakor tudi za vso širšo skupnost.

Sklenjena pogodba je izredno ugodna za podjetje, saj predvideva razmeroma kratek rok, ko si bo podjetje pridobilo vse pravice do te proizvodnje.

Kontenerji pa niso iskani samo na inozemskem tržišču, temveč tudi na domačem. Zanje se zlasti zanima luka v Reki kakor tudi nekatera druga večja jugoslovanska podjetja.

Za vpeljavo proizvodnje kontenerjev tako kot je načrtovana, so potrebna velika obratna sredstva. Vlaganje sredstev v tako proizvodnjo pa se izplača, saj bodo šli vsi proizvodi v prodajo na tržišče s konvertibilno valuto.

Gre torej za stoodstoten izvoz, ki prinaša podjetju in družbi dohodek v devizah. Zaradi tega lahko računamo, da ne bo velikih težav za nabavo kredita za tako proizvodnjo.

Kakor se predvideva bo pri proizvodnji kontenerjev zaposlenih okrog 450 delavcev. Tako sicer enostavno vendar precizno delo zahteva zelo rutinirane delavce, ki pa jih imamo. Po vsej verjetnosti bodo to proizvodnjo sprejeli že ustaljeni delavci v podjetju, zlasti tisti, ki so znani po svoji prizadevnosti in pridobitvenih izkušnjah.

Po sedanjih ocenah sodeč, se bo z realizacijo proizvodnje kontenerjev gospodarsko stanje podjetja zelo izboljšalo, saj bi postali največji izvoznik na konvertibilno tržišče v celjski regiji. Tak izvoz pa nudi podjetju tudi potrebne gospodarske ugodnosti, saj se na ta način neposredno

vključujemo v mednarodno delitev dela.

Po besedah glavnega direktorja, ki je odgovarjal na številna vprašanja v zvezi s to proizvodnjo kakor tudi v zvezi s planom za letošnje leto, stoji naše podjetje pred veliko nalogo in pred popolnoma novim obdobjem svojega razvoja. Odpirajo se nam velike možnosti hitrejše sanacije določenih gospodarskih problemov, vendar moramo pri tem računati z dejstvom, da so te naloge izredno težke in odgovorne, ter jih bo treba izvrševati z vso vestnostjo in natančnostjo in z velikim čutom odgovornosti tako vodilnega kadra kakor tudi vsakega posameznega sodelavca. Tako si torej prizadevamo uresničiti dolgoročni program razvoja podjetja in nadoknaditi tisto kar smo v preteklosti, čeprav ne zgolj po lastni nesprenosti zamudili.

REŽIJSKI STROŠKI V LETU 1971

Ko je delavski svet potrdil predlog gospodarskega plana za leto 1971, je sprejel tudi ukrep za znižanje indirektnih stroškov. Ti stroški smejo nastati le do višine 100 % realizacije istih v letu 1970, nekateri pa le do višine 80 % realizacije v letu 1970.

Režijski stroški so lahko višji le, če bo dosežen plan dohodka odnosno neto skladi.

Režijski stroški so razdeljeni v tri kategorije. Oglejmo si te kategorije.

KATEGORIJA A

V to kategorijo spadajo: energija, material za mala popravila, močnejša hrana, material za zaščito varstva pri delu, prevozne storitve režija, potni stroški za tuzemstvo, potni stroški za inozemstvo, prodajni stroški vzorci, zdravstvena in preventivna služba, Zavod za zaposlovanje Celje, izobrazba na delovnem mestu, najemnine, storitve komunalne dejavnosti, dnevnice za tuzemstvo, dnevnice za inozemstvo, nagrade vajencem, zaščitna obleka, službena obleka, socialni pavšal za neplačan dopust, prevozi na delo, stroški prevoza fco kupci, investicijsko vzdrževanje, stroški osvajanja, stroški strokovnih raziskav, nadomestilo za koriščenje avtomobilov, stroški družbene prehrane, amortizacija, vkalkulirane ostale pogodbene obveznosti, vodni prispevek melioracije, vkalkulirani prispevek za zemljišče, vkalkulirani vodni prispevek.

Ti stroški lahko nastajajo v mejah 100 % realizacije v letu 1971. V njih so upoštevani že prihranki in štednje z njimi, poleg tega pa so vezani na obseg proizvodnje in jih ni mogoče več zmanjšati.

KATEGORIJA B

V to kategorijo spadajo stroški: drobni inventar, material za zaščito, pisarniški material, časopisi in knjige, ostali režijski material, režijska tuja popravila,

stroški za izvedence, administrativni oglasi, gasilska služba, stroški lokalnih prevozov, ostale storitve, avtorski honorarji tuji, avtorski honorarji Emajlirco, ostale storitve, nagrade za delo študentov, reklama, reprezentanca, vselejmi, takse, stroški Emajlirca, razni drugi stroški.

Stroški te kategorije smejo nastati le v višini 80 % realizacije stroškov v letu 1970. Za te stroške so odgovorni direktorji sektorjev in je treba z njimi zelo varčevati.

KATEGORIJA C ALI NEOPREDELJENI STROŠKI

V to kategorijo spadajo: material za servis, material za emba-

liranje, nabavljena voda, servisiranje, PTT stroški, obresti od kreditov za OS, obresti za obratna sredstva, bančni stroški, prispevki in članarine, vkalkulirane vkalkulirane obresti sklada ObS, vkalkulirani prispevek za Skopje, vkalkulirano dopolnilno socialno zavarovanje, vkalkulirani stanovanjski prispevki, OD režija, sodne in administrativne takse, usluge MC, zavarovalne premije.

Stroški te kategorije niso opredeljeni ker so v neposredni zvezi z večjo proizvodnjo in niso zaradi tega postavljeni v grupo A.

Na teh stroških moramo v letošnjem letu SKRAJNO varčevati, da bomo dosegli boljši finančni uspeh podjetja.

SREDSTVA ZA DRUŽBENO DEJAVNOST

V Celju je premalo šol, problem pa bo v prihodnjih letih še bolj pereč glede na to, da število otrok vedno bolj narašča. Zato predvideva občinska skupščina, da bosta v letih 1970 do 1972 dograjeni dve šoli. Ena osnovna in ena posebna. To bo omogočilo nekoliko bolj normalne pogoje šolanja, vendar pa tudi to še ne zadošča.

Po programu razvoja šolskega varstva bodo v tem obdobju zgrajeni trije vzgojno varstveni objekti za štiristo predšolskih otrok.

Ker so za tako dejavnost potrebna finančna sredstva, je občinska skupščina v Celju sklenila, naj se sklene družbeni dogovor z delovnimi organizacijami, na območju celjske občine, za financiranje te dejavnosti.

Za gradnjo šol in drugih objektov družbene dejavnosti, so že vse delovne organizacije na območju Celja sklenile družbeni dogovor. Tako je tudi naš delavski svet na zadnji seji razpravljal o takem družbenem dogovoru in sklenil, da naša tovarna

svoj prispevek, kot so ga že določile ostale delovne organizacije.

Osnova za ta prispevek je predviden dohodek podjetja, zato je sklep delavskega sveta, da se prispeva za to dejavnost v letu 1970, 288.000,00 din, v letu 1971, 505.000,00 din in v letu 1972, 530.000,00 din, kar znaša skupaj 1.323.000,00 din.

Ta prispevek bo izplačan, če bo podjetje doseglo predvideni dohodek.

SEMINAR

Tridnevni seminar za člane delavskega sveta, člane poslovnega odbora, predsednike svetov delovnih enot, predsednike komisij pri delavskem svetu bo:

V sredo, dne 27. januarja ob 16. uri v sejni dvorani DS;
v četrtek, dne 28. januarja ob 16. uri v sejni dvorani DS in
v petek, dne 29. januarja ob 16. uri v sejni dvorani DS.

Udeleženci seminarja bodo sprejeli še posebna obvestila.

Kako je s plačanim državnim praznikom na prosto soboto

(Nadaljevanje s 1. strani)

Iz gornjega je razvidno, da je bila izdana okrožnica glede plačila državnega praznika povsem pravilna in v skladu z zakonom.

Upajmo, da je s tem zadeva okrog plačila državnega praznika 2. januarja, ki je padel na dan proste sobote razčiščena.

Pri raznih razpravah o naših pravicah, ki nam pripadajo po zakonu in ki nam jih nihče ne krati, vsaj v tem primeru ne, moramo pomisliti tudi na to, da imamo skrajšani delovni teden in moramo doseči iste uspehe v gospodarjenju kot smo jih dosegali v 48-urnem delovnem tednu. K temu nas obvezuje zakon, ki ga moramo spoštovati.

Letni dopust in prosta sobota

Na četrti redni seji delavskega sveta so bile sprejete spremembe nekaterih pravilnikov. Značilne so spremembe o delitvi dohodka in pravilnika o delovnih razmerjih.

Po spremembi pravilnika o delitvi dohodka se gotovina za izplačilo osebnih dohodkov dviguje pri banki od desetega do šestnajstega v mesecu, za pretekli mesec.

Pomembno je tudi novo določilo v tem pravilniku, po katerem lahko sveti delovnih enot povečajo obračunsko osnovo za določeno vrednost, zlasti po kriterijih strokovne izobrazbe in delovnih izkušenj, pri čemer pa se ne sme povečati masa osebnih dohodkov posamezne delovne enote določena po ceniku te enote.

Posebno značilne so spremembe pravilnika o delovnih razmerjih. Tako je po teh spremembah polni delovni čas v podjetju 42 ur na teden. Delovni čas pa je razporejen tako, da se dela tri tedne v mesecu pet dni po osem ur dnevno, šesti dan (prosta sobota) pa se ne dela. Prosti delovni dan se v pogledu uveljavljanja pravic po delu in v zvezi z delom šteje, kot, da bi ga delavec prebil na delu.

Spremembe nadalje določajo, da se glede na petdnevni delovni teden, dopust, ki pade ob zakonitem koriščenju na proste dni koristi tako, da se od števila dni rednega letnega dopusta po tem pravilniku odštejejo dnevi, ki padejo na prosti dan. Število dni, ki pade na proste dni, znaša pri rednem letnem dopustu do 14 dni en dan, od 15 do vključno 22 dni dva dni, od 23 dni do vključno 31 dni tri dni in nad 31 dni štiri dni.

V odločbo o rednem letnem dopustu pa se vnese poleg števila dni rednega letnega dopusta na delovne dni tudi število dni, ko pade dopust na proste dni po določbah teh sprememb. Redni letni dopust se izračuna na podlagi teh sprememb kakor tudi planira in koristi izključno na dneve, ko se je v podjetju delalo.

Te spremembe so bile dalj časa v razpravi in je bilo mnogo prigovorov in stališč preden so bile dokončno sprejete. Poslovni odbor je nekajkrat razpravljал o njih, preden jih je dal v javno razpravo in nato predložil v potrditev delavskemu svetu.

Ker mora delavski svet sprejeti samoupravne akte le na zakoniti podlagi, so bile tudi spremembe sprejete na podlagi vsestranske presoje in da ne bi bilo nejasnosti je celo republiški sekretariat za zakonodajo dal v zvezi s tem in na zahtevo podjetja naslednje tolmačenje: »Po določbah 74. člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih ima delavec med letnim dopustom pravico do nadomestila, ki ga določi delovna organizacija v splošnem aktu. To nadomestilo ne sme biti manjše od povprečne

akontacije osebnega dohodka za dobo, določeno v splošnem aktu.

Delavec dobi med letnim dopustom nadomestilo za tisti čas, ko bi sicer delal, če bi ne bil na letnem dopustu. Vrednost nadomestila se določa po poprečju akontacije za določeno dobo. Delavec ima torej med letnim dopustom pravico do nadomestila za toliko dni oziroma za toliko ur, kolikor bi jih sicer delal. Pri 48-urnem delovnem tednu ima delavec za en teden dopusta pravico do nadomestila za 48 ur ali za 6 delovnih dni po 8 ur. Pri 42-urnem delovnem tedniku kot je vpeljan pri nas, ima delavec

za teden dni dopusta pravico do nadomestila le za 42 ur, torej za toliko časa, kot bi sicer delal, če bi bil v podjetju. Delavec ima torej v omenjenem primeru pravico do 42 plačanih ur za en teden dopusta, ne glede kako je organizirano delo; ali v 6 dneh po 7 ur, ali pa v 5 dneh po 8 ur in še nekaj čez. Če je organizirano delo v 5 delovnih dneh po 8 ur in še nekaj čez, potem ima delavec v enem tednu dopusta pravico do nadomestila za teh 5 dni po 8 ur in nekaj čez, kar daje skupno 42 ur na teden. Če bi takemu delavcu poleg omenjenih 5 dni po 8 ur in nekaj čez obraču-

navali še nadomestilo za soboto, potem bi dejansko dobil več kot delavec, ki v tem času dela. Takšno stališče bi bilo povsem nesprejemljivo s temeljnimi načeli ustave in zakona, da je le delo merilo za obseg delavčevih pravic v delovni organizaciji.

Delavski svet je torej sprejel spremembe pravilnika o delovnih razmerjih v zvezi z dopusti popolnoma v skladu z ustavo in zakonom.

Prepričani smo, da bo s tem pojasnilom in spremembami pravilnika o delovnih razmerjih zaključena polemika okrog plačila na dan proste sobote.

Bodite previdni

V zadnjih treh mesecih lanskega leta smo v oddelku varstva pri delu prijavi skupno 93 poškodb.

Oktober je bilo prijavljenih 36 poškodb. Od tega se je pripetilo 30 lažjih poškodb v obratu in 6 poškodb na poti na delo.

Zopet je bilo precej poškodb v kovinsko predelovalnem obratu in sicer 15 v obratu in dve na poti na delo. Poškodbe so se pripetile tudi v emajlirnici, v radiatorjem oddelku in izdelovalnici kotlov.

V oblikovalnici se je pri dostavi polizdelkov na mizo, urezal na ostrem pločevinastem robu tov. Cevrošek.

Tov. Muha se je pri prevozu posode v lužnici, spotaknila na pokrovu jaška in si poškodovale prste desne noge. Nesreče je kriva delno poškodovana, delno pa tudi vodstvo oddelka, katero ni poskrbelo za varno delo svojih podrejenih. Ko je hotel tov. Samec iz vlačilnega oddelka pristopiti k stroju, mu je na spolkem lešenem podstavku spodrsnilo tako, da si je pri tem poškodoval gleženj leve noge.

Na poti na delo se je poškodovala tov. Krofličeva iz emajlirnice. Zaradi pretesnega prehitevanja avtomobila, jo je le-ta zbil, tako da je padla. Pri padcu si je poškodovale levo nogo.

V novembru je bilo prijavljenih 22 poškodb. Od tega se je pripetilo 17 lažjih poškodb v obratu, štiri poškodbe na poti na delo in ena težka poškodba v obratu.

Najprej naj omenim poškodbo, katera se je pripetila tov. Pušniku v prire-

zovalnici. Vlagalec je poslal imenovanega po nekem opravku. Spotoma se je poškodovani ustavil pri razvijalcu pločevine in ga vklopil. Iz za zdaj še ne ugotovljenega vzroka, je potisnil prste leve roke med valje razvijalca, kateri so mu poškodovali prste.

V zavijalnici se je poškodovala tov. Terče. Ob prihodu na delo, se je ime in založenem prehodu spopadla na nerazsvetljenem taknila tako, da je padla in si poškodovale levo nogo. Vzrok poškodbe je iskati v premajhni pazljivosti poškodovane, slabi razsvetljavi in malomarnem odnosu do upoštevanja varnostnih predpisov.

Decembra je bilo prijavljenih 31 poškodb na delu in 4 poškodbe na poti na delo.

Na poti na delo se je poškodoval tov. Grdina iz emajlirnice. Ker na kolesu ni imel luči, je zavozil v kamen tako, da je padel in si poškodoval desno roko.

Pri mazanju pločevine za vlečenje se je v vlačilnem oddelku poškodoval tov. Žgajner. V oko mu je padel tujek.

V mizarskem oddelku se je poškodoval tov. Sivka. Imenovani se je pri zbijanju zabojev udaril s kladivom po prstu leve roke in si ga poškodoval.

Prste leve roke si je poškodovale tov. Berglez iz emajlirnice, ko ji je pri prestatitvi delovne mize padla poravnalna plošča na roko.

Če bomo bolj previdni, bo v letu 1971 manj poškodb.

Zdolšek Marjan ml.

PROBLEMI NAŠE GODBE NA PIHALA

Ko je bilo pred leti postavljeno vprašanje vzdrževanja naše godbe, so se vsi člani kolektiva na sestankih odločili, da moramo imeti našo godbo in da jo moramo tudi vzdrževati.

Po podatkih odbora godbe, pa ta le životari in nima sredstev za vzdrževanje.

Godbeni odbor, kakor tudi sindikat sta mnenja naj bi godbo vzdrževali člani kolektiva tako, da bi kot podporni člani prispevali mesečno članarino v znesku 1 dinar. Ta dinar naj bi se vsakemu članu kolektiva odtegnilo za godbo ob izplačilu mesečnega osebnega dohodka.

Godba bo imela tako obveznosti do članov kolektiva, da brezplačno igra v primeru smrti, v primeru ožjega sorodnika pa za polovično ceno.

Seveda opravlja godba še razne druge usluge članom kolektiva, kot so brezplačno igranje na raznih prireditvah v kolektivu, državnih praznikih in podobno.

Razumljivo je, da je podporno članstvo v godbi prostovoljno in da bo tak način vzdrževanja godbe mogoč le s pristankom večine članov kolektiva.

Izplačilo pavšala

Poslovni odbor je na zadnji seji obravnaval predlog za izplačilo pavšala za prodane oljne peči v letu 1970, ki naj bi ga po predhodnem sklepu PO sprejeli nekateri sodelavci v sektorju prodaje.

Poslovni odbor je po obrazložitvi odločil sprejetje končnega sklepa o tem predlogu in postavil zahtevo, naj se razčistijo nekatera vprašanja v zvezi z realizacijo pogodb peči ki še niso odpremljene in vprašanje nekaterih reklamacij, ki prav tako niso bile še rešene.

NAGRAJEVANJE PO DELU

Vsak član kolektiva si več ali manj želi, da bi imeli pri delitvi OD več reda kot ga imamo. Analitična ocena ocenjuje delovno mesto, ne pa posameznika, ki zaseda to delovno mesto. Razporejeni sodelavci na enako ovrednotenih DM ali morda več sodelavcev na istem DM prejemajo danes v upravno administrativni enoti enak osebni dohodek, čeprav so njihovi rezultati dela lahko različni. Tako posameznik izgublja interes za večjimi delovnimi rezultati, ker ni odgovarjajoče stimulacije.

V proizvodnih enotah, kjer imamo normirana dela, tam takšen problem ni tako pereč, ker so individualni presežki norm različni in s tem je različen tudi osebni dohodek. Težje je v režijski delovni enoti, kjer ni normiranih del in so zaslužki enaki na vseh delovnih mestih iste plačilne skupine ne ozirajoč se na učinkovitost dela posameznikov.

Vedno več je delovnih organizacij pri nas, da ne omenjamo v inozemskih podjetjih, kjer je to ustaljena praksa, da ta problem rešujejo z osebno oceno. Mi jo do sedaj v našem podjetju nismo uporabljali. Pri sprejemanju sedanjega sistema analitične ocenitve v letu 1966 je bil osnutek »osebne ocenitve«, ki bi reguliral zahtevano in dejansko izobrazbo in prakso, zavrnen.

Rekli smo, da smo z analitično oceno vrednotili delovno mesto oziroma delo, ne pa delavca, ki to delo opravlja. Analitična ocena pa je obenem tudi osnova, ki pripada delavcu, če delo opravlja z normalnim 100 % uspehom. Z normalnim uspehom ne mislimo samo normalne storilnosti, ampak tudi normalno kakovost dela in pravičen odnos do gospodarnosti. Storilnost delavca, ki mu pri doseganju ciljev »visoki« nastali stroški niso pomembni in negospodarno troši surovine, ni veliko vredna. Zato mora delavec, ki dobro opravlja svoje delo, ustrezati zahtevam delovnega mesta. Popolna vskladitev delavcev z zahtevami delovni hmet je nemogoča. Vemo, da imamo povprečne, nadpovprečne in podpovprečne delavce. Zato pa moramo imeti poleg analitične ocenitve še druga merila, ki z njimi ocenjujemo delavce. Tu pa naletimo na težavno področje, tako s strokovnega kot s čisto človeškega vidika. Do neke mere je urejeno za ona delovna mesta, kjer delovne uspehe lahko objektivno merimo, kjer postavljamo norme po času ali količini, določamo tolerance kakovosti itd., tam merjenje delovnega uspeha ni vprašanje. V podjetju pa obstoja veliko število delovnih mest, kjer ni možno uvesti objektivnih meril ali pa zastavljene kriteriji odpovedo. To so skoraj vsa delovna mesta v režijskih enotah. Za ocenjevanje de-

lavcev na teh delovnih mestih poznamo razna merila, ki jim pripisujemo večjo ali manjšo zanesljivost.

a) V prvo skupino prištevamo tako imenovana statistično objektivna merila.

Statistično objektivna jih imenujemo zato, ker so objektivna glede na ugotovljeno statistično povprečje, pri izjemnih primerih so pa neobjektivna. Ko pa moramo odločiti o tem, kdo je izjemen primer, smo že pri subjektivnem ocenjevanju. V naši analitični oceni imamo na prvem mestu potrebno šolsko izobrazbo, primerjava z dejansko izobrazbo nam da kriterij osebne ocenitve. Dokazano je, da v povprečju uspešneje opravljajo delo tisti, ki imajo zanj zadostno šolsko izobrazbo. Zato smo upravičeni, da odbijemo delavcu z manjkajočo izobrazbo določeno število točk od vsote, ki pripada delovnemu mestu po analitični oceni, pri kateri smo upoštevali ustrezno šolanje. Za toliko, naj za vsako manjkajočo stopnjo odbijemo od celotne ocenjene pravila. Iz prakse vemo, da je uspeh pri delu za vsako manjkajočo stopnjo za 6 do 10 odstotkov nižji. Na nekaterih delovnih mestih pa je vpliv izobrazbe še večji.

Drugo merilo, ki ga zelo pogosto srečujemo, je upoštevanje prakse na odgovarjajočih delovnih mestih. V analitični oceni delovnih mest je določeno, koliko prakse na odgovarjajočih delovnih mestih je potrebno za posamezno delo. Tistemu, ki te prakse še nima, odbijemo točke. Za ta kriterij se da izdelati ustrezeni ključ. Pripominjamo pa, da imamo za to kategorijo že uvedeno v Pravilniku o delitvi osebnih dohodkov, člen 43, en del možnosti. V njem so predpisane res minimalne mere, ki niso v skladu s pripadajočo analitično oceno, vendar se te ne koristijo. Iz strokovnih služb prihajajo predlogi pred komisijo za delovna razmerja, ki pač potrdi polno obračunsko postavko ne glede na učinek, češ saj »pravilnik« dovoljuje.

Za naše sedanje razmere v podjetju bi bilo bolj praktično, da mi ne odbijamo točk, ampak jih dodamo. Tako bi tisti, ki je z osebno oceno **srednje** ocenjen, dobil toliko dodatnih točk oziroma takšni individualni presežek kot prejme danes učinek ekonomske enote.

Sedanja groba konstrukcija obračuna OD v režijski enoti:

— zaslužek po obračunski osnovi	800 din
— nadomestila	100 din
— uspeh ekonomske enote	200 din
Mesečni zaslužek	1.100 din

Nova groba konstrukcija obračuna OD v režijski enoti:

— zaslužek po obračunski osnovi	800 din
— nadomestila	100 din
— individualni presežek	200 din
— uspeh ekonomske enote	—

Mesečni zaslužek 1.100 din

Nakazni primer kaže, da ne gr za to, da bi enota dobila po nekaterih »dodatnih merilih« večjo maso denarja za osebne dohodke. Masa denarja za enoto

$$\text{Vrednost točke} = \frac{\text{masa OD} - (\sum \text{Obr. osn.} + \text{nad.})}{\sum \text{točk po osebni oceni}}$$

Individ. presežek = vred. točke $\times$ osebna ocena

Zato je potrebno izdelati potrebne ključne točkovanja po kriteriju A1 strokovna izobrazba in A2 strokovna praksa. Opravljeni razni specializirani strokovni tečaji naj bi imeli vpliv na ustrezno znižanje prakse. Ta del osebne ocenitve je izvedljiv na osnovi dokumentacije v kadrovski službi.

Obstaja pa tudi možnost, da reguliramo obračunsko osnovo delovnega mesta tako, da isto vskladimo z ocenitvijo delavca na razporejenem delovnem mestu.

b) Druga skupina meril osebne ocenjevanja so opisne ocenjevalne lestvice. Po načinu sestave so precej podobne sistemom analitične ocene delovnih mest, le da po teh lestvicah ne ocenjujemo zahtev delovnega mesta, ampak uspešnost in odnos delavca do dela.

Nakazali bomo nekaj možnih kriterijev:

- kvaliteta opravljenega dela
- poznavanje delovnega področja in delovnih nalog
- delavnost
- izvrševanje terminsko določenih nalog
- čut odgovornosti
- delovni odnos do sodelavcev
- discipliniranost, itd.

Možnost obstaja, da osvojene kriterije obdelamo tako, da je možna ocenitev od 1 točke do 5 točk ali 10 točk, to je odvisno od uvedbe sistema. Nakazano ocenitev je možno izvesti komisijsko po sektorjih ali pa, da ocenitev izvrši nadrejeni za podrejene.

Nakazana možnost spada v kategorijo subjektivne ocenitve in bi jo kazalo temeljito pripraviti, uvesti pa z novo ocenitvijo DM, ko bo prihodnje leto sprovedena.

Trenutno je pa za nas važno, da ukrepamo takoj, oziroma tako, da bodo predložene ocenitve obrnile miselnost nagrajevanja v pozitivno smer. Razumeti moramo, da ima vsako pravilo iz-

ostane ista, samo notranja porazdelitev v enoti je bolj prilagojena delitvi po delu. Razdelili bi torej enako količino denarja, samo enim več, drugim manj. Znesek ekonomske enote v skupni režijski enoti bi spremenili v individualni presežek posameznika tako, da bi ostanek mesečne formirane mase (po pokritju obračunskih osnov in nadomestil) delili s številom točk. Tako bi dobili vrednost točke. Ista se nato pomnoži s številom točk po osebni oceni posameznika in dobili bi pripadajoči individualni presežek. Ali po formuli:

jeme. Obstajajo posamezniki, ki kljub pomanjkljivi formalni izobrazbi delo uspešno opravljajo. Težko pa je reči, kdaj je delavec uspešen, če zato ni merila. Mnogi trdijo, da so uspešni in to dokazujejo s tem, da jim delo »teče«. Prizadevni so in opravijo vse. Toda ta »vse« je samo tisto, kar znajo. Mnogokrat se niti ne zavedajo, da je mnogo važnejše tisto, česar ne opravljajo in niti ne vedo, da je njihovo področje dela ravno zaradi pomanjkljive strokovne izobrazbe okrnjeno. Dosledno uveljavljanje ocenitve zaradi manjkajoče izobrazbe bo povzročilo spore, po drugi strani pa vzpodbudo, da si pridobijo potrebno znanje. Največ sporov bomo pa sprožili, če bomo naredili posamezne izjeme. Morebitne izjemne primere bomo pa verjetno lahko nadomestili z uvedbo sistema, ki bo tudi odvisen od doseženih rezultatov.

Turkl Franc

Pravilnik o organizaciji podjetja in sistemizaciji delovnih mest

Na zadnji seji poslovnega odbora so bile obravnavane pripombe na predloženi osnutek pravilnika o organizaciji podjetja in sistemizaciji delovnih mest. Poslovni odbor je sklenil, da se ta pravilnik predloži v potrditev delavskemu svetu na prvi prihodnji seji.

Pravilnik vsebuje poleg splošnih določb še določbe po katerih se na sistemizirana delovna mesta lahko sprejmejo delavci z določeno strokovno izobrazbo, pa tudi delavci, ki povsem ne izpolnjujejo razpisnih pogojev, posedujejo pa izredne in družbeno priznane strokovne kvalitete.

Širšo obrazložitev določil tega pravilnika, ki je bil dan na vpogled članom kolektiva, bomo dali v prihodnji številki, ko bo pravilnik sprejel delavski svet.

Dogodki v sliki



Tako je bilo zadnji dan dela v preteklem letu 30. decembra. Staro leto odhaja in kot običajno zapuša le spomine in bilanco naših prizadevanj. Upajmo, da nam bo ta bilanca pokazala, da se nismo trudili zaman. Tradicionalno veselje ob zaključku starega leta pa nam daje upanje, da bomo kot vsa leta nazaj tudi v letu 1971 dosegli dobre gospodarske uspehe.



Tako pa smo prihajali na delo prvi delovni dan leta 1971. Čakajo nas odgovorne naloge in če bomo vsi zavestno in odgovorno izpolnjevali delovne dolžnosti na naših delovnih mestih, uspehi ne bodo izostali. Ob zaključku leta bomo spet na zadnji dan dela zaplesali kot običajno.

EMO vas zabava - in nagrajuje

Vsakoletne propagandne akcije imajo dvojni pomen — povečujejo prodajo in seznanjajo potrošnike s podjetjem. Za sobne peči pa imamo vsako leto posebno akcijo, v katero so vključeni vsi kupci.

Za lansko leto smo se odločili, da bomo nagradili 101-ga kupca katere koli peči tako, da smo zbirali nagradne kupone in vse kupce vključili v žrebanje, ki je bilo v Sarajevu dne 17. decembra 1970. V Sarajevu je bilo tega dne vse v znamenju EMO, plakati so opozarjali na prireditve, zbirali so se pevci, obiskovali

smo trgovine in tako je v večernih urah bila organizirana zabavno glasbena prireditev z žrebanjem pred skoraj tisoč gledalci, našimi poslovnimi partnerji iz BiH in našimi zvestimi potrošniki. Prireditve lahko ocenimo kot uspešno, gledalci so bili zelo zadovoljni, saj je bil program tako sestavljen, da je zadovoljil vsakega gledalca.

Na prireditvi je bilo izžrebanih 100 kupcev, ki so dobili praktične nagrade iz našega proizvodnega programa, prvo nagrado avtomobil AUSTIN-IMV 1300 pa je dobil Rašković Milić iz Tolmina.

Tiskovna konferenca EMO v Sarajevu

Dne 17. decembra je naše podjetje organiziralo tiskovno konferenco v Sarajevu, ki se je udeležilo 18 akreditiranih novinarjev v Sarajevu za radio, časopise, televizijo in Tanjug.

Predstavniki EMO so posredovali nekatera odprta vprašanja, predvsem pa jih informirali o proizvodnem programu, o programu razvoja podjetja in o ve-

likem izvoznem poslu v zvezi s podpisom pogodbe o izvozu konjnerjev.

Odjek na informacijo o izvozu je bil izredno velik in več dni so bile objavljene informacije v večini jugoslovanskih časopisov, ker je informacijo plasiral Tanjug vsem sredstvom javnega obveščanja v Jugoslaviji.

Darilo se ne prodaja

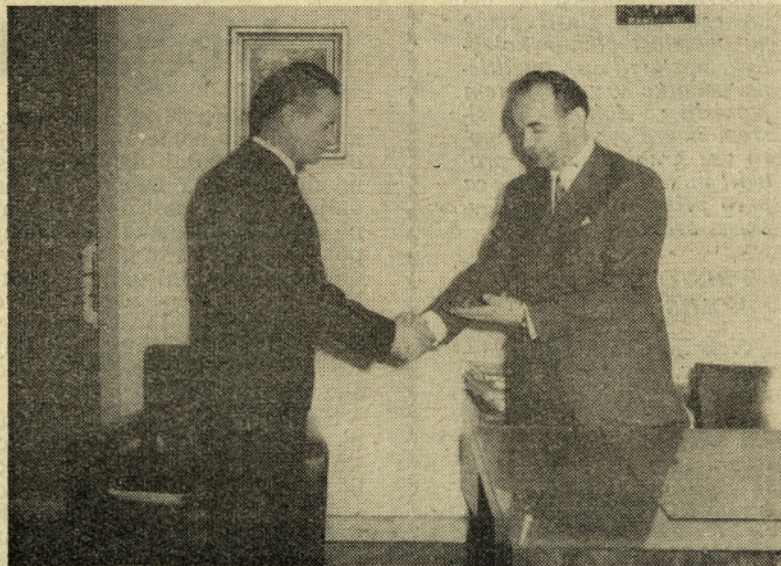
Prvo nagrado avtomobil AUSTIN-IMV 1300 je dobil Rašković Milić iz Tolmina, Žagarjeva 4.

Dne 25. decembra 1970 je bila v podjetju EMO opravljena primopredaja. Avtomobil je predal generalni direktor Rado Bremec. Prepričani smo, da se je sreča nasmehnila pravemu. Tov. Rašković je podoficir, zastavnik na

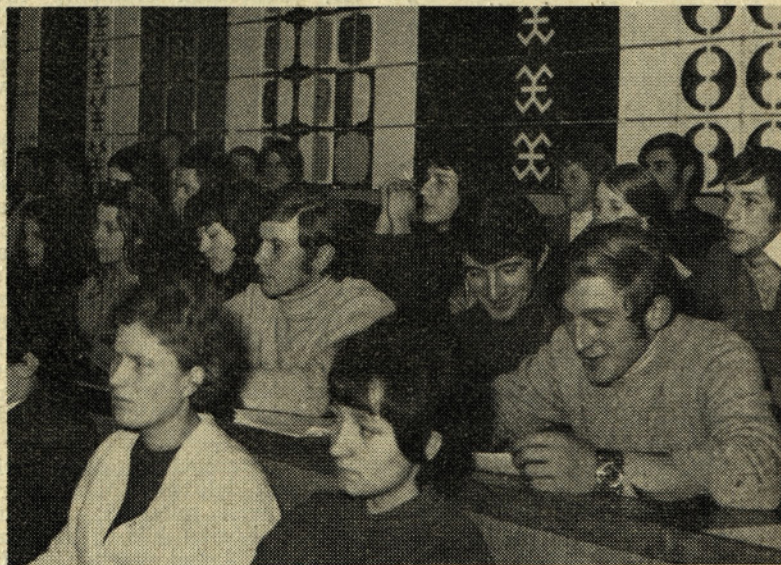
meji. To odgovorno službo opravlja že 16 let in vsak dan se vozi z mopedom v službo več kot 20 km. Žena je gospodinja, imata pa 4 otroke. Doma je iz Istoga v Kosmetu, že dolgo pa živi v Sloveniji.

Na vprašanje, ali bo avtomobil prodal, je odgovoril, da se darilo ne prodaja.

Srečno vožnjo tov. Rašković!



Glavni direktor Rado Bremec izroča srečnemu dobitniku prve nagrade Raškoviću ključke od AUSTINA.



Naši mladi sodelavci na mladinski konferenci. Nasmejani, pa tudi resni obrazi, vendar pozorni na prihajajoči čas. Pred njimi ni le še nepreživeta mladost, pred njimi se odpira svet novega življenja, ki ga ustvarjajo stari in mladi v katerem naj prevladuje mir in sožitje med narodi ter spoštovanje človeškega dostojanstva.

Samoupravne novice

SEMINAR

Na eni zadnjih sej je delavski svet postavil zahtevo in sprejel tudi sklep, da se organizira seminar za člane organov upravljanja. Ker tak seminar ni bilo mogoče izvesti že pred novim letom, je delavski svet na zadnji seji sklenil, da se ta seminar začne takoj po desetem januarju.

PREMIJA

Na zadnji seji delavskega sveta se je vrtela razprava okrog že znane premije za smotrno izkoriščanje delovnega časa. Glede na nekatere pripombe v zvezi s to premijo je delavski svet sklenil, da mora sektor poslovnih odnosov vprašanje premije za smotrno izkoriščanje delovnega časa zlasti glede na obolelost članov kolektiva, dostaviti vse analitične podatke v zvezi s tem komisiji za dohodek in sistem nagrajevanja, ki mora vse gradivo dobro proučiti in sestaviti predlog za prvo prihodnjo sejo delavskega sveta.

PRISTOJNOSTI KOMISIJ

Nekatere komisije delavskega sveta niso še imele kot kolegijski organi upravljanja določenih svojih pristojnosti. Zato je delavski svet na zadnji seji te pristojnosti določil. Tako bo KOMISIJA ZA VARSTVO ŽENA, MLADINE, INVALIDOV IN BORCEV NOV obravnavala in dajala predloge za spremembe in dopolnitve predpisov, ki urejajo delovna razmerja za žene, mladino, invalide in borce NOV. Skupno z organizacijo ZMS v podjetju obravnava in skrbi za življenjske pogoje mladine zaposlene v tovarni in dajala potrebne predloge samoupravnim organom. Skupaj z odborom aktiva ZB NOV komisija spremlja, obravnava in daje predloge za reševanje odprtih vprašanj udeležencev NOV.

Poleg teh pristojnosti je v sklepu delavskega sveta naštetih še nekaj drugih, ki so sorodne prejšnjim.

KOMISIJA ZA DOHODEK IN SISTEM NAGRAJEVANJA spremlja in obravnava vsa sistematska vprašanja dohodka in osebnih dohodkov, letni gospodarski plan podjetja, spremembe in dopolnitve prave (Nadaljevanje na 7. strani)

Prva redna seja članov konference sindikalne organizacije

Prva redna seja članov konference sindikalne organizacije je bila dne 24. decembra lani. Vodil jo je njen predsednik Anton Bornšek. Za tajnika konference je bil ponovno izvoljen Franc Mahne, tako da sestavljajo devet-člansko predsedstvo naslednji tovariši: Anton Bornšek, Franc Mahne, Maks Lebič, Ivan Orožen, Milan Kavčič, Anton Gajšek, Ivan Špes, Stanko Turnšek in Jožica Čater.

Konferenca je izvolila še komisije. V organizacijsko kadrovsko komisijo so bili izvoljeni: Franc Mahne, predsednik in Jože Turnšek, Pavel Goričan, Anton Gajšek, Ferdo Rebersak kot člani.

V komisijo za oddih so bili izvoljeni: Milan Kavčič, predsednik in Marjan Skamen, Milan Flis, Anica Gogič, Franc Belak kot člani.

V komisijo za šport so bili izvoljeni: Maks Lebič, predsednik

in Rihard Ratej, Marjan Cvek, Ivan Šrot, Konrad Končan, Higin Kukovič, Drago Kunej kot člani.

V komisijo za kulturno dejavnost so bili izvoljeni: Mirko Doberšek, predsednik, Drago Cvek, Rafko Gregorc, Erika Javornik, Marica Štante kot člani.

V komisijo za vzajemno blagajno so bili izvoljeni: Ivan Orožen, predsednik in Marjan Kolkaj, Metka Vrečer, Vera Leskovšek, Zvonko Napret kot člani.

Iz razprave na konferenci je bilo zaznati, da imajo sodelavci iz TOBI premalo povezave z matičnim podjetjem v Celju. To bo treba v bodoče popraviti.

Razprava je pokazala, da se sindikat zavzema za utrditev reda in discipline v podjetju za katerega je bilo rečeno, da ga je vedno manj. Mnogo je izmečka tako, da je šlo 150 ton pločevine na odpad.

O vseh negativnih pojavih pa

se bo vodstvo sindikalne organizacije podrobneje pogovorilo in sprejelo konkretne sklepe.

Predsedniki posameznih sindikalnih podružnic so: za ALU oddelek, pocinkovalnico in kleparnico II Ferdo Leban, za kleparnico I, ročajnico in vtiskovalnico Venčeslav Pevec, za vlačilnico, prirezovalnico in oblikovalnico Jože Kršlin, za emajlirnico, Stanko Turnšek, za dekor oddelk Marija Gričar, za sestavljalnico Ernest Jakopek, za orodjarstvo Mirko Doberšek, za skladišče materiala in odpremo Zvonko Napret, za izdelovalnico kotlov Janez Iršič, za obrat radiatorjev Ferdo Rebersak, za skladišče gotovih izdelkov Vinko Korošec, za sektor kvalitete Anton Gajšek, za vzdrževalne službe Milan Flis, za izdelovalnico koles Ivan Kajba, za topilnico Ivan Majcen in za poslovne enote Albin Koštomaj.

Večja aktivnost naše mladine

V decembru je imel aktiv letno volilno konferenco, ki je osvetlila položaj in dejavnost mladih in dala napotke za nadaljnje delo v naslednji mandatni dobi. Če gledamo na sedanji položaj podjetja in gospodarstva nasploh, nam mladim ne more biti vseeno pri nekaterih bistvenih vprašanjih in dogajanju v podjetju, kar vpliva na nadaljnji razvoj in tudi razpoloženje zaposlenih v tovarni.

Na konferenci so sodelovali tudi predstavniki tovarne Stol Kamnik, predstavniki iz »Impola« Slovska Bistrica in predsednik občinske konference ZM Celje tov. Viki Kranjc, sekretarja Adolf Kukovec in Milan Bratec.

Od našega vodstva pa so sodelovali sekretar ZK Stane Verbič, predsednik sindikata tov. Tone Bornšek, predsednik DS ing. Sulgaj Viljem, direktor sektorja poslovnih enot tov. Knaflec Franc, predsednik ZB tov. Jevtič Miloš.

Konferenca je potrdila predlagani statut našega aktiva, ki je osnova za nadaljnje delo in še večji razvoj in množičnost mladinske organizacije. Konferenca je bila seznanjena o nalogah našega aktiva v »AKCIJI 75«. Ta akcija bo osnovno vodila v izobraževanju vseh tistih, ki delajo in bi radi aktivno sodelovali v organizaciji ZM. Če hočemo dobro delati, moramo tudi skrbeti za izobraževanje svojih kadrov.

Na konferenci so dobili priznanja za delo pri ZM nekateri najaktivnejši mladinci: Marjan Zdolšek, Rozika Flis, Silva Bizjak, Adolf Žvižej, Berta Grubič, Jože Hropot, Franjo Peternel, Ervin Belak, Alfonz Kolar. Priznanja naj bodo vzpodbudna, za še boljše delo v mladinski organizaciji.

Mladi moramo vztrajati in zahtevati, da sveti delovnih enot zaživijo, da se čimbolj energično in kritično obračajo k problemu proizvodnje, k izpolnjevanju plana proizvodnje, k sistemu organizacije dela in sistemu vodenja. Posebno pa je potrebno postaviti, da se ustvarjajo čim boljši odnosi med delavci. Mladi moramo biti nepomirljivi do vsakodnevnih zastojev v proizvodnji, ki so zadnje čase upravičen vzrok negodovanja in nerazpoloženja delavcev, tako mlajših kot starejših. Mislim, da je prav, da naša organizacija pred vse mlade predstavnike v svetih delovnih enot postavi nalogo in zahtevo, da začno zaostrovati vprašanje prevelikih stroškov proizvodnje, slabe kvalitete, prevelikega izmeta in neracionalnega koriščenja odpadkov.

Od vseh mladih delavcev, ki so izvoljeni v organe upravljanja (DS, PO, SDE in komisije) zahtevamo, da odločneje brez strahu, kritično in objektivno delujejo v teh organih.

Vsi mladi, ki delujejo v samoupravnih organih naj se upro težnjam, da se površno, na hitro ali pod kakršnimi koli vplivi in pritiski sprejemajo razne odločitve in sklepi.

Mladinska organizacija, skupaj z ostalimi organizacijami v podjetju, mora vztrajati na tem, da se samoupravni sistem razvija na osnovi spregajetega statuta in da se je treba upreti vsem tistim težnjam in pojavom, ki niso v skladu s statutom podjetja.

Celotna organizacija mladine v podjetju se popolnoma pridružuje stalščem in zahtevam ZKS, sindikata in ZB glede najnižjega osebnega dohodka. Tudi mi mladi se ne moremo strinjati z težnjami zmanjšanja, doseženega

standarda delavcev, in je prav, da se takim težnjam še naprej upiramo.

Smatramo, da v današnjih pogojih ne moremo sprejemati kopiranja in prenašanja raznih načinov in metod nagrajevanja v drugih nam nesorodnih delovnih organizacijah. Nagrajevanje strokovnih delavcev s posebnimi pogodbami, brez dokazanih rezultatov dela so tudi za nas nesprejemljivi. Pridružujemo se stalščem sindikata, da se končno že reši vzpostavitev razumljivejšega in jasnejšega obračuna osebnega dohodka. Da se uskladi poprečno preseganje obračunskih osnov po obratih in da se odpravijo preveliki razponi in neenakosti v službah in med vrstami strokovnih kadrov.

V podjetju moramo postaviti temeljit stabilizacijski načrt ter ga potem, odločno odgovorno in nekompromisno izvajati. Tudi naša organizacija, posebno ukazuje na različne možne rezerve, ki znotraj podjetja še obstajajo. Posebno opozarjamo v tem smislu na sistem porabe pločevine, ker se kljub raznim opozorilom, še vedno najprej troši na novo prispela pločevina, dočim se stara prepušča rjavenju še naprej, neke pa se celo zalaga in poškoduje z ostalim materialom.

Mladinska organizacija postavlja posebno zahtevo, da se takoj preveri celotni sistem izvajanja in potrošnje drobnega materiala in smatramo, da je celoten sistem popolnoma reorganizirati in vzpostaviti kontrolo, kje se izveti material uporabi. Dosedanji sistem izvzema materiala iz skladišča je podoben navadni samopostrežbi, nihče pa po tem ne ve, če je ta material res pravilno uporabljen v samem podjetju.

(Nadaljevanje na 7. strani)

PISMO UREDNIŠTVU

Ni še dolgo tega, ko smo praznovali novoletne praznike. Nekdo je silvestrovo praznoval v hotelu, planinski koči ali doma. Napisal bom nekaj o tistih, ki so praznovali silvestrovo na delu v tovarni.

Mnogi v naši tovarni niti ne vedo, da so pri nas ljudje, ki delajo ponoči in po dnevi, neglede na to ali je praznik ali nedelja.

Tako je tudi letos namesto na silvestrovanje odšlo v službo šestnajst sodelavcev. To so trije vratarji, dva pečarja, štirje v toplotnici, dva pri generatorju, dva v kotlarni, dežurni električar, dežurni ključavničar in dežurni tehnik. Pred tem pa je bilo povsod precej prerekanja zaradi dežuranja na silvestrovo, vendar nekdo pač mora to delo opraviti.

Cilj mojega pisanja ni v tem, da bi seznanil javnost o teh ljudeh, temveč bi rad povedal vsem vodilnim, ki so brezbržno silvestrovali, da so njihovi sodelavci v tem času upravljali tovarno. Sigurno sem, da se marsikdo v tem času ni niti spomnil na tovarno, kaj šele na sodelavce, ki so bili v službi.

Kot sem zvedel od starejših sodelavcev, so včasih dobili ob takšnih dneh vsaj simbolično škatlo cigaret in dobro malico.

Prav tako je prišel nekdo od vodilnih voščiti svojim sodelavcem srečno novo leto, če že ne prvi, pa vsaj drugi dan novega leta.

Mislil, da ne bi bilo izgube za tovarno, če bi se vsaj s skromno pozornostjo spomnili tistih, ki so bili v službi ali z boljšo malico ali pa s skromnim darilom.

Prav tako bi lahko nekdo vsaj po telefonu voščil tem sodelavcem srečno novo leto. Prepričan sem, da se razumemo, da ne gre za nikake materialne koristi. Ljudje smo pač ljudje in potrebujemo občutek, da se nekdo spomni na nas, ne pa da po končanih prazničnih dneh ne dobiš niti plačanih nadur za opravljeno delo ampak le radodarnih »osem ur v dobrem«.

Naj omenim še »odlično« malico. Dobili smo ribjo konzervo, ki skóraj ni bila prebavljiva in posušen kruh. Mislil, da bi se vsaj glede malice lahko bolje uredilo.

Sam sem dve leti zaporedoma dežural za silvestrovo in upam, da zadnjič. Želim, da bi sodelavci, ki bodo dežurali za silvestrovo v prihodnje bili deležni več pozornosti.

SLAVKO KUNŠTEK

Izplačevanje OD v administrativno tehničnih enotah

Na zadnji seji poslovnega odbora je bilo sklenjeno, da se v letu 1971 izplačujejo v upravno administrativnih enotah osebni dohodki v obliki akontacije t.j. mesečno v višini poprečnih osebnih dohodkov v letu 1970 (preseganje 54 %). Izplačilo in obračun enot (sredstva nad izplačanimi akontacijami) se opravlja po dinami, ki jo določi oziroma izdelata pristojna služba SPO in potrdi komisija za pravilnost obračuna osebnih dohodkov. Pri tem pa mora služba upoštevati dina-

miko realizacije in število plačanih dni po mesecih tako, da razlike med osebnimi dohodki med meseci ne prekoračujejo 30 %.

Služba programiranja poslovanja — proučevanje sistema nagrajevanja pa je pooblaščen, da morebitna večja odstopanja od predvidene dinamike formiranja osebnih dohodkov, ki bi se pojavila, kompenzira z ustreznimi ukrepi, vendar v okviru veljavnega cepika. O takih morebitnih ukrepih seznanja poslovni odbor.

Večja aktivnost mladine

(Nadaljevanje s 6. strani)

V zvezi s tem smatramo, da je tudi sistem inventurnih kontrol le formalen in da se nikdar nima, niti more ugotoviti pravo stanje. Ukazujemo na to, da bi inventurno službo morali znatno pojačati, kar bi se bogato poplačalo z zaježitvijo dosedanje nekontrolirane potrošnje.

Če ocenimo odnos do vloge in dela ZMS in sploh madih delavcev v obratih, potem lahko vidimo, da je v večini obratov ta odnos kolikor toliko zadovoljiv, kritično pa moramo oceniti tak odnos v obratu emajlirnice. Iz podatkov, ki jih imamo o tem obratu, tak odnos ni samo do ZMS, temveč tudi do ZKS in ZB. Jasno zahtevamo, da v tem obratu vsi vodilni delavci zavzamejo razumljivejši in tolerantnejši odnos do vloge, dela in aktivnosti vseh družbeno političnih organizacij.

Športne dejavnosti in rekreacija na sploh je v našem podjetju neverjetno zapostavljena v odnosu na druge delovne organizacije. Tem problemom ni posvečeno dosti pozornosti niti od strani organizacij, niti vodstva, niti od samoupravnih organov. Naša organizacija in sindikat morata odločneje postaviti to vprašanje in se upirati težnjam, ki težijo za tem, da se ta dejavnost iz leta v leto bolj mrtvi. Pri nas si je takorekoč nemogoče zamisliti, da bi se enkrat namensko in zavestno odločili, da namenimo poseben del sredstev za tako dejavnost. Zadovoljujemo se z direktno malenkostno dotacijo 4000 din, za dejavnost ZM, ki naj bi v okviru tega pojačala tudi športno in rekreacijsko dejavnost, kar pa v današnjih pogojih ne predpostavlja nikakršne vrednosti za neko večjo akcijo po tem vprašanju.

KOTNIK FRIC

Zasedba delovnih mest

Na zadnji seji poslovnega odbora je bilo sklenjeno, da se postavi na delovno mesto »vodja službe vhodne kontrole« v sektorju kontrole kvalitete tovarišica Silva Koklič, diplomirani inženir kemije.

Na delovno mesto »vodja tehničnih raziskav« pa je bil postavljen tovariš Jože Štojs, diplomirani inženir strojništva, ki pa bo začel delo na tem delovnem mestu šele po odhodu tovariša Mirka Jančigaja.

Ker se nobeden kandidat ni javil na razpis delovnega mesta »vodja službe ekonomskih raziskav« je poslovni odbor sklenil, da se to delovno mesto ponovno javno razpiše.

Za zasedbo tega delovnega mesta je predpisana visoka izobraz-

ba, diplomirani ekonomist s šest do osemletno prakso na področju ekonomskih raziskav in planiranja.

Obpravnvanje pritožb

Na zadnji seji je poslovni odbor obravnaval več pritožb posameznikov, ki so se pritožili zaradi osebnih dohodkov. Ker so bile take pritožbe preštevne, pa tudi čestokrat neutemeljene, je poslovni odbor sklenil, da bo take vrste pritožb obravnaval le vsake tri mesece.

Pri tem so seveda izvzete pritožbe na prvostopne odločbe o delovnih razmerjih, ki morajo biti obravnavane v skladu z zakonom in statutom podjetja.

SAMOUUPRAVNE NOVICE

(Nadaljevanje s 6. strani)

vilnika o delitvi dohodka in osebnega dohodka, spremlja gibanje zaposlenosti z vidika dohodka in opravlja še druge zadeve po sklepu delavskega sveta.

KOMISIJA ZA DRUŽBENI STANDARD obravnava in predlaga spremembe in dopolnitve pravilnika o organizaciji in poslovanju poštinskega doma in drugih samoupravnih aktov iz področja družbenega standarda, proučuje program rekreacije in predračun stroškov namenjenih za rekreacijo članov kolektiva, razpravlja o sredstvih namenjenih za zdraviliško rekreacijsko zdravljenje delavcev in odloča o zdravljenju na podlagi zdravniških priporočil, obravnava predloge za izboljšanje družbene prehrane in odloča o pošiljanju otrok članov kolektiva na letovanje, na stroške podjetja.

TE PRISTOJNOSTI KOMISIJE SO LE ZACASNE. DELAVSKI SVET JE SKLENIL, DA MORAJO BITI PRISTOJNOSTI TEH KOMISIJE UZAKONJENE BOLJ KONKRETNO V PRAVILNIKI PODJETJA. VSI PRAVILNIKI PODJETJA PA MORAJO BITI USKLAJENI S STATUTOM PODJETJA DO 30. APRILA 1971.

RAZREŠENA KOMISIJA

Komisija za statut podjetja je bila na zadnji seji razrešena, ker je opravila svojo nalogo. Delo v zvezi z uskladjitvijo pravilnikov s statutom podjetja mora opraviti sektorji in službe v roku, ki ga je postavil delavski svet.

POHVALILI SO JIH

Na zadnji seji delavskega sveta je bila izrečena pohvala pripravljalnemu odboru za proslavo dvajsete obletnice samoupravljanja. Ta odbor so sestavljali: Mirko Breznik, Slavko Vizjak, Franc Ribič in Emil Ježič.

Pripravljalni odbor je vzorno organiziral vse priprave za slavnostjo sejo delavskega sveta, kulturni program in ostalo dejavnost v zvezi s proslavo dvajsete obletnice samoupravljanja.

NOVI ČLANI KOMISIJE

Jager Stefan, ki je bil predsednik komisije za informacije in tisk je odšel iz podjetja. Namesto njega je delavski svet imenoval v to komisijo Lenko Ajdnik.

Zajc Ivanka je bila predsednica komisije za dohodek in sistem nagrajevanja. Ker je odšla iz podjetja je delavski svet imenoval v to komisijo novega člana, tovariša Kuzmin Konstantina. Tako izpopolnjeni komisiji si bosta izvolili predsednika.

DS ZAHTEVA POROČILO O INTEGRACIJI

Na zadnji seji delavskega sveta je bila postavljena zahteva, naj komisija za sodelovanje in integracijo z drugimi podjetji poroča o svojem delu, med drugim tudi o možni ali nemožni integraciji z GORENJEM v Velenju.

Kadrovske vesti

Na novo so se zaposlili v podjetju:

Kristavčnik Peter, Feldin Stanislav, Bratina Janko, Cvetrežnik Alojz, Mirnik Adolf, Župerl Zvonko, Smeh Srečko, Napret Branko, Kostajnshek Silvo, Urbašek Vinko, Pristovnik Ivan, Medakovič Branko, Buser Milena, Pogladič Majda, Puncer Olga in Špes Hilda.

Sporazumni odhod iz podjetja:

Žnidarič Ivana, Djoković Dragica, Jamnik Danica, Galuf Marija, Filipovič Planinka, Prah Anica, Ocvirk Jožica, Vidmar Stefanija, Pungaršek Marija, Laubič Marija, Piliš Stanko, Krajnc Adolf, Verbovšek Rudi, Gaber Franc, Zorko Martin, Koprivc Jože, Šelih Anton, Tocko Avgust.

Samovoljni odhod iz podjetja:

Tanšek Danica, Brezovšek Vilma, Macuh Marija, Cahon Marija, Šuster Dragica, Bikovšek Danica, Lednik Marija, Vahen Franc, Seničar Ivan, Hozanovič Derviš, Hancič Franc.

Upokojeni sodelavci:

Zimšek Marija, Mikac Frančiška, Kobale Ana, Stante Marija, Ajd Pavlina, Marčič Friderik, Papež Simon, Remih Jože.

Redna odpoved:

Ing. Pušnik Ciril.

Na odsluženje kadrovskega roka so odšli:

Brglez Jakob, Šterk Anton, Beg Dušan, Rančigaj Anton.

Zakonsko zvezo so sklenili:

Pajak Angela, »ERCULJ«, Slomšek Justina »KOLAR«, Slimšek Majda »MLINARIČ«, Jazbinšek Valburga »OCVIRK«, Ocvirk Marjan, Cerovšek Martin, Romih Franc, Ramšak Marjana »ZOLGER«, Zolger Leopold, Mužar Stefanija »MRZLA«, Gabrovce Ivana »CAVS«.

OGLASI

PRODAM odlično ohranjen osebni avtomobil Škoda 1000 MB, letnik 1968. Naslov v upravi lista.

—0—

PRODAM sedež za vožnjo otroka v avtomobilu. Vprašajte na telefon 238.

Emailirec

Časnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk enkrat mesečno v nakladi 4800 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga komisija za informacije in tisk. Glavni in odgovorni urednik Emil Ježič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 238. Tisk in klišej CETIS grafično podjetje Celje

Ob slovesu od Ivana Vebra

V sredo, dne 13. januarja smo se poslovili od našega dolgoletnega vodje kadrovske službe Ivana Vebra. Za vse, ki so se udeležili pogreba na mestnem pokopališču kakor tudi za tiste sodelavce, ki so se v mislih nanj poslovili od njega je bilo slovo bridko, saj je bil pokojni Ivan dober tovariš in vzoren delavec.



V tovarno je prišel leta 1935 in je ni razen med vojno zapustil do svoje smrti.

Po končani drugi svetovni vojni se je z vso vnemo udeleževal povsod, kjer je bilo potrebno. Bil je aktivist na terenu, član raznih društev ter dolgoletni funkcionar pri športnem društvu OLIMP v Gaberju.

Na svojem delovnem mestu je opravljal delo dokler ga ni bolezen primorala iti v bolnico kjer je po nekaj mesecih umrl.

Ivan Veber spada v tisto generacijo naših delavcev, ki je dala svoj veliki delež za obnovo domovine in napredek podjetja.

Vsem, ki smo ga poznali nam bo ostal še dolga leta v spominu kot dober tovariš in vzoren sodelavec.

REŠITEV PREJŠNJE KRIŽANKE

VODORAVNO: 1. MARION, 6. A-ANTE, 7. RA, 9. DON, 10. ITA, 12. NAKUP, 16. BARI, 18. DAMA, 19. OKOVI, 21. LAN, 22. RENATA, 24. GK, 25. NATO, 27. R, 28. HLADNE, 30. OI, 31. RJA, 32. E, 33. KAOS.

NAVPIČNO: 1. MARIBOR, 2. RA, 3. IND, 4. OTON, 5. NENAD, 8. ATAKE, 11. ARON, 13. KAL, 14. UMAG, 15. PANKREAS, 17. IVANHOE, 20. ITALI, 23. ATA, 26. ODRA, 29. NJO, 33. K.

— Slavi —

ZAHVALE

Vsem, ki so spremili na zadnji poti Alojza Ahtika, darovali cvetje in vence se prav lepo zahvaljujemo.

žena Ana
hčerka Anica
z možem Poldijem

Ob nenadomestljivi izgubi mojega dragega očeta Radovana Djokovića, se iskreno zahvaljujem vsem, ki so ga spremljali na njegovi zadnji poti, zlasti sodelavcem iz njegove delovne enote, mehanografskega centra, oddelka za propagando in članom aktivna ZB NOV ter tovarniški godbi.

Sindikalni podružnici prav iskrena hvala za denarno pomoč. Žalujoča hči
Dragica Djoković

Ob bridki izgubi mojega očeta KOLAR JOŽETA se najiskrenejše zahvaljujem svojim sodelavcem in sodelavkam za darovani venec ter spremstvo k zadnjemu počitku.

Enako zahvalo izrekam tudi sindikalni podružnici za izkazano pomoč.

Žalujoči sin Tone z družino in ostalo sorodstvo

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem mojim sodelavcem iz dekor oddelka, za lepo in dragoceno darilo, ki mi bo drag spomin nanje in na srečne dni, ki sem jih preživela z njimi pri vsakdanjem delu.

Želim jim obilo uspehov pri delu v letu 1971.

Jožefa Soln

Ob odhodu v pokoj se prav iskreno zahvaljujem mojim sodelavcem iz strojnega ključavničarstva in iz službe vzdrževanja in energetske oskrbe za izkazano pozornost.

V novem letu 1971 jim želim mnogo uspehov pri delu.

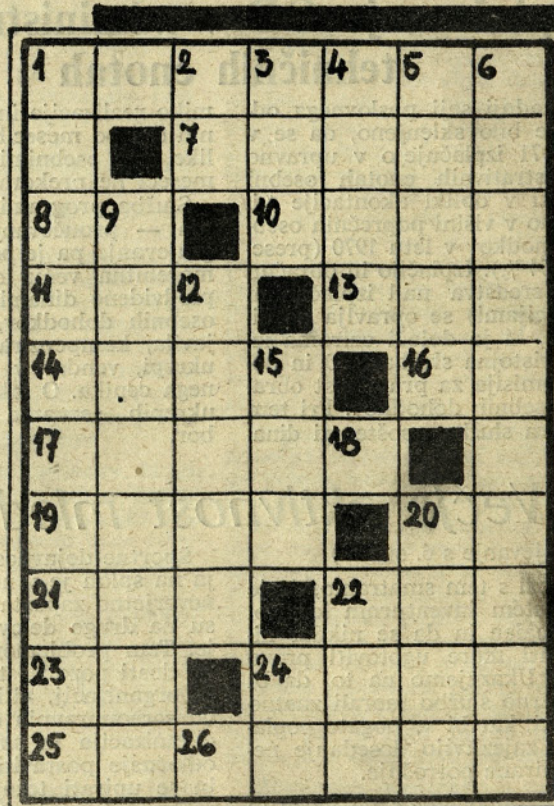
Rafko Hribernik

Prav iskreno se zahvaljujem 1. ekonomski enoti in sindikatu za denarno pomoč, ki sem jo prejel za novoletne praznike. Vsem sodelavcem pa želim mnogo uspehov pri delu v letu 1971.

Anton Pustek

Vojak Boris Zorman iz V. P. 4715 — 18500 Vranje, Srbija želi svojim sodelavcem srečno, zdravo in uspehov polno novo leto 1971 in jih prav prisrčno pozdravlja.

KRIŽANKA



— SLAVI —

VODORAVNO: 1. ime dveh celin, 7. predplačilo, ara 8. rimsko štev. 501, 10. okrajšava za nonsens, 11. Tomosov avto, 13. oblika razcvetja, 14. oseba iz grške mitologije, 16. kratica za lastno ročno, 17. zveza, združenje, 19. reka na koroškem, 20. pijača starih Slovanov, 21. del umetniškega imena prve slovenske film. igravke, 22. ljubkovalno moško ime, 23. kratica priimka in imena sekretarja samoupravnih or-

ganov EMO, 24. stop, 25. evropska otoška država.

NAVPIČNO: 1. pokrajina v Španiji, 2. števniki, 3. zgoden, 4. vzor, malik, 5. prekop, preliv, jašek, 6. celina, kontinent, 9. veljaven, poseben, 12. tihožitje, sožitje, 15. vzdevek Goethejeve matere, 18. prva črka, 20. omot, paket, 22. hoditi, 24. okrajšava za slično, 26. 8. črka.

— Slavi —