

Pogled v zaključni račun za leto 1974

Potem, ko so vse TOZD temeljito prerešale podatke iz zaključnega računa za leto 1974, je delavski svet istega potrdil na zadnji seji ter sprejel zaključke, ki jih v tem sestavku objavljamo.

Po vseh težavah, ki so se pojavljale v preteklem letu, nam je zaključni račun pokazal, da so se vse TOZD potrudile in pretežno izvršile svoje gospodarske obveze. Morda bi bilo lahko še bolje, če bi črtali pravočasno nekatere »če«, vendar smo z rezultati našega gospodarjenja v preteklem letu vseeno lahko zadovoljni.

Vemo, da v letošnjem letu pričakujemo težave v našem gospodarstvu, ki jih bo treba prebroditi, če hočemo ob zaključku leta doseči zadovoljiv uspeh in če hočemo ustvariti dohodek, ki nam bo omogočil nadaljnje izboljšanje in mehanizacijo tehnološkega procesa in tudi boljši vsakodnevni zaslužek.

Vsaka TOZD bo morala budno paziti, da bo delovni učinek smotrno izkoriščen, da bo uvedeno maksimalno varčevanje tako pri materialu kot tudi pri drugih potrošnih potrebščinah.

Da bomo lahko dosegli zastavljeni cilj v letošnjem letu, mora vsak na svojem delovnem mestu delati in smotrno izkoristiti svoj delovni čas. Pohajkovanje med delovnim časom bo moralo biti absolutno odpravljeno. Tako kot ne more in ne sme proizvodni delavec zapustiti svojega delovnega mesta pri stroju ker bi bil sicer ogrožen njegov zaslužek, ne more in ne sme zapuščati svojega de-

Plan izvoza za leto 1974 je bil količinsko dosežen z 79 %, vrednostno pa z 94 %. V glavnem je bil izvoz usmerjen na konvertibilno področje, saj znaša njegov delež kar 94 %.

Uvoz je v letu 1974 znatno višji kot je bil v letu 1973, saj je višji kar za 72 %. Vzrok za tako povišanje uvoza je boljša likvidnost podjetja in izpad dobav tako po količini kot po kvaliteti s strani domačih železarn.

Cene na svetovnem trgu so v prvem polletju naraščale (od 292 \$ januarja do 310 \$ junija), septembra pa so začele padati in so konec leta znašale 245 \$ za tono HVT (posledica krize avtomobilske industrije), medtem ko so cene kemikalijam še vedno v porastu in so dosegle že zaskrbljujočo raven.

Dosežena količinska proizvodnja znaša nasproti družbenemu planu upoštevajoč rebalans 96 % in so stroški za to proizvodnjo prekoračeni. Na prekoračitev pa vplivajo višje cene in povečanje osebnih dohodkov. Seveda pa je negativni razliki vzrok tudi nezainteresiranost posameznikov za zniževanje raznih vrst stroškov splošnega značaja, za racionalnejšo porabo surovin in ostalega proizvodnega kot režijskega materiala. Zato bo v prihodnje nujno temu vprašanju posvetiti več pozornosti in poiskati zadovoljive ukrepe za zmanjševanje stroškov proizvodnje.

Zelo so porasla izplačila potnih stroškov, kilometrin in dnevnic. Za tako visok porast teh stroškov je delno kriva podražitev, vendar pa mislimo, da bi se ti izdatki z bolj izkoriščenim časom odsotnosti in prevozi lahko znatno zmanjšali. Vprašanje je, če so res vsa službena potovanja potrebna, ali pa bi se za gotova potovanja lahko zadeve uredile pismeno. Prav tako bo v bodoče nujno poostriiti kontrolo obračunov teh potovanj.

Planirani stroški reklame in za sejme so bili porabljeni 98 %. V letu 1974 je bilo izvedenih več akcij, in sicer: 80-letnica EMO, akcija za toplotno tehniko in akcija posoda 74, kar je zahtevalo večje izdatke, vendar so bili porabljeni v mejah plana.

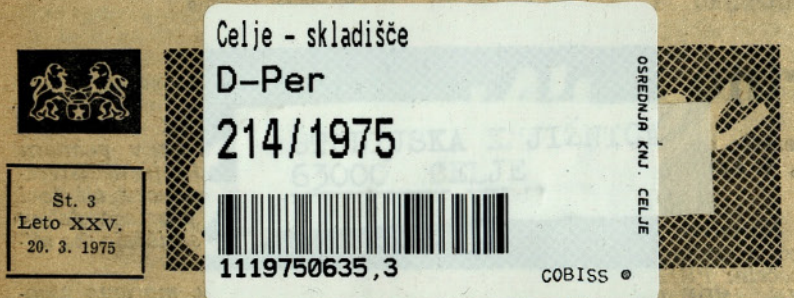
Za leto 1974 je značilna še vedno močna fluktuacija delovne sile, saj je prekinilo delovno razmerje 559 oseb, na novo pa se je zaposlilo 619 oseb. Fluktuacija v primerjavi z lanskim letom delno upada in znaša razlika pri vstopu 70 oseb in izstopu 62 oseb. Največjo fluktuacijo je opaziti pri mlajši moški delovni sili.

Podatki za leto 1974 nam izkazujejo ugoden zaključek poslovnega leta; doseženi rezultati se gibljejo v planirani višini. Ugodno je tudi razmerje skladi: osebni dohodki in znaša 78 : 22 v korist skladov.

Struktura celotnega dohodka je ostala v razmerjih, ki jih predvideva gospodarski plan.

Vse leto so nas pestile podražitve materiala, saj se je ta povišal za približno 40 % nasproti letu 1973. Te podražitve smo uspeli pokriti z doseženimi višjimi prodajnimi cenami naših izdelkov, le pri radiatorjih nam ni uspelo. Dobili smo odobritev šele konec novembra.

V drugi polovici leta 1974 se je nekoliko poslabšalo tudi povpraševanje oziroma prodaja naših izdelkov, kar ima za posledico povečanje zalog gotovih izdelkov in slabši finančni rezultat.



GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

lovnega mesta v delovnem času tudi drugi delavec, ki ni vezan na normo. Skratka, doseči moramo maksimalno izkoriščanje delovnega časa in rezultat dela mora biti ob zaključku dela viden.

V okviru predvidene sanacije podjetja je bil izdelan gospodarski plan za leto 1974. Ker se le ta ni odvijala po predvidenem planu, smo na podlagi zaključkov poslovnega poročila za prvo polletje 1974 pristopili k spremembi gospodarskega plana in tako izdelali rebalans plana za vse TOZD. Sprejeli smo tudi dodatne akcijske programe za doseganje boljših rezultatov v proizvodnji in prodaji.

Tako smo v letu 1974 dosegli 96 % količinske in 104 % vrednostne predvidene proizvodnje. V celoti so količinski plan dosegle TOZD: Frite, Kotli, Radiatorji in Kruševac, k celotni izvršitvi plana pa se je približala TOZD posoda in sicer s 97 %. Na višji indeks vrednostne proizvodnje od količinske so vplivale delno višje cene v zadnjem kvartalu, delno pa tudi boljši asortiman proizvodnje. Glede na lansko leto so v večini vse TOZD dosegle boljše proizvodne rezultate.

Bilančni podatki kažejo, da bomo morali biti bolj pozorni pri prodaji naših izdelkov. Plan prodaje je bil sicer dosežen s 96 %, vendar nas to zaradi nekaterih indikacij ne sme nikakor zadovoljiti. Glavni vzroki, ki so bili ovira za boljši rezultat prodaje so naslednji:

- frite — prenizka proizvodnja predvsem v I. polletju, ki jo je ovirala slaba oskrba s surovinami;

- posoda — izreden padec konjunktura na tržišču zaradi močne konkurence in padca kupne moči;

- radiatorji — pri TRIKA radiatorjih je plan dosežen, medtem ko se EMOTERM radiatorji še niso uveljavili na tržišču, kljub temu, da so bili organizirani sestanki z montažerji in projektanti in da smo organizirali močno propagandno akcijo;

- kotli — plan je bil dosežen, posebnih ovir ni bilo;

- odpreski — plan je bil dosežen, saj bi jih lahko plasirali še znatno več, kar pa zaradi težav v proizvodnji nismo uspeli;

- Bistrica — plan je bil dosežen samo 78 %, glavni izpad predstavljajo kamini, ki jih nismo uspeli proizvesti dovolj zaradi pomanjkanja litine;

- Kruševac — plan ni bil dosežen zaradi tega, ker je bila pogodba z inozemskim partnerjem realizirana samo 50 %, namreč v Italiji je v letu 1974 izredno upadla investicijska dejavnost, zato ni mogel plasirati takšne količine kopalnih kadi, kot je predvideval na začetku leta.



Letošnjega občnega zbora društva LT EMO se je poleg številnih domačih in tujih gostov udeležil tudi Peter Stante-Skala



Zaključki delavskega sveta

Potem, ko je delavski svet obširno obravnaval bilančno poročilo za leto 1974, je sprejel zaključke, ki jih v celoti objavljamo.

Ocena rezultatov in podatkov, ki nam jih nudi celotni zaključni račun je pri upoštevanju vseh pogojev dela izredno zahtevna. Zaradi tega bomo morali na osnovi izkušenj zadnjih dveh let izredno pozorno in temeljito oceniti, kje je težišče aktivnosti za naslednjo stopnjo razvoja celotne EMO. Če smo morali v bližnji preteklosti vse akcije podrediti borbi za vzdrževanje rentabilnosti proizvodnje in to tako, da smo se morali prvenstveno prepričati, da je rentabilna proizvodnja možna, smo danes pred odločitvijo, ki temelji na dokazu, da je rentabilna proizvodnja možna, da moramo v prihodnje obdržati nivo v varnih mejah z jasno definirano perspektivo razvoja.

Dokončno moramo utrditi način dela v smeri ustvarjanja našim potrebam zadovoljivega dohodka, pri upoštevanju vseh okoliščin gospodarskega sistema, v katerem se nahajamo. Težave, ki so bile in bodo tudi v prihodnosti povzročene z zunanjimi vplivi, v zadnjih letih niso bile in v prihodnosti ne smejo nikdar več biti razlog, ki bi nam onemogočil ali pa še celo opravičil zniževanje dohodka. Tako postavljene zahteve do nas samih niso majhne, če upoštevamo celotno svetovno in jugoslovansko gospodarsko situacijo. Dosedanje izkušnje pa dokazujejo, da je taka naloga utemeljena in upravičena.

Rezultati po zaključnem računu že kažejo prvi premik v dokazovanju možnosti ustvarjanja dohodka kljub vsem prisotnim težavam. Naša naloga je, da na osnovi uveljavljenega teamskega dela kreiramo odločitve in usmerimo naše aktivnosti v vzdrževanje trenda ustvarjanja večjega dohodka z vgrajenimi elementi možnosti ustvarjanja dohodka tudi v naslednjih letih. Osnova za realizacijo takega načina dela je prvenstveno vzdrževanje likvidnega položaja tovarne kot celote. Iz tega izhaja, da morajo biti vse odločitve in akcije podrejene tej osnovni zahtevi.

Realizacija te osnovne koncepcije je možna na osnovi izrazitega povečanja rentabilnega izvoza in popolnejše uskladitve prodajnih in proizvodnih programov z neprekinjenim dograjevanjem sistema planiranja, ki mora zagotoviti še boljše obvladovanje vseh vrst zaloga.

Tako zastavljena izhodišča pa zahtevajo od nas, da oblikujemo tudi osnovne konkretne naloge:

— 0 —

Izvoz se v letu 1974 ni povečal, ker smo v tem letu prvenstveno preverjali možnost rentabilnega izvoza. Razlika med uvozom in izvozom se je močno povečala v korist uvoza. To razliko moramo v naslednjih letih obrniti v korist izvoza z zmanjšanjem uvoza in nadomeščanjem surovin in materiala iz domačih virov. Podatki kažejo, da smo ob primernem angažiranju sposobni tudi rentabilno izvažati v večjem obsegu. Zaradi tega se morajo

vse TOZD same ali v medsebojni povezavi angažirati pri povečanju izvoza, da bo plan izvoza za leto 1975 v celoti presežen najmanj za 10 %. Posebej je potrebno poudariti in posebno se angažirati pri realizaciji izvoza in proizvodnje v Emokontejner.

— 0 —

Enotno dograditi sistem prodajne politike, da bomo trgu primerno obvladovali vse proizvodne programe in si s tem zagotovili možnost natančnejšega planiranja.

— 0 —

Neprekinjeno nadaljevati z izpopolnjevanjem kvalitete planiranja.

ranja zaradi vedno boljšega obvladovanja vseh vrst zaloga, dviga storilnosti na osnovi boljšega pretoka materiala in zniževanja stroškov. Temu kompleksu je potrebno posebej pozorno prilagoditi sistem nabavne politike.

— 0 —

Sistem izpopolnjene prodajne politike in planiranja morata zagotoviti iniciativo na področju razvoja novih proizvodov in programov ter omogočiti njihovo realizacijo. Zavedati se moramo pomembnosti razvoja in uveljavljanje tega na trgu, zato moramo to področje kadrovske ojačati.

— 0 —

Sprejeti moramo obvezo, da sistemsko in tekoče, v okviru

TOZD in celotne EMO obveščamo celotno delovno skupnost o stanju in ukrepih, ker je dokazano, da le na tak način lahko dosežemo vsesplošno potrebno angažiranost. Tak način obveščanja pa lahko zagotovi pravo vsebinsko uveljavitev ustave in sprostijo iniciativo za eventualno potrebne korekture ter dopolnitve. Rezultat tega naj bi bil, da se vsi delavci v EMO identificiramo z rezultati in uspehi TOZD in EMO kot celote.

— 0 —

S takim angažiranjem doseženi rezultati morajo zagotoviti dvig osebnih dohodkov in celotnega našega standarda z dosledno solidarnostjo med TOZD, ker bo vedno bolj vezan le na kvaliteto poslovnega uspeha.

Načrtno kadrovanje

O kadrovski dejavnosti smo vse premalo obveščeni. Vlado Pratner nam je poslal svoj prispevek, v katerem obravnava naloge kadrovske službe.

V zadnji številki »Emajlirca« smo se seznanili s samoupravljanjem in odločanjem ter o vlogi strokovnih služb.

V tem sestavku se bomo seznanili z najvažnejšimi nalogami kadrovske službe v zvezi s kadrovanjem in zaposlovanjem.

Kadrovanje pomeni načrtno pridobivanje potrebnih delavcev za TOZD oziroma za OZD. Sem spada sprejemanje, uvajanje, premeščanje, razvrščanje, napredovanje in selekcija delavcev. Prav zaradi tega predstavlja kadrovanje eno najpomembnejših področij kadrovske dejavnosti oziroma kadrovske službe. Od učinkovitosti kadrovanja je odvisen v veliki meri gospodarski uspeh TOZD ali OZD.

Pri kadrovanju moramo upoštevati tri elemente:

- ekonomsko proizvodni ali storilnost delavca na delovnem mestu glede na proizvodne zahteve;

- kadrovske socialni ali upoštevane človeka glede zmogljivosti, sposobnosti prilagajanja, zadovoljstva z delom in sodelavci ter drugimi okolnostmi in

- družbenopolitični, po katerem je delavec umiljivemu in nosilec gospodarjenja in upravljanja v TOZD in OZD.

Pri kadrovanju razlikujemo EKSTENZIVNO KADROVANJE, po katerem se želi zagotoviti le potrebno število delavcev in INTENZIVNO KADROVANJE, pri katerem se želi zagotoviti kvaliteta kandidatov.

Če hočemo, da bo kadrovska politika v TOZD in OZD uspešna in uveljaviti načelo PRAVI CLOVEK NA PRAVO MESTO, moramo upoštevati tale načela: ANALIZIRATI IN SPOZNAVATI, NAČRTNO IZOBRAŽEVATI, PRAVILNO RAZMEŠČATI IN VAROVATI.

VSAK PO SVOJIH SPOSOBNOSTIH je temeljno načelo kadrovanja, kar pomeni, da se lahko pod enakimi pogoji kandidati potegujejo za katerokoli delovno mesto.

Navedene principe pa je možno uresničiti, če se upoštevajo načela: PRIZNANJE CLOVEKOVE INDIVIDUALNOSTI, PRAVIČEN ODNOS DO POSAMEZNIKA IN ČUVANJE INTERESOV SOCIALISTIČNE DRUŽBE.

Na teh principih osvojena in izvajana kadrovska politika ustvarja v OZD pogoje za uspešno medsebojno sodelovanje pri reševanju kadrovske politike, hkrati pa zbližuje člane delovne skupnosti, ker vnaprej določeni kriteriji onemogočajo vsak privilegij pri razporejanju, sprejemanju in napredovanju delavcev.

Zahteve delovnih mest so različne za posamezna delovna mesta, različne pa so tudi sposobnosti delavcev. Zato je potrebno delavce razporejati na taka delovna mesta, kjer bodo njihove sposobnosti najbolj zavzete v delovnem procesu.

Izredno pomembno je tudi načelo, da je potrebno na izpraznjena delovna mesta razporediti delavca, ki po svojih osebnih kvalitetah najbolj ustreza pogojem delovnega mesta.

Pri kadrovanju je treba prav tako upoštevati družbenopolitične kvalitete in dajati prednost pri kadrovanju tistim delavcem, ki bodo tudi dobri upravljalci in prispevali k razvoju in napredku TOZD in OZD.

Delavci, ki so samo ozko osebno zainteresirani pri delu, niso tako zainteresirani za družbena dogajanja in napredek podjetja in družbe kot celote.

Prav tako je potrebno dajati prednost pri kadrovanju tistim delavcem, ki so poleg sposobnosti tudi perspektivni. To velja zlasti pri izbiri in napredovanju delavcev iz samega delovnega kolektiva.

Zaposlovanje na vseh delovnih mestih naj bi se izvajalo prvenstveno z napredovanjem lastnih kadrov, kar ima velike prednosti, saj stimulira in močno veže že zaposlene delavce na podjetje. Hkrati se delavcem zagotavlja večja možnost razvoja in zmanj-

šuje fluktuacija. Le v primeru potrebe, ko v podjetju ni ustreznih sposobnih delavcev ali le-ti ne želijo zasedati prostega delovnega mesta, naj se iščejo kandidati od zunaj.

Pri kadrovanju moramo upoštevati:

- da se zadosti potrebam TOZD, kar se mora odražati v doseganju dobrih delovnih rezultatov, ki jih lahko dosega le sposobni in motivirani delavci;

- da se zadosti potrebam zaposlenih delavcev v materialnem smislu (OD), fizičnem (zdravstveno stanje in varnost pri delu), psihičnem (zadovoljstvo z delom, razumevanje s sodelavci, možnost napredovanja) in v socialnem pogledu (položaj in upoštevane posameznika v družbi).

Za zagotovitev izvajanja omenjenih načel ima kadrovska služba naslednje naloge:

- ugotoviti mora kakšni delavci so potrebni glede na zahteve delovnih mest;

- ugotoviti mora potrebno število delavcev (predvidevanje potreb po delavcih za določeno dobo);

- ugotovi vire kadrovanja (iz OZD, od zunaj, štipendiranje in izobraževanje lastnih delavcev, štipendiranje in kreditiranje zunanjih kandidatov, propagandne akcije v šolah, ekskurzije, počitniška praksa, zavod za zaposlovanje, razpisi, objave itd.);

- zagotovi ustrezno sprejemanje, razmeščanje, premeščanje, napredovanje in selekcijo kadrov (zelo pomemben je prvi vtis, osebni odnos, sprejemni prostor, vzdušje itd.);

- zagotovi sistematično uvajanje novo sprejetih delavcev (uvajalni seminar, posamično uvajanje na delovnem mestu, stažiranje in prakticiranje).

Vnaprej določena objektivna merila pogojujejo uspešno kadrovanje. To so merila osebnih lastnosti in zunanjih okoliščin kandidata za zaposlitev na določenem delovnem mestu, ki odražajo sposobnosti, osebnostne poteze, poklicni interes, znanje, iz-

(Nadaljevanje na 4. strani)

PO KATERI POTI DO UČINKOVITEJŠE INDIVIDUALNE DELITVE OSEBNIH DOHODKOV

Pred nami je zahtevna naloga — pristop k vrednotenju delovnih mest iz osnov sistemizacije po TOZD in skupnih službah. Pretežni del članov delovne skupnosti meni, da bo realizacija vrednotenja rešila današnje nenormalne odnose zaslužkov delavcev razporejenih po delovnih mestih. Poglejmo si bližje, kakšne rezultate lahko pričakujemo in kaj še moramo storiti, da bomo zadovoljni, ko bomo prejeli plačilne kuverte po novem obračunu.

Že pred leti smo spoznali dejstvo, da so nam potrebne spremembe v organizacijski delitvi dela. Ker so pa sovpadale dodatne zahteve se je proces reorganizacije podjetja na TOZD zavlekel, kar je imelo za posledico, da šele sedaj dobiva svojo končno obliko. Ne bi se spuščal v podrobnosti opravljene naloge. Dejstvo pa je, da je akcija tekla preveč dolgo. Predolgo zato, ker smo osvojili program, da naj bi izdelana sistemizacija DM služila kot osnova delitve potrebne mase točk na TOZD in skupne službe. To pa lahko opravimo šele iz osnov opravljene naloge, kar pomeni, da smo morali čakati z akcijo vrednotenja DM. Razumeti moramo, da je akcija vrednotenja DM logična posledica spreminjenih odnosov delitve dela po organizacijskih enotah in delovnih mestih.

KAJ LAHKO PRIČAKUJEMO IZ SISTEMIZACIJE IN UPORABIMO PRI VREDNOTENJU DM

- Iz vsebine sistemizacije delovnih mest bo razvidno predvsem:
- organizacijska enota kamor sodi delovno mesto
 - naziv delovnega mesta
 - funkcija delovnega mesta
 - zahtevan poklic
 - funkcionalna dodatna značaja
 - delovne izkušnje
 - osebnostne zahteve
 - posebne zahteve.

Poleg nakazanih podatkov imamo na razpolago še opise delovnih mest.

Ustavimo se pri nekaterih elementih, ki bi naj bili osnova predvidenega vrednotenja in primerjajmo z že dejansko opravljenim delom. Ugotovili bomo, da smo pri oblikovanju in določanju zahtev nekaterih elementov uporabljali »elastičen« meter. Elementom niso botrovali organizacijski principi dela, pač pa osebni interesi za boljši zunanji videz DM, ki so vrinjeni zaradi morebitnega lažjega zagovora pri vrednotenju delovnih mest.

Iz nakazanega sledi, da predvideno komisijo za usklajevanje OD med TOZD čaka nelahko delo. Izločiti bo morala določena neskladja, ki so ostala v sistemizaciji. Ker pa predvidevamo, da delo vrednotenja še ne bo zaključna faza v ciklusu obdelave delovnih mest pričakujemo, da bo lahko nadaljnja akcija ublažila povzročene napake. Sistemizacija nam bo dala idealno zamišljeno delovno mesto. Postavljene so nekatere zahteve, ki bi jih kandidati za zasedbo naj imeli. Nakazana je zahtevnost dela, ni pa razviden obseg delovnih nalog, kar bi pa naj upošteval plan zasedbe DM.

DELO KOMISIJE ZA USKLAJEVANJE OD

Prikazali smo kaj bo komisiji nudila sistemizacija. Tudi nekateri problemi, s katerimi se bo soočila, so že prikazani. Pododanih neskladij ne bo mogla odpraviti, ker bo njen krog dela vezan na že sprejete normative. Komisiji je poverjena osnovna naloga, da izvede realno delitev potrebne mase OD po TOZD in sektorjih, tako kot je bilo prikazano v prejšnji številki Emajlirca. TOZD (sektorji) bi prejeli maso točk, s katerimi pokrivajo potrebe odnosov med delovnimi mesti, upoštevajoč dejansko stanje prispevka k rezultatu delavcev na posameznih DM.

DELO KOMISIJE V TOZD (SEKTORJI)

Upoštevajoč načelo iz zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu 42. člen: »Osebnih dohodek delavca se določi po osnovah in merilih določenih vnaprej v temeljni organizaciji združenega dela z osnovami in merili, ki jih določata samoupravni sporazum in družbenini dogovor.« Tako bodo komisije opredelile točkovni fond na DM upoštevajoč metodo, ki jo bodo uporabile pri svojem delu.

KAJ NAJ BI UPOŠTEVALI IN KAKO UREDILI

Do sedaj je šlo vse lepo, ker smo imeli pred seboj idealizirano delovno mesto. Ko pa pričnemo razmišljati o razvrščanju delavcev na oblikovana in ovrednotena delovna mesta nastopijo težave. Te težave poznamo in jih ni treba podrobneje opisovati. Soočili se bomo z dejstvom, da se zahteve delovnega mesta po sistemizaciji ne skladajo s stanjem delavca, ki je bil razporejen na delovno mesto. Kaj storiti? Na to vprašanje zahteva odgovor že naslov obravnavanega članka. Delavcu priznajmo delež osebnega dohodka po njegovemu dejanskem prispevku, ki ga je opravil za organizacijsko enoto v določenem obračunskem obdobju. Torej naj bi merili dejanske učinke v odnosu na predvideno porabo časa za zastavljeno delovno nalogo. To naj bi bila individualna stimulacija vseh »režijskih delavcev« v TOZD in sektorjih. Vemo, da imamo uveljavljene »norme« na proizvodnih delovnih mestih, toda z oblikovanjem novih osnov se bodo tudi te morale uskladiti. Odpadlo bi naj obračunavanje dosedanjega povprečja za režijska delovna mesta, postala bi samsotjna z možnostjo oblikovanja lastnega presežka. Tako bi postala delovna mesta proizvodnih delavcev, ki opravljajo normirana dela (akordirana de-

la) in režijskih delavcev, ki tudi opravljajo enako vrednotena dela v isti nivo. Doseganje učinka naj bo osnova za delitev stimulativnega dela osebnih dohodkov.

Prikazani individualni učinek med enotami, ki bi bil možen v razponu do 10 % z vključeno stimulacijo do 20 %. Za delavce na posameznih delovnih mestih pa ni omejitve, če je delo opravljeno po res realno postavljenih

osnovah. Delavci, ki še v začetku oblikovanja nakazanih meril iz kakršnih koli razlogov ne bi mogli biti vključeni v merljivost opravljenega dela bi bili obračunani po vrednosti obračunske osnove delovnega mesta in odstotkom stimulacije, ki ostane po pokritju individualnega učinka delavcev v obračunski enoti.

V praksi bi delež v odstotkih izgledal takole:

Planiran zaslužek	Obrač. enota				Delavci
	I	II	III	IV	
Obračunska osnova	80	80	80	80	80
Individualni presežek	—	—	5	8	25
Stimulacija TOZD	20	9,5	9,5	9,5	9,5
Zaslužek delavca	100	89,5	94,5	81,5	114,5

— Prvi delavec še nima uveljavljenega individualnega učinka, zato prejme pripadajoči delež stimulacije v TOZD po pokritju individualnega presežka 9,5 %;

— drugi delavec prejme 5 % delež individualnega učinka in delež stimulacije TOZD 9,5 %;

— tretji delavec prejme za 8 % znižano osnovo DM in delež stimulacije TOZD (znižano stimulacijo na 1,5 %);

— četrti delavec prejme 25 % dleč individualnega učinka in delež individualnega učinka in delež stimulacije med obračunskimi enotami bi bil omejen na delež Ø do 20 % od mase obračunskih osnov (iz osnov obračuna dohodka v TOZD).

V akcijo oblikovanja individualnega učinka za režijske delavce bi vključili oddelek za študij časa (primerno kadrovske okrepljen) in pripadajoče nadrejene v sektorjih in TOZD za svoje podrejene.

— Za DM prvega nivoja so naloge jasne, za osnovo imamo družbeni plan.

— Za DM drugega nivoja (službe, obrati), mesečni programi delovnih nalog za službo ali obrat in konkretno posebej za vodje teh enot.

— Razčlenitev delovnih nalog in zadolžitve na nosilce nalog na DM, kjer ni možna postavitve konkretnih časovno opredeljenih rokov. Za vse ostale delavce, ki opravljajo operativna ponavljanja dela se oblikujejo akordi,

ki upoštevajo učinek povprečnega delavca.

— Zasledovanje učinka. Odstotek doseganja ali nedoseganja zastavljenih nalog je enak priznanemu odstotku individualnega učinka delavcu za določeno obračunsko obdobje. Isti se registrira v evidenčnem listu delavca.

Nakazali smo možnost, ki bi jo lahko uporabili kot obliko individualne stimulacije. Predlog je samo grobi prikaz, katerega pa lahko dodelamo tako, da bi bil ob pomoči ustreznih zainteresiranih delavcev osvojen in uporaben. Kakšne rezultate po uvedbi lahko pričakujemo ni treba pojasnjevati. Ker bodo delavci videli možnost ob boljšem delu prejeti tudi boljši osebni dohodek, bo marsikatera delovna akcija, ki v današnjih razmerah ni rešljiva, rešena že pred postavljenim rokom. To bi pa naj bil tudi prispevek k stabilizacijski politiki pri oblikovanju ostanka dohodka v TOZD. Razumeti moramo, da stimulacija znaša samo eno petino osebnega dohodka delavca, kar je ceneje kot dodatni delavec s svojimi prejemki in ostalimi materialnimi stroški, ki so vezani na vsakega zaposlenega. Pravilno postavljena, realizirana in zajeta oblika stimulacije je edina podlaga, ki ima trdno osnovo in opravičilo v večjem deležu osebnega dohodka vsakemu članu delovne skupnosti.

Franč Turkli

O STANOVANJIH

V Novem vusu je izšel mesečna februarja članek, ki statistično obravnava stanovanja za vso državo. V naši državi pride na 1000 prebivalcev 247 stanovanj oziroma 12 kvadratnih metrov površine na osebo. Povprečje torej niti ni tako slabo, toda kot običajno se v njem skrivajo zelo velike razlike. Šestintrideset odstotkov celotnega prebivalstva ima namreč manj kot 8 kvadratnih metrov na osebo, medtem ko 10,5 odstotka prebivalcev ži-

vi v stanovanjih, kjer pride na osebo več kot 20 kvadratnih metrov stanovanjske površine.

Nekateri primeri ko razpolaga z velikim stanovanjem, ki bi zadostovalo za pet oseb en sam človek ali dva so tudi pri nas. To bi bilo potrebno urediti z večjo najemnino, saj v večini takih primerov nosilec stanovanjske pravice hasnuje stanovanje zastoj, ker ima podnajemnike, ki mu dobro plačajo koriščenje stanovanjske površine.

ODGOVORNO DELO GASILCEV

Naši gasilci imajo za seboj dolgoletno tradicijo in izkušnje. So odlični čuvarji naše imovine. Da je to res vemo vsi, toda o njih premalo pišemo. Ker so zadnjič na občnem zboru povedali marsikaj, kar nas bo zanimalo, objavljamo njihove ugotovitve.

Za aktivne gasilce je treba povedati, da opravljajo resnično odgovorno delo, ker skrbijo samostojno za preventivo v celoti in morajo biti sposobni preprečiti vsak nenadni požar, ki bi se pojavil ali poskušal razširiti v podjetju. Poleg tega se vrši dežurna gasilska služba permanentno ob vsakem času, tudi v delu prostih in prazničnih dneh. Prav zaradi tega momenta je težava pri pridobivanju članstva, ker se pač mora aktivni član večkrat odpovedati družinskemu življenju na svojem domu. Poleg prostih dni pa nastopa odsotnost z doma še v popoldanskem in nočnem času, ki ga prav tako prebije v gasilskem domu, kadar je po razporedu določen za opravljanje dežurne službe. Tudi naporne gasilske vaje, ki se odvijajo vsaj enkrat na mesec redno, ob priložnosti raznih priprav za tekmovanje, pa še pogostejše, zahtevajo od aktivnega člana dodatni fizični napor, ker pač zahtevamo, da morajo biti aktivni člani tudi kondicijsko sposobni, če želimo, da bodo svoje naloge lahko uspešno opravili v slučaju potrebe.

Za izvajanje sklepov in sprejetega programa dela v društvu je skrbel upravni odbor. Dežurna služba je bila ogrožena, ker je posamezniki skoraj niso hoteli več opravljati zaradi raznih zahtevkov in seveda skromnega denarnega nadomestila. Z reorganizacijo razporeda opravljanja dežurne službe in s pritegnitvijo še nekaterih starejših članov v društvo, imamo sedaj vsaj za nekaj časa dežurno službo rešeno. Pričakujemo pa, da bomo z novo pridobljenimi člani lahko v letu 1975 tudi ta pojav okrog dežurne službe dokončno rešili.

Poleg preventivnih pregledov skrbi društvo redno tudi za funkcionalno brezhibnost protipožarne gasilske opreme v posameznih obratih, tako da se redno kontrolirajo vsi gasilni aparati vseh vrst, kakor tudi hidrantno omrežje. Za tovrstne preglede skrbi štab operative, kar mu je tudi osnovna dolžnost.

V svojih prostorih je društvo nudilo nekaj časa prvo pomoč zaposlenim delavcem v nočni izmeni, tako da so vsi aktivni gasilci imeli kratek tečaj za nudenje prve pomoči. Z gasilskim vozilom so uspešno pomagali pri prevozihi ponesrečencev v bolnišnico, kadar ni bil takoj dosegljiv rešilni avto.

Kot nerešen problem društva in podjetja ostaja še vedno primerni prostor za ekipo in opremo, ki naj bi reševala ponesrečence v slučaju izbruha generatorskega plina. Plinsko reševalno ekipo bi morali formirati tako, da bi lahko uspešno posredovala v slučaju katastrofe izbruha plina ali v zadimljenih in plinskih prostorih.

V podjetju je bil izdelan obrambno-napadalni požarni načrt, ki ga je pripravil požarnovarnostni referent skupno z operativnim štabom našega društva,

tako da je prirejen za potrebe našega podjetja. Ker bo v kratkem formirana v občini Celje samoupravna interesna skupnost pred požarom, pri čemer bo tudi naše društvo aktivno sodelovalo, bomo uskladili svoje programe dela in preventivne ukrepe tudi s to skupnostjo.

V zvezi z obrambno-napadalnim načrtom in potrebno opremljenostjo naših gasilcev smo v

lanskem letu uspeli v celoti nabaviti vso potrebno gasilsko opremo in gasilna sredstva, pri čemer je treba posebej omeniti tudi novo motorno brizgalno Rosenbauer KB-40, ki še ni prispela v podjetje zaradi carinskih formalnosti, vendar pričakujemo, da bo dobavljena v najkrajšem času.

Pričakujemo, da bomo v prihodnjem letu uspeli ponovno pridobiti prostor, ki je bil svojčas gasilcem že na razpolago in v katerem se sedaj nahaja pisarnovodje skladišča.



Naši gasilci na občnem zboru

Dejavnost društva LT EMO

Na zadnjem občnem zboru društva LT EMO je bila prikazana njegova dejavnost v preteklem letu. Društvo je imelo vidne uspehe in nekateri člani so dosegli priznanja na evropski ravni.

Društvo ima 1035 članov. Od teh je 618 moških, 301 ženska in 116 pionirjev.

V letu 1974 je bilo organiziranih 15 tečajev, katere je obiskovalo 206 tečajnikov. Izpite je uspešno opravilo le 138 tečajnikov.

Vsa dejavnost društva v letu 1974 se je odvijala na osnovi statuta društva in pravilnika o finančnem-materialnem poslovanju društva LT EMO in v okviru vnaprej določenega letnega plana.

Eden izmed številnih sklepov društva je bil formirati krožek za inovacije. Ni nujno, da ta krožek na papirju obstoji, ker ta dejavnost bi morala živeti v celotnem društvu, to se pravi v vseh dejavnostih, ki obstojajo v društvu. Da bi pa izvajanje bilo organizirano, smo imeli namen postaviti telo, ki bi koordinirano skrbelo in pospeševalo to aktivnost.

V začetku snovanja tj. v letu 1973 je kazalo vse v redu, pozneje pa je delovanje iniciativnega odbora »z nerazumljivim poročilom«² vsaj za naše društvo, katerega je imel nalogo izpeljati referent za inovacije pri podjetju zaspalo. Pot, ki jo je ubral sam, kot referent za inovacije z željo pospešiti, se ni obnesla.

Spomnimo se pred leti, ko so se tudi namestile omarice, izvajale reklame itd. v tej smeri, toda rezultat je bil žalosten.

Menimo, da mora delovanje — aktiviranje inovacij v podjetju imeti zaslonbo s strani neke organizirane skupine ljudi in ravno tu se ni poslužil našega društva, ki je bilo pripravljeno oziroma je celo samo nudilo pomoč in sodelovanje.

Z ozirom na to, da je ena najvažnejših nalog društva ravno na tej dejavnosti, je društvo pripravljeno sodelovati oziroma delovati, kar smo tudi dokazali, saj beležimo v letih nazaj 128 tehničnih izboljšav, racionalizacij itd.

Izmed številnih naših sklepov je tudi sklep podpirati — sodelovati pri inovacijski dejavnosti.

Ravno z inovacijami lahko največ vplivamo na varčevanje, istočasno pa vključevanje članstva v razvoj inovacijskega procesa, s tem pa afirmacija našega ustvarjalnega dela.

Društvo LT bi s svojo organiziranostjo in programsko aktivnostjo bilo pomemben dejavnik v pripravah za splošni ljudski odpor. Da je temu tako, naj omenimo samo usposabljanje članstva za naloge, ki so pomembne za splošni ljudski odpor in samozaščito v miru in vojni, kot so: modelarji, radiovežisti, potapljači, fotografi itd. Taka usmeritev je sigurno primerni način seznanjanja in vključevanja v obrambo.

Nismo napravili še vsega, pač pa bi morali vsebino dela prilagoditi zahtevam na splošni ljudski odpor, predvsem glede še večje množičnosti in še posebej kvalitete.

Potrebno bo nujno razvijati sodelovanje z JLA, teritorialnimi enotami, štabi in podobno v smeri skupnih akcij.

V društvu je prisotna svsobodna osebna odločitev za interesiranost za posamezne dejavnosti na polju tehnične kulture.

Vodstvo društva je v mandatu dobi posebej skrbelo za vzgojo in izobraževanje pionirjev s tečaji in predavanji, ki so se od-

vijali v krožkih in klubih zelo uspešno. Težave so nastajale le pri dobavljanju ustreznega materiala v modelarskem klubu. Poleg tega tudi nismo imeli na razpolago zadostnega števila inštruktorskega kadra, kar se je še posebej odrazilo pri avto šoli za šoferje amaterje. Še vedno največjo mikavnost za pionirje predstavljajo gokart vozila in letalsko-brodarski modeli, katere sami izdelujejo in z njimi nastopajo na raznih tekmovanjih.

Posebna skrb je bila posvečena tudi pionirjem-milčnikom, za katere so se redno prirejali tečaji iz prometne vzgoje. Tako so pionirji lahko uspešno pomagali pri urejanju prometa na javnih cestah ob priložnosti večjih prireditev, katerih v lanskem letu ni bilo ravno malo.

INOVACIJE V ZASTOJU

Iznajditelji — inovatorji pri nas godrnjajo in pravijo, da bodo iskali svojo pravico tudi izven tovarne, če bo potrebno. Predvsem so to tovariši iz oddelka surovinske predelave. ZAKAJ? Spominjam se, da se je pred dobrim letom dni zaposlil pri nas referent za INOVACIJE, ki se je z vso vnemo lotil tega dela. Šel je po podjetju od delavca do mojstra, oziroma do tistih, ki so že izumili ali izboljšali kakršnokoli stvar. Večkrat smo zasledili tudi razne članke v našem EMAJLIRCU z vsebino o INOVACIJAH. Kazalo je, da je končno ta zadeva okrog izboljšav in iznajdb stekla in dobila pravi pomen v naši tovarni. Da temu ni tako, kot je bilo neke zamišljeno, začetano, zasnovano, zagnano, na žalost pa ne izpeljano. Nekje se je zataknilo. Predlagatelji, oziroma INOVATORJI so dali razne predloge za izboljšave, samo ti predlogi ležijo nekeje v kakšnem predalu, pa tako niso ne obravnavani in ne nagrajeni, tako kot predvideva naš pravilnik. Pa čeprav so gotovi predmeti po teh predlogih že v proizvodnji. Iz vsega tega sledi, da predlagatelji upravičeno godrnjajo, saj si s tem ne bomo pridobili za nadaljnje delo ne novih in ne starih INOVATORJEV, če se njihove INOVACIJE tako po polzevo rešujejo.

Za konec naj dodam še to, da tega referenta ni več videti na obzorju, INOVATORJI ga ne vidijo več.

R. Š.

Načrtno kadrovanje

(Nadaljevanje z 2. strani)
obrazba, praksa itd. ter elemente okolja, v katerem kandidat živi (možnost prihajanja na delo, stanovanje, socialni položaj itd.).

Določeni poklici in dela terjajo določene sposobnosti, OZD in širša skupnost so zainteresirani, da zasedejo sposobni ljudje odgovarjajoča delovna mesta. Za dosego tega pa je potrebno določiti, katere sposobnosti se zahtevajo na določenem delovnem mestu in v kakšni meri. Pri tem pa ne smemo istovetiti šolsko izobrazbo s sposobnostmi, saj poznamo mnogo posameznikov, ki imajo samo osnovno šolo, pa so zelo sposobni in obratno. Znanje je rezultat učenja, učenje pa proces spreminjanja posameznika.

Temeljna vsebinska zasnova časopisa „Emajlirec“

Iniciativni odbor za sestavo koncepta informiranja (uredniški odbor) objavlja v skladu s pooblastilom in sklepom delavskega sveta VSEBINSKO ZASNOVO ČASOPISA »EMAJLIREC«.

Časopis »Emajlirec« je politično-informativno štirinajstdnevno glasilo OZD EMO Celje.

Temeljno vsebinsko zasnovo in izhodišča uredniške politike glasila »Emajlirec« opredeljujejo ustavna načela naše samoupravne socialistične družbe, program in drugi dokumenti ZK, Socialistične zveze in ZS, temeljna načela zakona o javnem obveščanju, določila samoupravnega sorazuma o združevanju v organizacijo združenega dela EMO Celje in kodeks novinarske etike.

Prvenstvena naloga časopisa je, da zagotovi medsebojno obveščanje delavcev organizacije združenega dela EMO v vseh pomembnejših zadevah skupnega pomena, ki bi lahko vplivale na njihov družbeno-ekonomski razvoj in odnose znotraj organizacije združenega dela v TOZD, kakor tudi na odnose z drugimi skupnostmi in družbo nasploh. V tem smislu je časopis dolžan zagotoviti redno, objektivno, celovito in razumljivo obveščanje delavcev o doseganju in delitvi dohodka, o uporabi sredstev, o materialnem in finančnem stanju in poslovanju, o izpolnjevanju planov in vseh drugih medsebojnih obveznostih, ki so pomembne za njihov položaj in delo, za odločanje in nadzor nad izvrševanjem odločitev ter nad delom vseh organov in služb v EMO.

Časopis obvešča tudi o dejavnosti družbenopolitičnih organizacij v OZD EMO, njihovih stališčih, ocenah in pobudah, kakor tudi o kulturni, prosvetni, izobraževalni, socialni, športni in rekreacijski dejavnosti skupnega pomena ter tako goji duh solidarnosti in priпадnosti delovni skupnosti EMO.

V okviru objektivnih možnosti obvešča časopis o aktualnih političnih, gospodarskih, kulturnih in drugih pomembnejših dogajanjih v občinskem, republiškem in jugoslovanskem prostoru, zlasti o izkušnjah v sorodnih organizacijah združenega dela in njihovih asociacijah, s ciljem pospeševanja širših integracijskih gibanj in konstituiranja samoupravne socialistične družbe. Posebno pozornost posveča izkušnjam s področja izgrajevanja sistema svobodne menjave dela med proizvodnimi organizacijami in družbenimi dejavnostmi ter delovanju delegatskega sistema.

Poleg tega objavlja časopis še poljudnoznanstvene informacije, literarne prispevke in zabavno gradivo, odgovore bralcem na vprašanja o gospodarskih in družbenopolitičnih problemih ter delovni in socialni zakonodaji, pri čemer mora biti zagotovljeno ustrezno sorazmerje in prednost informativnemu političnemu gradivu.

Časopis je javna tribuna, dostopen vsakemu članu delovne skupnosti OZD EMO, odprt za pobude, konstruktivna mnenja in ocene, predloge in kritike ter v ta namen posebej neguje dopisovanje in izmenjavo izkušenj. S kritičnim presojanjem in komentarjem si prizadeva presegati preprosto registriranje dogajanj in spodbuditi k aktivnemu razmišljanju in preverjanju informacij, k ternelnemu soočanju dejstev in mnenj.

Osnovno vodilo uredniške politike je, da je glasilo »Emajlirec« družbeno angažiran časopis, ki mora nenehno sooblikovati samoupravno socialistično zavest delavcev organizacije združenega dela EMO in izhajati iz njihovih avtentičnih samoupravnih interesov, njihovih prizadevanj, da dejansko obvladajo svoj družbeno-ekonomski položaj, pogoje in zadeve svojega dela. V tem smislu delavec ni zgolj prejemnik, temveč in predvsem vir informacij, aktiven činitelj v procesu obveščanja, obveščanje pa tako prerašča v neločljivi del delovnega oziroma samoupravnega procesa. Glasilo si mora za to prizadevati, da sproti seznanja delavce o vseh fazah oblikovanja odločitev in jim tako omogoči pravočasno vplivanje ali dejansko soodločanje.

Pri organizaciji temeljne zasnove uredniške politike je potrebno zagotoviti najtesnejše sodelovanje družbenopolitičnih organizacij in organov upravljanja tako v posameznih temeljnih organizacijah združenega dela, kakor tudi v OZD, kot celoti.

Ta vsebinska zasnova časopisa »Emajlirec« je bila sprejeta na seji DS EMO Celje, dne 1975.

Iniciativni odbor za sestavo koncepta informiranja objavlja v skladu s pooblastili delavskega sveta osnutek dogovora o ureditvi odnosov med izdajateljem in časopisom »Emajlirec«

DOGOVOR

o ureditvi odnosov med izdajateljem in časopisom »Emajlirec«

Delavci temeljnih organizacij združenega dela, ki so združene v organizaciji združenega dela EMO — Celje so sklenili nadaljevati z izdajanjem informaivno-političnega štirinajstdnevnika »Emajlirec«, glasila organizacije združenega dela EMO — Celje, (v nadaljnjem besedilu — glasila) z namenom, da zagotovijo svojo obveščenost

o vseh pomembnejših zadevah skupnega pomena, ki bi lahko vplivale na njihov družbeno-ekonomski položaj in odnose znotraj organizacije združenega dela, v temeljnih organizacijah združenega dela, kakor tudi na odnose z drugimi skupnostmi in družbo nasploh.

I.

Izvrševanje izdajateljskih funkcij je poverjeno delavskemu svetu organizacije združenega dela EMO — Celje (v nadaljnjem besedilu — izdajatelj), ki je za svoje delovanje odgovoren po samoupravnem sporazumu o združevanju v organizacijo združenega dela EMO — Celje, delavcem temeljnih organizacij združenega dela in širši družbeni skupnosti.

II.

Dejavnost glasila »Emajlirec« je dejavnost posebnega družbenega pomena. Poseben družbeni interes se uresničuje z neposrednim vplivom izdajatelja in družbenopolitičnih organizacij, organizacije združenega dela EMO na dejavnost glasila, z javno razpravo in verifikacijo temeljne vsebinske zasnove v okviru sindikalne organizacije, organizacije združenega dela EMO, z neposrednim vplivanjem delavcev in njihovih asociacij ter preko družbenega organa upravljanja — časopisnega sveta.

III.

Funkcijo delovne skupnosti glasila »Emajlirec« v smislu določb zakona o javnem obveščanju, opravlja uredniški odbor, ki ga sestavljajo glavni in odgovorni urednik in stalni sodelavci glasila, imenuje pa ga na predlog sindikalne organizacije delavski svet EMO — Celje.

IV.

Naloga uredniškega odbora je urejanje in izdajanje glasila »Emajlirec« in občasnih publikacij za potrebe izdajatelja ter organov in organizacij, organizacije združenega dela EMO. Svoje notranje odnose, obveznosti in poslovanje ureja uredniški odbor s pravilnikom.

V.

Sestavni del dogovora o ureditvi odnosov med izdajateljem in časopisom »Emajlirec« je tudi temeljna vsebinska zasnova časopisa, ki jo je glasilo dolžno objaviti. Izdajatelj in uredniški odbor organizirata javno razpravo o zasnovi v okviru sindikalne organizacije tako, da skupaj s sindikalno organizacijo povabita k razpravi vse zainteresirane temeljne organizacije združenega dela, ki so združene v organizacijo združenega dela EMO Celje. Zasnovo, ki mora vsebovati tudi izhodišča uredniške politike, sprejme pa tako organizirani razpravi delavski svet EMO Celje.

VI.

Temeljno vsebinsko zasnovo in izhodišča uredniške politike glasila »Emajlirec« opredeljujejo ustavna načela, program in drugi dokumenti Zveze komunistov, Socialistične zveze, Zveze sindikatov, temeljna načela zakona o javnem obveščanju, določbe samoupravnega sporazuma o združevanju v organizacijo združenega dela EMO Celje ter kodeks novinarske etike.

VII.

Izdajatelj redno spremlja uresničevanje temeljne vsebinske zasnove, obravnava programe dela uredniškega odbora ter poročila družbenega organa upravljanja — časopisnega sveta in uredniškega odbora. Sklepe in stališča izdajatelja ter družbenopolitičnih organizacij je glasilo dolžno objaviti.

VIII.

Dejavnost glasila se financira iz sredstev, ki jih določi v ta namen izdajatelj v sporazumu s temeljnimi organizacijami združenega dela. Višina teh sredstev se določi z letnim gospodarskim planom EMO Celje.

IX.

Izdajatelj imenuje glavnega in odgovornega urednika potem, ko dobi mnenje družbenega organa upravljanja — časopisnega sveta. Pri tem je dolžan upoštevati družbene dogovore in samoupravne sporazume o kadrovski politiki. Mandatna doba traja štiri leta, za razrešitev pa velja enak postopek kot za postavitvev — imenovanje.

X.

Časopisni svet šteje petnajst delegatov. Vsaka TOZD delegira po enega delegata, tri delegate pa delegira uredniški odbor. V delegaciji uredniškega odbora mora biti obvezno glavni in odgovorni urednik.

(Nadaljevanje na 6. strani)

DOGOVOR

(Nadaljevanje s 5. strani)

XI.

Predsednika časopisnega sveta voli svet izmed svojih članov. Glavni in odgovorni urednik ne more biti voljen za predsednika časopisnega sveta. Seje sveta sklicuje predsednik na svojo pobudo, na pobudo glavnega in odgovornega urednika in na pobudo večine članov sveta. Gradivo za seje časopisnega sveta pripravlja uredniški odbor.

XII.

Naloge časopisnega sveta »Emajlirec« so:

- razpravlja in sklepa o temeljnih vprašanjih izvajanja zasnove;
- obravnava druga vprašanja, ki so temeljnega pomena za izdajanje in urejanje glasila in daje mnenje in predloge izdajatelju in uredniškemu odboru;
- daje soglasje k pravilnikom, s katerimi je uredniški odbor po odločbah zakona o javnem obveščanju dolžan določiti pogoje za objavo javnega odgovora ali za skupnost EMO pomembnega poročila ter k tistim določilom notranjega pravilnika uredniškega odbora, ki se nanašajo na izdajanje in urejanje časopisa;
- skrbi za neposredno povezovanje oziroma razvijanje ustreznih oblik neposrednega povezovanja glasila z delavci, da se zagotovi njihov neposredni vpliv na delo in razvoj časopisa oziroma po-
družbljanje informacij.

XIII.

Glasilo je dolžno objaviti sklepe, predloge in mnenja časopisnega sveta. Kadar ne pride do soglasja med delegati, je predsednik časopisnega sveta dolžan predložiti sporno zadevo v odločitev izdajatelju. Svet je dolžan sproti obveščati izdajatelja o svojem delu, najmanj enkrat letno pa predložiti izdajatelju celovito poročilo.

XIV.

Uredniški odbor je odgovoren za izvajanje zasnove iz temeljnih izhodišč uredniške politike ter za nenehno izboljševanje celovitosti informiranosti vseh samoupravljalcev v EMO. Zato sistematično načrtuje svoje delo s programi, v katerih opredeljuje cilje in način njihovega uresničevanja ter o tem redno obvešča in konsultira časopisni svet, izdajatelja in družbenopolitične organizacije organizacije združenega dela EMO.

Delo uredniškega odbora vodi glavni urednik, ki je obenem tudi odgovorni urednik.

XV.

Naloge, pristojnosti in odgovornosti glavnega in odgovornega urednika so:

- organizira in vodi delo uredniškega odbora ter skrbi za izvrševanje politike izdajatelja in časopisnega sveta;
- programira vsebino posameznih izdaj glasila;
- določa in razporeja zadolžitve članov uredniškega odbora in dopisnikov glasila;
- vzdržuje stike z družbenopolitičnimi organizacijami EMO;
- poroča o delu uredniškega odbora časopisnemu svetu in izdajatelju;
- izdela predlog proračuna glasila glasila in odgovarja za gospodarsko poslovanje glasila;
- odgovarja za vsebino prispevkov;
- vzdržuje stike z dopisniki;
- organizira sestanke z dopisniki;
- vrednoti objavljene prispevke.

Iniciativni odbor za sestavo koncepta informiranja (uredniški odbor) objavlja v skladu s pooblastili delavskega sveta osnutek pravilnika o objavi javnega odgovora in sporočila v glasilu »Emajlirec«.

Na podlagi 20. člena zakona o javnem obveščanju (Uradni list SRS, št. 7 z dne 28. 2. 1973) je delavski svet organizacije združenega dela EMO — Celje na seji dne 1975 sprejel

PRAVILNIK

o objavi javnega odgovora in sporočila v glasilu Emajlirec

1. člen

Delovni ljudje in občani, družbenopolitične skupnosti in njihovi organi, samoupravne interesne skupnosti, družbenopolitične in družbene organizacije, organizacije združenega dela in druge samoupravne organizacije ter društva imajo po zakonu pravico:

a) do javnega odgovora na sporočilo, ki je bilo objavljeno v glasilu »Emajlirec« (v nadaljnjem besedilu — odgovor), če se z odgovorom bistveno dopolnijo dejstva in podatki iz objavljenega sporočila (20. člen ZJO Uradni list SRS, št. 7/73);

b) do objave svojega poročila v glasilu »Emajlirec« (v nadaljnjem besedilu — glasilo), če je sporočilo pomembno za javnost (43. člen ZJO, Uradni list SRS, št. 7/73).

2. člen

Odgovor mora obravnavati neposredno predmet sporočila, na katerega se nanaša in mora vsebovati bistvene dopolnitve ali spodbijati dejstva, ki so bila navedena v sporočilu.

3. člen

Odgovor mora biti konstruktiven, podprt s podatki ali z navedbami prič, ki jih je mogoče preveriti.

4. člen

Odgovor ne sme vsebovati žaljivk na račun avtorja, sporočila ali časopisa, ki je sporočilo objavil.

5. člen

Odgovor, če ni odklonjen, mora biti objavljen najpozneje v štirinajstih dneh potem, ko je prispel v uredništvo oziroma v prvi naslednji številki glasila »Emajlirec«.

6. člen

Odgovor se objavi na približno istem mestu, kot je bilo objavljeno sporočilo, v enakem tisku in z enako velikim naslovom ter največ v takšnem obsegu, kot je bilo objavljeno sporočilo.

7. člen

O objavi oziroma odklonitvi odgovora odloči uredniški odbor na podlagi posveta z glavnim in odgovornim urednikom ter avtorjem sporočila na katerega se odgovor nanaša.

8. člen

O pritožbi zoper odklonitev objave odgovora odloča časopisni svet. Njegov sklep je dokončen.

9. člen

Časopisni svet odloči o pritožbi zoper zavrnitev objave odgovora najpozneje v dveh tednih po prejemu pritožbe.

V primeru zavrnitve objave je glavni in odgovorni urednik dolžan v roku določenem v 5. členu tega pravilnika o tem pisмено obvestiti upravičenca na javni odgovor z obrazložitvijo razlogov.

10. člen

Če je pritožba upoštevana, se odgovor objavi v prvi ali naslednji številki glasila, ki izide po seji časopisnega sveta, na kateri je bila pritožba obravnavana.

11. člen

Glasilo je dolžno objaviti sporočilo v smislu točke b) 1. člena tega pravilnika kadar je tako sporočilo pomembno za delavce temeljnih organizacij združenega dela EMO, upokojence EMO ter štipendiste.

12. člen

Glasilo objavi javno sporočilo brezplačno, za zunanje institucije pa po ceniku, ki ga sprejme uredniški odbor.

13. člen

Sporedi prireditev, vabila, razglasi, oglasi, razpisi, čestitke, osmrtnice in zahvale so sporočila v smislu tega pravilnika, kadar jih objavljajo samoupravni organi, službe in družbenopolitične organizacije, društva in delavci organizacije združenega dela EMO.

14. člen

Sporočilo je objavljeno v tekoči številki glasila, če prispe v uredništvo tri delovne dneve pred zaključkom redakcije, sicer pa v naslednji številki glasila.

15. člen

O objavi ali odklonitvi objave sporočila ter o tem ali bo objava za zunanje institucije brezplačna, odloča uredniški odbor na predlog glavnega urednika.

16. člen

O pritožbi zoper odklonitev objave sporočila po 13. in 15. členu tega pravilnika odloča časopisni svet kot je določeno v 9. členu tega pravilnika. Če je pritožba upoštevana, se postopa v skladu z 10. členom tega pravilnika.

17. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo dne 1975.



Naš aktiv ZB NOV je priredil delavkam, borkam za 8. marec prijeten sprejem, na katerem so prejele tudi lepo darilo

ŠPORT IN REKREACIJA

STRELJANJE

V januarju smo izvedli še zadnjo panogo lanskega internega prvenstva med TOZD.

Tekmovanja v streljanju se je udeležilo 7 ekip s 63 tekmovalci. Zmagala je ekipa uprave, ki ima najboljše strelce.

Vrstni red ekip:

Uprava	827 krogov
Orodjarna	742 krogov
Kontejnerji	659 krogov
Posoda	647 krogov
Radiatorji	612 krogov
Vzdrževanje	591 krogov
Frite	519 krogov

Edina članica: Prevoršek Ivica iz Orodjarne — 145 krogov.

Vrstni red posameznikov:

	krogov
1. Jordan Ivan, vzdrževanje	172
2. Cvek Marjan, uprava	171
3. Štrajhar Jože, uprava	168
4. Petrič Martin, orodjarna	167
5. Pertinač Stane, uprava	167
6. Vanovšek Viki, posoda	165
7. Gorišek Branko, uprava	161
8. Mahne Franc, uprava	160
9. Jancigaj Miro, uprava	157
10. Gorjup Vlado, radiatorji	145
11. Kunst Franc, orodjarna	144
12. Petauer Stefan, orodjarna	143
13. Sontej Franc, kontejnerji	143
14. Korošec Franc, orodjarna	143
15. Salekar Erih, orodjarna	141
16. Hren Alojz, orodjarna	138
17. Oštir Gusti, orodjarna	137

18. Kos Rado, orodjarna	136
19. Snajder Andrej, kontejnerji	136
20. Kunej Drago, kontejnerji	134
21. Avdič Srečko, ERC	133
22. Gradišnik Edi, kontejnerji	133
23. Zvižaj Dolfi, posoda	133
24. Končan Konrad, frite	131
25. Lapan Ivan, posoda	130
26. Hostnik Viktor, radiatorji	118
27. Vogrinc Jože, radiatorji	117
28. Lipar Martin, radiatorji	116
29. Govek Valentin, radiatorji	116
30. Juh Ernest, odpreski	114
31. Koklič Franc, kontejnerji	113
32. Povše Marjan, orodjarna	113
33. Pustek Anton, posoda	113
34. Deželak Stane, kontejnerji	111
35. Gregorič Emil, vzdrževanje	110
36. Srot Ivan, vzdrževanje	109
37. Lampe Franc, orodjarna	109
38. Mežnarč Franc, radiatorji	107
39. Flis Peter, posoda	107
40. Polajžer Adolf, kotli	106
41. Lenart Adolf, radiatorji	105
42. Lešek Jože, radiatorji	99
43. Logar Silvo, kontejnerji	97
44. Jurovič Miran, vzdrževanje	97
45. Hodnik Ivan, orodjarna	96
46. Manajkov Mikšo, radiatorji	95
47. Horvat Stane, radiatorji	95
48. Lenart Alojz, radiatorji	91
49. Bastič Edi, ERC	90
50. Jevšinek Franc, kotli	89
51. Arlič Ignac, orodjarna	85
52. Marimo Marjan, orodjarna	84
53. Centrih Ivan, orodjarna	80
54. Slapnik Franc, kotli	80
55. Čretnik Stefan, radiatorji	78
56. Otoresec Vlado, radiatorji	73
57. Zorko Karl, kontejnerji	63
58. Ramšak Jože, radiatorji	63
59. Vindiš Janko, orodjarna	61
60. Luner Franc, posoda	56
61. Zavšek Slavko, kontejnerji	55

Veselje staršev in otrok

Lahko bi dejali tudi drugače. Veselje otrok in staršev, kajti to, kar smo videli v telovadnici osnovne šole »Franja Vrnčar« na Hudinji, je bilo res veselje gledati in doživeti.

Naša komisija za rekreacijo je redno vadila. Organizirala telovadbo za otroke. Telovadba je enkrat tedensko, in starše. Predšolski otroci in vsako sredo od 18. ure do 19.30. starši ali bolje povedano mami. Redno prihaja na telovadne vaje ce, kajti očkov nismo videli, če okrog dvajset staršev in dvajset prav bi bilo lepo, če bi tudi oni otrok.

Naša komisija za rekreacijo je redno vadila. Organizirala telovadbo za otroke. Telovadba je enkrat tedensko, in starše. Predšolski otroci in vsako sredo od 18. ure do 19.30. starši ali bolje povedano mami. Redno prihaja na telovadne vaje ce, kajti očkov nismo videli, če okrog dvajset staršev in dvajset prav bi bilo lepo, če bi tudi oni otrok.

Naša komisija za rekreacijo je redno vadila. Organizirala telovadbo za otroke. Telovadba je enkrat tedensko, in starše. Predšolski otroci in vsako sredo od 18. ure do 19.30. starši ali bolje povedano mami. Redno prihaja na telovadne vaje ce, kajti očkov nismo videli, če okrog dvajset staršev in dvajset prav bi bilo lepo, če bi tudi oni otrok.

Naša komisija za rekreacijo je redno vadila. Organizirala telovadbo za otroke. Telovadba je enkrat tedensko, in starše. Predšolski otroci in vsako sredo od 18. ure do 19.30. starši ali bolje povedano mami. Redno prihaja na telovadne vaje ce, kajti očkov nismo videli, če okrog dvajset staršev in dvajset prav bi bilo lepo, če bi tudi oni otrok.

Naša komisija za rekreacijo je redno vadila. Organizirala telovadbo za otroke. Telovadba je enkrat tedensko, in starše. Predšolski otroci in vsako sredo od 18. ure do 19.30. starši ali bolje povedano mami. Redno prihaja na telovadne vaje ce, kajti očkov nismo videli, če okrog dvajset staršev in dvajset prav bi bilo lepo, če bi tudi oni otrok.

Uspehi naših strelcev

Naša strelska družina TEMPO je organizirala pretekli mesec družinsko tekmovanje za »zlato puščico«. Tekmovanja so se udeležili najboljše strelci in medsebojna konkurenca je bila dokaj zahtevna. No, kot je pri športu običajno, so tudi tokrat zmagali najboljši.

Prvak za letošnje leto je postal naš že znani strelcec in prizadeven družbeni delavec Marjan Cvek. Od 300 možnih krogov je dosegel kar 275 krogov.

Tudi ostali strelci, ki so že znani po svojih velikih uspehih v tem športu so dosegli lepe rezultate.

Jože Štrajhar je dosegel 262 kroga, Mlade Petrovič 261, Ivan Jordan 258 in Martin Petrič 253 krogov.

Naša strelska družina opravlja plemenito delo pri vzgoji mladega rodu, zlasti na področju usposabljanja državljanov v pripravi na splošni ljudski odpor. Zaradi tega je zaželeno, naj se vsi mladi delavci in delavke vključijo v strelsko družino in se nauče rokovati z orožjem, poleg tega pa je strelstvo zabaven šport, ki oblikuje človekovo osebnost, da postane preudaren, human in odločen.

Na Soriški planini

V lepem sončnem jutru 1. marca nas je šofer Videk popeljal z avtobusom na Soriško planino, kjer nas je pričakala množica Iskrašev, ki so prihili iz vse Slovenije na to snežno oazo sredi Julijcev v višini okrog 2000 metrov. Tam je bilo že vse pripravljeno za boj med koli. Sodniki in organizatorji so še zadnjič preizkušali vse tehnične priprave, če v redu delujejo, da ne bi ob nepravem trenutku zatajile.

Kakor hitro je avtobus ustavil in ko so tekmovalci prejeli številke, smo se že razkropili na vse strani po zasneženih pobočjih. Eni so odhiteli na ogled proge, drugi so se še pred štartom malo ogreli, ostali, ki pa niso tekmovali, pa na prijetno smuko, za katero je Soriška planina pravi raj, saj tu človek doživi vse, kar mu v mestu manjka: svež zrak, visokogorsko sonce, naporen vzpon, prijeten razgled v dolino in na Julijce s Trigla-

vom v sredini in ne nazadnje čudovito smuko po zasneženem strmem pobočju.

Ob 10. uri, ko je reporter napovedal pričetek tekmovanja, so prvi tekmovalci že pognali v dolino.

Progi sta bili lepi, tekoči, a precej zahtevni, tako da so se morali tekmovalci precej potruditi, če so hoteli obdržati stik z najboljšimi. Med njimi je bilo tudi 15 naših fantov in deklet, ki so želeli doseči čim boljšo uvrstitev naši tovarni. To jim je tudi uspelo, saj je 5. mesto kar lep uspeh, če upoštevamo, da so nasprotniki največ z Gorenjske, torej predela, kjer je smučarski šport in tudi pogoji zanj mnogo bolj razviti kot pa pri nas.

Po uspešnem nastopu in po prijetni smuki med popoldansko vročino, smo se popoldne vsi zadovoljni in polni prijetnih vtisov odpravili v dolino proti Železniku, kjer nas je čakala slastna pečenica s kislim zeljem. Tu



Malčki in mamice v telovadnici, kjer je veselje doma



Vlečenje vrvi se nadaljuje. Ekipo emajlirnice je premagala ekipa odpreskov, ki je že tretjič zmagala. Bo morda prvak tovarne?!

RAZGLEDNICE MESECA



Vsako sredo se eno uro in pol srečajo v telovadnici osnovne šole na Hudinji predšolski otroci in njihove mamice. Malčki pridno telovadijo skupno z mamicami. Čas hitro mine in malčki komaj čakajo, da bo zopet sredo, ko se bodo srečali. Obiskali smo jih in so se skupno z mamicami počutili tako kot vidite na sliki.



To so udeleženci dvoboja Iskra Toplovodniki Trbovlje in Iskra EMO. Ekipe so se pomerile v kegljanju, streljanju in namiznem tenisu. Srečanje je bilo res lepo in tovariško, naša ekipa pa je bila boljša in je zmagala v vseh treh panogah.



Stari in mladi nogometaši »Olimpa« so odigrali zanimivo nogometno tekmo na igrišču Olimpa. Razume se, da ni manjkalo navijačev. Toda starim ni navijanje mnogo pomagalo, kajti mlajši so zmagali s 7:1. Očitno je, da starejši niso bili v »kondiciji« in so jim pojemale moči. Morda bi bilo bolje, če bi se večkrat posluževali TRIM steze.

PRIJATELJSKO SREČANJE

Pred dnevom žena so bile na obisku pri nas žene, ki so zaposlene v Ljubljanski banki. Obisk je organizirala bančna sindikalna podružnica.

Sedemdeset delavk Ljubljanske banke si je ogledalo tovarno in se pogovarjalo z našimi delavkami.

Ob prihodu v tovarno so jih sprejele naše žene, predsednik naše sindikalne organizacije Jože Oštir in predstavniki drugih družbenopolitičnih organizacij.

Predsednik naše sindikalne organizacije je imel ob prihodu žena pozdravni govor in jih seznanil z zgodovinskim razvojem podjetja.

Žene so zlasti pozorno poslušale tov. Mravlaka, ki jim je govoril o gospodarskem razvoju podjetja.

Delavke Ljubljanske banke so ob slovesu poklonile našim ženam čudoviti šop cvetja. Srečanje je bilo nadvse pristrčno in tovariško.

Naslednji dan po obisku žena iz Ljubljanske banke pa so nas obiskale žene iz raznih krajevnih skupnosti celjske občine. Štirideset žena si je ogledalo tovarno v spremstvu predstavnic naših žena in predstavnikov sindikata. Ta obisk je organizirala SZDL.

Tako žene iz Ljubljanske banke kot tudi iz krajevnih skupnosti, niso mogle razumeti, da naše delavke v proizvodnji tako zvesto in neutrudljivo delajo. Čudile so se rutini, s katero naše žene tako gladko opravljajo svoje delovne operacije kakor tudi hitremu ritmu dela.

Pri obeh obiskih so se žene zanimale za družbeno prehrano, otroško varstvo ter druge probleme.

Ob odhodu so bile zadovoljne s tem kar so videle in doživele, naši predstavniki pa so jim podarili skromna spominska darila.



Delavke ljubljanske banke na obisku

ZAHVALA

Ob bridki izgubi mojega nepozabnega moža

FRANCA RIBICA

se prav iskreno zahvaljujem vsem njegovim sodelavcem iz TOZD orodjar- na za izkazano pozornost v dneh žalosti.

Prav lepa hvala tovarišu Murku Doberšku za ganljive besede ob njegovem grobu, sindikalni organizaciji in društvu LT EMO za razumevanje in pomoč ter vsem, ki so mi ob tem žalostnem dogodku izrekli sožalje.

Najlepša hvala vsem prijateljem in znancem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti.

Zalujoča žena

ZAHVALA

Ob bridki izgubi mojega dragega očeta

JAKOBA KOLARJA

se prav iskreno zahvaljujem vsem mojim sodelavcem in sodelavkam za izkazano pozornost ter vsem prijateljem in znancem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti.

Zalujoča hčerka
Hedvika Kresnik

Emajlirec

Casnik 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 Jejčič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 23-921, interna 238. Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (St. 421-1/72 z dne 22/5-1973). Tisk in klišej AERO Celje.