

Štórski

ŽELEZAR



Leto XVII.

1977

Maj

Št. 5

Proizvodnja slovenskih železarn v mesecu aprilu

Rezultati dela v mesecu aprilu so malo slabši kot so bili v marcu in večina podatkov ne dosega načrtovanih mesečnih količin in vrednosti. V primerjavi s prvimi štirimi meseci lanskega leta, so letošnji dosežki nižji v proizvodnji surovega železa za 8 %, proizvodnji jekla za 2 %, blagovni proizvodnji za 2 %, v izvozu za 3 % in le realizacija je višja za 16 % od dosežene v enakem obdobju lani.

Sedanje stanje pa je glede na izglede za bodoče mesece in letošnje leto vsaj kar zadeva količinske kazalce precej ugodnejše kot je bilo ob koncu aprila odnosno v maju 1976. Začetek leta je bil lani obetaven in je prvim trem, zelo ugodnim mesecem sledilo zadovoljanje že v aprilu, ko so bili rezultati še vedno v okviru planskih proporcij, razen pri blagovni proizvodnji. Letošnja možnost zaposlovanja in izkoriščanja kapacitet je daleč boljše kot je bila lani, kar daje glede na stanje naročil izglede za enakomernejše delo prek celega leta. Tudi zaostanek pri blagovni proizvodnji, ki znaša nekaj manj kot 12.000 ton se lahko še občutno zmanjša, če ne odpravi. Zaskrbljujoče je to, da ne dosegamo poprečne načrtovane vrednosti prodaje in da sedanji zaostanek predstavlja približno polmesečno načrtovano realizacijo. Pretežna večina zaostanka blagovne proizvodnje je pri višje vrednih izdelkih in prav pri nekaterih od njih manjkajo tudi naročila. Proizvodnja surovega železa je bila 3 % pod planom. Na železu revnejši vložek na jesenjskih plavžih je še vedno vzrok zaostajanja za načrtovanimi proizvodnimi količinami.

Proizvodnja jekla je bila izvršena 99 %. V železarnah Ravne in Štore so prekoračili mesečni načrt, na Jesenicah pa je nastal zaostanek v SM jeklarni.

Pri blagovni proizvodnji železarn je podobno stanje kot že v prejšnjih mesecih, železarni Ravne in Štore sta izvršili mesečni načrt in je tudi zbirna proizvodnja nad plansko količino.

Železarna Jesenice je dosegla le 89 % linearno načrtovane mesečne količine, zaradi česar je tudi skupna blagovna proizvodnja železarn izvršena s 96 %.

Na Jesenicah je bila v remontu žična valjarna in v hladni valjarni še vedno niso dosegli poprečno mesečno načrtovano koli-

čino, čeprav proizvodnja raste iz meseca v mesec. V aprilu je bila proizvodnja hladno valjanih trakov za 16 % višja kot v marcu in je prvič preseгла 6.000 ton.

Proizvodnja traktorjev v železarni Štore je tudi vsak mesec večja in so jih v aprilu izdelali 95 komadov.

Predelovalci žice so izvršili mesečni načrt s 97 %, med njimi: Plamen 101 %, Veriga 98 %, Tovil 118 % in Žična 88 %. Skupna izvršitev je torej okoli 8 % nižja kot je bila v marcu.

Načrtovano vrednost prodaje so dosegli v železarni Ravne, v Plamenu in Tovilu. Vse ostale delovne organizacije niso dosegle načrtovanih vrednosti in znaša skupna izvršitev 95 %. Zbirni zaostanek znaša že okoli 11 % in dosedanja vrednost prodaje znaša samo v Plamenu in Tovilu več kot je načrt za prve štiri mesece.

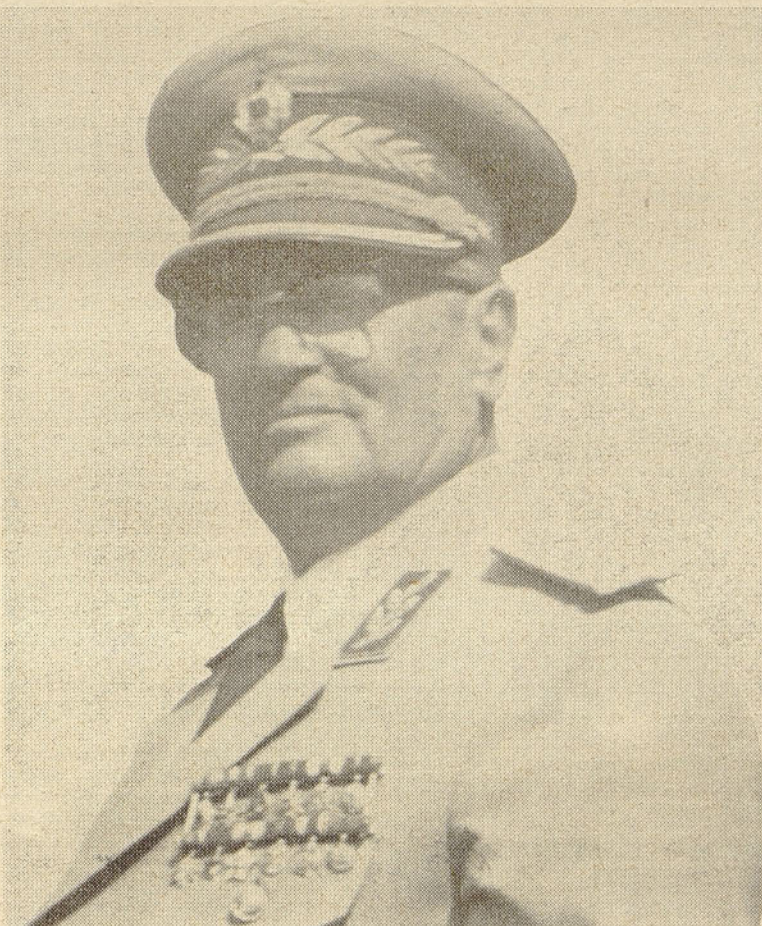
V medsebojnih dobavah so do kraja meseca aprila delovne organizacije dale specificirana naročila za 41 % letno načrtovanih potreb. Dobave znašajo nekaj več kot polovico specificiranih naročil, odnosno 21 % letnih potreb.

Podatki o realizaciji načrta izvoza v aprilu ne prinašajo izboljšanje stanja, ker je bilo doseženo le 86 % poprečne mesečne vrednosti. Zbirni podatki kažejo, da so se v Plamenu, kjer znaša kumulativno izvrševanje 93 % še najbolj približali po štirih mesecih načrtovani vrednosti izvoza. V primerjavi s prvimi štirimi meseci leta 1976, je vrednost letošnjega izvoza 16 % manjša.

Značilnost za spremembo stanja ob koncu aprila lani in letos je lepo razvidna iz odpreme proizvodnje. Lansko leto je bila izvršitev skupne blagovne proizvodnje v združenem podjetju 99 odstotna in je bila skoraj 16.000 ton manjša odprema od proizvodnje.

Količina letošnje blagovne proizvodnje je 3.682 ton nižja od lanske letne in znaša izvršitev plana 95 %. Odpremljeno pa je bilo 15.510 ton več kot v enakem obdobju lani ter je odprema višja kot proizvodnja. Tako stanje daje upanje, da se bodo proizvodni in vrednostni podatki o izvrševanju mesečnih načrtov in letnega gospodarskega plana v prihodnje popravili.

Milan Marolt, dipl. ing.



S Titovim prihodom je naša partija sprožila v Jugoslaviji tisti proces, ki od 1937. leta do danes ni ponehal in v katerem je naša država doživela družbenopolitične, ekonomske, kulturne preobrazbe, vredne celih stoletij navadnega mirnega razvoja.

Zato so Titovi jubileji praznik vseh naših narodov in narodnosti, vseh naših delovnih ljudi.

Štórski železarji se pridružujemo številnim čestitkam ob njegovih jubilejih ter mu kličemo z našim železarskim pozdravom:

SREČNO, TOVARIŠ TITO!

UVELJAVLJANJE ZAKONA

PREDLOG MODELA URESNIČEVANJA SAMOUPRAVLJANJA DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

Pri oblikah uresničevanja samoupravljanja delavcev v Železarni Štore moramo izhajati iz Ustave in zakonov ter opredelitve temeljnih organizacij združenega dela kot osnovne oblike združevanja dela in sredstev, v kateri delavci neposredno in enakopravno odločajo o vseh vprašanjih njihovega družbenoekonomskega položaja.

Po zakonu temeljne organizacije (v nadaljevanju TOZD) ne morejo samostojno obstojati, ampak se obvezno združujejo v delovno organizacijo (DO), v našem primeru v Železarno Štore, ker jih povezujejo skupni interesi in skupno delo. Iz tega izhaja, da delavci, za opravljanje svoje samoupravne naloge izvolijo svoje organe upravljanja v TOZD in DO ter v druge oblike združenega dela in sredstev.

Kot sestavni del delovne organizacije v Železarni naj bi bila organizirana tudi delovna skupnost skupnih služb. Delavci v temeljnih organizacijah naj bi ji poverili opravljanje administrativnih strokovnih in drugih opravil, ki so skupnega pomena za vse temeljne organizacije Železarne.

Delovna organizacija Železarne Štore se naprej združuje še v sestavljeno organizacijo združenega dela — Slovenske Železarne, kamor se delavci temeljnih organizacij vključujejo za opravljanje svojih samoupravnih pravic, s svojimi delegati.

I. OBLIKE ODLOČANJA

V uresničevanju svojih družbeno-ekonomskih in drugih samoupravljalnih pravic odločajo delavci:

- neposredno na svojih zborišč z referendumom in v drugih oblikah osebnega izjavljanja;
- po delegatih v delavskem svetu in posebnem organu samoupravljanja (disciplinski komisiji);
- po delegatih v delavskem svetu delovne organizacije, sestavljene organizacije združenega dela, skupščinah samoupravnih interesnih in družbenopolitičnih skupnosti;
- vršijo neposredno in po delegatih nadzorstvo nad delom organov in služb v temeljnih, delovni in sestavljeni organizaciji, v skupščinah samoupravnih interesnih in drugih samoupravnih skupnosti. V ta namen organizirajo tudi posebne organe samoupravne delavske kontrole.

1. Odločanje delavcev v temeljnih organizacijah in delovni skupnosti

Delavci v temeljnih organizacijah in delovni skupnosti odločajo:

- z referendumom;
- na zborišč, ki se sestajajo po samoupravnih delavskih skupinah;
- s podpisovanjem izjav;
- v drugih oblikah osebnega izjavljanja;
- po delegatih v delavskih svetih, skupščinah samoupravnih interesnih in družbenopolitičnih skupnosti.

Osebnostno izjavljanje

Referendum: Delavci v temeljni organizaciji odločajo z referendumom o:

- samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev v TOZD;
 - samoupravnem sporazumu o združitvi dela in sredstev v DO ŽS;
 - samoupravnem sporazumu o združitvi dela in sredstev v sestavljeno organizacijo Slovenske železarne;
 - samoupravnem sporazumu o organiziranju in spremembah pri organiziranju TOZD;
 - statutu TOZD;
 - statutu delovne organizacije;
 - osnovah plana temeljne organizacije;
 - smernicah za plan delovne in sestavljene organizacije;
 - osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in za skupno porabo delavcev;
 - drugih samoupravnih sporazumih, če je tako z zakonom določeno;
 - sklepih, ki se nanašajo na odpoved pravic do povrnitve združenih sredstev, oziroma do nadomestila za gospodarjenje z združenimi sredstvi (iz minulega leta);
 - drugih vprašanjih, za katere se odloča z osebnim izjavljanjem, če tako odločijo delavci na svojem zboru z večino glasov;
 - združevanju dela in sredstev z drugimi organizacijami združenega dela.
- Če delavci z referendumom odločijo, da se ne strinjajo s predlogom posameznega akta, se lahko predlog ponovi po preteku šest mesecev. Če se delavci z referendumom odločijo, da se ne strinjajo z osnovami plana v predpisanim roku, sprejme delavski svet začasen sklep.

Zbor delavcev v temeljni organizaciji

Zbor delavcev se sestaja po delih v samoupravnih delovnih skupinah. Samoupravne delovne skupine se organizirajo po delovnih področjih tako, da je vsak delavec vključen v eno delovno skupino temeljne organizacije ali skupnosti. Vsaka delovna skupina ima svojega vodjo, ki ga izvolijo delavci iz svoje sredine. Vodja sklicuje in vodi sestanke delovne skupine samoiniciativno ali po sklepu delavskega sveta temeljne organizacije ali delovne skupnosti.

Delavci v samoupravnih delovnih skupinah se samo izjavljajo med tem ko je sklep sprejet, če je zanj glasovala večina vseh delavcev v temeljni organizaciji ali delovni skupnosti. V primerih, ko se delavci izjavljajo po samoupravnih delovnih skupinah je treba izvesti usklajevalni postopek, če pride do pripomb na predlog, o katerem delavci odločijo na zboru. V ta namen izvoli vsaka samoupravna delovna skupina po enega delegata. Usklajevalni sestanek tako izvoljenih delegatov pa skliče in vodi predsednik delavskega sveta temeljne organizacije ali delovne skupnosti. Delavci dajejo na svojih zborišč, po samoupravnih delovnih skupinah, pobude, predloge in mnenja, usklajujejo stališča pri uresničevanju

prave delo z združenimi sredstvi in drugih samoupravnih pravic, določijo smernice za delo delegacij in delegatov ter sprejemajo sklepe pod pogoji in načini, ki bodo določeni s samoupravnimi splošnimi akti temeljne organizacije in delovne skupnosti zlasti pa:

- odločajo o vseh vprašanjih, ki se odločajo z referendumom;
- odločajo o samoupravnih sporazumih in drugih splošnih aktih, ki se ne sprejemajo z referendumom;
- sprejemajo zaključne račune;
- razpravljajo in dajejo mnenja o večjih investicijah za razširitev materialne osnove dela, oziroma o sklenitvi kreditnih pogodb. Vprašanje da v razpravo delavski svet temeljne organizacije;
- o drugih vprašanjih za katere sprejme sklep delavski svet ali se sami odločijo.

Če delavski svet temeljne organizacije ali zbor delavcev tako odloči, se posamezna vprašanja sprejmejo z podpisovanjem oziroma s posebno pismeno izjavo. Katera vprašanja se sprejmejo s podpisovanjem, se lahko določi v samoupravnem sporazumu ali statutu temeljne organizacije in delovne skupnosti.

2. Odločanje po delegatih in delegacijah

a) Delavski svet temeljne organizacije

Delavski svet je organ samoupravljanja, ki odloča o delu in poslovanju temeljne organizacije. Sestavljajo ga neposredno izvoljeni delegati vseh delov delovnega procesa temeljne organizacije, oziroma vseh samoupravnih delovnih skupin. Število delegatov iz vsake delovne skupine je odvisno od števila delavcev v njej, vendar mora vsaka samoupravna delovna skupina imeti vsaj enega delegata v delavskem svetu. Iz tega izhaja, da je število delegatov v delavskem svetu odvisno od števila delavcev v temeljni organizaciji, vendar najmanj toliko, kolikor je delovnih skupin. Predlog je, da šteje delavski svet najmanj 7 in največ 25 delegatov.

Delavci volijo delegate v delavski svet enotno za vso temeljno organizacijo na podlagi kandidiranja v posameznih samoupravnih delovnih skupinah. Kandidate določi sindikalna organizacija temeljne organizacije, ki tudi vodi kandidacijski postopek.

Volitve so tajne. Izvedejo se z enotno kandidatno listo za vso TOZD, vendar morajo biti na njej zastopane s svojimi kandidati vse samoupravne delovne skupine.

Delegati v delavskem svetu morajo delati po smernicah in navodilih tistih delavcev, ki so jih izvolili in so jim za svoje delo tudi odgovorni.

Delegati v delavskem svetu so izvoljeni za dve leti in ne morejo biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljeni v isti delavski svet.

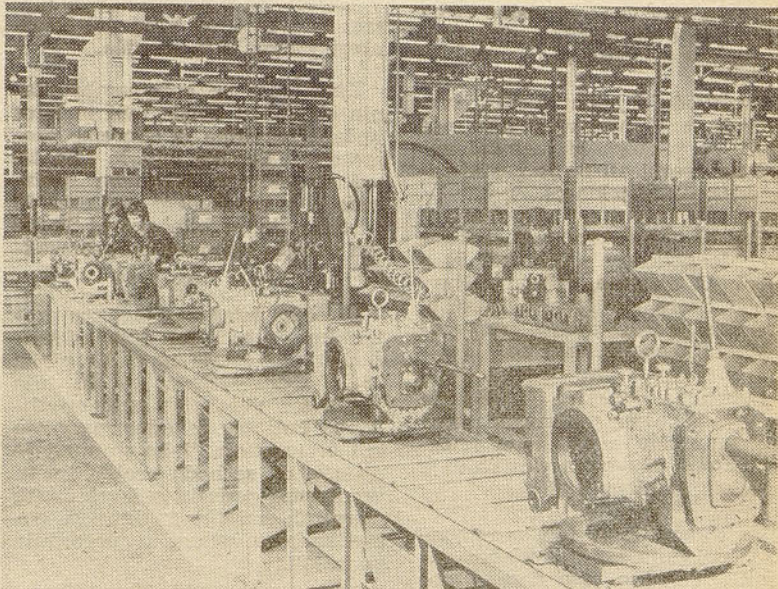
Delegat v delavskem svetu ima pravico in dolžnost, izraziti o vseh vprašanjih, o katerih odloča delavski svet, stališča delavcev, ki so jih izvolili.

Med sprejemanjem skupnega sklepa v delavskem svetu imajo delegati ene samoupravne delovne skupnosti pravico in dolžnost usklajevati stališča z delegati drugih samoupravnih delovnih skupin.

Delegat mora obveščati delavce, o svojem delu v delavskem svetu in o delu delavskega sveta na sestanku samoupravne delovne skupine ob prvem sklicu po zasedanju delavskega sveta, vendar najpozneje v roku desetih dni po zasedanju.

Pristojnosti in naloge delavskega sveta TOZD

- oblikuje predloge za vse tiste samoupravne splošne akte, ki se sprejmejo z referendumom;
- sprejema druge samoupravne akte, ki urejajo razmerja v temeljni organizaciji;
- oblikuje smernice za plan temeljne organizacije (usklajuje elemente vseh delov delovnega procesa) in ga sprejema;
- oblikuje elemente za sklepanje samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov o temeljnih planov (vseh organizacij in skupnosti) letne, srednjeročne in dolgoročne;



Tovarna traktorjev: montažna lini ja diferenciala

O ZDRUŽENEM DELU

— oblikuje cilje in poslovno politiko ter ukrepa za njeno izvajanje;

— oblikuje periodične in zaključne račune;

— sprejema sklepe o pogodbah za večje investicije v zvezi s poslovanjem temeljne organizacije;

— imenuje in razrešuje poslovodni organ, mu daje smernice za delo in ga tudi nadzoruje;

— voli, imenuje in razrešuje izvršilne organe ter nadzoruje njihovo delo;

— imenuje vodilne delavce v temeljni organizaciji;

— določa program ukrepov, ki izvirajo iz programov splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite, ki se nanašajo na temeljno organizacijo ter skrbi za način njihovega izvajanja;

— skrbi za obveščanje delavcev;

— razpisuje referendum;

— odloča o drugih oblikah združevanja dela in sredstev;

— razpisuje volitve tudi v druge samoupravne organe v temeljni organizaciji;

— odloča o razporeditvi dohodka temeljne organizacije, sredstev za osebne dohodke, za reprodukcijo in sklade v okviru sprejetega načrta in samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka ter drugih splošnih aktov, ki obravnavajo delitev osebnega dohodka;

— odloča o nabavi in prodaji osnovnih sredstev, vendar le tistih, ki ne vplivajo na proizvodnjo ostalih temeljnih organizacij v delovni organizaciji, sicer pa le v sporazumu z njimi;

— odloča o predlogu spremembe poslovanja temeljne organizacije;

— voli predsednika in namestnika predsednika delavskega sveta;

— imenuje razpisno komisijo za razpis zasedbe delovnega mesta poslovodnega organa, vodilnih delavcev in delavca na delovnih mestih s posebnimi nalogami;

— sklepa o normativu zaposlitve delavcev na posameznih delovnih mestih;

— obravnava občasna poročila izvršilnih organov in poslovodnega organa;

— opravlja še druge zadeve, pomembne za poslovanje temeljne organizacije.

Delavski svet odloča o vprašanjih iz svojega delovnega območja z večino glasov vseh delegatov. Lahko se pa s statutom določi za posamezna vprašanja tudi drugačna kvalifikacijska večina.

Delavski svet odloča praviloma z javnim glasovanjem, če o posameznih vprašanjih predhodno ne odloči drugače.

b) Izvršilni organi delavskega sveta

Kot pomoč pri svojem delu voli delavski svet izvršilne organe, vendar jim ne more poveriti v odločanje zadev, ki so v njegovi pristojnosti. Izvršilni organi v posameznih konkretnih zadevah lahko odločajo le toliko, kolikor se to smatra kot izvrševanje na zborih, oziroma delavskem svetu sprejetih smernic, planov in programov.

Člane izvršilnih organov voli delavski svet na predlog sindikalne organizacije temeljne organizacije, izmed najmanj 2/3 delegatov delavskega sveta in 1/3 drugih,

predvsem strokovnih delavcev. Za omejitve izvolitve v izvršilne organe velja zakonsko določilo enako kakor za izvolitve v delavski svet. Člani izvršilnih organov so za svoje delo odgovorni delavskemu svetu. Predlog je tudi, naj bi bil predsednik izvršilnega organa delegat delavskega sveta.

Mandatna doba izvršilnih organov je enaka mandatni dobi delavskega sveta. Nihče ne more biti več kakor dvakrat zaporedoma izvoljen v isti izvršilni organ istega delavskega sveta, oziroma delavskega sveta iste temeljne organizacije.

Za izvršilne zadeve, ki se smejo poveriti izvršilnemu organu se štejejo zlasti:

— predloganje osnutka statuta in osnutkov drugih samoupravnih splošnih aktov, ki jih sprejema delavski svet;

— predlaganje plana;

— dajanje smernic poslovodnemu organu za izvrševanje sklepov delavskega sveta in nadzorstvo njihovega izvrševanja;

— izvrševanje sklepov, ki jih sprejema delavski svet ali delavci z osebnim izjavljanjem, če njih izvrševanje ne spada med pravice in obveznosti poslovodnega organa;

— sprejemanje pomožnih predpisov in aktov za izvrševanje sklepov delavskega sveta;

— dajanje mnenj delavskemu svetu o predlaganih sklepih;

— predlaganje osnutka plana.

Če izvršilni organ prekoračuje svoje pristojnosti, ima delavski svet pravico ukrepati, oziroma zaustaviti realizacijo takih odločitev.

Predlagamo, da imajo delavski sveti temeljnih organizacij naslednje izvršilne organe:

1. komisijo ali odbor za gospodarstvo,

2. komisijo ali odbor za medsebojna razmerja,

3. komisijo ali odbor za samoupravno organiziranost v TOZD,

4. odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito,

5. štab za civilno zaščito in varnost.

Področja delovanja komisij, oziroma odborov se določijo s statutom temeljne organizacije, skladno z nalogami, ki so goraj napisane.

Delavski svet temeljne organizacije lahko imenuje tudi druge stalne ali začasne izvršilne organe, kadar ugotovi, da je to potrebno in jim določi področje dela. Komisije ali odbori naj bi imeli od 5 do 9 članov s tem, da je treba pri sestavi odbora za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito upoštevati določila o sestavi, skladno s zakonom o LO in DS.

c) Poslovodni organ temeljne organizacije

Temeljna organizacija naj bi imela individualni poslovodni organ, ki opravlja izključno zadeve tega organa. V temeljni organizaciji je individualni poslovodni organ vodja temeljne organizacije. Imenuje in razrešuje ga delavski svet temeljne organizacije s svojim sklepom. Imenuje se po javnem razpisu. Razpisno komisijo sestavljajo trije člani in sicer predstavnik delavskega sveta,

predstavnik sindikalne organizacije temeljne organizacije in predstavnik družbene skupnosti. Postopek razpisa in imenovanja določa zakon ter statut temeljne organizacije.

Mandatna doba individualnega poslovodnega organa traja 4 leta, na kar je ista oseba lahko ponovno izvoljena.

Individualni poslovodni organ opravlja predvsem naslednje naloge:

— vodi poslovanje temeljne organizacije;

— organizira in usklajuje delovni proces v temeljni organizaciji;

— predlaga poslovno politiko in ukrepe za njeno izvajanje;

— izvršuje odločitve in sklepe, ki jih sprejemajo delavci z osebnim izjavljanjem;

— izvršuje odločitve in sklepe delavskega sveta in njegovega izvršilnega organa;

— obravnava pred odločitvijo predlog plana;

— opravlja druge zadeve, ki jih določi zakon in statut temeljne organizacije, oziroma druge samoupravni splošni akti.

Individualni poslovodni organ je pri opravljanju zadev iz svojega področja samostojen. Za svoje delo je odgovoren delavcem in delavskemu svetu temeljne organizacije.

Zakon precizira, kdaj je individualni poslovodni organ lahko razrešen.

3. Odločanje v delovni skupnosti

Delovna skupnost skupnih služb se šteje kot samostojna organizacijska enota, v kateri delavci neposredno uresničujejo svoje družbenoekonomske pravice preko vseh oblik osebnega izjavljanja (referendum, zbor delavcev v obliki samoupravne delovne skupine, podpisovanje izjav) in delegatsko sestavljenega delavskega sveta. Zato veljajo vsi predlogi o teh dveh oblikah odločanja v temeljni organizaciji tudi za delovno skupnost skupnih služb.

Predlagano je, da bi imeli eno delovno skupnost skupnih služb.

Delovna skupnost bi imela svojega vodjo. Vodja bi bil obenem član kolegijskega poslovodnega organa delovne organizacije.

Pri uresničevanju skupnih zadev delajo delavci skupnih služb po navodilih, smernicah in nalogah poslovodnega organa delovne organizacije.

4. Delavski svet delovne organizacije (DO)

V delovni organizaciji se oblikuje kot samoupravni organ delavski svet delovne organizacije. Delavski svet delovne organizacije sestavljajo delegati delavcev vseh temeljnih organizacij v sestavi delovne organizacije in delegati delovne skupnosti skupnih služb neposredno izvoljeni tako, da vsakih 100 (sto) delavcev izvoli po enega delegata, s tem, da temeljna organizacija, ki ne dosega tega števila, voli enega delegata v delavski svet delovne organizacije.

Kandidiranje in postopek vodi sindikalna organizacija delovne organizacije.

Delegati v delavskem svetu delovne organizacije odločajo v zvezi z stališči delavcev, kadar so

vprašanja na zboru delavcev, sicer pa delavskega sveta temeljne organizacije, o vprašanjih materialne obveznosti temeljne organizacije, o statutu delovne organizacije, s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo in drugih pomembnih vprašanjih. Pri odločanju o vseh drugih vprašanjih, za katere se delavci ne odločajo z osebnim izjavljanjem, morajo delegati ravnati v skladu s smernicami in navodili delavcev, oziroma delavskega sveta temeljne organizacije.

Za svoje delo so delegati odgovorni delavcem in delavskemu svetu temeljne organizacije.

O vseh omenjenih vprašanjih skupnega pomena za vse temeljne organizacije in delovno skupnost, morajo o tem predhodno sklepati delavski sveti temeljnih organizacij. Delegati delovne skupnosti imajo v delavskem svetu delovne organizacije enake pravice, dolžnosti in odgovornosti kot delegati temeljnih organizacij. Edina razlika je lahko pri delegiranju v delavski svet, če se odločimo, da bi delovna skupnost imela le enega delegata v delavskem svetu in bi tako za delovno skupnost ne veljal predlagani ključ za izvolitev (en delegat na 100 delavcev).

Delavski svet delovne organizacije odloča s soglasjem vseh temeljnih organizacij o tistih vprašanjih, ki so jih delavci sprejeli z osebnim izjavljanjem in v skladu z njihovimi sklepi. V sporazumu o združitvi v delovno organizacijo pa bo treba predvideti, v katerih primerih pa zadošča kot soglasje sklep delavskega sveta temeljnih organizacij. O ostalih vprašanjih odloča delavski svet z večino glasov delegatov vseh temeljnih organizacij in delovne skupnosti.

Nekatera najpomembnejša vprašanja v pristojnosti delavskega sveta delovne organizacije:

— določa predlog statuta delovne organizacije;

— sprejema samoupravne splošne akte, za katere je pooblaščen s samoupravnim sporazumom;

— določa predlog samoupravnega sporazuma o osnovah plana delovne organizacije;

— sprejema plan delovne organizacije;

— sprejema plane in programe s področja splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite;

— določa poslovno politiko in ukrepe za njeno izvajanje ter ukrepe za izvajanje plana;

— voli, imenuje in razrešuje izvršilne in poslovodne organe v delovni organizaciji;

— daje smernice in navodila izvršilnim in poslovodnemu organu ter nadzoruje njuno delo;

— odloča o drugih vprašanjih v samoupravnem sporazumu o združevanju v delovno organizacijo oziroma v statutu.

Kadar delavski svet delovne organizacije odloča o vprašanjih, za katere se delavci osebno izjavljajo in je iz posamezne temeljne organizacije ali delovne skupnosti izvoljenih več delegatov v delavski svet, se štejejo njihovi glasovi za en glas.

Mandatna doba delegatov v delavski svet DO traja dve leti. Nih

(dalje na 4. strani)

UVELJAVLJANJE ZAKONA

(Nadaljevanje s 3. strani)

če ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen v isti delavski svet. V delavski svet delovne organizacije ne more biti izvoljen delavec, ki je na delovnem mestu poslovnega organa kakor tudi ne vodje sektorja v delovni skupnosti skupnih služb.

a) Izvršilni organi delavskega sveta delovne organizacije

Vsi predlogi, ki veljajo za izvršilne organe v temeljni organizaciji glede sestave, pravic in obveznosti ter odločanja, veljajo tudi za delovno organizacijo. Pri odločanju področij, ki naj bi jih pokrivali, je treba upoštevati predvsem dve dejstvi:

— na ravni delovne organizacije naj bodo v pristojnosti izvršilnih organov res samo tista vprašanja skupnega pomena za vse temeljne organizacije in delovno skupnost, ki ne sodijo med neodtujljive pravice delavcev temeljnih organizacij;

— na drugi strani pa razsežnost področja preprečuje, da bi njihovo število zmanjšali na minimum zaradi možne preobremenitve.

Zato predlagamo, da bi pri delavskem svetu DO delovali naslednji izvršilni organi:

1. odbor za gospodarstvo (sedaj EGO),
2. odbor za kadrovske politiko in družbeni standard,
3. odbor za splošne zadeve in informacije,
4. odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozščito,
5. štab civilne zaščite delovne organizacije.

Razen odbora za dohodek in delitev OD, katerega področje dela bi vključili v delo odbora za gospodarstvo ali odbora za kadrovske politiko in družbeni standard, bi tudi v bodoče imeli iste organe kakor dosedaj, le da se njihove pristojnosti bistveno menjajo, ker ne bodo več samoupravni, ampak izvršilni organi delavskega sveta. Temu primerno se tudi s samoupravnim sporazumom in statutom, opišejo njihove naloge in sicer za vsakega od navedenih organov posebej. Poudariti še moramo, da odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozščito ima, po zakonu o ljudski obrambi in družbeni samozščiti, poseben sestav in posebne naloge ter predvsem skrbi za koordinacijo med organi za ljudsko obrambo in družbeno samozščito v temeljnih organizacijah združenega dela, krajevno skupnostjo in občinskimi organi iz tega področja.

Poleg predlaganih izvršilnih organov, lahko delavski svet imenuje še druge, če je to v prid njegovega učinkovitejšega in racionalnejšega delovanja.

Predlagamo naj bi izvršilni organi delavskega sveta DO bili sestavljeni po istem principu kakor izvršilni organi delavskega sveta temeljne organizacije, s tem, da bi bil v vsakem izvršilnem organu vsaj en član temeljne organizacije, predsednik pa delegat v delavskem svetu DO.

b) Poslovodni organ delovne organizacije

Glede na obseg dela na nivoju delovne organizacije obstaja pred-

log za organizacijo kolegijskega poslovnega organa v sestavi predsednika in dveh podpredsednikov ali članov. Naloge se delijo in določajo s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo. Kolegijski poslovodni organ predvsem koordinira delo poslovnih organov temeljnih organizacij v sestavi delovne organizacije v okviru zadev, ki se opravljajo na nivoju delovne organizacije ter v skladu s pooblastili, ki jih dajo temeljne organizacije.

Pogoji in način imenovanja predsednika in članov kolegijskega poslovnega organa se določijo v samoupravnem sporazumu ali statutu delovne organizacije. Predsednik in člana poslovnega organa sklenejo delovno razmerje in uresničujejo svoje pravice iz delovnega razmerja v delovni skupnosti skupnih služb.

Predsednik in člani kolegijskega poslovnega organa so imenovani za dobo 4 let, na kar so lahko ponovno imenovani.

II. SAMOUPRAVNA DELAVSKA KONTROLA

Ustava in Zakon o združenem delu določata, da delavci uveljavljajo samoupravno delavsko kontrolo: neposredno, preko delavskega sveta in preko posebnega organa samoupravne delavske kontrole. To je delavčeva pravica in dolžnost. Iz te zakonske opredelitve samoupravne delavske kontrole izhajajo vsa nadaljnja določila, ki pa v ničemer ne nasprotujejo opredelitvi samoupravne delavske kontrole že v dosedanjih naših samoupravnih aktih in določilih v zvezi s tem. Delno pa bo potrebno naše interne akte dopolniti in jih nato uskladiti z zakonom o združenem delu in našo samoupravno odločitvijo o organizaciji organov kontrole.

Delavci v temeljnih organizacijah in v delovni skupnosti uveljavljajo samoupravno delavsko kontrolo na sestankih v samoupravnih delovnih skupinah.

Delavski sveti opravljajo funkcijo samoupravne delavske kontrole s tem, da nadzirajo izvajanje svojih sklepov, nadzirajo delo izvršilnih organov, poslovnega organa in strokovnih služb. Vse to bomo morali podrobno opredeliti še v samoupravnih splošnih aktih (pravilnik o delovanju delavske kontrole).

Organi samoupravne delavske kontrole imajo posebne naloge in pristojnosti. Izvoljeni so po delegatskem principu. Organi se ustanovijo v temeljnih organizacijah, v delovni organizaciji in v sestavljeni organizaciji združenega dela.

V delovni skupnosti skupnih služb pa niso obvezni, lahko pa se jih ustanovi in v našem primeru je predlog, da se tudi v delovni skupnosti ustanovi organ delavske kontrole, enako kakor v temeljnih organizacijah. Vendar naj o tem odločijo delavci delovne skupnosti z upoštevanjem, da bodo naloge in pristojnosti organa samoupravne delavske kontrole delovne skupnosti omejene na nadzor samoupravnih aktov in odločitev zadev iz urejanja medsebojnih razmerij in varstva pravic delavcev.

Predlog je, da delavci v vseh temeljnih organizacijah in v delovni skupnosti izvolijo odbore samoupravne delavske kontrole v sestavi od 5 do 9 delegatov (po možnosti iz vsakega dela delovnega procesa po enega delegata) in enega delegata v odbor samoupravne delavske kontrole delovne organizacije. Tako bi bil sestav organa samoupravne delavske kontrole delovne organizacije sestavljen iz toliko delegatov kolikor bo temeljnih organizacij in delovnih skupnosti.

Osnovne naloge organov samoupravne delavske kontrole v temeljnih organizacijah so opredeljene v 556. členu Zakona o združenem delu in jih je treba povzeti in še dopolniti. Naloge organov samoupravne delavske kontrole na nivoju delovne skupnosti in delovne organizacije smo že opisali.

Dalje ugotavljamo, da so nekateri določila Zakona o združenem delu že opredeljena v naših internih aktih, zlasti v pravilniku o samoupravnih delavski kontroli iz leta 1973, potrebno bo še opredeliti in dodati da je treba:

— v delokrog dejavnosti samoupravne delavske kontrole vključiti tudi nadzor nad obveščanjem delavcev o vprašanjih, ki imajo pomen za odločanje in so od 546. do 550. člena zakona opredeljena;

— določiti bo potrebno način odločanja delavcev v primeru, če pride do nesoglasij med delavskim svetom in organom samoupravne delavske kontrole;

— bolj podrobno bo treba opredeliti postopke v primeru, če na sklepe organov samoupravne delavske kontrole ne reagirajo pristojni in odgovorni organi upravljanja ali če organi upravljanja s svojimi sklepi, akti ali ukrepi, kršijo samoupravne pravice delavcev. V razreševanje takšnih sporov bo verjetno potrebno vključiti družbenega pravobranilca samoupravljanja in skupščino družbenopolitične skupnosti, oziroma druge ustrezne organe družbenega nadzora.

V organ samoupravne delavske kontrole ne more biti izvoljen član delavskega sveta, izvršilnega organa in ne delavec, ki po zakonu ne more biti izvoljen za delegata v delavski svet.

Organ samoupravne delavske kontrole mora o svojem delu obveščati delavce na običajen način (Informator, Štorski Železar, oglasna deska in podobno) takoj, a najpozneje v roku pet dni (varijanta 10 dni) po sprejetem sklepu, oziroma seji.

III. ODGOVORNOST ZA OPRAVLJANJE SAMOUPRAVLJALSKIH FUNKCIJ

Zakon opredeljuje osebno obveznost delavca, da vestno opravlja samoupravljalске funkcije. S statutom temeljne organizacije, s sporazumom o združitvi v delovno in sestavljeno organizacijo, bomo morali določiti, v skladu z zakonom, obveznosti in odgovornosti vseh članov, oziroma delegatov organov samoupravljanja pri izvrševanju svojih samoupravljalških funkcij. Prav tako tudi obveznosti delavcev do opravljanja samoupravljalških funkcij.

Delegati v delavskem svetu temeljne organizacije so za svoje delo osebno odgovorni delavcem temeljne organizacije.

Delegati v delavskem svetu delovne organizacije oziroma sestavljene organizacije so za svoje delo osebno odgovorni delavcem in delavskemu svetu temeljne organizacije.

Člani izvršilnih organov so za svoje delo odgovorni delavskemu svetu, ki jih je izvolil in delavcem (odgovornost je opredeljena v 569. členu Zakona).

Prav tako so poslovodni organi odgovorni delavskemu svetu, ki jih je imenoval in delavcem.

IV. DISCIPLINSKA KOMISIJA

Vprašanje disciplinskega postopka zaradi kršitve delovne discipline je sicer v predlogu delovne komisije, ki je pripravila predlog za medsebojna razmerja v združenem delu. V dopolnitev navedenega gradiva je predlog, da bi imeli enotno disciplinsko komisijo za vse temeljne organizacije in za delovno skupnost. V zakonu je namreč določeno, da ima vsaka temeljna organizacija svojo disciplinsko komisijo, dopušča pa možnost ene disciplinske komisije na nivoju delovne organizacije (199. člen).

Predlog za enotno disciplinsko komisijo utemeljujemo, ker pričakujemo večjo ažurnost, racionalizacijo dela, večje kadrovske zmogljivosti. Izkušnje iz dosedanje prakse kažejo na utemeljenost predloga, ko za enake kršitve delovnih in drugih obveznosti niso bili izrečeni enaki ukrepi. Glede na obseg dela take komisije, je predlog, da se poleg predsednika izvolijo še trije namestniki. Delo komisije bi potekalo v senatu treh članov, oziroma delegatov disciplinske komisije. Da posamezni člani ne bi bili preveč obremenjeni, naj bi v smislu porotnikov, vsaka temeljna organizacija in delovna skupnost izvolila neposredno tri delegate v skupno disciplinsko komisijo. Predsednika, tri namestnike in zunanje člane (največ 1/4), ki jih predlaga zbor združenega dela občine Celje, volijo delavci vseh temeljnih organizacij in delovne skupnosti prav tako neposredno.

Čeprav bi bila celotna disciplinska komisija številnejša, bi od primera do primera, opravljali obravnave po trije člani in sicer: predsednik ali namestnik delegat iz organizacije, iz katere, oziroma od koder je delavec, ki je v postopku ter član družbene skupnosti.

Za manjše prekrške bi kazalo opredeliti, da obravnavajo in postopek izvedejo same samoupravne delovne skupine (zadevo urediti v aktu o medsebojnih razmerjih). V tem primeru bi bil postopek enostaven kot ukrep pa opozorilo, ki se ga evidentira v zapisniku.



V PRIMERU POŽARA
IN NEVARNOSTI :
TELEFON 302

O ZDRUŽENEM DELU

V. SISTEM DELEGIRANJA V SESTAVLJENO ORGANIZACIJO ZDRUŽENEGA DELA, V ZBOR ZDRUŽENEGA DELA OBČINE IN SKUPŠČINE SAMOUPRAVNIH SKUPNOSTI

a) Delegacija za delavski svet sestavljene organizacije Slovenskih železarn

V sestav delavskega sveta sestavljene organizacije izvolijo vse TOZD in delovna skupnost v delovni organizaciji enotno delegacijo, sestavljeno iz petih delegatov (po ključu, da temeljne organizacije in delovna skupnost v sestavi delovne organizacije izvolijo skupaj dva delegata ter še na vsakih 1.000 (tisoč) delavcev po enega delegata.

V organ delavske kontrole sestavljene organizacije delegira odbor delavske kontrole delovne organizacije enega delegata.

b) Delegacija za zbor združenega dela občine Celje

Vsaka temeljna organizacija in delovna skupnost imajo svojo delegacijo za zbor združenega dela občinske skupščine Celje. Pri izvolitvi velja načelo, da mora socialna struktura delegacije ustrezati strukturi temeljne organizacije, oziroma delovne skupnosti. Delegacijo sestavljajo neposredno izvoljeni delegati. Število članov delegacije je odvisno od števila delavcev v temeljni organizaciji ali delovni skupnosti in od števila samoupravnih delovnih skupin, kjer je mogoče naj bi imela vsaka delovna skupina po enega delegata v delegaciji, s tem, da bi delegacije šteje 15 delegatov, oziroma članov.

Koliko delegatov iz posamezne delegacije bo lahko delegiralo v zbor združenega dela občinske skupščine Celje, je odvisno od delegatskih mest delovne organizacije, po določilu statuta občine. Če ne bo mogoče, da bo vsaka delegacija imela tudi svoje delegatsko mesto v zboru združenega dela, bi imele svoje delegatsko mesto le večje temeljne organizacije, druge pa bi se združile, oziroma povezale tako, da bi dve ali več temeljnih organizacij imele skupno delegatsko mesto.

c) Delegacija za skupščine samoupravne interesne skupnosti družbene dejavnosti

Kljub nekaterim slabostim splošne delegacije zaradi nesistematičnega in neusklajenega prihajanja gradiva ter nesestajanja ali slabe udeležbe pri sestajanju, je predlog, da tudi v bodoče ne bi imeli posebnih delegacij za vsako samoupravno interesno skupnost, ker je še vedno racionalnejše imeti splošno delegacijo sestavljeno tako, da bo mogoče pokriti vsa delegatska mesta interesnih skupnosti družbene dejavnosti.

Splošno delegacijo sestavljajo neposredno izvoljeni delegati, biti pa mora sestavljena iz najmanj deset delegatov. Kriteriji za sestavo so enaki kot za delegacijo za zbor združenega dela. Z bolj usklajenim delovanjem samoupravnih interesnih skupnosti, bi bilo delo delegacij učinkovitejše, sestajale bi se lahko redno mesečno ali dvomesečno in obravna-

vale selekcionirano gradivo sej skupščin več samoupravnih interesnih skupnosti hkrati. Skladno z Zakonom bo treba v Statutih natančno opredeliti pravice in dolžnosti delegacij in delegatov pri odločanju in njihovo povezovalno s samoupravnimi organi.

Delegiranje delegatov na sejo skupščine samoupravne interesne skupnosti je odvisno od delegatskih mest v posamezni skupnosti. V zvezi s tem se uporablja enak postopek kakor za delegiranje v zbor združenega dela občinske skupščine, s tem, da bodo organizirane konference delegacij sestavljene iz več temeljnih organizacij in delovne skupnosti za eno delegatsko mesto v organ upravljanja interesne skupnosti.

VI. OBVEŠČANJE DELAVCEV

Kljub temu, da je naloga posebne delovne skupine, ki naj pripravi gradivo o informativni dejavnosti, vseeno v tem gradivu navajamo nekaj stališč, ker po Zakonu o združenem delu spada to vprašanje v poglavje, ki ga obravnava naša komisija.

V samoupravnem sporazumu o združitvi v delovno organizacijo, ali v drugem samoupravnem aktu, bo treba vnesti, da morajo biti delavci redno, pravočasno, resnično, popolnoma ter vsebinsko in oblikovno na dostopen način obveščeni o celotnem poslovanju organizacij združenega dela; natančno je opredeliti:

1. odgovornost o obveščanju delavcev za vodje TOZD, predsednika poslovnega organa delovne organizacije, delavske svete, delovno skupnost, odd. za informativno in samoupravno dejavnost, delegate vseh samoupravnih organov v organizaciji združenega dela in izven nje;

2. način obveščanja;

3. konkretno o vsebini obveščanja delavcev;

4. oblike obveščanja (na zborih, samoupravnih delavnih skupinah, samoupravnih organih itd.);

5. vloga in naloge oddelka za informiranje in samoupravljanje. Naloge referenta za informacije;

6. glasilo »Štorsi železar« kot skupno glasilo vseh temeljnih organizacij, delovne skupnosti, družbenopolitičnih organizacij in društev v delovni organizaciji.

VII. SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI

1. Splošno

Med samoupravne splošne akte se uvrščajo družbeni dogovori in samoupravni sporazumi, ki na splošno urejajo samoupravne odnose, ter drugi splošni akti temeljne in druge organizacije združenega dela in sredstev, ki konkretno urejajo posamezne odnose. Samoupravni akti morajo biti skladni z Ustavo in ne smejo biti v nasprotju z zakonom in moralnimi načeli socialistične samoupravne družbe. Postopek sporazumevanja mora biti javen. Samoupravni splošni akti se morajo objaviti predno začnejo veljati. Način objave se določi v vsakem aktu posebej. V delovni organizaciji se uporablja običajen način objave in sicer: na zboru delavcev, v sa-

moupravni delovni skupini, v internem časopisu ali Informatorju ter na oglasnih deskah. Samoupravni splošni akti ne morejo imeti učinka za nazaj, razen v izjemnih primerih, ko to dopušča narava odnosov, ki jih akt ureja. Za reševanje sporov, ki nastanejo pri izvajanju akta je v samoupravnem aktu predvideti arbitražo, sicer rešuje spore sodišče združene-ga dela.

2. Vrsta samoupravnih splošnih aktov, ki jih opredeljuje Zakon

1. družbeni dogovori,
2. samoupravni sporazumi,
3. drugi samoupravni splošni akti.

a) Družbeni dogovori

Predmet družbenih dogovorov so širši družbeni interesi udeležencev v družbeno-ekonomskih in drugih odnosih, oziroma splošni družbeni interesi. Udeleženci v družbenih dogovorih so: družbenopolitične organizacije in skupnosti, zbornice, organizacije združenega dela in samoupravne interesne skupnosti.

Z družbenimi dogovori se določijo politika in cilji ter kako jih bodo podpisniki uresničevali. Praviloma se določila družbenih dogovorov uporabljajo le posredno.

Smatramo, da družbeni dogovori sicer niso predmet zadolžitve in dela naše strokovne komisije, vendar tudi o tem nekaj vrstic. Pri sklepanju družbenih dogovorov pa moramo upoštevati določila zakona o združenem delu, da družbeni dogovor sklene v imenu udeležencev njihov pooblaščen organ s podpisom. Če se z družbenim dogovorom zagotavlja in usklajuje samoupravno urejanje odnosov, o katerih se delavci osebno izjavljajo, ga sme pooblaščen organ, temeljna organizacija ali delovna organizacija skleniti, če je pred tem večina delavcev v vsaki temeljni ali drugi organizaciji združenega dela, ki sklepa družbeni dogovor, izjavila, da se z njim strinja.

b) Samoupravni sporazumi

S samoupravnimi sporazumi delavci usklajujejo svoje interese v družbeni delitvi dela in družbene reprodukcije in drugih oblik uresničevanja družbenoekonomskega položaja delavcev, združevanja dela in sredstev, urejanja medsebojnih odnosov v zvezi z združevanjem dela in sredstev, določijo konkretne pravice, obveznosti in odgovornosti ter merila za njihovo uresničevanje. Samoupravni sporazumi urejajo zlasti, da se:

- združuje delo delavcev v temeljno organizacijo;
- združuje delo delavcev v delovno skupnost;
- združuje delo in sredstva v delovno organizacijo in druge OZD;
- določajo osnove plana;
- določajo, oziroma usklajujejo interese v družbeni delitvi dela in družbene reprodukcije;
- določajo osnove in merila za razporejanje dohodka;
- določajo merila za samoupravno urejanje cen;
- določajo osnove in merila za razporejanje dohodka, ustvarjenega s skupnim poslovanjem;

— urejajo odnose v svobodni menjavi dela;

— urejajo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev v združenem delu in ukrepi za njihovo uresničevanje, kakor tudi odnosi pri izvajanju splošne ljudske obrambe in družbene samožaščite.

Udeleženci samoupravnega sporazuma so:

- delavci v združenem delu,
- organizacije združenega dela,
- družbenopolitične organizacije in skupnosti.

Samoupravni sporazum se vedno sklene v pisni obliki s podpisovanjem in velja za podpisnike.

Samoupravni sporazum je osnovni samoupravni splošni akt, s katerim delavci urejajo številna vprašanja in odnose v združenem delu.

Posebne pomena so tako imenovani statusni samoupravni sporazumi, ki urejajo odnose združevanja dela delavcev v temeljni organizaciji in delovni skupnosti ter o združevanju dela in sredstev v delovno in druge organizacije združenega dela.

3. Samoupravni splošni akti v temeljni organizaciji in delovni skupnosti

Samoupravni sporazumi

V temeljni organizaciji in delovni skupnosti predlagamo kot osnovni samoupravni splošni akt samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev in sicer:

a) v temeljni organizaciji poleg osnovnih podatkov o temeljni organizaciji še naslednjo osnovno vsebino:

- odločanje o združevanju dela;
- odločanje o sredstvih;
- razporejanje dohodka in čistega dohodka;
- delitev sredstev za osebne dohodke;
- o delovnem razmerju;
- o razlogih za združevanje dela in sredstev v delovno organizacijo;
- o uresničevanju samoupravljanja in

— obveščanje delavcev.

b) V delovni skupnosti skupnih služb, poleg osnovnih podatkov, še z naslednjo vsebino:

- o upravljanju in razpolaganju z družbenimi sredstvi, ki jih imajo v upravljanju;
- o pridobivanju in razporejanju dohodka;
- o uresničevanju samoupravljanja;
- o delovnih razmerjih in
- o obveščanju delavcev.

Drugi samoupravni sporazumi, ki urejajo odnose v temeljni organizaciji in delovni skupnosti ne bi imeli.

Na podlagi gornjih določil samoupravnega sporazuma bodo izdelani Statuti temeljnih organizacij, kot izvedbeni akti pa ustrezni pravilniki, ki naj podrobno urejajo posamezna področja na podlagi sporazumov in statotov.

Statut TOZD

Vsaka temeljna organizacija bo tudi v prihodnje imela statut temeljne organizacije, ki vsebuje predvsem določila:

(dalje na 6. strani)

Uveljavljanje zakona o

(Nadaljevanje s 5. strani)

- o imenu, sedežu in dejavnosti temeljne organizacije;
- o sestavi, volitvah, imenovanju, odpoklicu, oziroma razrešitvi in delovnem področju delavskega sveta, njegovega izvršilnega organa, poslovnodnega organa ter o njihovi odgovornosti;
- o vprašanjih, o katerih se delavci osebno izjavljajo in o načinu osebnega izjavljanja in odločanja;
- o obveznosti samoupravnih in drugih organov do sindikata;
- o načinu in volitvi delegacij in delegatov v TOZD ter o njihovih pravicah, dolžnostih in odgovornostih;
- o zastopanju in predstavljanju TOZD;
- o uporabi produkcijskih in drugih sredstev ter o razpolaganju z njimi;
- o sestavljanju in sprejemanju planov;
- o uresničevanju samoupravne delavske kontrole;
- o vsebini, načinu in rokih obveščanja delavcev;
- o splošni ljudski obrambi in družbeni samozaščiti;
- o poslovnih tajnostih;
- o vsebini in hrambi zapisnikov o sklepih delavskega sveta, delavcev in kolegijskega izvršilnega organa;
- o načinu sprejemanja, spreminjanja in dopolnjevanja statuta ter o sprejemanju drugih samoupravnih splošnih aktov temeljne organizacije.

Pravilniki v TOZD

Po sprejetju statuta se posamezne zadeve v TOZD podrobno uredijo s pravilniki, predvsem pa o:

- osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka;
- osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo;
- delovnih razmerjih;
- varstvu pri delu;
- varstvu pred požari;
- ljudski obrambi in družbeni samozaščiti;
- sistemizaciji delovnih mest;
- organiziranju in delovanju samoupravne delavske kontrole;
- drugih zadevah v skladu s samoupravnim sporazumom in statutom, za katere niso delavci odločili, da se uredijo enotno na nivoju delovne organizacije.

Kateri samoupravni splošni akti morajo biti sprejeti in postopek sprejema, bomo morali določiti v samoupravnem sporazumu in v statutu.

4. Samoupravni splošni akti v delovni organizaciji

Samoupravni sporazumi

Osnovni samoupravni akt delovne organizacije je samoupravni sporazum o združitvi dela in sredstev v delovno organizacijo, ki ga sklenejo delavci vseh temeljnih organizacij in delovne skupnosti v sestavi delovne organizacije.

Vsebina tega sporazuma je določena v 372. členu Zakona o združenem delu. Poleg splošnih podatkov vsebuje predvsem še:

- koordiniranje delovnega procesa;
- skupni posli in interesi, ki se urejajo v DO;

- usklajevanje planov TOZD in sprejetje plana DO;

- združevanje sredstev in njihovem namenu;

- načinu razporejanja in izkazovanja skupnega prihodka;

- sestavo, izvolitev ter odpoklic in delovno področje organov samoupravljanja in izvrševanja;

- določila o poslovnem in drugih organih v delovni organizaciji, ter o njihovih pravicah, obveznostih in odgovornostih;

- o pravicah, obveznostih in odgovornostih delovne skupnosti, ki opravlja dela skupnega pomena za temeljne organizacije;

- o pravicah in obveznostih delegatov in delegacij, njihovi odgovornosti napram delavcem, oziroma organom samoupravljanja;

- o medsebojnih razmerjih temeljnih organizacij ter njihovih pravicah, obveznostih in odgovornosti v pravnem promenu;

- o oblikah in pogojih za uresničevanje odgovornosti delovne organizacije in njihovih pravicah v pravnem pomenu, ki ga opravlja za temeljne organizacije;

- o reševanju sporov in notranjih odnosov (vrsti sporov, sestavi in postopku arbitraže ali druge oblike reševanja sporov);

- o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti;

- o postopku za izločitev posameznih temeljnih organizacij iz sestave delovne organizacije;

- o načinu in pogojih za spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma o združitvi, kakor tudi druge določbe, ki so pomembne za skupno delo in poslovanje združenih organizacij ter za uresničevanje samoupravnih pravic delavcev v njih.

Samoupravni sporazum o združevanju ali poseben sporazum, ki je njegov sestavni del, določa razporeditev sredstev, pravic in obveznosti delovne organizacije med posameznimi TOZD.

Samoupravni sporazum o združevanju določa tudi druga vprašanja, ki se urejujejo s skupnimi samoupravnimi splošnimi akti, kot tudi postopek za njihov sprejem in spremembe.

Predlog je, da se celotno področje v svojih osnovah vključi v enoten samoupravni sporazum, kjer se določijo skupne osnove in merila tudi za:

- razporejanje čistega dohodka;

- delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo;

- urejanje medsebojnih razmerij temeljnih organizacij pri ustvarjanju skupnega prihodka;

- urejanje medsebojnih razmerij pri ustvarjanju skupnega dohodka;

- medsebojne obveznosti in pravice, obveznosti in odgovornosti med temeljnimi organizacijami in delovno skupnostjo skupnih služb;

- osnove plana;

- kriterije za samoupravno določanje cen (internih);

- usklajevanje odnosov za izvajanje splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite v delovni organizaciji;

- interno banko, skupne službe;

- obveščanje delavcev;

- reševanje stanovanjskih vprašanj.

Na podlagi sprejema tega stališča, oziroma predloga bi bila vsa osnovna merila in kriteriji za izdelovanje drugih splošnih aktov določena v enem samoupravnem sporazumu, zato bi moral biti leta zelo obsežen. V tem primeru bi potrebovali več časa za ureditev predloga in sklenitev samoupravnega sporazuma.

Druga varianta je v predlogu, da bi v sporazumu o združitvi v delovno organizacijo formulirali le osnovna izhodišča, sledila bi izdelava samoupravnih sporazumov za posamezna področja, oziroma vprašanja, kakor so navedena že v prvem predlogu.

Statut delovne organizacije

S sklenitvijo samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo in na njegovi osnovi bomo izdelali statut delovne organizacije. Statut bo vseboval zlasti določbe, pomembne za organiziranje, delo in poslovanje, uresničevanje samoupravnih pravic delavcev ter druge določbe v skladu z določilom sporazuma.

Pravilniki in drugi splošni akti

Potem ko bo sprejet statut, se morajo urediti kot izvedbeni akti za izvajanje določil sporazuma in statuta po v statutu določenem postopku. Urediti in sprejeti pravilnike, ki so skupnega pomena za vse temeljne organizacije in za delovno skupnost delovne organizacije, predvsem pa skupne določbe za:

- delovno razmerje;
- varstvo pri delu;

- delitev osebnih dohodkov;
- izobraževanje, usposabljanje ter pripravištvu;

- stanovanjska razmerja;
- delovni red;

- zavarovanje podjetja in imovine;
- samoupravno delavsko kontrolo;

- informativne dejavnosti;
- inovacije;

- določanje tajnosti, oziroma tajnih podatkov;
- delitev združenih sredstev skupne porabe;

- odgovornost, disciplinski postopek;
- knjigovodstvo;

- ljudsko obrambo in družbeno samozaščito;
- protipožarno varnost;

- notranjo arbitražo ter druge, v skladu s sprotnimi potrebami.

VIII. REŠEVANJE SPOROV

Na vsak akt ali sklep pristojnega organa v temeljni organizaciji, delovni skupnosti ali delovni organizaciji lahko delavec ali sindikalna organizacija, ki misli, da ni v skladu z ustavnimi, zakonskimi ali drugimi sprejetimi določili, na prvi stopnji zahteva varstvo svoje pravice, oziroma pravice delavca na delavskem svetu svoje temeljne organizacije, oziroma delovne skupnosti. Če sporna zadeva ni rešena po redni poti v delovni organizaciji, oziroma če je odločitev v delovni organizaciji dokončna, lahko delavec ali sindikalna organizacija ali družbe

ni pravobranilec samoupravljanja, sproži spor pred sodiščem združenega dela.

IX. ZAKLJUČEK

Z imenovanjem komisije za uresničevanje Zakona o združenem delu in v sestavi le-te še strokovnih teamov za posamezna področja, je podana iniciativa za usklajevanje samoupravnih aktov v TOZD, delovni skupnosti in delovni organizaciji. Slediti mora nadaljevanje dela po v prilogi opisanih fazah postopkov. To gradivo predstavlja teze, glede na podane predloge o obliki ureditve področja samoupravljanja. Na podlagi teh ter če bodo osvojene, lahko komisija pristopi k izdelavi načrta osnovnih samoupravnih aktov najprej v temeljni organizaciji, delovni skupnosti in nato v delovni organizaciji.

Rokovnik je priložen in je sestavni del tega gradiva. Posamezni roki odstopajo po posameznih etapah od rokownika, ki ga je predložil vodja komisije, vendar ostaja v okviru celotnega programa tako, da bi bili osnovni samoupravni akti v TOZD, delovni skupnosti in delovni organizaciji sklenjeni, oziroma sprejeti, v kolikor bo gradivo ostalih strokovnih komisij pravočasno pripravljeno.

KOLEKTIVNI ORGANI SAMOUPRAVLJANJA

1. V temeljni organizaciji in delovni skupnosti: (TOZD, DSSS)

a) Organ samoupravljanja je delavski svet TOZD oziroma DSSS. Iz vsake samoupravne delovne skupine se izvoli po enega delegata, vendar naj bi DS sestavljalo od 7 do največ 25 delegatov. Neposredno izvoljeni.

b) Organ nadzora je komisija ali odbor samoupravne delavske kontrole. Iz vsake samoupravne delovne skupine po enega delegata. Neposredno izvoljeni.

2. V delovni organizaciji Želazarne Štore (DO)

a) Organ samoupravljanja je delavski svet DO. Sestavljen iz neposredno izvoljenih delegatov po ključu na vsakih 100 delavcev po en delegat, vendar iz vsake TOZD in DSSS najmanj en delegat.

b) Disciplinska komisija (DK) za vse TOZD in za DSSS enotna. Sestavljajo neposredno izvoljeni delegati TOZD in DSSS in sicer iz vsake TOZD in DSSS po tri in vsi skupaj še predsednike, tri namestnike in delegate, ki jih predlaga zbor združenega dela občinske skupščine Celje.

c) organ kontrole je odbor samoupravne delavske kontrole, sestavljen iz neposredno izvoljenih delegatov iz vsake TOZD in DSSS po enega. V odboru je lahko delegat, ki je obenem v organu kontrole TOZD oziroma DSSS;

3. V sestavljeni organizaciji Slovenske železarne (SOZD)

a) organ samoupravljanja je delavski svet SOZD. Sestavljajo ga delegacije delovnih organizacij po neposredno izvoljenih delegatih po ključu na vsakih 1000 delavcev po enega delegata in še po dva delegata iz vsake delovne organizacije.

združenem delu

(Za DO Železarna Štore skupaj 5 delegatov);

b) organ nadzora je odbor samoupravne delavske kontrole, sestavljen iz po enega neposredno izvoljenega delegata delovne organizacije. Delegat je lahko obenem delegat organa delavske kontrole delovne organizacije.

4. V samoupravne organe družbenopolitične skupnosti

a) organ samoupravljanja v skupščini občine Celje, in sicer v zboru združenega dela ima delovna organizacija pet delegatskih mest. Za delegiranje teh delegatov se v vsaki TOZD in DSSS neposredno voli delegate v delegacijo, sestavljeno od 5 do 15 delegatov (članov) odvisno od števila delavcev v posamezni TOZD oz. DSSS;

b) organ samoupravljanja, svet krajevne skupnosti.

Delegacije pod a) izberejo tričlansko delegacijo za seje sveta

Krajevne skupnosti Štore, kolikor je delegatskih mest v svetu za delovno organizacijo Železarne Štore.

5. V samoupravne organe interesnih skupnosti

a) za organe samoupravljanja vseh samoupravnih interesnih skupnosti družbenega značaja delavci neposredno izvolijo delegate v splošno delegacijo, in sicer v vsaki TOZD in DSSS po deset delegatov (članov). Iz tako sestavljene delegacije ali konference delegacije izvolijo delegata v skupščino posamezne samoupravne interesne skupnosti;

b) za samoupravne organe samoupravnih interesnih skupnosti s področja gospodarstva delavci v TOZD oz. DSSS izvolijo delegate po določilih samoupravnega sporazuma ali Statuta posamezne interesne skupnosti.

POSTOPEK SPREJEMANJA SAMOUPRAVNIH AKTOV V TOZD, DSSS, DELOVNI ORGANIZACIJI IN SESTAVLJENI ORGANIZACIJI ZDRUŽENEGA DELA

Karakter in značaj postopka

Način in potek postopka je zelo pomemben, ker ima lahko daljnosežne posledice, celo do razveljavitve akta. Osnove za sestavo akta niso definirane, pač pa razrešene po raznih zakonih in drugih predpisih ter posameznih samoupravnih splošnih aktih. Najvažnejša procesna pravila so v Ustavi in sistemskem zakonu.

Samoupravni sporazum in statut določata, katere in kakšne splošne akte je urediti v organizacijah združenega dela in postopek o sprejemu. Del postopka se opiše v poslovniku za delo organov samoupravljanja.

Faze sprejemanja akta so tri, in sicer:

1. iniciativa in začetek postopka,
2. izdelava načrta in predloga,
3. razprava in sprejem akta, končna redakcija in ureditev teksta.

Vse tri faze predstavljajo celoto, ki je razumljivo dinamična.

1. Podajanje iniciative, ki jo lahko poda:

- vsak delavec ali delovna skupina,
- zbor delavcev,
- delavski svet,
- izvršilni organ samoupravljanja,
- poslovodni organi,
- sindikalne in druge organizacije,
- družbeni pravobranilec samoupravljanja,
- organi samoupravne delavske kontrole,
- pristojni organi družbenopolitične skupnosti,
- strokovne službe, ki morajo spremljati spremembe in dopolnitve predpisov.

Zahtevo je podati pismeno po pristojni službi na delavski svet temeljne organizacije, delovne skupnosti ali delovne organizacije, odvisno za kakšen akt gre, ki o predlogu razpravlja in odloči o

umestnosti pristopa k ureditvi predlaganega akta ter odloči, kaj se z konkretnim aktom uredi.

2. Izdelava načrta

— Načrt izdelava praviloma strokovna služba, lahko pa tudi posebna komisija ali izvršilni organ delavskega sveta,

— izdelati je najprej operativni plan dela, v katerem je navesti vse potrebne postopke kakor tudi organe in strokovne službe ter druge faktorje, ki jih je potrebno angažirati zaradi podatkov in mišljenja;

— preučevati zakonite in druge predpise, predhodne samoupravne akte v zvezi s konkretnim problemom, preučevati tudi samoupravne splošne akte drugih OZD in samoupravne skupnosti, katere podpisnik je temeljna ali delovna organizacija.

— Praktična izdelava načrta akta pomeni:

- pridobivanje materiala, urejanje materiala,
- sistematizacija in urejanje podatkov, iz katerih izhajajo rešitve (podatki, statistika, poročila in analize, knjigovodstveni podatki).
- Izdelati teze, s katerimi se rešujejo posamezna vprašanja. Teze je opremiti s podatki.
- Teze posredovati v širšo razpravo za pridobitev čimveč mišljenj, predlogov, pripomb čim širšega kroga ljudi, zainteresiranih (sindikata) v posameznih primerih tudi od državnih organov;
- Izdelati predlog načrta;
- Dostava predloga načrta izvršilnim organom z vsemi prilogami in podatki;
- Izvršilni organ posreduje predlog načrta delavskemu svetu, da odloči tako o predlogu načrta, predlogih in pripombah;
- Delavski svet načrt spremeni v predlog samoupravnega akta in začne postopek za sprejem, pri tem pa:

1. odloči, da o načrtu razpravlja jo delavci, oz. da se opravi širša razprava v kolektivu po določilih

statuta. Predhodna razprava je potrebna kadar gre za samoupravni akt, za katerega se delavci odločajo z osebnim izjavljanjem. Za samoupravni akt delovne organizacije, po razpravi, zavzamejo stališča tudi delavski sveti TOZD.

2. Predlog načrta lahko DS zavrne in daje navodila za nadaljnjo delo. Ko je predlog sprejet, se opravi usklajevalni postopek ter pripravi predlog za sprejem.

3. Sprejemanje predloga in izdelava samoupravnega splošnega akta: — sprejem z referendumom ali drugo obliko osebnega izjavljanja, — po delegatih v DS — lahko s pojasnili ali z amandmani.

Določila o načinu sprejema so v zakonu, določijo se jih v samoupravnem sporazumu ali statutu.

Največkrat se samoupravni akt sprejme z referendumom:

— opraviti je končno redakcijo samoupravnega akta še pred podpisovanjem oz. objavljanjem. To pomeni pravno-tehnično in jezikoslovno delo. Pri tem je treba biti pozoren, da ne menja odločitve ali doda nove;

— Po opravljeni redakciji je akt datirati, evidentirati in podpisati (datum seje DS, referendum ali drugačnega sprejema). Dodati je evidenčno številko registra samoupravnega akta organizacije združenega dela.

Pooblaščen podpisnike določijo delavci v skladu s statutom ali poslovníkom;

— objava akta in začetek veljavnosti.

4. Postopek noveliranja splošnega akta je opraviti:

— po potrebi glede na novo nastalo stanje;

— če je sprememba ali dopolnitev večkratna ali večja, je izdelati prečiščeno besedilo;

— če je treba spremeniti osnovne rešitve, je potreben nov samoupravni akt za ureditev nove materije in se s tem stari akt ukine;

— opravi se načelno enak postopek, kot pri sprejemanju. Postopek prve faze se lahko skrajša, kar je odvisno od obsega spremembe.

5. Postopek objavljanja akta: — obvezna objava preden začne veljati, sicer je ničen;

— način objave se določi s statutom ali samoupravnim sporazumom in je lahko: — na oglasni deski ali tabli — na zboru delavcev — v biltenu ali drugem listu, kar je najboljša a tudi najdražja oblika;

— akti morajo biti objavljeni v tekstu kakor so bili sprejeti.

6. Register in dokumentacija samoupravnih splošnih aktov:

— urediti register aktov, vsak samoupravni akt pa mora imeti svojo številko registra. To omogoči pregled samoupravnih aktov in sprememb ter uporabo aktov;

— originalni tekst se mora hraniti posebej v arhivu in je poskrbeti za zavarovanje pred poškodbo ali uničenjem oziroma izgubo;

— akte je čuvati kot dokument trajne vrednosti;

— za vsak akt bi moral biti urejen oziroma določen dossier za dokumentacijo, ki je bila potrebna v zvezi s sprejemom (analize, poročila, zapisniki, amandmaji, pripombe in drugo).

Informacija o stanovanjski izgradnji

V srednjeročnem programu smo načrtovali devet odstotno prispevno stopnjo od bruto OD za stanovanjsko izgradnjo. S tako zbranimi sredstvi bi pridobivali letno ca. 54 stanovanj, kar bi nam nekako zadostovalo v srednjeročnem obdobju za pokrivanje dejanskih potreb, s tem da bi forsirali individualno gradnjo. To število stanovanj pa ne zadostuje v času intenzivnega zaposlovanja mladih delavcev, ki so že ob vstopu v tovarno potencialni kandidati za stanovanje.

Zaradi obdavčitve tistega dela sredstev za stanovanjsko izgradnjo, ki se zbira nad 6%, smo se v Štoreh zavestno odločili, da za leto 1977 načrtujemo samo 6% prispevno stopnjo in na ta način pridobimo okrog osem milijonov dinarjev, kar predstavlja okrog 6 milijonov dinarjev manj sredstev za stanovanjsko izgradnjo. V primerjavi s prvotnim izračunom bi se ta sredstva formirala za približno 8 milijonov nižja, kot je bilo prvotno predvideno.

Na podlagi tako angažiranih sredstev za stanovanjsko izgradnjo računamo, da bi v letu 1977 pridobili naslednje število stanovanj:

a) za nakupom	7
b) sofinanciranje	6
c) iz naslova individ. izg.	9
č) ostale izpraznitve	5
	27

Pridobitev stanovanj iz solidarnostnega sklada ni upoštevana, ker so bila ta stanovanja že v lanskem letu razdeljena in bodo na-

slednja šele spomladi 1978 leta, zaradi zakasnitev izgradnje gradbenih podjetij.

Do 15. 4. 1977 je dobilo stanovanja iz fonda Železarne 9, iz solidarnostnega sklada 8 in dve zamenjavni.

Po krajih pa računamo na naslednjo pridobitev stanovanj:

Sentjur 14,
Štore 3,
Celje 10.

Načrtujemo 6 stanovanj iz naslova sofinanciranja in se nam to izplača.

Pri nakupu smo upoštevali, da za ta sredstva ca. 300 milijonov lahko dobimo le 7 stanovanj in to 3 trisobna in 4 dvosobna stanovanja.

Podatek referenta za stanovanjske zadeve nam pove, da je bilo na dan 7. 3. 1977 252 prošenj za stanovanja. Ta številka pa se iz dneva v dan veča. V zadnjem času se je pojavil problem stanovanj za strokovne kadre, zlasti mlajše, ki so za Železarno nujno potrebni in obstaja nevarnost, da bodo odšli, če jim ne bomo sposobni nuditi osnovnih pogojev. Za pridobitev novih strokovnjakov mora kadrovski sektor imeti pooblastilo za dajanje zagotovilo o pridobivanju stanovanj.

Kot je razvidno so TOZD prijavili kar 14 vlog za pridobitev stanovanj in 4 za zamenjavo stanovanj. Med novimi prosilci za stanovanje je ing. gradbeništva za sektor za novogradnje in programer za AOP, oba postavljata pogoje za prihod v našo DO stanovanja.

DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOV

ODBOR SAMOUPRAVNE DELAVSKE KONTROLE

Sklepi 3. redne seje, ki je bila dne 15. aprila 1977

1. Odbor je potrdil sklepe 2. seje in se seznanil z njihovo realizacijo.

2. Odbor se je seznanil s poročilom o investicijski dejavnosti v letu 1977. Skladno s sprejetim programom dela želi odbor polletno prejemati posebno poročilo o investicijski izgradnji, ki naj v kratki, razumljivi obliki prikazuje realizacijo investicij nasproti planu in vsa odstopanja v zvezi s tem. Prav tako naj poročilo vsebuje oris problematike. Zadolžitve strokovni službi izda direktor DO.

Rok: polletno.

3. V zvezi s sklepom št. 92 2. seje odbora in dopisom pravne službe v zvezi z objavo spornega članka o sklepu sodišča združenega dela, odbor zahteva naslednje dodatne podatke:

— datum objave spornega stavka v »Delu«.

— datum objave našega odgovora v »Delu«.

— datum vložitve zahtevka za oceno zakonitosti določil pravilnika o stanovanjskem vprašanju pri ustavnem sodišču SRS. Zadolžitve izda direktor DO. **Rok:** podatki naj bodo posredovani v oddelek za informativno in samoupravno dejavnost v 14 dneh po objavi sklepa.

4. Odbor želi biti obveščen o povzetih ukrepih v zvezi s sklepom št. 10 2. seje odbora (obračunavanje finančne udeležbe).

Zadolžen: vodja TOZD GKSG. **Rok:** 14 dni po objavi sklepa.

5. Odbor ni zadovoljen z pojasnili, ki jih je v zvezi z ogrevanjem hale MO prejel na osnovi sklepov št. 6 in 7 s 2. seje. Omenjena sklepa dvoumno zahtevata:

— podatke o osebni odgovornosti za napačen projekt hale MO glede na možnost ogrevanja,

— poročila vseh posameznikov, ki so v zapisniku komisije SDK tozda MO in pojasnilu tozda Energetika omenjeni. Kot odgovorni nosilci nerealiziranih nalog. (Gradivo za 2. sejo komisije).

Odbor ugotavlja, da poleg že nastale škode zaradi neurejenega ogrevanja hale MO zaradi neodgovornega obnašanja posameznikov škoda še vedno narašča, saj zaradi kasnitve stroški za sanacijo stanja izredno hitro naraščajo.

Zaradi vsega navedenega odbor ponovno zahteva omenjene podatke. Ustrezne zadolžitve službam in

posameznikom izda direktor DO, ki je tudi odgovoren za pravočasno dostavo zahtevanih pojasnil. **Rok:** 14 dni po objavi sklepov.

6. Odbor želi prejemati trimesečno kratko poročilo o izvrševanju letnega plana, in sicer le v tistih točkah, kjer gre za kakršnokoli odstopanje. Gradivo naj bo pripravljeno v kratki, pregledni obliki z obrazložitvami in naj bo posredovano vsem članom odbora SDK in predsednikom komisij SDK in tozid in OSS. **Zadolžen:** Za pripravo gradiva EOS, za razdelitev odd. za informativno in samoupravno dejavnost. **Rok:** trimesečno, ob izidu trimesečnega poročila o poslovanju.

7. Gradivo v zvezi z zaključnim računom, ki ga bodo obravnavale SDS, naj bo pripravljeno v poljudni, vsem razumljivi obliki. **Zadolžen:** finančni sektor.

8. Odbor želi biti obveščen o ugotovitvah in ukrepih v zvezi z navedbami in zapisniku hišnega sveta samskega doma. **Zadolžen:** vodja TOZD GKSG. **Rok:** do prihodnje seje odbora, ki bo prihodnji mesec.

9. Odbor zadolžuje kadrovske sektor, da pripravi informacijo v zvezi z izplačilom jubilejnih nagrad (kdo so upravičenci, kdaj bodo izplačane itd.) in z njo seznaniti celotni kolektiv. **Zadolžen:** vodja kadrovskega sektorja. **Rok:** čimprej, najkasneje 14 dni po objavi sklepa.

10. Odbor meni, da je potrebno v zvezi s področitvami v bifejih pripraviti še dodatne podatke, kot na primer primerjavo cen z drugimi DO. Nadalje je potrebno preveriti, ali so v vseh bifejih na vidnih mestih izobešeni ceniki in normativi. Preveriti je možnost oskrbe s čajem in razmisliti o uvedbi še kakšnega standardnega sendviča. **Zadolžen:** vodja TOZD DPG. **Rok:** čimprej, odbor obvestiti najkasneje do prihodnje seje.

11. Posamezni člani bodo vedno spremljali dejavnost samoupravnih organov na nivoju DO. Na vsaki seji odbora SDK bodo na kratko poročali.

Zadolženi: Majer Tomo za EGO, Martin Černoša za Odbor za KSZ, Ivan Kragelj za Odbor za SZ, Sovič Franc za Odbor za dohodek in delitev OD in Vinko Leskovšek za DS DO. Za dostavo gradiva pa oddelek za informativno in samoupravno dejavnost. **Rok:** stalna naloga.

4. Na delovno mesto »vodja proizvodnje valjev« v livarni I je delavski svet potrdil tov. Petra Jevšnika.

5. Delavski svet je sprejel sklep, da se na delovno mesto »delovodja proizvodnje valjev« namesti naslednje delavce: Kovač Franca, Stopinšek Franca in Jazbec Jožeta.

6. Na delovno mesto »vodja talilnice« se namesti tov. Vodeb Jožeta.

7. Delavski svet je potrdil, da se sprejme na delovno mesto »delovodja talilnice« naslednje: Lešnik

Edi, Strašek Franc in Urleb Anton.

8. Delavski svet je potrdil, da delovno mesto »vodja kaluparnice« zasede dipl. ing. Cvetan Kostadinov.

9. Na delovno mesto »dnevni delovodja kaluparnice« se namesti tov. Ivan Stefančič.

10. Na delovno mesto »delovodja formiranja kokil in izpraznilnice« se namesti naslednje tovariše: Milan Pavič, Alojz Jager, Alojz Fidler.

11. Na delovno mesto »skrbnik osnovnih sredstev« se zaenkrat ne namesti nobene delovne moči, ker od vseh, ki so se za to delovno mesto prijavili, nihče ne izpolnjuje pogojev.

12. Delavski svet je sklenil, da se na delovno mesto »vodja kaluparnice in jedrarnice« namesti kot vršilca dolžnosti tov. Šuster Maksa iz priprave proizvodnje, na njegovo delovno mesto pa se namesti tov. Bobera Adolf. Tov. Šusterja se namesti kot vršilca dolžnosti za dobo 6 mesecev.

13. Delavski svet je sklenil, da se na delovno mesto »obratni termimer« namesti tov. Franc Gornik.

14. Delavski svet je sklenil, da se na delovno mesto »dnevni delovodja v kaluparnici« namesti tov. Jože Florjancič.

15. Delavski svet je sklenil, da se na delovno mesto »vodja priprave peska« namesti kot vršilca dolžnosti tov. Bule Vinka za dobo 6 mesecev.

16. Delavski svet je sprejel sklep, da se čimprej sproži postopek za reorganizacijo delovnih mest »izmenski delovodja« iz števila 3 na 4. Na delovno mesto »izmenski delovodja« se namesti: Plank Karl, Čretnik Martin, Stojan Ivan, Ošlak Marjan.

17. Na delovno mesto »vodja talilnice« se namesti ing. Miodrag Banjevič.

18. Delavski svet je sprejel sklep, da se tov. Tomlje Janeza namesti na delovno mesto »vodja čistilnice« kot vršilca dolžnosti za dobo 6 mesecev.

19. Delavski svet je sklenil, da se na delovno mesto »dnevni delovodja čistilnice« na katerega se je prijavil tov. Jože Junger, trenutno ne namesti nihče, za tov. Junger Jožeta pa je predvideno drugo delovno mesto.

20. Delavski svet je sklenil, da se na delovno mesto »skrbnik objektov opreme in orodja« namesti tov. Judež Ivana kot vršilca dolžnosti za dobo 6 mesecev.

21. Delavski svet je mnenja, da se naj vsi tovariši, ki so jim zupana delovna mesta vršilcev dolžnosti, zavedajo, da jim je zupana velika naloga, zato naj svoje znanje in izkušnje čim koristneje vložijo v delo.

22. Delavski svet priporoča, da družbenopolitične organizacije TOZD angažirajo vse delavce, ki so napredovali in ki so družbenopolitično premalo aktivni, v aktivnejše vključevanje na tem področju.

23. Delavski svet se je seznanil z informacijo o pregledu proizvodnje za mesec februar in marec 1977.

24. Delavski svet je imenoval odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

25. Zaradi novo nastalih razmer na področju izdajanja sredstev za stanovanjsko izgradnjo in na podlagi sprejetega gospodarskega načrta za leto 1977, ki določa le 6 % stanovanjski prispevek, se zadrži realizacija odločitve na zborih delovnih ljudi v zvezi s sprejemom samoupravnega sporazuma o osnovah plana samoupravne stanovanjske skupnosti občine Celje, ker je v nasprotju s sprejetim gospodarskim načrtom.

S sklepom naj se seznanijo zbor delovnih ljudi na svoji prvi seji.

DELAJSKI SVET TOZD ENERGETIKA

9. seja, 6. parila 1977

1. Pregledani so bili sklepi 8. seje, ugotovljeno je bilo, da sta sklepa Ad/5 in Ad/7 še nerealizirana.

2. Člani DS so se seznanili o poslovanju DO in TOZD E za januar 1977, vendar podatki niso točni.

Služba AOP mora v prihodnje bolj ažurno in točno pripravljati rezultate poslovanja za DO in po TOZD.

3. Podana je bila informacija o problematiki investicijske izgradnje v letu 1977.

4. DS je sprejel naslednje samoupravne sporazume:

— samoupravni sporazum o temeljnih načrtu razvoja skupnosti izdelave in predelave jekla,

— samoupravni sporazum o združitvi v DSOZD S. Ž.,

— samoupravni sporazum z Jugobanko,

— samoupravni sporazum za premog 1976—1980.

5. DS je sprejel sklep, da daje problematiko testiranja delavcev v energetiki v obravnavo komisiji DRZD pri TOZD, ki naj zavzame ustrezne ukrepe.

6. Delavski svet se je seznanil s poslovnim poročilom za leto

1976 in programom in zadolžitvami za nadaljnje delo v letu 1977.

7. Člani DS so se seznanili o službenem potovanju dr. Sicherla in inž. Zakonjške k firmi Combusta — Dunaj, kjer sta opravila naslednje naloge oziroma zadolžitve:

a) realizacija priprav za meritve in testiranje gorilnikov VARIO Store,

b) izvedba meritev in testiranja na gorilnikih VARIO Q 50, Q 100, Q 300 in Q 500 za ZPZ in ZP,

c) tekoča problematika: Železarna Store — f. Combusta,

d) sodelovanje Železarne Store — INDAG — Combusta na področju gorilnikov.

8. DS TOZD E se strinja z nabavo mikročitalca od tovarne ISKRA, Kranj po ponudbeni ceni, ki znaša 24.950,20 din.

DELAJSKI SVET TOZD LIVARN

Sklepi 8. redne seje, ki je bila dne 21. marca 1977

1. Delavski svet je potrdil sklepe 6. in 7. seje, realizacija sklepov pa bo izvršena v mesecu juliju. Sklep glede avtobusne postaje pa se bo prej obravnaval.

2. Na podlagi razprave in sprejetja na samoupravnih delovnih skupinah je delavski svet potrdil sprejetje samoupravnega sporazuma o združevanju sredstev.

3. Delavski svet se je seznanil z akcijskim programom TOZD livarn.

VAŽNE TELEFONSKE ŠTEVILKE

Zavod za požarno varnost in sedež štaba CZ	22-090 ali 93
Uprava javne varnosti	23-941 ali 92
Reševalna postaja	94

Obravnavane inovacije

Komisija za racionalizacije je obravnavala na 7. seji, dne 22. aprila 1977 13 inovacijskih predlogov in sprejela naslednje sklepe:

1. Komisija je pregledala sklepe 6. seje in ugotovila, da so realizirani, razen sklepa, ki je bil sprejet na 5. seji (reševanje pritožb Petkovič, Tajnikar, Tepež), ker strokovna skupina še ni dala ocene.

2. Predlog Habot Jožeta, strojne-gla ključavničarja v MO, št. 208/27 »Sprememba gretja valjev pred nasajanjem labirintnih obrobov«, je komisija sprejela. Predlagatelju pripadajo 3 odškodnine po 26. čl. Samoupravnega sporazuma pod 2 b. Prva odškodnina se določi na podlagi prihranka 7.309,12 din. Stroški bremenijo str. m. 3099.

3. Predlog ing. Smukovec Franca iz kem. laboratorija in Jazbinšek Janka iz energetske službe št. 198/72/76 »Mehčanje vode« je komisija sprejela. Predlagateljema pripadajo 3 odškodnine po 26. čl. SS pod 1b.

Prva odškodnina se določi na osnovi prihranka 5.811.497,61 din. Odškodnino delita predlagatelja v razmerju 50:50.

Stroški bremenijo str. m. 5131.

4. Tovariš Skale Aleksander iz obrata za vzdrževanje transportnih naprav je predložil predlog št. 225/19/77 »Preureditev vpetja vzmeti na ozkotirnih parnih lokomotivah«. Komisija je predlog sprejela in sklenila, da se izplača avtorju enkratna odškodnina na osnovi prihranka 136.530,10 din po 26. členu SS pod 2b.

Stroški bremenijo str. m. 4211.

5. Predlog Šumej Antona, asistenta v valjarni II, št. 201/25/76 »Sprememba sistema vklapljanja dviznih miz« je komisija sprejela in sklenila, da se izplača avtorju enkratna pavšalna odškodnina.

Stroški bremenijo str. m. 1430.

6. Predlog Kojterer Vladimirja iz MS št. 190/64/76 »Prestavitev ojačevalcev pri brusilnem stroju Centromascina« je komisija sprejela. Avtorju pripada enkratna odškodnina na osnovi prihranka 29.945,92 din, ki se določi po 26. členu SS pod 2b.

Stroški bremenijo str. m. 1410.

7. Predlog tov. Cmok Branka iz el. obrata št. 230/24/77 »Namestitev ročič za manipulacijo« je komisija sprejela in sklenila, da se izplača predlagatelju enkratna pavšalna odškodnina.

Stroški bremenijo str. m. 5233.

8. Predlog Metličar Martina iz MO št. 223/17/77 »Trokrako nosilo« je komisija sprejela. Predlagatelju se izplača enkratna pavšalna odškodnina.

Stroški bremenijo str. m. 3193.

9. Predlog Koren Draga, Furlan Stanka, Zavšek Ivana in Jazbec Alojza, vsi so iz mehanične delavnice, št. 237/31/77 »Zamenjava ležajev na vrvenicah pri kupolkah v livarni I« je komisija preučila in ugotovila, da je pozitiven, vendar se odškodnina ne more obračunati skladno s 14. členom SS zaradi pretečenega časa od izvedbe do prijave.

10. Predlog Zupanc Stanka in Kovač Janka iz el. obrata, št. 195/69/76 »Popravlilo kontaktnih čevljev« je komisija proučila.

Potrdila je doseženi prihranek 22.468,78 din in odločila, da se

uvrsti predlog po 26. členu SS pod 1a (ni odškodnine).

11. Predlog Senica Martina iz mehanične delavnice, št. 215/19/77 »Sprememba tehnologije obdelave lopatic axmana« je komisija sprejela. Predlagatelju pripadajo 3 odškodnine po 26. členu SS pod 2a. Prva odškodnina se določi na osnovi prihranka 62.668,10 din.

Stroški bremenijo str. m. 2120.

12. Komisija je ponovno obravnavala pritožbo Mravljak Franca v zvezi s predlogom št. 109/48/75 in sklenila, da prizna njegovo soavtorstvo z 10 % udeležbo pri vseh priznanih odškodninah. Istočasno komisija zahteva konstrukcijsko dopolnitev in izvedbo iste na napravi, izdelani po predlogu.

13. Predlog Veselak Staneta iz el. obrata, št. 218/12/77 »Sprememba napajanja rafame« je komisija sprejela in sklenila, da se izplača predlagatelju enkratna pavšalna odškodnina.

14. Komisija je preučila predlog tov. Bevk Rafaela št. 256/50/77 in ga zavrnila. Predlagatelja pismeno obvestimo o sklepu komisije s primerno obrazložitvijo.

NOVE KNJIGE

V STROKOVNI TEHNIČNI KNJIŽNICI

1. HANDBUCH des Laermeschutzes und der Luftreinigung, Erich Schmidt Verlag, 1976

S-0498

2. Taschenbuch fuer LAKIERBETRIEBE, Hannover, 1976

S-0497

3. RAZISKAVA VZROKOV za razliko v količini sulfidnih vključkov v jeklih za trakove, MI Ljubljana, 1976

S-3688/76

4. KATALOG jugosl. standardov, 1976, roš.

S-3623/76

5. FETTLING AND CLEANING of Iron Castings, 1974

S-3689

6. Material sa XII. stručnog savetov. elektroenerget. Jugoslavije u Budvi, 1975, 15 zvezkov, inv. 4383-4397

7. MINICOMPUTER — Information, Feltron

S-2881

8. Leš, P.: POGONSKO NAVODILO za 3-osni stroj in krmilno konzolo, Cincinnati Acromatic, 1975

S-3693

9. Šostar, A.: ORGANIZACIJA in ekonomika NC — proizvodnje

S-3692

10. Šmarčan, P.: ROČNO PROGRAMIRANJE za 3-osni stroj in krmilno konzolo, Cincinnati Acromatic, 1975

S-3690

11. KAZENSKI ZAKON SFRJ, 1976

S-0499

12. Šink, F.: PRAVNI IZRAZI, Ljubljana 1974, inv. 4404,4405

13. Baumann, G. Hans: STAHLSTRANG- Giessanlagen, Aachen, 1976

S-2882

14. Cigoj, S.: Obligacije — sistem splošnega obligacijskega prava v teoriji, sodstvu..., 1976

S-2883

RO

Jubilejne nagrade

Dne 26. aprila 1977 je bila v »Domu železarjev« na Teharjih svečana podelitev jubilejnih nagrad. Nagrajeni so bili naši sodelavci, ki praznujejo delovne jubileje za 10, 20 ali 30 let neprekinjene zaposlitve v SOZD Slovenske železarn (upoštevana je bila delovna doba do 1. 1. 1977).



Jubilantom sta čestitala direktor tov. Dušan Burnik in predsednik sindikalne organizacije tov. Građi šnik Frido

Sindikalna lista za leto 1977 določa, da znašajo maksimalne jubilejne nagrade:

— za 10 let delovne dobe v SZ	2.300 din neto
— za 20 let delovne dobe v SZ	3.450 din neto
— za 30 let delovne dobe v SZ	4.600 din neto

Pregled dobitnikov jubilejnih nagrad v letu 1977 po TOZD:

TOZD	za 10 let	za 20 let	za 30 let	skupaj
114. panoge	21	20	13	54
Livarn	8	6	10	24
ViT	4	8	2	14
Energetika	1	2	3	6
GKSG	2	—	2	4
MO	6	1	1	8
OSS	9	12	5	26
Upokojeni in odp.	2	1	4	7
Skupaj	53	50	40	143

Kot nejasno se je v kolektivu pojavljalo predvsem vprašanje: katera delovna doba se upošteva pri priznavanju jubilejnih nagrad. Odbor za dohodek in delitev osebnega dohodka je po predhodni obravnavi na delavskih svetih TOZD in DS SS ter na podlagi sindikalne liste, samoupravnega sporazuma panoge in enotnih stališč v okviru Slovenskih železarn sprejel stališče, da se upošteva vsa neprekinjena delovna doba v Sestavljeni organizaciji združenega dela Slovenske železarn (to določilo velja tudi za delovno dobo pred integracijo v SOZD SZ).

J. C.
Kadrovski sektor

Čestitke za osvojenost 1. mesto

V Celju je bilo v soboto, dne 14. maja 1977 VII. občinsko prvenstvo ekip prve medicinske pomoči občine Celje. Ekipa je v sestavi enot civilne zaštite. To tekmovanje pomeni preizkus znanja in usposobljenosti pripadnikov te enote za primer nujnega prve pomoči ranjenim in poškodovanim v vojni in ob naravnih ter drugih hudih nesrečah.

Tekmovanja se je udeležilo 54 ekip iz krajevnih skupnosti in delovnih organizacij občine Celje. Ekipa je sestavljena iz dveh trojk, ki na tekmovanju vsaka zase samostojno deluje. Seštevek doseženih točk trojk pa se upošteva za uspeh ekipe. V vsaki trojki je bolničar in dva pomožna bolničarja.

Med 54 ekipami so bile tudi štiri ekipe Železarn Store. Tekmovanje je bilo deljeno na teoretični in praktični del. V komisijah pa so bili priznani zdravniki Celja,

predstavniki občinskega Rdečega križa in ljudske obrambe.

V izredno močni in številni sestavi ekip je uspelo naši ekipi v sestavi: Nušev Hedvika, Rozman Erna, Zupanc Martin; Kranjc Dragica, Užmah Majda in Krajšek Franc, **osvojiti prvo mesto!**

Takšnega uspeha naše ekipe nismo pričakovali, zato je osvojenost prvo mesto in s tem uvrstitev naše ekipe na republiško prvenstvo izreden dosežek (saj smo pred leti bili med zadnjimi) in spodbuda za nadaljnje delo enote prve medicinske pomoči — Železarn Store. Čestitkam za osvojenost prvo mesto se pridružujemo vsi in želimo, da bi 11. junija 1977 na republičkem prvenstvu v Celju dosegli kar najboljši uspeh!

Prav tako čestitamo vsem ostalim našim ekipam, ki so sodelovale na tem tekmovanju in za vložen trud in prizadevanje v pripravih za to prireditve.

Sistematika delovnega časa

V zadnjih 50 letih se je v gibanju za izboljšanje delovnih pogojev bistveno skrajšal tudi delovni čas. Z 12-urnega delavnika brez prostega dneva na teden, smo prešli na 42-urni tednik s prosto soboto in nedeljo. V sedanjem razvoju naše družbe je potrebno delavcu nuditi vse možnosti, da v celoti pokaže svoje delovne sposobnosti in čim bolj izkoristi svoje delovne ambicije. Za to morajo biti seveda izpolnjeni določeni pogoji, ki jih lahko ustvarimo z dobro organizacijo na delovnem mestu. K boljšemu počutju delavca na delovnem mestu dosti prispeva tudi oblika delovnega časa. Kakšne oblike delovnega časa so uveljavljene v posameznih delovnih organizacijah je seveda odvisno od:

- razvitosti celotne družbe,
- tehnologije,
- organiziranosti dela v DO, DDO,
- tradicije in miselnosti — do-
vzetnosti vodstvenega kadra za
uvajanje novih oblik organizacije
id.

Pa si pogledimo kakšne oblike sploh poznata teorija in praksa sistematike delovnega časa. Bistveno se med seboj razlikujeta predvsem 2 obliki:

— TOGI ali FIKSNI delovni čas, pri čemer so točno določeni dolžina, začetek in zaključek dela ter razporeditev delovnih dni.

— SPREMENLJIVI ali VARIABILNI delovni čas, kjer si delavci v večjem ali manjšem obsegu lahko svobodno izbirajo začetek in konec delovnega dne, največkrat tudi dolžino trajanja v določenem časovnem obdobju pa mora opraviti predpisano število ur, oziroma izvršiti postavljene delovne naloge.

1. TOGE OBLIKE DELOVNEGA ČASA

Pri tem načinu najdemo številne variante, ki se glede na zahteve delovnega procesa razlikujejo med seboj po številu izmen, delovnih dni v tednu, po času začetka in zaključka dela.

a. Z ozirom na začetek in zaključek dela razlikujemo

- istočasno delo vseh zaposlenih;
- zaporeden začetek in seveda tudi konec delovnega dne (posamezne službe ali oddelki prihajajo zaporedno — ublažijo konice v prometu zunaj in znotraj OZD, otežena pa je kontrola prihoda in odhoda).

b. Z ozirom na število delovnih dni poznamo

- 5-dnevni delovni tednik (s prosto soboto in nedeljo);
- 6-dnevni delovni tednik (s prosto nedeljo);
- v ZDA nekatera podjetja uvažajo 4-dnevni delovni teden, pri čemer ohranjajo skupno kvoto 40 ur tedensko. Podaljševanje delovnega dne je vprašljivo s stališča medicine dela.
- 7-dnevni delovni teden — kar seveda ne pomeni, da bi moral delavec delati vse dni, pač pa vse dni funkcionirajo obrati, delavci pa proste dneve izkoriščajo v različnih dneh v tednu. Edina varianta te oblike (6 + 2) se uporablja v kontinuiranih procesih pri

štiriizmenskem delu. Težave v prometu, težnja po boljšem izkoriščanju delovnih zmogljivosti, gneča v raznih ustanovah prostega časa pa so pobudniki za iskanje še drugih oblik razporejanja delovnih in prostih dni. Predlogi, ki se javljajo v tej smeri, težijo po razporeditvi prostih dni skozi ves teden, nekateri predlagajo celo preoblikovanje ali opustitev tedna kot normativne enote.

c. Z ozirom na število izmen so oblike poznane, pri tem je delo v več izmenah povezano s togimi oblikami, medtem ko je za spreminljive oblike značilno enoizmensko delo. Kljub ekonomskim prednostim dela v več izmenah se njegov obseg v svetu zmanjšuje. Res je, da poveča izkoriščanje kapacitet, prinaša pa dosti organizacijskih in osebnih težav (usklajevanje življenjskega in delovnega ritma, skupno družinsko življenje). Zato ostaja smiselno le pri nujno neprekinjenih procesih in pri zelo dragih napravah (največkrat kot štiriizmensko delo z varirano 6 + 2).

d. Delovnik je lahko deljen ali nedeljen (pri večizmenskem delu). Pri deljenem delavniku delavec svoje delo prekine za krajši ali daljši čas, največkrat za popoldanski obrok. Deljen delavnik omogoča delovno rekreiranje delovnih moči, normalno sprejemanje obrokov in zato večjo učinkovitost, zahteva pa daljšo odsotnost delavca od doma.

Vztrajanje pri enotno urejenem fiksnem delovnem času za vse člane delovne skupnosti gotovo ni v skladu z različnostjo posameznikov, ki sodelujejo v delovnem procesu. Vsak človek ima različne želje, težnje kot tudi sposobnosti, krivulja učinkovitosti v različnih časovnih obdobjih ni enaka za vse. Mnogo napetosti povzroča tudi zahteva, da je treba priti na delo do točno določenega trenutka. Stalno hitenje in skrb onemogoča miren in urejen začetek dela. Prometna gneča s cest se podaljšuje še na parkirnih prostorih in to še povečuje napetost.

V našem družbenem sistemu, ko skušamo delavca čim bolj osvoboditi vseh pritiskov in ga napraviti stvarnega upravljalca in sodelavca v procesu, bi morali bolj razmišljati o spremenljivih oblikah delovnega časa, ki se javljajo v različnih variantah.

1. Premični delovni čas je najbolj toga oblika spremenljivega delovnega časa. Znani sta 2 varianti:

- omejen prihod na delo in svoden prihod. Pri prvem si delavec sam izbere določen čas za prihod in ga uporablja daljše, s sporazumom določeno obdobje (npr. polti prihaja bolj zgodaj, pozimi kasneje). Vsak dan mora opraviti 8 ur. Pri svobodnem prihodu si delavec vsak dan sproti svobodno določa čas in mora tudi opraviti 8 ur.

Prednosti so v tem, da ima delavec več možnosti za prilagajanje delovnega ritma svojim osebnim potrebam, lahko se izogiba gnečam v prometu in odpade strah pred zamujanjem.

2. Premakljiv delovni čas (PDC) ne zahteva več enakega obsega dela vsak dan. Delovni dan si delavec lahko skrajšuje ali podaljšuje,

prihod usklajuje z delovnimi zahtevami ter svojimi željami in potrebami. Ohranjen je nek obvezen del delovnega časa, ko morajo biti vsi delavci prisotni. Prihod in odhod registrira žigosna ura. Časovna obveznost se ugotavlja na daljše obdobje (npr. prihod na delo od 5. do 8. ure; dnevna časovna obveznost od 8. do 13. ure; čas za odhod od 13. do 20. ure, mesečno obveznost 184 ur). Ponekod dopuščajo prenos časovnega salda v naslednje obračunsko obdobje (lahko je presežek ali primanjkljaj), dopuščajo tudi možnost prostega dneva v breme presežka časovnega salda.

3. Dinamični delovni čas je oblika, ki ne zahteva obveznega delovnega časa, ko morajo biti vsi prisotni, postavljene so le meje dopustnega časa. V ospredje stopi namesto delovnega časa delovna naloga. Ta oblika je lahko primerena samo za samostojna delovna mesta, ki niso vezana na kontinuirano proizvodnjo.

4. Svoboden delovni čas dejansko ne postavlja nikakršnih časovnih omejitev. Delavec dela, ko želi, pomembno je le, da zadovoljivo in do roka opravi svoje delovne naloge. Oblika je možna le v raziskovalnih oddelkih, institutih in podobnih ustanovah.

Poleg togih oblik, ki so v naši delovni praksi vsakdanje, se v svetu in tudi že pri nas najbolj uveljavlja premakljiv delovni čas (PDC). Prvič se je pojavil l. 1965 v Zahodni Nemčiji, leta 1970 so ga začeli uvajati v Franciji, Skandinaviji in Švici. V letu 1973 se pojavijo prvi zametki uvajanja že pri nas: Commerce in Lesnina, leto kasneje Metalna, Krka, Železar-

na Jesenice, Crvena zastava, Intertrade in drugi.

Izsledki na podlagi praktičnih izkušenj s PDC so objavljeni v marsikaterih publikacijah. Glavne prednosti, ki jih navajajo so: boljši izkoristek delovnega časa, ugodno psihično počutje, boljši izkoristek prostega časa, enakomernjša obremenitev prometnih sredstev, povečana delovna učinkovitost ipd.

Navajajo seveda tudi slabosti kot so: zloraba, če ni registriranih ur, nezadovoljstvo v tistih skupinah, kjer je PDC nemogoče uvesti, odsotnost kontrole v popoldanskem času, prilagajanje dolžine delovnega časa vremenskim pogojem ipd. Slabosti so dosti manjše kot prednosti in se lahko z boljšo organizacijo in dogovarjanjem odpravijo.

Izkušnje, ki so si jih pridobile organizacije združenega dela v naših razmerah, ne bi smele ostati neizkoriščene, kajti v to delo je bilo vloženo mnogo truda.

Ena glavnih prednosti PDC je sigurno humanizacija dela, s čimer se povečuje zadovoljstvo delavca in preko tega večja učinek in zmanjšuje fluktuacija.

Seveda zahteva uvajanje mnogo dogovarjanja in organizacijskih naporov. Kot vse novosti pa bo potrebno tudi to uvajati postopno in načrtno v povezavi s samimi delavci in skupno z družbeno političnimi organizacijami v DO, ker se vsi skupaj borimo za večjo produktivnost in humanizacijo dela. Ne bi smeli zaostajati z uvajanjem spremenljivih oblik za drugimi narodi, saj ravno naša samoupravna družba postavlja v ospredje človeka kot nosilca dogajanja.

BESEDA MLADIH

MAJSKO SREČANJE

Letošnje sedmo majsko srečanje organizirajo DO TOVIL, Metalurški inštitut in Skupne službe. To majsko srečanje mladih bo dne 28. 5. 1977. Vsi udeleženci bodo sprejeti pred Tovilom, nakar je predviden pozdravni govor s kratkim kulturnim programom, nato pa odhod proti Vrhniku. Mladinci si bodo ogledali tehnični muzej Bistra, delegacija mladih pa bo položila šopek na Cankarjev spomenik. Predviden je tudi odhod proti Iškemu Vintgarju, v DDO Brdo, Ljubljana, popoldne pa bo potekalo tekmovanje v družabnih igrah in v kvizu. Majsko srečanje se bo zaključilo s plesom.

Tega srečanja se bodo udeležili mladinci iz Železarne Ravne, Jesenice, Štore, Veriga Lesce, Plamen Kropa, Žična Celje, Skupne službe in Metalurški inštitut. Vseh skupaj bo okoli 242, od tega pa 40 mladih iz naše DO.

DELOVNA AKCIJA

Na Svetini že nekaj časa poteka delovna akcija, in sicer graditev vodovoda na Vrnčevem domu. To delovno akcijo je organizirala Zveza borcev, udeležili pa smo se je tudi mladinci DO Železarne Štore, in sicer OSS, ViT, proizvodnja 114. panoge, poleg teh so se delovne akcije udeležili še mladinci OO Krajevne skupnosti Štore, OO ŠKIMC — mladinci poklicne kovinarske šole.

Krajevna skupnost in mladi iz DO Železarne Štore smo skupaj z gasilci organizirali in pripravili kresovanje, ki je bilo na Lipi.

Na področju športa in rekreacije je celotna aktivnost tesno povezana s sindikalno komisijo ter skupaj delajo in koordinirajo akcije.

Na področju kulture se je tudi naredilo veliko. Akcije, ki so opravljene in ki jih bomo izpeljali, kažejo, da v komisiji delajo po akcijskem programu ter v sodelovanju z občinsko konferenco in še posebej s krajevno mladino.

NAŠ DIT NA JESENICAH

USPELA EKSKURZIJA DIT ŽELEZARNE ŠTORE V ŽELEZARNO JESENICE

Nismo bili povsem prepričani v uspeh ekskurzije, ko smo se odločili za ogled novih obratov Železarne Jesenice na Koroški Beli. Prvič je bila to »samo domača« ekskurzija in drugič še na prosto soboto. Vendar, prijave so prihajale in 11. maja je skoraj poln avtobus odpeljal proti Jesenicam. Še ta »skoraj poln« bi lahko izpustili, če bi vsi prijavljenci tudi prišli.

Naše člane dobro poznamo in tako smo se morali na poti na Jesenice ustaviti še v Radovljici in se v gostilni pri Kunstelju odjeziti in podpreti. Alkohol je bil prepovedan in vendar smo pri plačevanju računa kršilec pogledali skozi prste. Strah, da bi med ogledom zaradi lakote ali žeje koga izgubili je tako odpadel.

Marsikdo od nas je imel tokrat prvič priložnost videti Železarno Jesenice. Sprejel nas je predsednik Zveze društev inženirjev in tehnikov Jesenice, dipl. inž. Koselj in pod vodstvom mladih strokovnjakov smo si ogledali: hladno valjarno, valjarno bluming-štekla, žičarno in jeklovleke.

Hladna valjarna je v zadnji fazi puščanja v pogon. Preizkušajo se že zadnje naprave, medtem ko drugje proizvodnja že teče. Tako smo videli na brušenju šele drugi trak nerjavega jekla in se v razgovoru z delavci seznanili z nekaterimi težavami, s katerimi se srečujejo. Glavna težava je nezadosten vložek, ki ga sedaj deloma še uvažajo. Zanimiva je številka 90 zaposlenih v eni izmeni v celotni hladni valjarni. Nekdo od naših je preprosto komentiral: »Tukaj delavci samo še pritiskajo na tipke, fizično pa delajo samo še vzdrževalci«.

V valjarni bluming-štekla smo videli obratovanje štekla in bluminga.

V žičarni smo opazovali dela v zvezi z rekonstrukcijo. Zanimivo je bilo videti poskusno obratovanje trio ogrodja »Jumping«, firme Morgardshammer, na predprogi profila 600. Rekonstrukcija se večinoma že zaključuje: Custodiso-va, rekonstruirana ogrevalna peč je že obratovala, montirani so že novi vlečni aparati na progi 320, prav tako krožne škarje in krožno vodilo 360°.

Ogleda jeklovleka se že niso več udeležili vsi. Naš varnostnik, tovariš Pisanec je bil ob gledanju sodelavcev, od katerih so menda nekateri prvič imeli čelade na glavah, tako vzhiceni, da si je moral v avtobusu odpočiti.

Preden smo se lotili kosila v prostorih jeseniške Kazine, nam je inž. Koselj v imenu gostiteljev še enkrat izrekel dobrodošlico in navzoče pozval k pogostejšim stikom in sodelovanju, tudi v okviru in na ravni slovenskih železarn. Društvena dejavnost mora v skladu z republiškim zakonom o društvi tudi v slovenskih železarnah najti svoje mesto.

Čas nam je ob jedači in pijači še prehitro minil. Predsednik DIT Železarne Štoře, dipl. inž. Ravnikar se je v imenu vseh za gostoljubje zahvalil in napotili smo se proti domu. Na Trojanah smo imeli še obvezni postanek, da smo lahko nakupili krofov in sirovih zavitkov. Kot dobri turisti smo si kupili tudi vrečke po 0,50 din. Avstrijski izletniki, ki so skupaj z nami čakali v vrsti, so si ta izdatke prihranili, saj so prinesli s seboj papir — kako varčno!

Doma smo bili še zadosti zgodaj, da so nas — seveda le nekatere — žene še lahko poslale v trgovino po nakupih. Pri nas na Otoku, ob tem času točijo tudi še pivo.

— M. B. —

SREČANJE GLEDALIŠKIH SKUPIN

V soboto, 7. maja 1977 so se sestali gledališniki vseh treh slovenskih železarn na DRUGEM SREČANJU GLEDALIŠKIH SKUPIN SLOVENSkih ŽELEZARN v Štorah.

Gostitelj skupin, sindikalna organizacija naše železarne, je goste ostalih dveh železarn najprej popeljala na ogled nekaterih celjskih kulturno-zgodovinskih zanimivosti, nato pa na dom na Svetini.

Zvečer ob 19. uri je bil na programu delovni del srečanja. Gledališke skupine treh železarn so se predstavile našemu občinstvu s prikazi izsekov iz gledaliških del, ki jih imajo na repertoarju. Tako so se nam Jeseničani predstavili z zaključnim prizorom grške tragedije MEDEJA, Ravenčani so prikazali zadnje dejanje DOM BER-NARDE ALBE, naši gledališniki pa izsek iz veseloigra TA VESELI DAN ALI MATIČEK SE ŽENI.

Po predstavi, ki so si jo poleg številnih domačinov ogledali tudi direktor SŽ Gregor Klančnik in člani koordinacijskega odbora sindikata SŽ, je bilo v domu železarjev na Teharjah družabno srečanje.

čič-ko

Dopisujte

V

Štórski
ŽELEZAR

Dušljivci

Dušljivci so kratkotrajni bojni strupi. Med dušljivce uvrščamo: fosgen, difosgen in klorpikrin. Ti bojni strupi delujejo predvsem na dihalne organe, nekoliko pa tudi na srce in živčni sistem. Fosgen in difosgen so uporabljali že v I. svetovni vojni in sta glavna predstavnika dušljivcev. Dušljivce uporabljajo v obliki plinov in hlapov. Zastrupitev poteka v treh fazah. Najprej začne zastrupljenec kašljati, težko diha, utrujen je, obaja ga slabost, sili ga k bruhanju, v prsih pa ga stiska in duši. Nato nastopi premor (latentna faza) — II. faza, ko znaki zastrupitve prenehajo in se zastrupljenec dobro počuti. To drugo obdobje faze traja 4—6 ur. Nato se stanje nenadoma močno poslabša, III. faza. Zastrupljenec spet težko diha, se duši, njegov obraz dobi modro rdečo, pozneje pa blede sivo barvo in človek izgubi zavest. Glede na stopnjo zastrupitve nastopi smrt v nekaj minutah do nekaj dni.

Pri majhni koncentraciji bojnega strupa v zraku, kakor tudi pri kratkotrajnem zadrževanju na zastrupljenem območju brez zaščitnih sredstev ni nujno, da nastopi vse tri faze in človek hitro ozdravi.

Prva pomoč. Zastrupljenemu je potrebno hitro nadeti zaščitno masko, ga odnesti iz zastrupljenega območja, mu odpeti obleko in ga pustiti mirovati. Kašelj mu lahko ublažimo s toplimi napitki predvsem v I. fazi, v tretji fazi pa s codeinom.

Popolno zaščito zagotovi zaščitna maska.

Fosgen je lahko hlapljiva brezbarvna tekočina, pri navadni temperaturi brezbarven plin in ima duh po senu ali gnilem listju. Kot tehnični izdelek pa je rumeno sive barve. Po uporabi se na odprtem prostoru v učinkovitih koncentracijah, za človeka nevarnih, zadržuje poleti 15—20 minut, pozimi pa eno uro. V gozdnih in kotlinah pa do 3 ure.

Difosgen je oljnata tekočina rumeno rjave barve; duh po gnilem listju, torej podoben fosgenu.

Klorpikrin je prav tako brezbarvna tekočina in ima slab vonj po hrenu.

Krvni bojni strupi

Krvne bojne strupe štejemo za strupe s splošnim učinkom. V organizem prodirajo skozi dihala. Povzročajo zastrupitev krvi in to tako, da preprečujejo normalno oskrbovanje celic s kisikom. Kadar je organizem izpostavljen velikim koncentracijam teh strupov, nastopi smrt zelo hitro, tako rekoč v trenutku, smrt spremlja značilen, cianski krik. Predstavniki te skupine so: ciano-vodikova kislina, arzenov vodik in klorcian. V vojni pa je vojakom kot prebivalstvu nevaren tudi ogljikov monoksid, ki nastaja ob velikih požarih v mestih.

Simptomi zastrupitve

Skupina cianidov: ti strupi delujejo na rumeni dihalni ferment in preprečujejo tkivno oksidacijo. Pri smrtnih koncentracijah nastopi smrt tako rekoč v trenutku. Pri manjših koncentracijah pa se najprej pojavijo bolečine v glavi

(sence in vrat), vrtoglavica, človek pade kot pokošen in neha dihati. Telo se zvije v lok, vse mišičje trepeti, človek nekontrolirano izloča seč in blato. Strupi delujejo na principu »vse ali nič«, zato pri majhnih koncentracijah pri človeku ne pustijo nobenih posledic.

Prva pomoč

Zastrupljencu nadenemo takoj zaščitno masko, ga odnesemo iz zastrupljenega ozračja in mu takoj damo umetno dihanje. Pri težjem dihanju razbijemo ampulo z antidotom in damo poškodovancu vdihovati njene hlapce. V zastrupljenem ozračju pa mu porinemo z antidotom ovlaženo vato pred ličnico maske.

Zaščita

Zaščito zagotovi zaščitna maska. **Cianovodikova kislina** je brezbarvna lahko hlapljiva tekočina z vonjem po grenkih mandeljnih.

Klorcian je prav tako lahko hlapljiva tekočina, ima zelo oster dražilen vonj in močnejše draži oči in dihala kot cianovodikova kislina.

Dražljivci

Dražljivci so strupeni dimi, ki pridejo v organizem skozi dihalne organe, dražijo sluznico nosu in oči. Simptomi zastrupitve se pojavijo takoj. Pri solzivcih nastanejo močne bolečine v očeh in zbadanje, obilno solzenje in krčevito zapiranje vek. Pojavi se začasna slepota. Po odhodu iz zastrupljenega ozračja se stanje hitro normalizira. V velikih koncentracijah delujejo solzivci kot mehurjevci.

Kihavec

Po nekaj minutah zastrupitve se pojavi v nosu ščegetanje in zbadanje, sledi močno kihanje in obilno izločanje smrklja. Nato nastopi: močan kašelj, glavobol in bruhanje. V eni do dveh urah po odhodu iz zastrupljenega območja se stanje zastrupljenca umiri.

Naloga obeh vrst strupov je, izčrpati človeka. Te vrste strupov, predvsem solzivce, uporablja policija in vojska v nekaterih državah proti demonstrantom.

Prva pomoč

Zastrupljencu nadenemo zaščitno masko, ga odnesemo iz zastrupljenega območja in zastrupljene sluznice izpiramo z 2 % raztopino jedilne sode. Če imamo ampule s tekočino proti dražljivcem jo razbijemo in dajemo hlapce vdihovati zastrupljencu. Na zastrupljenem zemljišču pa mu ovlažimo vato z antidotom porinemo pod ličnico maske.

Predstavniki dražljivcev so adamsit, difeniklorarsin (klark I.) in difenilcianarsin (klark II), ki spadajo v skupino kihavcev. Največ se uporablja adamsit. Adamsit je kristalna snov, svetlo rumene barve, kristali pa so zeleni. Uporablja se v obliki dima.

Med solzivce prištevamo: kloracetofenon, brombencilamid, kloraceton, bromaceton, bencilbromid in druge. Najbolj znan in uporabljen je kloracetofenon. Kemično čist je brezbarvna kristalna snov in diši po divjih višnjah. Kot tehnični izdelek pa je rumene do rjave barve.

iz krajevnne skupnosti Š T O R E

Na pobudo Krajevne konference SZDL je bil 18. aprila letos sklican zbor delegatov hišnih svetov Krajevne skupnosti Štore, na katerega so bili povabljeni tudi predstavniki Samoupravne interesne stanovanjske skupnosti Celje.

Zbor je obravnaval pregled izvršenih del iz sredstev za investicijsko vzdrževanje zgradb v letu 1976 in plan vzdrževanja za tekoče leto. Delegati so kritično ocenili delo strokovne službe, ki mora skrbeti za izvajanje vzdrževalnih del — za to delo je zaenkrat nameščen samo en strokovni delavec — ter ugotovili, da je večina nepravilnosti, ki se kažejo v počasnem in nekvalitetnem opravljanju raznih storitev, posledica pomanjkljivega nadzora delovnih skupin izvajalcev. Po temeljiti obravnavi problematike je zbor sprejel več sklepov, s katerimi bodo preprečene dosedanje pomanjkljivosti.

V delovno področje in področje pristojnosti hišnih svetov pa ne spada samo problematika, ki je tesno vezana z vzdrževanjem stanovanjskih objektov. Naloge hišnih svetov so veliko širše. Na eni strani obvezujejo, na drugi pa dajejo pristojnosti, ki izključujejo možnosti za nepravilnosti, kakršne so navajali delegati na zboru.

Kaže, da bo treba dati hišnim svetom v Krajevni skupnosti še pomembnejšo družbeno in politično vlogo.

Tretja redna seja Krajevne konference SZDL, ki je bila 25. aprila 1977, je imela slovesen značaj. Del uvodnega poročila predsednice KK SZDL, tovarišice Sonje Ocvirkove, je bil posvečen prazniku obletnice ustanovitve OF in prazniku dela, sicer pa obsega vsestransko analizo dejavnosti in dosežkov SZDL v preteklem obdobju.

O delu Izvršnega odbora je poročal tovariš Anton Žibret. Navedel je število sej in pestro paleto obravnavane problematike, ki zajema vsa področja javnega življenja v krajevni skupnosti. Ugodno je ocenil sodelovanje s Svetom KS in na koncu navedel skupne naloge, med katere sodijo: organiziranje in spodbujanje delovanja hišnih svetov, določitev mentorjev mladinskim aktivom, izboljšanje informiranja občanov, utrditev poverjeniške mreže itd.

V obdobju aktivnosti pred referendumom za II. samoprispevek so se nekateri krajanji posebno izkazali. Na pobudo Krajevne konference so bila na seji podeljena priznanja 22 tovarišem in tovarišicam. Za aktivno sodelovanje so dobili priznanja tudi teharski mladinci.

V okviru dejavnosti civilne zaštite je bilo 14. maja letos 7. občinsko tekmovalno enot prve medicinske pomoči. Iz naše KS sta se tekmovalna udeležila dve šestčlanski mešani ekipi.

Globoko zakoreninjena praksa na področju vzdrževalnih in drugih del, ki so vezana na različna kopanja, prekopavanja, izkopavanja in pravihoma vedno zamujena ali pozabljena zakopavanja, spodbujajo različne komentarje ter negotovanja občanov.

Med zadnje take primere, ki so pogosti tudi v naši KS, spadajo dela ob napeljavi vodovoda med Godčevim mostom in starim delom Štor. Že pred dvema mesecema je skupina delavcev začela kopati jarek in dovažati vodovodne cevi. Vrtničarjem je bilo naročeno, da morajo počakati z urejanjem vrtov.

Vse to je razumljivo, ker potrebuje naselje in stari del železarne kvalitetno pitno vodo. Precej nenavadno pa je, da so bila dela ustavljena — menda zaradi nesporazumov med izvajalci in nadzornim organom, s tako brezbriznostjo, kot da sploh ni vmes interesov občanov.

Ker je naložena skrb za zagotavljanje pitne vode na našem področju podjetju Plinarna-vodovod Celje, upravičeno pričakujemo, da bodo začeta dela končana, spori pa rešeni ne da bi bili prizadeti krajanji.

V ponedeljek, 9. maja 1977 je bil v osnovni šoli Kompole sestanek iniciativnega odbora za ureditev cest v kraju ter predstavnikov Občinske komunalne skupnosti in KS Štore. Konstituirali so režijski odbor, za predsednico je bila izvoljena Štefka Plankova. Na sestanku so sprejeli operativni plan dela in se dogovarjali o pripravi na sprejem mladinske delovne brigade, ki bo sodelovala pri urejanju cestne trase Ocvirk--Opoka.

Mladi dopisniki

Prispevki učencev osnovne šole Štore

ZAKAJ IMAM RADA TOVARIŠA TITA, ZAKAJ GA SPOŠTUJEM

»Tito!« Koliko ljubezni, spoštovanja, hrepenenja, radosti in sreče veje iz tega vzklaka.

»Tito, vodi nas!« vzklikajo množice Jugoslovčanov.

»Tito! Vodi! Ne omagaj!« se ob šumenju vetrov slišijo glasovi padlih, padlih za svobodo.

Mir, svoboda, bratstvo, neodvisnost, kaj je to?

To je naš Tito. To je komunistična partija. To je Jugoslavija.

Zivimo v svobodni, neodvisni Jugoslaviji in ponosni smo, da smo Jugoslovani. Jugoslavija je kot velik hleb kruha, o katerem sanjajo lačni. Rada bi odlomila kos tega kruha in jim ga dala. Pomagajte mi! Pomagaj mi Tito! Dala bi ga črnecem, Indijcem, Indijancem. Rada bi, da bi tudi oni zaživel življenje vredno človeka.

Za to pa se bori naš Tito. In zato ga spoštujem, cenim in ljubim. V srcu ga nosim kot neodkrit zaklad, ki ga z vsakim dnem bolj odkrivam, spoznavam. Može se mi kdaj nasmehne sreča, da mu sežem v roko. Kaj nasmehe; zasmehje, završne.

V šoli, v razredu nad šolsko tablo visi slika tovariša Tita. Mnogokrat se ozrem vanjo. Zdi se mi, kot da podoba tovariša Tita nenehno bdi nad mano skupaj z njim. Njegove oči se prijazno smehljajo, smehlja se ves njegov obraz. V tem smehljaju je nekaj tako lepega, nekaj čudovitega. Takrat, ko se mi v redovalnici zasveti petica, se ozrem v to sliko in v mislih rečem: »Vidiš, dragi moj tovariš Tito, tako se pa jaz borim za naš boljši jutri!«

Tito je borec za svobodo, mir in neodvisnost. Svojo revolucionarno pot je nastopil, ko je zapustil svoj rodni Kumrovec in odšel po svetu s trebuhom za kruhom.

Njegova pot je jasno začrtana. Njegova pot je boj. Boj za to, da bi mi in ljudje vseh ras, držav in narodov, živel življenje vredno človeka.

Zato spoštujem, cenim in ljubim tovariša Tita.

Velenšek Martina,
7. razr. OŠ Štore

TAM, KJER TEČE BISTRA ZILA

Naši predniki so živeli na današnjem ozemlju več desetletij, ga branili, se žrtvovali zanj in kakor narava, ki kljubuje nevihtam, sončnim in temnim dnevom, tako so tudi oni kljubovali času, ko je sovražnik zasajal v njih ostre meče maščevanja. A ni jih strl, ni strl skupne moči in želje po svobodi, zaradi česar še danes živimo na lastni zemlji ter si ustvarjamo lepšo prihodnost. Ponosni smo na to, ponosni na dede in starejše brate, ki so in še gradijo cesto v čas brez vojn ter nasilja. Upirali so se dvema vojnama vihrama in živeli za prihodnost.

Toda dočakali so razočaranje. Na severu, kjer ločijo Karavanke našo državo z Avstrijo, so odtrgali ljudi od matičnega ozemlja ter jih pripisali tujemu ljudstvu.

Kljub stikom z brati v svoji pravi domovini, so ostali sami in odtujeni. Pozabiti morajo, da so Slovenci, da so sinovi ter hčere naših mater, pozabiti materin jezik, pozabiti na svoje pravice, živijo naj kot izgubljeni otroci pri mačehi. Povsod pritiskajo nanje, jih utesnjujejo v mislih in dejanju. Padajo trde nemške besede ljudi, ki niti v šoli, niti na cesti, niti doma ne smejo biti Slovenci.

Mar je treba vsega tega nasilja?

Ali ne bi bilo bolje, če bi se človeško sporazumeli in ravnali, kakor ljudje? Zakaj skrajneži ne morejo pustiti na miru ljudi, ki jih je kruta vojna surovo ločila od lastnega ozemlja, saj so tudi oni samo živa bitja, s tisočeriimi koreninami prirasla k svoji rodni grudi. Tako premišljuje marsikateri Jugoslovčan in najbrž tudi kdo v tujini ob poslušanju pekoče resnice onkraj naše meje. Koliko vprašanj se je porodi-

lo že na ta račun, koliko upov je utonilo v temi. Toda še vedno verujemo v pravico, saj se tudi med našo manjšino rojevajo mladi, ki se zavedajo svojega pomena in naloge. Odločno se upirajo nasilju ter preštevanju, ki ni vredno človeka. Z njimi smo tudi mi v njihovem boju za pravice. To morajo čutiti in vedeti, da ne bodo klonili in izbrisali slovensko besedo onkraj Karavank.

Antlej Marjana, 7. raz.

CELODNEVNA ŠOLA

Hodim v 3.a razred osnovne šole Štore. Imamo celodnevno šolo, ki se prične ob 7.10 in konča ob 14.35.

Torbico pustimo v šoli, le ob petkih jih nesemo domov, da starši vidiijo, kaj smo se učili med tednom. Kadar imamo prosti čas, se igramo, poslušamo plošče ali pa gremo ven. Imamo tudi nov radijski aparat. Ob petkih poslušamo radijsko šolsko uro, ki je na sporedu.

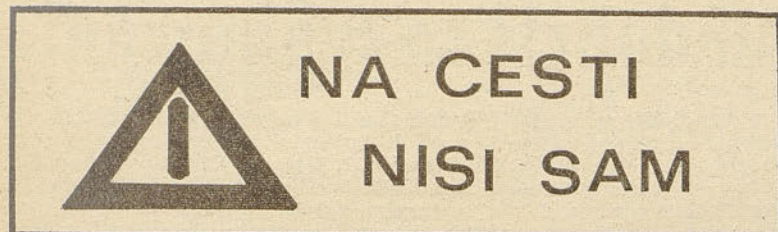
Celodnevna šola mi je zelo všeč, ker pustimo torbe v šoli in se popoldne igramo s prijatelji.

Aleš Rojc,
3. razr. OŠ Štore

v primeru požara
in nevarnosti:

TEL. 302

ŠTORSKI ŽELEZAR — Glasilo OZD Slovenske železarne ŽELEZARNA ŠTORE — Izhaja enkrat mesečno — Uredniški odbor: Gradišnik Frido, Ivačić Zdravko, Knez Peter, dipl. ing., Ocvirk Stane ing., Umnik Mitja jur. Uršič Rudi, Zmahar Ivan — Odgovorni in glavni urednik: Ocvirk Stane ing., pomočnik urednika: Uršič Rudi Po mnenju republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oproščen davka od prometa proizvodov (št. 421-1/72 z dne 20. 2. 1974) — Tisk: AERO Celje — TOZD grafika — Rokopisov ne vračamo



KODEKS ETIKE UDELEŽENCEV V CESTNEM PROMETU

Najrazličnejše in nenehno spreminjajoče se okoliščine, v katerih živijo in delajo ljudje, porajajo med njimi vedno znova nove odnose, ki jih še tako natančni in dobro oblikovani pravni predpisi ne morejo urejati dovolj uspešno. Tako je danes, še težje pa bo jutri, saj postaja življenje vse bolj razgibano, razvejano, zapleteno.

V zakonitih določilih te vrste nastajajo tedaj vrzeli, ki jih lahko izpolnjujejo le posamezniki sami z zavestnim medsebojnim uveljavljanjem moralno etičnih vrednot.

Bolj kot kjerkoli so takšna nenapisana zakonodajna določila o humanih in kulturnih odnosih med ljudmi potrebna v sodobni cestni motorizaciji med vozniki motornih vozil, med kolesarji, pešci, skratka med vsemi udeleženci cestnega prometa.

Medsebojno spoštovanje med ljudmi, dejanska pomoč sočloveka in podobno ne sme biti zgolj zunanji videz človekove vljudnosti. Premnogokrat je to edino učinkovito preventivno sredstvo pred grozljivo naraščajočimi primeri smrtnih žrtev, invalidnosti ter materialne škode posameznikov in družbene skupnosti v hrupnem vrvenju sodobnega prometa.

Raziskave o prometnih nesrečah — tako pri nas kakor tudi v drugih prometno razvitih deželah — se ujemajo v vzrokih nesreč, ki so skoraj izključno v samem človeku. Zato je nujno, da vsak udeleženec cestnega prometa, zlasti še voznik motornega vozila, zavestno in z vso odgovornostjo sprejema in uveljavlja v kakršnihkoli prometnih okoliščinah zahteve KODEKSA ETIKE — V DOBRO SOLJUDEM IN SEBI.

TEMELJNI DEJAVNIK V SODOBNEM CESTNEM PROMETU JE ČLOVEK

Za življenje v prometu je človek sprejel strogo določen red. Red je tu potreben bolj kot na katerem koli drugem področju. Od tega, kako ga uveljavlja, sta odvisna njegova osebna sreča in sreča drugih, saj je zdrav in za delo sposoben človek največje bogastvo vsake družbene skupnosti.

Brezpogojno spoštovanje in izpolnjevanje prometnih predpisov in pravil kakor tudi dosledno upoštevanje pravic in prednosti, ki jih prometni predpisi nalagajo drugim udeležencem v prometu, je tedaj temeljna dolžnost vsakega uporabnika prometnih površin. Kdor krši osnovno načelo prometne varnosti, lahkomišelnost izživa nesrečo.

Cestne površine, še tako široke in dobre, bodo vedno pretesen življenjski prostor za potrebe sodobnega prometa. Zato naj se vsak voznik vključuje vanj telesno in duševno sposoben, zdrav in spočit.

Voznik motornega vozila, ki sede za volan, a se zdravstveno slabo počuti in je čustveno vznemirjen (zaskrbljen, žalosten, jezen, razdražljiv, pretiran vzburjen od veselja in podobno), naj ve, da je njegova pot močno tvegana. Če negativni fiziološki in psihološki pojavi spremljajo voznika za volanom, ga lahko kaj hitro zapeljejo v hudo nesrečo.

V prometu se situacije spreminjajo z bliskovito naglico. Vesten voznik zato neprestano spremlja vožnjo vozil nasproti, je pozoren na okolico cestnega pasu, po katerem vozi, ter je vedno pripravljen hitro in ustrezno ukrepati ob kakršnekoli presenečenju, zlasti še na križiščih, prehodih, ob stikih cest s cesto, po kateri vozi in podobno. Vsak trenutek nas lahko preseneti kak kolesar, voznik motornega vozila ali pešec in vsaka prometna površina lahko skriva raznovrstne pasti.

Upravljanje z vozilom prištevajo med najnapornejša človekova opravila. Dolgotrajna neprekinjena vožnja je še posebno utrujajoča; čim daljša je vožnja, tem močnejše in hitreje telesno in duševno izčrpava voznika.

Zlasti utruja vožnja pozimi, v snegu, v megli, nalivu, na poledeneli cesti pa tudi ponoči.

Zato se bo voznik, ki mu je varna vožnja prva in glavna skrb, vselej, kadar bo občutil utrujenost, pravočasno odločil za počitek ali celo za krajše spanje. Kolikokrat se je namreč že zgodilo, da je med vožnjo v boju z utrujenostjo podlegel voznik! Zadremal je samo za hip, navadno pa se ni več prebudil.

Poleg izkušenih in discipliniranih se v promet vključujejo udeleženci, ki so o prometnih pravilih slabo poučeni. Mednje ne sodijo le starejši pešci ali vozniki vprežnih vozil, temveč tudi kolesarji in vozniki vseh vrst motornih vozil — začetniki, ki si za sodoben cestni promet še niso pridobili potrebnih voznških izkušenj. Z ne-namernimi napakami povzročajo v prometnem redu zmedo in nevarne situacije.

Izkušen in preudaren voznik, kolesar ali pešec se zaradi teh nerednosti ne bo jezil nanje; spomnil se bo svojih prvih neboljnih korakov v prometni vrvež, pa jih bo razumel. Še več, neizkušenim nerodnejšem bo vselej rad tako ali drugače pomagal iz zadreg in težav; pešca, na primer, ki je zašel na nevarnem voznem pasu, bo zaščitil in ga popeljal na varno; tovarišu, ki mu je odpovedal motor na cesti, bo koristno svetoval ali mu bo pomagal spraviti vozilo iz prometnega toka.

Udeleženci v prometu, posebej vozniki motornih vozil, naj ne dovolijo, da jih zapelje moč motorja njihovega vozila, trenutna slaba volja ali njihova vihravost. Zavoljo tega bi le ogrozili druge ali jim kakor koli brezobzirno oteževali uporabo ceste. S svojim vedenjem naj okolici ne dajo povoda, da bi jih uvrščala med ljudi brez srčne kulture.

Posebne pozornosti in obzirnosti so vredni v prometu otroci in stari ljudje. Za sodoben cestni promet so nezreli, neboljjeni.

Igra, nepredvidnost in podobno lahko otroka v trenutku potisne iz prometnega zatišja v nevaren prometni vrtnec.

Telesne moči starih ljudi so prešibke, da bi mogli slediti hitrim prometnim utripom.

Tega se bo zavedal vsak razumen voznik motornega ali drugega vozila. Na slabo preglednih odsekih ceste, na ovinkih — v naseljih in zunaj njih bo zmanjšal hitrost in zbral vse svoje sile v pripravljenost, da se ne samo izogne nesreči, marveč tudi vsaki možnosti, da bi nesrečo povzročil.

Kaj naj bi bilo hujšega od zavesti, da si zaradi malomarnosti poškodoval neboljjenega človeka ali mu celo ugasnil življenje!

Zakonu še kako ali kdaj uideš, toda obtožbam žrtve svojega nepremišljenega in nemoralnega ravnanja v prometu nikakor in nikoli!

Prehitevanje ob nepravem času in na nevarnih cestnih odsekih, vrivanje vozila med vozila sovoznikov, nenapovedano ali prepozno napovedano spreminjanje smeri vožnje, izsiljevanje prednosti in podobno neodgovorno ravnanje v cestnem prometu zanesljivo privede do hudih nesreč in strahotnih posledic.

Vsak nevaren poizkus ali tveganje posameznika naj se vselej umakne preudarni oceni situacije in dejanjem, ki zagotavljajo varnost v prometu.

Voznikom, posebej še tistim, ki upravljajo motorno vozilo, je včasih v trenutku treba uporabiti prav vse svoje sposobnosti. Zato se bodo zavestno in pravočasno izognili vsem vplivom, ki bi lahko zmanjšali njihove voznške sposobnosti. Tako vplivajo alkohol, zdravila, mamila! Ne glede na omejitve, ki jih postavlja zakon, se bodo zavedni in odgovorni vozniki docela odrekli takim sredstvom, dokler vozijo in pred vožnjo. Zlasti naj se spomnijo, da nekatera zdravila skupaj z alkoholom, četudi oboje v majhnih količinah, lahko povzročijo nenadne in hude motnje, ki bistveno prizadenejo voznikovo sposobnost za varno vožnjo.

Alkohol je lažno poživilo. Vsaka kapljica alkohola je v prometu večkrat solza trpljenja in žalosti tistih, ki jih imamo najrajši, ali ki nam niso nikoli storili nič zalega.

Poleg sodobnega in s prometno etiko osveščenega voznika spada med osnovne pogoje varne in srečne vožnje tudi tehnično brezhibno vozilo.

Poleg zahtev, ki jih postavljajo predpisi, vozniki tudi moralno odgovarjajo za to, da bo vozilo, od katerega je odvisna varna vožnja, vselej brezhibno.

Najboljše vozilo lahko postane nevaren, zahrbtn sovražnik, kadar mu vozniki niso kos.

Dobri vozniki ne bodo dopustili, da bi jim gospodovalo vozilo! Nasprotno, vozniki naj ukazujejo stroju!

Hrupno ravnanje z motorji, čezmerno zastrupljanje zraka z izpušnimi plini, onesnaževanje prometnih površin in okolja ter podobni brezčutni odnosi do narave in človeka, niso le odsev neosveščenosti o prometni kulturi ter osnovnih zahtevah ekoloških razmer, marveč je neposredno poseganje po zdravju udeležencev v prometu in hkrati ogrožanje njihove prometne varnosti.

Vozila in ceste sodijo med najsodobnejše dosežke znanstvenih in tehničnih stvaritev. Človek jih je namenil v svoj prid. Promet se je uvrstil med najpomembnejša torišča civilizacije, kjer se porajajo novi odnosi. Sodobno življenje na prometnih površinah zahteva tedaj od vsakega posameznika kvalitetne spremembe osebnostnih vrednot, boljše vzgojo in več znanja o prometu. Zato si moramo mi vsi, ki se kakor koli vključujemo v prometno življenje, prizadevati, da se bomo vedno in povsod držali v tej listini omejenih načel etike in morale, zaradi nas samih, v srečo in zadovoljstvo soljudi in vse družbene skupnosti.

SVET ZA PREVENTIVO IN VZGOJO V CESTNEM PROMETU SR SLOVENIJE

VSAKO LETO JE NA NAŠIH CESTAH VSE VEČ NESREČ IN POŠKODB. ZA REŠEVANJE ŽIVLJENJ IN ZA ZDRAVLJENJE SO POTREBNE VEDNO VEČJE KOLIČINE KRV, KAR OBVEZUJE VSE ZDRAVE UDELEŽENCE V CESTNEM PROMETU, DA SO KRVODAJALCI.

Priprave za 5. srečanje borcev NOV SŽ so v teku

5. srečanje borcev NOV SŽ bo v dolini Radovne, 27. avgusta 1977.

Po sklepu koordinacijskega odbora Zveze združenj borcev NOV slovenskih železarn, bo 5. srečanje borcev NOV SŽ v soboto 27. avgusta 1977 pri Kovinarskem domu

na Krmu — Zg. Radovna. Organizatorji letošnjega srečanja so borci NOV Železarne Jesenice. O podrobnosti tega srečanja bomo poročali v naslednjem Železarju.

Aktiv ZB NOV
Železarne Štore

V atletiki dobri rezultati Medobratna tekmovanja

V četrtek, 19. maja 1977 je bilo na stadionu na Lipi medobratno tekmovanje v atletiki. Kljub skromnejši udeležbi, kot pretekla leta, so bili doseženi razmeroma dobri rezultati, nekateri vredni dosežkov aktivnih atletov. Ni razumljivo, zakaj iz mehanične delavnice ni sodeloval nihče, čeprav so pretekla leta prav športniki iz tega obrata imeli v atletiki visoke uvrstitve. Razveseljivo je, da smo na stezi po več letih videli znanega jugoslovanskega atleta Draga Žuntarja, ki je sedaj zaposlen pri nas v tovarni traktorjev. Ob njegovem rezultatu je potrebno povedati to, da je tekmoval brez vsakega predhodnega treninga, ter v svoji disciplini močno zmagal. Odlični rezultat je dosegel tudi bivši Kladivarjev atlet Jože Cerovšek, ki je zaposlen prav tako pri nas v tovarni traktorjev, in sicer v teku na 100 m s časom 11,7 sek. Pri krogli je zelo dober rezultat dosegel tudi Mirko Planinčič iz energetskega obrata, ki je sunil kroglo 12,18 m, pri tem je potrebno povedati še to, da je ta atlet sposoben metati tudi dalj, če bi redno treniral. V skoku v daljavo pa je Marjan Mackovšek dosegel tudi razmeroma dober rezultat, 6,06 m. Rezultati tekmovanja so bili naslednji:

100 m: 1. Cerovšek Jože, TT — 11,7; 2. Belej Zvonko, valjarna — 12,6; 3. Zorko Ivan, elektroobrat — 12,8; 4. Razboršek Danilo, elektroobrat — 13,1; 5. Vrtovec Branko, elektroobrat — 13,3; 6.—7. Kavka Marjan, uslužbenci in Ra-

kuša Branko, MO — 13,4; 8. Pantič Milan, TT — 13,6; 9. Bačič Petar, TT — 14,6; 10. Holcinger Karl, MO — 14,8 in 11. Krajncan Marjan, TT — 15,4.

1000 m: Žuntar Drago, TT — 2:49,4; 2. Lišanin Mihajlo, TT — 2:54,3; 3. Zupanc Branko, elektroobrat — 2:58,2; 4. Motoh Branko, uslužbenci — 3:03,0; 5. Deferović Esad, elektroobrat — 3:05,0; 6. Turnšek Mirko, MO — 3:06,0; 7. Jovanov Boško, valjarna — 3:56,0.

Daljina: Mackovšek Marjan, MO — 6,06 m; 2. Vidaković Mile, elektroobrat — 5,55; 3. Kokalj Stane, TT — 5,42; 4. Petrušić Stamenko, TT — 5,26; 5. Hošani Jasmin, MO — 5,20; 6. Majer Tomo, MO — 5,15; 7. Krajnc Vinko, TT — 5,13; 8. Lubej Vinko, elektroobrat — 5,10; 9. Kavčič Franc, valjarna — 5,09; 10. Videc Ivan, valjarna — 4,67; 11. Sebič Leopold, valjarna — 4,28.

Krogla: Planinčič Mirko, elektroobrat — 12,18 m; 2. Djurišić Dušan, elektroobrat — 10,70 m; 3. Potočnik Albin, usluž. — 10,30 m; 4. Zorc Franc, valjarna — 10,12 m; 5. Križnik Ignac, valjarna — 9,96 m; 6. Škerl Ivan, valjarna — 9,12 m; 7. Pišek Andrej, TT — 9,08 m; 8. Purgar Nikola, TT — 8,30 m; 9. Uran Vid, TT — 8,08 m; 10. Gorjup Milan, MO — 7,20 m; 11. Polajžer Adolf, TT — 6,71 m.

Ekipno: Prvo mesto v atletiki za leto 1977 je osvojila ekipa elektroobrat, ki je zbrala skupno 16 točk. Na drugem mestu je ekipa TT 15 točk, tretje do peto mesto pa si z 10 točkami delijo ekipe valjarn, MO in uslužbencev.

V odbojki je končano medobratno tekmovanje, kjer je ekipa valjarne osvojila prvo mesto pred jeklarno; na tretjem mestu je MO, sledijo pa elektroobrat, uslužbenci, TT, livarna, OTK in mehanična.

V skupnem plasmanu še nadalje vodijo uslužbenci. Upoštevajoč rezultate iz naslednjih panog: smučanje, šah, kegljanje na 50 lučajev, kegljanje v borbenih partijah, odbojka in atletika, je vrstni red naslednji:

1. uslužbenci — 70 točk; 2. valjarna — 65 točk; 3. elektroenergetski — 63 točk; 4. TT — 60 točk; 5. MO — 59 točk; 6. mehanična — 46 točk; 7. livarna — 44 točk; 8. OTK — 43 točk in 9. jeklarna — 38 točk.

Po planinskih poteh

PREPOVEDAN KRES

Eden sklepov našega letošnjega običnega zbora je, da bomo po naših močeh sodelovali pri ureditvi VRUNČEVEGA DOMA, to je doma Zveze borcev na Svetini, da bo lahko zopet služil svojemu namenu.

Že mesec dni se vrše od Železarskega doma na Svetini, mimo Vrunčevega doma izkopi za napeljavno vodovoda v zaselek, ki je bil do sedaj brez vode. Svoj del obveznosti ima seveda tudi Vrunčev dom in tako smo planinci priskočili temu delu na pomoč. Nekaj nad 20 nas je v dveh popoldnevih sodelovalo pri izkopu jarka, kar ponekod ni bilo lahko delo, saj so naši fantje zlasti drugi dan dela, 26. aprila, z vso močjo razbijali trde skale.

Da smo prišli delat ravno 26. aprila, je bila tudi delna izpolnitev obljube našega predsednika PD planincem PTT Celje, ki so nas povabili na tradicionalno kresovanje za praznik ustanovitve OF in v spomin smrti partizana-prvoborca, komandanta Vrunča.

Planinci-poštarji so eni najbolj delovnih planinskih društev v celjski občini. Za svoje podvige nosijo več vrednostnih priznanj, zlasti so znani v čuvanju tradicije NOB.

Toda letos je bilo drugače. Ko so prvič pripeljali material za kres k Vrunčevemu domu, nas še ni bilo tam, jim je vodja delovišča sporočil prepoved kresovanja, isto je bilo naročeno tudi nam, takoj ko smo prišli na delo. Mi se za tako jalovo sporočilo nismo zmenili in šli veseli v jarek misleč, če se poštarji niso prestrašili in vseeno pridejo, ni hudič, da ne bo zvečer še veselo!

Res so začeli kmalu prihajati, peš in z avtomobili in okrog doma je bilo zvečer, ko smo delo končali vse polno osebnih avtomobilov, planincev pa prav gotovo nad 60.

Ko je končno prispel še njihov predsednik, tov. Soba, je v dvomih spraševal, kaj sedaj, ko jim je zabranjeno kresovanje. Razložili smo mu naš namen, da bomo kurili taborni ogenj mi, kajti na naši zemlji, ob svojem domu — Vrunčev dom smo zgradili mi železarji — in po zaključku uradniškega dela, nam tabornega ognja ne more nihče zabraniti! Tov. Soba je bil navdušen nad to odločitvijo.

V mraku je res zažarel ogenj. Predsednik Soba je ob njem spregovoril o letošnjem jubilejnim letu, o delu in borbi OF, ZK in

SZDL ter današnji ureditvi. Zaradi pomanjkanja prostora, naj citiram le nekaj utrinkov iz njegovega izvajanja:

»V letošnje leto, ko praznujemo 40-letnico ustanovitve kongresa komunistične partije Slovenije, 40-letnico prihoda tov. Tita na čelo komunistične partije Jugoslavije in 85-letnico njegovega rojstva, se vključujemo tudi mi z današnjim zborom, da skromno, a vendar iskreno proslavimo te zgodovinske dneve.

OF je pod idejnim vodstvom komunistične partije in tovariša Tita s svojim delovanjem v temelju spremenila življenjsko pot našega naroda. Bila je sposobna s političnimi silami drugih narodov in narodnosti Jugoslavije izbojevati nacionalno in izvirno pot socialne osvoboditve.

In ob zaključku je dejal: »Ko ob prazniku OF razmišljamo o prihodnosti, nas bodri dejstvo, da je med nami nenehno prisotna močna in enotna volja vseh ljudi Jugoslavije, da se ravnamo, delamo in živimo tako, da bo jutrišnji dan še lepši. Pri tem pa mora biti vselej očitna tudi naša pripravljenost, braniti vsak peden našo domovino!«

Slovesnemu govoru so sledile še recitacije pionirjev-planincev, nakar je zaorila naša pesem, partizanska pesem v že temno noč.

Ko je ogenj pričel dogorevati, smo se pomaknili v dom. Njihov kombi je od nekod pripeljal pijančo in zakusko, predsednik je nekje iztaknil staro harmoniko in veselo slavje se je nadaljevalo v pozno noč.

S svojim obiskom nas je počastil končno še predsednik meddržavnega odbora planinskih društev občine Celje, tov. Gradišnik. Izrazil je zadovoljstvo nad tem, da je nočni zbor planincev PTT, kljub oviram vseno dobro uspel.

V medsebojni izmenjavi misli se je rodila ideja, naj bi Vrunčev dom v bodoče pomenil za politične organizacije občine Celje tisto, kar predstavlja obsavskim revirjem Čebinovo.

Med našimi planinci in člani planinskega društva PTT Celje je dogovorjeno, da v bodoče sodelujemo na vseh prihodnjih praznovanjih in prireditvah planincev na Vrunčevem domu.

Ob takem razpoloženju in obljubah se mi je utrnula misel, da morda pa le soj prepovedanega kresa zasije prek štorskega plota, da morda pa le reši mračno situacijo zapuščenega Vrunčevega doma in njegove okolice.

Za zaključek samo to: TOVARIŠI PLANINCI, KI STE 26. 4. 1977 IZPRICALI SVOJO ENOTNOST IN ZAVEST — HVALA!

vaš tajnik

OBČINSKE PRVAKINJE

Danes vam predstavljamo članice naše strelske družine »Kovinar«, ki so tudi zaposlene v naši delovni organizaciji in nas uspešno zastopajo na vseh tekmovanjih.

Ekipa je zelo izenačena in žanje v občinskem merilu lepe uspehe. S svojimi rezultati nas razveseljujejo tudi na tekmovanjih v okviru slovenskih železarn.

vsestransko športnico. Že kot pionirka se je začela ukvarjati s strelskim športom pri strelski družini »Ivo-Lola Ribar« v Celju. Odkar se je preselila v Štore pa je steber naše ženske ekipe. Diplome in priznanja jo spodbujajo, da še vedno vztraja pri strelcih in je drugim za vzor.

Ostali dve tekmovalki sta Katja Ivačič in Gabriela Spreitzer —



Katja Ivačič, Lidija Kavka in Gabriela Spreitzer so naše najboljše strelke

Ze več let nazaj osvajajo ekipno prvo mesto v občinski ligi, šestkrat so zmagovalke turnirja, organiziranega na Celju za 8. marec — Dan žena.

Na tekmovanjih, ki jih prireja Slovenske železarne, že dolgo niso prvega mesta prepustile drugim. Tudi posamezno se odlikujejo z odličnimi rezultati, saj jih srečamo vedno vsaj med prvimi šestimi.

Med njimi je veteranka Lidija Kavka, ki jo vsi poznamo kot

obe članici naše družine, ki s svojimi rezultati pripomoreta, k že prej omenjenim uspehom ekipe. Marsikatera strelska družina bi bila vesela, če bi imela v svojih vrstah tako disciplinirane športnice, saj si ne moremo zamisliti tekmovanja brez njihovega sodelovanja. Rezultati, ki jih dosegajo, so zelo vzpodbudni in so vzor mlajšim generacijam.

Vsem trem tekmovalkam, ki nas tako uspešno zastopajo na vseh tekmovanjih, želimo še mnogo uspehov.

PO PLANINSKIH POTEH

S KRANJČANI NA NAJVIŠJI VRH ATLASA - TOUBKAL

Ce smo vseskozi leteli proti jugozahodu, smo od Casablance naprej obrnili naravnost proti jugu. Pod nami se je v daljavi razkril Visoki Atlas. Za opazovanje ni bilo več časa, kajti bližali smo se končnemu cilju — Marakešu. Po obveznem pripasanju na sedež smo mehko pristali na pisti, ki je nekoliko krajša od običajnih letalskih stez. Takoj po izstopu smo se prepričali, da tudi tu ne zaostajajo za napredkom tehnike, kajti vodometi pred poslopjem letališča, z marmorjem obložene stene, veliki tepihi po avlah in udobni usnjeni fotelji so nam zbrisali vsak dvom o njihovi zaostalosti. Carinske in ostale formalnosti so potekale domala hitreje kot pri nas. Medtem ko smo se vsi okrepčali z jedačo in pijačo, nakupili razglednice, spominke, zamenjali valuto, si doobra ogledali letališče, pa nas je čakalo neprijetno presenečenje, avtobusa, ki bi nas naj popeljal 50 km proti jugu do vasi Asni, kjer naj bi v hotelu Toubkal dobili prenočišče, ni in ni bilo.

V pričakovanju avtobusa smo tako na Marakeškem letališču prebili skoraj polne 3 ure. Ker nam je bila okolica povsem nova, smo to niti ni dosti vznemirjalo. Opazovali smo naša dva vodja tovariša Herleca in Hudobernika, kako sta z veliko spretnostjo barantala s posredniki našega avtobusnega prevoza. Da avtobusa tako dolgo ni bilo, je bil vzrok v tem, ker bi morali prileteči v Marakeš vsaj pol ure prej. Vsaj tako so nam zatrjevali ti posredniki, ker je avtobus, ki bi moral odpeljati nas, odpeljal v neki drugi kraj.

Končno smo tudi avtobus dočakali. S pomočjo plačanih nosačev smo naložili na streho avtobusa čez 90 nahrbtnikov, prav toliko pa se nas je strpalo v avtobus. Začela se je vožnja dolga okrog 50 km proti jugu. Radovedno smo si ogledovali iz avtobusa revno Marakeško pokrajino. Vseskozi ob cesti smo opazovali nekakšen vodni kanal, ki je služil ljudem, živali in namakanju rastlin. Ta kanal je bil edini skrbno negovan, vse ostalo pa je dajalo videz zanemarjenosti. Prav tako tudi cesta, po kateri smo se vozili ni bila dosti boljše od makadama, pa čeprav je bila asfaltirana. Ker ima Marakeš 700 m, vas Asni pa 1200 m nadmorske višine, smo se počasi in vztrajno dvigali. Prvi del poti smo se vozili predvsem po ravninskem predelu med nasadi oljk, drugi del poti pa po precej drzno speljani cesti, ki ji ni bilo konca ovinkov in prepadov. Toda vse to našega šoferja, pa čeprav je že bil precej v letih, ni nič motilo. Če je le lahko, je močno pritiskal na plin, tako, da nas je tiste, ki smo stali, na ovinkih krepko premetavalo. Poskusil sem iz avtobusa snemati, pa mi ni kaj dosti uspelo.

Tako smo po eni uri burne vožnje srečno prispeli v vas Asni pred hotel Toubkal. Ker smo se že kar nekako navadili na z bлатom

phane hiše, nas je hotel Toubkal zelo presenetil. Bil je izredno razkošen. Tudi v sobah, kjer smo spali, je bilo urejeno in udobno. Ker smo v hotelu samo spali, smo si morali kuhati sami v sobah na plinskih gorilnikih. Kot zanimivost moram povedati, da je bila soba opremljena z vsemi potrebnimi inventarji, kot so topla voda, umivalnik, centralna kurjava, zelo velika omara...

Po obilnem okrepčilu, smo se Štorovčani in 4 Cinkarnarji odpravili na ogled okolice Asnija. Pred hotelom pa se je med tem časom že zbralo nekaj domačinov, ki so nam prodajali razne ročne izdelke. Najprej so bile cene visoke, ko pa so spoznali, da nismo kaj prida kupci, so začeli cene zbijati. Tako so nas spremljali vso našo pot iz hotela proti skupini hiš, kamor smo se namenili. Izredno ljubki so bili otroci, ki so prosili za bombone in čokolado. Skoraj vsi pa so zahtevali plačilo da smo jih lahko filmali in slikali. Nato smo sklenili da krenemo preko reke Asmi na drugo stran proti drugi skupini hiš. Tam smo srečali 3 starke, ki so bile na pol gole in vse v nekakšnih izpuščajih. Našemu Tomotu-Cinkarnarju so se tako zasmile, da jim je podaril svoj anorak. Že smo se napotili nazaj proti hotelu, ko nas je ustavil ob cesti starejši domačin in nas po kratkem kramljanju povabil v svoj dom na čaj. Sedeli smo v nekakšni dnevni sobi, brez pohištva. Postreženi smo bili z metinim čajem, sedeli pa smo na preprogi na tleh. Po prijetnem kramljanju (roke so nas že pošteno bolele), smo se še za spomin slikali skupaj. Mračilo se je že ko smo se končno napotili proti našemu hotelu. Seveda smo s seboj povabili tudi našega gostitelja in mu podarili vsak nekaj iz nahrbtnika.

Po večerji nam je naš vodja Kerlec pojasnil, da krenemo jutraj ob 6. uri proti našemu izhodiščnemu kraju Imililu. Zjutraj je bil še mrak, ko so prvi planinci že stali pred hotelom z ogromnimi nahrbtniki in pogledovali proti bližnjim vrhovom, ki so se iz minute v minuto bolj zarisovali na obzorju. Proti pričakovanju je bil prevoz (ford kombi) pripravljen točno ob 6. uri zjutraj. V običajni kombi se nas je strpalo 40 planincev z nahrbtniki. Pot Asni-Imilil, ki je dolga približno 14 km, smo prevozili v pičlih 25 minutah. Prava sreča je bila, da je bil kombi zaprtega tipa, kajti vozili smo se po nekakšnem kanjonu, polnem ovinkov in jam. Sam kraj Imilil leži južno od Asnija na višini 1.734 m. Ob izstopu iz kombija smo takoj začutili mrzel gorski zrak. Okoli nas pa se je razprostiral visoki venec tritisočakov in še več. Šele tedaj smo pozajtrkovali in začeli pripravljati nahrbtnike za sam vzpon. Prihajati pa so pričeli tudi prvi gonjači mul in oslov, ki so nam nosili nahrbtnike skoraj 3.000 m visoko. Ko so bili že vsi nahrbtniki naloženi, smo se tudi mi postavili v nekakšen

gosji red in krenili prvič peš v strmino proti bližnjim vrhovom, ki so bili obsijani od sonca in so dajali videz, kot da so iz zlata. Vsi smo se spraševali, kje točno naj bi bil vrh Visokega Atlasa 4.165 m visok Toubkal. Povprašal sem vodiča Herleca mlajšega, kje

je sam vrh, da bi ga lahko posnel na trak od daleč. Le ta mi je odgovoril, da bo minilo še nekaj časa in preteklo še nekaj znoj, preden ga bomo lahko videli.

Prihodnjič nadaljevanje
SIVKA TONEC

Delo samoupravnih organov

KOMISIJA ZA MEDSEBOJNA RAZMERJA TOZD LIVARN

6. seja, 23. februarja 1977

1. Potrdili so sklepe prejšnje seje in se seznanili z njihovo realizacijo.
2. Komisija je odobrila opravljanje pogodbenega dela za mesec februar za naslednje sodelavce: Ivana Planka, Ivana Vengusta, Antona Hrastnika, Franca Goleca, Antona Vodiška, Alojza Škoferneta, Blaža Planko, Nexipa Zeke, Franca Vrbeka, Franca Klinarja in Franca Susterja.
3. Komisija je sklenila, da bo pritožbo Nikolič Petra obravnavala na naslednji seji.
4. Komisija je odobrila izstavitve odločbe od dneva zaposlitve za tov. Sket Franca in izstavitve

odločbe za črtanje odbitkov od 1. 1. 1977 za tov. Cvikel Antona.

5. Komisija je na osnovi odločbe potrdila prenehanje lastnosti delavca v združenem delu za tov. Jakupi Vehbija.

6. Komisija je na osnovi odločbe potrdila prenehanje lastnosti delavca v združenem delu za tov. Plevnik Dragomirja.

7. Komisija za MRZD tozd livarn predlaga kadrovski službi in pravni službi, da se obvezno udeležujejo vseh sej komisije, da podajajo obrazložitve na razna vprašanja in da poročajo o realizaciji sklepov, predvsem je to pomembno pri obravnavanju kršitev delovnih dolžnosti.

ODBOR ZA DOHODEK IN DELITEV OSEBNIH DOHODKOV

10. seja, dne 1. marca 1977

1. Pregledali so sklepe prejšnje seje, jih potrdili in se seznanili z njihovo realizacijo. Pregledali so tudi zapisnik in sklepe 7. seje in v zvezi s sklepom glede prerangiranja skupinovodij v TOZD gradbeno, komunalno, stanovanjsko gospodarstvo ponovno glasovali ter potrdili sklep, kot je bil prvotno sprejet.
2. Odbor je sprejel sklep, da naj v bodoče tov. Olga Mastnak podaja na sejah poročilo o realizaciji sklepov.
3. Odbor je obravnaval poročilo o zastoju obdelovalnega stroja SPK-63 za MO na naslednji seji. Obenem zadolžuje vodstvo tozda vzdrževanje in transport, da do te seje pripravi poročilo v vzrokih zastoja tega stroja.
4. Odbor je obravnaval obračun stimulativnih dodatkov za december 1976 in ga potrdil kot je bil predložen, samo brez predloga za mehansko obdelavo (MO).
5. Odbor se je seznanil s pregledom izplačanih osebnih dohodkov za mesec januar 1977.
6. Pritožba delavcev obratne ambulante se da nazaj v obravnavo komisiji za uskladištev rangirnih odnosov. Komisija pa naj odboru poda temeljite obrazložitve, da bo odbor lahko sklepal.
- Tudi v bodoče naj komisija za uskladištev rangirnih odnosov v odboru pošilja temeljite obrazložitve.
7. Odbor je preložil razpravo o rangiranju za novo delovno mesto v EOS »organizator obračuna stroškov«, dokler komisija za u-

skladitev rangov ne pripravi predlog za tehtno obravnavanje na odboru za dohodek.

8. Odbor je preložil razpravo o rangiranju za nova delovna mesta v nabavnem oddelku komercialnega sektorja zaasedbo delovnega mesta prevzemnik, za delovno mesto referent II in za delovno mesto šifrer, dokler komisija za uskladištev rangov ne pripravi predloga, da bo odbor lahko sklepal.

9. Odbor je potrdil konkretizacijo sindikalne liste za leto 1977.

10. Odbor je sprejel sklep, da že v letu 1977 izplača, ne glede na višino obračunanih osebnih dohodkov za polni delovni čas in normalni delovni učinek (brez upoštevanja nadur, staža, akordov in dodatkov za poseben delovni čas), mesečni osebni dohodek v višini najmanj 2.436 din. V kolikor delavec nima polnega delovnega časa, se najnižji osebni dohodek ustrezno zniža. Določilo o najnižjem osebnem dohodku se uporablja od 1. 1. 1977 dalje.

11. Odbor je sprejel sklep, da se od 1. 1. 1977 dalje črtajo vsi odbitki na manjkajočo izobrazbo. Odbitki zaradi manjkajoče prakse (2,9% za vsako leto manjkajoče prakse) ostanejo. Prav tako ostanejo začetni rangi za delavce, ki so končali določeno stopnjo šole in rangi za administrativne delavce, ki so v razponu.

12. Odbor je sprejel sklep, da strokovni team za stimulativno nagajevanje prouči predlog kriterijev za stimulativno nagajevanje za obrat transport.

**Dopisujte in oblikujte
z nami
naše glasilo**

KADROVSKE VESTI

V aprilu so bile v naše organizaciji združenega dela naslednje kadrovske spremembe:

NOVI ČLANI NAŠE ORGANIZACIJE ZDRUŽENEGA DELA

Vodišek Drago, NK delavec, Lorgar Samo, NK delavec, oba iz komunale; Deželak Franc, NK delavec, Bukovšek Milan, NK delavec, Stjepanović Ljubo, NK delavec, Gradič Martin, NK delavec, vsi iz valjarne II; Tojnko Mihael, PK varilec CO₂, Rajh Edvard, NK delavec, Jager Viktor, KV livar, Kvar Miran, KV mehanik, Hostnik Vincenc, NK delavec, Zelič Mladen, SS strojnik, Pelko Jožef, NK delavec, Vodeb Mihael, NK delavec, Kovačič Martin, KV mehanik železniških vozil, Mlinarič Franc, NK delavec, Krajncan Marjan, NK delavec, vsi iz tovarne traktorjev; Grobin Janez, PK strugar, Vrečko Marjan, KV strojni ključavničar, Bincelj Anton, KV strojni ključavničar, Hribernik Rafael, KV klepar, Ivan Zef, KV strugar, Pasarič Irena, NS administrator, vsi iz mehanične delavnice; Maček Stanislav, NK delavec iz MO valjev; Drogenik Egon, KV strojni ključavničar, Pajaziti Romadan, NK delavec iz valjarne I; Erzgeta Anto, NK delavec, Gavranović Drago, NK delavec, Berković Muhamed, NK delavec, oba iz livarne I; Kunšek Zvonko, NK delavec, Šibac Miran, KV strojni ključavničar, iz vzdrževanja transportnih naprav; Pavlovič Dragan, NK delavec, Zeka Nuhi, NK delavec, Stanislav Zeljko, NK delavec, Blatnik Stanislav, NK delavec, Terčič Vinko, NK delavec, Vrbanič Nikola, NK delavec, Kampič Drago, NK delavec, Čurković Ačim, NK delavec, Zečiri Ramash, NK delavec, Čavšević Fehim, NK delavec, Jevtič Marko, NK delavec, vsi iz livarne; Mernik Karolina, NK delavka iz nadzorne službe; Kovač Jovan, NK delavec, Kovačič Marjan, NK delavec, Pečnik Bartol, NK delavec, vsi iz jeklovleka; Suhel Franciška, NS administrator iz komerciale; Butina Mile, NK delavec, Gražl Stanislav, NK delavec, oba iz elektroplavža.

SAMOVOLJNO ZAPUSTILI DELOVNO ORGANIZACIJO

Jazbec Viktor, NK delavec, Hučič Mujo, PK voznik viličarja, Jashari Behram, NK delavec in Veselinović Milorad, NK delavec, vsi iz valjarne I; Stiplovšek Franc, KV mehanik iz tovarne traktorjev.

Sporazumno s podjetjem je odšel iz naše DO:

Mehmedagić Šefik, KV obratni električar iz elektroobrata.

Naši upokojenci



Čokl Ivan, rojen 6. 7. 1921, stanujoč Štore. V Železarni Štore se je zaposlil 1948. leta v valjarni kot dvigalec predproge in je delal neprekinjeno v valjarni vse do upokojitve; pred upokojitvijo je delal kot valjar I.

Redno je bil upokojen 1. 4. 1977.



Ulaga Ludvik, rojen 30. 7. 1923, stanujoč Titov trg 8, Celje, zaposlen je bil v Železarni Štore od leta 1939 pa do 1947, nato se je ponovno zaposlil v našem podjetju 1949. leta v valjarni kot zankar in je delal v valjarni vse do upokojitve, pred upokojitvijo je delal kot valjar I.

Redno je bil upokojen 30. 4. 1977.

Želimo jima, da bi še mnogo let uživala zaslužen upokojitev!

RAZPIS ŠTIPENDIJ

Delovna organizacija Železarna Štore razpisuje za potrebe svojih TOZD in OSS za šolsko leto 1977-78 naslednje štipendije:

VISOKE ŠOLE

— dipl. ing. metalurgije	2 štipendiji
— dipl. ing. strojništva (tehnolog)	1 štipendija
— dipl. ing. strojništva (energetik)	1 štipendija
— dipl. ekonomist	2 štipendiji
— dipl. pravnik	2 štipendiji
— dipl. politolog	1 štipendija
— dipl. ing. elektrotehnike — (šibki tok)	2 štipendiji
— visoka šola za telesno kulturo — rekreacija	1 štipendija

VIŠJE ŠOLE

— ekonomist	2 štipendiji
— ing. strojništva (energetik)	1 štipendija

SREDNJE ŠOLE

— metalurški tehnik	5 štipendij
— strojni tehnik	4 štipendije
— ekonomski tehnik	4 štipendije
— kemijski tehnik	2 štipendiji
— administrativni tehnik	2 štipendiji
— elektro tehnik — jaki tok	1 štipendija
— varilski tehnik	1 štipendija
— gradbeni tehnik	1 štipendija
— elektro tehnik — šibki tok	2 štipendiji

POKLICNE ŠOLE

— strojni ključavničar	20 štipendij
— strugar	15 štipendij
— rezkalec	5 štipendij
— orodjar	2 štipendiji
— livar-kalupar	30 štipendij
— vodovodni instalater	5 štipendij
— obratni električar	5 štipendij
— elektromehanik	2 štipendiji
— ptt mehanik	1 štipendija
— modelni mizar	5 štipendij

Višina kadrovskih štipendij je skladna z družbenim dogovorom o štipendiranju v SRS ter Samoupravnim sporazumom o štipendiranju v občini Celje.

Kandidati naj vložijo prošnje za vpis (obrazec 1,20), prošnje za štipendijo (obrazec 1,65 DZS), zadnje šolsko spričevalo, rojstni list, potrdilo o premoženjskem stanju in zdravniško spričevalo do 10. junija 1977.

Kandidati za poklice strojni ključavničar, strugar, rezkalec, orodjar in livar-kaluper naj zahtevane dokumente dostavijo v tajništvo ŠKIMC — Štore, za ostale poklice pa v kadrovske sektor Železarne Štore.

ZAHVALA

Ob boleči praznini, ki naju je obdala ob smrti najinega ljubljene sina

M L A D E N A

se iskreno zahvaljujemo vsem, ki ste nama izrekli sožalje. Razumeva in ceniva tudi vse neizrečene besede, ki sva jih slutila pri svojih in Mladenovih prijateljih, znancih in delovnih tovariših, ko ste množično spremljali našega Mladena na njegovi zadnji poti.

V neizmerni žalosti sva ginjena nad gomilo vencev in cvetja, s katerim ste zasipali Mladenov grob.

Za naju nepozabni so trenutki, ko ste se Mladenovi bivši sošolci, športni in delovni tovariši ter drugi prijatelji in znanci poslavljali od njega ob krsti in odprtem grobu. Veliko nama pomenijo besede, s katerimi ste orisali Mladenov lik

in njegovo priljubljenost med nami.

V najtežjih trenutkih najinega življenja sva spoznala, da Mladena ne bomo pogrešali le v ožjem družinskem krogu, temveč, da je bil Mladen član velike družine, kjer bo njegov spomin še dolgo živ.

Vsem, ki ste prispevali, da je bilo slovo od Mladena veličastno, zlasti pa vodstvu Krajevne konference SZDL Štore, TVD Partizan Štore in Sindikalni organizaciji Železarne Štore se najtopleje zahvaljujemo.

Silva in Franci Zelič
s sorodniki

ZAHVALA

Ob prerani izgubi dragega moža, očeta in starega očeta

KOKLIČ JURJA upokojenca iz livarne

se zahvaljujemo vsem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti, darovali cvetje in vence.

Posebna zahvala sodelavcem iz livarne, govorniku za poslovilne besede in godbi na pihala.

Žalujoča žena in sin z družino
ter ostalo sorodstvo

UVAJANJE ZAKONA O ZDRUŽENEM DELU



PRILOGA ŠTORSKEGA ŽELEZARJA

MODEL UREJANJA MEDSEBOJNIH RAZMERIJ V ZDRUŽENEM DELU

Celotno področje medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu je obravnavano v IV. poglavju zakona o združenem delu, ki je razdeljen na 5 oddelkov:

1. Splošne določbe
2. Sklenitev delovnega razmerja
3. Določanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev v delovnem razmerju
4. Odgovornosti za delovne obveznosti
5. Prenehanje delovnega razmerja

Sistematika je v odnosu na sedaj veljavni zakon nekoliko spremenjena, kar je posledica dejstva, da je celotno področje združenega dela urejeno v enem zakonu, medtem ko je bilo sedaj urejeno v večih zakonih, pa tudi zato, ker bo zakon dopolnjen še z republiški zakoni, ki bodo precizirali nekatere določbe v skladu z razmerami v posameznih republikah in pokrajinah.

Sklenitev delovnega razmerja

Zopet se uporablja izraz delovno razmerje, ki pa dobi v novem položaju delavca v združenem delu novo vsebino. Z delovnim razmerjem delavcev v združenem delu so po tem zakonu mišljena medsebojna razmerja delavcev v temeljni organizaciji združenega dela oziroma v delovni skupnosti in ne neka razmerja med delavcem in delovno organizacijo, ki bi postavljala delavca v podrejeni položaj proti delodajalcu.

Dosedanja ureditev, ko delavci medsebojna razmerja urejajo s samoupravnim sporazumom o medsebojnih razmerjih v združenem delu je spremenjena. Po zakonu o združenem delu določijo delavci temelje za ureditev medsebojnih razmerij v TO s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v TO, ki ga sprejmejo z referendumom in odločajo o njem še s posebno pismeno izjavo. Sprejeta načela nato še precizirajo z drugim samoupravnim splošnim aktom, s katerim so dolžni urediti: pogoje, ki jih mora delavec izpolnjevati za določena dela, trajanje in razporeditev delovnega časa, razloge za prenehanje delovnega razmerja, osnove in merila za vrednotenje dela in delitev sredstev za osebne dohodke, obveznosti pri delu in odgovornost zaradi kršitve delovnih obveznosti, obveznosti glede splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite, varstvo delavcev pri delu ipd.

Steje se, da je delavec sklenil delovno razmerje, ko je dal pismeno izjavo, da so mu znani samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TO, statut TO in samoupravni splošni akti, ki urejajo delovno razmerje, pravice, obveznosti in od-

govornosti. Novost pri sklepanju delovnega razmerja je tudi v tem, da lahko pripravniki sklene delovno razmerje za določen čas, če v TO ni pogojev za razporeditev na ustrezna dela po končani pripraviški dobi. Podaljšuje se tudi rok, do katerega se mora javiti delavec, ki pride iz JLA in sicer od 15 na 30 dni.

Odgovornosti

Zakon o združenem delu tudi v mnogo večji meri kot sedaj veljavna zakona poudarja dolžnosti delavca in vprašanje odgovornosti delavca za izpolnjevanje delovnih obveznosti. Kot pomembno novost uvaja odgovornost vodstvenih kadrov, za katere lahko delavci odločijo, da jim preneha delovno razmerje, če se ugotovi, da je zaradi njihovega neodgovornega odnosa do dela zašla TO v ekonomske težave. Zakon določa sestavo disciplinske komisije, ki bo skupna za vse TO in mora imeti določeno število članov (ne več kot četrtino) izven TO (določi jih zbor združenega dela skupščine občine na predlog sindikata). Zakon opozarja na nekatere hujše kršitve delovnih obveznosti in določa sankcije za kršitev delovnih obveznosti ter pri tem uvaja kot novost denarno kazen. Denarna kazen se sme izreči le za hujše kršitve delovnih obveznosti npr.: za malomarno, neredno ali nepravčasno izvrševanje nalog, zaradi česar je ogrožena varnost ljudi ali materialna dobrina večje vrednosti; povzročanje pretepa ali nereda v TO; kršitev poslovnih, vojaških ali drugih tajnosti, opustitev ukrepov za varstvo delavca pri delu; zloraba položaja ali prekoračitev pooblastil ipd. Zakon vnaša tudi nekaj novosti glede odškodnine, ki jo mora plačati delavec, ki je škodo povzročil. V zvezi s postopkom pred disciplinsko komisijo se z ozirom na varstvo pravic delavcev precizirajo in povečujejo pristojnosti sindikata. Na zahtevo delavca ga lahko sindikat zastopa pri uveljavljanju njegovih pravic. Preden se o delavčevi zahtevi odloči, je pristojni organ v TO dolžan zahtevati mnenje sindikata. Sindikat lahko tudi sodeluje v postopku pred pristojnim organom v TO.

Prenehanje delovnega razmerja

Zakon za razliko od dosedanje ureditve glede prenehanja delovnega razmerja delavca združuje vse oblike prenehanja na enem mestu. Novost pri prenehanju delovnega razmerja je v zvezi s pripravniki, ki sklenejo delovno razmerje za določen čas in pa v zvezi z že omenjenim neodgo-

vornim odnosom vodstvenih in vodilnih delavcev. Prenehanje delovnega razmerja se izreče tudi zaradi petih zaporednih neopravičenih izostankov.

To je nekaj bistvenih značilnosti in novosti, ki jih prinaša zakon o združenem delu v zvezi z medsebojnimi delovnimi razmerji delavcev v združenem delu.

MEDESEBOJNA DELOVNA RAZMERJA DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

Člen

Delavci v TO s tem sporazumom neposredno in enakopravno urejajo in uresničujejo svoje pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnih razmerij.

Na podlagi osnov, ki so določene v tem sporazumu, delavci sprejmejo enega ali več samoupravnih aktov, s katerimi podrobneje urejajo skupne pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja in iz skupnega dela z družbenimi sredstvi.

SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA IN RAZPOREDITEV DELAVCA

Člen

Delovno razmerje z delavci v TO lahko sklene svobodno, enakopravno in pod enakimi pogoji vsak delavec, ki izpolnjuje splošne in posebne pogoje za opravljanje določenih nalog, določene v splošnem aktu o sistemizaciji delovnih mest ter pod pogoji in na način, kot to določa splošni samoupravni akt o delovnih razmerjih v TO.

Člen

Vsako izpraznjeno ali na novo odprto delovno mesto, za katero se delavci v TO odločijo, da ga zasedejo, mora TO objaviti tako, kot je to določeno v zakonu in določiti pogoje, ki jih mora delavec izpolnjevati za opravljanje dela oziroma nalog, za katere bo sklenil delovno razmerje.

Člen

Nihče ne more začeti delati v TO preden ne sklene delovnega razmerja.

Steje se, da je delavec sklenil delovno razmerje, ko je dal pisмено izjavo, da je seznanjen s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v TO, s statutom ter drugimi splošnimi samoupravnimi akti, ki urejajo njegove pravice, obveznosti in odgovornosti.

Člen

Delovno razmerje sklene delavec praviloma za nedoločen čas.

Izjemoma lahko delavci v TO določijo s samoupravnim splošnim aktom, s ka-

terim se ureja delovno razmerje dela, oziroma naloge in primere, ko delavec sklene delovno razmerje za določen čas.

Člen

Delavec v TO ima pravico in dolžnost, da opravlja dela oziroma naloge na delovnem mestu, za katero je sklenil delovno razmerje.

S samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih delavcev v TO določijo delavci primere in pogoje, kdaj se lahko posameznega delavca premesti na druga dela oziroma se ga zadolži za druge naloge v TO, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in drugim zmožnostim.

S samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih delavcev v TO, določijo delavci tudi primere in pogoje, v katerih je lahko delavec z njegovo privolitvijo razporejen začasno ali trajno na druga dela oziroma naloge, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba.

Člen

Delavci v TO s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo določijo primere in pogoje, v katerih je mogoče razporediti delavca na ustrezne naloge oziroma dela v drugi TO, ko njegovo delo v TO, v kateri dela, ni več potrebno, ker je TO zašla v ekonomske težave ali pa je prišlo do ukinitve del oziroma nalog, ki jih je delavec opravljal, zaradi tehnoloških in drugih izboljšav.

DELOVNI ČAS, ODMOR, POČITEK IN DOPUST

Člen

Delovni čas delavcev v TO praviloma ne sme biti daljši od 42 ur na teden.

Delavci v TO določijo s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih delovni čas in njegovo razporeditev tako, da zagotovijo čim popolnejše in racionalnejše izkoriščanje delovnih sredstev, čim višjo produktivnost ter usklajenost dela z delavci v drugih TO.

Člen

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen ali določen čas ima pod pogoji, določenimi s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih delavcev v TO pravico do rednega letnega dopusta.

S samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih delavcev v TO se določi dolžina trajanja letnega dopusta po enotnih kriterijih za vse delavce v TO.

Člen

Delavci v TO določijo s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih delavcev, primere in pogoje, v katerih ima posamezni delavec pravico do plačane in neplačane odsotnosti z dela.

VARSTVO DELAVCEV IN POSEBNO VARSTVO ŽENA, MLADINE IN INVALIDOV

VARSTVO DELAVCEV

Člen

Delavci v TO imajo pravico in dolžnost, da v delovnem procesu ustvarijo takšne pogoje, ki jim zagotavljajo zdravstvenotehnično varstvo ter da spoštujejo predpisane ukrepe in normative glede delovnih prostorov, delovnih sredstev, naprav ter sredstev za osebno varstvo pri delu, kakor tudi zagotoviti si varstvo pred drugimi škodljivimi vplivi za njihovo zdravstveno in delovno zmožnost.

Člen

Ce delavcu grozi neposredna nevarnost za življenje, ker niso bili storjeni vsi ukrepi za varstvo pri delu, ima pravico odkloniti delo ter zahtevati, da se nevarnost v čim krajšem času odpravi.

V samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih se določi organ, ki je dolžan storiti vse ukrepe, da se odstrani neposredna nevarnost za življenje, ali čim bolj zmanjšajo tisti vplivi, ki lahko škodljivo vplivajo na zdravje ali delovno zmožnost vsakega posameznega delavca. Pri tem mora upoštevati vse pravice o varstvu človeka in okolja.

Člen

Do odstranitve neposredne nevarnosti za življenje se delavca lahko razporedi na drugo delovno mesto, vendar morajo dela in naloge na tem delovnem mestu ustrezati njegovi strokovni izobrazbi in drugim zmožnostim.

POSEBNO VARSTVO ŽENA, MLADINE IN INVALIDOV

Člen

Delavci v TO morajo s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih v TO ter v skladu z zakonskimi predpisi določiti dela in naloge na katerih se opravljajo težka fizična dela in druga dela, ki lahko škodljivo vplivajo na zdravje in življenje žena, glede na njihove psihofizične sposobnosti, urediti varstvo žena v zvezi z nočnim delom, porodniški dopust ter urediti varstvo materinstva.

Člen

Delavci v TO s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih v TO uredijo pravice mladoletnih delavcev glede razporejanja na nekatera delovna mesta, delovnega časa, dopusta, nočnega dela in varstva pri delu.

Člen

Delavci v TO, pri katerih nastopi invalidnost imajo pravico delati na svojem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če

more glede na preostalo delovno zmožnost brez poklicne rehabilitacije ali z rehabilitacijo delati na tem delovnem mestu.

Člen

Delavci v TO v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih predvidijo dela oziroma naloge na katerih imajo prednost pri sklenitvi delovnega razmerja delavci invalidi.

ODGOVORNOST ZA DELOVNE OBVEZNOSTI

Člen

Delavci v TO so vzajemno in osebno odgovorni za vestno izpolnjevanje delovnih obveznosti v delovnem razmerju. Za nespoštovanje odločitev, sprejetih v TO, za kršitve delovnih obveznosti in za druge kršitve delovne discipline, če jih stori po svoji krivdi, odgovarja delavec disciplinsko in materialno.

Člen

V samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih delavci v TO določijo kršitve delovnih obveznosti, disciplinske ukrepe, ki se lahko izrečejo zoper posameznega kršitelja, primere v katerih se delavec zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti oziroma drugih kršitev delovne discipline izreče denarna kazen ali ukrep prenehanja delovnega razmerja.

Člen

Za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti ali drugih kršitev delovne discipline, za ugotavljanje odgovornosti in izrekanje ukrepov izvolijo delavci disciplinsko komisijo (varianta: več TO ima lahko skupno disciplinsko komisijo) v skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi temeljnih organizacij v DO ter v skladu s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih delavcev v TO.

Člen

Postopek začne komisija na zahtevo delavskega sveta TO, vodje TO, organa samoupravne delavske kontrole, družbenega pravobranilca samoupravljanja ali sindikata ali organa družbenopolitične skupnosti.

Člen

Delavcu mora biti vročena zahteva za postopek pred disciplinsko komisijo.

Delavcu mora biti omogočeno, da je pred disciplinsko komisijo zaslišan in da se lahko brani.

O postopku, ki ga vodi disciplinska komisija, je treba obvestiti sindikalno organizacijo.

Člen

Natančnejše določbe o postopku pred disciplinsko komisijo vsebuje samoupravni splošni akt o delovnih razmerjih v TO.

Člen

Zoper odločbo disciplinske komisije lahko delavec ugovarja pri delavskem svetu TO.

Delavski svet TO lahko odločbo disciplinske komisije potrdi, spremeni ali razveljavi.

Zoper odločbo delavskega sveta lahko delavec sproži postopek pred sodiščem združenega dela.

Člen

Delavec, ki povzroči pri delu oziroma v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti škodo TO, jo mora povrniti.

Člen

S samoupravnim splošnim aktom, s katerim se ureja delovno razmerje v TO, se lahko določi za škodo, ki so jo povzročili delavci, pavšalna odškodnina, če natančnega zneska ni mogoče ugotoviti ali pa bi njegovo ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške.

Člen

S samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih v TO se določijo dejanja, za katera se odškodnina odmerja v pavšalnem znesku, določi se organ, ki začne postopek.

Okoliščine, v katerih je škoda nastala, koliko znaša in kdo jo je povzročil, se ugotovi v TO.

Če delavec ne povrne škode, sproži TO odškodninski postopek pred sodiščem združenega dela.

Člen

Če delavec utрпи škodo pri delu ali v zvezi z njim, ima pravico zahtevati od TO odškodnino po splošnih načelih o odškodninski odgovornosti.

Če mu TO ne povrne škode v določenem roku, ima pravico zahtevati odškodnino pri sodišču združenega dela.

PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Člen

Delavcu preneha delovno razmerje v TO:

1. če pisмено izjavi, da ne želi več delati v TO in prekinja delovno razmerje;

2. če se s pooblaščenim organom sporazume, da mu preneha delovno razmerje v TO;

3. če noče delati na delovnem mestu, ki mu je ponujeno in ustreza njegovi stro-

kovni izobrazbi in drugim zmožnostim ali če se noče dokvalificirati ali prekvalificirati za druga ustrezna dela, če je postalo njegovo delo v TO nepotrebno;

4. če je pri sklenitvi delovnega razmerja zamočal ali podal neresnične podatke in so podatki bistveni za opravljanje dela oziroma nalog, za katere je sklenil delovno razmerje;

5. če ne izpolnjuje svojih obveznosti pri delu in s tem huje krši delovne obveznosti.

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas, preneha delovno razmerje v TO, če po preteku pripraviške dobe ne napravi strokovnega izpita.

S samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih delavcev v TO, se določi koliko časa sme in mora delavec ostati na delu v primerih 1. in 3. točke tega člena.

Člen

Delavcu preneha delovno razmerje tudi v primerih, ki jih določa zakon.

Člen

S samoupravnim splošnim aktom, s katerim se ureja delovno razmerje, lahko delavci odločijo, da preneha delo posameznim delavcem, če je zaradi njihovega neodgovornega odnosa TO zašla v ekonomske težave in zaradi tega delo nekaterih delavcev ni več potrebno. Postopek za ugotovitve odgovornosti delavca iz prvega odstavka tega člena določa samoupravni splošni akt.

Člen

S samoupravnim sporazumom o združitvi temeljnih organizacij v DO se delavci TO dogovorijo z delavci drugih TO pod kakšnimi pogoji preneha delovno razmerje v TO, zaradi prehoda v drugo TO.

Člen

Če delavec ni zmožen opravljati del oziroma nalog, ki so mu zaupane ali trajneje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosegajo, mu lahko preneha delovno razmerje, če noče opravljati del oziroma nalog, ki ustrezajo njegovi delovni zmožnosti.

Dejstva iz prvega odstavka tega člena ugotovi komisija, ki jo imenuje delavski svet izmed delavcev, ki morajo imeti najmanj tisto strokovno izobrazbo, kot jo ima delavec, čigar zmožnost se ugotavlja.

Člen

Delavec v TO more biti oziroma je lahko začasno odstranjen z dela v primerih in pod pogoji, ki jih določa zakon.

Člen

Pod pogoji in na način, ki jih določata zakon in samoupravni splošni akt, s ka-

terim se ureja delovno razmerje, lahko preneha delavcu delovno razmerje, če se je začel postopek za prenehanje njegove TO oziroma za prenehanje DO, v katere sestavi je njegova TO in ni možnosti, da bi v skladu z zakonom o združenem delu nadaljeval delo v drugi TO.

Člen

Sklep, da mu je prenehalo delovno razmerje v TO in razlogi za tak sklep morajo biti delavcu vročeni v pisni obliki s poukom o pravici do ugovora.

VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

Člen

Delavec v TO ima v skladu z zakonom pravico zahtevati varstvo svojih samoupravnih pravic.

Člen

Zahtevo za varstvo pravic mora vložiti delavec pri organu, ki ga določa statut TO (pri delavskem svetu TO), v 30 dneh od dneva, ko je izvedel za kršitev svoje pravice, oziroma od dneva ko mu je bila vročena odločba, s katero je bila kršena njegova pravica.

Člen

Pristojni organ v TO mora odločiti o zahtevi delavca v 30 dneh od dneva, ko je bila vložena.

Če je dosežen pisni sporazum, ima ta sporazum moč izvršilnega naslova. Delavec ima pravico biti navzoč, ko se obravnava njegova zahteva.

Člen

Preden odloči o delavčevi zahtevi je pristojni organ v TO (delavski svet TO) dolžan zahtevati mnenje sindikata.

Sindikat lahko na zahtevo delavca ali z njegovo privolitvijo zastopa delavca pri uveljavljanju njegove pravice.

Sindikat lahko sodeluje v postopku pred pristojnim organom TO.

Člen

Če delavec ni zadovoljen z odločitvijo, ali če pristojni organ v TO v roku določenim z zakonom ne odloči o delavčevi zahtevi, ima delavec v nadaljnjih 30 dneh pravico zahtevati varstvo pri sodišču združenega dela.

Varstva pri sodišču pa ne more zahtevati delavec, ki se ni najprej obrnil na pristojni organ v TO, razen če uveljavlja denarno terjatev.

Člen

Pravnomočno sodno odločbo, izdano v postopku za varstvo pravic, mora poslovodni organ ali pooblaščen delavec v TO izvršiti v 15 dneh od dneva, ko mu je bila vročena.

Če poslovodni organ ali pooblaščen delavec v TO ne izvrši sodne odločbe v roku, zagreši s tem hujšo kršitev delovne obveznosti.

Člen

Glede varstva pravic udeležencev, ki so se prijavili na oglas oziroma razpis, se uporabljajo v primeru, če je bil prekršen postopek za izbiro prijavljenih kandidatov, določbe tega zakona, ki se nanašajo na varstvo pravic delavcev.

DOHODKOVNI ODNOSI – OSNOVA ZA SAMOUPRAVNO URESNIČEVANJE ORGANIZIRANOSTI ZDRUŽENEGA DELA

Že v zakonu o združenem delu so družbenoekonomski odnosi delavcev v združenem delu uvrščeni takoj za temeljnimi določbami ter jim je tako dano osrednje mesto. Sledi jim samoupravno organiziranje, uresničevanje samoupravnih pravic delavcev in ostala poglavja kot osnova za samoupravno organiziranje.

V javni razpravi o predlogu uveljavljanja dohodkovnih odnosov naj bi izoblikovali stališča in predloge, da bi dosegli kar najboljšo medsebojno povezanost v proizvodnem in poslovnem procesu.

V predlogu so obravnavane teme: dohodek, oblike pridobivanja dohodka, razporejanje in delitev dohodka ter odgovor-

nost TOZD za obveznosti. Za oblikovanje samoupravno pogojenih dohodkovnih odnosov pa moramo poznati vsebinsko opredelitev dohodka ter s to opredelitvijo povezanih družbenih odnosov.

Dohodek pojmuje kot družbenoekonomsko kategorijo, torej izraža samoupravne socialistične družbenoekonomske odnose med delavci in dohodkom. Dohodek v združenem delu se nam kaže kot rezultat dela v združenem delu organiziranih posameznikov, ki tudi kot ustvarjalci dohodka lahko le organizirano odločajo

o delitvi dohodka in razporejanju čistega dohodka, je torej sad skupnih interesov in rizikov, povezanih v skupno ostvarjenem prihodku.

Temeljne organizacije so torej povezane v celotnem reprodukcijskem procesu od proizvodnje surovin, predelave, finalizacije do prodaje poslovnih učinkov končnim porabnikom.

Prav zaradi širše povezanosti interesov, moramo kategoriji skupnega prihodka posvetiti kar največ pozornosti med TOZD v proizvodnji storitvenih dejavnosti in dejavnostih, ki se ukvarjajo s prometom blaga. Tu so predvsem mišljena naslednja opravila: analiza stanja povezanosti, merila za delitve skupnega prihodka in rizika, dogovorjene cene, normativi porabe, mehanizem spremljanja posameznih meril ipd.

Nadaljnjo obliko udeležbe v skupno došteženem dohodku predstavlja združevanje sredstev ene ali več TOZD z drugimi temeljnimi organizacijami. Skladno z zakonom ter sporazumno z dogovorjenimi merili jim pripada delež v dohodku, kot vračilo združenih sredstev in nadomestilo za gospodarjenje z združenimi sredstvi.

Pri razporejanju in delitvi dohodka so v predlogu dane osnove opredelitve glede materialne vsebine posameznih postavk (kot npr. materialni stroški, amortizacija, čisti dohodek), kako se do teh postavk pride, kakšni so temeljni nameni njihove uporabe in kdo o njih odloča. Dohodek, ki je pridobljen v TOZD, služi za dva temeljna namena, ki izhajata iz družbenega značaja dohodka. Del je namenjen zagotavljanju skupnih in splošnih pogojev dela in razvoju družbe na podlagi svobodne menjave dela. Drugi del — čisti dohodek — pa se razporeja za pokritje življenjskih potreb (osebni dohodek, skupna poraba) ter za razvoj temeljne organizacije — razširjena reprodukcija in rezerve.

V podanem predlogu »dohodkovni odnosi«, so strnjena tista prizadevanja, v katerih naj bi čimbolj obrazložili pojem dohodka tako z vidikov ustvarjanja, pridobivanja, delitve in razporejanja kot spodbudo za boljše delo tako v proizvodnem procesu, načrtovanju, gospodarnosti in za uresničevanje razvojnih ciljev.

Takšno pojmovanje dohodkovnih odnosov zahteva ustrezno samoupravno organiziranost in spodbudni sistem nagrajevanja. Od dobrih rešitev pri uveljavljanju zakona o združenem delu pa lahko pričakujemo boljše učinke v tehnologiji, kakovosti izdelkov, razvoja novih izdelkov, zniževanje vseh stroškov in takšnih razvojnih rešitvah, ki bodo v interesu vseh temeljnih organizacij in delovne organizacije.

ODNOSI PRI PRIDOBIVANJU DOHODKA

1. Družbenoekonomska vsebina dohodka

Dohodek je del celotnega proizvoda družbe, ki ga delavci v TOZD pridobivajo v denarni obliki kot družbeno priznanje za rezultate svojega in celotnega družbenega dela. Velikost ustvarjene vrednosti je odvisna od družbeno potrebnega dela, to je od njegove povprečne produktivnosti.

Delavci v TOZD pridobivajo dohodek odvisno od produktivnosti živega dela in uspešnosti upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi kot s svojim in družbenim minulim delom (člen 45 ZZZ).

2. Ustavno pravni in družbenopolitični proces urejanja družbenoekonomskih odnosov med TOZD

Ustavno pravna načela o enakopravnem družbenoekonomskem položaju vseh delovnih ljudi, katerega osnova je njihovo delo z družbenimi sredstvi in dohodek, ustvarjen na podlagi njihovega živega in minulega dela, združenega z delom drugih delavcev v TOZD, je mogoče ugotoviti le na ta način, da delavci v TOZD medsebojno enakopravno sodelujejo ter združujejo svoje delo in sredstva. Takšen družbenoekonomski položaj delovnih ljudi pa je možno ugotoviti le v primeru, če se med TOZD, ki so neposredno povezane v procesu proizvodnje, upoštevajo odnosi, v katerih bo v skupno ustvarjenem prihodku, ki se realizira s prodajo končnega proizvoda na trg, enakopravno — glede na svoj prispevek z živim delom in gospodarjenje z družbenimi sredstvi (minulim delom) udeležena vsaka TOZD, ki je sodelovala pri proizvodnji omenjenega proizvoda. S tem bodo odpravljeni pojavi, da so si delavci v nekaterih TOZD zaradi neodvisnosti od tega, kar se dogaja na trgu (storitveni TOZD) ali zaradi trenutnih odnosov na trgu, zaradi sistemskih ukrepov ali monopolnega položaja prisvajale delo in dohodek drugih.

Skladen razvoj je mogoče zagotoviti le na ta način, da bodo vse TOZD med seboj sodelovale v proizvodnji, se sporazumevale o skupnem razvoju, skupni poslovni politiki in riziku. TOZD, ki so v proizvodnem procesu soodvisne (proizvod. stor. TOZD) morajo skupaj in sporazumno določati programe razvoja, zagotavljati skladno razširitev materialne podlage, skrbeti za povečanje produktivnosti dela, skupno politiko in skupen nastop na domačem in tujem tržišču itd.

Enakopravna udeležba v skupno ustvarjenem prihodku ni edini namen novih odnosov, njihov namen je tudi takšno enakopravno, skupno in dolgoročno sodelovanje, ki bo ob povečanju produktivnosti dela in kar najnižjih stroških zagotavljalo trajne osnove za razvoj in doseganje čim večjega skupnega dohodka in s tem tudi dohodka vseh TOZD.

3. Osnove za pridobivanje dohodka

Delavci pridobivajo dohodek TOZD iz celotnega prihodka, ki ga ustvarijo:

- s prodajo proizvodov in storitev na domačem in zunanjem trgu oziroma v okviru organizacije združenega dela;

- z udeležbo pri skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev;

- s svobodno menjavo dela;

- s kompenzacijo, regresom, premijo, dotacijo ali na kakšni drugi podlagi, določeni z zakonom ali samoupravnim sporazumom oz. s pogodbo v skladu z zakonom.

TOZD, ki neposredno daje v promet svoje proizvode in storitve, pridobiva dohodek iz celotnega prihodka po veljavnih cenah na trgu.

Pridobivanje dohodka na osnovi združevanja sredstev se ureja s samoupravnim sporazumom v skladu z 81. členom ZZD.

Delavci v delovni skupnosti pridobivajo dohodek iz skupaj ustvarjenega celotnega prihodka na osnovi svobodne menjave dela na podlagi samoupravnega dogovorjenega povračila za opravljanje dejavnosti oz. za opravljanje storitev. Vsak sektor izdela program dela in ga ovrednoti. Pri ovrednotenju programa dela upošteva vse stroške, OD delavcev sektorja in sredstva za skupno porabo. Tako oblikovani planirani prihodek sektorja se razdeli na TOZD po kriteriju aktivnosti za posamezno TOZD. Aktivnost je določena z nalogami, ki jih posamezni sektor opravlja za posamezno TOZD.

Pridobivanje dohodka na drugih osnovah: s kompenzacijo, premijo, regresom, vrnitvijo davka in drugih davščin, dotacijo in drugih z zakonom predpisanih osnovah.

4. Pridobivanje prihodka posamezne TOZD in razporejanje skupno ustvarjenega prihodka

4.1 Osnovna načela pri pridobivanju prihodka

Prihodek, ustvarjen s prodajo proizvodov in storitev, ki je rezultat skupnega dela delavcev v dveh ali več TOZD, se razporeja med te TOZD po takšnih osnovah in merilih, ki zagotavljajo večanje produktivnosti dela in racionalno gospodarjenje s sredstvi družbene reprodukcije.

4.2 Osnove za pridobivanje deleža pri skupaj ustvarjenem prihodku

Delež pri skupaj ustvarjenem prihodku uveljavljajo delavci v TOZD, ki združujejo delo in sredstva glede na to, koliko so s svojim živim in minulim delom k njemu prispevali.

Z letnim planom se določi na osnovi planske proizvodnje in planskih prodajnih cen prihodek. Razporejanje prihodka med udeleženci vezane proizvodnje se vrši na osnovi normativno potrebnega živega dela

in normativno potrebnih poslovnih sredstev, ki so določena s standardi potroškov, ter dogovorjene akumulacije.

Osnove za razporeditev planskega prihodka so:

- količina (standardna) potrebnega dela, izvršena v urah za določeno fazo proizvodnje oz. storitev, pomnoženo s samoupravnim dogovorjeno višino OD na uro;

- normativno potrebna povprečna poslovna sredstva za določeno fazo proizvodnje oz. storitev;

- dogovorjena akumulacija, ki mora biti ustvarjena na nivoju TOZD s tem, da posamezni nosilec oz. storitev prinašajo različno akumulacijo. Opredeljena je z akumulativnostjo panoge in predstavlja dogovorjeni odstotek od povprečno angažiranih poslovnih sredstev.

Obveza, da se dogovorjena akumulacija mora ustvariti, sili udeleženske proizvodnega procesa k racionalnemu gospodarjenju tako z živim kot minulim delom v tem smislu, da je to akumulacijo treba ustvariti na račun stroškov pri cenah, ki jih trg priznava.

Izračun osnov za posamezne TOZD

Količina potrebnega dela $\times$ dogovorjeni OD na uro:

- neposrednih proizvajalcev;

- posrednih proizvajalcev (vodstvo TOZD in DSSS).

Povprečna poslovna sredstva (angažirano minulo delo)

- normativna potrošnja osnovnih surovin in reprodukcijskega materiala;

- normativno potrošnje energije, kurjave in razsvetljave;

- normative stroške vzdrževanja in čiščenja naprav;

- normative stroške pomožnega (raznega) materiala in drobnega inventarja;

- ostali materialni stroški;

- stroški amortizacije osnovnih sredstev;

- stroški obresti in zavarovalnih premij ter ostale pogodbene obveznosti;

- sredstva, potrebna za pokrivanje skupne in splošne porabe (zakonske obveznosti, samoupravni sporazumi);

- sredstva, potrebna za obvezen rezervni sklad;

- samoupravno dogovorjeni sklad skupne porabe;

- samoupravno dogovorjena akumulacija.

Dejanski skupni prihodek, ki je rezultat tekočih dogodkov v poslovanju, se razporeja na TOZD, ki so sodelovale pri proizvodnji vezanega proizvoda (tudi storitveni TOZD in DSSS) tako, da z ozirom na večji ali manjši dejanski skupni prihodek,

ustvarjen na trgu, izračunamo korekcijski faktor, s katerim korigiramo normativne prihodke vsake udeleženke v vezani pro-

izvodnji in dobimo njihov korigirani prihodek, ki je odvisen od prihodka, ustvarjenega na trgu.

$$\frac{\text{Planski skupni prihodek}}{\text{Dejanski skupni prihodek}} = \text{korekcijski faktor}$$

Da bi tako razporejeni prihodek razporedili tudi v odvisnosti od vloženega živega in minulega dela posameznih udeleženk, uvajamo v sistem razporeditve stimulacijski količnik.

Dejanska poraba sredstev in živega dela je lahko večja ali manjša od normativno določene s planom. Posamezna TOZD lahko v določenem obdobju v svoji fazi proizvodnje vezanega proizvoda (isto velja za storitve TOZD in DSSS) dela bolj produktivno, torej za isto vrednost proizvodnje porabi manjšo količino živega dela, oziroma je z racionalnim gospodarjenjem z družbenimi sredstvi isto vrednost proizvodnje ustvarila z manjšimi poslovnimi sredstvi od normativno predvidenih s planom.

Za svoje gospodarno obnašanje mora takšna TOZD iz skupnega prihodka, ustvarjenega na trgu, dobiti ustrezno večji delež. Tega pridobi na osnovi stimulacijskega količnika, s katerim korigiramo že korigirani dejanski prihodek posamezne udeleženke.

Količnik stimulacije izračunamo tako, da primerjamo dejansko vloženo živo in minulo delo z normativnim živim in minulim delom, potrebnim za doseženi korigirani prihodek vseh TOZD in DSSS.

$$K_s = \frac{DKDP \times OD/uro + DPPS}{NKPD_k \times OD/uro + NPPS_k}$$

K_s = stimulativni količnik

$DKPD$ = dejanska količina potrebnega dela

OD/uro = samoupravno dogovorjeni OD na uro

$DPPS$ = dejansko porabljen poslovni sredstva

$NKPD_k$ = ustrezno korigirane planske količine potrebnega dela z ozirom na korigirani prihodek

$NPPS_k$ = ustrezno korigirana potrebna poslovna sredstva z ozirom na korigirani prihodek

Dejanski prihodek posamezne TOZD in DSSS, ustvarjen s prodajo proizvodov in storitev, ki so rezultat skupnega dela delavcev dveh ali več TOZD, izračunamo tako, da ugotovimo koliko dejanski skupni prihodek, ustvarjen s prodajo končnega proizvoda oz. storitve na trgu, odstopa od

planiranega skupnega prihodka za končni proizvod oziroma storitev.

Z ugotovljenim količnikom korigiramo planirani prihodek vsake TOZD oz. DSSS, ki so sodelovale v vezanem proizvodnem procesu. Dobimo korigirane planirane prihodke z ozirom na doseženo ceno končnega izdelka na trgu.

Tako korigirane prihodke posameznih udeleženk korigiramo še, z ozirom na dejansko vloženo živo in minulo delo v posameznih TOZD oz. DSSS, s stimulativnim količnikom. Tako izračunani prihodek predstavlja dejanski prihodek vsake TOZD in DSSS, ki so združili svoje delo in sredstva za proizvodnjo končnega vezanega proizvoda.

V modelu so prikazane osnove pridobivanja prihodka in predlog razporejanja skupnega prihodka, kot eden izmed elementov samoupravnega sporazuma, ki bo urejal medsebojna razmerja med posameznimi TOZD in DSSS, ki združujejo delo in sredstva v smislu 68. člena ZZZ.

PREDLOG DELITVE POSLOVNEGA SKLADA IN PRINCIPI PRIDOBIVANJA DOHODKA NA OSNOVI ZDRUŽEVANJA SREDSTEV

I. Delitev sredstev in virov ob ustanavljanju TOZD

Uspešen start in nadaljnje poslovanje poedine temeljne organizacije združenega dela zavisi od realne delitve sredstev, pravic in obveznosti. Za delitev poslovnega sklada se predlaga:

a) **I. varianta:** Za osnovna sredstva po minimalnem delu. Za obratna sredstva po stvarnem stanju obratnih sredstev v aktivni

II. varianta: Celoten poslovni sklad se deli po minulem delu

b) **tuji viri** — Krediti za osnovna sredstva, ostala tuja vlaganja so razdeljena po stvarnem koriščenju naložb v aktivni

Delitev se vrši s stanjem 31. 12. 1975 — to je pred revalorizacijo.

c) **Rezultat revalorizacije** aktivnih naložb, to pomeni znesek, za kolikor se vrednost osnovnih sredstev v posameznem letu poveča zaradi revalorizacije, ki se izvaja letno z zakonom in s sporazumom, se deli:

50 % direktno na TOZD, ki koristi osnovna sredstva;

50 % po minulem delu.

Delitev je ista po obeh variantah.

II. Združevanje in nalaganje sredstev

ima namen prispevati k hitrejšemu in skladnejšemu razvoju vseh TOZD v DO. Izvaja se prek PFS (posebne finančne službe) v DO.

Kot združena sredstva v investicijske naložbe se štejejo:

1. sredstva, ki jih TOZD združujejo iz dohodka TOZD za ostale TOZD v DO;

2. sredstva, ki jih TOZD s posredovanjem PFS najemajo iz zunanjih virov;

3. sredstva, ki jih TOZD združujejo po posebnih dogovorih.

Koliko sredstev združujejo posamezne TOZD se določi sporazumno na podlagi interesov za uresničitev razvojnih ciljev v gospodarskem načrtu.

V letnem gospodarskem načrtu se tudi določi, koliko združijo posamezne TOZD v tekočem letu skladno s 27. členom samoupravnega sporazuma o temeljih srednje-ročnega načrta SZ za obdobje 1976—1980.

III. Vračanje sredstev

Za vsako naložbo iz tako združenih sredstev se med TOZD in PFS sklene poseben sporazum, ki zajema:

- a) višino združenih sredstev;
- b) rok vračila;
- c) revalorizacijo sorazmerno s tem, koliko se v TOZD, ki sredstva koristi skladno s sporazumom naložbe, v katere so bila sredstva naložena;
- d) udeležbo v dohodku, ki je bil ustvarjen z nalaganjem združenih sredstev.

Vsa sredstva, pridobljena iz zunanjih virov, se prek PFS nalagajo v TOZD, vendar pod enakimi pogoji.

Pogoji pri pridobivanju zunanjih virov so različni, vendar se dajejo koristnikom pod enakimi pogoji.

Samoupravni sporazum bo opredelil še ostala določila medsebojnih razmerij pri ustvarjanju skupnega dohodka, na osnovi združevanja sredstev v smislu 81. člena ZZZ.

Obrazložitev sheme IV

RAZPOREDITEV DEJANSKEGA SKUPNEGA PRIHODKA

1. Izračun korekcijskega faktorja K

$$K = \frac{\text{Dejanski skupni prihodek končnega proizvoda}}{\text{Planski skupni prihodek končnega proizvoda}}$$

2. Korekcijski faktor služi za popravek planskega prihodka vsake udeleženke v proizvodnem procesu vezanega končnega proizvoda. Lahko je večji ali manjši od 1, odvisno od tega ali je dejanski skupni prihodek večji ali manjši od planiranega skupnega prihodka.

3. Popravek korigiranega prihodka udeleženk proizvodnega procesa s stimulaturnim količnikom.

Izračun stimulativnega količnika K_s

$$K_s = \frac{DKPD \times OD/uro + DPPS}{NKPD_k \times OD/uro + NPPS_k}$$

DKPD = dejanska količina potrebnega dela

OD/uro = samoupravno dogovorjeni OD na uro

DPPS = dejansko porabljena poslovna sredstva

NKPD_k = ustrezno korigirana planska količina potrebnega dela z ozirom na korigirani prihodek

NPPS_k = ustrezno korigirana potrebna poslovna sredstva z ozirom na korigirani prihodek

K_s služi za popravek korigiranega prihodka z ozirom na dejansko vloženo živo in minulo delo posameznih udeleženk proizvodnega procesa.

UVELJAVLJANJE DOLOČIL ZAKONA O ZDRUŽENEM DELU NA PODROČJU ORGANIZIRANJA OZD

Komisija je v dosedanjem delu v smislu določil ZZZ pripravila predlog nove samoupravne organiziranosti TOZD, DSSS in OZD. V smislu tretjega dela ZZZ, predvsem 320. člena o pravicah in dolžnostih delavcev pri organiziranju združenega dela, je upoštevala sedanje pogoje kot tudi prihodnje organizacijske možnosti.

V prvem krogu razprave so bili podani samo trije dopolnitveni predlogi. Pričakujemo, da bo predstoječa javna razprava dala številne nove, ki jih bo komisija v fazi oblikovanja dokončnega predloga obravnavala.

Ob upoštevanju vseh treh osnovnih pogojev 320. člena, komisija meni, da je potrebno v javni razpravi izhajati iz stališča, da bo nova organiziranost učinkovitejša, upoštevajoč pri tem dohodkovne odnose, ki jih v smislu zakona tudi uveljavljamo.

Kot temeljno vodilo pri organiziranju novih TOZD je upoštevati dohodek in največjo možnost poslovanja skupnega dela. TOZD se v prvi vrsti organizirajo na principu delovne celote, da je rezultat skupnega dela možno samostojno izraziti kot vrednost v DO in na trgu ter, da v tej delovni celoti delavci lahko uresničujejo svoje družbene ekonomske in samoupravne pravice. Notranja organiziranost TOZD mora upoštevati uspešno ekonomsko delovanje in lastno racionalno organiziranost.

V skladu z zakonom je pravilno, da TOZD livarne, MO, proizvodnja 114. panoge in ViT ne morejo ostati v sedanji obliki. V nadaljnjem podajamo novo zamisel organiziranja naše DO, kot tudi argumente, ki so nas privedli do teh zaključkov. Predlog še ne vsebuje mikroorganizacijske strukture, ker bo ta predmet dejavnosti v naslednjih fazah.

1. Sedanji TOZD 117. panoge naj bi se po predlogu komisije organizacijsko spremenili in s tem približali zadanim določilom zakona o združenem delu. Izhodišče je neovrgljiva ugotovitev, da se lahko proizvodi samo enkratno potrdijo na tržišču in seveda osrednja težnja po racionalizaciji in povečani ekonomski učinkovitosti prihodnjih temeljnih organizacij združenega dela. Iz priloženega organigrama je razvidno, da komisija predlaga razdelitev sedanjega TOZD II (livarne) in TOZD III (MO) in združitve v dve strukturno drugačni TOZD: proizvodnja litine in proizvodnja valjev, ker meni, da bi bili s tem doseženi optimalni tehnološko-organizacijski celoti, ki bi ustrezali tudi bistveno spremenjenim dohodkovnim odnosom. V nasprotnem primeru se odpira kompleks

problemov vezanih na opredelitev TOZD MO kot storitvene TOZD. Vendar to ni najbolj odločujoče. Gre za zadovoljitev težnje po skladnem in povsem sistematičnem načrtovanju in izvajanju proizvodnih programov, ki bodo vsestransko zadovoljevali tržišče.

Če hočemo doseči racionalnejše dohodkovno uspešnejše poslovanje, moramo vgraditi v obstoječi sistem medsebojnih odnosov elemente, ki bodo omogočali povečanje poslovne agresivnosti (ali konkurenčnosti) navzven tudi z zmanjšanjem trošenja energije in časa za pogosto manj potrebno notranje usklajevanje, zaradi pannožno orientiranih subjektivnih stališč. Bistvo uveljavljanja novih odnosov, ki pogosto tudi spremembe samoupravne organiziranosti, je združevanje vseh proizvodnih sil v take oblike, ki bodo zagotavljale vsestransko gospodarnjšo proizvodnjo. To je vodilo tudi skupino pri oblikovanju predlagane organiziranosti sedanje TOZD livarn in TOZD MO.

2. Spremembe so predlagane tudi v sedanji TOZD proizvodnja 114. panoge. V duhu člena 320 zakona o združenem delu predlaga skupina, da se sedanja TOZD razdeli na štiri nove, kot je narisano v organizacijski shemi. Predlog načelno utemeljuje ista organizacija kot pri TOZD livarn in MO. Seveda se tu srečujemo z nekaterimi posebnostmi.

Prva med temi je jeklovlek, ki ima vse pogoje za osamosvojitve, vendar velja tudi zanj ugotovitev, da bo v spremenjenih dohodkovnih odnosih verjetno morala prevzeti vlogo storitvene TOZD. Med ostalimi predlaganimi TOZD znotraj 114. panoge je sprožila veliko polemike predlagana TOZD jeklarna I in valjarna I, ker predvidevamo ustavitve proizvodnje SM jekla. Navzlic temu je skupina ostala pri danem predlogu, ker meni, da obstajajo možnosti racionalne dopolnitve sicer predlagane organiziranosti, ko bo namera o ustavitvi te proizvodnje dejansko izvedena. Vse druge pretehtane variante rešitve, ki sicer niso mogle biti utemeljene s številnimi podatki, so bile manj sprejemljive v tej situaciji.

Elektroplavž ima vse pogoje, da se organizira kot samostojna TOZD. Ob tem je seveda že sedaj povsem jasno, da bo potrebno — kot v nekaterih drugih TOZD — delovni team strokovno okrepiti in najti smiselno obliko organiziranja pripravljalne funkcije.

3. Na vseh dosedanjih razgovorih o predlagani samoupravni organiziranosti je bila posvečena posebna pozornost pripravi dela. Kljub temu pa je v to utemeljitev predlagane tozdske organiziranosti nismo vpletali, ker je pri reševanju celo-

kupne problematike nujna postopnost. Razen tega je bilo na vseh sestankih izraženo mnenje, da je treba kompleksni pripravljalni funkciji v vseh proizvodnih TOZD dati nove dimenzije in zagotoviti pogoje, ki jih bodo omogočali primerno kvalitetnejše in učinkovitejše delovanje. Te odnose pa bo treba vzpostaviti dogovorno z bodočimi TOZD. Omeniti velja, da so se na dosedanjih razgovorih že oblikovali predlogi možnih sodobnih konceptov organiziranja pripravljalne funkcije v pogojih dopolnjene samoupravne organiziranosti in uveljavljenih dohodkovnih odnosov.

4. Tovarna traktorjev je še vedno v fazi konstituiranja, dopolnjevanja notranje organizacije in dokajšnje naslonjenosti na inozemskega licenčnega partnerja. Komisija predlaga, da se zaenkrat v celoti organizira kot TOZD, kasneje pa se lahko še vedno pod enakimi pogoji razdeli na več temeljnih organizacij (obdelava, montaža, servis ipd.).

5. Že pred leti smo se zedinili za sistem centralnega vzdrževanja. Pri tem nas je vodila misel, da je pogoj za nenehno in kvalitetno obratovalno stanje sredstev primerno organizirana vzdrževalna dejavnost, ki bo lahko funkcionalno in ekonomsko obstajala kot samostojna celota.

Tudi pri sedanjem razmišljanju je bila prisotna ta misel, zato vzdrževalna dejavnost kot taka ne doživlja sprememb v smislu decentralizacije temveč se celo okrepi z merilno službo. K združitvi te službe z vzdrževanjem nas je spodbudilo dejstvo, da je velik del njene dejavnosti vzdrževalnega značaja. Sodelovanje med merilno službo in TOZD ViT je že vseskozi navzoče, predvsem kadar gre za usklajevanje delovnih akcij in načrtovanje tehnologije dela. Z novo organizacijsko obliko bo ta funkcionalna vez tudi formalno uzakonjena, s čimer bodo odprte precej širše možnosti razvoja te dejavnosti.

Iz sedanje TOZD ViT izločamo transport, ki ima vse pogoje, da se organizira kot samostojna temeljna organizacija. Dejstvo je, da transport po svoji vsebini ni tako tesno vezan na vzdrževalno dejavnost, da bi to pogojevalo organiziranost v skupni organizacijski enoti, temveč ima toliko specifičnosti, da ga moremo tako s tehnološkega kot iz ekonomskega vidika obravnavati kot samostojno funkcijo. Komisija je mnenja, da bo z ozirom na sedanjo razvojno stopnjo vsekakor treba razmisliti tudi o notranji organiziranosti te TOZD, z namenom zagotoviti trdnije osnove za nadaljnji razvoj ter ekonomsko učinkovitost. Delavcem v TOZD transport bodo tako odprte mnogo širše možnosti za oblikovanje samostojne razvojne politike in ekonomskih odnosov ter s tem enakopravno vključevanje v celoten družbeni proces.

6. Med analizo dejavnosti energetike je bilo ugotovljeno, da izpolnjuje ta obseg dela vse pogoje za formiranje v TOZD.

Njen glavni smoter delovanja je kontinuirana preskrba vseh proizvodnih kapacitet z energijo, paro in plini, upoštevajoč pri tem ekonomičnost uporabe ter skrb za čisto okolje (ekologija). Iz sedanjega sestava te TOZD se izdvoji merilna služba, ki jo po funkcionalnosti uvrščamo v vzdrževanje.

Komisija je obravnavala tudi predlog o združitvi elektrodelaavnice in merilne službe v enotno TOZD, ki je bil podan v prvem krogu razprave. Ob upoštevanju težav, ki nastopajo pri usklajevanju strojnih in elektro vzdrževalnih del, bi se s predlagano organizacijo te občutno povečale. Nujno je torej, da sta ti dve stroki enotno vodeni, če se želimo izogniti neso glasjem, izhajajočim iz različnih interesov.

7. Družbena prehrana in gostinstvo zadovoljujeta prvenstveno potrebe znotraj kolektiva, nudita pa tudi gostinske usluge ostalim občanom. Organsko ta dejavnost ni vezana na proizvodni proces, zato lahko obstaja kot samostojna ekonomska celota v okviru DO, kar je dosedanja praksa tudi potrdila. Komisija je mnenja, da takšna organiziranost v celoti ustreza določilom zakona in v tem pogledu ne predlaga nobenih sprememb.

8. Glede na dejstvo, da je stanovanjski fond v celoti premeščen v samoupravno stanovanjsko skupnost in da stanovanjsko politiko izvajamo prek organov samoupravljanja, ta dejavnost ni več prisotna v tej TOZD. Komisija zato predlaga naziv TOZD gradbeno in komunalno gospodarstvo, kar tudi bolj resnično opredeljuje poslovni predmet te organizacijske enote. V vsem ostalem se strinja z njeno organiziranostjo.

9. 403. člen ZZD navaja, da delavci, ki opravljajo v delovni organizaciji določena strokovna dela, ki so skupnega pomena za opravljanje proizvodnih ali drugih glavnih dejavnosti, organizirajo temeljno organizacijo združenega dela.

Ob upoštevanju tega člena in ostalih osnovnih pogojev ugotavljamo, da ima v sedanji fazi od obstoječih tovrstnih dejavnosti v železarni le kontrola kakovosti pogoje za takšno obliko organiziranosti.

Dejavnosti, ki jih bo ta TOZD vršila so:

- operativno izvajanje vseh kontrolnih postopkov (vhodna, medfazna in končna kontrola ter kontrola delovnih sredstev);

- statistična obdelava in analiza kontrolnih rezultatov;

- opravljanje kemijskih, mehanskih in metalografskih raziskav;

- študij in uvajanje novih kontrolnih postopkov.

Vsa dela, ki jih bo ta TOZD opravljala, se bodo smatrala kot storitve, katere prodaja ostalim TOZD po kriterijih in cenah,

ki bodo v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi DO.

TOZD kontrola kakovosti bo tako funkcionalno in ekonomsko zaokrožena celota, katere delavci se v odnosu do ostalih TOZD in služb enakopravno vključujejo v proces družbene reprodukcije.

10. V vseh dosedanjih razmišljanjih je prevladalo načelno stališče da delavci v DO Železarna Štore organiziramo eno samo DSSS. Zakon navaja, da delavci v takšni obliki organizirajo administrativno-strokovna in pomožna dela, ki so skupnega pomena za vse temeljne organizacije združenega dela.

Kot takšna dela našteva plansko-anali tična, personalne zadeve, knjigovodstvo, evidenco, statistiko, pravne zadeve, splošne zadeve, varovanje objektov in ostala dela. V omenjeni obliki se organizirajo tudi določena strokovna dela skupnega pomena, ki ne izpolnjujejo pogojev za organiziranje TOZD. V to skupino uvršča ZZZ med drugim tudi projektiranje, inženiring in elektronsko obdelavo podatkov. Komisija je upoštevala gornja načela pri organiziranju naštetih dejavnosti, zlasti pa je analizirala še strokovna dela, pri čemer ni našla argumentov, ki bi upravičevali organiziranje v TOZD, katerokoli od teh dejavnosti.

V prvem krogu razprave je bil podan predlog za formiranje TOZD razvoj in raziskava. Komisija je analizirala obstoječe stanje v luči vseh treh osnovnih pogojev, upoštevajoč pri tem interese celotne DO. Ugotovljeno je bilo, da je ta dejavnost namenjena v osnovi potrebam po tehničnem in tehnološkem razvoju znotraj naše DO, njena usmerjenost na zunanje tržišče pa je v sedanji fazi še razmeroma skromna in sekundarnega pomena. V kolikor bi se uveljavila predlagana oblika, se lahko pojavijo tendence po izrazitrožni orientaciji te dejavnosti, njen prvotni smoter delovanja pa bi postal postranskega pomena. Ob koncu je prevladalo mnenje, da v kolikor bodo v prihodnje s poslovno politiko DO podane jasnejše smernice razvoja te dejavnosti in registriran inženiring kot poslovni predmet DO, še vedno lahko pride do formiranja TOZD.

Kot je razvidno iz priložene sheme, zajema DSSS naslednje organizacijske enote:

- ekonomsko-organizacijski sektor,
- razvojno investicijski sektor,
- komercialni sektor,
- finančni sektor,
- kadrovsko-splošni sektor,
- služba za varstvo pri delu,
- služba za samoupravno in informativno dejavnost ter
- tajništvo družbenopolitičnih organizacij.

V službi za varstvo pri delu, ekonomsko-organizacijskem in komercialnem sektorju predlog ne predvideva sprememb. Spremembe do katerih prihaja v ostalih službah oz. sektorjih, komisija utemeljuje z naslednjimi argumenti:

— Razvojno-investicijski sektor združuje tehnološki in tehnični razvoj. Težnja po tej združitvi je v naši DO že dolgo časa prisotna. Z izločitvijo oddelka za kakovost iz sedanjega sektorja za kakovost in razvoj je bil dan najugodnejši trenutek za takšen organizacijski poseg.

— V finančnem sektorju se organizira knjigovodstvo, ki se nanaša na novogradnje ter izloči iz SNG. Dejstvo je, da spada ta dejavnost v kategorijo finančne funkcije, zato je bolj smotno, da je v sklopu tega sektorja. Na novo se pojavlja tu posebna finančna služba kot alternativa interni banki. Komisija se je v sedanji fazi odločila za takšno obliko, v kolikor pa bo nadaljnji razvoj pokazal potrebo po interni banki, ki se po statusu tretira kot pravna oseba, lahko pride kasneje tudi do te organizacijske spremembe.

— Sedanji sekretariat ukinjamo, dejavnosti pa so porazdeljene delno v kadrovsko-splošni sektor, delno pa kot samostojne službe.

Takšni samostojni službi sta tajništvo DPO in služba za samoupravno in informativno dejavnost. Prva dela samo za potrebe DPO, od koder izhajajo vse direktive v zvezi s strokovnim delom. Tem organizacijam je služba tudi odgovorna, zato bi bilo po mnenju komisije nerazumljivo, če bi spadala še v neko drugo organizacijsko enoto, saj bi bila s tem vodena iz dveh centrov. Isti primer nastopa tudi pri službi za samoupravno in informativno dejavnost le, da se tu v vlogi DPO pojavljajo samoupravni organi.

— Kadrovsko-splošni sektor združuje dejavnosti sedanjega kadrovskega sektorja in sekretariata. Takšna oblika organiziranja teh dejavnosti se v drugih delovnih organizacijah v praksi že pojavlja, zato ne predstavlja nobene novosti. V zvezi z organizacijo tega sektorja so bila različna mišljenja. Nekateri zastopajo stališče, da nagrajevanje ne spada v kadrovske sektor. Komisija je mnenja, da je nagrajevanje eden izmed instrumentov kadrovske politike in če želimo da deluje ta funkcija na nekem kvalitetnem nivoju, ji pač takšni instrumenti morajo biti na razpolago, seveda v okviru določil samoupravnih sporazumov.

11. Zakon odreja, da ima vsaka temeljna organizacija poslovodni organ, ki ga imenuje in razrešuje DS TOZD. Poslovodni organ je lahko individualni ali kolegijski. Glede na enovitost problematike v TOZD je primerno, da na tem nivoju imenujemo ta organ kot individualni poslovodni organ.

Organ, ki koordinira delo poslovodnih organov TOZD v sestavi DO je poslovodni organ delovne organizacije. Tudi ta je lah-

ko individualni ali kolegijski. Glede na kompleksnost problematike menimo, da je za našo delovno organizacijo najprimernejši tričlanski kolegijski poslovodni organ. Sestavljajo ga predsednik, podpredsednik za tehnično-tehnološka vprašanja in podpredsednik za finančno-komercialna vprašanja.

Komisija je odločila, da skrajša službe, ki imajo status štabnih enot KPO na minimum. Takšen položaj prepušča le tajništvu, ki opravlja vse administrativne posle za potrebe tega organa, nadalje svetovalcem ter referentu za splošni ljudski odpor in družbeno samozaščito.

OSNOVNA IZHODIŠČA ZA OBLIKOVANJE SISTEMA DELITVE OSEBNIH DOHODKOV PO DELU IN REZULTATIH DELA

I. Uvod

Osebnih dohodki delavcev so odvisni od zahtevnosti dela, od doseženih rezultatov dela na delovnem mestu, od prispevka, ki so ga s svojim tekočim in minulim delom doprinesli k ustvarjenemu dohodku temeljne organizacije združenega dela ter od rasti dohodka in produktivnosti dela v delovni organizaciji združenega dela in v celotnem združenem delu.

S tem samoupravnim sporazumom so določena osnovna izhodišča za oblikovanje kriterijev osnov in meril za uresničitev načela nagrajevanja po delu in rezultatih dela. Pri nadaljnji konkretizaciji načela nagrajevanja po delu se obvezno upoštevajo vsi kriteriji, osnove in merila, ki jih določa ta sporazum.

II. Ugotavljanje sredstev za osebne dohodke

Sredstva za osebne dohodke oblikujejo posamezne TOZD in DO odvisno od tekočega in minulega dela, ki so ga prispevale k ustvarjenemu dohodku TOZD in DO ter od rasti dohodka in produktivnosti dela v delovni organizaciji združenega dela in v celotnem družbenem delu.

Usklajevanje rasti osebnih dohodkov z rastjo produktivnosti združenega dela poteka z vsakoletnimi instrumenti ekonomske politike (družbeni plan SR Slovenije, resolucija o družbenoekonomski politiki in razvoju itd.), ki jih morajo temeljne organizacije upoštevati pri določanju in uporabi meril za razporejanje dohodka. Pri razporejanju dohodka upoštevajo TOZD in DO tudi določila samoupravnega sporazuma o razporejanju in delitvi dohodka v črni in barvasti metalurgiji.

Osnove in merila za razporejanje ustvarjenega dohodka TOZD so določene s samoupravnim sporazumom o razporejanju in delitvi dohodka v TOZD, konkretizacija teh osnov in meril pa je predvidena

z vsakoletnim gospodarskim načrtom. Predvsem mora biti določeno: kolikšna so planirana sredstva za OD, kolikšna je obvezna stimulacija, kako temeljne organizacije s planiranim dohodkom pokrivajo planirana sredstva za osebne dohodke in minimalno akumulacijo.

V kolikor temeljna organizacija ne doseže dovolj dohodka, da bi pokrila minimalno akumulacijo in normalne osebne dohodke po samoupravnem sporazumu za črno in barvasto metalurgijo, mora ustrezno znižati predvidena sredstva za osebne dohodke, vendar ne več kot na 85 % normalnih osebnih dohodkov, obračunanih po samoupravnem sporazumu panoge.

V kolikor temeljna organizacija ne doseže dovolj dohodka, da bi pokrila 85 % normalnih osebnih dohodkov, ji razliko za pokritje te višine normalnih osebnih dohodkov zagotovijo iz svojega dohodka druge temeljne organizacije v obliki posojila ali pokritja. Posojilo ali pokritje mora biti urejeno s posebnim samoupravnim sporazumom ali pogodbo. Temeljne organizacije, ki dajejo posojilo ali pokrivajo razliko osebnih dohodkov, lahko odločijo, da bodo pokrile TOZD, ki ni ustvarila dovolj dohodka, več kot 85 % normalnih osebnih dohodkov. V kolikor se že z gospodarskim načrtom ugotovi, da posamezna temeljna organizacija ne bo ustvarila dovolj dohodka za pokritje planiranih osebnih dohodkov, se že z gospodarskim načrtom predvidi katere temeljne organizacije, do kakšne višine in pod kakšnimi pogoji bodo priskrbele temeljni organizaciji, ki ne bo ustvarila dovolj dohodka, razliko za izplačilo osebnih dohodkov.

85 % normalnih osebnih dohodkov po samoupravnem sporazumu panoge je obenem tudi zajamčeni osebni dohodek, ki ga temeljne organizacije v primeru objektivnih težav zagotavljajo posamezni temeljni organizaciji v okviru DO.

V kolikor tudi druge temeljne organizacije ne dosežejo dovolj dohodka, da bi lahko pokrile zajamčenih 85 % normalnih osebnih dohodkov, se obračuna in izplača z zakonom predpisani zajamčeni osebni dohodek, ki znaša, če ni drugače določeno, 45 % povprečnega osebnega dohodka v SRS v preteklem letu.

Med letom ugotovljena sredstva za osebne dohodke imajo značaj akontacije. Dokončni obračun se izvrši po zaključnem računu. Eventualna pozitivna razlika med obračunanim in med letom izplačanimi dohodki lahko:

- izplača po zaključnem računu,
- prenese v naslednje leto,
- uporabi v druge namene, ki so v skladu z zakonom.

Negativna razlika se obvezno prenese v naslednje leto.

III. Delitev ustvarjenih sredstev za osebne dohodke

Kriteriji, osnove in merila za delitev ustvarjenih sredstev za osebne dohodke morajo biti določene tako, da zagotavljajo odvisnost osebnih dohodkov delavcev od njihovega prispevka k delu in rezultatom dela.

Prispevek delavca k delu je odvisen od količine in kakovosti dela, upoštevajoč zlasti obseg in zahtevnost dela, kakovost doseženih rezultatov dela upoštevajoč pri delu dosežene prihranke, izrabo delovnega časa, odgovornost pri delu in pogoje, v katerih delavec dela.

Pri delitvi sredstev za osebne dohodke upoštevamo poleg tekočega dela tudi prispevek delavca k minulemu delu, ki se kaže zlasti v upravljanju in gospodarjenju s sredstvi družbene reprodukcije.

Pri delitvi sredstev za osebne dohodke se poleg načela delitve po delu upošteva tudi načelo solidarnosti.

Za ugotavljanje deleža v ustvarjenih sredstvih za osebne dohodke se poslužujemo naslednjih kriterijev:

1. Osebni dohodki po delu in rezultatih dela

a) obračunska osnova kot merilo zahtevnosti delovnega mesta;

b) kriteriji za ugotavljanje rezultatov dela na delovnem mestu:

— kriteriji za neposredno merjenje rezultatov dela (individualne norme in akordi, skupinske norme in akordi, kvaliteta norma, normativ gospodarnosti dela),

— kriteriji za posredno merjenje rezultatov dela (akumulacija, količina in kvaliteta proizvodnje, stroški in prihranki itd.),

— kriteriji za ocenjevanje uspešnosti dela (količina, kvaliteta in gospodarnost dela);

c) kriteriji za ugotavljanje uspešnosti dela TOZD in DO (akumulacija, produktivnost itd.).

2. Nadomestila osebnih dohodkov

- za letni dopust,
- za izredni plačan dopust,
- za praznik,
- za bolezn do 30 dni,
- nadomestila za ostale plačane odsotnosti,
- nadomestilo za bolezn nad 30 dni,
- nadomestila za čas odsotnosti, ki jih refundirajo državni organi.

3. Dodatki za poseben delovni čas in pogoje dela

- dodatki za nočno delo,
- dodatki za delo na nedeljo,
- dodatki za delo na praznik,
- dodatki za nadurno delo,

- dodatki za deljen delovni čas,
- dodatki za izredno otežkočena dela, ki občasno nastopajo.

4. Kriteriji za ugotavljanje deleža osebnega dohodka iz minulega dela

- dodatki za delovne izkušnje.

5. Ostali kriteriji

- razlike za borce NOB,
- razlike do minimalnega osebnega dohodka po sindikalni listi,
- nagrade,
- izplačila po pogodbah o delu.

Opredelitev posameznih kriterijev, osnov in meril za ugotavljanje in delitev sredstev za osebne dohodke:

a) Obračunska osnova

Obračunska osnova kot tehnični pripomoček za obračun osebnega dohodka je izražena v din/h. Določena je po enotnih kriterijih na osnovi kategorizacije delovnih mest. Obračunska osnova za vsako leto posebej določi pristojni samoupravni organ. Njena višina je odvisna od višine planiranih osebnih dohodkov. Obračunska osnova skupaj z nadomestili osebnih dohodkov ne sme presegati 70 % planiranih osebnih dohodkov.

Z obračunska osnova je izražena relativna vrednost ali »teža«, ki jih imajo opravila na posameznem delovnem mestu. Kolikšen bo osebni dohodek delavca, ki zaseda konkretno delovno mesto, je odvisno od uspešnosti dela delavca ter od uspeha dela temeljne organizacije. Obračunska osnova kot izraz zahtevnosti delovnega mesta sama po sebi ne daje nobene pravice do osebnega dohodka, je predvsem tehnični pripomoček pri izračunu pripadajočega deleža v ustvarjenih sredstvih za osebne dohodke. Pri konkretnem obračunu osebnega dohodka se obračunska osnova korigira glede na doseženi rezultat dela na delovnem mestu in v okviru temeljne in delovne organizacije.

Kategorizacija delovnih mest se izvaja za vse TOZD in DSSS po enotni metodi. Vsa delovna mesta so glede na usposobljenost, odgovornost, napor in vplive okolja, ki nastopajo v zvezi z opravljanjem dela, razporejena v 30 rangov. Kategorizacija delovnih mest se izvede na osnovi poprejšnje analitične ocene oz. primerjav med podobnimi delovnimi mesti, ki se izvedejo s pomočjo opisov opravil in sistemizacije. Relativna razmerja med rangi so določena v geometrijskem zaporedju, vrednosti posameznih rangov so izražene v točkah.

Razvoj organizacije dela v TOZD in DO, ki je posledica novih investicij, tehnoloških in organizacijskih izboljšav ter kvalitetnih premikov povzroča, da se pogoji in zahteve na posameznih delovnih mestih spreminjajo. Zaradi navedenega je potrebno kategorizacijo delovnih mest stalno dopolnjevati s spremembo sistemiziranih

opravil, ki sestavljajo delovno mesto. Razlogi za spremembo opisa, sistemizacija in rangiranja delovnih mest so lahko: reorganizacija, uvedba novih delovnih mest, sprememba količinskih in kakovostnih zahtev na delovnem mestu.

Nova delovna mesta in delovna mesta, kjer se je spremenila vsebina in značaj dela, razporeja v ustrezne ränge pristojni samoupravni organ na nivoju DO na osnovi predloga in utemeljitve posebne strokovne komisije, ki jo sestavljajo predstavniki TOZD in sektorjev.

POSTOPEK ZA DOPOLNJEVANJE IN SPREMINJANJE RANGIRNIH ODNOSOV

Dopolnjevanje rangirnih odnosov zaradi organizacijskih sprememb:

1) Kadrovske sektorje v sodelovanju s predstavniki TOZD in sektorjev, kjer je organizacijska sprememba nastala, izdelajo predlog rangov za nova delovna mesta in delovna mesta, kjer se je spremenila vsebina in značaj dela. Ta predlog posreduje delavskemu svetu TOZD oz. DSSS.

2) Delavski svet predlog prouči, ga potrdi oz. poda spreminjalni oz. dopolnilni predlog.

3) Predlog rangov posreduje kadrovske sektorje skupaj z mnenjem delavskega sveta pristojnemu samoupravnemu organu na nivoju DO v obravnavo in potrditev.

Postopek individualnih pripomb na rangiranje delovnih mest

Delavec, ki meni, da njegovo delovno mesto ni pravilno rangirano, lahko zahteva, da se izvrši ponovna primerjava in uskladišev s podobnimi delovnimi mesti. Predlog oz. zahteva po usklajitvi mora biti utemeljena. Postopek je naslednji:

1) Zahtevo za ponovno primerjavo in uskladišev rangiranja predloži delavec obratovodji, vodji TOZD, sektorja ali oddelka.

2) Obratovodja oz. vodja, ki mu je bila zahteva posredovana, zahtevo prouči. V kolikor meni, da ni upravičena, poda delavcu negativni odgovor z utemeljitvijo. V kolikor meni, da je zahteva upravičena, jo s svojim mnenjem in po potrebi z dopolnilno utemeljitvijo posreduje kadrovskemu sektorju.

3) Kadrovske sektorje izvede usklajevalni postopek med TOZD in sektorji. Po usklajevalnem postopku posreduje zahtevo delavca z mnenjem obratovodji oz. vodji in predlogom komisije za uskladišev rangov delavskemu svetu TOZD oz. DSSS.

4) Delavski svet o zahtevi delavca in predlogu komisije razpravlja in sprejme ustrezno stališče.

5) Po obravnavi na DS TOZD oz. DSSS posreduje kadrovske sektorje vlogo z vsemi mnenji in predlogi pristojnemu samoupravnemu organu na nivoju DO, ki o zahtevi dokončno odloči.

6) Pristojni samoupravni organ na nivoju DO ne obravnava vsake zahteve po usklajitvi rangov posebej, ampak vse zahteve, ki prispejo v roku 3 mesecev skupaj.

7) Delavec, ki mu je zahtevo po usklajitvi rangiranja zavrnil kot neutemeljeno obratovodja oz. vodja, lahko da zahtevo direktno na delavski svet, če kljub utemeljitvi in obrazložitvi meni, da je njegova zahteva po usklajitvi rangiranja upravičena. Če delavski svet meni, da njegova zahteva ni upravičena, jo z utemeljitvijo zavrne. Če pa meni, da je zahteva upravičena, jo posreduje kadrovskemu sektorju, da izvede nadaljnji postopek.

Kot dopolnitev kategorizacije delovnih mest se uvede:

— začetne ränge za delavce, ki so končali visoko, višjo, srednjo ali poklicno šolo;

— rangiranje administrativnih delovnih mest in ocenjevanje administrativnih kadrov.

Začetni rangi

Delavci, ki so končali visoko, višjo, srednjo ali poklicno šolo oz. šolo za poklic ozkega profila se po končani pripravniški dobi razporedijo v začetne ränge ne glede na rang delovnega mesta, ki ga zasedajo. Za vsako izobrazbeno skupino so določeni po trije začetni rangi. Začetniki napredujejo iz nižjega v višji začetni rang na predlog neposrednega vodje.

V času razporeditve na začetnih rangih izdelajo začetniki s srednjo, višjo in visoko izobrazbo najmanj eno strokovno nalogo iz svojega področja dela.

Začetniki napredujejo največ do ranga, ki je določen za delovno mesto, ki ga zasedajo.

Rangiranje administrativnih delovnih mest in ocenjevanje administrativnih kadrov

Za administrativna delovna mesta so določeni rangi v razponu. V katalogu delovnih mest je naveden maksimalni rang. Administrativna delovna mesta so razporejena v tri skupine, in sicer:

I. skupina: Administrativna delovna mesta, kjer je za uspešno opravljanje dela potreben daktilografski tečaj.

II. skupina: Administrativna delovna mesta, kjer je za uspešno delo potrebna poklicna administrativna šola (širok poklic).

III. skupina: Administrativna delovna mesta, kjer je za uspešno opravljanje dela potrebna srednja administrativna ali ekonomska šola.

Za vsako skupino administrativnih delovnih mest so določeni rangi v razponu. Administrativnim delavcem, ki zasedajo ta delovna mesta se določi rang v okviru razpona po strokovni usposobljenosti. Na-

predovanje iz nižjega v višji rang v okviru skupine se izvede po uspešno opravljenem testu znanja iz strojepisja in stenografije na predlog neposrednega vodje. Administrativni delavci lahko napredujejo največ do ranga, ki je določen za delovno mesto, ki ga zasedajo.

Poleg znanja iz strojepisja in stenografije se pri določitvi ranga za administrativne delavce upošteva še znanje in uporaba tujih jezikov ter opravljanje tajniških opravil.

b) Kriteriji za ugotavljanje rezultatov dela na delovnem mestu

Obračunsko osnovno, ki izraža relativne odnose v zahtevnosti delovnih mest, in je obenem tehnični pripomoček pri izračunu pripadajočega deleža v ustvarjenih sredstvih za osebne dohodke, korigiramo s kazalci dosežene uspešnosti dela na delovnem mestu. Uspešnost dela merimo z elementi:

- količino,
- kvaliteto,
- gospodarnosti.

Za ugotavljanje uspešnosti dela se poslužujemo:

— neposrednih meril, kjer z merjenjem, štetjem, tehtanjem ugotavljamo efekt dela;

— posrednih meril, kjer z upoštevanjem določenih kazalcev, na katere delavec lahko vpliva, ugotavljamo uspešnost dela;

— ocene delovne uspešnosti, kjer ocenimo, kakšne rezultate je delavec dosegel v določenem časovnem obdobju.

Pri ugotavljanju uspešnosti dela na delovnem mestu se poslužujemo večfaktor-skih metod, to je, da npr. količino kombiniramo s kvaliteto, z elementi gospodarnosti itd., ali pa da neposredna merila kombiniramo s posrednimi merili ali oceno delovne uspešnosti.

KRITERIJI, OSNOVE IN MERILA ZA NEPOSREDNO MERJENJE USPEŠNOSTI DELA

Neposredno, s pomočjo direktnih meril, ugotavljamo uspešnost dela na delovnih mestih v proizvodnji in vzdrževanju in tudi na drugih področjih dela, kjer je neposredna merila treba racionalno uvažati in je rezultate dela možno neposredno spremljati.

Za neposredno merjenje uspešnosti dela na delovnih mestih se poslužujemo naslednjih kriterijev:

- individualne norme in akordi, ki so lahko tehničnega ali izkustvenega značaja;
- skupinske norme in akordi, ki so lahko tehničnega ali izkustvenega značaja;

— kvalitetne norme, ki je lahko izražena s kvaliteto izdelka, kvaliteto opravljenih storitev, izmečkom itd.;

— normative gospodarnosti dela, ki lahko izraža porabo materiala, porabo delovnih pripomočkov (orodja, merila itd.), izrabo delovnega in strojnega časa, optimalno izkoriščanje strojev in naprav itd.

Na vsakem delovnem mestu, kjer se učinek dela neposredno meri, uporabljamo najmanj dva kriterija, npr.: količina in kvaliteta dela, količina in element gospodarnosti dela, kvaliteta in element gospodarnosti dela itd.

Skupinske norme (akorde) se določi samo tam, kjer zaradi značaja dela ni mogoče spremljati učinka dela posameznih delavcev. Skupinske norme se postavi za čim manjše skupine.

Neposredna merila za ugotavljanje uspešnosti dela morajo biti določena tako, da pri normalnem delu zagotavljajo izvršitev planirane količine in kvalitete proizvodnje.

Participacije na neposrednih merilih so možne samo tam, kjer so delavci, ki na teh merilih participirajo, neposredno vključeni v proizvodni proces.

Neposredna merila za ugotavljanje uspešnosti dela morajo biti postavljena tako, da se bodo ob doseganju pričakovanih rezultatov dela presežki po vseh kriterijih gibali v mejah globalno določenih okvirjev, ki so:

— povprečna stimulacija po merilih za neposredno ugotavljanje rezultatov dela lahko v okviru TOZD znaša največ 15 %;

— individualna stimulacija po merilih za neposredno ugotavljanje rezultatov dela se lahko praviloma giblje v mejah od 10 do 30 %.

V kolikor presežek obrata ali posameznika presega gornje globalno določene okvire, je priprava dela dolžna, da analizira dosežene rezultate dela in po potrebi izvrši revizijo osnov in meril. V kolikor so presežki rezultat izjemnih uspehov pri delu, morajo imeti svoj odraz v izjemnem uspehu dela obrata in TOZD, se osnove ne revidirajo, če se spremenijo pogoji dela.

V kolikor delavec doseže 90 % in manj predvidenega učinka po neposrednih merilih za ugotavljanje uspešnosti dela, se mu izplača obračunska osnova v višini 90 %. Priprava dela je v vseh teh primerih dolna proučiti neposredno osnovo za ugotavljanje uspešnosti dela. V kolikor delavec dalj časa ne dosega neposredne osnove, je treba proučiti njegovo usposobljenost. Če strokovno ne ustreza, ali si ne prizadeva, da bi dosegel normalni učinek dela, ga je potrebno dodatno usposobiti oz. premestiti na drugo bolj ustrezno delovno mesto, kjer bo dosegal predvideni učinek dela.

Natančnejši kriteriji, osnove in merila za neposredno merjenje uspešnosti dela so določeni v pravilnikih o osnovah in merilih za neposredno ugotavljanje re-

zultatov dela v TOZD. Pravilniki TOZD obvezno upoštevajo s tem sporazumom globalno določene kriterije, osnove in merila. V kolikor je posamezno določilo pravilnika TOZD v nasprotju z določili tega sporazuma, se upošteva določilo tega sporazuma.

Konkretne osnove in merila za posredno merjenje uspešnosti dela določajo, spremljajo in kontrolirajo priprave dela. Delavec mora biti pred začetkom dela seznanjen z osnovami in merili za delo.

KRITERIJI, OSNOVE IN MERILA ZA POSREDNO MERJENJE USPEŠNOSTI DELA

Posredno, s pomočjo določenih kazalcev, merimo uspešnost dela na vodstvenih in strokovnih delovnih mestih. Poslužujemo se tistih kazalcev, na katere delavci s svojim delom in odločitvami vplivajo.

Za posredno merjenje uspešnosti dela se poslužujemo naslednjih kriterijev:

- bruto akumulacija TOZD oz. DO kot glavni kriterij. Na ta kriterij so vezani vsi vodstveni, vodilni in strokovni delavci, ki se jim uspešnost dela posredno meri.

Osnova je z gospodarskim načrtom predvidena bruto akumulacija. Pri ugotavljanju indeksa doseganja planirane bruto akumulacije se od dejanske bruto akumulacije odšteje del dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti, če ti izjemno ugodni pogoji niso zajeti že z gospodarskim načrtom.

Uspešnost dela po kriteriju bruto akumulacije se na osnovi kumulativnih podatkov ugotavlja vsake tri mesece. Za posamezne TOZD se upošteva njihova planirana in dejanska akumulacija, za DSSS planirana in dejanska akumulacija celotne delovne organizacije (seštevek bruto akumulacije vseh TOZD).

Specifični kriteriji za posredno merjenje uspešnosti dela so naslednji:

- Količina proizvodnje.

Osnova je letni plan. Pri mesečnem obračunu se upošteva dinamični plan. Seštevek dinamičnih planov mora biti enak letnemu planu. Izvršitev se ugotavlja mesečno.

- Kvaliteta proizvodnje.

Osnova je kvaliteta norma, ki je lahko določena na osnovi povprečja v prejšnjem obdobju, s tehničnim normativom ali normativom, predpisanim z gospodarskim načrtom. Doseganje kvalitetne norme se ugotavlja mesečno.

- Proizvodni stroški na enoto proizvoda ali storitve.

Osnova je letni plan. Doseganje se na osnovi kumulativnih podatkov ugotavlja mesečno.

- Izpleni.

Osnova je letni plan. Doseganje se ugotavlja mesečno.

- Specifična poraba energije.

Osnova je letni plan. Doseganje se ugotavlja mesečno.

- Zastoji in planske ustavitve.

Osnova je letni plan ali povprečje v prejšnjem obdobju. Način evidentiranja zastojev in planskih ustavitev je določen s posebnim dogovorom med TOZD ViT in uporabniki storitev. Doseganje se na osnovi kumulativnih podatkov ugotavlja mesečno.

- Reklamacije.

Osnova je povprečje v prejšnjem obdobju. Doseganje se na osnovi kumulativnih podatkov ugotavlja mesečno.

- Dinamika odpreme.

Osnova so dnevni nalogi za odpremo. Izvršitev se ugotavlja mesečno.

- Doseganje prodajnih cen.

Osnova je letni plan. Izvršitev se na osnovi kumulativnih podatkov ugotavlja mesečno.

- Doseganje nabavnih cen.

Osnova je letni plan. Izvršitev se na osnovi kumulativnih podatkov ugotavlja mesečno.

- Zagotovitev kadrov določenih profilov.

Osnova je dinamični plan potrebnih kadrov določenih profilov (npr. strugarji, ključavničarji, valjarji, pomožni delavci, žerjavovodje, itd.). Doseganje se ugotavlja mesečno.

- Drugi kriteriji, ki jih sprejme pristojni samoupravni organ.

- Pokrivanje kapacitet z naročili.

Osnova je dinamični plan.

Po navedenih kriterijih se posredno meri uspešnost dela za vodilne in vodstvene delavce do vključno skupinovodij, če se jim uspešnost dela ne meri po neposrednih kriterijih, in do vključno samostojnih referentov.

Direktorju DO in vodjem sektorjev se meri uspešnost dela samo po kriteriju akumulacija DO, vodjem TOZD pa po kriteriju akumulacija TOZD. Enako se ugotavlja uspešnost dela strokovnim delavcem, katerih delo ima vpliv na dolgoročno poslovno usmerjenost in organiziranost posameznih TOZD in celotne delovne organizacije.

Vodstvenim in strokovnim delavcem, katerih aktivnost je usmerjena k izpolnjevanju tekočih planskih zadolžitev, se uspešnost dela meri po specifičnih kriterijih, ki so različni za posamezna področja dela. Glavni kriterij bruto akumulacija nastopa kot korektor obračuna uspešnosti dela po specifičnih kriterijih.

Posameznim vodstvenim in strokovnim delavcem se lahko uspešnost dela meri razen po glavnem kriteriju bruto akumulacija, še največ po dveh specifičnih kriterijih.

Stimulacija po merilih za posredno ugotavljanje rezultatov dela se lahko giblje od — 10 do 30 %. Lestvice stimulacije

po posameznih kriterijih morajo biti prirejene tako, da dajejo vsem delavcem, ki so vključeni v to obliko nagrajevanja, enake startne možnosti za pridobitev stimulacije.

Delovna mesta, na katerih se meri uspešnost dela po posrednih merilih in kriterijih ter lestvice za ugotovitev stimulacije, so določene s posebnim pravilnikom.

KRITERIJI, OSNOVE IN MERILA ZA OCENJEVANJE USPEŠNOSTI DELA

S pomočjo določenih kriterijev ocenjujemo uspešnost dela na tistih delovnih mestih, kjer bi bilo neposredno ali posredno merjenje uspešnosti dela posameznih delavcev neracionalno. Poleg tega ocenjujemo uspešnost dela za delavce, ki so vključeni v skupinski akord (normo) in je lahko prispevek posameznega delavca k skupnemu rezultatu različen. V tem primeru nastopa faktor uspešnosti dela kot korekcijski faktor dosežene količinske norme (akorda).

Za ocenjevanje uspešnosti dela se poslužujemo analitične metode z naslednjimi kriteriji:

- količina dela,
- kvaliteta dela,
- gospodarnost dela,
- pripravljenost za delo (strokovnost, sodelovanje, iniciativnost).

Delovno uspešnost ocenjuje posebna komisija, ki jo za vsako področje dela določi samoupravna delovna skupina. Komisija šteje od 3 do 5 članov (glede na velikost skupine in različnost del v skupini). Obvezno je član komisije neposredni vodja delavcev, ki se jih ocenjuje. Ocenjevalci morajo biti z metodo in kriteriji ocenjevanja dobro seznanjeni. Da bi se kar v največji meri izognili subjektivnim vplivom in standardnim napakam pri ocenjevanju, se obvezno poslužujemo metode, da vsak izmed ocenjevalcev samostojno pripravi svoj predlog ocene uspešnosti dela za vse delavce v skupini. Sele na osnovi predloga vseh ocenjevalcev pripravi komisija skupno oceno.

Uspešnost dela se ocenjuje vsakih 6 mesecev (varianta: vsake 3 mesece, vsako leto). Ocenjuje se rezultate tistega dela, ki ga je posameznik opravil v obdobju, za katerega ga ocenjujemo. Delavce, ki so se na novo zaposlili, se prvič oceni najprej po obdobju 3 mesecev. Obdobje do prve ocenitve se šteje po zaključku pripraviške dobe in absolviranju začetnih rangov. Tudi pri premetitvah se delavci praviloma prvič po premetitvi ocenijo po preteku 3 mesecev. Te ocene izven rednih obdobj se pri obračunu osebnega dohodka upoštevajo do prve redne ocenitve.

Osnove in merila za ocenjevanje uspešnosti dela morajo biti postavljene tako, da se bo stimulacija gibal v mejah od -5 do 15 % in da bo povprečna stimulacija širše organizacijske enote (npr. sektorja) znašala okoli 5 %. (Varianta: stimulacija se bo gibal v mejah od 0 do 10 %, povprečje okoli 5 %). Distribucija ocenjenih rezultatov dela za širšo organizacijsko enoto naj bi se gibal v mejah normalne krivulje, in sicer:

Višina stimulacije	Struktura	
	Predlog	Varianta
— 5 %	9 %	
0 %	16 %	25 %
5 %	50 %	50 %
10 %	16 %	25 %
15 %	9 %	

Pri skupinskih normah (akordih), kjer nastopa ocenjena uspešnost dela kot korekcija količinske norme (akorda), se korekcijski faktor giblje od 0,9 do 1,1, povprečni faktor pa naj bi znašal okoli 1,10.

Kriteriji, osnove, merila ter delovna mesta, na katerih se uspešnost dela ocenjuje, so natančneje opredeljene s posebnim pravilnikom.

c) Kriteriji, obnove in merila za ugotavljanje uspešnosti dela TOZD

Uspešnost dela TOZD ugotavljamo odvisno od doseganja planskih zadolžitev po kriterijih:

- bruto akumulacija TOZD in DO,
- realizacija TOZD in DO,
- število zaposlenih TOZD in DO,
- drugi kriteriji, ki jih sprejme pristojni samoupravni organ.

Osnova je letni oz. dinamični plan. Za TOZD se upoštevajo njihovi lastni rezultati, za DSSS se bruto akumulacija in realizacija upoštevata na nivoju DO, po kriteriju število zaposlenih in eventualnih dodatnih kriterijih pa njihov lasten rezultat.

Pri ugotavljanju indeksa doseganja planirane bruto akumulacije in realizacije se od dejanskega rezultata izloči del akumulacije in realizacije, ki je rezultat izjemnih ugodnosti, če ti izjemno ugodni pogoji niso že zajeti z gospodarskim načrtom.

Pri ugotovitvi indeksa po kriteriju število zaposlenih se k dejanskemu številu zaposlenih prišteje izračunano število zaposlenih iz nadur in izplačil za pogodbe po delu, ki presegajo planirane vrednosti, ter število delavcev, izračunano iz izplačil za akordne presežke, ki presegajo 15 % povprečja TOZD.

Obračun izvršitve planskih zadolžitev je kumulativen. Obračun se izvrši vsake tri mesece. Rezultat prejšnjega trimesečja

se upošteva pri izplačilu osebnih dohodkov v naslednjem trimesečju.

Višina stimulacije po kriteriju uspešnost dela TOZD in DO se predvidi za vsako leto posebej z gospodarskim načrtom. Planirana višina je odvisna od višine planiranih osebnih dohodkov, od višine obračunskih osnov ter predvidenih izplačil po ostalih elementih obračuna osebnega dohodka. Osnove in merila za obračun po ostalih elementih osebnega dohodka morejo biti prirejene tako, da bo pri doseganju planiranih rezultatov dela znašala stimulacija za uspešnost dela TOZD in DO v povprečju leta najmanj 20 % na obračunsko osnovo.

V skladu z vsakoletno politiko postopne rasti osebnih dohodkov se odstotek stimulacije po tem kriteriju od začetka do konca leta veča.

Obračun in izplačilo stimulacije po kriteriju uspešnost dela TOZD in DO ima med letom značaj začasnosti. Ob koncu leta se izvrši definitivni obračun. Eventualna pozitivna razlika med začasnimi obračuni med letom in končnim obračunom ob koncu leta oz. po zaključnem računu se izplača po istih kriterijih kot akontacije med letom. Pristojni samoupravni organ lahko odloči, da se pozitivna razlika ob koncu leta izplača po drugačnih kriterijih.

d) Nadomeščanje

Delavcu, ki je začasno razporejen na drugo delovno mesto se v smislu določil ustreznega poglavja o medsebojnih razmerjih obračuna osebni dohodek po obračunski osnovi delovnega mesta, ki je za delavca ugodnejša. Stimulacija za dosežene rezultate dela na delovnem mestu se obračuna po kriterijih, ki veljajo za delovno mesto, na katero je delavec začasno razporejen.

Delavcu, ki poleg opravi svojega delovnega mesta, delno opravlja naloge drugega delovnega mesta, ki je razporejeno v višjo kategorijo, se obračuna osebni dohodek po obračunski osnovi delovnega mesta višje kategorije, če je tako nadomeščanje urejeno z odločbo in traja več kot 15 dni. V vseh ostalih primerih mora biti nadomeščanje urejeno znotraj TOZD in sektorjev s prerazdelitvijo nalog ali pa z dodatno namestitvijo, če traja odsotnost dalj časa.

2. NADOMESTILA OSEBNIH DOHODKOV

Za čas upravičene odsotnosti z dela pripada delavcem nadomestilo osebnega dohodka v višini, ki jo določa ta sporazum oz. v višini, ki jo določajo veljavni zakonski predpisi.

Nadomestilo osebnega dohodka pripada za naslednje vrste odsotnosti:

- a) za čas letnega dopusta;
- b) za čas izredno plačane odsotnosti (za katere odsotnosti pripada nadomestilo je določeno v poglavju o medsebojnih (delovnih) razmerjih);
- c) za čas državnih praznikov;
- d) za čas bolezní do 30 dni;
- e) za ostale plačane odsotnosti, ki so urejene v poglavju o medsebojnih (delovnih) razmerjih;
- f) za čas bolezní nad 30 dni;
- g) za čas odsotnosti, ki jih refundirajo državni organi.

Nadomestila za odsotnosti pod a), b) in c) se obračunajo v višini povprečno izplačane akontacije osebnega dohodka delavca v zadnjih treh mesecih pred nastopom odsotnosti. Pri izračunu povprečja se upošteva samo akontacija osebnega dohodka za redni delovni čas.

Nadomestilo za čas bolezní do 30 dni znaša 90 % povprečnega osebnega dohodka delavca, izplačanega v preteklem letu. Osnova za izračun nadomestila se valorizira vsake tri mesece na podlagi statističnih podatkov o gibanju osebnih dohodkov v gospodarstvu v SR Sloveniji v taki višini, kot bo to ugotovila in objavila Skupnost socialnega varstva Slovenije. Če posameznik nima predhodne zavarovalne dobe, ki bi omogočila ugotovitev osnove iz preteklega leta, se za osnovo za izračun nadomestila vzame izplačani osebni dohodek drugega delavca na istem ali ustrezno enakem delovnem mestu.

V kolikor bo sindikalna lista določila drugačno osnovo za izračun nadomestila do 30 dni, se upošteva osnova, ki jo določa sindikalna lista.

Pravica do 100 % nadomestila pripada v naslednjih primerih:

- za nezgodo pri delu,
- za nezgodo na poti na delo in z dela,
- vojaškim invalidom, španskim borcem, imetnikom partizanske spomenice 1941 in drugim upravičencem po 90. členu zakona o zdravstvenem varstvu (Ur. l. SRS, št. 38/74).

Nadomestilo se računa po 8 ur na delovni dan. Proste sobote in nedelje se izločijo.

Nadomestilo za ostale plačane odsotnosti pod e) se izplača v višini, ki je v poglavju o medsebojnih razmerjih določena za vsako posamezno odsotnost posebej.

Nadomestilo za čas bolezní nad 30 dni, ki gredo iz sredstev skupnosti socialnega zavarovanja, se obračunajo po predpisih te skupnosti.

Nadomestila za čas odsotnosti, ki jih refundirajo državni organi, se obračunajo v višini priznane refundacije.

3. DODATKI ZA POSEBEN DELOVNI ČAS IN POGOJE DELA

Delavcem, ki delajo v posebnih delovnih pogojih, pripada dodatek za takšno delo. Takšni dodatki so:

Dodatek za nadurno delo znaša 50 % obračunske osnove. Kdaj in ob kakšnih pogojih se nadurno delo lahko opravlja je določeno v poglavju o medsebojnih (delovnih) razmerjih.

Osební dohodek za čas tehničnega dežurstva in stalne pripravljenosti se določi sorazmerno z višino povprečnih osebnih dohodkov delavcev, ki dežurajo oz. so v pripravljenosti ob upoštevanju porabe efektivnega časa. Pogoji ter pravice in dolžnosti dežurnih so urejene s posebnim poslovníkom.

Višino osebnega dohodka (nadomestila) za dežurstvo določi pristojni samoupravni organ. Višina nadomestila se praviloma vsako leto valorizira skladno s povečanjem povprečnih osebnih dohodkov.

Za delo ponoči od 10. do 6. ure naslednjega dne znaša dodatek 40 % na obračunsko osnovo.

Za delo ob nedeljah od 6. ure v nedeljo do 6. ure v ponedeljek znaša dodatek 50 % na obračunsko osnovo.

Za delo na praznik od 6. ure na praznik do 6. ure naslednjega dne znaša dodatek 75 % na obračunsko osnovo. Če pride praznik, ki se v smislu veljavnih predpisov ne prenese na naslednji dan, na nedeljo, se delavcem obračuna dodatek za delo na praznik (75 %) in ne dodatek za delo na nedeljo.

Delavcem, ki delajo v deljenem delovnem času pripada dodatek, in sicer:

— 320 dinarjev bruto na mesec oz. 13,90 din bruto na dan, če traja prekinitev od 1 do 2 uri;

— 640 dinarjev bruto na mesec oz. 27,80 din na dan, če traja prekinitev 2 uri in več.

Obračun se izvrši po dejansko opravljenih delovnih dnevih v deljenem delovnem času.

Dodatek za izredno otežkočena dela, ki občasno nastopajo, se lahko uvede le za tista dela, ki občasno nastopajo in niso sestavni del rednih zadolžitvev.

Dodatki za izredno otežkočena dela so enotni za celotno delovno organizacijo. Vrsta del, za katere se priznavajo dodatki, višina dodatkov ter drugi pogoji so urejeni s posebnim pravilnikom.

4. DELEZ OSEBNEGA DOHODKA IZ MINULEGA DELA

Prispevek delavca k dohodku na osnovi gospodarjenja in upravljanja s proizvodnimi sredstvi kot družbenim minulim delom se kaže v doseženi ekonomičnosti in

rentabilnosti TOZD in delovne organizacije. Odvisnost osebnih dohodkov od učinkovitosti gospodarjenja s tekočim in minulim delom je uzakonjena v merilih za pridobivanje in razporejanje dohodka v črni in barvasti metalurgiji Slovenije. Po teh merilih je pogoj za izplačilo normalnih osebnih dohodkov, doseganje minimalne akumulacije. Vsako povečanje osebnih dohodkov mora imeti kritje v višji akumulaciji. Ta merila morajo pri planiranju in tudi pri razporejanju ustvarjenega dohodka upoštevati vse TOZD in DO.

Kot poseben izraz nagrajevanja minulega dela se v obliki dodatkov vrednoti skupna delovna doba in delovna doba v delovni organizaciji. Dodatki so naslednji:

a) Dodatek na skupno delovno dobo znaša od 1 % (pri enem letu skupne delovne dobe) do 9,5 % (pri 35 in več letih skupne delovne dobe). Dodatek po letih sorazmerno narašča.

b) Dodatek na delovno dobo v delovni organizaciji znaša od 0,20 din/h (pri enem letu neprekinjene delovne dobe v DO) do 1,15 din/h (pri 30 in več letih neprekinjene delovne dobe v DO). Dodatek po letih sorazmerno narašča.

Višino dodatka za posamezna leta, delovno dobo, ki se upošteva ter druge pogoje določa poseben pravilnik.

5. OSTALI KRITERIJI

Razlika za borce NOV

Borcem, zaposlenim v DO Železarna Štore, ki so vstopili v NOV do 31. 12. 1944 in imajo to dobo priznано z dvojnimi štetjem, se prizna minimalni osebni dohodek v višini povprečnega osebnega dohodka delovne organizacije. Borci NOV so do povprečnega osebnega dohodka DO upravičeni, če po lastnih kriterijih zaslužijo manj kot znaša povprečje. Za izračun razlike osebnega dohodka se upošteva povprečni osebni dohodek DO v prejšnjem mesecu. Za primerjavo se upošteva povprečje brez nadur in dodatkov za poseben delovni čas (nočni, nedeljski, praznični, deljen delovni čas).

Razlika do minimalnega osebnega dohodka po sindikalni listi

Delavcem pripada za poln delovni čas in normalni delovni učinek osebni dohodek, ki ne more biti nižji kot ga določa vsakoletna sindikalna lista (sedaj znaša najnižji osebni dohodek 60 % povprečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v preteklem letu).

Delavcem, ki po svojih merilih za oblikovanje osebnega dohodka za poln delovni čas in normalni delovni učinek dosežejo nižji osebni dohodek kot znaša minimalni po sindikalni listi, se izplača minimalni osebni dohodek po sindikalni listi.

Za izjemne dosežke pri delu, ki se odražajo v večji proizvodnji, znižanju stroškov, preprečevanju škode ali nesreč, uspešnem reševanju nalog in posebnih zadolžitvah ter uspehov v stabilizacijskem prizadevanju, se delavcem lahko priznajo občasne nagrade. Višina nagrade se odmeri sorazmerno z obsegom in koristnostjo izvršenega dela. Nagrada za isto delo je enkratna in se ne upošteva v povprečno osnovo za izračun nadomestil. Enkratno nagrado posamezniku lahko odobrijo:

- delavski svet DO — višini ni limitirana;

- delavski svet TOZD oz. DSSS do največ 50 % povprečnega osebnega dohodka delovne organizacije v prejšnjem letu.

Delavski svet TOZD oz. DSSS lahko za izjemne dosežke nagradi tudi več delavcev hkrati. Takšna kolektivna nagrada lahko znaša največ tri povprečne osebne dohodke delovne organizacije v prejšnjem letu.

Za izplačevanje enkratnih nagrad lahko TOZD oz. DSSS porabi največ 0,5 % sredstev, namenjenih za osebne dohodke.

Predlog za izplačilo enkratne nagrade lahko poda samoupravna delovna skupina, družbenopolitične organizacije, samoupravni organ, direktor, vodja sektorja, vodja TOZD in obratovodja. Predlog za enkratno nagrado mora biti utemeljen.

Izplačila po pogodbah o delu

Posamezna dela, ki so izven rednih delovnih zadolžitvah na posameznih delovnih mestih, se lahko opravijo po posebni pogodbi. Pogodbeno delo predhodno odobri organ, ki je pristojen za urejanje medsebojnih razmerij. V pogodbi mora biti točno opredeljen obseg nalog in višina nagrade. Višina nagrade mora biti sorazmerna z nagrado, ki jo delavec dobi, če bi isto delo opravil v rednem delovnem času.

V skladu z določili sindikalne liste obravnava DS TOZD oz. DSSS ob periodičnih in zaključnem računu poimensko izplačila po pogodbah o delu ter oceni upravičenost izplačil.

6. OBRAČUN IN IZPLAČILO OSEBNIH DOHODKOV

Med letom se začasno ugotavljajo in izplačujejo akontacije osebnih dohodkov po kriterijih, osnovah in merilih, ki jih določa ta samoupravni sporazum.

Obračun akontacije osebnega dohodka se vrši mesečno za razdobje od 1. do zadnjega v mesecu, izplačilo pa 15. v naslednjem mesecu. Če je 15. v mesecu nedelja, praznik ali prosta sobota, se izplačilo izvrši prvi naslednji delovni dan. Izplačilo se izvrši na žiro račun ali hranilno knjižico, v manjšem znesku, ki ga določi pristojni samoupravni organ, pa lahko v gotovini.

Ob vsakem izplačilu akontacije osebnega dohodka se delavcu vroči pismeni obračun. Iz obračuna mora biti razvidno po katerih osnovah in merilih je bila akontacija obračunana.

Izredne akontacije osebnega dohodka se izplačujejo le v izjemnih primerih. Izplačilo izredne akontacije odobri vodja finančnega sektorja ali po njem pooblaščen oseba po postopku, ki je določen za poslovanje finančno-blagajniške službe.

Dokončen obračun osebnega dohodka delavcem se napravi ob zaključnem računu. Dokončen obračun se napravi ne glede na čas, kolikor ga je delavec med letom prebil v TOZD oz. DSSS. Vsakemu delavcu se v primerni obliki vroči končni obračun njegovega osebnega dohodka, ki vsebuje:

- znesek osebnega dohodka, izkazan po osnovah in merilih, po katerih so se delila sredstva za osebne dohodke;

- znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka združena za zadovoljevanje skupnih potreb, izkazan po njihovem namenu;

- znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka izločena za splošne družbene potrebe;

- znesek sredstev za skupno porabo iz čistega dohodka temeljne organizacije, obračunan na delavca;

- znesek čistega osebnega dohodka.

Ce delavec meni, da mu je bila akontacija osebnega dohodka nepravilno obračunana, poda reklamacijo v službo za obračun osebnih dohodkov, ki je dolžna račun prekontrolirati. Če je reklamacija upravičena, se pozitivna razlika takoj izplača delavcu v obliki akontacije. Če je razlika negativna, se upošteva pri naslednjem obračunu.

Ce delavec ugotovi, da mu je bilo zaradi napake pri obračunu izplačano preveč osebnega dohodka, je dolžan to sporočiti službi za obračun osebnega dohodka, ki ugotovi znesek preveč izplačanega osebnega dohodka. Preveč izplačani osebni dohodek se upošteva pri naslednjem obračunu.

Pri naslednjem obračunu osebnega dohodka se upoštevajo tudi vse pozitivne in negativne napake pri obračunu, ki jih ugotovi kontrola obračuna osebnih dohodkov.

Ce reklamacija na obračun osebnega dohodka, ki jo je podal delavec ni upravičena, se da delavcu pojasnilo. Ce delavec kljub pojasnilu meni, da je bil pri obračunu osebnega dohodka oškodovan, se lahko pritoži na odbor za dohodek in delitev OD.

IV. INOVACIJSKA DEJAVNOST

Z namenom, da se spodbuja delavce k izumljanju, odkrivanju ter uvajanju novih rešitev določenega tehničnega problema in k racionalnejši uporabi tehničnih sredstev ter tehnoloških in drugih postopkov, s čimer se dosega večja storilnost, boljša kakovost proizvodov, prihranek na materialu in energiji, boljše izkoriščanje strojev in naprav, boljša organizacija in kontrola proizvodnje in poslovanja, boljša varnost pri delu, se posebej pospešuje inventivna dejavnost.

Avtorjem izumov in tehničnih izboljšav pripada odškodnina, ki je sorazmerna s koristnostjo in uporabnostjo tehničnega izuma oz. izboljšave.

Postopek za uveljavljanje izumov in tehničnih izboljšav, postopek za ocenitev koristnosti in uporabnosti izuma oz. tehnične izboljšave, višina odškodnine, postopek za določanje odškodnine in drugi pogoji so določeni z enotnim samoupravnim aktom v okviru Slovenskih železarn.

V. IZPLAČILA, KI IMAJO ZNAČAJ OSEBNIH DOHODKOV

Poleg osebnih dohodkov, ki so vezani na opravljanje dela na delovnem mestu, pripadajo delavcem v skladu s sindikalno listo tudi naslednja izplačila:

- a) regres za prehrano med delom;
- b) nagrade učencem z učno pogodbo;
- c) nagrade študentom in učencem na praksi;

- d) regres za letni dopust;
- e) nagrade za delo ob upokojitvi;
- f) nagrade ob delovnih jubilejih;
- g) druga podobna izplačila, ki jih določa veljavna sindikalna lista;
- h) solidarnostne pomoči na predlog osnovne organizacije sindikata.

Konkretna višina posameznih izplačil in pogoji, ki urejajo pravico do posameznega izplačila je urejena s posebnim pravilnikom, ki pa mora biti usklajen s sindikalno listo.

VI. IZPLAČILA, KI POMENIJO POVRAČILO MATERIALNIH STROŠKOV

Delavci imajo pravico do povračila stroškov v zvezi z delom. Takšni stroški so:

- a) dnevnice za službena potovanja v državi ter stroški prenočevanja;
- b) dnevnice in stroški prenočevanja za službena potovanja v tujino;
- c) povračilo stroškov za uporabo zasebnih avtomobilov v službene namene;
- d) terenski dodatek;
- e) nadomestilo za ločeno življenje;
- f) povračilo stroškov za prihod na delo in odhod z dela;
- g) povračilo selitvenih stroškov.

Konkretna višina posameznih povračil in pogoji, ki urejajo pravico do posameznega povračila, so urejeni s posebnim pravilnikom, ki pa mora biti usklajen s sindikalno listo oz. zakonom.