

Glavni direktor dipl. ing. Jože Osterman odhaja v pokoj

16 let je uspešno vodil podjetje, v času izgradnje, v času vzpona in afirmacije Elana do druge največje tovarne smuči in športnih artiklov v svetu.

Leta 1958 je prišel z odločbo občine v Elan kot prisilni upravitelj, kmalu zatem je bil imenovan za glavnega direktorja, kar je bil do danes. Vmes je bil trikrat ponovno izvoljen na to najodgovornejše delovno mesto. Leta 1969 je prejel Titovo odlikovanje »Red dela«. Leta 1970 pa Kraigherjevo nagrado, ki se podeljuje najzaslužnejšim gospodarstvenikom. To je bilo najvišje priznanje njemu osebno kot tudi celotnemu kolektivu Elan.

Predno pa se poslovimo, bi v kratkih obrisih pregledali glavne dosežke Elana v času njegovega vodenja (glej grafikon na 2. strani).

Poleg starega poslopja in provizorijev na levem bregu potoka Zgoša se je že začel v letu 1955 razširjati tudi na desni breg. 1958. leta je že delno stala sedanja hala B, provizorij stavbe telovadnega orodja, kotlarna in sušilnica.

INVESTICIJE V TEH LETIH

I. 1961—1963 — 1,310.000 ND

- Nova proizvodna hala za smuči (hala A, vzhod)
- Centralne sanitarije
- Skladišče vnetljivih snovi
- Eloksirnica

II. 1963—1965 — 6,360.000 ND

- Nova izgradnja skladišča gotovih izdelkov
- Izpolnitev energetskih objektov in naprav, kot so trafo, kompresorska postaja in kotlovnica
- Razširitev in modernizacija obrata smuči (hala A in del B)
- Povečava in modernizacija sušilnice lesa
- Komunalna ureditev podjetja, to je ceste, zelenice, kanalizacija in ograja
- Modernizacija delovnih, proizvodnih in tehnoloških procesov
- Ureditev obrata družbene prehrane
- Razširitev temperirnice lesa

III. 1968—1971 — 42,263.000 ND

Struktura investicije:

— Osnovna sredstva	92 %
— Gradbeni objekti	27 %
— Delovne priprave	52 %
— Ostalo (zemljišča . . .)	13 %
— Obratna sredstva	8 %

Skupaj 100 %

80 % sredstev za investicije so znašali najeti tuji krediti, in to 21 % od MB iz Washingtona, 59 % pa domačih ustanov, 20 % lastna udeležba.

Investiralo se je v:

- Nova izgradnja obrata telovadnega orodja
- Lesni oddelek
- Kovinski oddelek
- Sedlarski oddelek
- Dokončna razširitev obrata smuči (hala B)
- Nova izgradnja obrata čolnov
- Nova izgradnja pomožnega obrata
- Nova izgradnja inštitutske zgradbe in upravnih prostorov pri vhodu v podjetje
- Uvedba mehanografske obdelave podatkov (ERC)
- Nova izgradnja industrijskega skladišča, trgovine
- Povečanje in modernizacija sušilnice lesa
- Nova izgradnja in razširitev energetskih objektov in naprav, kot so:
 - Novi silosi za odpadni les
 - Nova kompresorska postaja
 - Nova trafo postaja
- Dopolnitev celotnega prenosnega sistema energetike, to je toplovodnega, hladnovodnega, elektrovodnega, stisnjenga zraka, itd.
- Nova izgradnja betonskih lop za naravno sušenje lesa in manipulacijo
- Notranje komunikacije: ceste, zelenice, ograja in kanali
- Testni centri
 - Moste — za testiranje plovnih objektov
 - Krpinj — za testiranje smuči
- Prestavitev zunanje — rep. ceste
- Preselitev in celotna adaptacija lesne lope za skladišče telovadnega orodja
- Povečanje zemeljskih površin na cca. 85.000 m²
- Začetek gradnje skladišča surovin



— Modernizacija delovnih, proizvodnih in tehnoloških procesov v celotnem podjetju.

DRUŽBENI STANDARD

Za družbeni standard je bilo v letih 1963—1974 vloženi sredstev za:

- I. Družbeno gradnjo za nakup stanovanj v vrednosti 300 S milij. din, pri vsakoletnih kupnih cenah
 - II. Individualno gradnjo in manjše adaptacije, za kar je prejelo 260 prosilcev, 600 S milij. din.
- Obrat družbene prehrane je bil v tem času obnovljen in sedaj prehranjuje približno 400 delavcev.

Pred leti so bile popolnoma obnovljene počitniške hišice v Selcah pri

(Nadaljevanje na naslednji strani)

Kdo določa osebne dohodke in kdo o njih odloča

Tekom javne razprave o novem samoupravnem sporazumu o delitvi sredstev za osebne dohodke so se v zvezi s tem pojavila različna vprašanja. Stalno rastoče cene, po drugi strani pa želja vsakogar izmed nas, da bi zagotovil čimboljše standard, sta vzroka, ki postavljata vprašanje osebnih dohodkov v prvi plan. Ker je prostor za pojasnilo o teh vprašanjih omejen, bom skušal odgovoriti le na vprašanje, kdo določa osebne dohodke in kdo o njih odloča.

Delavski sveti so že pred kolektivnim dopustom dali v javno razpravo vsem delavcem ELANA predlog novega sporazuma o delitvi

osebnih dohodkov. O tem predlogu smo najprej razpravljali ločeno v delovnih skupinah, na zborih delavcev pa smo ta predlog z nekaj pripombami dokončno sprejeli. Toliko o samoupravnem procesu sprejemanja tega akta. Menim pa, da to pojasnilo ne zadostuje. Zato hkrati ob tem postavljam vprašanje, na katerega naj si odgovori vsakdo sam. Ali si res prepričan, član delovne skupnosti, da je tvoje delo toliko pomembnejše, oz. da opravljaš toliko več delovnih nalog, da bi moral prejemati večji osebni dohodek, po drugi strani pa, ali si prepričan, da bi se tvoji sodelavci v delovni skupini v TOZD in pod-

jetju s tem strinjali, ne da bi pri tem porastel tudi njihov osebni dohodek. In še drugo vprašanje: ali je resnično tvoja želja in v tvojem interesu, da še tri ali štiri mesece dobivaš velik osebni dohodek, pa čeprav bi to imelo za posledico sanacijske ali še hujše ukrepe? Gre namreč za to, da so tudi osebni dohodki samo del medsebojnih odnosov vseh zaposlenih v ELANU in zato tudi o tem, ali bo povišan OD enega ali drugega delavca ali vseh skupaj, odločamo vsi člani delovne skupnosti. Pri odločanju o teh vprašanjih nadalje nikakor ne moremo mimo tega, ali je zahteva posameznega člana utemeljena ali ne, o spremembah v celotnem kolektivu pa nedvomno nujno moramo upoštevati gospodarski oz. finančni uspeh TOZD in podjetja kot celote.

S Samoupravnim sporazumom o delitvi osebnega dohodka smo postavili osnove in merila za ugotavljanje osebnega dohodka. Da se bodo določila tega sporazuma, ki smo jih sprejeli vsi delavci, dosledno izvajala, smo ustanovili nov samoupravni organ, to je odbor za vprašanje osebnega dohodka. Ta organ odloča o tekočih vprašanjih delitve osebnega dohodka, ker je praktično nemogoče, da bi na zborih delavcev vsak mesec reševali taka vprašanja. Odbor za vprašanja osebnega dohodka odloča predvsem o sledečih vprašanjih:

- o korekcijskem faktorju o uspešnosti poslovanja podjetja,
- o predlogih posebnih komisij glede osebne ocene,
- o spremembah dodatka na pogoje dela,
- o predlogu glavnega direktorja glede razvrščanja direktorjev v posamezne range,
- o uvedbi merila za deficitarna delovna mesta,

— o pritožbah delavcev v zvezi z nagrajevanjem dela, razen v primeru, če je o zadevi že sam odločal, ter v drugih zadevah, kadar to določa ta sporazum.

Proti odločbi odbora za vprašanja OD se delavec lahko pritožbi na DS podjetja v roku 15 dni od prejema odločbe.

Iz navedenega izhaja pomembnost odločitev tega samoupravnega organa, hkrati pa seveda tudi to, da bo delo delegatov tega odbora dokaj zahtevno. Zato jim bomo morali nuditi vso podporo. Odbor sestavlja 9 delegatov, ki smo jih na predlog sindikata izvolili na zborih delavcev.

TOZD SPORTNI REKVIZITI:
Triplat Pavel, Kralj Anton, Peter-
nel Janez, Jerič Pavla, Klinar Miro

TOZD INŠTITUT: Kozinc Boris
DS skupnih služb: Urošević Lilja-
na, Kolman Marta, Vidic Miran.

K. F.

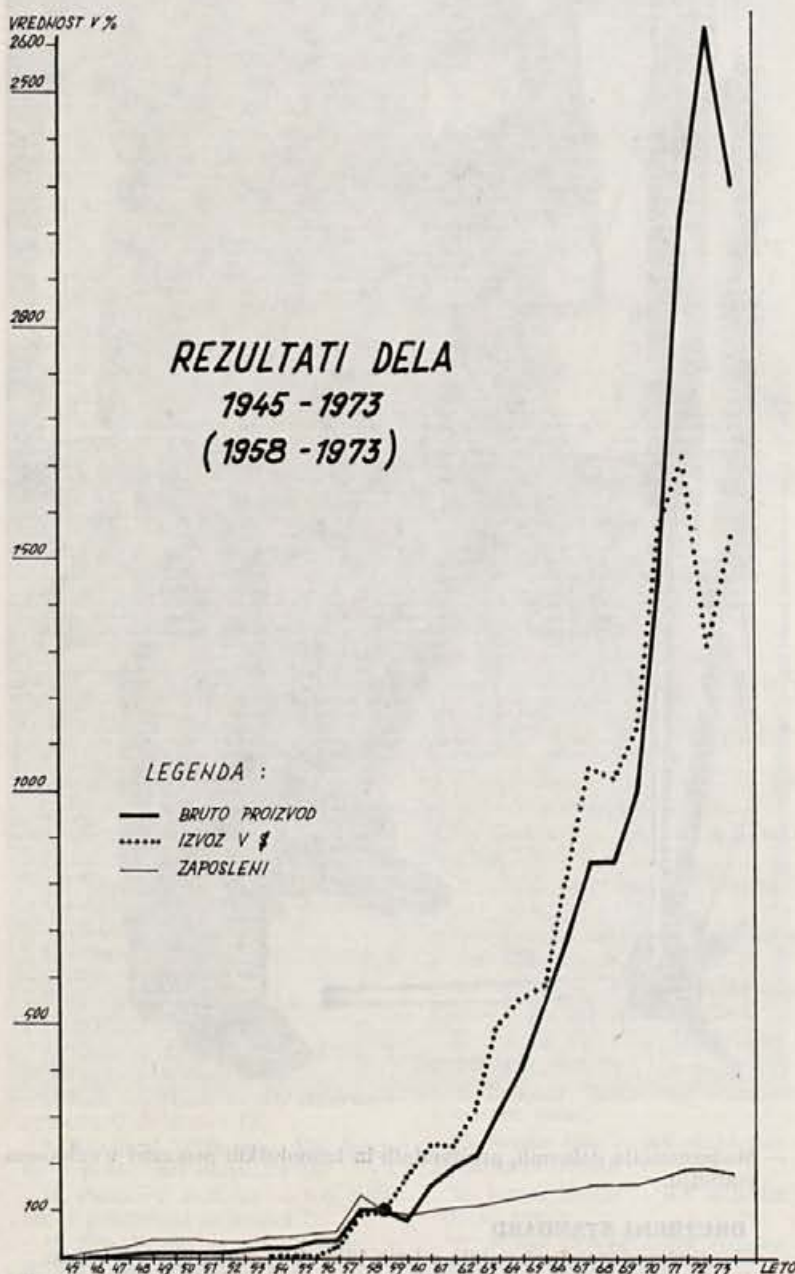
Glavni direktor...

(Nadaljevanje s 1. strani)

Crikvenici s kapaciteto 24 ležišč, kar pa ne zadovoljuje trenutnih potreb letovanja, posebno med kolektivnim dopustom.

Prav v tem času so se v podjetju izoblikovali samoupravni odnosi, strukture samoupravnih organov so bile vedno usklajene z ustavo in ustavnimi amandmaji.

Druženopolitične organizacije so delovale v okviru svojih pristojnosti, izredno pa se je razvila športna dejavnost, ki jo vodita Sindikalno športno društvo in Vodni klub Elan.



S prikazom rezultatov dela (grafikona), razširitvijo podjetja, opisom investicij ob rekonstrukcijah ter dosežkom družbenega standarda je v skopem zajeta vsa dejavnost in uspeh kolektiva Elan v teh letih pod vodstvom glavnega direktorja dipl. ing. Jožeta Ostermana.

Ob slovesu se mu iskreno zahvaljujemo za vso prizadevnost in žrtve v prid kolektiva ter mu želimo še obilo zdravja in zadovoljstva.

Člani kolektiva

Merilo uspešnosti poslovanja

Namen merila uspešnosti poslovanja je, da poleg osebnih dohodkov, obračunanih po osnovnih in dodatnih merilih, nagrajujemo oz. stimuliramo še upoštevnost poslovanja. Uspešnost bi se odražala v višini izpolnitve plana proizvodnje, prodaj, stroškov, dohodka in eventualno tudi drugih kazalcev.

Kriterij za merjenje uspešnosti bi določal vsakoletni gospodarski načrt. Določal bi odstotek povečanja ali zmanjšanja osebnih dohodkov v razmerju z doseženim planom. Višino odstotka za povečanje ali zmanjšanje OD bi ugotavljali mesečno ali tromesečno po obračunskih enotah in za podjetje v celoti. Mesečno bi ugotavljali npr. izpolnitev plana proizvodnje in stroškov po enotah, tromesečno pa plan prodaje in dohodka za podjetje v celoti. Lestvica odstotkov povečanja ali zmanjšanja OD mora biti sestavljena tako, da bo plan določal doseženo gibanje osebnih dohodkov.

Konkretno za leto 1974 bi morala biti lestvica zelo ostra, saj že osebni dohodki po osnovnih merilih presegajo predvidene osebne dohodke. Lestvica bi bila seveda postavljena tako, da bi ob boljših doseženih poslovnih rezultatih, kot jih postavlja plan, bili doseženi tudi višji osebni dohodki.

Merilo uspešnosti pa bi imelo že vlogo regulatorja osebnih dohodkov v skladu s samoupravnim sporazumom. Če bi prišlo do bistvenega presežanja osebnih dohodkov, dovoljenih po samoupravnem sporazumu, bi morali osebne dohodke korigirati na dovoljeno višino.

Na osnovi merila uspešnosti poslovanja bi se torej vsak mesec osebni dohodki, obračunani po osnovnih merilih, lahko povečali ali zmanjšali, pač odvisno od doseženega poslovnega rezultata. Znižanje osebnih dohodkov v glavnem ne bi

prišlo, oziroma le v skrajnem primeru, če bi osnovni osebni dohodki bistveno presegali možno ali dovoljeno višino. Višino odstotka bi mesečno izračunavale strokovne službe, odločitev o višini odstotka pa bi tudi mesečno sprejel odbor za vprašanje osebnih dohodkov.

Menimo, da je za redno merilo neobhodno potrebno. Merilo bo treba sproti prilagajati situaciji, tako, da se bodo osebni dohodki gibali v skladu z gibanjem življenjskih stroškov in v mejah možnosti. Merilo naj bi tudi vzpodbujalo strokovna služba in vse zaposlene k boljšemu poslovanju.

Jože Lipnik



Hokejska palica? Ne! Spomenik obločen v plastiko.

Nove mesečne in urne obračunske postavke po kategorijah

Kat.	Netto	Brutto	Urna za netto	Urna za bruto
III.	1.380,00	1.952,46	7,50	10,61
IV.	1.480,00	2.093,94	8,04	11,38
V.	1.590,00	2.249,57	8,64	12,23
VI.	1.708,00	2.416,52	9,28	13,13
VII.	1.835,00	2.596,21	9,97	14,11
VIII.	1.973,00	2.791,45	10,72	15,17
IX.	2.122,00	3.002,26	11,53	16,32
X.	2.284,00	3.231,47	12,41	17,56
XI.	2.459,00	3.479,06	13,36	18,91
XII.	2.647,00	3.745,05	14,39	20,35
XIII.	2.851,00	4.033,67	15,49	21,92
XIV.	3.072,00	4.346,35	16,70	23,62
XV.	3.310,00	4.683,08	17,99	25,45
XVI.	3.568,00	5.048,10	19,39	27,44
XVII.	3.843,00	5.437,18	20,89	29,55
XVIII.	4.140,00	5.857,39	22,50	31,83

Preračun iz netto v bruto po prispevni stopnji 29,32 %.

— Te obračunske postavke predstavljajo cca 80 % celotnega novo formiranega osebnega dohodka.

— Pri tem smo upoštevali linijo sindikata, naj pride do večjega povišanja pri nižjih kategorijah.

— V tem sestavu smo upoštevali večji del osnovnega dela osebnega dohodka. S tem smo končno izpolnili željo članov kolektiva po večji socialni varnosti.

Sporazum o nagrajevanju

Obrazložitev sporazuma o merilu za nagrajevanje po kvaliteti proizvodnje.

1. NAGRAJEVANJE PO SISTEMU SAMOKONTROLE

Dosedanji način procentualnega vezanja nagrade na kategorijo dela (5 %, 10 % in 15 %) se zaradi povečanih vrednosti kategorij spremeni. Nagrade bodo v bodoče enake sedanjim in njihova vrednost bo v bodoče določena po kategoriji DM v fiksnem znesku.

Na predlog strokovne komisije za sprejem samokontrolorjev se nagrade za posamezna delovna mesta lahko zvišajo ali znižajo za 50 %.

2. NAGRADE NA OSNOVI NORME ZA KVALITETO

Maksimalna višina nagrade za delo z normalnim presežkom je 600,00 din bruto. Nagrada bo izplačana, če so vsi izdelki (polizdelki) narejeni brez napake. Nagrada za povprečno kvaliteto (katero bo določila analiza kvalitete v določenem časovnem obdobju) bo znašala 450,00 din bruto.

Navedene so najvišje nagrade, vendar vsa mesta niso upravičena do tako visokih nagrad. Predlog sporazuma navaja katera delovna mesta so zajeta v sistemu nagrajevanj na osnovi norme z kvaliteto, kakšna je višina predlaganih nagrad in njihov odnos. V polizdelku plastičnih smučij je ostal med na-

grajenimi delavci skoraj enak odnos, kot je bil prej. Isto velja tudi za nagrajevanje pri izdelavi polizdelkov v obratu čolnov. Nagrade pa so v obeh delavnicah nekaj nižje od dosedanjih.

Pri lepljenju lesenih smučij so predvidene višje nagrade od dosedanjih. To smo storili iz razloga, ker sedanje nagrade niso bile stimulative. Novost je predlog za uvedbo norme na kvaliteto v metalni delavnici. Tu bi takšno nagrajevanje imelo dosti boljši efekt od sedanjega nagrajevanja po sistemu samokontrole.

Nagrade za kvaliteto naj bi v bodoče res predstavljale nagrado za doseženo kvaliteto in naj ne bi bile le kot neki dodatek za pogoje dela, deficiranost delovnih mest in podobno. Ker je nemogoče, da bi bili vsi delavci nagrajeni po normi na kvaliteto, so predlagane samo tiste skupine, ki ustvarjajo izdelek (v glavnem) v prvi fazi tako, da je od njihove pazljivosti odvisna kvaliteta in s tem tudi cena izdelka. Majhna nepazljivost na teh mestih povzroča napake (večinoma nepopravljive), katere predstavljajo znatno izgubo za podjetje.

Predlagane nagrade so relativno nižje od dosedanjih, da bi bila že sedanja nesorazmerja med nagrajenimi in nenagrajenimi delavci v nekih sprejemljivih okvirjih.

Vseeno pa bo način nagrajevanja urejen tako, da boljši delavci še vedno s svojim kvalitetnim delom dosejajo višje nagrade.

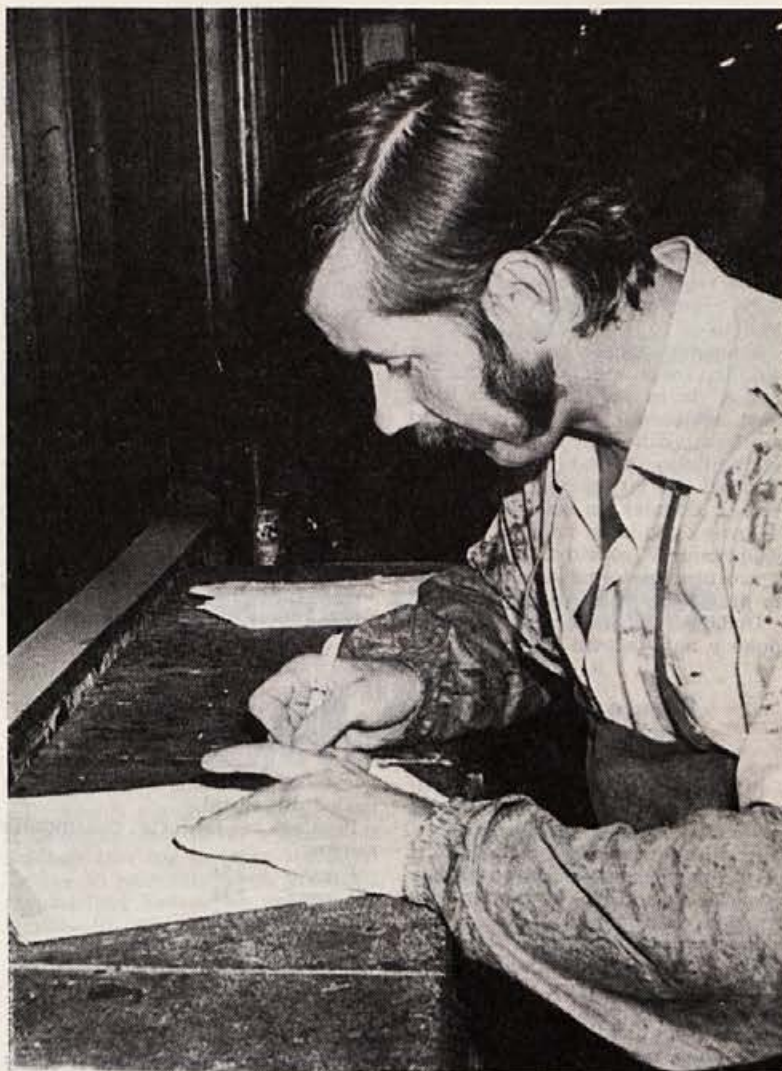
Normativi za povprečno kvaliteto bodo izdelani, ko bodo znane nove norme za posamezne izdelke.

K. M.

NOVICE

GOSPODARSKI VESTNIK; 1974/53:

Ljubljanska banka je na predlog Elana sprejela sklep, po katerem dovoljuje potrošniške kredite za nakup čolnov do zneska 20.000 din z vračilnim rokom 24 mesecev. Sklep velja od 13. julija 1974.



Podpisovanje sporazuma

Merilo za vrednotenje dodatkov na pogoje dela

Merilo ima namen stimulirati delavce na delovnih mestih s težjimi pogoji, določuje pa tudi osnovne kriterije za dodatek na pogoje dela.

1. Osnova pri vrednotenju pogojev dela na mestih s težjimi pogoji dela so ekološke meritve in zdravstveno tehnična ureditev delovnih mest.

— Pri ekoloških meritvah je treba predvsem upoštevati naslednje kriterije:

toplotno okolje, razsvetljavo, ropot, vibracije, aerosoli, pline, paro, vodo, jedke tekočine, možnost prehlada, nevarnost nesreč ter težavnost dela pod posebnimi pogoji.

— Pri zdravstveno tehnični ureditvi delovnega mesta je treba upoštevati tehnično varnostno ureditev

delovnega mesta (pogoji dela) ter zdravstveno stanje zaposlenih po opravljenih sistematskih zdravstvenih pregledih.

2. Delovna mesta so na podlagi stopnjevanja po omenjenih kriterijih razporejena v šest stopenj tako, da je najnižja I. stopnja, najvišja pa VI. stopnja, to je V. + 8 %. Dela, ki potekajo pretežno po prostem, so pri ocenjevanju razporejena v zimski in letni čas. Zimski čas se šteje 4 mesece od 1. 11. do konca februarja naslednjega leta.

Stopnje: I., II., III., IV., V. in V. + 8 %.

Po oceni je najvišja V. + 8 %, najnižja pa je I. stopnja.

Vrednost posameznih stopenj:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI. + 8 %
bruto	76,40	143,88	257,78	356,53	495,19	534,80
neto	54,00	101,69	182,20	252,00	350,00	378,00

3. Razporeditev delovnih mest po stopnjah je prikazana v posebni prilogi. Ta priloga je sestavni del merila za vrednotenje dodatkov na pogoje dela.

4. Razvrstitev delovnih mest po posameznih stopnjah se lahko spreminja, če se spreminjajo delovni pogoji. Predloge za spremembo obravnava komisija za varstvo pri delu in morajo biti dokumentirani s strokovno analizo in opravljenimi ekološkimi meritvami, ki jih izvede služba varstva pri delu. Predlog komisije dokončno potrdi Odbor za medsebojna razmerja v združenem delu posameznega TOZD-a.

5. Vsaka stopnja dodatka na pogoje dela ima določen fiksn znesek. Ta se lahko spreminja samo na predlog ustrezne strokovne komisije, ki jo mora potrditi določeni samoupravni organ.



Na »hotulu« pred tovarniško ograjo so med tem že pritrtili firmo (op. ur.)

Dodatek na stalnost

Dodatek na stalnost je bil do sedaj po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov priznan za neprekinjeno zaposlitev v naši delovni organizaciji, izplačevati pa smo ga začeli po preteku 3 let neprekinjene zaposlitve.

Do sedaj je dodatek na stalnost znašal za vsako leto neprekinjene dobe zaposlitve din 12,00; kar je bilo neto (65,60 %) din 7,97.

Komisija za korekturo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov je priporočila, da bi pri dodatku na stalnost upoštevali tudi minulo delo zasti starejših delavcev, ki so pred upokojitvijo. V zadnjih letih pred upokojitvijo bi jim priznavali nekaj več oz. dodatek na stalnost tudi za delovno dobo izven naše delovne organizacije. V sodelovanju s konferenco osnovne organizacije sindikata predlagamo naslednje:

Dodatek na stalnost za delovno dobo v naši delovni organizaciji za

vsako neprekinjeno leto zaposlitve naj bi znašali din 15,00 kar je neto (70,68 %) 10,00.

Upoštevali pa bi tudi delavce, ki delajo zadnjih 10 let pred upokojitvijo, če imajo vsaj 10 let delovne dobe v naši delovni organizaciji. Delavec, ki izpolnjuje ta dva pogoja, bi imel pravico do dodatka na stalnost tudi za vsako leto neprekinjene zaposlitve izven naše delovne organizacije. Dodatek za to delovno dobo bi znašal po din 12,00, ka je neto (70,68 %) din 8,48.

Dodatek na stalnost za neprekinjeno delovno dobo izven naše delovne organizacije pripada torej delavcu, ki mu začne teči zadnjih 10 let delovne dobe, t. j. pri delavki 26. leto, pri delavcu pa 31. leto zaposlitve, če ima vsaj 10 let delovne dobe tudi v naši delovni organizaciji.

Nagrajevanje direktorjev

Pri izdelavi sistema za nagrajevanje vodilnih delavcev je komisija izhajala iz stališča, da je delo glavnega direktorja, direktorjev TOZD in direktorjev sektorjev posebnega pomena. To je delo, ki zahteva vsestransko poznavanje stroke in problematike podjetja, delo, ki terja veliko odgovornost in polno angažiranost teh delavcev. Se posebej pa je komisija poudarila, da je poslovni uspeh podjetja in TOZD v veliki meri odvisen prav od odločitev in prizadevanja teh delavcev. Zato je s predlaganim sistemom skušala izdelati tak sistem nagrajevanja direktorjev, po katerem je njihov osebni dohodek v pretežni meri odvisen od povprečnega osebnega dohodka vseh delavcev podjetja in še posebej od uspešnega poslovanja podjetja in TOZD nasploh.

Osebnih dohodke direktorjev, ki po predlogu komisije ne bi bili razporejeni v kategorije, bi se formuliral po istem postopku kot osebni dohodek za ostale delavce. Sestavljen bi bil iz približno 80 % osnovnega dela, ki pa ne bi imel popolnoma takega značaja in iz približno 20 % gibljivega dela. Osnovni del bi se oblikoval iz povprečnega osebnega dohodka v podjetju, gibljivi del pa iz uspešnosti poslovanja. Komisija predlaga, da bi vodilne delavce razporedili v 8 rangov, ki bi služili za izračun osnovnega dela. Za izračun vrednosti posameznih rangov komisija predlaga faktorje, s katerimi se množi povprečni osebni dohodek. Tega bi izračunavali

kvartalno za nazaj, veljal pa bi za naslednji kvartal.

Predlog za faktorje posameznih rangov:

1. rang	2,54
2. rang	2,34
3. rang	2,20
4. rang	2,06
5. rang	1,94
6. rang	1,82
7. rang	1,71
8. rang	1,60

Zmnožek faktorja s povprečnim osebnim dohodkom služi kot osnovni osebni dohodek v posameznem rang.

Gibljivi del, to je okrog 20 % osebnega dohodka, bi izračunali iz dobljenega osnovnega dela in pa uspešnosti poslovanja podjetja. Komisija predlaga, da bi rezultat poslovanja za direktorje množili s faktorjem 3, da bi pri 5 % doseženem uspehu poslovanja to znašalo za direktorje 15 %.

Komisija predlaga za vse range enak faktor 3. Z uvedbo tega faktorja želi komisija pri osebnem dohodku direktorjev bistveno poudariti rezultate poslovanja. Iz primerjalnega izračuna je razvidno, da delno zmanjšanje ali delno povečanje povprečnega osebnega dohodka pri istem poslovnem uspehu bistveno ne vpliva na osebni dohodek, da pa boljši poslovni rezultati dajo dosti višji osebni dohodek.

Višino osebnega dohodka direktorja omejuje samoupravni sporazum.

Primerjalni izračun osebnega dohodka za direktorje:

Zap. št.	Vred. rang.	$3 \times 2 = 6$	$3 \times 5 = 15$	$3 \times 8 = 24$
1.	1,60	2500	2500	2500
2.	1,71	4240	4600	4960
3.	1,82	4532	4916	5301
4.	1,94	4823	5233	5642
5.	2,06	5141	5578	6014
6.	2,20	5459	5923	6386
7.	2,34	5830	6325	6820
8.	2,54	6201	6728	7254
		6731	7303	7874

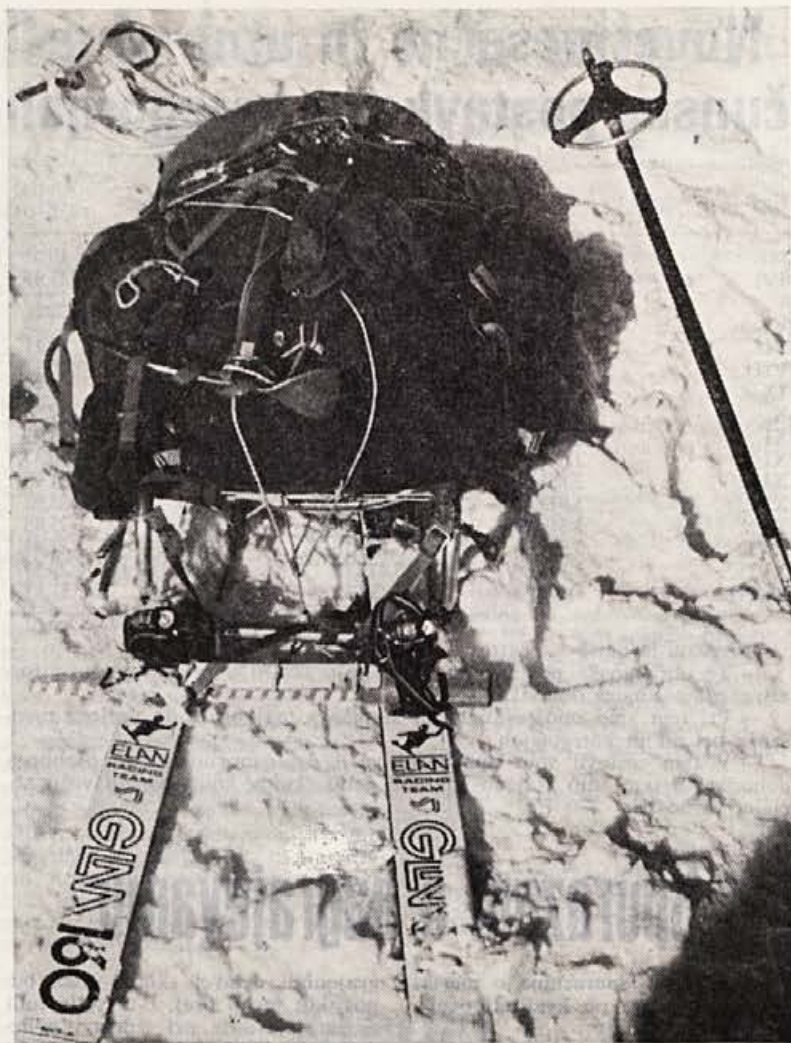
V navedeni tabeli pomeni 3 — faktor, s katerim se po predlogu množi procent doseženega uspeha poslovanja, 2,5, 8 je procent doseže-

nega uspeha poslovanja, 2500 je neto doseženi povprečni osebni dohodek OZD Elan.

Nagrajevanje zastopnikov

Ker želimo doseči čim večjo prodajo na domačem tržišču, predlagamo tudi novo nagrajevanje naših zastopnikov.

Kategorije ostanejo neizpremenjene in ne vsebujejo gibljivega dela podjetja, pač pa gibljivi del na ustvarjeni promet na področju



Še en posnetek s 6194 m visokega Mt. M.C. Kinleya na Aljaski

posameznega zastopnika, ki znaša od 28 % do 45 % prejemkov. Menimo, da je odstotek gibljivega dela dovolj velik za čim večji stimulans.

Absolutni znesek za posameznega zastopnika bi povprečno znašal mesečno cca 4.000.— do 6.000.— N din, odvisno od zahtevnosti obdelave področja in drugih faktorjev (kontakti z organi oblasti, z novinarji, s športnimi krogi). Gibljivi del je zato tudi razdeljen od fakturirane

realizacije od 0,06 % do 0,45 %. Kilotrine, nočnine in dnevnice se obračunavajo po pravilniku podjetja.

Če posameznik v enem mesecu doseže več kot je maksimalno določeno po samoupravnem sporazumu, se ta razlika prenese v naslednji mesec. Vendar celotni izplačani dohodek v enem letu ne more biti višji od mesečnega povprečja po sporazumu.

Kadri - kadri

LASTNOST DELAVCA V MESECU JULIJU IN AVGUSTU SO PRIDOBILI:

1. Pauonovič Božidar — NK delavec v prototipni delavnici
2. Kopar Slavka — NK delavka v obratu smučí
3. Ferkolj Ivan — KV električar v pomožnem obratu
4. Hrovat Franc — KV ključavničar v pomožnem obratu
5. Rebolj Franc — NK delavec v obratu smučí
6. Fliser Majda — KV kuharica v prototipni delavnici
7. Sitar Srečko — lesni tehnik v tehničnem biroju
8. Dekanovič Radojka — NK delavka v pomožnem obratu
9. Pristov Matevž — NK delavec v kovinskem oddelku
10. Zen Franciška — NK delavka v prototipni delavnici
11. Todorovič Cvija — NK delavka v pomožnem obratu
12. Mikelj Kristina — NK delavka v obratu smučí
13. Strojšanek Franc — NK delavec v obratu smučí
14. Mali Janez — NK delavec v obratu smučí

15. Renko Anton — KV zidar v pomožnem obratu
16. Vrevec Mirko — NK delavec v skladišču gotovih izdelkov
17. Mandel Metod — KV orodjar v obratu čolnov
18. Legat Silvester — NK delavec v skladišču gotovih izdelkov
19. Perič Petar — NK delavec v obratu smučí.

LASTNOST DELAVCA SO IZGUBILI NASLEDNJI DELAVCI:

1. Frlic Pavel — KV varilec v kovinskem oddelku
2. Pogačar Marjan — NK delavec v obratu smučí
3. Pesjak Zdenka — NK delavka v prodajnem sektorju
4. Hrovat Milena — KV natakaričica, delavka v obratu smučí
5. Toromanovič Senija — NK delavka v pomožnem obratu
6. Vidoševič Josip — KV ključavničar v kovinskem oddelku
7. Muhovec Branko — PK delavec v obratu čolnov
8. Đorđević Drago — NK delavec v pomožnem obratu

(Nadaljevanje na 5. strani)

Informacija o sporazumu o normah

Sporazum o normah podrobneje razčlenjuje postopke pri določanju norm kot pa je to možno vključiti v samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov. Ga torej dopolnjuje in je zato njegov sestavni del.

Sporazum določa: vrste delovnih norm v podjetju, način in postopek za njegovo ugotavljanje, izdajanje in spreminjanje, njihovo veljavnost in varstvo pravic, ki pripadajo delavcem po določbah sporazuma.

Sporazum o normah zajema naslednja poglavja:

- I. Splošne določbe
- II. Razčlemba časovno v normi
- III. Tehnika določanja norm
- IV. Veljavnost norm
- V. Spremembe norm
- VI. Končne določbe

Ad I.
V splošnih določbah sporazum definira, kaj je norma. V členu 2. pravimo: norma je skupen čas, potreben povprečno izurjenemu delavcu ali skupini delavcev za izdelavo določene količine dela pri določeni kvaliteti in pod normalnimi pogoji dela.

Dalje sporazum določa, da z ozirom na količino izdelkov uporabljamo:

a) Tehnične norme — določene po raznih metodah (npr. s snemanjem (REFA), računsko ali po načinu vnaprej določenih časov (WORK FACTOR, MTM) in

b) Izkustvene norme
Podane so tudi definicije raznih izrazov kot npr. kaj razumemo pod normalni delovni pogoji in normalni delovni učinek, itd.

Na koncu tega poglavja pa govorimo o pristojnostih npr. kdaj delavec lahko dela na normo, kdo je pristojen in odgovoren za izdelavo časovnih normativov, itd.

Razčlemba časov v normi

Razčlemba časov povzema sporazum po REFI. Potrebno je opozoriti, da s tem uvajamo ločeno razpisovanje časa priprave in časa izdelave in pa novost: čas za okrevanje.

Tehnika določanja norm

V tem poglavju sporazum podrobneje razčlenjuje tehniko določanja

norm po metodi snemanja, ker računamo, da se bomo v naši praksi pretežno posluževali omenjene metode. Na kratko pa so obdelane tudi ostale metode.

Naslednje, kar je potrebno posebej opozoriti, je določilo, ki predpisuje obvezno oblikovanje dela oziroma drugače povedano: vsa delovna mesta morajo biti pred pričetkom snemanja ureja na trenutno najboljši možen način. To pa pomeni iskanje rezerv v boljši organizaciji dela na delovnem mestu, v delovnih pripomočkih in orodjih, urejeni preskrbi z materialom in podobno, ne pa samo v večjem prizadevanju delavca. Iz tega izhajajo tudi ostala določila, kdaj se lahko prične snemanje in kako.

Da bi se izognili raznim nesporazumom, bodo vsi podatki za vsako delovno mesto in operacijo dokumentirani na posebnih obrazcih in bo lahko vsak trenutek možna kontrola.

Veljavnost norm

Norme so lahko začasne ali trajne. V sporazumu perdlagamo naslednjo definicijo. Status trajne norme dobi normativ po dveh mesecih uporabe oziroma takrat, ko se opracija v obdobju ponovi. Po tem preteku avtomatično obravnavamo normo kot stalno, razen če pride medtem do sprememb.

Spremembe norm

V tem poglavju določa sporazum, da lahko tehnolog spremeni normo, če pride do spremembe tehnološkega postopka, materiala, orodja, pogojev in organizacijskega dela ali do očitne napake.

Prav tako pa je določeno, da delavec ali skupina delavcev lahko preko delovodje pismeno zahteva pri vodji TB kontrolno snemanje, ki ga je treba opraviti ob prisotnosti predpostavljenega delovodje.

Končne določbe

Določajo veljavnost sporazuma in pooblašča odbor za medsebojna razmerja delavcev v združenem delu za obvezna tolmačenja, če pride do nejasnosti določil sporazuma.

Elanovci v Ljubnem

24. in 25. avgusta so v Ljubnem proslavili svoj krajevni praznik. Na športne prireditve so povabili tudi naš mladinski aktiv. Ker so priprave za Lesariado v polnem teku, so se ga udeležile tudi ekipe ŠD Elan. Domačini so solidno organizirali tekmovanje, kar bo gotovo velika vzpodbuda pri njihovem nadaljnjem delu, posebno sedaj, ko preurejajo športne objekte in dvorano.

V soboto je bilo tekmovanje v krosu. Udeležili so se ga štirje naši mladinci, kar je bilo dovolj za drugo mesto v ekipni razvrstitvi. Prvi so bili domačini, ki so imeli največ tekmovalcev. Od naših sta se dobro odrezala Boris Kozinc, ki je pri članih osvojil 1. mesto in Legat Peter, ki je bil pri mladincih drugi. Njegov brat Janez, pa je najbolj navdu-

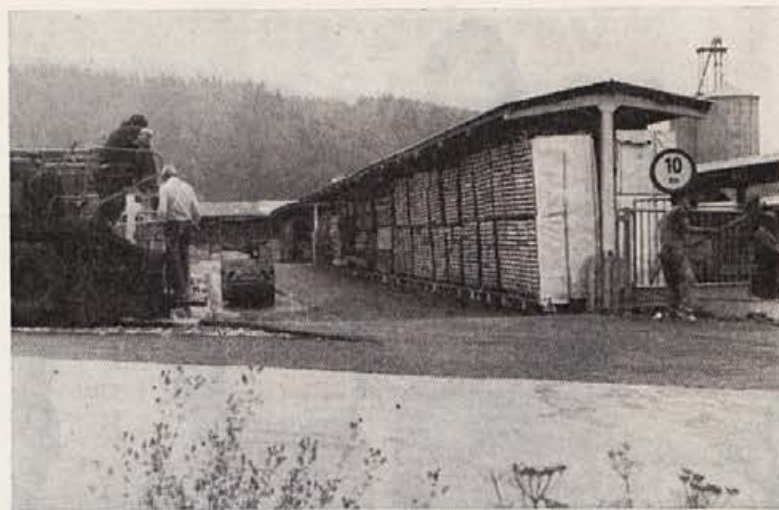
šil, saj se je kot najmlajši tekmovallec srčno boril pri pionirjih.

Tekmovanja so se nadeljevala v nedeljo. Najlažje delo je imela naša odlična šahovska ekipa, ki je sigurno osvojila 1. mesto. Odbojkarji so se precej namučili, predvsem z zelo uigrano ekipo Kamne Gorice. Fantje so po tekmi zatrjevali, da bi gotovo izgubili, če se v ekipi ne bi izkazal odlični Kokalj. Seveda je k zmagi pripomogla tudi velika borbenost celotne ekipe.

Pri streljanju je ŠD Elan nastopilo s člansko ekipo, MA pa s člansko, mladinsko in pionirsko in tako v skupni razvrstitvi osvojila prvo mesto. Pri posameznikih si je 2. mesto priboril Peinkicher Anton, 3. mesto Boris Kozinc, pri pionirjih pa je zmagal Jalen Zdravko.

Tekmovanje je pokazalo, da sta odbojarska in šahovska ekipa dobro pripravljena za Lesariado, le strelci kljub rednim treningom niso še v dobri formi.

Referent za šport
pri aktivu mladih delavcev
Elan
Boris Kozinc



Končno bo asfaltirano tudi skladišče lesa

Spremembe in dopolnitve sistemizacije delovnih mest

Dosedanji pravilnik o sistemizaciji delovnih mest je bil v nekaterih določbah zelo tog in težko izvedljiv. Težave so nastopile že ob takojšnji razporeditvi kadrov po sprejeti sistemizaciji, pri pridobivanju novih kadrov, predvsem pa zaradi previsoko postavljenih zahtev po strokovni izobrazbi. Te zahteve pa so razrvednotili tudi dodatni kriteriji.

Glede na to je delavski svet imenoval komisijo za spremembo pravilnika o sistemizaciji delovnih mest.

Ta komisija je na svojih sejah po sprejetih stališčih opravila naslednje spremembe:

1. Po pregledu vseh delovnih mest glede na izobrazbene zahteve in leta prakse je po predlogu vodstev sektorjev uvedla alternative glede izobrazbenih zahtev, kjer je bilo to upravičeno in potrebno.

2. Pri tem je upoštevala dejstvo, da sedanja kvalifikacijska struktura komaj zadošča, da s KOD formiramo zadostna sredstva za osebni dohodek.

3. Upoštevati je morala tudi družbeni sporazum o minimalnih izobrazbenih zahtevah za delovna mesta, kjer je treba opravljati zunanjetrgovinske posle. Pri teh delovnih mestih so izjeme zlasti zahteve po praksi.

4. Pri alternativni glede izobrazbene zahteve se je izobrazbeni zahtevi, ki je za eno stopnjo nižja, zvišala zahteva po praksi za še enkrat toliko, kot je bila potrebna praksa v prvotni zahtevi, vendar ne manj kot za 3 leta. Na nekaterih delovnih mestih je zaradi posebnega značaja delovnega mesta oziroma izobrazbene zahteve prišlo do odstopanj od tega stališča.

5. Postavljeni alternativni se lahko razlikujeta samo za eno stopnjo.

6. Izpopolnejn je bil 9. člen pravilnika o sistemizaciji delovnih mest glede na delavce, katerih izobrazba ne ustreza zahtevam, a se obvežejo, da bodo manjkajočo izobrazbo pridobili oziroma jo že pridobivajo (se že šolajo). Ti delavci bodo lahko razporejeni na delovno mesto.

7. 2. odstavek 13. člena o odstopanju izobrazbe starejših delavcev smo uskladili z določbami sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov za lesno panogo. Ta dovoljuje za delavce odstopanje za eno izobrazbeno stopnjo, če so stari 40 let in imajo 10 let delovne dobe, ali za dve stopnji, če so stari

40 let in imajo 20 let delovne dobe. Ta sprememba je tudi v skladu z družbenim dogovorom o kadrovski politiki občine Radovljica.

8. Pri dopolnitvah in spremembah smo upoštevali spremembe, ki so nastale po sprejeti sistemizaciji in kategorizaciji delovnih mest kot posledica novih delitev dela ali organizacijskih sprememb. Glede na to so odprta nekatera delovna mesta, druga spremenjena, predlagane pa so tudi ustrezne spremembe kategorije.

9. Opravili smo tudi druge manjše več ali manj formalne popravke tekstualnega dela glede na nove določbe samoupravnih sporazumov.

Te spremembe so razvidne iz:

1. Predloga delovnih mest z alternativami
2. Predloga novih delovnih mest
3. Predloga sprememb kategorij
4. Predloga aneksa samoupravnega sporazuma o sistemizaciji delovnih mest

V javni obravnavi so na predlagane spremembe in dopnila delovne skupine imele toliko dodatnih predlogov, da komisija ni mogla v določenem roku uskladiti vseh predlogov in rangirati po sedanjih kriterijih sistemizacije in kategorizacije.

Zato je komisija na zborih predlagala, da odloži vse spremembe v zvezi s kategorijami, novo uvedeni delovni mesti in alternativnimi stopnjami.

Razširjena komisija naj vse predloge obravnava in uskladi ter da v ponovno potrditev. Sprejeti predlogi naj bi pričeli veljati 1. avgusta 1974.

Kadri

(Nadaljevanje s prejšnje strani)

9. Janežič Anton — KV ključavničar v kovinskem oddelku — umrl
10. Milojkovič Mirjana — NK delavka v obratu smučí
11. Reichard Adrijana — NK delavka v prototipni delavnici
12. Dvoršak Stane — PK delavec v obratu smučí
13. Efreмова Stanka — NK delavka v obratu smučí
14. Prešeren Terezija — PK delavka v prodajnem sektorju
15. Todorovič Cvija — NK delavka v pomožnem obratu
16. Osmančević Ragib — NK delavec v obratu smučí.

**Dopisujte v
Našo smučino**



Od leve proti desni: Ernest von Grünigen, Walter Steiner, Toni Inauer, Branko Dolhar

Walter Steiner v Elanu

Svetovni prvak in rekorder v smučarskih poletih, rekorder Planice z 169 m, Švicar Walter Steiner, ki je ponesel slavo Elanovih skakalnih smučí po svetu, je bil skupno še z nekaj skakalci, ki tekmujejo na naših smučeh, teden dni gost Inštituta Elan. Po nekajdnevem vodnem smučanju v Poreču si je ogledal tudi našo tovarno. O vsem se je zelo pohvalno izrazil. Zanimiva je njegova izjava novinarju Sportskih novo-

sti, ko ga je vprašal, zakaj tekmuje na Elanovih smučeh, če so smučí dobre. Steiner mu je zelo enostavno odgovoril: »Če smučí ne bi bile dobre, na njih ne bi tekmoval!«

To naj nam bo vzpodbuda, da sloves, ki ga dobivamo v svetu, na podlagi uspehov znanih tekmovalcev kot Steinerja, Stenmarka in drugih, z našo kvaliteto res obdržimo in ga še povečamo.

Posvetimo večjo skrb redu in čistoči

Na svojem delovnem mestu preživimo tretjino svojega časa. Vendar je to le relativen podatek.

Prav iz tega razloga nam ne sme biti vseeno, kako je urejeno naše delovno okolje, od delovnega mesta, delavnice, pisarne do celotnega podjetja. Že nekaj let nazaj posvečamo posebno skrb varstvu okolja, saj vemo, da današnji eksplozivni razvoj civilizacije neusmiljeno uničuje naravo. Poseben problem je onesnaženje voda in ozračja.

V zadnjem času se v našem podjetju pojavlja problem čistoče in reda v naših sanitarijah. Vedeti moramo, da imamo normative in predpise, ki določajo, koliko sanitarnih prostorov (umivalnikov, tušev,

stranišč, pisoarjev) mora biti na razpolago za določeno število zaposlenih. Predpisano je na primer eno stranišče za 30 moških in 20 žensk.

Ko smo projektirali oz. izgradili naše obrate, delavnice in pisarniške prostore, nas ni bilo toliko kot nas je danes. Tako prihaja do preobremenjenosti nekaterih sanitarnih prostorov, na primer konkretno v hali B smučarskega obrata. Če pa že tako ali tako preobremenjenim sanitarnim prostorom (straniščem) posvečamo premalo pozornosti in nimamo časa za red in disciplino, od službe, ki skrbi za čiščenje prostorov, pa do samih uporabnikov, nastali problemi ogrožajo osnovne higienske pogoje.

V zvezi z navedeno problematiko prosimo vse zaposlene, da bolje poskrbijo za čistočo in red. Zavedati se moramo, da sta ta dva faktorja pomembna za boljše počutje med našim delovnim časom.

Neurejene higienske in sanitarne razmere so večkrat povod za razna infekcijska obolenja.

Opozorimo sodelavce, predvsem novince, na večji red in disciplino v sanitarnih prostorih.

K. T.

Z. B.

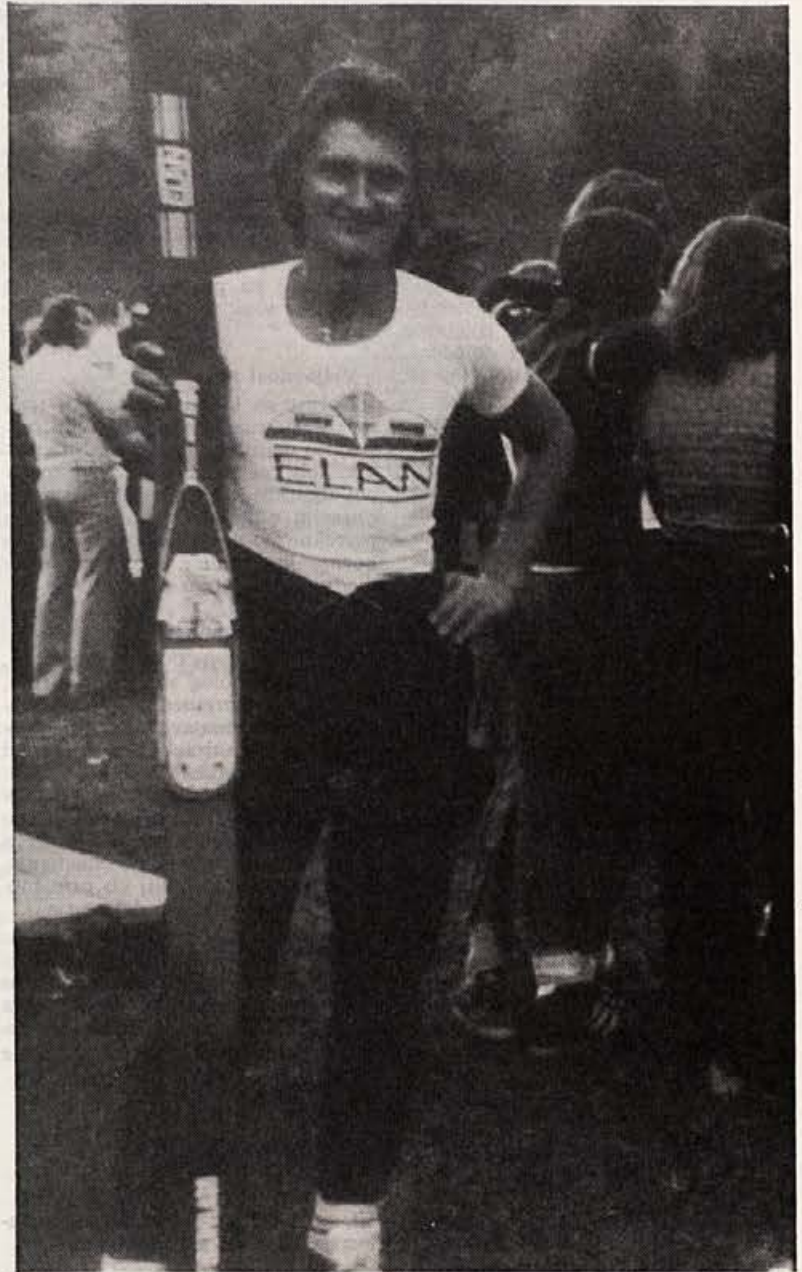
Tehnična izboljšava

Komisija za izume in tehnične izboljšave je na svoji zadnji seji predlagala UO, da nagradi avtorja vloge št. 145 (izboljšava odlvka na PU smučeh) — VRECKO MAKSA in POTOČNIK PAVLA z nagrado 800,00 din. Vsoto si delita vsak po 400,00 din.

Zmaga na Elanovih smučeh v Bad Aussee-u, Avstrija

Na tekmovanju na 70-metrski skakalnici s plastično oblogo v Bad Aussee-u, kjer so tekmovali najboljši tekmovalci iz Švice, ČSSR, SSSR, BRD, Avstrije, je pripadla zmaga avstrijskemu skakalcu Millionigu na Elanovih smučeh. Drugi je bil ruski skakalec Kasejev pred Wanerjem. Jugoslovan Dolhar je bil odličen na

4. mestu pred Švicarjem Steinerjem in Schmidom. Za nas je zanimivo še to, da je Švicar Schmid Hanns, ki je v pretekli sezoni tekmoval s smučmi Hirt, v Bad Aussee-u skakal z našimi smučmi, se o njih pohvalno izrazil in izjavil, da bo v prihodnji sezoni tekmoval na Elanovih smučeh. G. L.



Zmagovalec Millionig z Elanovo opremo

Naši športniki na Kokrici

Od 30.7. do 4.8. so proslavljali občani krajevne skupnosti Kokrica krajevni praznik. Ob tej priložnosti so organizirali več kulturnih, športnih in zabavnih prireditev.

Tudi Elanovi športniki smo se, na pobudo aktiva mladih udeležili krosa in nogometnega turnirja. Nogometaši so se bolj slabo odrezali, v krosu pa smo dosegli naslednje rezultate:

mladinci: Smid Slavko 1. mesto
veterani: Hrovat Janez 1. mesto.
člani: Kozinc Boris 2. mesto.

Posebno se je izkazal Janez, ki je v svoji kategoriji premočno zmagal. Kot sam pravi, je pri njem običaj-

no: »Pripeljal (z motorjem), videl, zmagal!« Aktiv mladih Elan Boris Kozinc

NOVICI

SPORT UND MODE; 1974/6:

Avstrija bo po predvidevanjih v sezoni 1974/75 prodala v Francijo 60.000 parov smučí.

ARTICLES DE SPORTS EUROPE; 278/74:

Rossignol je v pretekli sezoni povečal svoj obseg na svetovnem tržišču od sezone 1972/73, ko je zavzel 13,7 % svetovnega tržišča smučí na 15,6 % v sezoni 1973/74.



Preizkus gasilskega topa

Gasilci Elana so praznovali

V nedeljo, 11. avgusta 1974 je Industrijsko gasilsko društvo v podjetju praznovalo 25-letnico obstoja društva in 30-letnico podjetja. Čeprav je bilo praznovanje obletnice leto dni prej, je vsekakor uspelo, saj so ob tej priložnosti izročili gasilski top svojemu namenu.

Pokroviteljstvo nad proslavo je prevzel glavni direktor dip. ing. Jože Osterman. Čeprav je na dan proslave neusmiljeno deževalo, to ni motilo gasilcev Elana in sosednjih gasilskih društev, da se ne bi zbrali v novem skladišču surovin. Po mimohodu vabljenih gasilskih društev je svečano proslavo otvoril tajnik društva tov. Zajc in vse navzoče najtopleje pozdravil. O pomenu in razvoju požarne varnosti v podjetju je govoril predsednik društva tov. Resman. Predvsem je poudaril pomen gasilske organizacije v podjetju

kiču gasilski top, ki naj služi svojemu namenu.

Proslavo je kot gost pozdravil tudi poveljnik Občinske gasilske zveze tov. Pogačar in čestital gasilskemu društvu v podjetju za dosežene uspehe na gasilskih tekmovanjih. V zvezi s tem je izročil članom moške tekmovalne desetine srebrne značke za tekovanje v Velenju ter ženski desetini pokal za osvojeno prvo mesto na občinskem tekmovanju.

V imenu gasilcev Elana se je zahvalil direktorju ing. Ostermanu za vsestransko pomoč in razumevanje za probleme gasilcev v podjetju častni predsednik tov. Mikič Alojz. Ob tej priložnosti mu je izročil posebno diplomu in skromno darilo ter mu ob enem zaželel še veliko osebnega zadovoljstva.



Elanova gasilska ekipa s predstavniki podjetja na dan proslave

in se zahvalil za pomoč in nenehno razumevanje vsem pristojnim organom v podjetju, posebno pa generalnemu direktorju dipl. ing. Ostermanu. Na proslavi je govoril nato pokrovitelj ing. Osterman. Zahvalil se je gasilcem za nasebično delo pri krepitvi požarne varnosti v podjetju ter ob enem zaželel Elanovim kakor tudi ostalim gasilcem še veliko uspehov in medsebojnega sodelovanja. Po govoru je ing. Osterman izročil poveljniku IGD Elan tov. Mi-

lo Pogačarju sta desetina IGD Elan in GD Begunje izvedli gasilsko vajo z novo nabavljenim gasilskim topom. Po mnenju vseh prisotnih je vaja izredno uspela ter še enkrat pokazala strokovnost in spretnost naših gasilcev.

Sledila je skromna pogostitev vseh sodelujočih. V pristrčnem vzdušju smo izmenjali mnenja in izkušnje iz gasilstva ter ob enem navezali še tesnejše stike.

Z. B.

Plan priprav za LESARIADO

13. in 14. septembra bo v Ljubljani letošnja Lesariada. Naše ekipe se za ta veliki dogodek temeljito pripravljajo. Poglejmo:

SAH, MOŠKI SO IMELI

- dva dvoboja s Psihiatrično bolnico Begunje
- dva dvoboja z Tovarno verig Lesce
- udeležba na turnirju v počastitev krajevnega praznika Ljubno
- udeležba na brzoturnirju SD Lesce za mesec avgust
- udeležba na brzoturnirju Elan za III. tromesečje
- dva dvokrožna turnirja med kandidati za vrstno ekipo

SAH ZENSKÉ PA

- turnir med kandidatkami za sestavo ekipe
- štirikrat teoretične priprave iz otvoritev, končnic ipd.

ODBOJKARJI

Priprave odbojkarjev potekajo v redu. Prvič se bo zgodilo, da se bomo vsi predvideni tekmovalci iz ekipe med seboj spoznali že pred samo lesariado in ne šele na njej. Ravno tako bomo tudi prvič imeli kompletno devetčlansko ekipo. Poleg standardnih igralcev imamo letos »novince« Peternela, Vidica in Kokačja, ki nas bodo znatno okreplili. Posebno Kokačja bo s svojim močnim udarcem izredno povečal udarno sposobnost ekipe. Brezne igre, ki je do letos ležalo v glavnem na Vogelniku, se bo tako nekoliko porazdelilo.

Na manjšem turnirju v Ljubnem 25. 8. smo osvojili prvo mesto. Posebno pomembna je bila zmaga nad tekmovalci Kamne gorice, ki se aktivno ukvarjajo z odbojko. Tekma je pokazala tudi naše slabosti, ki jih bomo še pri naslednjih treningih poskušali odpraviti. Tako bomo z ozirom na možnosti dobro pripravljani.

Pričakujemo, da bomo na lesariadi ponovili uspehe iz prejšnjih let. Vendar pa bo rezultat odvisen tudi od športne sreče, saj v predtekmovanju nastopamo s prvim favoritom MEBLO, ki nam lahko zapre pot v finale.

Skoda, da niso vis tisti, ki bi bili sposobni prispevati k boljšemu uspehu, pripravljani nastopati (pa ne samo pri odbojkarjih). Potem bi bili naši uspehi še večji.

Tudi odbojkašice so letos trening nekoliko resneje zastavile kot pretekla leta; treningi so bili vso pomlad in poletje ob torkih. Zal pa se ni nikoli zbrala kompletna ekipa, ampak največ po 4 igralke. Treningi so dobili sicer priokus rekreacijske zabave, kljub temu pa so nam koristili vsaj za pridobivanje osnov. Pritegnili smo tudi nove moči: Milo, Francko, Tanjo. Če druga ne, bomo letos lahko nastopili vsaj s popolno ekipo, ne pa s 5 igralkami kot lani.

Treningi pa se bodo nadaljevali tudi po lesariadi. Vabimo vse, ki bi se rade športno razgibale, da se nam priključijo.

ZOGOBRICI

13. in 14. 9 1974 bo v Ljubljani na Lesariadi ena od tekmovalnih panog tudi nogomet (mali nogomet), zato bo v njej nastopilo tudi naše moštvo. Za to panogo je prijavljeno veliko število ekip in je uvrstitev našega moštva torej zelo pomembna za končni skupni uspeh Elanove ekipe.

Po ocenjevalnem sistemu je namreč možno dobiti večje število točk

v panogi, v kateri tekmuje čim večje število ekip. Prav zaradi tega smo pripravam Elan-ovih žogobrcov letos posvetili posebno pozornost. Vodstvo in treniranje moštva je prevzel tov. Vlado Matjašič, ki je mobiliziral vse nogometne talente v tovarni. Tako je s pripravami začelo 16 nogometašev, ki so do lesariade odigrali 10 prijateljskih tekem s sindikalnimi ekipami sosednjih tovarn. Rezultati niti niso pomembni, ker so tekme služile le kot dober trening. Ob enem smo izbrali 10 najboljših nogometašev, ki bodo zastopali barve Elana na Lesariadi v Ljubljani. Fantje so priprave vzeli zelo resno tako, da ni bilo nobenih problemov glede udeležbe na treningih. To se je seveda poznalo tudi na kvaliteti igre, saj smo prve tekme igrali slabo, brez povezave in raztrgano ter brez kondicije. Po petih tekmah pa so bili igralci že v dobri kondiciji, zato je tudi igra tekla dokaj povezano in učinkovito. Predvsem pa se je izboljšala uigranost ekipe. V začetku priprav nam je največ preglavic povzročal golman, vendar smo tudi za to mesto našli »neodkrit talent golmana« v sodlancu Robič Zdravku. Z rešitvijo tega problema se je morala vseh igralcev zelo dvignila in so se vsi pripravljali še z večjo vnemo. Upamo, da dobri rezultati na Lesariadi tudi ne bodo izosatli.

Igralci glede uvrstitve nič ne obljublajo. Vsi pa zagotavljajo, da se bodo z vsemi močmi in srcem borili za čimboljši uspeh cele ekipe. Zato jim lahko zaupamo in zaželimo veliko športne sreče.

Barve Elan-ovih žogobrcov na lesariadi bodo zastopali: Robič Zdravko, Kolman Bojan, Dežman Jože, Cerar Jani, Legat Božo, Ropič Janez, Hanzlič Janez, Tonejc Jože, Tonejc Niko in Matjašič Vlado.

V. M.

STRELCI

Tudi strelci se letos temeljito pripravljajo na Lesariado, kajti že dve leti so bili prvi in to jim nalaga še večjo odgovornost — braniti in ubraniti naslov prvakov.

Pomerili so se že s strelci iz Stole Kamnik, Verige Lesce, Tio Lesce, Iskra Otoče, Podnarta, Mošenj, Ljubnega, Kamne gorice, Kroke in z drugimi.

Moška ekipa je v vseh dvobojih zmagala, kar ji daje jamstvo za dober uspeh. Sami pravijo, da so letos šibkejši od prejšnjih let. Toda do lesariade imajo v programu še dvoboje z ZLIT Trzič, Stolum iz Kamnika, Lipom Bled in z Brestom Cerknica. V teh pripravah imajo še vse možnosti, da se izpopolnijo in utrdijo. Ženska ekipa je precej šibkejša, vendar kljub temu mnogo pričakujemo od nje.



Tudi gasilci so se poslovili od glavnega direktorja



In memoriam

*Dolgost življenja
našega je kratka.
Kaj znanec že
zasula je lopata...*

ZAHVALA

Ob prerani izgubi dragega
moža in očeta

ANTONA JANEŽICA

se najiskrenejše zahvaljujemo kolektivu Tovarne Elan za podarjeni venec in cvetje, spremstvo na njegovi zadnji poti ter govor ob odprtem grobu.

Zalujoča žena Frančiška z družino

ZAHVALA

Ob izgubi drage mame
ANGELE DOBRAVC
se zahvaljujem za izrečena sožalja
in venec od sodelavcev.

Zalujoči sin Ciril
in sorodniki

ZAHVALA

Sindikatu Tovarne Elan se naj-
lepše zahvaljujemo za denarno po-
moč v času bolovanja in ob smrti
Antona Janežiča.

Zena Frančiška z družino

PRAVNUKI

Iz DE št. 23

Tistega dne, ko se začne in konča naša zgodba, je Jože Raketnik prišel domov židane volje. Bil je namreč plačilni dan in v Vesoljnikovi organizaciji združenega dela so razen navadnega mesečnega osebnega dohodka delili tudi dobiček. Tako se je zgodilo, da je Raketnikov ata, ki v Vesoljnikovi družbi skupaj z računalnikom Pepetom nadzoruje proizvodnjo zobatih koles, prinesel domov nekoliko bolj zajetno plačilno kuverto.

In Micka, Jožetova boljša polovica, predsednica in blagajničarka družinske skupnosti, je koj sklicala redni mesečni sestanek vseh Raketnikovih samoupravljalcev.

Takšni mesečni sestanki namreč zagotavljajo tej družini naših pra-

vnukov v letu dvatisoč in še toliko, da vsak med njimi lahko neposredno sodeluje pri delitvi očetove oziroma moževe plače.

Vsi štirje družinski člani — sinko Robi, hčerka Judita, mama Micka, ata Jože — ponavadi že nekaj dni pred plačilnim dnem povedo družinskemu računalniku svoje želje, potrebe in zahteve, in potlej jim na sestanku sploh ni treba razpravljati, saj kompjuter sam uskladi njihova naročila z možnostmi očetove plače. Sestanki so spričo tega kratki, jedrnat in konstruktivni.

Zdaj torej sedijo Raketnikovi v sejni sobi svojega stanovanja, v 76. nadstropju trinajstega bloka na ulici Martina Krpana, in poslušajo računalnikove odločitve.

»Robi — nakup 25 steklenic vinjaka Boom,« hrešči kovinski glas. »Zahteva se odobri. Predlog: kupi se 20 steklenic vinjaka. Obrazložitev: fant je zbral doslej že 4 Boomove zamaške s črno, rdečo, zeleno in modro sliko vesoljskega ponny kolesa in mu torej za pridobitev omenjenega prevoznega sredstva manjka samo zamašek z belo sliko. Po verjetnostnem računu je med dvajsetimi zamaški vsaj eden s sliko pod plutovino, in če le-ta ne bo ustrezna, naj Robi pridobljeni zamašek zamenja za takšnega, kot ga potrebuje.«

Potlej je računalnik odobril Juditi nakup 32 steklenic pristnega domačega cvička, pod čigar zamaški je moč najti črke stavka: LEPOTA JE VIR SREČE. Judita je doslej zbrala naslednje črke: LEPEVICE. Manjkajo ji torej še OSTAJRSRE. Ko jih bo našla in stavek izpopolnila, bo lahko sodelovala v nagradnem žrebanju organizacije združenega dela »Melos« in če ji bo sreča naklonjena, bo dobila kolekcijo kozmetičnih preparatov.

Mami Micki je računski stroj dovolil nakup 12 zabojev piva Old Star, čigar zamaški zagotavljajo sodelovanje pri nagradnem žrebanju, na katerem delijo srečnim dobitni-

kom elektronske štedilnike. Potrošnik, ki hoče sodelovati pri tem žrebanju, mora predložiti komisiji 2 kilograma zamaškov. Micka pa jih ima sedaj šele poldrugi kilogram, in računalnik ji je, spričo dobička, ki ga je ata nepričakovano prinesel domov, naklonil dvojno običajno količino zabojev piva; poprej jih je namreč lahko vsak mesec kupila samo šest.

Raketnik Jože pa tokrat ni dobil ničesar. Računalnik je njegovo prošnjo za nakup 16 zabojev trojnega C, pri katerih bi bilo moč dobiti lovsko puško, zavrnil z naslednjo utemeljitvijo:

»V zadnjih treh mesecih kupil 317 steklenic dvojnega A, sodeloval pri izbiri zastojnih potnikov na nogometno prvenstvo našega osončja, dobil samo tolažilno nagrado — nogometno žogo. Zato naj vsaj tri mesece ne sodeluje v akcijah zbiranja zamaškov.«

In se je prvič zgodilo, odkar se družina Raketnikov sestaja na rednih mesečnih sestankih, da se je nekoč uprl odločitvi družinskega računalnika.

Ata se je tako razhudil, da je dejal:

»To ni pošteno in jaz se ne grem več. Sicer pa sem včeraj v neki stari knjigi bral, da so nekoč ljudje kupovali pijačo tedaj, ko so bili žejni, ponny kolesa, kolekcije kozmetičnih preparatov, štedilnike in lovške puške pa, če so jih potrebovali.«

Preostali trije Raketnikovi so sprva spričo tolikšne konzervativnosti

svojega hranitelja onemeli, potlej pa so vsi v en mah rekli:

»Oh, ata, saj ne misliš resno!«

In so pohiteli v trgovino, da pokupijo vse tisto, kar jim je odobril družinski računalnik. Oče Jože pa je ostal doma. Ko so se člani njegove družine vrnili, je praznil že drugo steklenico vinjaka »Boom«.

Janez Voljč

Novici

BRODOGRADNJA; 1974/3—4:

V Angliji je registriranih skupno 520.000 športnih čolnov; zveza britanskih graditeljev čolnov »The Ship Boat Builders National Federation« obsega 834 podjetij.

V l. 1971/72 je bilo izdelanih 5500 motornih kabinskih čolnov (57% več kot v prejšnji sezoni), 4400 jadrnic (+10%), 10.000 regatnih jadrnic (+2,5%), 5750 gliserjev (+15%), 10.500 čolnov (+5%) in 24.000 dingijev oz. kanujev (+9%).

Leto 1973 je prineslo Finski pravi izvozni boom. Od l. 1972, ko so izvozili za 30 mio finskih mark, se je v l. 1973 povzpел izvoz na 41 mio Fmk. Povečanje gre predvsem v korist opreme za smuške teke.

HALO, A JE TAM MENZA?
JA, MENZA...

ALI DAJETE ZA SENDVICE TU-
DI KREDIT?

(F. Cufar)

STEINER poleti

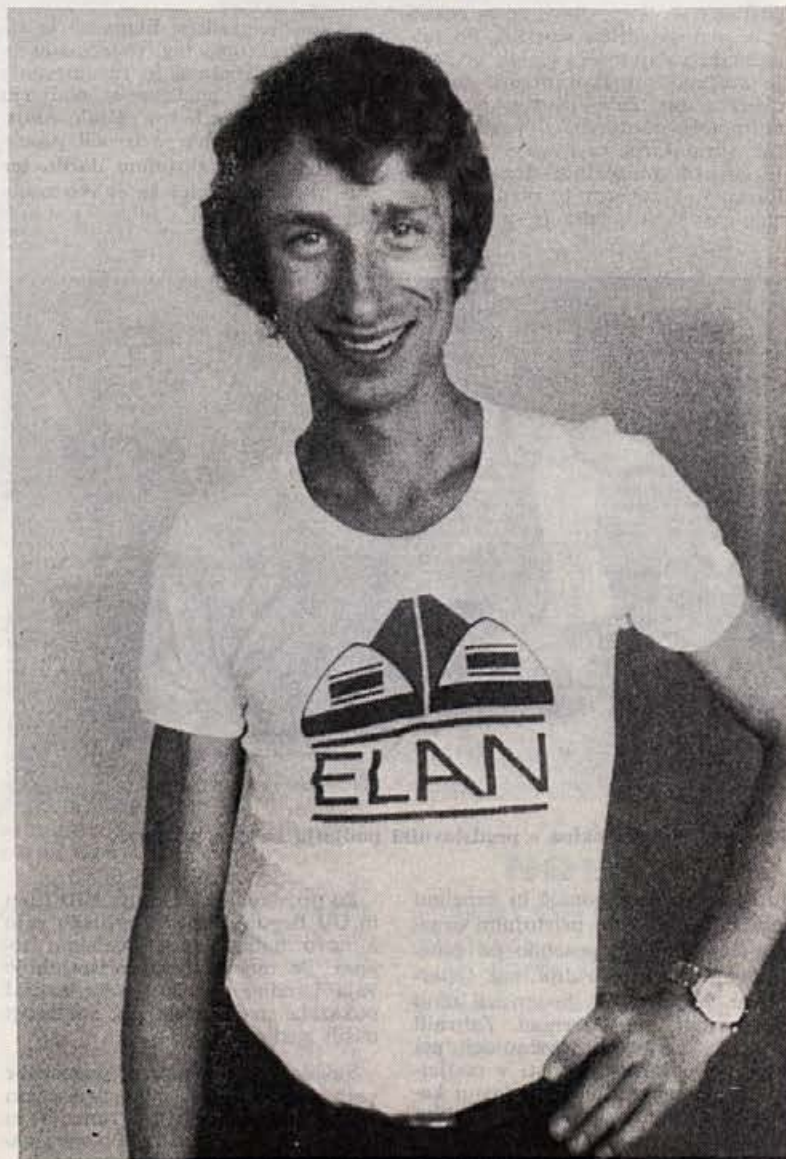


Foto: Kolman Franci — Elan



UGAVITE KAJ HU DE PABLO
NA NOGO!
(VODIŠNIZI VARNOSTI)

UREDNIŠKO-REDAKCIJSKI

ODBOR: dipl. ing. Marinšek Bojan, Ivan Brajnik, prof. Kapus Milica, Kolman Franci — UREDNIK: Knafelj Slavko — TISK: Gorenjski tisk, Kranj