

KONFERENCA ZK EMO

Dne 27. 10. 1977 je bila volilna konferenca ZK EMO Celje, na kateri je prebral poročilo tovarniškega komiteja ZK tov. Anton Krebs, ki je bil na tej konferenci ponovno izvoljen za sekretarja. Poročilo v celoti objavljamo.

Ocena politične situacije v EMO s poudarkom na premikih v letih 1976 in 1977

Značilnost sedanjega razdobja jugoslovanske stvarnosti je, da neglede na izredna nasprotja in protislovja v svetu zelo samoniklo in revolucionarno spreminjamo družbenoekonomske odnose, tako da samoupravljanje resnično postaja prevladujoč odnos. Ob revolucionarnem spreminjanju družbenoekonomskih odnosov pa se spopadamo z velikimi problemi učinkovitosti pri obvladovanju družbenih tokov, predvsem pri reševanju sistemskih ureditev pogojev za uveljavitev revolucionarnih sprememb v družbenoekonomskih odnosih. Ravno v tem ključnem vprašanju naše stvarnosti se morajo ponovno preverjati in potrjevati vodilne subjektivne sile. Kongresi Zveze komunistov, ki so pred nami, bodo morali definirati usmeritev našega skupnega angažiranja. Prek priprav na kongrese se že kaže usmeritev pri reševanju vprašanj naše stvarnosti, kar ponovno dokazuje velikokrat že dokazano vodilno vlogo Zveze komunistov, ki se je vedno prva lotevala najbolj perečih problemov.

Ko smo v EMO začeli spoznavati resnico, da smo zaradi zanemarjanja razvoja, ne samo zastajali, ampak zabredli v velike težave, smo bili prisiljeni bolj poglobljeno proučiti situacijo, v kateri smo se nahajali. Ob podobnem spoznanju v Celju, kjer nam je veliko pomagalo jasno opredeljeno stališče občinske organizacije Zveze komunistov, je tudi Zveza komunistov v EMO opredelila ključna vprašanja nadaljnega razvoja EMO in vloge subjektivnih sil v tem razvoju. Na skupni seji občinskega komiteja ZKS Celje in Sveta ZKS EMO, ki je bila 1. julija 1976 in na skupni seji Občinskega komiteja ZKS Celje in Tovarniškega komiteja ZKS EMO, ki je bila 18. 11. 1976, smo se sprva pričeli v zelo ozkem krogu hrabro spopadati z obstoječo situacijo in letos že beležimo prve pozitivne premike, ki ob izkušnjah, ki smo jih dosegli, že kažejo na to, da je naše skupno angažiranje smiselno in da širjeje fronte naše aktivnosti mora privedi do želenih rezultatov.

V dosedanjem delu smo opredelili tudi ključne usmeritve naše aktivnosti, kjer izpostavljamo uveljavljanje novih razvojnih orientacij in tekoče obvladovanje gospodarskih tokov, ki mora iz razvojnih usmeritev črpati rešitve za tekoče probleme. Usklajeno obvladovanje gospodarske situacije pa je neposredno povezano s kakovostnim razvojem samoupravljanja. Človek, človeški faktor, miselnost in vse to prepletena kadrovska politika, je odločujočega pomena za reševanje spre-

memb, kar tudi v EMO terja vseplošno angažiranje družbenopolitičnih organizacij pri mobilizaciji delavcev za preseganje težav.

Zveza komunistov in komunisti smo v zadnjem obdobju dokazali, da je naše angažiranje na ključnih problemih smiselno. Rezultati nas pri tem ohrabrujejo, da dogradimo na volilni konferenci naše usmeritve, konkretiziramo naloge in aktivnosti pojačamo.

Usklajeno obvladovanje tekočih problemov

Z ozirom na izgubo temeljnih organizacij in celotne delovne organizacije v lanskem letu, so bili za vse temeljne organizacije izdelani sanacijski programi za obdobje 1977-1981, s ciljem maksimalnega aktiviranja vseh subjektivnih dejavnikov v EMO, ki kakorkoli vplivajo na poslovni proces in so odločujoč faktor nadaljnega intenzivnejšega razvoja.

Izdelani in samoupravno verificirani so bili ukrepi za učinkovitejšo izvajanje nalog, ki so v sanacijskih programih jasno definirani. Ukrepi so osredotočeni na ključna področja trženja, kadrovske politike, stimulativnega nagrajevanja v odvisnosti od doseženega dohodka, samoupravne preobrazbe skupnih služb, predvsem pa na usklajevano operativno planiranje ob pogojih trga, možnosti proizvodnje s poudarkom na doseganju optimalnega dohodka.

Začrtana in realizirana je bila dogovorjena in od vseh družbenopolitičnih organizacij podprta stalna samoupravna kontrola planiranja in spremljanja poslovnih dohodkov predvsem v kritičnih TOZD.

Vzpostavljen je bil sistem učin-

kovite kontrole poslovnih rezultatov z namenom, da se v prisotnosti predstavnikov, tako samoupravnih organov, družbenopolitičnih organizacij, kot strokovnih in vodilnih delavcev vzpostavi sistem neprekinjene samoupravne kontrole med pripravo predlogov planov in realizacijo nalog.

Redno tedensko spremljanje teh dogodkov nam je omogočilo, da smo ob kvalitetnejšem spoznavanju znanih težav temeljiteje nadzirali tudi našo notranjo organiziranost — sposobnost.

Takšen sistem skupnega dela je omogočil kvalitetnejše ukrepanje v kritičnih trenutkih in prispeval k večji informiranosti.

Mirno lahko trdimo, da smo s takim organiziranim pristopom in napori samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij uspeli, zlasti letos vzpostaviti stanje akcijske pripravljenosti večine delavcev v EMO. Sprostila se je cela vrsta aktivnosti in osveščeno delovanje, predvsem samoupravnih delovnih skupin v TOZD.

Ocena rezultatov gospodarjenja kaže, da bomo minimalno povečali pozitivne rezultate iz prvega polletja. Ocena do konca leta pa je, da bodo vse TOZD razen TOZD EMOKONTEJNER zaključile poslovno leto 1977 s pozitivnimi rezultati.

Rezultati kažejo bistvene premike na boljše, v primerjavi z lanskim letom, kar je spodbudno in nam daje še večjo hrabrost in stvarne možnosti za stabilnejše gospodarjenje vseh temeljnih organizacij v bodoče. Kljub temu pa z doseženimi rezultati, če jih primerjamo s sanacijskim programom, ne moremo biti zadovoljni. Kažejo sicer pozitivne premike, vendar bo potrebno še veliko prizadevanja, da ti rezultati ne bodo prehodni in kratkotrajni.

Negovanje že vgrajenih kvalitet v naše delo ob istočasnem odpravljanju nastalih slabosti, se kaže pri kvalitetnejšem izdelovanju gospodarskega plana za leto 1978. Po prvih variantah je pred-

viden celotni prihodek v naslednjem letu najmanj v višini 1,5 milijarde din, ostanka dohodka po prvih ocenah pa 53 milijonov.

V planu za leto 1978 morajo definirati tudi dohodkovne odnose. Plani in naloge izhajajoči iz njih morajo biti tako izdelani, da bo vsaka samoupravna delovna skupina tako v temeljni organizaciji kot v DS SS seznanjena z njimi, jih samoupravno verificirala in najmanj kar je tudi dosegla.

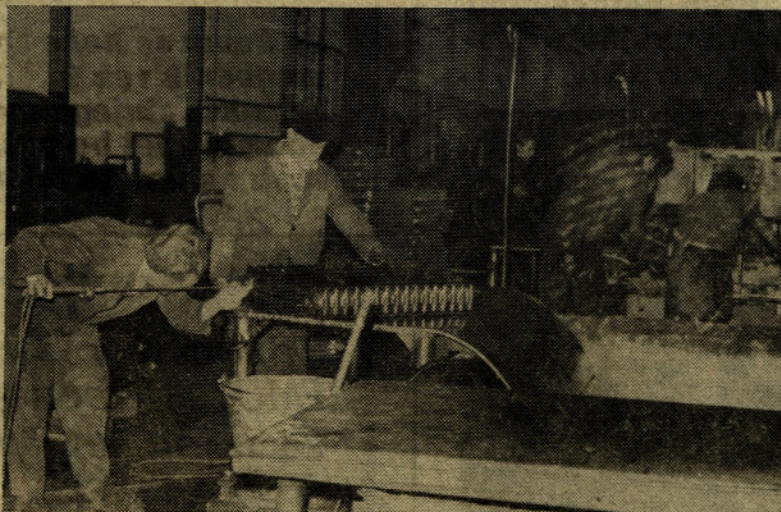
Res je, da smo s pristopom k planiranju za leto 1978 dosegli pomemben pozitiven premik glede na prehodno leto. Nikakor pa ne moremo biti zadovoljni, saj imamo pri procesu planiranja toliko težav, da obstaja resna nevarnost, da celotnega procesa planiranja ne bomo obvladovali. Taka situacija terja od subjektivnih sil izredno budnost in zavzetost za resnično podružbljanje nove vsebine družbenega planiranja.

Samoupravna preobrazba

Dosedanje izkušnje pri samoupravni preobrazbi EMO so dale pomembne rezultate. Zadnje razdobje pomeni pomemben korak k temu, da delavci v celoti prevzemajo oblast nad ustvarjanjem in razporejanje dohodka. V zadnjem času so kot svojo nesporno vrednost dokazale in se uveljavile temeljne organizacije združenega dela. EMO je tipična organizacija iz razvejanim programom kombinatskega tipa. Zaradi tega smo temeljne organizacije združenega dela formirali po principu zaokroženih proizvodnih celot. S takim pristopom k formiranju TOZD smo dosegli identifikacijo nosilcev posameznih proizvodnih celot in k izboljšanju odnosov v posameznih delih kolektiva. Lahko trdimo, da je ravno na teh osnovah začela rasti in dobivala čedalje bolj zaokroženo podobo dejavnost na področju toplotne tehnike (TOZD radiatorji itd.). To je bilo za EMO še posebej pomembno zaradi tega, ker se je ne glede na kombinatski značaj svojega poslovnega procesa v preteklosti uveljavilo centralizirano odločanje, oziroma uravnavanje poslovnih procesov.

Proces samoupravne preobrazbe je bil zelo težak in prevečkrat moten. Treba se je bilo spopasti z zelo uveljavljeno prakso in miselnostjo, ki je imela svoje trdžive nosilce. Že samo dejstvo, da je še danes v EMO ogromno ljudi, navajenih samo »komande« od zgoraj, brez kreativnosti, opozarja, kako težak je bil dosedanji proces samoupravne preobrazbe. Zaradi tega je bilo potrebno po ustanovitvi temeljnih organizacij združenega dela fronto aktivnosti čedalje bolj širiti in zaostrovati odgovornost za uresničevanje dogovorjenih usmeritev in nalog. S formiranjem samoupravnih delovnih skupin, ki so v celoti opravile svoj obstoj in smiselnost, smo dopolnili oblike in prek tega vsebino samoupravljanja, predvsem pa naredili nov korak k približanju odločanja delavcem. Dodaten prispevek k temu je bil

(Nadaljevanje na 3. strani)



Res je, da je TOZD tovarna radiatorjev nova, vendar je res tudi to, da delavci vidno skrbijo za red in čistočo na delovnih mestih. Čeprav bi bilo lahko vse razmetano, če ne bi skrbeli za red, je okolje delovnih mest lepo urejeno

(Nadaljevanje z 2. strani)
 napravljen v letošnjem letu, ko smo ne glede na to, da še nimamo dovolj izdelanega sistema, uveljavili neposredno odvisnost delitve dohodka vse do osebnih dohodkov od ustvarjenega dohodka. Ravno ob tem smo se najbolj neposredno spopadli s še vedno preveč uveljavljeno mezdn miselnostjo, ki je še vedno prisotna pri nekaterih delavcih.

Povsem neresnični bi bili, če bi trdili, da smo v dosedanjih naporih uspeli v celoti, celo nasprotno, v marsičem se še danes spopadamo z začetnimi težavami. Nesporno je nekaj, da smo v vsem tem času naredili pomembne premike. Res je, da nismo storili veliko, toda prek konkretnega dela smo spoznali konkretne slabosti, ki so osnovna za naše nadaljnje angažiranje. Naj samo navedemo nekatere probleme, ki so v sedanjih fazi najbolj pereči:

- glomaznost, sicer premalo opredeljena, pa vendarle ugotovljena neučinkovitost skupnih služb,

- preobsežnost TOZD tovarne POSODE,

- motnje v odnosih dejavnosti skupnega pomena do ostalih temeljnih organizacij združenega dela (orođjarna, ERC, vzdrževanje itd.),

- motnje pri uveljavljanju dohodkovnih odnosov,

- še vedno premajhna prisotnost delavcev pri odločanju,

- še vedno prisotni odpori,

- grupaštvo, familiarnost,

- odsotnost potrebe po večji e-notnosti v kolektivu,

- premalo uveljavljeni delegatski odnosi.

Ravno iz teh slabosti izvirajo naše opredeljene usmeritve in naloge, kjer imamo dogovorjena vsebinska izhodišča, katera bomo morali v naslednjih mesecih realizirati in podružbiti. Ker je nalog preveč in so preobsežne, ne moremo vsega storiti naenkrat. Zaradi tega se bomo najprej lotili najpomembnejših, kjer dajemo v ospredje preobrazbo skupnih služb, v tem smislu, da gremo v formiranje novih temeljnih organizacij skupnega pomena povsod tam, kjer obstajajo pogoji in živ interes v proizvodnji.

Novi TOZD

Ustanavljata se temeljni organizaciji združenega dela VZDRŽEVANJE in energetika in temeljna organizacija združenega dela RAZVOJ. Vse ostale dejavnosti skupnih služb se bodo morale identificirati s TOZD, tako da jih bomo prenesli ali neposredno v TOZD, ali pa bo njihova usoda, četudi bodo v skupnih službah, v celoti odvisna od njihovega prispevka k rezultatom TOZD, za kar se že izdelujejo konkretni kriteriji — normativi.

Iz sedanjih DS SS bomo prenesli v TOZD operativno prodajo. Skupne službe pa bodo organizirane v naslednjih službah:

- finančno računovodska služba,

- marketing raziskave s koordinacijo prodaje,

- nabava,

- zunanjetrgovinska dejavnost,

- kadrovsko-socialna služba,

- organizacijska služba,

- pravna služba,

- splošna služba.

Ob tem, ko postavljamo v

ospredje vsebinsko preobrazbo skupnih služb, ne smemo zapostaviti ostalih problemov pri razvijanju samoupravnih odnosov. Lažje nam je, ker imamo v glavnem usmeritve v aktivnosti že določene. Še naprej moramo učvrstiti samoupravno življenje v TOZD, razširitev vsebinskih, predvsem neposrednih oblik odločanja in dograjevati delo samoupravnih delovnih skupin. Naš temeljni cilj ostaja resnična angažiranost in osveščenost vseh delavcev, ki morajo prevzeti oblast nad rezultati svojega dela. Za Zvezo komunistov je še posebej pomembno, da skupaj z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami zavestno in organizirano vpliva na spreminjanje zastarele miselnosti in je v ospredju bitke proti subjektivnim odporom.

Razvojna usmeritev

Danes že lahko trdimo, da smo dosegli bistveno spremembo odnosa delavcev, ki združujejo delo v posameznih temeljnih organizacijah združenega dela do razvoja. Doslej smo imeli veliko težav pri dokazovanju razvojnih možnosti, ki so vedno morale biti dokazane v praktičnem poslovnem rezultatu in šele s tem prepričale ljudi v EMO in ljudi izven EMO. Preveč je bilo dopuščeno dvomiti v kakršnokoli projekcijo razvoja in iz nje izhajajoč rezultat. Zaradi tega so pri kreaciji razvojnih usmeritev vedno ostali le maloštevilni teami, ki so iz skoraj idealističnih nagibov želeli nam v EMO in vsem ostalim izven EMO dokazati upravičenost in usposobljenost osnovnega kadra, ki lahko predstavlja kvalitetno jedro pri kreiranju in izvajanju razvojne nadgradnje. V takih okvirih je bilo iskanje optimalnih rešitev izredno dolgotrajno in prvenstveno psihološko sociološko zahteven problem. Uveljavljena ni preveč neposredna pravica vsakega posameznika do najvišjih nivojev vodstvenih delavcev, da samo v izdelanem konceptu delajo, da pa kreiranje in dopolnjevanje koncepta razvoja in njihova naloga, pri tem si lastiti pravico, kritizirati kakršnokoli spremembo in z izvajalsko oblastjo imeti možnost dokazovati, da nekaj ni dobro, je praktično blokiralo vsako akcijo, ker je bilo nemogoče zagotoviti dovolj uspešno kontrolo iz enega koncentriranega interesa nadzorstva in vodstva.

Dosedanja aktivnost na področju razvoja je že dala pomembne rezultate. Danes imamo za večino proizvodnih sklopov znotraj EMO zelo kakovostno opredeljene razvojne usmeritve. Na teh osnovah je izdelan že prvi prioriteten vrstni red investiranja in to:

- razvoj tovarne kotlov,
- razvoj orođjarne,
- razvoj TOBI.

S tem, da se predvidevajo paralelne vzdrževalne investicije v ostale programe in da intenzivno delamo na kreaciji dodatnega novega programa, ki bi ga razvili kot sintezo danes vzpostavljenega razvoja na včeraj problematično TOZD emokontejner in TOZD odpreskov in avtokoles.

Prioritetni vrstni red investicij je posledica ugotovljenega trenutnega nivoja kvalitete posameznih programov, možnosti na-

daljnega uveljavljanja in trenutnih tehnoloških možnosti.

TOZD kotlov, ki je na osnovi dogovora z drugim proizvajalcem kotlov v Sloveniji prešla predvsem v proizvodnjo večjih kotlovskih enot, specializiranih po namenu in po gorivu, ter prešla v ponudbo in izgradnjo kompleksnih energetskih postrojenj, je dokazala, da smo sposobni izdelovati specialne kotlovske enote s specifičnimi nameni:



Tudi tam, kjer na prvi pogled niso dani pogoji za red, si delavci pri radiatorjih ustvarijo vzoren red in čistočo. Čeprav izgledajo naprave velike, je vse na svojem mestu, tako da je pri delu prijetnejši občutek, zlasti pa to opazi zunanji obiskovalec

- organizirati izvajanje velikih energetskih kompleksov,

- sodelovati s priznanimi partnerji s področja proizvodnje delov te opreme doma in v inozemstvu.

Vse te ugotovitve utemeljujejo zaključek o prioriteti razvoja in izgradnje nove tovarne kotlov. Investicija v orođjarno je grajena na podobnih izhodiščih se je dokončno uveljavila na domačem trgu in področju avtoindustrije, kjer so bili prisotni najbolj izkušeni in najbolj renomirani zunanji proizvajalci orođij. V pripravi je samoupravni sporazum, ki bi definiral, da je naša orođjarna osnovna orođjarna za potrebe IMV za gradnjo novih orođij in večje planirane remonte. Po enakovrednem postopku smo uveljavili naše sposobnosti izdelave orođij in obvladovanja tehnoloških procesov predelave pločevine v zvezi s proizvodnjo traktorjev v Železarni Store, v zvezi s proizvodnjo stiskalnic za traktorje v Železarni Ravne in v resnih razgovorih smo, da bi nadomestili uvoz orođij za »Gorenje« iz naše nove orođjarne.

Tovarna TOBI je po programu investiranja na tretjem mestu zaradi tega, ker se mora v letu 1977 sanirati zaradi ustvarjene izgube v letu 1976, v letu 1978 dokazati, da ima program, ki je omogočil pozitivno poslovanje v letu 1977 in na teh osnovah resnično širše razvojne možnosti. Celoten program individualnega ogrevanja in klimatizacije z obvladovanjem etažnega ogrevanja je s svojo kvaliteto na vrhu. Ocenjujemo, da je samoupravni sporazum z LTH Škofja Loka in njenim zavodom za hladilno tehniko po katerem smo prevzeli

proizvodnjo s področja klima tehnike in to proizvodnjo v lanskem letu definitivno osvojili velik kvaliteten skok v našem razvoju. V SFRJ smo edini večji proizvajalec kompletnih klima omar, kar menimo, da je osnovno področje, ker sobni klimatizerji kot serijski izdelek ni ključne važnosti pri obvladovanju te tehnike. TOZD kontejner je kljub izrednim začetnim težavam zaradi menjave programa proizvodnje izredno

kvalitetnih kontejnerjev iz materiala kupca, ki plača samo delo, nismo pa še zadovoljni z rentabilnostjo in produktivnostjo. Iskanje paralelnih rešitev pri reševanju rentabilnosti nove investicije za kontejnerje je dala usmeritve in ugotovitve, da ne sme ostati samo pri proizvodnji kontejnerjev, ker so na svetovnem trgu na tem področju prisotne velike oscilacije. Razvili smo dela za razdeljevanje živinske krme, to je proizvodnjo silosov in na osnovi teh ugotovitev dobili indikacijo, da smo sposobni sorazmerno hitro osvojiti proizvode iz valovite pocinkane pločevine. Po dodatni analizi je dokazano, da so lahko to izredno kvalitetni deli za projekte nizkih gradenj, kar je predmet širšega samoupravnega dogovora sodelave med razvojnim centrom in EMO.

TOZD avtokoles in odpreskov je v svoji osnovni koncepciji bil vezan vedno samo na potrebe tovarne avtomobilov v Mariboru, pri čemer je proizvajal kvaliteta kolesa in vse zahtevnejše odpreske, ki jih TAM ni mogel sam v svojih tehnoloških okvirih izdelovati. Z ozirom na trenutne potrebe TAM in njihovih razvojnih potreb je jasno izhodišče, da moramo koncepcijo razvoja tega TOZD postaviti na lastne noge, kljub predpostavki, da bi bila eventualna možna tesnejša povezava s tovarno avtomobilov Maribor. Raziskave razvojnih možnosti so usmerjene v področja, ki jamo pri reševanju problematike smo jih že razvili in jih še razvijamo TOZD emokontejner in v smeri razvoja kotlogradnje in energetskih postrojenj. Obe smeri raziskav morata v naslednjih dveh (Nadaljevanje na 4. strani)

(Nadaljevanje s 3. strani)
letih zagotoviti eksistenčno proizvodnjo in definirati razvojno definicijo z omenjenih usmeritev razvoja.

TOZD frite nima še v celoti zagotovljenih tehnoloških pogojev, ki so v prvi fazi odvisni od dovoda plina, s katerim bi pridobili pogoje, ki bi bili tehnološko ugodnejši. Razvojna kvaliteta tega TOZD je prvenstveno v neposredni povezavi s TOZD POSODA in njegovimi možnostmi.

Največja emajlirnica

TOZD posoda je trenutno še vedno največja emajlirnica v Zahodni Evropi za proizvodnjo posode. Še vedno lahko trdimo, da smo v sami proizvodnji posode pri vrhu sposobnosti s tem, da vseh teh možnosti ne izkoriščamo v celoti. Dokazano je, da smo v posameznih tehnoloških rešitvah pred vsemi, kar pa pomeni, da z izpopolnejšim sistemom uvajanja najbolj privlačnih designov lahko dosežemo neprimerno višje učinke in si s tem omogočimo dodaten razvoj tudi na področju osvajanja proizvodnje tehnoloških rešitev in strojev, ki smo jih bili primorani razviti za svoje lastne namene in jih je mogoče aplicirati tudi na tehnološke postopke drugih industrij. Usposobljenost izvajanja celotnih energetskih postrojenj, obvladovanje celotnih tehnoloških in poslovnih procesov s področja proizvodnje posode, utemeljuje tudi novo razvojno usmeritev TOZD posoda, v projektiranje in izvedbo opreme in tovarne za proizvodnjo posode. Premalo konkretno pa je opredeljen s programi in nalogami razvoj posode.

TOZD RADIATOR je kljub ocenam, da je zamudil svojo možnost razvoja in da so konkurenčni proizvođači že onemogočili njegovo uveljavitev, dokazal, da je bila njegova usmeritev utemeljena, ker je bila grajena na čvrstih, utemeljenih prognozah in ne na cenenih efektih z zavajanjem potrošnika. Ti elementi kvalitativnih dokazov so spodbudili vso samoupravno strukturo, vezano na TOZD radiator, da je zavestno sprejela odločitev, da se mora razširiti razvojno-tehnološka skupina, ki je že pripravila dva predloga novih izdelkov in to razvoja plinskih kotlov, ki se že v letošnjem letu plasirajo v plinske reducirne postaje, ki jih gradi francoska firma kot sestavni del svoje opreme pri izgradnji plinovodov za zemeljski plin v Sloveniji. Drug program je program svojevrstnih izmenjevalcev toplote, ki bodo zaradi svoje tehnološke revolucionarnosti dober izhodiščni element za klima in hladilno tehniko.

Vse te, v veliki meri že uveljavljene razvojne usmeritve, so dale dodatno možnost, da so naši razgovori in delo na področju sodelave s proizvajalci repromateriala, to je predvsem železarnami vedno bolj kvalitetni in zadovoljivi, ravno tako pa razgovori in delo z našimi kupci na področju široke potrošnje. Na področju uveljavljanja novih usmeritev v EMO nas čakajo pomembne naloge. Na vse delavce moramo razširiti spoznanje, da je stalen razvoj v naprej edina alternativa za presežanje trenutnih težav. Na tej osnovi moramo zaupati v sposobnost realizacije idej, zamisli in

programov, ki jih imamo dovolj. Ob upoštevanju enega in drugega, naših usmeritev ne bo težko uveljaviti v slovenskem, jugoslovanskem in evropskem prostoru. Da smo to sposobni, smo si že dokazali pri obvladovanju posameznih programov v preteklosti, akcijski pristop v realizaciji pa bo pospešil uveljavljanje razvojnih usmeritev EMO.

Nova vsebina dohodka

Dohodek, kot del celotnega proizvoda družbe, je osnova in vir sredstev:

- za zadovoljevanje skupnih in splošnih družbenih potreb,
- za osebne dohodke in skupno porabo delavcev,
- za izboljšanje in razširitev materialne osnove dela ter za ustvarjanje in obnavljanje rezerv.

Dohodek je osnova in vsebina družbenega planiranja in vir svobodne menjave dela ter materialna osnova delavcev pri uveljavljanju njihovih pravic. Tako opredeljena družbenoekonomska vsebina dohodka postavlja dohodek kot osnovo družbenoekonomskih odnosov, razvoja TOZD, DO in družbe kot celote. Zato je urejanje dohodkovnih odnosov v TOZD, delovni organizaciji in z drugimi organizacijami, s katerimi poslujemo ena izmed ključnih in pomembnih nalog, s katerimi poslujemo, ena izmed ključnih in pomembnih nalog pri praktičnem uveljavljanju nove vsebine dohodka. Zato je prav, da izpostavimo, kaj je na tem področju že napravljeno in kakšne naloge nas še čakajo.

V lanskem letu smo po več mesečni razpravi in usklajevanju sprejeli Samoupravni sporazum o medsebojnih ekonomskih odnosih, s katerimi smo pričeli urejati tudi medsebojne odnose, ki izvirajo iz skupnega poslovanja. Na teh že dogovorjenih in preizkušenih osnovah poglobljeno dograjujemo medsebojne odnose v duhu Zakona o združenem delu, načrtovano samoupravno preobrazbo in razvojno orientacijo TOZD in DO.

Svobodno menjavo dela delovne skupnih služb z delavci TOZD smo v sporazumu že opredelili v skladu z Zakonom o združenem delu, v izvajanju pa nismo bili v preteklosti dosledni, zato smo imeli motnje v medsebojnih odnosih TOZD — delovna skupnost.

V letošnjem letu smo z uveljavitvijo sistema nagrajevanja po doseženem dohodku TOZD tudi v skupnih službah kljub še določenim pomanjkljivostim napravili nov korak pri uveljavljanju pri medsebojnih odnosih na osnovi prispevka pri ustvarjanju dohodka TOZD. V izdelavi so tudi programi dela posameznih dejavnosti delovne skupnosti skupnih služb za leto 1978, ki bodo skupaj z doseženim dohodkom TOZD osnova za pridobivanje dohodka delovne skupnosti v letu 1978.

Odnose med TOZD skupnega pomena in ostalimi TOZD urejamo na osnovi dogovorjenih cen za opravljene storitve. V letu 1978 pripravljajo TOZD skupnega pomena konkretne programe dela, ki jih bodo ovrednotile, dohodek pa bo tudi odvisen od roka in kvalitete izvršitve nalog, oziroma njihovega posrednega vpliva na dohodek TOZD. Na ta način bodo

TOZD skupnega pomena tudi v dohodkovni povezavi z ostalimi TOZD, ki dosegajo svoj dohodek iz skupnega prihodka s prodajo proizvodov in storitev izven DO.

Ker so TOZD v glavnem produkcijsko zaključene celote, imamo zelo malo povezav med TOZD pri izdelavi skupnega proizvoda, zato bomo imeli delitev skupnega prihodka v dveh primerih, in sicer med TOZD frite in TOZD posoda ter med TOZD kontejner in TOZD kotli.

Samoupravni sporazumi za ureditev delitve skupnega prihodka se že pripravljajo.

V Samoupravnem sporazumu o temeljnih plana 1976—1980 smo opredelili tudi prioritete v razvoju in v zvezi s tem tudi investicijske naložbe, za katere smo se v tem sporazumu dogovorili, da bomo združevali sredstva. Prva taka skupna naložba bo pri izgradnji nove tovarne kotlov, za katero bomo že združevali sredstva na dohodkovnih osnovah.

TOZD odpreski in avtokolesa je v tesni medsebojni povezavi s TAM Maribor, saj je ca. 90 % njene proizvodnje izdelano za TAM Maribor. Da bi si zagotovili nadaljnji razvoj in ustrezno delitev, se bomo medsebojno tesneje povezali in dogovorili za delitev skupnega prihodka.

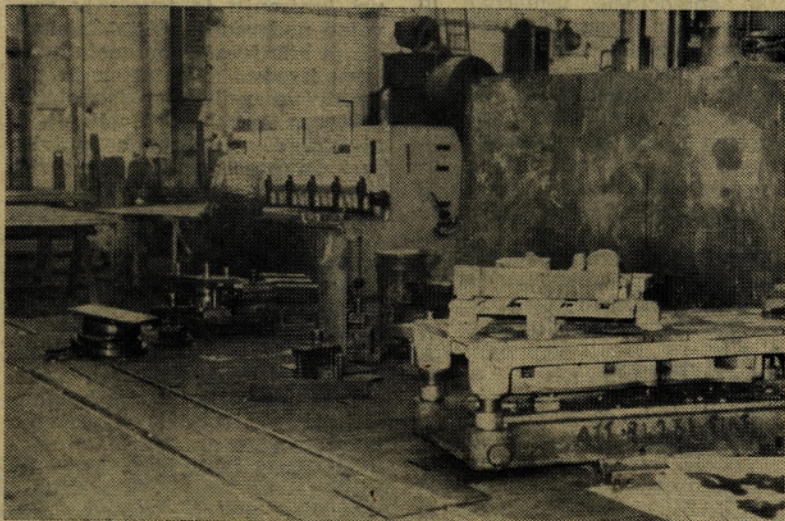
Pri reševanju sanacije TOZD kontejner smo sklenili z Razvojnim centrom v Celju pogodbo o sodelovanju pri projektu »nizke gradnje«, ki predstavlja nov dodaten program TOZD kontejner, in se v njej že obvezali, da bomo sklenili sporazum o združevanju

ZK odgovorne naloge, predvsem v premagovanju in presežanju preživete, a še vedno prisotne mezdne miselnosti, nalikovanje »dobička« kot merila poslovne uspešnosti, zaprtosti v ograje TOZD in DO in drugih deformacij v razvoju našega družbenoekonomskega sistema.

Kadrovska politika

Kadrovska politika je pomembno področje dela, na katero mora ZKS s svojo aktivnostjo vplivati. Zaradi tega si je organizacija ZK v EMO s sprejetimi sklepi v preteklem obdobju zadala nalogo, da oceni obstoječo politiko na tem področju in da zaradi izjemnega stanja, v katerem se je nahajala DO, pride do radikalnejših premikov tudi v kadrovske politiki. Zavedamo se, da je za sanacijo obstoječega gospodarskega stanja pravilno zastavljena in vodena kadrovska politika odločilnega pomena.

Ko ocenjujemo na tem področju, ugotavljamo, da sicer ni prišlo do radikalnih sprememb, doseženi premiki dajejo garancijo, da bomo dosegli tudi radikalne spremembe. Zlasti je ocena obstoječega kadrovskega potenciala dosti popolnejša. Ugotavlja se, da je kadra z višjo in visoko izobrazbo več, kot je izgledalo po posplošeni oceni, medtem pa je kvalifikacijska struktura vodstvenega kadra v TOZD neustrezna. Razlike v kvalifikacijski strukturi, predvsem pa razlike v znanju teh kadrov še resno ogrožajo dosedanje boljše proizvodnje in poslov-



Delavcem v tovarni odpreskov in avtokoles se ne godi prav dobro v njihovem delovnem okolju, vendar skrbijo, da si uredijo svoje okolje okrog delovnih mest tako, da je kolikor mogoče znošno in čisto. Čistoča in urejenost pa mnogo pomeni za človeka, ki opravlja težko delo na svojem delovnem mestu

dela in sredstev za program »nizke gradnje« z namenom, da skupaj uveljavimo nov program, ki predstavlja tudi pomemben element sanacije TOZD kontejner.

S trgovinskimi organizacijami poteka priprava sporazumov o delitvi skupnega dohodka prepočasni, zato smo se dogovorili, da bomo prevzeli pobudo za pospešitev navedenih sporazumov, da bi si s tem zagotovili plasman naših izdelkov in ustrezno delitev skupnega prihodka.

Ureditev vseh navedenih dohodkovnih odnosov postavlja pred

ne rezultate in nadaljnji razvoj. Zaradi tega je toliko nujnejše, da si zadana naloga, da se letno preazporedi ena osmina vodstvenih in vodilnih delavcev, izpelje v praksi. Ne gre za degradiranje določenega števila vodstvenih in vodilnih delavcev, ampak za proces s ciljem omejitve škodljivega rutinerstva, ki je pri nas vse preveč prisotno. Tega se očitno ne zavedamo in je bil pristop k realizaciji tega sklepa premalo resen.

Vidni so premiki izpopolnjevanja vodilnih delavcev, tako da (Nadaljevanje na 13. strani)

SAMOUUPRAVNI SPORAZUM

Delavski svet EMO je sprejel predlog tega sporazuma in ga daje v razpravo in sprejem delavcem EMO.

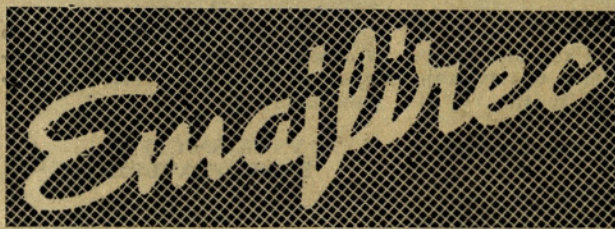
Na osnovi 463. člena ZZZD so delavci TOZD tovarna Radiatorjev v sestavi DO EMO, emajlirnica, metalna industrija, orodjarna, Celje, po opravljenem referendumu z dne sklenili

SAMOUUPRAVNI SPORAZUM o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo združenega dela

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem samoupravnim sporazumom delavci določajo pogoje za



PRILOGA ŠT. 22 1977

svobodno in enakopravno združevanje svojega dela v TOZD tovarna Radiatorjev (v nadaljnjem besedilu TO).

2. člen

Z združevanjem dela v TO delavci pridobijo pravice in obveznosti, da upravljajo z družbenimi sredstvi za delo, s pogoji in rezultati svojega dela, urejajo medsebojne odnose, odločajo o dohodku, pridobivajo OD in uresničujejo svoje samoupravne in druge pravice, v skladu z interesi DO in širše družbene skupnosti.

3. člen

Delavci v TO združujejo delo in sredstva z delavci drugih TO v DO EMO, emajlirnica, metalna industrija, orodjarna, Celje:

TOZD tovarna Posoda,
TOZD tovarna Odpreski in avtokoles,
TOZD tovarna Orodjarna,
TOZD tovarna TOBI,
TOZD tovarna Kontejner,
TOZD tovarna Frite,
TOZD tovarna Kotli,
TOZD Elektronski računski center.

4. člen

Medsebojna razmerja delavcev v TO z delavci v drugih TO, združenih v DO, se urejajo po načelih enakopravnosti, solidarnosti, pri čemer je potrebno skrbeti za interese delavcev v vseh TO.

5. člen

Dejavnosti TO so določene s statutom TO.

Z opravljanjem svojih dejavnosti delavci v TO pridobivajo dohodek.

6. člen

S statutom TO se določa notranja organizacija TO in se podro-

beje določajo deli poslovnega procesa, v katerih se uresničujejo delovne in samoupravne pravice in obveznosti delavcev.

II. DRUŽBENOEKONOMSKI ODNOSI

7. člen

Z združevanjem dela se delavci obvezujejo, da bodo družbena sredstva koristili in z njimi razpolagali skladno z naravo in namenom teh sredstev in z njimi skrbno opravljali.

8. člen

Delavci TO sprejemajo plane v skladu s sprejetimi obveznostmi iz slednjih SS in družbenih dogovorov o osnovah planov.

9. člen

Poslovanje TO delavci vsklajujejo z interesi delavcev drugih TO in skupnimi interesi, določenimi v temeljnih planov in ekonomski politiki družbenopolitičnih skupnosti.

10. člen

Delavci pridobivajo dohodek na temelju rezultatov dela s sredstvi v družbeni lastnini in na temelju udeležbe v skupnem dohodku, pridobljenim z združevanjem dela in sredstev z drugimi TOZD.

11. člen

S pridobljenim dohodkom delavci samostojno razpolagajo, skladno z dogovorjenimi odnosi z drugimi TO ter skladno z družbenimi obveznostmi.

12. člen

Čisti dohodek delavci razporejajo za OD in za skupno porabo, kakor tudi za razširitev materialne baze dela in za oblikovanje in obnavljanje rezerv v skladu z zakonom in merili dogovorjenimi na samoupravni osnovi.

Sredstva za OD in za skupno porabo delavci izločajo iz čistega dohodka v odvisnosti od produktivnosti in rezultatov svojega dela, kakor tudi v odvisnosti dela delavcev drugih TO, s katerimi so združili delo in sredstva.

13. člen

OD se ugotavlja po rezultatih dela delavcev in po njihovem osebnem prispevku, ki so ga delavci dali s svojim tekočim delom in gospodarjenjem, kakor tudi po njihovem in družbenem delu, s katerim so prispevali k povečanju dohodka TO.

OD se razporeja v skladu z načelom delitve po delu, z rastjo produktivnosti svojega dela in dela delavcev v drugih TO, s katerimi

so združili delo in sredstva, kakor tudi z rastjo produktivnosti skupnega družbenega dela in v skladu z načelom solidarnosti.

14. člen

Prispevek delavca pri delu je odvisen od:

- količine in kakovosti dela, upoštevajoč zlasti obseg in zahtevnost dela,
- kakovosti doseženih rezultatov dela,
- uspešnosti pri uporabi delovnih sredstev,
- pri delu doseženih prihrankov,
- izrabe delovnega časa,
- odgovornosti pri delu,
- pogojev v katerih delavec dela.

15. člen

Delavci, ki z inovacijo, racionalizacijo ali v drugi obliki ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi prispevajo k povečanju dohodka TO, imajo pravico do posebne nagrade v tej TO po pogojih določenih v samoupravnih splošnih aktih.

16. člen

OD delavca se ugotavlja na osnovi:

- zahtevnosti dela, ki ga opravlja,
- rezultatov dela, delavca iz njegovega prispevka k povečanju dohodka TO in skupnega družbenega dohodka,
- osebnem prispevku, ki ga delavec daje s svojim minulim delom.

17. člen

Zahtevnost dela in nalog se ugotavljajo na osnovi:

- družbeno priznanih kazalcev zahtevnosti in se izraža v obliki indeksne vrednosti, analitične ocene, ali v drugi obliki.

18. člen

Za delo daljše od polnega delovnega časa (nadurno delo) in za delo na dneve tedenskega počitka, pripada delavcu povečan OD.

19. člen

Za delo opravljeno v času med 22. in 5. uro (nočno delo) gre delavcu povečan OD.

20. člen

Sredstva za skupno porabo, ki se izločajo iz čistega dohodka, se zbirajo v skladu skupne porabe v TO.

Ta sredstva se koristijo za neposredno trošenje ali za investicijska vlaganja v objekte ali opremo skupne porabe, s katerimi se zadovoljujejo potrebe po stanovanju, prehrani, odmoru, rekreaciji, kulturi, ustvarjalnosti, kakor tudi druge potrebe skupne porabe.

Sredstva skupne porabe se združujejo na ravni DO, po pogojih določenih s SS o združevanju TOZD v DO.

21. člen

Sredstva za razširitev materialne baze dela v TO so namenjena za modernizacijo in izboljšanje sredstev za delo, za razširitev proizvodnih kapacitet, za izgradnjo novih proizvodnih poslovnih ob-

jektov, za znanstveno raziskovalno delo, za vlaganje v lastna obrtna sredstva, ter za druge namene, razširitve, materialne baze dela.

22. člen

Sredstva rezerv v TO služijo za pokrivanje izgub v poslovanju, za pokrivanje izdatkov, za prekvalifikacijo in zaposlovanje delavcev v primeru, ko pride v TO do tehnoloških in drugih sprememb, ko TO pride v izjemne ekonomske težave, ali ko se v TO podvzemajo ukrepi za sanacijo, za pokrivanje škod, ki so nastale z delovanjem elementarnih pojavov, kakor tudi za pokrivanje obvez TO iz temelja jamčevanja, oz. garancije, ki so jih dali delavci v TO, kakor tudi za druge namene, določene v skladu z zakonom.

23. člen

Podrobna merila za delitev sredstev za OD in za skupno porabo določajo delavci s SSA — pravilnikom o delitvi OD in uporabi sklada skupne porabe.

III. MEDSEBOJNA DELOVNA RAZMERJA

24. člen

Delavci urejajo medsebojna delovna razmerja s splošnimi akti (Pravilnik o delovnih razmerjih), ki ga sprejemajo v skladu z zakonom in tem sporazumom.

1. Sklepanje delovnega razmerja

25. člen

Zahteve za povečanje števila delavcev ugotavlja IO TO na podlagi predloga individualnega poslovnega organa in strokovnih služb, ki morajo temeljiti na planu TO.

Na osnovi odobritve IO se izda objava ali razpis, ki se objavlja na način, določen z družbenim dogovorom o zaposlovanju. O zaposlovanju na prostih DM se obvešča SZZZ Celje.

26. člen

O izbiri kandidata po objavi oz. razpisu odloča IO TO. Odločitev se sprejme z večino glasov vseh članov IO.

27. člen

S SSA se določijo:

- dela in naloge, ki so potrebna za opravljanje dejavnosti TO,
- pogoji, ki jih mora delavec izpolnjevati za opravljanje določenih del,
- in postopek za odločanje o delih oz. nalogah, za katera naj bo sklenjeno delovno razmerje.

28. člen

Bez objave oz. razpisa se lahko sprejme novi delavec le v primerih določenih z zakonom, kakor tudi delavec iz druge TO v okviru DO, a v skladu s SS o združevanju in delavcev, ki je na osnovi pogodbe o izobrazevanju oz. strokovnem izpopolnjevanju dolžan stopiti na delo v TO.

29. člen

Vodilni delavci v TO so:

- individualni poslovodni organ — direktor.

Vodstveni delavci v TO so:

- vodja obratov in služb,
- delovodje,

— skupinovodje.
Delavci na vodilnih DM so imenovani po javnem razpisu za 4 leta.

30. člen

V primeru, da vodilni delavec ni ponovno imenovan, ima pravico do dela na drugih poslih, ki ustrezajo njegovim strokovnim in drugim delovnim sposobnostim.

31. člen

O delovnih razmerjih vodilnih delavcev odloča DS TO.

Razpis za imenovanje vodilnih delavcev razpiše posebna razpisna komisija, ki DS-u predlaga imenovanje posameznega kandidata.

Razpisna komisija je kandidate dolžna seznaniti z nalogami in cilji, ki so jih dolžni uresničevati.

32. člen

Z organizacijo poslovnega procesa in razporejanjem delavcev v TO je potrebno zagotoviti, da se izkoristi strokovna izobrazba, delovna sposobnost, osebna iniciativa vsakega delavca in da se vsakemu delavcu omogoči razvijanje njegovih delovnih sposobnosti, izpopolnjevanja znanja in doseganja največjega mogočega efekta pri delu, vse ob zagotovitvi potrebne zaščite in varnosti delavca pri delu.

33. člen

S splošnimi akti se določajo primeri v katerih imajo delavci pravice in dolžnosti na strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju glede na zahteve poslovnega oziroma delovnega procesa.

34. člen

Pripravnik je lahko sprejet v delovno razmerje za nedoločen ali določen čas. S SSA se določajo pravila, po katerih se sprejemajo pripravniki za določen čas in po katerih za nedoločen čas.

35. člen

V času pripravniškega staž pripravnik pridobiva delovne izkušnje potrebne za samostojno delo. Pridobivanje delovnih izkušenj pripravnika se odvija po programu, ki ga strokovne službe pripravijo v TO ali DO.

36. člen

Delavec je lahko razporejen k drugim delom in nalogam v TO, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, oz. z delom pridobljeni zmožnosti v primerih in pod pogoji, predvidenimi s pravilnikom o delovnih razmerjih.

2. Delovni čas

37. člen

Polni delovni čas znaša 42 ur na teden. Razpored polnega delovnega časa se določa s pravilnikom o DR.

Kadar delovni ali poslovni proces zahteva, se delo opravlja v izmenah.

38. člen

Nadurno delo se lahko odredi samo v primerih, določenih v pravilniku o DR in skladno z zakonom.

O izvršenem nadurnem delu se obvezno obvestijo delavci v TO, oz. njihovi samoupravni organi, zaradi ocene njegove utemeljenosti in proučitve možnosti ustanovitve novih DM ali sklenitve delovnega razmerja z novimi delavci.

39. člen

Nadurno delo odreja individualni poslovni organ TO. Po njegovem pooblastilu pa lahko tudi vođa obrata, službe ali oddelka.

3. Odmori in odsotnosti

40. člen

Delavec, ki dela enkratno (8 ur) ima pravico do odmora med delom 30 minut.

Čas odmora se smatra kot čas prebit na delu.

41. člen

Delavec ima pravico na dnevni odmor med dvema zaporednima delovnima dnevnoma v trajanju najmanj 12 ur.

42. člen

Delavec ima pravico na tedenski odmor najmanj 24 ur neprekinjeno. Tedenski odmor se koristi ob nedeljah.

V primeru, da je potrebno, da delavec dela na dan tedenskega počitka, se mu mora zagotoviti prosti dan v teku naslednjega tedna.

43. člen

Pri opravljanju opravil in nalog, ki zahtevajo nepretrgano prisotnost na delu, se delovni čas določa tako, da delavec zaporedoma dela 6 delovnih dni in nato 2 dni počiva, ne glede na nedelje in praznike.

Tak način dela pomeni posebne osnove pri delitvi OD.

44. člen

Delavec pridobi pravico do letnega odmora po 6 mesecih neprekinjenega dela. Kriteriji in merila za določanje letnega odmora, ki zajemajo delovne pogoje, delovno dobo, socialne razmere in strokovno izobrazbo, so določeni s pravilnikom o DR.

45. člen

Čas koriščenja letnega odmora se določa s planom koriščenja letnega odmora, ki ga sprejme DS TO in mora zagotavljati nemoten potek dela.

46. člen

V času koriščenja letnega odmora ima delavec pravico do nadomestila OD v višini kot je določena s SSA.

4. Varstvo pri delu

47. člen

Delavci imajo pravico do varstva pri delu, kakor tudi dolžnost da podvzemajo in izvajajo ustrezne ukrepe in da koristijo sredstva za VPD. Neupoštevanje ukrepov varstva pri delu in varstva človekovega okolja pomeni težjo kršitev delovnih obveznosti.

48. člen

S posebnim SSA se natančneje določajo pravice in obveznosti v zvezi z VPD in varstvom človekovega okolja in odgovornosti zaradi neizvrševanja predpisanih obveznosti.

5. Odgovornosti delavca

49. člen

Delavec je disciplinsko odgovoren zaradi neizpolnjevanja delovnih in samoupravljaljskih obveznosti določenih SSA.

50. člen

Zaradi kršitev delovnih obveznosti se lahko delavcem izrekajo ukrepi, ki so predvideni v zakonu in pravilniku o disciplinski in materialni odgovornosti delavcev.

51. člen

Poleg hujših delovnih kršitev, ki so navedene v pravilniku o disciplinski in materialni odgovornosti delavca in za katere se izreče ukrep prenehanja lastnosti delavca v združenem delu, se ukrep prenehanja delovnega razmerja izreče tudi delavcu v primerih, ko neupravičeno izostane z dela zaporedoma več kot 5 dni.

52. člen

Disciplinski postopek vodi disciplinska komisija, ki je imenovana na nivoju DO in jo sestavljajo delegati vseh TOZD, ki s samoupravnim sporazumom združujejo svoje delo v DO.

53. člen

Delo disciplinske komisije se določa s pravilnikom o ugotavljanju kršitev delovnih dolžnosti.

6. Prenehanje delovnega razmerja

54. člen

Organ, ki je pooblaščen, odločati in dajati soglasja za sporazum o prenehanju delovnega razmerja, je IO.

55. člen

Vse pravice delavca, ki so vezane za prenehanje delovnega razmerja, določa pravilnik o DR.

7. Opravila, za katera se ne sklepa delovno razmerje

56. člen

Za izvršenje opravil, ki po svoji naravi ne zahtevajo, da se vzpostavi posebno DM, ker so občasna ali začasna in ne trajajo dalj kot 30 dni v posameznem koledarskem letu, se sklene pogodba o delu. Postopek sklepanja je določen s pravilnikom o DR.

IV. URESNIČEVANJE IN VARSTVO PRAVIC IZ DELOVNEGA RAZMERJA

57. člen

Delavec vse pravice, ki izhajajo iz dela in v zvezi z delom, uresničuje v TOZD.

58. člen

O pravicah in dolžnostih delavca odloča IO, ki ga imenuje DS, če z zakonom ali s tem sporazumom ni določeno drugače.

59. člen

Individualni poslovni organ ali od njega pooblaščen oseba je pooblaščen, da odloča:

— o uvedbi dela daljšega od polnega delovnega časa v primerih, določenih z zakonom (nadurno delo),

— o obveznem suspenzu delavca,

— o razporeditvi delavca v izjemnih okoliščinah,

— o prenehanju dela po sili zakona, kakor tudi

— izdaja sklepe na osnovi odločitev IO, DS in delavcev.

60. člen

Zoper odločitev IO lahko delavec vložil zahtevo za varstvo pra-

vic. O zahtevi odloča DS TOZD. Odločitev DS je dokončna.

61. člen

Pred sprejemom odločitve o zahtevi za varstvo pravic je DS dolžan si oskrbeti mnenje izvršilnega odbora, sindikalne organizacije TO. Če sindikalna organizacija ne da svojega mnenja v 10 dneh, se smatra, da je dala negativno mnenje in lahko DS odloči brez formalnega mnenja.

Mnenje sindikalne organizacije je DS dolžan obravnavati, ni pa zavezan, da ga sprejme.

Enako potrebno je postopati v vsakem primeru, kadar se zadeva obravnava pred organom druge stopnje.

62. člen

Delavec ima pravico, da je prisoten na seji IO ali DS, kadar se odloča o njegovi pravici ali dolžnosti.

63. člen

S SSA se podrobneje urejajo vprašanja v zvezi z uresničevanjem in varstvom pravic in dolžnosti delavca.

V. URESNIČEVANJE SAMOUPRAVLJANJA

64. člen

Pri uresničevanju svojih družbeno-ekonomskih in drugih samoupravnih pravic delavci odločajo z osebnim izjavljanjem, na zborih, z referendumom in podpisovanjem posebnih izjav ter po delegatih v samoupravnih organih, katere obvezujejo, da zastopajo njihova stališča in navodila.

65. člen

Na zborih delavcev delavci obravnavajo vsa vprašanja iz dejavnosti in samoupravljanja TO, dajejo smernice za delo delegatom in odločajo o vprašanih predvidenih v zakonu, SS in statutom TO.

66. člen

Vsakemu delavcu se mora omogočiti, da pri sprejemanju samoupravnih odločitev svobodno izrazi svoje poglede in se svobodno opredeljuje pri sprejemanju odločitev.

67. člen

Delavec, ki mu ni omogočeno, da je prisoten na zboru, odnosno, da ne pride na referendum, ima pravico, da se izjavi v pisni obliki. Glas dan v pisni obliki o predlogu odločitve, ki se sprejema na zboru ali se sprejema z referendumom, se upošteva.

VI. ORGANI UPRAVLJANJA

1. Delavski svet

68. člen

Postopek volitev delegatov v DS je določen s statutom TO.

69. člen

DS odloča o vprašanih, ki so mu z zakonom, SS in statutom TO dani v pristojnost. Poleg gornjega je DS drugostopni organ pri odločanju glede zahtev za varstvo o odločitvah, ki jih sprejema IO, ko odloča o pravicah in dolžnostih delavcev.

70. člen

Delegati v DS TO so dolžni, da delajo po smernicah in navodilih delavcev, ki so jih izvolili in so za

svoje delo odgovorni delavcem TO. Delegati v DS imajo pravico in dolžnost, da o vseh vprašanih o katerih odloča DS podajajo poglede in predloge delavcev, ki so jih izvolili. V tem primeru je delegat dolžan da obvesti delavce, ki so ga izvolili, o sklepu seje DS, o predlaganem dnevnem redu, kakor tudi o materialu pripravljenem za sklic seje DS.

Delegat ima pravico in dolžnost, da z delegati drugih delov poslovnega procesa in delovnega procesa ob sprejemanju skupne odločitve usklajuje stališča in poglede na seji DS.

2. Izvršni odbor

71. člen

IO je izvršilni organ DS. Postopek volitev delegatov, njegove pravice in dolžnosti pa so določene s statutom TO.

3. Poslovodni organ

72. člen

TO ima individualni poslovodni organ, to je direktor.

Direktor se imenuje za 4 leta. Imenuje ga DS.

Ista oseba je lahko ponovno imenovana za direktorja.

Direktor je imenovan po razpisu na predlog razpisne komisije.

73. člen

Direktor je lahko razrešen svojih dolžnosti tudi pred potekom roka, za katerega je imenovan v primerih in pod pogoji predvidenimi z zakonom.

74. člen

V primeru, ko je DM direktorja izpraznjeno, pa do njegove zasedbe, a najdalj za 6 mesecev, DS brez razpisa imenuje v. d. direktorja kot individualni poslovodni organ.

75. člen

Individualni poslovodni organ je odgovoren za svoje delo DS in delavcem TO.

4. Samoupravna delovna skupina

76. člen

Kadar odločajo delavci na zborih delavcev neposredno o posameznih

vprašanih, kadar sprejemajo ali dajejo informacije, se sestajajo po delovnih skupinah.

Delovno skupino tvorijo delavci, ki tvorijo zaokroženo organizacijsko obliko in so v proizvodnem ali delovnem procesu medsebojno povezani.

Delovna skupina ne more šteti več 50 delavcev. Delovna skupina izmed sebe izbira svojega vodjo.

VII. SAMOUPRAVNA DELAVSKA KONTROLA

77. člen

SDK izvršujejo delavci neposredno ali preko posebnega organa komisije za SDK.

78. člen

Komisijo za SDK volijo delavci TO z neposrednimi, tajnimi volitvami po postopku predvidenem za volitve delegatov.

Listo kandidatov za člane SDK določi in kandiacijski postopek izvaja sindikalna organizacija.

Komisijo tvorijo: predsednik in 2 člana.

79. člen

Odločitve, sklepe in stališča samoupravnih organov, ki so pomembne za uresničevanje SDK, se dostavljajo komisiji za SDK.

80. člen

Komisija SDK mora o svojem delu in stališčih obveščati delavce v rokih in na način, ki jih določajo statut, samoupravni sporazum o združitvi in pravilnik o delavski kontroli.

VIII. OBVEŠČANJE DELAVCEV

81. člen

Delavec ima pravico, da je obveščen o vseh vprašanih iz poslovanja TO z njenim materialnim in finančnim stanjem in z delom samoupravnih organov. Za doseg tega cilja so člani SOU, vodje delovnih enot, individualni poslovodni organ, delegati in predstavniki TO dolžni, da obveščajo delavce o delu organov in teles v katerih sodelujejo

82. člen

Delavec mora dobiti odgovore na postavljena vprašanja v 7 dneh.

83. člen

Zaradi nudenja informacij delavcem so SOU dolžni, da pravočasno objavljajo dnevne rede svojih sej, obveščajo delavce o sprejemanju samoupravnih aktov in drugih aktov in dajejo poročila o svojem delu.

IX. SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI

84. člen

Druženoekonomske in drugi samoupravni odnosi v TO se urejajo s SS, statuti in drugimi SSA.

V TO se sprejemajo:

- SS o združevanju v TO,
- statut TO,
- SS o temeljnih plana TO,
- pravilnik o osnovah in merilih za razporejanje dohodka,
- pravilnik o osnovah in merilih za delitev sredstev za OD in skupno porabo,
- pravilnik o urejanju DR v TO,
- pravilnik o varstvu pri delu,
- pravilnik o izobraževanju in pripravnikih,
- pravilnik o sistemizaciji (določanje opravil in nalog),
- pravilnik o disciplinski in materialni odgovornosti delavcev,
- pravilnik o racionalizacijah.

85. člen

SS o združevanju delavcev v TO in statut TO ter drugi SSA za katere to določa zakon, se sprejemajo z referendumom.

Smatra se, da je SS odnosno statut sprejet, če se za njega izjavi večina delavcev TO.

86. člen

O ostalih SS ali SSA delavci odločajo z osebnim izjavljanjem na zboru delavcev, če tako določa statut TO, z večino glasov delavcev TO ali pa z večino glasov delegatov v DS.

87. člen

Predlog SSA se daje delavcem v javno obravnavo. Čas javne razprave se določa s statutom s tem, da ta ne more trajati manj kot 8 dni.

88. člen

Predlog SS, statuta in SSA, ki se sprejemajo na referendumu ali na

zboru delavcev, določa DS TO v skladu z zakonskimi določili.

89. člen

Spremembe in dopolnitve SS, statuta in drugih SSA se sprejemajo na isti način, kot se sprejemajo ti akti.

90. člen

SSA stopijo v veljavo 8 dni od dne ko so objavljeni.

Izjemoma lahko samoupravni akti določajo, da stopijo v veljavo že pred njegovim sprejetjem.

91. člen

SSA se objavljajo v internem glasilu EMAJLIREC, ki ga prejemaajo vsi delavci v TO.

X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

92. člen

Ta samoupravni sporazum je sprejet, ko se zanj na referendumu izjavi večina delavcev TO. Po sprejetju tega sporazuma delavci sindikalne organizacije podajo pismene izjave, da se z njim strinjajo.

Izjave se dajejo v 10 dneh od dne, ko samoupravni sporazum stopi v veljavo. Izjemoma delavec, ki mu ni bilo omogočeno, da poda izjavo v tem roku, jo lahko poda v naknadnem roku v 10 dneh po prenehanju ovire.

93. člen

Ko stopi ta sporazum v veljavo preneha veljati SS o DR v združenem delu, sporazum o sistemizaciji DM, sporazum o razporejanju dohodka in delitvi sredstev za OD v določbah, ki niso v skladu s tem sporazumom.

V roku 60 dni mora biti s tem sporazumom usklajeni gornji splošni akti in sprejeti drugi splošni akti.

Ta sporazum stopi v veljavo v 8 dneh po njegovi objavi.

Natisne se v toliko izvodih, da ga dobi vsak delavec v TO.

Celje, dne

Predsednik zbora delavcev

Objavljamo predlog statuta za naše TOZD. Predlog velja za vse TOZD, spremeni se samo ime in sedež TOZD (4. člen) in druga besedila, ki so kot primer napisana za TOZD radiatorjev.

Na podlagi 337. čl. in 462. čl. ZZZ delavci TOZD tovarna Radiatorji EMO Celje, po dne opravljenem referendumu sprejemajo naslednji

STATUT

temeljne organizacije združenega dela

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Delavci TOZD tovarna Radiatorji (v nadaljnjem besedilu TO) svobodno združujejo svoje delo na temelju sredstev v družbeni lastnini in svojega dela, uresničujejo pravico do dela z družbenimi sredstvi, upravljajo z delom, pogoji in rezultati svojega dela, urejajo medsebojna razmerja, odločajo o dohodku, pridobivajo OD in uresničujejo

svoje samoupravne in druge pravice.

2. člen

TO pri svojem poslovanju in uresničevanju pravic in obveznosti ravna skladno z ustavo, zakonom, družbenimi dogovori, samoupravnimi sporazumi, s statutom in drugimi splošnimi akti.

Pri uresničevanju pravic in obveznosti iz združenega dela so delavci enakopravni.

3. člen

TOZD je bila ustanovljena na zboru delovne skupnosti dne 28. 6. 1973 in je vpisana v register pri OGS v Celju pod št. 346-0...

4. člen

Ime in sedež TOZD je: EMO Celje, TOZD tovarna radiatorjev Celje, Mariborska c. 86.

5. člen

TOZD je združena v DO EMO Celje, n. sol. o., po samoupravnem sporazumu o združevanju, sklenjenim 20. 7. 1973.

6. člen

TOZD je pravna oseba in ji pripadajo vse pravice na osnovi ustave, zakona in samoupravnega sporazuma o združevanju v EMO. TOZD ima svoj ZR.

7. člen

TOZD odgovarja za svoje obveznosti z vsemi sredstvi. Za obveznosti DO odgovarjajo TOZD solidarno z drugimi TOZD v skladu z zakonom in samoupravnim sporazumom o združevanju.

8. člen

TOZD zastopa individualni poslovodni organ, direktor, med odsotnostjo pa ga nadomešča pooblaščen oseba, ki ima v tem času pravice in dolžnosti direktorja.

Direktor lahko prenese pooblastilo tudi na druge osebe in določi

obseg in vsebino pooblastila, skladno z zakonom in tem statutom.

9. člen

TOZD podpisuje direktor ali pooblaščen oseba iz 8. čl. tega statuta.

10. člen

TOZD ima svoj žig. Žig pravokotne oblike in je na njem izpisano besedilo:

EMO-Celje
n. sol. o.
TOZD tov. Radiatorjev b. o.
Celje

11. člen

Statusne spremembe TOZD se izvajajo skladno z zakonom, SS o združevanju.

Z odločitvijo TOZD iz DO ne smejo biti kršene pravice delavcev v drugih delih DO in ne pravice in interesi DO kot celote, niti ne smejo biti enostransko spremenjene medsebojne obveznosti.

12. člen

Predmet poslovanja TOZD je: izdelovanje radiatorjev in drugih grelnih teles ter raznih klimatskih naprav in aparatov.

II. NOTRANJA ORGANIZACIJA

13. člen

Notranja organizacija TOZD izhaja iz gospodarskih in socialnih ciljev in se oblikuje ustrezno tehnološkim in poslovnim procesom.

1. vodstvo s tajništvom
2. službo priprave proizvodnje
3. proizvodne obrate
4. kontrola proizvodnje
5. skladiščno odpremna služba
6. poslovnica operativne prodaje
7. tehnologija in razvoj

Podrobno ureja notranjo organizacijo TOZD splošni akt o notranji organizaciji in splošni akt o sistematizaciji.

14. člen

TOZD prenaša naslednje dejavnosti v izvrševanje delovni skupnosti skupnih služb DO.

S področja marketing dejavnosti nanašajoče se na nabavo, skladiščenje repromaterialov, zunanje-trgovinske posle, s področja poslovne koordinacije, posle nanašajoče se na strokovne zadeve pri sprejemanju in razporejanju delavcev, normiranju delavcev, kadrovske evidenc, izobraževanja, varstva pri delu, pravne posle, posle v zvezi z zavarovanjem, ter druge posle administrativnega ali pomožnega značaja, posle s finančnega področja.

III. URESNIČEVANJE SAMOUPRAVLJANJA V TOZD

15. člen

Odločanje delavcev
Pri uresničevanju svojih družbenoekonomskih in drugih samoupravnih pravic delavci odločajo z osebnim izjavljanjem, po delegatih v DS, po delegatih v zboru združenega dela, v SIS in delegatih v družbenopolitičnih skupnostih.

16. člen

Z osebnim izjavljanjem delavci odločajo z referendumom, na zborih delavcev, podpisovanjem izjav in drugimi oblikami osebnega izjavljanja, določenih z zakonom, SS in tem statutom.

1. Referendum

17. člen

Delavci v temeljni organizaciji odločajo z referendumom:

o samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev v TO, o samoupravnem sporazumu o združitvi v DO, sestavljeno organizacijo in poslovno skupnost, o spremembah pri organiziranju TO, o statutu TO, DO in sestavljene organizacije, o osnovah plana TO, o osnovah in merilih za delitev sredstev za OD in za skupno porabo delavcev in o sklepih, ki se nanašajo na odpoved pravic in do povrnitve združenih sredstev oz. do nadomestila za gospodarjenje z združenimi sredstvi, kakor tudi o drugih vprašanjih, ki jih določata SS in statut TO.

Delavci odločajo z referendumom tudi o drugih vprašanjih, o katerih se odloča z osebnim izjavljanjem, če tako odloči večina delavcev TO.

18. člen

Odločitev o razpisu referenduma sprejme DS.

Referendum se razpiše najmanj 15 dni pred njegovo izvedbo. Z odločitvijo o razpisu referenduma se določi čas, kraj njegove izvedbe, vprašanja o katerih se glasuje in drugi podatki potrebni za popolno informacijo o izvajanju referenduma.

19. člen

Ob razpisu referenduma se imenuje komisija za izvedbo. Komisija se sestoji od predsednika in 2 članov.

Komisija za izvedbo referenduma nosi skrb o pravilni in zakoniti izvedbi, pripravi glasovalne liste, skrbi, da je glasovanje pravilno, ugotavlja rezultate glasovanja in poroča DS in zborom delavcev.

20. člen

Na referendumu delavci glasujejo z ZA ali PROTI.

Odločitev na referendumu je sprejeta z večino glasov vseh delavcev TO (vpisanih v volilni imenik).

Odločitev sprejeta na referendumu je obvezna za vse organe TOZD. Po istem vprašanju se lahko razpiše referendum ponovno šele najmanj 6 mesecev od dne, ko je bil referendum glede istega vprašanja.

2. Zbor delavcev

21. člen

Na zborih delavcev delavci sprejemajo:

— SS o združevanju dela in sredstev v TOZD

— SS o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih v TOZD

— SS o razporejanju čistega dohodka ter dajejo pobude, predloge in mnenja, usklajujejo stališča pri uresničevanju pravice dela z družbenimi sredstvi in drugih samoupravnih pravic, določajo smernice za delo delegacij in delegatov, ter sprejemajo sklepe pod pogoji in načinom, ki jih določajo zakon, SS in ta statut.

22. člen

Zbor delavcev se sklicuje tako, da se skličejo vse delovne skupine istočasno in se tako obravnavajo predložena vprašanja. Delovno skupino tvorijo delavci iz zaokrožene organizacijske oblike in ne more šteti več kot 50 delavcev TO.

Delavci lahko odločajo tudi po samoupravnih delovnih skupinah.

23. člen

Zbor delavcev sprejema svoje odločitve in sklepe z večino glasov vseh delavcev, če zakon ne določa drugače.

24. člen

Zbor delavcev se sklicuje po potrebi. Zbor delavcev se mora sklicati, če to predlaga individualni poslovodni organ, če tako sklene DS TOZD, ali sindikat in če to zahteva tako najmanj 1/3 delavcev v TOZD.

Če predsednik zbora delavcev zbor ne skliče, to opravi tisti, ki predlog oz. zahtevo za sklic poda.

Zbor delavcev se sklicuje s pismenim vabilom ali tudi brez njega 5 dni pred zasedanjem. V izjemnih primerih se lahko zbor skliče najmanj 1 dan pred zasedanjem, če pa

gre za vprašanja, ki jih ni moč odlašati, pa se zbor skliče takoj.

Ob sklicu je treba podati dnevni red. O poteku zbora se piše zapisnik, če zbor poteka po delovnih skupinah, vodi zapisnik vsaka delovna skupina.

25. člen

Zbor delavcev voli predsednika in njegovega namestnika.

Svojega predsednika in namestnika volijo tudi delovne skupine.

IV. DRUŽBENOPOLITIČNE ORGANIZACIJE

26. člen

PDO v TOZD so idejni in politični pobudnik za uresničevanje pravic in dolžnosti članov delovne skupnosti. Organizirane so v skladu s svojimi statuti in pravili. S svojim delovanjem si prizadevajo za čimdoslednejše uresničevanje ciljev TOZD, pa tudi DO, kot celote.

DPO v TOZD so:

1. OO ZKS
2. OO sindikata
3. aktiv ZB
4. OO ZMS

Organ, na katerega naslovi DPO predlog, mora le-tega obravnavati, o njem zavzeti stališče in obvestiti predlagatelja.

DPO so sestavni del samoupravnega sistema v TOZD.

TOZD je dolžna nuditi materiale in druge pogoje za delo DPO.

Sindikalna organizacija ima še zlasti po ustavi pravico in dolžnost, da poskrbi za demokratičen kandidacijski postopek pri predlaganju in določanju kandidatov ob volitvah delegatov in druge pravice in dolžnosti v skladu z zakonom.

V. ORGANI UPRAVLJANJA

27. člen

1. Delavski svet

DS volijo delavci z neposrednimi, tajnimi volitvami. Način in postopek volitev se ureja s tem statutom.

28. člen

Mandat delegatom v DS traja 2 leti. Delegat je lahko odpoklican pred potekom mandatne dobe.

Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen za delegata DS TO.

29. člen

DS TOZD ima 15 članov. DS sestavljajo delegati iz vseh delov proizvodnega in poslovnega procesa.

30. člen

Pristojnosti DS so:

— določa predlog statuta in sprejema druge splošne akte, ki se ne sprejemajo z referendumom,

— določa predlog smernic za plan TO,

— določa predlog elementov za sklepanje samoupravnega sporazuma o osnovah planov,

— določa poslovno politiko,

— sprejema plan TO,

— določa ukrepe za izvajanje poslovne politike in plana TO,

— odloča o oddajanju oz. najemanju kreditov v zvezi s tekočim poslovanjem v skladu s poslovanjem TO,

— določa periodični obračun in zaključni račun,

— voli, imenuje in razrešuje izvršilni in poslovodni organ, oz. člane teh organov v TO,

— skrbi za obveščanje delavcev, o vprašanjih, ki so pomembna za njihovo odločanje in nadzorstvo v TO,

— daje smernice in navodila izvršilnemu organu in poslovodnemu organu TO ter nadzoruje njihovo delo,

— določa program ukrepov, ki izvirajo iz programa SLO in družbene samozaščite in se nanašajo na TO ter skrbi za način njihovega izvajanja,

— izvršuje oz. opravlja tudi druge zadeve določene s statutom in drugimi SSA TO skladno z zakonom.

31. člen

DS TO je dolžan opravljati poverjene mu zadeve na način in v mejah pooblastil, ki jih določa ta statut in drugi SSA.

32. člen

Zadev, ki so po ustavi, zakonu in statutu TO v pristojnosti DS, ni dovoljeno poverjati izvršilnemu ali poslovodnemu organu.

33. člen

DS sprejema odločitve o vprašanjih iz svoje pristojnosti na sejah, ki si sklicujejo po potrebi, vendar najmanj enkrat mesečno.

Sejo DS sklicuje predsednik sveta, a v njegovi odsotnosti namestnik. Predsednik je dolžan sklicati sejo, če to zahteva najmanj 1/3 članov DS, 1/5 članov TO, direktor TO.

Če predsednik ne ravna po zahtevi o sklicanju seje, lahko sejo skličejo upravičenci po tem členu in predložijo dnevni red.

34. člen

DS veljavno odloča, če je na seji prisotnih več kot 1/2 članov. Odločitve DS se sprejemajo z večino prisotnih članov, razen v primeru, če je določeno, da se sprejemajo s posebno večino.

Glasovanje je javno. Glasovanje je tajno samo v primeru, če je to določeno s predpisi ali splošnim aktom in v slučaju, če DS o konkretnem vprašanju odloči, naj se glasuje tajno.

35. člen

Delo DS se ureja s poslovníkom.

36. člen

DS lahko ustanavlja komisije in druga pomožna telesa, da ta pripravijo material in predloge odločitev o posameznih vprašanjih iz delokroga DS.

Gornje komisije ali druga pomožna telesa se lahko ustanovijo kot stalna ali kot časna, kot določa DS.

37. člen

DS za svoje delo odgovarja delavcem TO, ki so ga izvolili.

38. člen

Izvršilni organ DS je izvršni odbor.

39. člen

IO šteje 7 članov, ki jih voli DS izmed svojih članov in drugih delavcev temeljne organizacije. Voli se za dve leti. Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen v IO.

40. člen

V izvršilni organ ne more biti voljen delavec, ki je individualni poslovodni organ.

41. člen

IO je pristojen opravljati sledeče zadeve:

- predlagati osnutek statuta oz. osnutke drugih SSA, ki jih sprejema DS,

- predlagati plan,
- dajati smernice indiv. poslov. organu za izvrševanje sklepov DS in nadzorstvo njihovega izvrševanja,

- izvrševanje sklepov, ki jih sprejema DS ali delavci z osebnim izjavljanjem, če njihovo izvrševanje ne spada med pravice in dolžnosti indiv. poslov. organa in sprejemanjem ukrepov za izvrševanje teh odločitev.

IO daje mnenje DS o predlogih odločitve, ki jih DS predlagajo drugi organi. Opravlja tudi naloge, ki so določene v pravilniku za MR, naloge, določene s pravilnikom o racionalizacijah in pravilnikom o varstvu pri delu.

42. člen

Člani IO so za svoje delo odgovorni DS in delavcem TO. Delo IO se ureja s poslovnikom.

43. člen

Individualni poslovodni organ — direktor.

Individualni poslovodni organ je direktor.

Direktor vodi poslovanje TOZD.

44. člen

Direktorja imenuje DS za 4 leta. Ista oseba je lahko ponovno imenovana za direktorja. Direktor se imenuje preko razpisa na predlog razpisne komisije.

Razpisna komisija za imenovanje direktorja je sestavljena skladno z zakonom. Sestavljajo jo: predstavniki TOZD, sindikata in družbenopolitičnih skupnosti.

45. člen

DS je dolžan, da najkasneje 3 mesece pred potekom časa, za katerega je bil imenovan »direktor«, to DM ponovno razpiše.

46. člen

Za direktorja je lahko imenovana oseba, ki poleg pogojev predpisanih z zakonom in družbenimi dogovori, izpolnjuje še naslednje pogoje:

- da je državljanin SFRJ,
- da ima višjo izobrazbo, tehnične ali ekonomske smeri in 8 let delovne dobe, od tega na vodilnem DM 2 leti,
- da ima višješolsko izobrazbo, tehnične ali ekonomske smeri in 10 let delovne dobe, od tega na vodilnem DM 5 let,
- da je moralno in politično neporečen.

47. člen

Direktor vodi poslovanje TO, organizira in vsklajuje delovni proces, v njej predlaga poslovno politiko in ukrepe za njeno izvajanje, izvršuje odločitve in sklepe, ki jih sprejemajo delavci z osebnim izjavljanjem ter odločitve in sklepe DS TO in njegovega izvršilnega organa, obravnava pred določitvijo predlog plana in vse posamezne odločitve v zvezi z izvršitvijo plana, daje mnenja in predloge o pla-

nih, opravljanja druge zadeve določene z zakonom in tem statutom.

48. člen

Direktor je lahko razrešen pred potekom roka, za katerega je imenovan, v primerih in pod pogoji, kot jih določa zakon.

49. člen

V primeru, če DM dikretorja ni zasedeno, do njegove zasedbe, a najdalj za 6 mesecev, lahko DS brez razpisa imenuje vršilca dolžnosti direktorja.

50. člen

Direktor je odgovoren za svoje delo DS in delavcem TO.

Nevestno opravljanje funkcij direktorja je lahko osnova, da se začne postopek za njegovo razrešitev.

51. člen

Disciplinska komisija je imenovana na nivoju DO.

Delegata in namestnika TO v to komisijo se voli enako kot delegate za DS TO.

52. člen

Odbor za LO in družbeno samozашčito.

Opravlja funkcije predvidene z zakonom in pravilnikom o LO in družbeni samozashčiti.

Šteje 7 članov.

V odbor po svojem položaju se imenujejo člani kot to določa pravilnik o LO in družbeni samozashčiti.

VI. DELEGACIJE

53. člen

Zaradi neposrednega uresničevanja svojih pravic in obveznosti ter organiziranega sodelovanja v izvrševanju funkcij skupščine ter koordiniranega dela na področju SIS, oblikujejo delavci TO:

- delegacijo za delegiranje delegatov v zbor združenega dela OS, ki šteje 7 članov,
- delegacijo za delegiranje delegatov v SIS, ki šteje 12 članov.

54. člen

Sestav delegacije mora ustrezati socialni strukturi delavcev, zaposlenih v TO.

55. člen

Člane delegacij volijo delavci TO za dobo 4 let, neposredno s tajnim glasovanjem.

Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen za člana iste delegacije.

56. člen

Postopek volitev je enak kot za delegate DS.

57. člen

Delegacija za zbor združenega dela TO se združuje v konferenco delegacij skupaj z delegacijami TOZD, tovarna kotlov, tovarna kontejnerjev, tovarna odpreskov in avtokoles, tovarna frit in orodjarne. Skupno z navedenimi delegacijami delegira delegate na sejo zbora združenega dela OS.

58. člen

Delavci TO, DS in DP organizacije v TO dajejo delegacijam smernice za delo in s tem preko delegatov uveljavljajo in vsklajujejo

svoje interese in potrebe s splošnimi interesi širše družbene skupnosti.

59. člen

DS TO, družbenopolitične organizacije, individualni poslovodni organi in strokovne službe so dolžni delegacijam posredovati vse podatke in informacije, ki jih potrebujejo za svoje delo ter jim nuditi strokovno pomoč.

60. člen

Delegacije morajo o svojem delu, skupščine in delu SIS poročati vsaj dvakrat letno na zboru delavcev. Poročilo o svojem delu pa morajo predložiti tudi na zahtevo zbora delavcev, DS ali katerekoli družbenopolitične organizacije v TO.

VII. VOLITVE IN ODPOKLIC DELEGATOV

61. člen

Delavci v TO volijo delegate v DS TO, DS DO, delegacijo zbora združenega dela, delegacijo SIS in druge samoupravne organe, če to ne spada v pristojnost DS TO.

62. člen

Pravico voliti in biti izvoljen imajo vsi delavci TO.

63. člen

Za delegata v DS TO, delegacijo zbora združenega dela in delegacijo SIS ne more biti izvoljen delavec, ki opravlja posle individ. poslov. organa in ne drugi volilni delavci določeni z zakonom.

64. člen

Volitve razpisuje DS najkasneje 30 dni pred potekom mandata.

65. člen

Kandidate za delegate v DS TOZD, DZD in delegacijo SIS, se predlaga na zboru delavcev po posameznih delih proizvodnega in poslovnega procesa.

Kandidacijski postopek organizira in vodi sindikalna organizacija.

66. člen

Na osnovi predlogov za kandidate, ki jih predsedniki zborov vseh delov proizvodnega in delovnega procesa v TO predložijo sindikalni organizaciji, se oblikuje kandidatna lista za volitev delegatov v DS TO, delegacijo ZZD in delegacijo SIS.

Kandidatna lista iz 1. odst. tega člena se potrjuje na kandidacijski konferenci sind. organizacije.

O delu kandidacijskega odbora se vodi zapisnik.

67. člen

Organi za izvedbo volitev so: volilna komisija, komisija za volilni imenik in volilni odbori.

68. člen

Volilno komisijo in komisijo za volilni imenik imenuje DS ob razpisu volitev. Obe komisiji štejeta po 3 člane, od katerih je eden predsednik. DS imenuje tudi 2 namestnika in namestnika predsednika.

69. člen

Naloge volilne komisije preneha po predložitvi poročila na prvi seji novoizvoljenega DS.

Komisija za volilni imenik je razrešena, ko izdela volilne imenike,

vendar le pred izvedbo samih volitev.

70. člen

Volilna komisija ima naslednje naloge:

- imenuje volilne odbore,
- objavi kandidatno listo,
- odloča o času in mestu glasovanja,
- odloča o ugovorih na kandidatno listo,
- pripravlja volilni material za volilne odbore,
- ugotavlja rezultate volitev,
- omogoča delavcem, ki so na službeni poti na dan volitev, da opravijo glasovanje pred potovanjem,
- izvoljenim kandidatom izda potrdilo o izvolitvi,
- novoizvoljenemu DS poda poročilo o poteku volitev.

71. člen

Komisija za volilni imenik je dolžna v 5 dneh po tem, ko je bila imenovana, da izdela volilni imenik in ga objavi na vidnem mestu.

72. člen

Glasovanje se opravi z glasovnicami.

Glasovnice vsebujejo podatke o tem, za katero telo se opravljajo volitve, z zaporedno številko kandidata, priimek in ime kandidata, število kandidatov ki se volijo, kakor tudi opombo, da se glasovanje opravi tako, da se zaokroži številka pred imenom kandidata za katerega se glasuje. Glasovnice morajo biti praviloma opremljene z žigom TO.

73. člen

Izvoljeni so tisti kandidati, ki so dobili največje število glasov. Če so kandidati, ki so izvoljeni dobili enako število glasov, velja, da so izvoljeni tisti kandidati, ki so prvi po vrstnem redu.

74. člen

Konstruiranje DS, delegacije ZZD in delegacije SIS, se opravi na prvi seji, ki se mora sklicati v roku 15 dni od objave volilnih rezultatov.

75. člen

Prvo sejo novoizvoljenega DS sklicuje predsednik dotedanjega DS, oziroma vodja delegacije, ki vodi sejo do izvolitve novega predsednika — vodja delegacije.

76. člen

Pred konstituiranjem DO in delegacije, se izvrši verifikacija mandatov novoizvoljenih delegatov v DS oz. delegacije.

Verifikacijo mandatov izvede tričlanska komisija, ki jo imenuje novoizvoljeni DS oz. delegacija iz svoje sredine.

Po opravljeni verifikaciji mandatov, se izvede konstituiranje DS oz. delegacije in se izvoli predsednik DS — vodja delegacije in njegov namestnik.

77. člen

Predsednik DS — vodja delegacije in njegov namestnik se volita z javnim glasovanjem. DS pa na prvi seji izvoli tudi svoje izvršilne organe. Glasovanje se opravi javno, če DS ne odloči drugače.

78. člen

Kandidate za predsednika DS — vodjo delegacije in njegovega namestnika in člane izvršilnih organov predlaga sindikalna organizacija.

79. člen

Odpoklic.

Delegati v DS in delegacijo TO so za svoje delo odgovorni delavcem, ki so jih izvolili. Če delegat ne postopa po smernicah in navodilih delavcev, je lahko odpoklican.

80. člen

Izvoljeni delegati v DS — delegacijo so lahko odpoklicali pred potekom mandata zaradi:

— neizvrševanja svojih delegatskih dolžnosti v delovnem procesu in pri delu DS oz. delegacije TO ali njegovih teles, v katerih sodeluje,

— povzročitve škode TO z glasovanjem za nezakonite odločitve ali odločitve, ki so v nasprotju z moralno socialistično samoupravno družbo.

— izrečenega ukrepa zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti,

— kaznivega dejanja, ki ga napravijo neprimerne za opravljanje samoupravnih funkcij v DS in delegacijah.

81. člen

Predlog za odpoklic delegata izvoljenega v DS lahko vloži najmanj 1/5 delavcev tistega dela TO, ki ga je predlagala, samoupravna delavska kontrola, izvršni odbor TO, DS TOZD in drugi organi, ki jim gre ta pravica po zakonu.

82. člen

O predlogu za odpoklic odločajo delavci, ki so delegata izvolili. Predlog za odpoklic je sprejet, če se zanj izjavi večina od skupnega števila delavcev TO.

83. člen

O sprejetem predlogu za odpoklic delegata razpiše glasovanje DS v 10 dneh, ko je predlog sprejet.

Glasovanje o odpoklicu se mora izvesti v 30 dneh od dne, ko je glasovanje razpisano.

84. člen

Na seji DS, na kateri je sprejeta odločitev o razpisu glasovanja, se imenuje komisija za izvedbo glasovanja o odpoklicu in komisija za volilni imenik. Komisija za izvedbo glasovanja in komisija za volilni imenik imata iste naloge kot volilna komisija in komisija za volilni imenik pri razpisu volitev.

85. člen

Odpoklic se opravi s tajnim glasovanjem.

Glasovanje odpoklicev se opravi z glasovnicami na katerih je vpisano besedilo ZA odpoklic, PROTI odpoklicu. Delavci glasujejo z zaokrožitvijo ustreznega besedila.

Delegat je odpoklican, če je za odpoklic glasovalo več kot 1/2 delavcev vpisanih v volilnem imeniku.

SAMOUPRAVNA DELAVSKA KONTROLA

86. člen

SDK opravljajo delavci neposredno in preko posebnega organa komisije za SDK.

87. člen

Samoupravni organi so dolžni omogočiti vsakemu delavcu pogled v spise, odločitve in poročila, zaradi njegovega spoznavanja z materialnoekonomskim stanjem in poslovanjem TO.

Odločitve, sklepi in stališča samoupravnih organov, ki so pomembni za uresničevanje samoupravne delavske kontrole, se objavljajo v celoti, ali v izvodih na oglasni tabli TO, ali na zboru delavcev.

88. člen

Ob izvrševanju svoje funkcije SDK opravlja kontrolo nad delom izvršilnih organov, poslovnega organa in strokovnih služb v TOZD.

89. člen

DS TOZD mora obravnavati vsak predlog organa SDK TOZD in mora odpraviti nepravilnosti o ugotovljenem in obvestiti organ SDK o podvzetih ukrepih in stališčih glede določenih vprašanj.

V primeru neskladnosti med DS in organom SDK odločajo delavci na zboru delavcev.

90. člen

Komisijo za SDK volijo delavci TOZD z neposrednimi volitvami po postopku predvidenem za volitve delegatov.

Kandidatno listo za člane SDK določa in kandidacijski postopek izvaja sindikalna organizacija.

Komisija se sestoji iz 3 članov in dveh namestnikov. Predsednik mora biti eden izmed članov in je izvoljen na prvi seji komisije. Odpoklic članov organa SDK se opravi na predlog sindikalne organizacije.

91. člen

Komisija za SDK opravlja kontrolo:

— izvajanja statuta in drugih SSA, TO in SS in družbenih dogovorov,

— izvajanja odločitev delavcev organov upravljanja, izvršilnih organov, poslovnega organa in skladnosti teh ukrepov in odločitev s samoupravnimi pravicami, dolžnostmi in interesi delavcev,

— uresničevanja delovnih dolžnosti in samoupravnih dolžnosti delavcev in organov TO,

— odgovornega in družbenoekonomskega upravičenega koriščenja družbenih sredstev in razpolaganja z njimi,

— izvajanje načela delitve po delu in razporejanje čistega dohodka, delitvi sredstev za OD,

— uresničevanja delavcev o vprašanih pomembnih za odločanje in kontrolo v TO in uresničevanje drugih samoupravnih pravic, dolžnosti in interesov delavcev.

92. člen

Komisija sprejema svoje odločitve in sklepe na sejah.

Vsak član komisije je pooblaščen, da zahteva potrebne podatke in da ima vpogled ali izvršuje pregled poslovnih knjig, dokumentov, analiz, ipd.

Odgovorni delavec je dolžan, da članom komisije da na vpogled zahtevane podatke in dokumentacijo.

93. člen

Komisija opravlja kontrolo na osnovi neposrednega opazovanja svojih članov, poročil, prijav prispelih s strani delavcev in DPO, ugotovitev s strani inšpekcijskih organov, organov za notranje zadeve in službe družbenega knjigovodstva.

Komisija lahko zahteva od organov samoupravljanja TOZD, da obravnavajo določeno vprašanje.

Če pristojni organ ne sprejme ta predlog, je dolžan to objasniti pri komisiji za SDK.

94. člen

Komisija je dolžna, da da poročilo o svojem delu, kadar to zahteva zbor delavcev, a najmanj 1-krat letno.

95. člen

Komisija mora sodelovati z organi družbenega nadzora in kontrole (inšpekcije, SDK, UJV, javno tožilstvo, komisija za družbeni nadzor).

IX. OBVEŠČEVANJE DELAVCEV

96. člen

Delavec ima pravico, da je obveščen in seznanjen o vseh vprašanih iz poslovanja TO z njenim materialnim in finančnim stanjem in z delom organov upravljanja.

V ta namen člani organov upravljanja, vodje delovnih enot, direktor, delegati in predstavniki TO morajo obveščati delavce o delu organov in teles, katerih člani so.

97. člen

Nobena informacija se delavcem ne more zabraniti.

Delavec mora dobiti odgovor na postavljena vprašanja v 7 dneh.

98. člen

Z obveščanjem delovnih ljudi se razume:

— pravočasno in vnaprej objavljane dnevnih redov in pripravljanih materialov za seje organov upravljanja,

— obveščanje o sprejemanju SS in drugih SSA,

— objavljane sklepov in odločitev, kakor tudi predlogov in pobud,

— objavljane poročil o materialnem poslovanju, programih dela in drugo.

99. člen

Delavci imajo pravico prisostvovati sejam organov upravljanja in sejam izvršilnih organov in sodelovati v diskusiji, vendar brez pravice odločanja.

Delavci so dolžni prisostvovati zborom delavcev v TOZD.

100. člen

Za informiranje delavcev so odgovorni: direktor, predsednik zbora delavcev, predsednik DS, člani in delegati samoupravnih teles in DPO.

101. člen

Pomembnejše odločitve samoupravnih organov, sprejeti SSA, pobude, poročila, podatki o gospodarjenju, poslovanju, problemi nastajajoči pri poslovanju podjetja, smeri razvoja in ostali podatki, ki so zanimivi za delavce se tudi objavljajo v skupnem glasilu na nivoju podjetja EMAJLIRCU in Informatorju TO.

102. člen

Neizvrševanje dolžnosti obveščanja delavcev in sindikalne organizacije pomeni kršitev delovne dolžnosti. Če zaradi neobveščanja ali zavestnega dajanja neresničnih obvestil, določena odločitev ne bi bila sprejeta, ali bi bila sprejeta napačna odločitev, je poslovodni organ odgovoren tudi materialno.

X. PLAN IN PROGRAM DELA

103. člen

Plan dela TO se sprejema na osnovi sprejetega SS o temeljih plana DO.

104. člen

Delavci TO določajo elemente za sklepanje SS o temeljih plana delovne organizacije.

105. člen

Odločitev o pripravi plana TO sprejema DS na predlog izvršnega odbora.

IO in direktor sta odgovorna za pripravo plana in to v roku, v katerem mora biti sprejet.

106. člen

Plan dela se pripravlja na osnovi tržnih in kapacitetarni možnosti, ki morajo biti dohodkovno ovrednotene. Za pripravo plana je odgovoren direktor TO, poslovni trženja in odgovarajoče strokovne službe v DS SS.

107. člen

Plan TO vsebuje posamezne plane, ki se nanašajo na proizvodnjo, nabavo, izobraževanje, amortizacijo, stroške vzdrževanja, osnovnih sredstev, tekočih investicij, obrtnih sredstev, delovni čas, OD in skupno porabo, ter druge podatke pomembne za poslovanje TOZD.

Plan sprejme DS po tem, ko ga predhodno potrdi večina vseh delavcev na zboru delavcev ali samoupravnih delovnih skupinah.

108. člen

Organi upravljanja so dolžni da redno zasledujejo, analizirajo in ocenjujejo uresničevanje plana TOZD in da dajejo iniciativo za sprejetje ukrepov, ki bi zagotavljali uresničitev plana.

XI. UPORABA IN RAZPOLAGANJE SREDSTVI ZA PROIZVODNJO IN DRUGIMI SREDSTVI

109. člen

Delavci TO imajo pravico razpolagati z družbenimi sredstvi s katerimi upravljajo na osnovi SS o združevanju.

110. člen

Družbena sredstva, s katerimi upravlja TO se lahko prenašajo na drugo TO, ali odtujijo, pod pogoji predvidenimi z zakonom.

O odtujitvi ali prenosu družbenih sredstev odločajo delavci TOZD.

111. člen

Delavci TOZD razporejajo čisti dohodek v skladu z zakonom za OD in skupno porabo, za razširitev materialne baze dela, za ustvarjanje in obnavljanje rezerv, vse na osnovi meril, določenih s SSA.

112. člen

Sredstva za skupno porabo in sredstva rezerv se lahko združujejo z ustreznimi sredstvi drugih TOZD v okviru DO, o čemer odločajo delavci po delegatih v DS po predhodni razpravi na zborih delavcev oziroma SDS.

XII. POSLOVNA TAJNOST

113. člen

Zaradi varnosti in uspešnega gospodarjenja posamezni podatki o poslovanju in razvoju in o raz-

merjih TOZD predstavljajo poslovno tajnost in se lahko sporoča tretjim osebam samo na način določen z zakonom in tem statutom.

114. člen

Za poslovno tajnost se smatrajo listine in podatki, ki predstavljajo tajnost v proizvodnji, v raziskovalnem in konstrukcijskem delu in druge listine in podatki, katerih sporočanje nepooblaščenim osebam zaradi njihove narave in značaja, bi bilo proti interesom TOZD.

115. člen

Poleg podatkov, ki so z zakonom proglašene za poslovno tajnost, se za poslovno tajnost smatrajo tudi:

- tehnično-tehnološke rešitve, ki se uporabljajo v proizvodnji,
- raziskave in iznajdbe, patenti in licence, podatki o ceni proizvodov glede na kalkulacijo,
- podatki o pogojih nabave in prodaje,
- podatki o ponudbah do njihovega objavljanja, prvine pogodb o poslovnotehničnem sodelovanju z organizacijami ZD,
- ukrepi in način postopka v primeru pojava izrednih okoliščin,
- plan zavarovanja premoženja in objektov.

116. člen

Listine in podatke, ki predstavljajo poslovno tajnost lahko drugim osebam sporoča direktor ali oseba, ki jo on pooblasti.

117. člen

Ni kršitev poslovne tajnosti sporočanje listin in podatkov, ki se smatrajo za poslovno tajnost, če se te listine, odnosno podatki sporočajo osebam ali organizacijam in organom, katerim se lahko ali morajo sporočati po predpisih ali po pooblastilih, ki izhajajo iz funkcij, ki jih opravljajo ali iz položaja v katerem se nahajajo. Ni kršitev poslovne tajnosti sporočanje na sejah organov upravljanja podatkov, čeprav se smatrajo za poslovno tajnost, če je takšno poročanje nujno potrebno pri opravljanju poslova.

Delavec, ki na sejah organov upravljanja daje takšne podatke, je dolžan opozoriti prisotne, da se te listine in podatki smatrajo za poslovno tajnost. Prisotni so dolžni, da to kar izvedo, varujejo kot poslovno tajnost.

118. člen

Kot kršitev poslovne tajnosti se ne smatrajo izjave, ki jih delavec da organom SDK ali ovadbe kaznivnega dejanja, gospodarskega prestopka, ali prekrška, ki je storjen, ali če poslovno tajnost sporoči organu, ki opravlja nadzor ob uresničevanju svojih samoupravnih pravic in pravic iz DR.

119. člen

Uporaba podatkov in listin, ki so jim ti podatki potrebni za opravljanje nalog na njihovem DM.

120. člen

Material, ki je poslovna tajnost se hrani ločeno od drugega materiala na način, da se zavaruje njegova nedotakljivost, praviloma v blagajni.

121. člen

Listine in podatke, ki so poslovna tajnost se ne sme sporočiti ali dopustiti dostop tretjim osebam. Poslovno tajnost so dolžni varovati vsi delavci, ki na kakršenkoli način izvedo za listine ali podatke, ki predstavljajo poslovno tajnost. Dolžnost varovanja poslovne tajnosti ne preneha po prenehanju delavnega razmerja.

122. člen

Izdaja poslovne tajnosti je težka kršitev delovne dolžnosti.

XIII. LJUDSKA OBRAMBA IN DRUŽBENA SAMOZAŠČITA

123. člen

TOZD izvaja priprave za LO in za delo v vojnih razmerah po predpisih in smernicah pristojnih organov.

124. člen

V skladu z zakonom in tem statutom pravice in dolžnosti TOZD s področja LO in posebne dolžnosti in odgovornosti delavcev TOZD v zvezi s pripravo na LO in delo v vojnih razmerah, se urejajo s splošnim aktom.

125. člen

DS TOZD

1. organizira in izvaja priprave za LO v okviru temeljne organizacije skladno z načrtom LO DO in drugimi ukrepi, ki jih sprejme DS DO,
2. zagotavlja izvajanje predpisanih ukrepov pripravnosti v primeru neposredne vojne nevarnosti,

3. zagotavlja izvršitev posebnih ukrepov za delo in odpor v primeru vojne,

4. skrbi da delavci TOZD izvršujejo pravice in dolžnosti v zvezi z LO.

126. člen

Individualni poslovodni organ — direktor:

1. vodi izvajanje organizacije in priprav za LO v TOZD skladno z odločitvami in ukrepi DS TO in DO,
2. organizira izvajanje posebnih ukrepov za delo v primeru vojne,
3. vodi izvajanje odločitev delavcev TO za obrambo in zaščito in za izvajanje organizacije v obliki enot CZ,
4. skrbi o obveščanju delavcev, o ukrepih in akcijah, ki se podvzemajo pri pripravah za LO, računajoč o varnosti in zavarovanju tajnosti LO,
5. skrbi za razpored delavcev obveznikov za delo in CZ in njihovim spozaavanju z vojnimi nalogami,
6. v okviru svoje pristojnosti skrbi o izvajanju ukrepov varnosti in zavarovanje tajnosti LO,
7. opravlja nadzor nad izvrševanjem dolžnosti delavcev v zvezi z LO in v okviru svoje splošne pristojnosti podvzema ustrezne ukrepe.

XIV. SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI

127. člen

Družbenoekonomski in drugi samoupravni odnosi v TO se urejajo s SS; statutom in drugimi splošnimi akti.

V TO se sprejemajo naslednji SSA:

- SS o združevanju delavcev v TO,
- statut TOZD,
- pravilnik o osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka,
- pravilnik o osnovah in merilih za razporejanje sredstev za OD in skupno porabo,
- pravilnik o DR,
- SS o združevanju dela in sredstev v TOZD,
- SS o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih v TOZD,
- SS o razporejanju čistega dohodka,
- pravilnik o sistemizaciji,
- pravilnik o disciplinski in materialni odgovornosti,
- pravilnik o VPD,
- pravilnik o inovacijah,

- pravilnik o LO in družbeni samozaščiti,
- drugi SSA.

128. člen

SS o združevanju v TO in statut TOZD se sprejemajo z referendumom. O ostalih SS in drugih SSA delavci odločajo po delegatih v DS. Predlog SS, statuta in drugih SSA določa DS.

Pri določanju predloga je DS dolžan razpisati javno obravnavo, ki mora trajati najmanj 15 dni. Spremembe in dopolnitve SSA se sprejemajo na način kot zadevni splošni akti.

SSA se objavljajo na oglasni deski in v glasilu EMAJLIREC.

XV. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

129. člen

O pravicah in dolžnostih delavcev odločajo samoupravni organi kot določa ta statut in drugi SSA.

Protiv vsaki odločitvi nanašajoči se na pravice in dolžnosti delavcev, disciplinske komisije, izvršilnih organov, indiv. poslov. organa, s katerimi je odločeno o pravicah in dolžnosti delavca, lahko delavec vložil zahtevo za varstvo pravic pri DS TOZD.

Zahtevo za varstvo pravic je potrebno vložiti v 30 dneh po sprejemu odločbe.

Odločitev DS je dokončna.

130. člen

Delavci v TO uživajo še naslednje varstvo ali pomoč. Pravno pomoč pri reševanju vprašanj izhajajočih iz delovnega razmerja,

- pomoč pri reševanju socialnih problemov in nasveti strokovnih delavcev,
 - z dodelitvijo raznih podpor ali posojil, kadar so zašli v težave o izjemnih primerih, kot elementarne nezgode, smrti slučajji, ipd.,
 - pomoč pri njihovem organiziranem delovanju v okviru klubov, društev ipd., ki delujejo v okviru TO ali podobno.
- Gornja pomoč se daje po strokovnih službah in v okviru finančnih možnosti TO.

XVI. KONČNE DOLOČBE

131. člen

Z dnem, ko stopi v veljavo ta statut preneha veljati statut TO tovarne posode sprejet 14. 1. 1974.

132. člen

Ta statut stopi v veljavo 8 dni po objavi. Predsednik DS.

**IZKORIŠČAJMO SMOTRNO
DELOVNI ČAS IN KREPIMO
ZAVESTNO
NAŠE SAMOUPRAVLJANJE!**

Boj in razvoj KPJ med obema vojnama

Nadaljevanje govora predsednika ZKJ Josipa Broza Tita slušateljem višje partijske šole v Kumrovcu.

Komunistična partija Jugoslavije in kominternina

Sredi januarja leta 1935 je centralni komite sklenil, da grem v Moskvo delat v balkanski sekretariat kominterne, s čimer so spremenili prvotni sklep, da grem na delo v profinternu, to je sindikalno internacionalo. Tako sem se po petnajstih letih spet znašel v Rusiji. To je bilo moje prvo srečanje z Moskvo, ker v času oktobrske revolucije nisem imel priložnosti, da bi prišel v Moskvo, šel sem čez Leningrad. Zdaj sem kot funkcionar kominterne stanoval v hotelu »Luks« v ulici Gorkega blizu Puškinovega trga. Pisarna, ki sem v njej delal, pa je bila na sedežu kominterne, v ulici Mahovaja, nedaleč od Rdečega trga.

Pod balkanski »lender-sekretariat«, kot se je imenoval, so spadale partije Jugoslavije, Grčije, Bolgarije, Romunije in Albanije. Kominternina je imela namreč več takšnih »lender-sekretariatov« zaradi boljšega, neposrednejšega vodenja. Vprašanja so najprej obravnavali na teh sekretariatih, šele pozneje pa so o njih spregovorili tudi na sejah kominterne. Na čelu vsakega sekretariata je bil član prezidija kominterne. Vodja balkanskega sekretariata je bil Vilhelm Pieck, s katerim sem se dobro razumel. Bil sem navzoč na sejah balkanskega sekretariata, dvakrat pa tudi na sejah izvršnega komiteja kominterne, ko je šlo za jugoslovanska vprašanja. Med delom v kominterni sem se spoznal z mnogimi vidnimi revolucionarji, kot so Georgi Dimitrov, Palmiro Togliatti, Otto Kuusinen, Maurice Thorez, Klement Gottwald, José Diaz in drugi.

Poleg svojega rednega dela sem včasih tudi predaval slušateljem leninske šole in komunistične univerze nacionalnih manjšin Zahoda, na kateri je bil stalni oddelek za šolanje tudi jugoslovanskih komunistov. Tu so se naši komunisti tudi največ pripravili in so bili v tistem času na zelo slabem glasu.

Zaradi Hitlerjevega prihoda na oblast v Nemčiji in zaradi splošne fašistične nevarnosti, ki je začela ogrožati mnoge države in narode, so napredne sile sveta, posebno pa komunistične partije, sklenile, da pregledajo svoje pozicije in svojo politično linijo. Velik pripevek k temu je dal Georgi Dimitrov, najprej s svojim odličnim obnašanjem na leipziškem procesu, potem pa s svojim nastopom na kongresu kominterne, kjer se je zavzemal za enotno fronto delavskega razreda in za ustanavljanje ljudskih front.

Moram povedati, da so tu imeli prednost Francozi, ker so sprožili to vprašanje ljudske fronte, in tedaj so to v kominterni sprejeli. Imel sem priložnost, da sem od blizu spremljal delo Dimitrova in da se prepričam o njegovem velikem ugledu v svetovnem komunističnem gibanju. Na več sejah »lender-sekretariata« in raznih komisij sem se spoznal z razmerami predvsem v komunističnih

partijah balkanskih držav. Seznanil sem se z značajem priprav za sedmi kongres kominterne, s prizadevanji, da se prebrodi razcepitve med komunističnimi in socialističnimi partijami in ustvari čim širša enotna fronta delavskega razreda, kar je bilo najpomembnejše.

Šlo je za to, da bi enotno in močno gibanje protifašistično usmerjenih sil postalo jedro in opora za ustvarjanje ljudskih front, kot oblika zbiranja in povezovanja vseh naprednih in demokratičnih sil v boju proti fašizmu. Ves čas sem pozorno spremljal delo kongresa, ki sem se ga udeležil kot član in sekretar delegacije KPJ. Posebno se spominjam referata Dimitrova, njegove sklepne besede, pa tudi nastopa Togliattija in španskih komunistov, pa Thoreza in drugih francoskih komunistov, ki so bili tedaj med pobudniki ideje o ljudskih frontah. Delegacija naše partije se je v času kongresa, ki je trajal skoraj mesec dni, sestajala in obravnavala številna vprašanja, med njimi tudi kadrovske probleme in nekatera osebna vprašanja naše emigracije v Sovjetski zvezi in v drugih državah. Dobila je torej tudi takšna pooblastila od centralnega komiteja. Lahko je reševala številne probleme tudi v imenu KPJ.

S sedmega kongresa sta mi ostala posebno v spominu dva momenta, ki osvetljujejo značaj in vlogo kominterne, pa tudi odnose, ki so vladali v njej.

Predvsem je to dejstvo, da se je Stalin pojavil samo enkrat ali dvakrat in sedel za neki marmornati steber, potem pa ga nismo več videli. Imenovali smo ga hazjajin, gospodar. Tako se je pač govorilo v tistem času.

Živo mi je ostalo v spominu tudi to, kako so izbrali kandidate za izvršna telesa kominterne. Delegacija naše partije je za izvršni komite kominterne predlagala mene, in sicer soglasno. Čez nekaj dni pa je Vladimir Čopić, ki je bil predstavnik naše partije v kominterni, zahteval, da hitro skličemo sestanek delegacije, da bi nam sporočil, da so v kominterni nezadovoljni z našo kandidaturo. Čopić je povedal, da se to razlaga kot znak nezaupanja do Gorkiča — čeprav je Gorkič glasoval zame — oziroma kot nezaupanje do kominterne, ki je imela v Gorkiča veliko zaupanje. Rekel je, da bi bilo prav, da bi tudi mi spremenili ta sklep, s čimer bi pokazali enotnost, kakor tudi to, da ni nikakršnega nasprotovanja med Valterjem, to je, menoj, in Gorkičem. Ta prizor je bil mučen posebno zame, čeprav nisem z ničemer prispeval k temu.

Bilo je jasno, da so v kominterni tokovi in vplivne osebnosti, ki želijo favorizirati to ali ono stran v kakšni partiji. Tokrat se je to nanašalo na Gorkiča, verjetno pa je šlo za vpliv Manuilskega, sekretarja izvršnega komiteja kominterne, ki je zahteval to spremembo. Povedati moram, da to ni bilo zato, ker bi imel Manuilski kaj proti meni, pozneje sva se bliže spoznala in dobro razumela.

Tokrat pa sem bil še neznan in nisem imel nikakršnega ugleda v kominterni. Gorkiča so tedaj tam bolj poznali.

Kominternina je pokazala določen odnos do naše partije tudi s tem, da izmed naših kadrov nihče ni bil izvoljen v njen izvršni komite. Edino Gorkiča so izbrali za kandidata. To je praktično pomenilo, da KPJ ne stoji preveč trdno v kominterni, kar je bilo res. Na to so zanesljivo vplivali frakcijski boji med tamkajšnjimi obiskovalci partijskih tečajev, tako v šoli kot na univerzi, kjer je bilo največje število naših študentov. Sledovi teh preprirov so se čutili. Kominternina je ocenila, da je Komunistična partija Jugoslavije zelo slaba partija. Na to je verjetno vplivalo tudi to, da iz te države niso prihajale vesti o uspešnem delovanju naše partije, čeprav so se tedaj začele živahnije akcije delavskega razreda z vse večjimi štrajki, posebno v Sloveniji, pa tudi široko demokratično gibanje množic.

V času parlamentarnih volitev maja leta 1935 so bile uspešno vodene akcije ljudske fronte. Stavke so zajemale vse večje število industrijskih panog in so se prenašale v razne kraje države. SKOJ je začel stopati iz faze sektaštva in je poleg študentov v vedno večji meri zajemal tudi druge sloje mladine, posebno delavske.

Sedmi kongres kominterne je imel tudi za nas in za vse komunistično gibanje velik pomen. Temeljito je spremenil tedanjo politiko in postavil novo platformo boja. Njegovi sklepi so omogočali komunistom, da so premagali dolgoletno sektaštvo in zaprtost, da se gibanje reši iz izoliranosti in se spremeni v tisto, kar v resnici je in mora biti — v pravo ljudsko gibanje, ki se krepi v boju za reševanje življenjskih problemov svojega ljudstva.

Kako so se uresničevali sklepi sedmega kongresa kominterne in koliko so izkoriščene možnosti, ki so se ponujale našemu gibanju? Reči moram, da te možnosti niso bile dovolj izkoriščene, in sicer iz več razlogov. Predvsem se delegati, ki so prišli na kongres iz domovine, niso takoj vrnili domov na delo. Če pa so se nekateri pozneje tudi vrnili, niso bili sposobni, da bi v celoti doumeli veličino in pomen ideje, ki jo je dal kongres, kaj šele, da bi delali v tem duhu. Izjema je bil Blagoje Parović, ki je skoraj neposredno po kongresu odšel na enomesečno delo v domovino. Žal pa je bilo to njegovo zadnje bivanje v Jugoslaviji, ker so ga konec tistega leta na intervencijo kominterne in zaradi obstoječih odnosov v vodstvu KP Jugoslavije odstranili iz vodstva in ga spet poklicali v Moskvo. Pozneje je odšel v Španijo, kjer je padel v bližini Madrida.

Na seji politbiroja CK KPJ, ki je bila 18. oktobra 1935 v Moskvi, je bilo sklenjeno, da se vrnem na delo v državni biro CK. Tega sklepa pa ni bilo mogoče uresničiti, ker je v domovini prišlo do velikih vdorov in aretacij komunistov, tako da so mi naročili, naj odložim svoje potovanje. Tako sem ostal v Moskvi. Od konca le-

ta 1935 do marca 1936 so zaprli okoli tisoč komunistov. Največji del vodilnih kadrov iz petinšestdesetih mest je padel v roke policiji. Zaprli so skoraj vse člane pokrajinskih komitejev partije, mnoge iz vodstva CK SKOJ, vdrli so v partijsko tehniko itd. Ta novi napad režima na naše gibanje je tudi zavrl proces izvajanja sklepov sedmega kongresa kominterne.

Pri vsem tem je bilo najtežje to, da so aretacije vplivale na stališča centralnega komiteja KPJ, ki je bil v tistem času na Dunaju. Zaostrili so se odnosi v centralnem komiteju, spet se je pojavilo grupaštvo, pa tudi frakcionastvo. V partijski politiki je prišlo do določenega vračanja na stališča iz časa pred sedmim kongresom, na sektašenje in podobno, kar je bil jasen znak, da niso razumeli pravega pomena sedmega kongresa kominterne. To se je posebno dobro videlo v sklepih plenarne seje CK KPJ, ki je bila aprila 1936. leta. Tedaj je vnovič prišlo do intervencije kominterne, razveljavili so sklepe tega plenuma in odločili, da se zamenja vodstvo KPJ. Konec avgusta 1936. leta je bilo v Moskvi posvetovanje vodilnega partijskega aktiva, na katerem je bila podana analiza dela CK KPJ, prišlo pa je tudi do nekaterih sprememb v vodstvu.

Jaz sem dobil takrat funkcijo organizacijskega sekretarja centralnega komiteja KP Jugoslavije. Ob soglasju vodstva kominterne je bil sprejet sklep, da se vrnem v domovino in tam ustvarim razmere za formiranje vodstva v domovini, da prevzamem neposredno vodstvo in da odgovarjam za delo partije v domovini. Sklep o vrnitvi dela vodstva v domovino je pomenil veliko zmago najboljših kadrov naše partije, ki so to zahtevo postavljali že veliko prej, ko so si prizadevali, da bi dokončno odpravili frakcionastvo, da bi okrepli enotnost KPJ in njeno osamosvojitve. Razumljivo je, da je v domovino odšel samo del vodstva, odšel sem jaz kot organizacijski sekretar, ki je imel največ dela v partiji, medtem ko je politični sekretar Gorkič z dvema članoma ostal v Parizu in vodil od zunaj.

Mi smo seveda delali tako, da bi izgradili svojo politično strategijo jugoslovanskega revolucionarnega delavskega gibanja. Brez omahovanja smo se morali lotiti nekaterih praktičnih ukrepov. Čutili smo, da je od tega precej odvisen tudi novi koncept strategije in taktike pri izgrajevanju partije kot revolucionarne avantgarde delavskega razreda. Bilo mi je jasno: prvič, da moramo dokončno vrniti iz tujine centralni komite v celoti; drugič, da se moramo znebiti tutorstva kominterne in slepega nekritičnega sprejemanja in izvajanja direktiv nekega splošno vladajočega komunističnega centra; in tretjič, da se moramo rešiti denarne pomoči od zunaj. Pri tem sem naletel na razumevanje Dimitrova. Razumljivo je, če bi za to vprašal Stalina, da on tega ne bi dovolil, ker je želel, da nas za malo denarja drži na povodcih.

(Nadaljevanje prihodnjic)

Konferenca ZK EMO

(Nadaljevanje s 4. strani)
lahko ugotovimo, da je ta kader z vsakim letom bolj usposobljen. Nadalje se kažejo pozitivni premiki pri uspešnem kadrovanju, kot je primer v TOZD KONTEJNER, kjer so sorazmerno v kratkem času usposobili veliko število novo sprejetih sodelavcev. Ob ustreznih selekciji, ki je ena od pomembnih nalog pri kadrovanju in moramo zagotoviti možnosti, da pride pravi človek na pravo mesto.

Ne glede na določene premike v kadrovski politiki pa še vedno ugotavljamo dokajšnjo togost in poenostavljeno gledanje na tem področju. Na togost v marsičem vplivajo med drugim sprejeti samoupravni akti, kot je samoupravni sporazum o sistemizaciji DM. Na poenostavljanje pa kaže dokaj neangažiran odnos kadrovske službe ob primerih, kjer se kažejo stalni problemi, ki jih ne skuša reševati z odpravljanjem žarišč, kjer ti problemi nastajajo, kot je primer fluktuacije na določenih DM. Kadrovska politika torej mora biti dosti več kot le pridobivanje kadrov. Tudi skrb za nudenje stimulativnih pogojev za potrebne kadre od stanovanj do uveljavitve rezultatov po delu je njena funkcija.

Pozitivni premiki se tudi na tem področju že kažejo, še zlasti pa se pozna, da se z jasnejšimi izhodišči za razvoj situacije na tem področju izboljšuje. Ob tem pa moramo ugotoviti, da je ZK v premajhni meri, kljub sprejetim sklepom, organizirano zavzemala za uveljavitev takšne kadrovske politike, ki bo zagotavljala razvoj celotnega EMO in bo v bodoče ena od primarnih nalog ZK, da bdi nad uresničevanjem zastavljene kadrovske politike.

Aktivnost družbenopolitičnih organizacij

Če izhajamo iz ugotovitev, da v preteklosti OO ZK niso najbolje funkcionirale, bi bilo seveda neobjektivno pričakovati funkcioniranje ostalih DPO. Dejstvo je, da sindikat in mladina ne delujeta dobro.

Če smo v Zvezi komunistov ob-

ravnali prisoten oportunizem, lahko ugotovimo to isto v ostalih DPO. Forumsko delovanje se kaže še zlasti v sindikatu, saj se je v organih sindikata centralistično sprejemalo določene sklepe. Sindikat, kot najbolj množična organizacija delavskega razreda je z Ustavo in Zakonom o združenem delu dobil novo vsebino, ki pa je nismo dovolj uveljavili. Ni namreč dovolj, da se samo sklicujemo na omenjena dokumenta, važen je pristop in konstruktivno delovanje skladno z njima. ZSMS ni dosegla svoje afirmacije, sicer je opaziti neko izboljšanje, vendar je premik premajhen.

Premajhna aktivnost DPO je bila v preteklosti vzročna posledica povezave s situacijo v EMO. Ker subjektivne sile niso bile kos zapletenim in težkim rešitvam problemov, so bile nemočne v boju proti nazadnjaškim silam. Dogajalo pa se je tudi, da so te sile svoj vpliv uveljavile tudi znotraj DPO. Tudi ZK je predolgo iskala svojo lastno pot v radikalnem uveljavljanju nove vsebine dela. Prvi premiki v tej smeri so bili doseženi že po Pismu, vendarle so bili parcialni in tedaj ZK ni odločujoče posegla v dogajanje v delovni organizaciji. Prav zaradi tega se ZK ni zadostno obnovila in širila. Njena premajhna akcijska učinkovitost pa je bila povezana s podobno situacijo v ostalih ali še slabših situacij v DPO. Če lahko trdimo, da je ravno v zadnjem obdobju ZK vendarle dosegla nekatere pozitivne premike v svojem delovanju, pa slej ko prej velja, da je v svojih prizadevanjih še osamljena in premalo ustvarjalno prisotna v ostalih DPO, da bi tako skupaj z njimi vplivala na hitrejše in radikalnejše spreminjanje razmer. Dejstvo je, da sindikat in mladina nimata zadostnega vpliva med delavci. Nekatera vodstva ZSMS in sindikata v nekaterih TOZD in delno tudi na nivoju DO imajo svojo aktivnost preveč enostransko usmerjeno v drobnjakarske probleme.

Občutiti je, da družbenopolitične organizacije niso dosegle v zadovoljivi meri akcijske enotnosti, da je sicer opazen premik naprej in da bodo potrebne spremembe ponekod tudi v vodstvih.

SEJA PO

Poslovni odbor je na 53. redni obravnaval gospodarsko problematiko, kadrovske politiko ter izvajanje sanacijskih programov. Sprejel je sklepe, ki jih objavljamo.

Sklepi 53. redne seje PO

1. Poslovni odbor ugotavlja, da ni izvršen 9. sklep 49. redne seje, z dne 27. 9. 1977. Rok izvršitve je potekel 11. 10. 1977. Poslovni odbor delovne organizacije sprejme sklep, da se pripravi odgovor na citiran sklep v roku 7 dni, to je do 10. 11. 1977.

2. Poslovni odbor vzame na znanje poročilo o kadrovanju delavcev v delovni skupnosti skupnih služb, po 1. in 2. sklepu 51. redne seje z dne 31. 10. 1977.

Ugotavlja se, da je poročilo preveč formalistično in da opisuje le tehniko tekočega kadrovanja. V poročilu ni nakazano angažiranje kadrovske službe pri kreiranju kadrovske politike, ni razvidno kako je kadrovanje v skupnih službah usklajeno s potrebami TOZD. Razen tega ni razvidno kako se upošteva interno izobraževanje že obstoječih sodelavcev, oziroma pri tok novih kadrov s tega naslova.

Zato poslovni odbor zahteva, da se to poročilo dopolni s temi podatki, s tem, da taka informacija služi za program dejavnosti kadrovske službe v letu 1978, v skladu z novimi principi planiranja, ki jih uvajamo ob prehodu na plan 1978. Rok: 16. 11. 1977.

3. PO vzamé na znanje poročilo v zvezi z 2. sklepom 52. redne seje PO, o izdelavi analize o izvajanju plana za mesec oktober, ter predlog pristopa k planiranju za mesec december.

PO ugotavlja, da gre manjko delovne sile predvsem na račun neizvajanja sanacijskega programa, oziroma nepravčasnega vključevanja planirane mehanizacije v obratu emajlirnice. Od nosilcev te akcije se zahteva večja odgovornost pri izvedbi, da bi z začetkom leta 1978 bila vsa ta mehanizacija aktivirana.

4. Poslovni odbor DO ugotavlja pri pregledovanju izvršitve sklepov, da ni izvršen 12. sklep 52. redne seje PO.

Zahteva se, da se poda izvedeni program cepljenja proti gripi, ter poda odgovor, zakaj ta program ni bil posredovan na današnji seji poslovnega odbora. Program mora biti posredovan do 16. 11. 1977.

5. Poslovni odbor vzame na znanje poročilo o proizvodnji za mesec oktober za TOZD tovarno Posoda in ugotavlja, da je proizvodnja izvršena po količini 624.264 kg ali 88%, po vrednosti pa 48.218.779 ali 83%, s tem, da v poročilu niso upoštewane pocinkane in emajlirne usluge.

Plan odpreme pa je izvršen v mesecu oktobru v izvozu, od predvidenih 13.100.000 din, v vrednosti 9.195.976 din, na domačem tržišču pa od planiranih 26.200.000 din izvršen v višini 26.657.825 din.

6. Poslovni odbor vzame na znanje operativni plan za mesec november 1977 in ugotavlja, da izkazuje po neto PPC 35.782.020 din, materialnih stroških 14.793.271 din in ostalih stroških 21.000 din negativni finančni rezultat — 11.701 din.

7. Poslovni odbor delovne organizacije vzame v vednost poslovno poročilo v TOZD tovarna TOBI za mesec oktober in ugotavlja, da je proizvodnja izvršena po vrednosti 15.380.273 din ali 81,43%, po količini pa 417 ton ali 93,16%.

Razlogi za to nedoseganje so bili podani že na zadnji seji PO.

Plan prodaje je bil izvršen od planiranih 21.250.000, v vrednosti 24.474.000 ali 115%.

8. PO vzame v vednost plan proizvodnje za mesec november za TOZD tovarno TOBI in ugotavlja, da znaša za 20 delovnih dni 17.112.930 din.

Plan prodaje pa je postavljen na 15.571.95 din. Po zagotovitvi vodstva TOZD tovarna TOBI daje ta plan pozitiven finančni rezultat.

9. PO vzame poročilo TOZD tovarne KONTEJNERJI za mesec oktober na znanje in ugotavlja, da je od planiranih 13.403,4 din izvršena proizvodnja v vrednosti 12.452,7 din ali 93%.

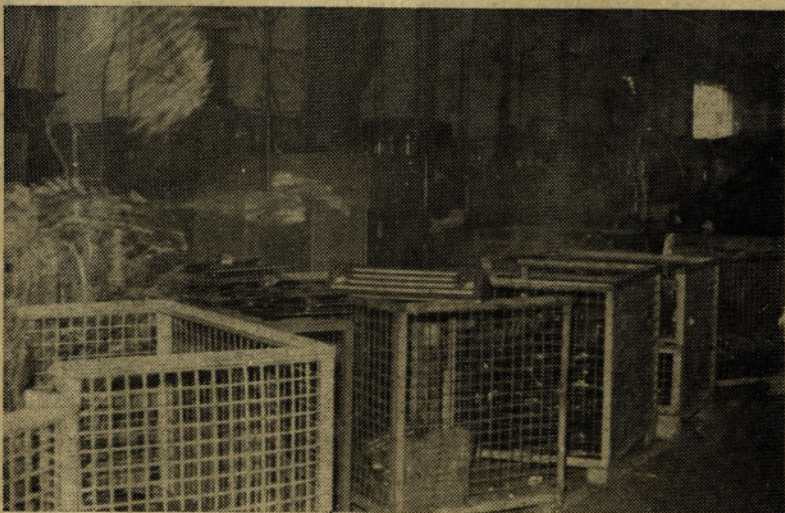
Odprema je bila realizirana v mesecu oktobru v višini 8.542,7 din.

10. PO vzame na znanje plan za mesec november 1977 in ugotavlja, da znaša plan 14.655,7 din, vsi stroški 14.071,6 din, kar prinaša ostanka dohodka + 584,3 din.

11. Poslovni odbor vzame na znanje poročilo o dosedanjem reguliranju kriterijev v zvezi z izplačevanjem jubilejnih nagrad, oziroma drugih jubilejni hpriznanj. Ob tem ugotavlja, da za letošnje leto ta problematika ni ustrezno samopravno regulirana in zahteva, da se takoj pristopi k samoupravnom reguliranju le-te problematike, v povezavi s predlogom kadrovske službe, ki je podprt s stališčem Konference OOS DO EMO.

12. Poslovni odbor delovne organizacije imenuje komisijo, ki naj izdela oceno izvajanja sanacijskih programov v prvih devetih mesecih letošnjega leta, na podlagi ocen sanacijskih programov po TOZD in sektorjih. Te materiale naj komisija predela, jih poveže nasproti ugotovljenih rezultatov in pride z oceno in analizo premikov pismeno na naslednjo sejo poslovnega odbora.

Poslovni odbor imenuje komisijo v naslednji sestavi:
tov. Mravljak Drago
tov. VOLF Kristina
tov. VRABIČ Franc
tov. URANJEK Milan
tov. GOSTEČNIK Ivo
tov. TURNŠEK Jože
tov. ADAMIČ Slavko
tov. KREBS Anton
tov. LAŠIČ Marjeta.



Že večkrat smo objavili slike, ki kažejo natrpanost po nekaterih naših TOZD. Natrpanost povzroča zlasti neurejen transport, ki je ostal do današnjih časov tak kot je bil pred mnogimi desetletji. Ali se da tu kaj spremeniti? Verjetno, toda treba je le volje in znanja, ne samo denarja

Poslovanje v devetih mesecih

Ob pregledu devetmesečnih rezultatov našega poslovanja ne moremo biti z rezultati povsem zadovoljni.

Polletni rezultati so bili še delno zadovoljivi, devetmesečni rezultati pa so precej slabši, tako da bodo potrebni maksimalni napor, da te rezultate popravimo do konca leta. Pa si na kratko oglejmo poslovanje naših TOZD v prvih devetih mesecih.

Izpolnjevanje proizvodnih programov je komaj 90%, razen tega je potrebno poudariti, da se tudi pri tem doseganju ne držimo začrtanega asortimana, kar pa seveda v naslednji bazi zmanjša planiran dohodek.

Ker proizvodnje ne dosegamo po planu bo tudi težko doseči planirano prodajo v naslednjih mesecih. Proizvodnjo so v devetih mesecih presegli na plan tile TOZD: TOZD Radiatorji za 5%, TOZD Orodjarna za 7%, TOZD ERC za 19%, TOZD Bistrica pa je dosegla 100% rebalansiran plan, TOZD Kontejnernji 97%, TOZD Posoda 86%, TOZD Frite 89%, TOZD Kotli 78%, TOZD Odpreski 83%, navedeni odstotki doseganja plana so omenjeni za vrednostno doseganje, je po doseganju plana po količini nekoliko boljše in sicer 96% na plan; vendar je pomembnejše doseganje proizvodnje po vrednosti, ker tu se odraža v kolikor se držimo postavljenega plana znotraj proizvodnih grup.

PRODAJA

je presežena na plan za 1%, na leto 1976 pa je presežena za 39% oziroma v lanskem letu smo prodali za 681.307 mio v letošnjem letu pa za 947.589 mio din. Izvozili smo za 4.564.795 \$, uvozili pa smo za 6.718.041 \$. Iz podatkov je razvidno, da se je podrla razmerje uvoza in izvoza, ker smo uvozili neprimerno več kot izvozili. Seveda našega izvoza nismo dosegli v planirani višini, tako pri TOZD Emokontejnern in TOZD Orodjarna.

Zaloge gotovih izdelkov so nasproti 1. 1. 1977 precej porasle in sicer so znašale 1. 1. 1977 96.830 mio din, 30. 9. 1977 pa 129.812 mio din.

Izrazito povečanje je pri TOZD Emokontejnern in sicer od 7.346 mio na 17.167 mio din. Pri nabavi materiala iz uvoza kot doma ni bilo neklih bistvenih problemov, problemi pa nastopajo pri tem, da smo se po sanacijskem programu obvezali proizvajati z 85-dnevnimi zalogami materiala, oziroma z 119 mio din, naše zaloge materiala pa znašajo 191 mio din, tudi pri nedovršeni proizvodnji, gotovih izdelkov ter terjatvah se ne držimo postavljenih dnevnih vezave, ki smo si jih zastavili s sanacijskim programom. Če bi se držali postavljenih normativov, lahko rečemo, bi tudi vplivali na zmanjšanje naših kreditov s tem, ker bi plačali manj obresti, ki pa je visoka postavka, skratka ne obnašamo se kot dobri gospodarji.

30. 9. 1976 so znašale zaloge materiala 89.674.234 din, 30. 9. 1977 pa znašajo 191.469.401 din oziroma več kot 100% tako višina mate-

riala je prav gotovo povezana z večjimi stroški na eni strani, na drugi strani pa odraz našega planiranja, ker planiramo materiale, ki jih potem ne potrebujemo in ležijo potem na zalogi, včasih jih je pa potrebno celo odpisati v breme dohodka. Vsem zalogam, predvsem pa materialom bo potrebno v naslednjem obdobju posvetiti več pozornosti po potrebi pa tudi zaostri ti odgovornost.

ZAPOSLENI IN OSEBNI DOHODKI

Povprečno število zaposlenih znaša 30. 9. 3740 ljudi, po planu pa je bilo predvideno 3795 ljudi; oziroma 1% manj.

Povprečni osebni dohodek pa znaša za DO EMO 3988 din oziroma če še prištejemo regres za letni dopust znaša 4118 din; regres za letni dopust smo morali izplačati iz osebnih dohodkov, ker nismo imeli sklada skupne porabe zaradi izgube v lanskem letu. Navedeni povprečni osebni dohodek prav gotovo ni previsok, vendar na dosežene rezultate nekoliko previsok.

Zato bo pač potrebno v naslednjih mesecih ustvariti še dodaten dohodek, če lahko tako rečemo, da pokrijemo oziroma opravičimo te izplačane osebne dohodke. Po novem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov je edino merilo dohodek in če ga ni, si tudi ne moremo izplačevati osebnih dohodkov v taki višini.

Ro TOZD je naslednji povprečni osebni dohodek: Frite 4268 din, Posoda 3220 din, radiatorji 4236 din, kotli 4475 din, odpreski 3736 din, orodjarna 5308 din, Tobi 3516 din, ERC 5114 din, Kontejnern 3893 din ter skupne službe 4816 din.

CELOTNI PRIHODEK IN DOHODEK

Celotnega prihodka smo dosegli v višini 922.557 mio din, dohodka 257.964 mio din, ostanka za sklade pa le 5.509 mio din, po sanacijskem programu bi ga morali ustvariti 15.838 din; oziroma rezultat je zelo slab, povedati pa še moramo, da pridejo konec leta v obračun letni rabati, ki bodo še vplivali na zmanjšanje rezultata. Prav gotovo ne smemo biti pesimisti, vendar kljub vsemu ne smemo mimo dejstva, da je stanje kritično in da bodo res potrebni maksimalni napor, da se ta rezultat popravi. Delavski svet TOZD so pri obravnavanju poslovnih poročil za devet mesecev prav gotovo sprejeli program ukrepov, da se to stanje popravi.

Vse TOZD razen TOZD Emokontejnern so zaključili 9 mesecev pozitivno, vendar s premajhnim ostankom za sklade, TOZD Emokontejnern pa je imel tudi po sanacijskem

programu za 9 mesecev načrtovano izgubo. Finančni rezultat po TOZD je naslednji: Frite so ustvarile 879 tisoč din ostanka za sklade, Posoda 2871 mio din, radiatorji 1.707 mio din, kotli 3.935 mio din, odpreski 390 tisoč din, orodjarna 16 tisoč din izgube, TOBI 849 tisoč din, ERC 869 tisoč din, Kontejnern 5.976 mio din izgube. Na celotni prihodek nismo ustvarili niti 1% ostanka za sklade. Največ dohodka na delavca je ustvaril TOZD kotli in najmanj TOZD kontejner.

Iz navedenih podatkov je razvidno, da nismo uspeli v celoti realizirati začrtanih nalog tako v proizvodnji, prodaji, v nabavi, v izvozu, uvozu kot tudi na ostalih področjih. Izpolnjevanje začrtanih ciljev je prav gotovo obveza in odgovornost nas vseh zaposlenih ne le posameznikov. Vsak posameznik lah-

ko na delovnem mestu prispeva k boljšemu rezultatu, kot v večji produktivnosti, manjšem izmetu, bolj-šim koriščenjem materiala ter nasploh večjo disciplino ter odgovornostjo.

Ob koncu komentarja še nekaj besed o TOZD kontejner, ki je zaključil prvih devet mesecev negativno.

Kot je bilo že omenjeno je bila tudi izguba načrtovana za prvih devet mesecev, ker ni mogoča kljub velikim naporom v tako kratkem času izgubo odpraviti. Proizvodni program je TOZD realiziral 97%, nekoliko slabši rezultat je v realizaciji, ki je dosežena 86%, se bo pa ta rezultat v naslednjem kvartalu izboljšal. Lahko pripomnimo, da TOZD vlaga ogromne napore in tudi da ni imel vseh pogojev za realizacijo začrtanih nalog.

Pojasnilo o jubilejnih nagradah

Poslovni odbor je na 53. redni seji dne 3. 11. 1977 obravnaval predlog kriterijev za jubilejne nagrade, ki se podeljujejo vsako leto za 29. november in pri tej obravnavi ugotovil, da jubilejnih nagrad v letošnjem letu ni mogoče izplačati zaradi tega, ker je delovna organizacija EMO v letu 1976 poslovala z izgubo in ni bil ustvarjen sklad skupne porabe iz katerega se črpajo sredstva za vsakoletno izplačilo jubilejnih nagrad.

Zaradi tega je poslovni odbor predlagal delavskemu svetu EMO, da se jubilejne nagrade za leto 1977 izplačajo upravičenem po potrditvi zaključnega računa za leto 1977, ko bodo sredstva za izplačilo teh nagrad na razpolago.

Poleg gornjih ugotovitev je poslovni odbor ugotovil še naslednje:

— podeljevanje jubilejnih nagrad ni vnešeno v samoupravni sporazum o delitvi dohodka in sredstev za delitve osebnih dohodkov in morajo strokovne službe pripraviti dopolnitev tega sporazuma, da se bodo jubilejne nagrade še vnaprej lahko nemoteno izplačevale tako kot doslej, po dogovorjenih kriterijih,

— ker ni v letošnjem letu zagotovljenih sredstev na skladu skupne porabe, teh nagrad zaenkrat v skladu s tolmačenjem SDK ni mogoče izplačati v breme OD, v času kot je bil doslej običaj,

— jubilejne nagrade bo mogoče izplačati takoj po potrditvi zaključnega računa za leto 1977 in so govornice, da bodo te nagrade, ki so se v dolgih letih ustalile kot zelo stimulative, odpadle, neresnične in zlonamerne.

Vse upravičence do jubilejnih nagrad prosimo, naj gornje pojasnilo z razumevanjem upoštevajo in naj ne nasedajo neresničnim in zlonamernim govoricam.

VodVodja KS: Stane Veninšek

Pomanjkljivo poročilo

Poslovni odbor je zahteval od omenjenih s potrebami v temeljnih orkadrovske službe naj sestavi poročilo o kadrovanju delavcev v delovni skupnosti skupnih služb. Tako poročilo je bilo obravnavano na eni zadnjih sej. Člani PO so ugotovili, da je poročilo preveč formalistično, ker opisuje le tehniko tekočega kadrovanja, v njem pa ni prikazana dejavnost in prizadevanje kadrovske službe pri kreiranju kadrovske politike, poleg tega iz poročila ni razvidno kako je kadrovanje v skupnih službah uskla-

jeno s potrebami v temeljnih organizacijah združenega dela. Iz poročila se tudi ne da razbrati kako se upošteva interno izobraževanje že zaposlenih sodelavcev ali pritok kadrov iz tega naslova.

Poslovni odbor poročila ni sprejel in je zahteval, da se dopolni z dodatnimi podatki, ki bodo lahko služili kot opora ali smernice pri kadrovske dejavnosti v prihodnjem letu in bodo v skladu z novimi principi planiranja.

TOBI IN KULTURA

Naši sodelavci v TOBI nam upravičeno lahko očita-
jo, da jih v našem glasilu nekoliko zanemarjamo, čeprav
si prizadevamo, da bi prejeli od njih čimveč novic. To-
krat bomo pisali o njihovem bogatem kulturnem življe-
nju, ki tamkaj utripa, o tem s čim se v kulturi ukvarjajo,
skratka o vsem kulturnem življenju, ki je njihovo in ga
sami urejajo ter s prizadevanjem dosegajo zelo dobre
uspehe. Predvsem pa se naši sodelavci in sodelavke iz
TOBI zavedajo, da brez kulturne ni napredka.



Dramska skupina DPD »Svoboda« v Bistrici pri Limbušu dosega prav lepe
uspehe. Sestavljajo jo naši delavci in vaščani Bistrice. Slika prikazuje
prizor iz Zupanove Micke, med igralci je tudi tov. Milan Robnik, član
PO EMO. Ostali so: Rozika Gril, Tone Kuntar, Valerija Podgoršek in Ivo
Ferbežer

Dramska dejavnost

Začetki dramske dejavnosti v
Bistrici segajo vzporedno s pev-
skim zborom v predvojni čas oko-
li leta 1935.

Kar je bilo mladih, kulturnega
delovanja željnih Bistričanov, so
se od tedaj vključevali v gleda-
liške skupine v Rušah, Limbušu,
Laznici in na Studencih. Mladi i-
gralec Jože MLAKAR, ki je že
režiral na Studencih in drugod in
je tam spoznal tudi nekaj naših
talentiranih igralcev, je našel pot
tudi v Bistrici. Zbral je skupino
in študirati so začeli v glavnem
kar v gostilni ZAMUDA na po-
staji. Občane predstave na pro-
stem v vrtu pri gostilni ROTNER
in ZAMUDA segajo v leto 1939.
S prvima igrama »A njega ni« in
»Trije vaški svetniki« so gostova-
li tudi v Limbušu in na Laznici.

Vojni čas je začetke gledališke
amaterske dejavnosti popolnoma
zatrli.

Osvoboditev pa je na široko od-
prla vrata slovenski besedi. ROT-
NERJEV vrt je zopet postal pri-
zorišče številnih mitingov in pro-
slav in dramskih predstav. Pred-
vojnimi igralcem, ki so bili osno-
va dramske skupine, se je pridru-
žila skupina mladih in vsi so se
zbrali okoli Jožeta MLAKARJA
in zaigrali pod njegovem režij-
skim vodstvom. Še vedno so gos-
tovali po vrtovih bistriških gos-
tiln, odvisno od vremena, a kma-
lu so si v tovarni TOBI preuredili
del podstrešja v lično dvoranico,
kjer so proslavljali vse praznike
z dostojnimi programi. Med režij-
serji ne moremo mimo Franja
Sornika, duše kulturnega življe-

nja v Rušah in scenarista Maksa
Kavčiča, akademskega slikarja, ki
se je z vsem srcem razdajal na
amaterskih odrih. Prezaposlenega
režiserja Jožeta Mlakarja je us-
pešno nadomestil velik gledališki
entuziast Alojz URNAUT in dolga
leta režiral po eno do dve igri let-
no. Poleg nastopa na domačem o-
dru so igralci obvezno dvakrat
gostovali v bližnjih vaseh: Selnica,
Ribnica, Vuzenica, Pekre in
tudi v Savinjski dolini in Prlekiji.
Zvesti Jože Mlakar pa je še
velikokrat priskočil na pomoč.

Kaj more bolj razveseliti in
spodbuditi domačo igralsko sku-
pino kot dograditev kulturnega
doma leta 1951. Oder! Dvorana z
200 sedeži! Garderoba! Razsvet-
ljava! Igra se vrsti za igro, sta-
rejši skupini igralcev konkurira
mlajša skupina v letih 1955 in
1956 z režiserjem Stankom Kova-
čičem iz Ruš. Leta 1958 zaigrajo
vsi skupaj pod režijskim vod-
stvom Majde ČUČKOVE iz Ruš
»Vdovo Rošlinko«, 1960 režira
Lojze Urnaut »Drago Ruth«. V
»Dnevih naše sreče« zaigra tedaj
še dijak TONE KUNTNER, 1964
tov. Jože Mlakar še pripravi
»Verigo«, doživi premiero v Bi-
strici, na gostovanju pa zaradi
težke bolezni več ne more. Velik
uspeh doseže Alojz URNAUT s
Prežihovimi SAMORASTNIKI
1965. leta in z Remčevno »MAG-
DO« 1966. Tone Kuntner in Ani-
ca Sivčeva naštudirata in režira-
ta z domačimi igralci na doma-
čem odru svoji študijski deli za
igralsko akademijo: Ibsonovo
»Gospodično Julijo« in »Noro«.

Sedemdesetega leta nam dajo
še komedijo BOEING, BOEING v
režiji Rozike Grilove in z igralci,
od katerih nekateri prvič stopajo
na oder.

Ob službeni odsotnosti tov. Ur-
navta, padcu discipline, dramsko
delo nekoliko upade, pa prevza-
me za nekaj časa skupino PAV-
LIČIČ Ivan, režira »Sneguljico«
Angelca FUJS-GRIMŠIČ začenja
delo s pionirji, mladinci, iz začet-
niških zadreg jim pomagajo tova-
riši iz SNG iz Maribora, borijo se
s časom, zaposlenostjo, a želja po
igri je močnejša in ob 50-letnici
že imamo zopet dve predstavi:
Partljičevo »Tolmin in kamen« v
režiji Grimšičeve in Belinovega
»Užaljenega medvedka« v režiji
Marije Marčičeve.

Zal je 50-letna kronika po-
manjkljiva, da bi mogli zabeleži-
ti vse igre in vse igralce, a ime-
novanim naj velja to pot iskrena
zahvala, saj so v svojem prostem
času ure in ure posvetili dram-

skemu delu in v njem sebi in
gledalcem posredovali posebne
kulturne užitke.

Dramska skupina pa ni pri-
pravljala samo celovečernih pred-
stav. Po predlogu odbora društva
je poskrbela za prijetno družabno
življenje. Že v petdesetih letih so
se vrstili veseli večeri zabavne
vsebine, ki jih je prav duhovito
pripravljala Snofl Maks in tudi ve-
liko sam izvajal. Po takih večerih
se je publika razigrana zav-
rtela ob glasbi domačih godcev,
saj smo bili takrat vsi kot ena
družina. Še dandanes pripravlja-
jo sekcije pa tudi ostala društva
(strelci, gasilci) novoletno in pust-
no veselico v svoji režiji, kar po-
meni tudi dobrodošel dohodek za-
nje. Množične prireditve »Pokaži
kaj znaš«, pa vsakoletna otroška
pustna maškarada in Veselo pio-
nirsko popoldne privabljajo obi-
skovalce v kulturni dom, med na-
stopajočimi pa dramska skupina
odkriva potrebne kadre.



Tudi v tamburaškem zboru DPD »Svoboda« v Bistrici so naši delavci iz
TOZD TOBI aktivno udeleženi. Ta zbor deluje že dolga leta in naši
delavci skrbijo za njegov razvoj v moralnem in materialnem pogledu zato
dosega tudi dobre uspehe



Naši delavci v TOZD TOBI v Bistrici imajo v okviru DPD »Svoboda« po-
leg drugih sekcij tudi odlično folklorno skupino, ki jo vodi Ivanka Pra-
pertnik

RAZGLEDNICE MESECA



Tradicionalni lov na »lisico«, ki ga prireja vsako leto naše lovsko društvo LT EMO — avtomoto klub je tudi letos odlično uspel. Udeležilo se ga je veliko število lastnikov malih in večjih »jeklenih konjičkov«. »Lisica« se je dobro skrila, vendar ne tako, da bi jo kaj kmalu ne našli v veselje vseh udeležencev lova zlasti pa tistih, ki so prejeli nagrado



Po razburljivem lovu na »lisico« so udeleženci lova in drugi na pikniku še dolgo razpravljali o tem ali se je »lisica« dobro skrila ali ne. Ob obilni zakuski in poživilni pijači so se udeleženci prijetno razvedrili in še dolgo kramljali o tem in onem zlasti pa o lastnostih, dobrih in slabih te ali one znamke avtomobilov



Člani društva Ljudske tehnike EMO — fotokinoklub so tudi letos odšli na izlet po Sloveniji. Obiskali so dolino Trente, Kranjsko goro, Vršič, Most na Soči in še druge kraje ter pridno fotografirali. Nedvomno je tak izlet za delovnega človeka poučen, zanimiv in radosten, saj nam je po delu potrebna sprostitve

OBVESTILO

Člane kolektiva, posebno pa ljubitelje lepe fotografije obveščamo, da pričnemo z vpisnino v foto »A« tečaj dne 22. 11. 1977 do 30. 11. 1977 vsak dan v času od 10. do 22. ure v fotoklubu LT ali pa na interni telefon 419 topilnica (tov. Končan Konrad).

Vsi tečajniki bodo po izteku vpisnine 15. 11. 1977 obveščeni, kdaj se bo tečaj začel in o vsem ostalem, kar spada v tečaj.

Odbor FKK LT EMO

OCENA IZVAJANJA SANACIJSKIH PRAGRAMOV

Na zadnji seji je poslovni odbor obravnaval izvajanje sanacijskih programov v preteklih devetih mesecih letošnjega leta. Člani poslovnega odbora so si bili edini, da je treba podrobneje analizirati izvajanje sanacijskih programov v omenjenem obdobju na podlagi ocen sanacijskih programov temeljnih organizacij združenega dela in posameznih sektorjev.

Zaradi tega je poslovni odbor imenoval posebno komisijo, ki bo napravila tako analizo in jo bo predložila na naslednji seji poslovnega odbora.

ZAHVALE SODELAVCEV IN SODELAVK

Mirnik Ciril iz TOZD tovarna radiatorjev se prav lepo zahvaljuje svojim sodelavcem in sodelavkam za veliko pozornost in tovarištvo kakor tudi za darilo, ki so mu ga podarili ob njegovem odhodu v zasluženi pokoj.

Fanika Tašker se ob svojem odhodu v pokoj zahvaljuje sodelavcem in sodelavkam iz emajlirnice za izkazano pozornost ob njenem odhodu in dragoceno darilo, ki ji bo drag spomin nanje. Želi jim mnogo uspehov pri delu.

Antonija Reja se prav lepo zahvaljuje svojim sodelavcem in sodelavkam za pozornost, ki jo je bila deležna ob njenem odhodu v pokoj kakor tudi za lepo darilo, ki ji bo ostalo kot drag spomin nanje. Želi jim mnogo uspeha in napredka pri delu.

Milica Vetrh se prav iskreno zahvaljuje vsem sodelavkam in sodelavcem iz lužilnice in varilnice ter poenterkam iz emajlirnice za veliko pozornost in tovarištvo ob njenem odhodu v pokoj. Darilo, ki ga je prejela, ji bo nadvse drag spomin nanje. Želi jim veliko uspehov in zadovoljstva pri delu.

Katarina Zupanek se ob njenem odhodu v pokoj iskreno zahvaljuje svojim sodelavkam in sodelavcem iz emajlirnice za izkazano pozornost in za lepo darilo. Še posebej se zahvaljuje Marici Popovič iz kontrole, vsem pa želi mnogo uspehov pri delu.

ZAHVALA

Ob bridki izgubi našega dragega očeta

ADOLFA LESKOVŠKA

se iskreno zahvaljujemo vsem sodelavcem in sodelavkam iz skladišča gotovih izdelkov, pocinkovalnice in dekor oddelka za izraze sožalja in pozornost v dneh žalosti.

Iskrena hvala sindikalni organizaciji za pomoč ter godbi na pihala EMO za igrane žalostinke.

Prav lepa hvala vsem prijateljem in znancem za darovane vence in cvetje ter za spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žalujoči:

sinova Bojan in Adolf ter hčerke Erika, Marjeta in Irena z družinami

ZAHVALA

Ob boleči izgubi moje drage mame

Frančiške Klepej

se iskreno zahvaljujem vsem mojim sodelavcem in sodelavkam iz emajlirnice za iskreno pozornost in izraze sožalja v dneh žalosti ter za darovani venec in cvetje.

Prav lepa hvala vsem prijateljem in znancem, ki so jo spremili na njeni zadnji poti.

Žalujoča hčerka
Stanka Klepej

Emajlirrec

Casopis izhaja dvakrat mesečno kot glasilo delovne skupnosti EMO - Celje in ga prejemajo člani te delovne skupnosti brezplačno. Urednik ga uredniški odbor: Emil Ječič, Fric Kotnik, Danilo Kralj, Jože Keber in Vlado Praterner. Glavni in odgovorni urednik: Emil Ječič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 23-921, interna 238. Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oprošten plačevanja davka od prometa proizvodov (št. 421-1/72 z dne 22. 5. 1973). Tisk in klišei AERO Celje