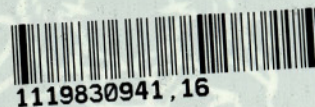


FRUŽIČKA  
EDVARDA KARDELJA  
V CELJU

# Emajlirec

Celje - skladišče  
D-Per

214/1983



COBISS

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE EMO CELJE

LETO XXXIII. - ŠT. 16 - 15. SEPTEMBER 1983

## Za višje osebne dohodke več in bolje delati

Skoraj ne mine dan, da ne bi v takšnih ali drugačnih razpravah omenjali osebni dohodek, pripombe na delitev in podobno. Zelo radi tudi naš osebni dohodek primerjamo z delavci v razvitejših deželah, pri čemer ponavadi zelo nekritično obidem vse dejavnike, ki vplivajo na take ali drugačne osebne dohodke.

Ko takole razpravljamo v naših temeljnih organizacijah združenega dela in v delovni skupnosti skupnih

služb o gibanju osebnega dohodka, bi se morali mnogo bolj soočiti z vsemi dejavniki, ki vplivajo na produktivnost dela, od česar so odvisni naši osebni dohodki. Strokovnjaki med najbolj pomembne dejavnike produktivnosti dela navajajo: sodobno organizacijo dela, sodobne metode upravljanja in vodenja, sistem nagrajevanja, merjenje produktivnosti dela in drugih kazalcev učinkovitosti poslovanja, uspešnost izkoriščanja

zmožljivosti, bolj smotrno izkoriščanje osnovnih sredstev, varčevanje s surovinami in energijo, kontrolo in izboljšanje proizvodov, splošno in strokovno izobraževanje in usposabljanje delavcev, medsebojne odnose in drugo.

Mirno lahko rečemo, da smo večino teh pa tudi drugih dejavnikov vnesli v naše plane, še posebno v akcijske programe za uresničevanje politike gospodarske stabilizacije, ki ne sme biti kampanja, ampak trajna in zavestna borba nas vseh, ki se ne bo zaključila jutri ali

pojutrišnjem, temveč takrat, ko bomo dejansko dosegli gospodarsko stabilizacijo.

Kot temelj, na katerem slonijo vsa naša stabilizacijska in razvojna prizadevanja, smo postavili krepitev in nadaljnji razvoj socialističnih družbenoekonomskih odnosov, v katerih bodo delavci resnično postali gospodarji pogojev in rezultatov svojega dela. Na takih družbenoekonomskih odnosih, ob doslednem uvajanju delitve dohodka in osebnih dohodkov po delu in rezultatih dela, bomo gradili in bolj odgovorno in zavestno uresni-

čevali tudi ostale dejavnike, ki vplivajo na rast produktivnosti dela in s tem dohodka in sredstev za delitev osebnih dohodkov.

Torej »škarje in platno« sta v naših rokah in ne v neki imaginarni družbi, kar zelo radi poudarjamo. Ko je predsednik Tito na XI. kongresu Zveze komunistov Jugoslavije govoril o rasti produktivnosti dela kot o ključnem vprašanju nadaljnega napredka, je med drugim poudaril: »Da bi dosegli večjo produktivnost dela, nas čaka pomembna naloga, da izboljšamo sistem delitve po delu, tako, da bo postal glavna spodbuda za produktivnost in tudi za uspešnejše upravljanje in učinkovitejše poslovanje sploh.«

## Možnost napredovanja glede na delovne rezultate posameznika

Že leta ugotavljamo, da je naš sistem nagrajevanja nestimulativen, tog, brez možnosti napredovanja in zaradi nedosednosti pri normah tudi zaprt. Razumljiva je zato težnja, da bi sistem odprli ter odpravili njegovo togost, še posebej pri možnosti napredovanja in stimuliranja resničnega dela, ne pa položaja v hierarhiji.

Zato je bila skupno z Zavodom za produktivnost dela, Ljubljana (prof. Nemeč) definirana naloga, da se izdela nov model nagrajevanja v DO. Model je rezultat dela sodelavcev Zavoda za produktivnost dela in strokovnih delavcev naše DO, pri kreaciji in pri usklajevanju pa so aktivno sodelovali vodilni delavci v TOZD in DSSS. Vse podrobnosti so strokovni delavci, pa tudi prof. Nemeč, obrazložili na strokovnih kolegijih in na samoupravni organih.

Ena bistvenih prednosti modela (nove metode vrednotenja dela in nalog) je ravno možnost napredovanja glede na delovne rezultate

posameznika. Vsa dela in naloge so namreč razdeljena v osem strokovnostnih skupin, poleg tega pa vsako delo dobi svoj razred (namesto dosejanega ranga). Vsaka strokovnostna skupina pa vsebuje določeno število razredov, ki se tudi prekrivajo, kar pomeni, da višja strokovnostna skupina vsebuje tudi veliko razredov nižje strokovnostne skupine. S tem je dana možnost, da pri novih delih ali pri spremembah starih ne pretiravamo z zahtevano izobrazbo, pa vendar so dela kljub temu realno ovrednotena. Pri tistih delih, kjer je to smiselno in možno, je določen tudi razpon razredov, v katerih se lahko to delo giblje in s tem dobi posameznik možnost, da napreduje na svojem delu v skladu s svojimi rezultati.

Druga velika prednost novega modela pa je v tem, da namesto stare metode za vrednotenje del, ki je slonela v bistvu le na enem prevladujočem kriteriju šolske izobrazbe, uvaja več analitičnih kriterijev, med katerimi

pa izobrazba ni več tako prevladujoč kriterij. To seveda daje možnost za boljše in ustrežnejše vrednotenje del in nalog, ob enem pa metoda ni preanalitična, da bi s tem izgubila svojo uporabnost in



Glavni direktor DO, Gazvoda Franci: »Za uvedbo in nadaljnjo izgradnjo novega modela nagrajevanja so neposredno odgovorni vsi vodilni in vodstveni delavci naše DO in to na vseh nivojih, od skupinovodij do direktorjev TOZD.«

smiselnost. Zaradi tega, ker je nemogoče v kratkem času prevrednotiti vsa dela in naloge po novi metodi, gre trenutno le za matematično prevedbo starih rangov v nove razrede, v roku enega leta pa bodo ovrednotena po novih kriterijih vsa dela v DO in tako odpravljena morebitna nesorazmerja. Zato je treba poudariti, da z matematično prevedbo nobeno delo ni manj ovrednoteno, da pa ravno zaradi tega načela nekatera dela relativno malenkostno več ovrednotena. Gre pa resnično za minimalne razlike, ki se jim ob prevedbi neč moremo izogniti.

Ker bo torej potrebno v enem letu ovrednotiti vsa dela po novih kriterijih, se bodo nova dela ustanovljala samo izjemoma in ob predhodni utemeljitvi takrat, ko bo šlo za bistvene reorganizacije poslovanja ter ob spremembah ali urejanju novih tehnoloških postopkov.

Tretja velika novost pa je v tem, da v bodoče masa osebnih dohodkov ne bo več zaprta in zato ne bo več pre-

livanja mase. Seveda pa se bodo ob tem upoštevali dosedanji fizični obseg proizvodnje in masa OD za ta obseg, kar pomeni, da bo sedanje povprečno preseganje norm po TOZD postalo nova osnova (100%), od katere se bo računalo preseganje norm.

Poudariti je treba, da je osnovni cilj predlaganega modela in njegove nadaljnje uveljavitve to, da se čim več delavcem določijo konkretni normativi dela v takšni ali drugačni obliki.

S sprejetjem in uvedbo novega modela vrednotenja del in nalog ter dopolnjene sistema delitve OD se bo povečala tudi obračunska postavka za 10% (povečanje OD), vendar le ob sočasnih dobrih poslovnih rezultatih, kar pomeni realizirati operativne plane proizvodnje in prodaje za III. kvartal).

Za uvedbo in nadaljnjo izgradnjo tega modela nagrajevanja so neposredno odgovorni vsi vodstveni in vodilni delavci naše DO in to na vseh nivojih, od skupinovodij do direktorjev TOZD. Še posebej pa se ta odgovornost nanaša na jasno, pošteno in dosledno evidentiranje rezultatov dela (norme, itd.).

Glavni direktor DO Gazvoda Franci, dipl. oec.

# Oprti na lastne sile do boljših rezultatov

V skrajno zaostrenih pogojih gospodarjenja, ki so posledica naših lastnih slabosti in vedno bolj zaostrenih mednarodnih političnih in ekonomskih odnosov in razmer, se pri delu in ustvarjanju dohodka, pa tudi njegovi porabi, še vedno obnašamo kot v »najboljših« časih, neodgovorno in neobčutljivo, kakor, da bi se to tikalo le nekaterih vodstvenih delavcev in organov, ne pa slehernega izmed nas. O vsem tem v zadnjem času izredno veliko govorimo in tudi pišemo, z gotovostjo lahko trdimo, da so razmere znane slehernemu od nas, pa žal še prenekateri vendarle delajo po starem.

Vendar se večina članov našega kolektiva dovolj jasno zaveda, da se moramo pri uresničevanju naše gospodarske stabilizacije v prihodnje bolj oprti na lastne sile, na lastno znanje in tehnologijo, na neizkoriščene proizvodne zmogljivosti in podobno. Do tega spoznaja nas niso pripeljale samo lastne družbene in gospodarske težave, temveč predvsem zelo zaostrene ekonomske in politične razmere v svetu, ki povzročajo huda družbena protislovja in gospodarske krize.

Oprelitev, da se moramo oprti na lastne sile, se jasno zavedajo tudi naši delavci v TOZD Emokontejner, ki so se znašli v resnično nezavidljivi situaciji, z njim pa seveda tudi celotna DO.

Za normaliziranje razmer, ki so nastale, je bila dne 12/8-1983 na 14. redni seji DS TOZD Emokontejner imenovana komisija, ki naj bi pripravila ukrepe za sanacijo TOZD Emokontejner v sestavi: Grdina Ladislav, Mravlak Drago, Prezelj Miran, Turnšek Jože, Lepoša Peter, Hren Alojz in Nunčič Ludvik.

Komisija je iz obstoječih podatkov izdelala informacijo, ki zajema prodajno in proizvodno področje in po obravnavi te informacije prišla do naslednjih ugotovitev:

V prodajnem sektorju je vse pre malo delovne discipline in odgovornosti do izvršitve planskih obveznosti. Zaradi tega tržišče ni dovolj dobro obdelano, niti ni seznanjeno s našimi proizvodi, še posebej KSVS, kjer še danes manjkajo inšpekcijska soglasja za nekatere republike, da bi jih lahko nudili na celoten jugoslovanski trg. Program silosov je prav tako tehnično zelo slabo obdelan, ker niso dodelane organizacijske povezave med prodajno službo, tehnično službo, razvojno službo in montažo, kar v značni meri onemogoča dobro delo ter hitro reagiranje na zahteve trga. Zaradi slabo obdelane-

ga trga, slabe koordinacije znotraj služb in zelo slabega medsebojnega sodelovanja med tehnično in prodajno službo tudi rezultati ne morejo biti boljši. Iz tega razloga že okrnjena proizvodnja ni polno zasedena, kar povzroča malomarnost v izvajanju delovnih nalog, slabo kvaliteto proizvodnje, visoko število reklamacij, nedisciplino v proizvodnji in slabo izvajanje planskih nalog.

Komisija predlaga za odpravo naštetih pomanjklivosti in za doseganje boljših poslovnih rezultatov naslednje ukrepe:

## Za prodajno področje

1. Takoj je potrebno nastaviti odgovorno osebo, ki bo uvedla red in disciplino v poslovanju prodajne službe.

2. Vpeljati je potrebno tedenske sestanke, kjer se bo pregledovalo izvajanje dogovorjenih in planskih nalog (vpeljati nadzor nad izvajanjem nalog).

3. Potrebno je sprotno razreševanje vseh nastalih problemov, ki ovirajo večjo angažiranost na tržišču (referent, vodja službe).

4. Med tehnično, razvojno in prodajno službo vpeljati tak odnos, da bodo delovali kot enotna služba in da bodo vse naloge sprotno rešene, kot bo zahtevalo tržišče.

5. Potrebno je sprotno spremljati cene in uvesti pokalkulacije, da ne bi prodajali proizvodnje po nerentabilnih cenah.

6. Zaradi boljše obdelave trga predlagamo, da takoj preidemo na teritorialno delitev trga na referente s polno odgovornostjo za izvršitev planskih nalog do konca leta.

7. Vodstvo DO skupaj z vodstvom TOZD in prodajo morajo obdelati vse grosiste in vzpostaviti dobre poslovne odnose ter po možnosti razširiti krog grosistov še na Srbijo in Bosno.

8. Izdelan je nov prodajni plan, ki ga je potrebno raz-

delati po predvidenih teritorijah in ki postane obveza za posamezni referat in teritorij.

## Tehnično področje

1. Na podlagi predvidenega plana je potrebno ugotoviti proste kapacitete in jih kratkoročno zasesti s kooperantskimi deli.

2. Zaradi znižanja stroškov in nizkega števila delavcev preiti na enoizmensko delo, čeprav je treba težiti, da se čimprej organizira delo v dveh polnih izmenah. Cilj je, da se vsaj 70 % zaseje kapacitete.

3. Nabavna služba mora zagotoviti oskrbo materiala iz direktnih virov, zaradi znižanja nabavnih stroškov.

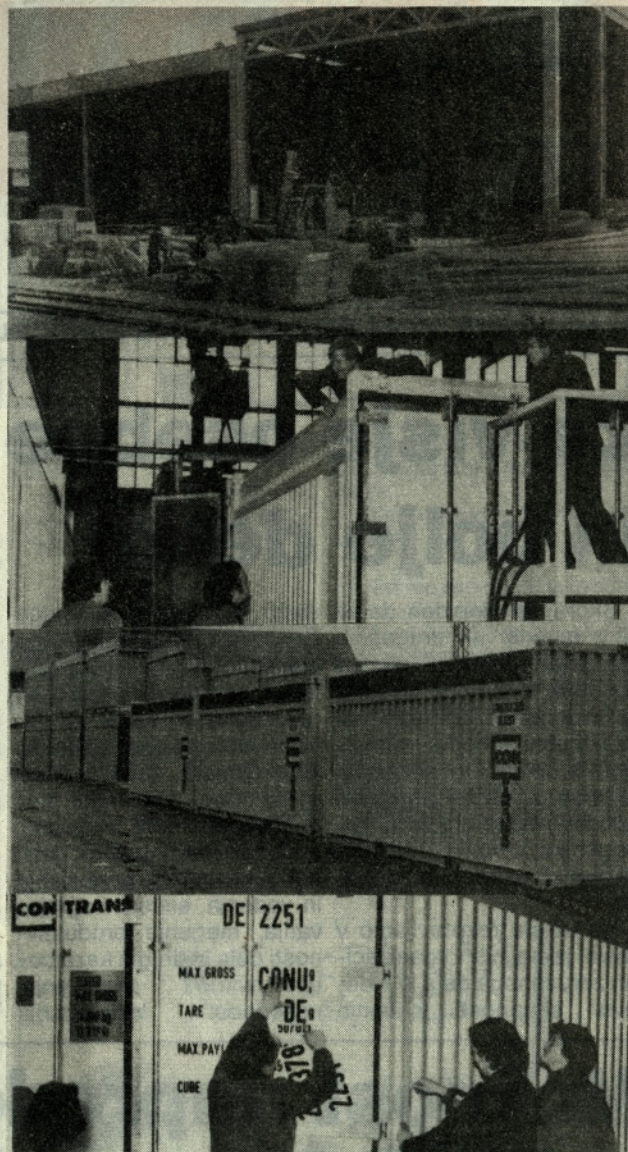
4. Da se postopoma uvedejo novi programi, kot za Press kontejner, nakladalno ploščad, kontejner sušilnica, plinske postaje, kurilne naprave in priprave za zbiranje goriv, dopolnilno opremo za silosni program.

5. Postopoma s povečano proizvodnjo uvesti tudi delovno disciplino in pravilen odnos do dela v vseh službah in proizvodnih TOZD.

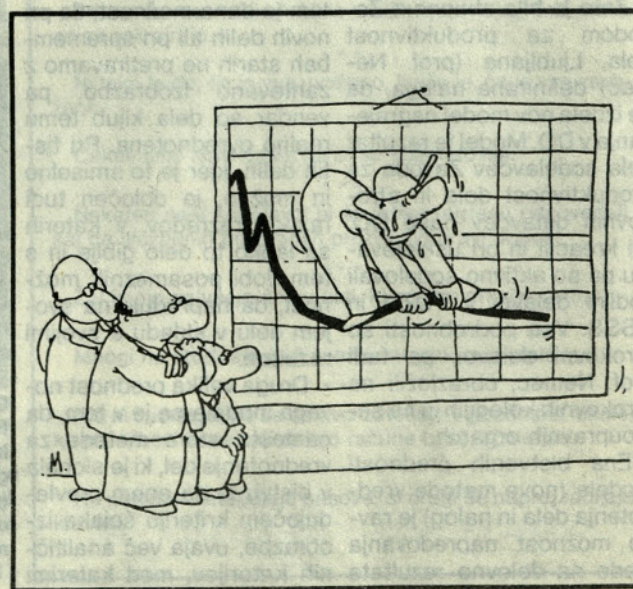
6. V Servisu Koper preveriti organiziranost servisa in ga ustrezno reorganizirati, da bi vsaj za 50 % povečali zmogljivost le tega.

Namen ukrepov je kratkoročno zagotoviti pozitiven finančni rezultat in ustvariti pogoje za pripravo čvrstega razvojnega programa, po katerem bi se postopoma prišlo do dolgoročnega proizvodnega programa in normalnega poslovanja.

Obstoječim kadrom se daje možnost, da se z delom in sodelovanjem dokaže in da prevzame za izvedbo vseh planskih in dogovorjenih nalog polno odgovornost. V koliko bi se na posameznem delovnem mestu ugotovilo, da izvajalec ne izvaja planskih nalog in ostalih dogovorjenih nalog, morajo slediti ustrezne kadrovske spremembe.



Za uspešno reševanje dolgoročnih stabilizacijskih nalog je še kako potrebna trajna in načrtna politična aktivnost za ustvarjanje množične zavesti, da se moramo v sedanjih težkih razmerah najbolj nasloniti na lastne sile in se dosledno boriti proti vsem vzrokom, ki so nas pripeljali do sedanjega stanja.



# Inovator Celje 1982

Občinska raziskovalna skupnost vsako leto podeljuje najuspešnejšim inovatorjem priznanja in plakete skupaj z denarno nagrado.

Za leto 1982 smo uspešno kandidirali z inovacijo: »Tehnična izboljšava predelave kotlov za pocinkanje«. AVTOR – TOV. KUKOVIČ VLADO, dipl. ing. iz TOZD VZDRŽEVANJE je dobil to visoko občinsko priznanje: INOVATOR CELJA 1982. Inovacija se nanaša na kotle za pocinkanje v TOZD POSODA. Kotla sta začela obratovati leta 1962 po projek-

tu »Rade Končar« iz Zagreba.

V dvajsetletnem obratovanju so se seveda pojavile številne pomanjkljivosti. Ena od večjih je sam način ogrevanja. Ta je bil urejen tako, da je ventilator vlekla zrak preko dveh grelnih baterij (vsaka po 65 kW moči) in okrog kotla, ki se je ogreval indirektno preko vročega zraka.

Tak način ogrevanja ima več slabih strani:

- grelne baterije morajo imeti večjo moč, ker je prenos toplote indirektno,

- možna so velika nihanja temperature kotla, kar ima za posledico hitrejšo tvorenje trdega cinka in bistveno skrajšanje življenjske dobe kotla,

- zaradi pada temperature so delavci ob kotlu pri večjih kosih morali delo prekinjati, da se je temperatura dvignila na višino, potrebno za normalno pocinkanje,

- sama konstrukcija grelnih baterij ni najboljša. Prihajalo je do pregorevanja spiral, zato je bilo potrebno večkrat letno (povprečno 4 x) menjati baterije,

- zrak, ki je ogreval kotel je imel za približno 250 °C

višjo temperaturo od taline (440 °C oz. 680 °C). Zato se je tudi konstrukcija kotla prekomerno trošila.

Tako smo po avtorjevih navodilih predelali dva kotla Zn I in II. Namesto grelnih baterij smo ob steno kotla namestili grelne spirale. Uporabljen je bil odpaden material iz EKO peči, edino spirala je nova, ker ni možnosti, da bi jo kasneje, ko je kotel že vložen v ležišče, zamenjali.

V letu dni obratovanja ni bil potreben noben poseg in nobeno vzdrževanje. Poraba el. energije in cinka se je zmanjšala.

Prednosti novega načina ogrevanja so:

- prenos toplote je direkten (s sevanjem iz spirale na steno kotla),

- zaradi direktnega ogrevanja je potrebno manj energije,

- temperatura nihanja je minimalna, ni potrebno več čakati na dvig. temp., niti pri delu z največjimi kosi

- zaradi stabilnejše temp. je zmanjšano tvorenje trdega cinka, s tem je življenjska doba kotla daljša,

- odpadla so popravila

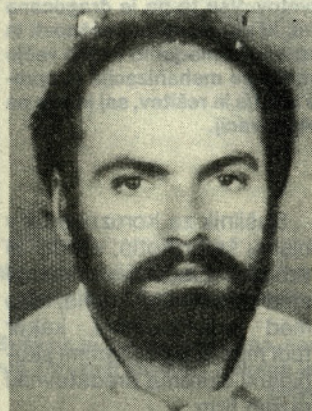
grelnih baterij in s tem povezan izpad proizvodnje.

PRIHRANEK ZA OBRAČUNSKO LETO 1982:

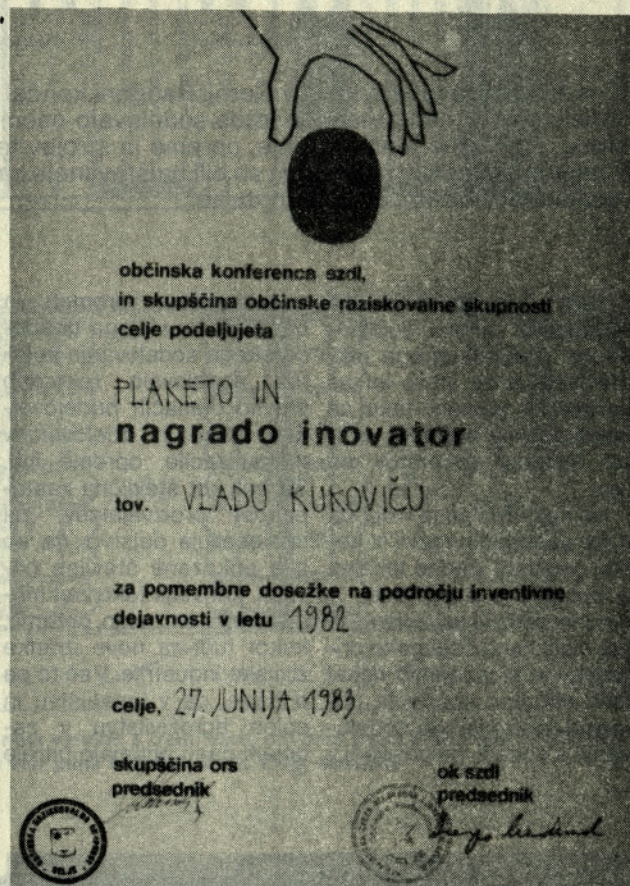
Zn kotel II + 1.179.838,30 din

Priznanje naj bo vzpodbuda vsem potencialnim inovatorjem, da svojimi idejami prispevajo k razvoju naše DO.

Inovacijska dejavnost  
Adolf Žvižej



Tov. KUKOVIČ VLADO, dipl. ing. elektrotehnike, dobitnik visokega občinskega priznanja INOVATOR CELJA 1982.



## USOMID – metodologija za organiziranje ustvarjalnega inventivnega poslovanja v TOZD POSODA

TOZD Proizvodnja Posode v DO EMO Celje je največja TOZD v slovenskem gospodarstvu. Sestavljajo jo proizvodni programi, ki jih spremlja priprava proizvodnje v nekoliko razširjenem smislu tega pojma, medtem ko je večina infrastrukturnih poslovnih funkcij združena na ravni DO EMO. Gre torej za zelo proizvodno usmerjeno TOZD, v kateri je med ca. 1500 delavci le manj kot 100 visoko kvalificiranih in bolj šolanih, močno prevladuje torej nizka kvalifikacijska struktura. Delovni pogoji so pretežno težki, precej je tudi fluktuacije.

Hkrati pa prevladuje v TOZD Posoda majhna ustvarjalna aktivnost.

Sedanje razmere, ki terjajo bolj vneto in dognano iskanje vsakovrstnih možnosti za nadaljnji družbeni razvoj, opozarjajo s tem na vse večjo motiviranost proizvajalcev za naslonitev na množično, organizirano in skupno usmerjeno ustvarjalno dejavnost.

Množična inovacijska dejavnost v TOZD Posoda še

ni uspela doseči stanja družbeno usmerjene ustvarjalne dejavnosti, kajti vse preveč je še odvisna od slučajnih procesov in od verjetnosti, da bodo izjemno ustvarjalni delavci že našli način, da razdelajo, uveljavijo in tudi uresničijo svoje ustvarjalne ideje. Čeprav je TOZD objavila svoje »inovacijske razpise« na oglasnih deskah in Emajlircu, pa se velja zamisliti nad dejstvom, da tak način ni našel množičnega odziva niti v OZD niti v obliki ustreznih akcij v vrstah organiziranih inovatorjev.

Po vsem takem je treba v TOZD preiti od klasične organiziranosti množične inventivne dejavnosti (MID), ki pasivno čaka na slučajnostni nastanek invencije in zato doseže dosti manj od možnega, na USOMID (usmerjena, sistematična, organizirana in množična inventivna dejavnost), ki posveča izrecno pozornost usmerjenemu, sistematičnemu in organiziranemu ustvarjanju idej, invencij ali domislov mnogih.

V praksi klasične MID je pojem organiziranosti zožen na obstoj in delovanje komisij za MID, obstoj pravilnikov in delovanje posebne službe za MID, ki pa se večidel ukvarja z vrednotenjem prejetih, dokaj samostojnih ustvarjenih idej, s skrbjo za propagiranje in podeljevanje upravičenih družbenih priznanj. Vse to je potrebno, a dosti premalo, da bi smeli govoriti o sodobni organiziranosti. Kajti preveč gre le za čakanje na posebno sposobne in na njihov čas, motiv, voljo in sposobnost, ne da bi katerikoli od teh nujnih sestavin organiziranja ustvarjali.

Nikakor ne gre načelno napadati klasične množične inventivne dejavnosti, kajti vsak premik k večjemu lastnemu razmišljanju kogarkoli med združenimi delavci je lahko zgolj koristen. Vendar pa velja upoštevati tudi dejstvo, da klasična MID deluje z motiviranjem in brez usposabljanja, s posameznikovo domiselnostjo namesto skupne in sodelovalne, zato pa precej bolj pogosto naleti

na nevarnost enostranosti ter tudi na nevarnost zavisti.

Glede na sedanji položaj množične ustvarjalnosti v TOZD Posoda ni smiselno računati s tem, da bo mogoče vse zamisliti ustvariti in zjeti z USOMID namesto s klasično individualno MID. Računati je treba na obe in razvijati obe.

Pri tem pa velja, kjer je le mogoče (v bitki zoper birokracijo in tehnokracijo), uveljaviti vse več USOMID. Klasična MID je namreč po vsej verjetnosti dosti bolj sredstvo, ki položaja birokratov in tehnokratov ne spreminja v položaj združenih delavcev. Oni so »tisti višji«, ki naj mislijo, ki naj ustvarjajo nove, ki se jim drugi podreja, zato pa tisoč glav v TOZD misli veliko manj ustvarjalno, kot so dejansko sposobne.

Nadaljna bistvena razlika v korist USOMID je programoteka. To je celovit dialektičen sistem programov, ki kažejo okvirno zapisane stopke dela od celotne organizacije preko glavnih faz, podfaz, do posameznih ko-

rakov procesa. Programoteka krepi ekonomičnost, produktivnost in izrabo kapacitet (ljudi in strojev), krepi javnost vpogleda v proces, razporeditev pravih ljudi na pravo mesto, jasnejšo odgovornost, omogoča konec elitne tajnosti dela nekaterih, nadalje krepi organizacijski temelj za svobodno menjavo dela in utemeljenost kalkulacije za njo in za izdelke. Lahko je pripomoček za redno delo, za inventivne krožke in za vzbujanje novih idej.

Glavni motiv za ustvarjalni napor v TOZD Posoda bi bil tako avtorski dosežek in ponos in priznanje ljudi iz okolja, ne pa le zavistno odmerjena in majhna finančna nagrada za inovacije in nove ideje.

Neki ameriški oficir je nekoč izrekel naslednjo misel: »Dobro upravljanje in poslovanje se tiče vsakogar.«

Natanko k temu je usmerjena metoda USOMID kot metoda sodobne množične ustvarjalnosti in ustvarjalnega poslovanja. B. SEŠEL

Razvoj TOZD Posoda

# Uspeh v Gornji Radgoni

**Naši razstavljalci iz TOZD Emokonteiner so prejeli za novi prifarmski silos bronasto medaljo**

V nedeljo 28. avgusta se je v Gornji Radgoni končal 21. mednarodni kmetijski-živilski sejem, na katerem je letos sodelovalo osemsto domačih proizvajalcev hrane, kmetijske mehanizacije, opreme in strojev ter 80 tujih razstavljalcev iz trinajstih držav. Med slednjimi so bili najštevilnejše zastopani razstavljalci iz osrednje Madžarske, Avstrije in Italije.

Sejem, ki ga pripravlja radgonska enota ljubljanskega gospodarskega razstavišča, je že vrsto let po velikosti in pomenu takoj za novosadskim sejmom, druga tovrstna prireditelj pri nas.

Na sejmu, ki se je v dobrih dveh desetletjih razvil iz komaj omembe vredne lokalne gospodarske razstave v mednarodno uveljavljeno in specializirano sejemsko prireditev in ki v zadnjih nekaj letih občutno spodbuja obmejno gospodarsko sodelovanje s sosedi, še posebej v

maloobmejnem prometu in na področju višjega gospodarskega sodelovanja je letos sodelovalo rekordno število domačih pridelovalcev hrane in izdelovalcev mehanizacije, opreme ipd. Še bolj kot številčna zastopnost proizvajalcev, pa razveseljuje dejstvo, da so bile prikazane številne novosti, kar velja tako za kmetijsko mehanizacijo, opremo, kakor tudi za nove izdelke živilske industrije. Vse to pa potrjuje, da v kmetijstvu in sploh agroživilstvu v zadnjem času prihajajo hitreje

do veljave dosežki domačih znanstvenih institucij in tudi številne izboljšave inovatorjev, ki sicer delajo na zemlji ali v proizvodnji. Tako je bil letošnji strokovni del sejma izredno pester. Vzporedno so bila organizirana razna predavanja, strokovni posveti in srečanja, manjše razstave.

Kot že vrsto let doslej, je tudi na letošnjem sejmu sodelovala naša delovna organizacija, oziroma naša TOZD Konteiner.

Na lepo in domiselno urejenem razstavnem prostoru (250 m<sup>2</sup> zunanjskega, odprtega prostora) je bil predstavljen del proizvodnega programa te TOZD.

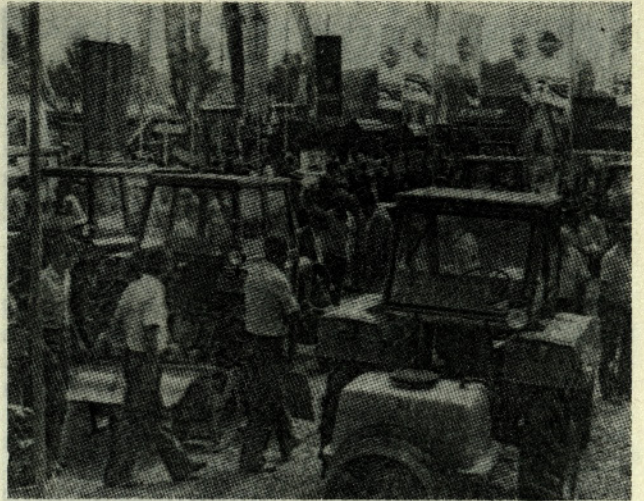
Tako so si lahko obiskovalci ogledali kontejnersko skladišče vnetljivih snovi KSVS v novi varianti in sicer kot skladišče plinov s tremi vrati oziroma tremi komorami za skladiščenje treh vrst plina kot na primer: kisik, CO<sub>2</sub>, aceten.

Postavljena, oziroma prikazana je bila tudi nova izvedba prifarmskega silosa. Novi prifarmski silos je od starega, ki je bil do sedaj v našem proizvodnem programu tehnično bolj izpopolnjen, v njem je vgrajenega manj materiala kot v starem, segmenti »novega vala« so unificirani, oblika vala je spremenjena in omogoča boljše tesnenje.

Velika prednost novega prifarmskega silosa pred starim pa je tudi v precej nižjih stroških montaže oz. postavitve na željeni lokaciji, saj je le-ta sedaj možna brez pomoči dragega dvigala.

Zaradi vseh naštetih kvalitiet je TOZD Konteiner tudi prejel za razstavljeni prifarmski silos bronasto medaljo, ki jo je podelilo Gospodarsko razstavišče Ljubljana – poslovna enota Pomurski sejem Gornja Radgona.

Ob novem prifarmskem silosu sta bili postavljeni še dve kletki za kokoši nesnice (proizvod našega poslovnega partnerja Jugodent VOS



Letošnji sejem v Gornji Radgoni je bil rekorden v mnogočem: številu tujih in domačih razstavljalcev, obiskovalcev, pa tudi številu poglobljenih strokovnih posvetov. Vse to pa je dragocena spodbuda za napredek kmetijstva, ki mu glede na možnosti in potrebe tudi v našem skupnem razvoju odmerjamo vedno večjo vlogo. Ob prikazu proizvodnje kmetijske mehanizacije in opreme je prisotno vse več domačega znanja in rešitev, saj je bilo na sejmu kar 44 inovacij.

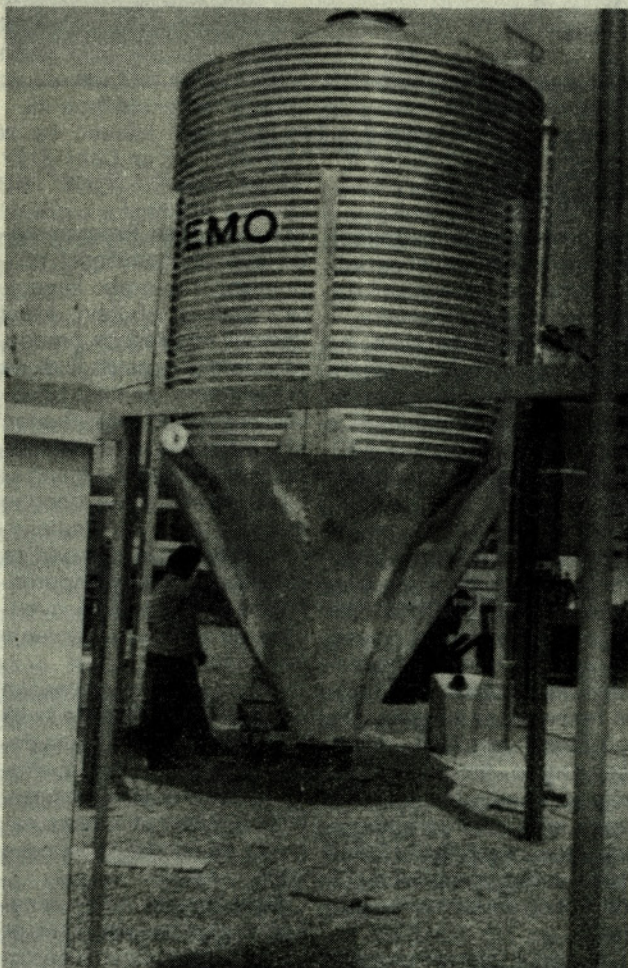
Žabalj) kot notranja oprema kokošjih farm. Na ta način je bila obiskovalcem na plastičen način prikazan zaključen tehnološki proces oziroma potek od skladiščenja hrane v silosu, preko transporta do kokoši v kletkah oziroma do končnega proizvoda jajc ter seveda tudi odpadkov.

Prvič je bil v javnosti predstavljen tudi montažni sušilnik za koruzo, rezultat dela domačih avtorjev, delavcev TOZD Konteiner (Krebs Anton, Gražl Ivan, Obreza Roman).

Sušilnik za koruzo je bil v bistvu še prototip, vendar je vzbudil izredno zanimanje med obiskovalci sejma, tako med individualnimi, kakor tudi med organiziranimi skupinami oziroma predstavniki raznih firm.

Razen tega je bil razstavljen še keson za smeti ter stara izvedba prifarmskega silosa, ki sicer stoji na razstaviščnem prostoru že 5 let in ga na željo razstavišča ne podremo.

Naši razstavljalci so torej na sejmu dosegli lep uspeh, (Nadaljevanje na 5. strani)



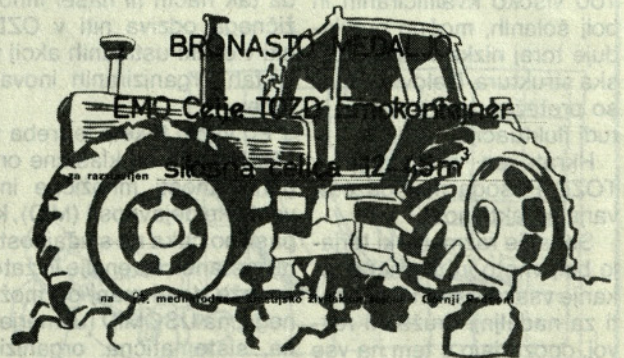
Prifarmski silos je osvojil bronasto medaljo na letošnjem radgonskem sejmu. Osvojena nagrada pa pomeni tudi lepo priznanje sodelavcem, ki so izdelek razvili in izdelali.

Silos je namenjen za skladiščenje vseh vrst krmil za živino (žitnice, hidrirane lucerne, briketi, mesna in ribja moka, itd.). Krmila se lahko skladiščijo v obliki briketov ali moke.

GOSPODARSKO RAZSTAVIŠČE LJUBLJANA  
POSLOVNA ENOTA POMURSKI SEJEM GORNJA RADGONA

IZREKA

## Priznanje



Gornja Radgona 22. 8. 1983

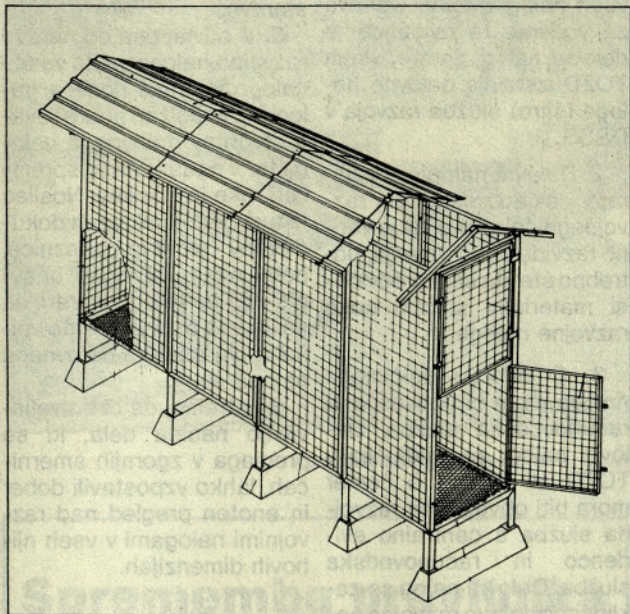
DIREKTOR P. E.  
POMURSKI SEJEM  
Gornja Radgona

PRESEDAJEN OCENJEVALNE  
KOMISIJE  
TOZD P. E. MARI NOVOŠ

(Nadaljevanje s 4. strani)

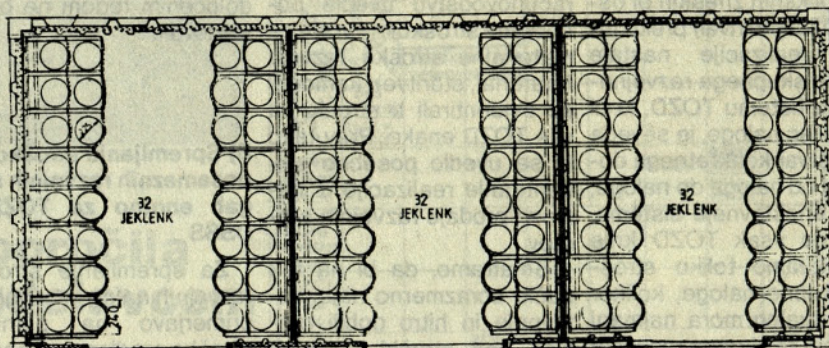
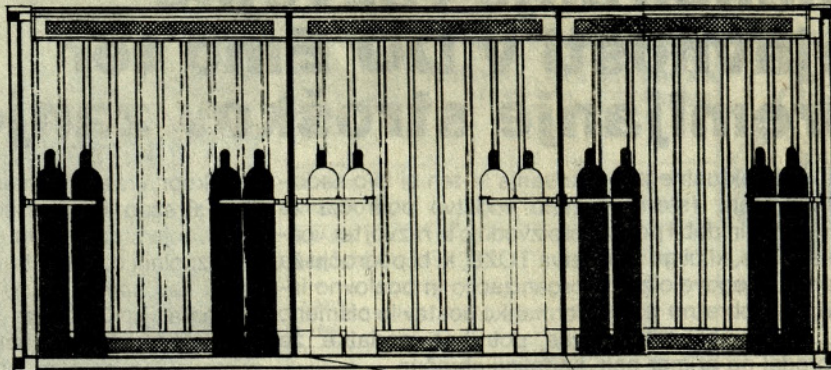
s svojimi izdelki so vzbudili dovolj zanimanja, skratka upravičen je bil osnovni namen, biti prisoten na jugoslovanskem trgu, utrditi stare

in navezati nove poslovne stike. Prejeta bronasta medalja pa pomeni tudi lepo priznanje sodelavcem, ki so nagrajeni izdelek razvili in izdelali.



Montažni sušilnik za koruzo – prvič predstavljen javnosti na letošnjem 21. mednarodnem kmetijsko-živilskem sejmu.

Sušilnik je montažnega tipa, namenjen za sušenje in skladiščenje koruznih strokov. Celotna jeklena konstrukcija je toplo pocinkana.



Kontejnorsko skladišče plinov v novi varianti s tremi vrati, oziroma tremi komorami za skladiščenje treh vrst plina kot npr.: kisik, CO<sub>2</sub>, aceten

# Financiranje razvojne dejavnosti v DO Emo ter spremljanje stroškov zanjo

Po zakonu o raziskovalnih enotah (v DO EMO je takšna enota registrirana) smo tudi v naši DO dolžni spremljati, koliko sredstev namenimo za razvojno dejavnost. Ker je v DO EMO razvoj še vedno organiziran delno v TOZD, delno v DSSS kot centralna razvojna služba, so stroški razvoja razdrobljeni, metodologija njihovega spremljanja pa neenotna. Zato v zvezi s tem lahko dajemo le ocene, ki pa so nezanesljive. Da bi omogočili ugotavljanje višine sredstev, moramo vzpostaviti sistem spremljanja stroškov razvoja, ki bo enoten v vseh TOZD in DSSS. Na drugi strani pa moramo zagotoviti primerljivost s planiranimi sredstvi razvojnih nalog, katere se planirajo v službi razvoja in v TOZD.

Šesti člen našega Samoupravnega sporazuma o temeljih plana DO EMO za obdobje od leta 1981 do 1985 pa pravi, »da bodo TOZD, združene v DO v prihodnjem planskem obdobju vsako leto vlagale v raziskovalno dejavnost sredstva v višini najmanj 6 % od dohodka. Od skupno za raziskovalno delo namenjenih sredstev bodo podpisnice (TOZD) najmanj 30 % združevale na nivoju DO za pomembnejše raziskovalne projekte s stališča programске usmeritve DO.«

Obe zgoraj omenjeni nalogi nismo nikoli v celoti speljali. Sistem spremljanja stroškov razvojne dejavnosti smo sicer že imeli izdelan sredi lanskega leta, a ni bil vpeljan. Pri financiranju razvojne dejavnosti pa so se in

se še pojavljajo problemi, kdo bo financiral naloge razvojne službe v DSSS v primerih, ko gre za materialne stroške (npr. izdelava prototipa), kajti samo delo ljudi, zaposlenih v razvojni službi (OD) se financira preko svobodne menjave DSSS. Problem je bil predvsem v tem, ker je prevladovalo mišljenje, da gre za nek fond, iz katerega se pač črpa sredstva za razvojne naloge, vendar je to v nasprotju z možnostmi in zahtevami dejanskega obračuna poslovanja po TOZD in DSSS.

Zaradi tega je bil izdelan predlog osnovnih smernic za bodoče poslovanje, ki naj bi upoštevalo rešitev obeh problemov in ki je bil tudi že obravnavan in potrjen na kolegiju direktorjev.

## A) Sistem financiranja oz. obračunavanja razvojne dejavnosti

Na osnovi 6. člena Samoupravnega sporazuma o temeljih plana DO EMO za obdobje od leta 1981–1985 se bo izračunalo, koliko sredstev bi posamezne TOZD glede na sporazum morale nameniti na razvojno dejavnost ter koliko od tega zneska za skupne razvojne naloge na nivoju DO. Torej bodo ti zneski znani in točno določeni po TOZD, kar pa ne pomeni, da ne bi mogli biti tudi večji, če bi se tako dogovorili.

Z vidika uporabe sredstev, namenjenih in združenih za skupne razvojne naloge, sta možni dve varianti:

1. Da se vsi materialni stroški (material za prototi-

pe, tuje in notranje storitve itd.) ter prodaja raznega materiala, vzorcev, prototipov itd. obračunava preko DSSS oz. preko razvojne službe, nato pa se nastali stroški prenesejo na TOZD preko svobodne menjave. Z zakonskega stališča je zelo vprašljivo, ali DSSS sploh lahko vrši te dejavnosti v celoti, uvesti pa bi morali v DSSS tudi razred 6 pri obračunu, kar pomeni proizvodnjo, nedokončano proizvodnjo itd. Zatorej bi bilo smiselneje uvesti nov TOZD razvoj, kar pa je lahko predmet nadaljnje diskusije, nikakor pa ne stvar hitre in takojšnje rešitve, ki jo želimo.

Po drugi strani pa bi ta varianta bila tudi neracionalna, ker bi se na eni strani vrednostno povečevala dejavnost DSSS in vse dajatve v zvezi s tem, po drugi strani pa bi TOZD imela manjše stroške (ker bi DSSS financirale iz dohodka kot svobodno menjavo), kar bi nesmiselno povečevalo dohodek v TOZD in vse dajatve v zvezi s tem. Prav tako bi sama izvedba tega sistema zahtevala neprimerno več

dela, saj bi šlo le za prenos stroškov v drugi obliki – obliki svobodne menjave na TOZD.

2. Zato predlagamo drugo varianto, po kateri bi se vsi materialni stroški in eventualna realizacija iz naslova prodaje obračunavala v TOZD, osebni dohodki delavcev razvojne službe pa bi se tako kot sedaj financirale preko svobodne menjave. S tem bi poenostavili poslovanje, kajti v obračunih TOZD že obstoja razred 6 s proizvodnjo, prototipno proizvodnjo itd., tako, da gre le za oživitve in konsolidacijo že obstoječega obračuna.

Ce osvojimo drugo varianto, bi bilo potrebno za vsako razvojno nalogo skupnega pomena, kjer se bodo pojavljali materialni stroški itd., določiti nosilca stroškov, se pravi določiti en TOZD kot nosilca naloge, bi se ti stroški pravzaprav morali deliti na vse ali več TOZD. To pa bi dosegli tako, da bi TOZD, ki bo obremenjen za vse stroške, fakturiral drugim TOZD ustrezne zneske iz naslova

(Nadaljevanje na 6. strani)

# Financiranje razvojne dejavnosti v DO Emo ter spremljanje stroškov zanjo

prodaje intelektualnega – razvojnega dela (storitev) ter bi na ta način dobil pokrite tiste stroške, ki bi ga bremenili preko njegove obveznosti. Ravno obratno pa bi veljalo, kadar bi takšen TOZD prodal na primer nek prototip, izdelan po principu skupne razvojne naloge.

V kolikšnih zneskih bi ostali TOZD pokrivali preko interne realizacije nastale stroške skupnega razvojnega dela tistemu TOZD, ki bi bil nosilec naloge, je seveda lahko stvar konkretnega dogovora od naloge do naloge, ali pa enostavnejše sistema, tako, da vsak TOZD krije procentualno toliko stroškov skupne naloge, kolikor procentualno mora najmanj nameniti za skupne razvojne naloge (6. člen sporazuma).

Za dogovore okrog nosilca stroškov in deležev po-

krivanja le-teh bi bilo zadolženo vodstvo področja za proizvodnjo in razvoj ter vodstva TOZD, ki bi področju za organizacijo in poslovno informatiko dostavilo pismeno vse potrebne podatke za nadaljnji obračun.

Da bi lahko vse podatke ustrezno spremljali, bi se v računovodstvu uvedle pomenotene stroškovne vrste za materialne stroške razvoja (material, storitve), kamor bi se evidentirali ti stroški za vse TOZD enako. Prav tako bi se uvedlo posebno evidentiranje realizacije iz naslova prodaje razvojnih storitev.

Smatramo, da bi na tak način sorazmerno najenostavneje in hitro dobili pregled nad stroški razvojne dejavnosti v DO ter ob enem dosegli »čiste račune«  
med TOZD. Potrebno je le defini-

rati skupne razvojne naloge, se ustrezno dogovoriti za pokrivanje stroškov ter pazljivo izpolniti oz. posebej označiti vso spremljajočo dokumentacijo. Glede na število nalog in njihov obseg v primerjavi z ostalim obsegom poslovanja pa teh transakcij ni tako veliko, da jih z določenim redom ne bi obvladovali.

## B) Spremljanje stroškov posameznih razvojnih nalogah enotno za TOZD in DSSS

Za spremljanje stroškov razvojnih nalog in za njihovo primerjavo na planirane stroške predlagamo naslednja izhodišča:

1. Za vsako razvojno nalogo se odpre delovni naloge

glede na to, ali se delo vrši v TOZD ali v službi razvoja v DSSS. Centralna evidenca o planiranih razvojnih nalogah se vodi v razvojni službi, kjer se analogno temu vodi tudi centralna evidenca vseh nalog v teku. Osnova za vodenje te evidence je delovni nalog, zato je vsem TOZD izstavlja delovne naloge (šifro) služba razvoja v DSSS.

2. Delovni nalogi se odpirajo v skladu s planom razvojnega dela tako, da je vedno razviden čas trajanja, potrebno število ur in predvideni materialni stroški neke razvojne naloge.

3. O odprtju delovnega naloge mora biti obveščena računovodska služba. Delovni nalogi se zaključijo v TOZD ali DSSS, o čemer mora biti obveščena razvojna služba s centralno evidenco in računovodska služba. Delovni nalog se zaključijo z izdelavo razvojne naloge, ki se preda v INDOK, z izdelavo prototipa, z izvršeno storitvijo, ki ima značaj razvojne naloge itd.

4. Stroški razvojnih nalog se zbirajo v računovodski službi preko obračuna. Za vsako nalogo se po zaključku delovnega naloge izdela kalkulacija stroškov, ki zajema OD, izdelovni material in storitve.

5. V odvisnosti od narave razvojne naloge se za vsako nalogo imenuje nosilca naloge, ki je dolžan posredovati otvoritev delovnega naloge ter v nadaljevanju spremljati roke in stroške. Nosilec je tudi podpisnik vseh dokumentov (storitve nakaznice, potni nalog, obračun dnevnic itd.) ter je odgovoren, da se na vse te dokumente vpiše prava številka delovnega naloge.

Smatramo, da bi z uveljavitvijo načina dela, ki se predlaga v zgornjih smernicah, lahko vzpostavili dober in enoten pregled nad razvojnimi nalogami v vseh njihovih dimenzijah.

Pomočnik glavnega direktorja za področje organizacije in poslov. informatike Radovan Štajnpihler, dipl. oec.

## Naša okrepčevalnica tako in drugače

Starejši delavci naše delovne organizacije se še dobro spominjajo, kako smo si v EMO dolgo želeli lastno jedilnico, kjer bi lahko vsi kulturno pomalicali. Res smo zgradili lepo jedilnico in govorilo se je tudi o lastni kuhinji, vendar ni bilo iz tega nič. Vgradili pa smo v ta naš obrat družbene prehrane majhno okrepčevalnico, ali tako imenovani bife.

Torej, ta majhna pridobitev – bife, naj bi delavcem omogočila, da se izčrpani od neznosnih poletnih vročin v naših obratih in utrujeni od težkega dela za strojem, med delom osvežijo z brezalkoholnimi pijačami in okrepčajo z manjšim prigrizkom. Ob otvoritvi je bil bife res relativno dobro založen z različnimi jedmi in pijačami. Postrežba je bila zadovoljiva. Še danes smo kljub težkim delovnim pogojem in večno dolgim vrstam kupcev relativno dobro in hitro postreženi. Vendar se je očitno spreminjal asortiman ponudbe.

Če začnem pri pijačah, lahko vsakdo opazi, da nam že dolgo časa ponujajo pijače, ki jih v ostalih gostinskih lokalih skoraj ne najdemo. Na primer TRIM Ora, ki jo izdeluje privatnik Kunstelj, je pijača nemogočega okusa in nam jo v našem bifeju vztrajno vsiljujejo. Na zalogi je vedno tudi Trimvit v litrski embalaži. Torej vse v duhu trima, ob tem pa lahko vsakdo ugotovi, da trimvit človeka, zaradi velikih količin saharina, ki ga vsebuje, sploh ne odžaja, ampak se po tej pijači samo obilno znoj-

mo. Med železni asortiman pijač sodi tudi mineralna voda Tempel, ki je res v pomoč določenim bolnikom in včasih odlično odvajalno sredstvo. Vendar je vsakomur znano, da je najboljša in tudi najbolj priljubljena mineralna voda pri nas in v tujini Radenska tri srca.

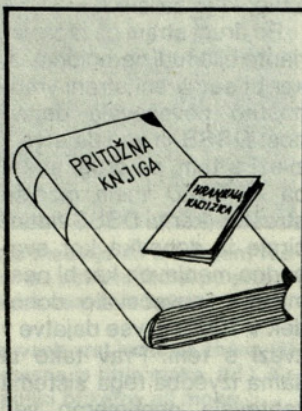
Drugo področje je hrana. Za proizvodne delavce, ki pričnejo delo v zgodnjih jutranjih urah, ponavadi svežih žemelj ni. Tisti pa, ki prihajajo bolj proti osmi uri, jih sigurno dobijo.

Že dolgo poslušam pripombe sodelavcev glede kvalitete salam. Na primer tiste, ki jih dobimo v našem bifeju pod nazivom šunkarice, se očitno razlikujejo od šunkaric, ki jih kupimo v mesnicah. Povrh tega pa je predlagan na ceno mesnih iz-

delkov 16 procentni pribitek. Včasih se v bifeju pojavijo dišeče klobase ala Prekoršek in razni suhomesnati proizvodi. Zelo redko sem opazil, da bi te izdelke kupovali delavci za potrebe trenutne lakote. Ob takšnih prilikah, pa se hitro pojavijo neverjetno število želočnih bolnikov. Smatram namreč, da imajo delavci, ki so lastniki vrednostnih bonov, težave z želodcem, saj te bone dobijo le s priporočilom zdravnika. Torej, s temi boni, se potem nabavljajo večje količine dobrot v obliki suhih salam ipd., kar je za moje pojme precej čudna dieta. Ko ostali delavci stojijo v vrsti in to opazujejo, upravičeno negotujejo, njihovo negotovanje pa še povečujejo dekleta iz skupnih služb, ki v zgodnjih jutranjih urah tekajo s polnimi pladnji službenih kavic, verjetno namenjenimi zgodnjim strankam, nam neposrednim proizvajalcem pa tudi za plačilo nedosegljivim.

Na koncu bi dodal, da razmišljanja in ugotovitve, ki sem jih navedel, niso plod samo moje opazovanja. Z mano se strinja večina sodelavcev in verjetno še marsikateri delavec v EMO. Ni moj namen vse vprek kritizirati trdo delo delavcev družbene prehrane, ampak opozoriti na nekatere organizacijske napake, ki se dajo z malo dobre volje hitro odpraviti, delavcem pa ponuditi resnično kvalitetno okrepčilo med napornim delom.

Janko Koštomaj



## Kadrovske vesti

od 1. 8. do 31. 8. 1983

### Sprejeti na delo:

KRČOVNIK Jožica, FRIC Marija, KOLAR Irena, ČATER Breda, GODLER Jožica, PERKIČ Franc, KRAJNC Milan, SELIŠEK Jože, ŠTİMULAK Janez, MLAKAR Zvonko, VNUČEC Ivan, BELAK Boris, HROVATIČ Branko, BREŽNIK Boštjan, GABER Stanislav – vsi TOZD Posoda; GOLAVŠEK Andreja, JEKL Stanka, POLUTNIK Ciril – vsi DSSS; JOSIČ Mika, PETRAŠKOVIČ Đorđe, JARIČ Milovan – vsi TOZD Frite; MESTEK Jože, TAMINDIJA Slavko, ŠTORMAN Karel – vsi TOZD Kotli; MAVRIČ Gabrijel, LONČAK Boštjan, ZORINIČ Boris – vsi TOZD Vzdrževanje

### Iz DO so odšli:

TRUPEJ Angela, KOVAČEVIČ Jovan, LIPAR Vojko, STROPNIK Jože, ŠKORJANC Igor, KRSTIČ Radivoje, VERHOVŠEK Vlado, OBREZ Ivan, ORIZAROV Krsto, KRAJNC Milan, MIKOLA Branko, TRUPI Marjan, BURSAČ Miloš, LISEC Jože, TRUPEJ Jurij, VERBIČ Silva – vsi TOZD Posoda; BELA Franc, IVAČIČ Željko – oba DSSS; HRASTNIK Janez, RAZGOR Cvetko – oba TOZD Kontejner; NIKIČ Đorđe, MRAK Boštjan, ZVONAR Martin, HALUŽAN Viljem – vsi TOZD Kotli

### Upokojili so se:

HABJANIČ Marija, 16. 12. 1926–1. 8. 1983, LAMPE Terezija, 16. 9. 1932–1. 8. 1983, VRBANC Ida, 11. 12. 1931–1. 8. 1983, KRAJNC Vida, 13. 3. 1933–17. 8. 1983, SENIČAR Karla, 14. 10. 1930–17. 8. 1983 – vsi TOZD Posoda; BLATNIK Vid, 7. 4. 1923–16. 8. 1983, POLUTNIK Ciril, 3. 7. 1931–30. 8. 1983 – oba DSSS; HODNIK Ivan, 1. 7. 1932–1. 8. 1983, GUŠTIN Ivan, 25. 1. 1929–2. 8. 1983 – oba TOZD Orodjarna; ŠTEFANČIČ Avguštin, 2. 8. 1930–2. 8. 1983 – TOZD Vzdrževanje

### Umrli:

VRABIČ Vlasta, 7. 5. 1958–1. 8. 1983 – DSSS.

### Poročile so se:

AMIDIČ Rada – KOSIČ, TOZD POSODA; NINIČ Dragica – ŠKRBIČ, TOZD POSODA; ORAČ Majda – PRAZNIK, TOZD KONTEJNER.

### Premeščeni v mesecu avgustu 1983

ŠEGA JOŽICA iz TOZD Posoda v TOZD Odpreski s 1. 8. 1983, PREZELJ Miran iz DSSS v TOZD Kontejner s 12. 8. 1983.



Tovarna energetske opreme Šentjur

### KRIŽANKA 34

	ZNAČAJ	SLOVEN. PESNIK (SINONI)	PRITOK LJUBJANICE	GRČA BOGINJA ZEMLE	MESTNA TRDNJANA ATEJAH	
MAJHEN OREH						
ZIMSKI ŠPORTNIK				AFIRSKO VELETOV PRIPADNIK SRBOV		LOVEC RAKOV
LJUBJKOV. Ž. IMAG				BEGRIZI. SPORTNI ZARODNA GOŠČA		AMERIK. FILMSKI IGRALEC SPENCER
DE JANEIRO				KO PAČ SROBOV		
	DEL ZAGREB. ČOPRA V HIMALAJI					
NARODNA HEROINA BELIČ					SKRJV. NOST	ROBERT YOUNG DELOVANJE
CLAVNO MESTO GERARDJE (Z.OA)						$x + y = 12$
KOAVI IZTRE-REK						
ANDREJ MARINE		NESTO V BOSNI (ZAHOD)	ZMATA			OKRAS KORINT-SKI STEREO
KRAJ V ZASAVJU				RUSKO ŽEM. IMA VISO-EINA		
PRITOK SAVE IZ BOSNE				SOLDAT GORA NAD SELSKO DOLINO		
						BIJE-LJINA DUVOVS-EINA
PRVA SO-ŽENKA V GREKI MITOLOGIJI						AFRISKI GEM USTAVNO ALKOHOLA
ATOMI S PESTO VALENC						
FRANČOSKI KNJIŽEV-NIK FRANCE						
PANČEVO		ZADOVOL-JEVARJE POTREBE DREVORJE				
	CESTNO VOZ/LO KRAJ POD FROŠKO G.					OLIVER LAWRENCE TOZE Ž. IMA
FIREBIVAL EVROPSKE DRŽAVE						GLASBENA MERA ZA RITEM
KRATKA OBEBEŽENA PALIČA					TUREK	
TURŠKI DUSTJAN-STVENIK					PTIČJA SAMICA	

### Sprememba pravilnika

**Sprememba pravilnika o knjigovodstvu, ki se nanaša na inventuro sredstev in njihovih virov**

Podrobnosti v zvezi z inventuro sredstev in njihovih virov urejata Zakon o knjigovodstvu (Ur. list SFRJ, št. 25/81) in Pravilnik o inventuri (Ur. list SFRJ št. 40/81). Na osnovi tega tudi naša DO v svojem Pravilniku o knjigovodstvu ureja področje inventure, in sicer v poglavju V. »Inventura sredstev in njihovih virov«.

Leta 1980 je bila na DS TOZD sprejeta sprememba Pravilnika o knjigovodstvu DO EMO, ki jo je narekovala dopolnitev Pravilnika o inventuri sredstev in njihovih virov (Ur. list SFRJ, št. 6/79) in sicer v tem smislu, da se je uvedla namesto kontinuirane inventure letna inventura. Kontinuirana inventura, ki se opravlja skozi vse leto od skladišča do skladišča, bi se po tej dopolitvi morala opraviti kar štirikrat na leto v vsakem obračunskem obdobju, kar bi bilo neracionalno. Zato je razumljivo, da smo se odločili za letno inventuro, ki se opravi enkrat letno za vsa skladišča hkrati v točno določenem terminu konec leta.

Vendar so se s takim načinom inventure pokazale tudi zelo velike pomanjkljivosti, kot na primer za nekatere vrste inventur povsem neustrezen zimski čas, predvsem pa časovna stiska konec leta, ki je povzročala nedoslednost pri delu, napake, pomanjkljive zapisnike itd. ter seveda zato tudi neustrezno kontrolo dela komisij.

Med tem pa se je zakonodaja ponovno spremenila in ponovno dopušča kontinuirano izredno inventuro med letom v izvedbi komisij po TOZD in pod strokovnim vodstvom strokovne službe. Zato, da se opravijo zgoraj omenjene pomanjkljivosti, se predlaga, da ponovno preidemo na kontinuirano inventuro pri zalogah materiala, polizdelkov, gotovih izdelkov, drobnega inventarja, velikih orodij in osnovnih sredstev.

Sprememba je vsklajena s Pravilnikom o inventuri sredstev in njihovih virov ter opredeljuje organe za popis, roke in način popisa. V bistvu gre le za zamenjavo celotnega poglavja V. Pravilnika o knjigovodstvu z novim, s spremembami dopoljenim poglavjem V., v katerem je govora o inventuri. Zatorej je praktično sprememba le v tem, da bo možno po novem narediti inventuro za nešteta področja tudi med letom, ne pa izključno konec leta, kar bo delo racionaliziralo, postalo pa bo tudi bolj natančno. Drugih sprememb ni!

Pomočnik gl. dir. za področje organizacije in posl. informatike  
Radovan Štajnpihler, dipl. oec.

### Sporočila sodelavcem

Za izkazano denarno pomoč ob hudi elementarni nesreči, ki me je prizadela, se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem TOZD Orodjarna, kakor tudi vsem ostalim članom kolektiva, ki so mi priskočili na pomoč.

Anton Dobrotinšek  
TOZD Orodjarna – kovačnica

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem dekor oddelka za darilo.

Vsem skupaj pa želim veliko delovnih uspehov, medsebojnega razumevanja in osebne sreče.

Ida Vrbanc

#### ZAHVALA

Ob izgubi dragega očeta

Karla KOLENCA

se iskreno zahvaljujemo vsem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD Posoda – Dekor za izrečeno sožalje ter denarno pomoč.

Žalujoča hči  
Anica Hrovatič z družino

#### ZAHVALA

Ob boleči izgubi drage mame

Marije DOBOVIČNIK

se iskreno zahvaljujem sodelavkam DSSS – posebno saldakov, ki so jo pospremili na zadnji poti, darovali venec in izrazili sožalje.

Vsem še enkrat hvala!  
Žalujoča hčerka  
Angelca Fijavž z družino

### Rešitev križanke 33

VODORAVNO: 1. GUSAR, 5. RAKEK, A, 9. AMERIKA, 0, 11. Zoran P-olič, 13. IMAMI, 14. OL, 15. VOD, 17. IDA, 18. ORO, 19. OPEL, 20. I, 21. OLIB, 22. DOB, 23. GOA, 25. INA, 26. AKORD, 28. ZAGOR, 30. ARARA, 32. MAK, 33. TAM, 34. RT, 36. RO, 37. MEH, 38. TI, 39. UH, 40. K, 41. OP, 42. KR, 43. SLIKA, 45. MEJA, 47. B, 48. AJAS, 49. ETA, 50. MOI, 52. ART, 53. NL, 54. RINGO, 56. OR, T, 57. MARILIN, A, 59. IMENO, 61. UTANT.

NAVPIČNO: 1. GAZVODA, 2. SA, 3. AMI, 4. REMI, 5. RIMA, 6. AKI, 7. KA, 8. KOLOBAR, 10. RADIO, 12. POPOKATEPETL, 14. ORINOKO, 16. DEBORAH, 18. OLIGARHIJA, 23. GDR, 24. AZ, 27. RAM, 29. AM, 31. ARI, 35. T, 37. MOMENTI, 38. TR, 39. ULA, 40. KASTRAT, 42. KA, 44. KARO, 46. JA, 47. BONI, 50. MIRO, 51. IGLU, 54. RAN, 55. OIT, 57. ME, 58. NA, 60. M, 62. N.

- Slavi -

## Humor

Mali Bojan priteče v hišo in ves zadihan reče mami:

»Mami, mami, Janez se poljublja z mojo sestro!«

»Ah, sinek, kar naj se, čez teden dni se bosta tako poročila.«

»A, tako... Potem pomeni tudi to, da se bo očka poročil z našo hišno pomočnico!«

\*\*\*

»Pa, kje hodiš človek. Že celo večnost te nisem videl!«

»Ne sprašuj. Doživel sem vrsto neprijetnosti.«

»Na kateri relaciji?«

»Na relaciji: matičar – sodnik!«

\*\*\*

Neko ženo so poklicali z obvestilom, da njen mož visi na napušču stolpnice in grozi, da se bo vrgel dol.

Žena je prihitela tja, se nagnila skozi okno in rotila moža, naj nikar ne skoči:

»Saj imaš še toliko nalog v življenju«, je zaklicala.

»Avto še ni plačan. Televizor še ni plačan. In niti hladilnik še ni plačan!«

\*\*\*

Dve ženski iz precej premožnih hiš sedita v kavarni in se pogovarjata:

»Kot sem slišala, je naša prejšnja gospodinjska pomočnica zdaj pri vas.«

»Oh, nič naj vas ne skrbi, saj ji verjamemo samo polovico tistega, kar pripoveduje o vas!«

\*\*\*

»Dva sodnika, prijatelja, se pozno ponoči vračata s sodišča. V praznem drevoredu pospešita hitrost. Ustavi ju prometna milica zaradi prekoračitve dovoljene hitrosti. Na sodišču pozneje sodita drug drugemu. Prvi obsodi drugega na kazen dva tisoč din, drugi pa prvega na štiri tisoč din. Prijatelj nejevoljno protestira:

»Jaz sem tebi prisodil pol manjšo globo kot ti meni. Le zakaj si tako nesramen?«

»Kaj hočeš, naj bo za zgled drugim, saj je to že danes drugi primer!«

\*\*\*

Zdravnik možu:

»Zaradi vaše žene se vam ni treba nič sekirati; ko bo prišla iz bolnišnice, boste imeli čisto drugo žensko!«

»Kaj pa če ona zve za to!«

\*\*\*

V pisarni reče šef svojemu podrejenemu:

»Branko, svojemu kolegu ste dejali, da je osel, takoj se mu opravičite!«

»Zelo rad tovariš šef, posebno še od takrat, ko sem videl resničnega osla.«

\*\*\*

Srečata se Branko in Tonček in Branko ves žari od zadovoljstva.

»Dobil sem odlično službo Tonček. Boljša je kot v EMO! Takoj za začetek so mi dali deset milijonov!«

»Hudika, kakšna služba pa je to?«

»Sedaj sem pri drugem podjetju za kurirja, pa sem jih nesel v banko!«



-KAJ PA NOSIŠ TAKO TEŽKEGA?  
-SANAČIJSKE UKREPE NAŠEGA TOZDA!



»Koliko pa stane ta obleka?«

»Pet tisoč dinarjev.«

Stranka zažvižga, nato pa pokaže na drugo obleko.

»Koliko stane pa ta?«

»Dva žvižga!«

\*\*\*

Obiskovalec je končal obisk v norišnici. Pogleda na uro na steni in vpraša spremljevalca:

»Kaže ura prav?«

Spremljevalec odkima: »Ne, sicer ne bi bila tu!«

\*\*\*

Tečajnica med vožnjo inštruktorju:

»Ali naj zapeljem ob Savinji?«

»Ne, rajši ne, ne znam plavati!«

\*\*\*

»Vlado«, pripoveduje žena možu, »danes sem v časopisu prebrala, da so nekoga poslali v zapor za dve leti, ker je bil poročen s tremi ženami hkrati.«

»Je to kazen ali oddih?«

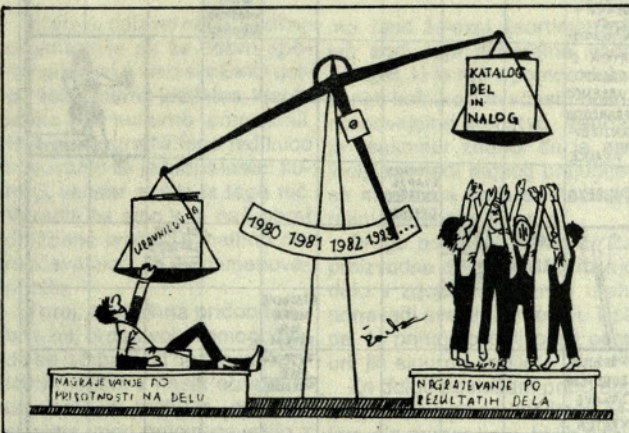
\*\*\*

»Ko me je jemal v službo, je dejal:

»Pri nas ti ne bo manjkalo dela ne jela pa še kaj ti bom prikrmnil.«

Jesti je bilo res dovolj, prikrmnil pa mi je vedno le še kakšno delo.«

\*\*\*



## Emajlirec

Časopis izhaja dvakrat mesečno kot glasilo delovne organizacije EMO Celje in ga prejema vsi člani te delovne skupnosti brezplačno. Ureja ga uredniški odbor.

Glavni in odgovorni urednik: Viki Klenovšek. Tehnična oprema: Jože Kuzma. Naslov uredništva: Celje, Mariborska 86, telefon 32-112, interna 262. Po mnenju republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (št. 421-1/72 z dne 22. 5. 1973). Tisk in kličjeji AERO Celje.

## NA SEJI

V roke sem papir, pisalo vzela, na sejo važno hitro šel. Tam smo sejali, veliko govorili, a pametnega nič sklenili.

Hitro čas nam tekkel je, ko predsednik na vsem lepem rekel je:

jutri zopet se dobimo, da današnje sklepe ponovimo!

Drugi dan smo se sestali, ob kavici vse še enkrat preresetali.

Zopet nam še manjka sklep, lovimo se kot pes svoj rep.

Tretji dan smo komaj sklepčni, čeprav zares smo sila resni. Skušamo vse še obnoviti, se pogovoriti, saj od sedenja nas že boljijo riti.

Nekako smo uspeli sklep doseči, od veselja križem si v roke seči. Preveriti, kaj in zakaj smo tri dni sedeli, saj lahko bi sklepe že prvi dan sprejeli.

Navadili smo se na seje že tako, da vse malenkosti zakompliciramo. Čas nam teče, ob kavici lepo sedimo, in kar poglobitno za vse nas je, da denar dobimo.

## Modre in manj modre

Če bomo proizvajali česar ne potrebujemo, bomo uvažali kar potrebujemo.

\*\*\*

Kljub vsem podražitvam pa v naši DO ni padla storilnost – pri kuhanju kave.

\*\*\*

Kolektiv se je odločil – med štirimi očmi.

\*\*\*

Nekateri nimajo časa zategovati pasu – preveč morajo uporabljati kornolce.

\*\*\*

Nekateri naši sodelavci pravijo, da z dnevnicami težko shajajo, ne odpovedo pa se službenim potovanjem.

\*\*\*

Če se smežete, se bodo z vami smejali tudi drugi. Če jočete – boste jokali sami.

\*\*\*

Tudi direktor ima težavo, ki ga stiska okoli vratu – pretesna mu je kravata.

\*\*\*

Se še spomnite, kako lepo je naše Jadransko morje? Če se, si to dobro zapomnite – do drugega leta.

\*\*\*

Birokratov ne bo več v trenutku, ko bo zmanjkalo papirja.

\*\*\*

Vse, kar je dosegel, je dosegel s svojima dvema prstoma.

