

STEKLARNE

Celje - skladišče

D-Per

545/1973



1119871519, APR

COBISS o

GLASILO KOLEKTIVA STEKLARNE »BORIS KIDRIČ«

LETO 1

ROGAŠKA SLATINA

APRIL 1973

11. aprila 1953 leta, je veliko prežgodaj ugasnilo življenje velikega revolucionarja in državnika Borisa Kidriča

Rodil se je leta 1912 na Dunaju. Bil je dijak ljubljanske gimnazije. Po končani gimnaziji je začel študirati kemijo. Leta 1928 je že postal član SKOJ. Zaradi komunistične dejavnosti je samo leto dni kasneje dospel za rešetke mariuborskih zaporov. Po dvanajstih mesecih, ki jih je preстал v zaporu, je takoj pristopil organiziranju vrst slovenskih komunistov, ki so bile razbite po šestojanuarski diktaturi. Delal je v pokrajinskem partijskem vodstvu do leta 1935, nato je odšel v Zagreb za sekretarja CK SKOJ. Vodil je delegacijo SKOJ na četrti kongres komunistične mladine v Moskvo. Nato je odšel v tujino, na Dunaj, kjer so ga vnovič zaprli za dobo enega leta. Po nalogu partije je delal v Parizu in Pragi nakar se je znova vrnil v Ljubljano. Zopet mu niso prizanesli, saj je bil do maja 1940 v zaporu.

V usodnih trenutkih, ko je okupator napadel našo domovino, je Boris Kidrič bil med glavnimi pobudniki ustanovitve Osvobodilne Fronte.

Ustanovni sestanek in programske točke so bile njegova skrb. Poglavitna je bila tista točka, kjer je bilo zapisano, da se je treba sovražniku upreti z vsemi močmi in v te namene organizirati ves slovenski narod. Nič manj pomembne niso bile Kidričeve misli, ki so klicale na takojšen oborožen boj proti okupatorju, ki je predstavljal izhodišče za osvoboditev in združitev vseh Slovencev, osvobodilna fronta pa se bori za Jugoslavijo na temelju pravice do samoodločbe.

Od leta 1944 je bil politični komisar glavnega štaba slovenske narodnoosvobodilne vojske, sicer pa je bil sekretar izvršnega odbora OF.

Bil je tisti borec, ki si je močno prizadeval za vraščanje slovenske narodnoosvobodilne vojske v narodnoosvobodilno vojsko Jugoslavije.

OB DVAJSETI OBLETNICI SMRTI BORISA KIDRIČA



Po končani vojni ni imel časa za počitek. Kot prvi predsednik slovenske vlade je bil pred odgovornimi in težkimi nalogami. Porušena domovina je zahtevala hitro obnovo.

Boris Kidrič se je dodobra zavedal, da je po zmagi prišel čas nadaljevanja narodnoosvobodilnega načrta.

V težkih časih, ko je bil zunanji pritisk na Jugoslavijo zelo velik, je Boris Kidrič prevzel odgovorno nalogo vodenja gospodarstva. Upal je, da bomo premagali vse težave. Pogoj za to pa je po njegovem bila ohranitev neodvisnosti Jugoslavije.

To neodvisnost je bilo treba braniti predvsem z lastnimi naporji, gospodarsko močjo in moralno-politično enotnostjo jugoslovanskih narodov. Boril se je za ustanavljanje delavskih svetov, prenos tovarn in podjetij v upravljanje neposrednih proizvajalcev.

Skratka, bil je borec na vseh frontah.

Bil je velik Slovenec in velik Jugoslovan. Vedno je bil ponosen na to, da je Slovenec, nikoli pa ni pozabil poudariti, da svojemu narodu ne pripisuje večjih vrednosti kot drugim narodov. Narod je bil zanj nekakšna razširjena družina in temeljna enota človeške družbe.

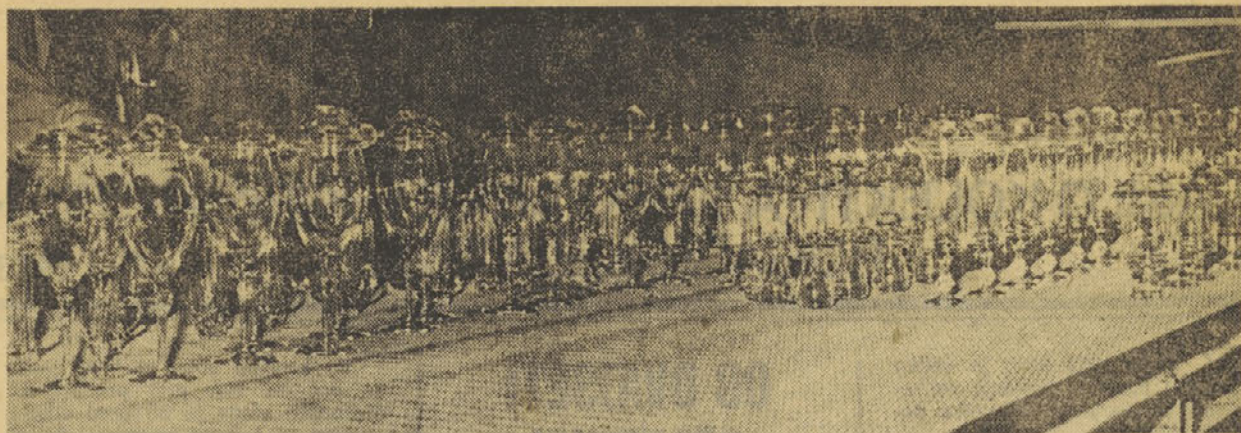
V času največjega dela ga je 11. aprila doletela smrt. Z njegovo smrtjo je naša domovina izgubila enega največjih sinov.

Boris Kidrič je v mladih letih delal v naši tovarni. Med steklarji je širil komunistični duh. Naš kolektiv je upravičeno ponosen, ker nosi ime tako velikega moža kot je bil Boris Kidrič-Peter.

Ob dvajseti obletnici smrti Borisa Kidriča, smo imeli v našem kolektivu komemorativno svečanost, kjer je predsednik osnovne sindikalne organizacije govoril o liku velikega revolucionarja. Sodelovala je godba na pihala, pionirji pa so ob spomeniku položili venec in cvetje.

Spomin na Borisa Kidriča bomo počastili tako, da se bomo ravnali po njegovih revolucionarnih geslih in dejanjih.

Glasilo »Steklar« urejuje uredniški odbor ● Uredništvo: Steklarna »Boris Kidrič« Rogaška Slatina ● Naslov: Glasilo kolektiva steklarne »Boris Kidrič« Rogaška Slatina ● Telefon 063 81-020 ● Telex: 33560 YU ● Tiska: ČGP »DELO«, LJUBLJANA



„R“ SE UVELJAVLJA

»Kje smo, kaj moramo še storiti in kakšne so naše perspektive v prihodnosti?« Vprašanje je obširno, pomembno in povezano z vsemi področji našega delovanja. Stopa vedno bolj v ospredje, še posebej pa danes, ko ekonomsko-politični trenutek zahteva od vsakega upravljavca udeležbo v odločanju o vseh problemih delovne organizacije, v kateri dela, še posebno, ko gre za njen razvoj in uspeh v prihodnosti, za katero se moramo boriti s skupnimi močmi, da bo načrtna in dolgoročna. Vsi skupaj si želimo, da bi se naš razvoj usmeril na področja, ki nam bodo zagotovila še večje in trajnejše delovne uspehe.

Nehote se nam poraja zadovoljstvo, ko obravnavamo zaključni račun, kar samo dokazuje, da smo do sedaj mnogo storili ter da se je vložen trud bogato obrestoval, obenem pa nas obvezuje, da si še bolj zavahamo rokave.

Z veseljem ugotavljamo, da pravzaprav še ni dolgo od tega, ko smo začeli kupovati boljše surovine in topiti kristalin steklo. Lahko bi rekli, da so se po tem začeli dogodki odvijati hitreje in smo naglim spremembam sledili z več ali manj uspeha.

Naglo povečanje povpraševanja, veliko vložnega truda za hitro rast kvalitete osnovne obdelave, novi materiali za modele, izpopolnjena tehnologija pihanja, novi stroji za dodelavo, preureditev notranjega transporta, iz dneva v dan ostrejši kriteriji za kvaliteto stekla in kvaliteto dela, z eno besedo veliko truda na vseh področjih nam je omogočilo dobre rezultate poslovanja.

Nagel porast akumulacije in osebnih dohodkov ter precejšnja lastna sredstva za razširjeno reprodukcijo so v današnjem vse težjem položaju

gospodarstva res zavidanja vredni uspehi in lahko smo nanje ponosni.

Dejstvo, da smo prebrodili reformi našega gospodarstva in precej dolgo trajajoče stanje nelikvidnosti ter sedaj še sanacijo, brez posledic in posebnih težav; ter da se je naš začrtani razvoj odvijal brez odstopanj, je dokaz velikega angažiranja našega vodstva — seveda ob ustreznih podpori in razumevanju celotnega kolektiva.

Veliko posluha je bilo potrebno za pravilno razmerje med prodajo na domačem in tujem trgu. V času najhujše nelikvidnosti smo več prodajali v izvoz, obenem pa smo pazili, da smo kolikor toliko ustregli povpraševanju na domačem trgu.

Od dobre, a povprečne steklarne smo se povzpeli na drugo mesto za najboljšimi proizvajalci v svetu. Danes sodelujemo tudi z njimi, predvsem v Evropi. Izvažamo na konvertibilno tržišče za izključno trdne valute. Najpravili smo selekcijo kupcev, žanjemo lepa priznanja za korektno sodelovanje, posebno v izvozu.

Lahko bi rekli, da vsa zahodna steklarska industrija trpi veliko pomanjkanje delavcev (posebno pihalcev) in da s strahom zrejo v prihodnost. Predvsem mladi ljudje si rajši izberejo drug poklic, zaradi težkih delovnih razmer v steklarski industriji. V naši steklarni se lahko pohvalimo s povprečno starostjo 28 let. Vsi tujci, ki so si steklarno ogledali, so z iskrenim zavidanjem izrekli komplimente našim mladim in spretnim steklarjem, ki pomenijo osnoven eksistenčni kapital.

Povpraševanje krepko presega količine, ki jih lahko pošljemo tako na domači kot na zunanji trg. Izredna konjunktura nam omogoča

konceptno delo pri obdelavi obeh trgov in to nam zlasti v zadnjem času vedno bolj pomaga k še boljšim delovnim uspehom. Po uspehih v prvih treh mesecih letošnjega leta lahko računamo, da se bo naša letna proizvodnja povečala s 65 na skoraj 90 milijonov dinarjev, to pa pomeni v današnjem gospodarskem položaju pravi uspeh.

Naše zadovoljstvo se lahko poveča ob ugotovitvi, da imamo še velike rezerve za doseganje še boljših rezultatov. Problemov rezerv se moramo takoj lotiti in jih čimprej s skupnimi močmi rešiti. Lahko jih razdelimo na dve področji — tehnično in komercialno.

O tem, kje so pravzaprav naše rezerve, sem povprašal več članov naših organov upravljanja in družbeno političnih organizacij ter nekatere vodilne uslužbence. Mnenja so skoraj enotna in poudarjajo možnost, da te probleme lahko rešimo z malo več truda, odgovornosti in posluha za problematiko.

Najprej se zadržimo na proizvodnem področju, tu stopata v ospredje lom in odpadek; ti vprašnji bo v programu varčevanja obdelal posebej tehnični sektor. Ta problem je velik in mu bo posvečena precejšnja pozornost, da bi se zmanjšal. O tem poglavju je v isti številki našega časopisa prispevek tehničnega vodje, ki je problematiko kompleksno obdelal, tako da je ni potrebno posebej razčlenjevati in o njej več pisati.

Več pripomb je na sam način vpeljavanja moderne tehnologije v obdelavo in dodelavo. Prevladuje mnenje, da bi bilo potrebno, glede zveze s sorodnimi steklarnami v Evropi, vzpostaviti tudi tehnično sodelovanje, tako da bi čimprej iz-

koristili izkušnje moderne opremljenih in po tehnologiji naprednejših steklarn, ki so pojem v ročni proizvodnji.

Porajajo se pomisleki, da je srednjeročni investicijski plan preozek, ker je dan poudarek samo dodelavi in plemenitenu, premalo pa se razmišlja o modernejši tehnologiji osnovne proizvodnje — predvsem o konstrukcijski spremembi talilnih peči, o prehodu na plemenita goriva (plin) in na samo tehnologijo pihanja težjih in po tehnologiji kompliciranih izdelkov. Vsak obisk in specializacija v tujini bi precej povečala znanje naših pihalcev.

Poleg investicijskega plana za razširjeno reprodukcijo bi se moralo v bližnji prihodnosti največ investirati v izboljšanje sedanje nizke izobrazbene strukture kadrov, ki so osnovni pogoj na našo ročno proizvodnjo. Ostaja bojazen, da se bomo kljub bogatemu zaledju kadrov v bližnji prihodnosti srečali z enakim problemom kot zahodna steklarska industrija. Misliti moramo na zboljšanje delovnih razmer ter na družbeni standard naših delavcev še več kot do sedaj.

Ozko povezano s subjektivnimi delovnimi uspehi je nagrajevanje po učinku. Prevladuje mnenje, da bi morali občutiti na osebnem dohodku, čeprav na sedanji pravilnik ne omogoča. Razmišljanja o aktualnosti problema je slišati že na organih upravljanja, tako da se bo prej ali slej začel reševati tudi ta problem, v želji, da povečamo uspešnost poslovanja našega kolektiva.

V vseh pogovorih je bilo čutili dolgoročno načrtovanje, konceptno in teamsko delo, ki vključuje razmišljanja o vlogi steklarne na domačem in tujem trgu na daljše časovno razdobje, na katero so navedeni naš investicijski plan, kadrovska politika, popularizacija naše delovne organizacije na vseh področjih, z istim ciljem, da omogočimo čim boljši plasm našega blaga. Čutili je bilo tudi pripravljenost vseh, da taka prizadevanja podprejo. Največ pripomb pa je padlo na sistem in organizacijo komercialne službe — deloma upravičeno, deloma neupravičeno.

Vsekakor smo posvetili premalo pozornosti propagiranju našega imena tako doma kot v tujini — zato upravičeni očitki. Kolektiv in vsi upravljalci se moramo zavedati, da je varčevanje v sedanjem in bodočem trenutku izredno važno in da se od okvirov družbenih norm ne bi smeli oddaljiti. Po drugi strani pa ne smemo zaostajati za osnovnimi sredstvi informiranja tržišča o asortimanu in nivoju naše delovne organizacije s sistemom drobne propagande, kot so predvsem katalogi, propagandni depliani, nastopanje na važnejših sejnih, razstavah designa, ki so postali najosnovnejši in vsakdanji mediji komuniciranja med proizvajalci ter porabniki v Jugoslaviji in v svetu.

TRST, MILANO, CHICAGO, GRADec, MOSKVA, SVICA...

Kolektiv do sedaj ni vedno opazal naporov vodstva steklarne, da bi se položaj obrnil nam v prid. Storjenega je že precej, še več pa moramo storiti. Skoraj vse blago, ki ga bomo letos izvozili v ZDA, gre prvič v naši zgodovini na ameriški trg z našo etiketo in našim zaščitnim znakom »R«. Prvi koraki so storjeni tudi na nemškem tržišču.

Izredno pomembna sprememba v obdelavi zunanega tržišča bo nastala že v prihodnjih mesecih. Za našo steklarbo bo v ZR Nemčiji odprto predstavništvo. Več ho o tem govora na organih upravljanja. Večji vpogled na tržni položaj bo vsekakor pripomogel k večji uveljavitvi in popularizaciji našega kolektiva zunaj naših meja. Predstavništvo nam bo omogočilo tudi nastop na mednarodnih sejmih, ki so barometer za steklarsko industrijo v mednarodnem okvirju. Sistem zastopstva bi v prihodnjem letu razširili tudi na ameriško tržišče in naj bi postal stalna praksa za čimboljši plasman v izvozu.

Naša ozka povezanost v izvozu na nemški in ameriški trg se menja. Postopoma prehajamo tudi na italijansko, avstralsko in vzhodna tržišča, predvsem sovjetsko. Sovjetska zveza se zanima predvsem za svinčni kristal in razgovori se že pripravljajo.

Pripravlja se tudi pogodba za dolgoročno sodelovanje z enim od naših večjih in kvalitetnejših partnerjev iz ZR Nemčije — za dobo 5 let.

Selekcija kupcev na domačem trgu je opravljena letos z novimi prodajnimi pogoji. Odločili smo se, da bodo distribucijo našega blaga

opravljali v Jugoslaviji samo za to sposobni grosisti; z njimi bomo sklenili pogodbe za dobavo blaga, da bi zadostili vse večjim zahtevam po solidnosti in načrtnosti sodelovanja med proizvodnjo in trgovino. Lahko trdimo, da smo v relativno kratkem razdobju storili precej.

V veliko pomoč nam je pred štirimi leti ustanovljen oddelek za oblikovanje pod vodstvom prof. akad. slikarja Goldonija Raoula; v tem oddelku so se izoblikovale prve trdnjše konture našega prihodnjega proizvodnega in prodajnega propagandnega programa modernejše zasnovne. Moderne serije za gostinstvo ter dom in gospodinjstvo si vedno bolj utirajo pot tudi v izvozu in s tem pridobiva oddelek za oblikovanje svojo pravo vlogo in upravičuje svojo eksistenco v vse zahtevnejšem tržnem gospodarstvu Evrope in Amerike. V sodelovanju z designom je urejena in se še urejuje darilna embalaža z vsemi propagandnimi značilnostmi. V prihodnjih mesecih bo izšel naš katalog, pripravlja se najmodernejša embalaža, pri kateri bomo lahko konkurirali najnaprednejšim steklarnam v Evropi, pripravljen je zaščitni znak »R«, ki spremlja blago od etikete, darilnega kartona, zaščitnega kartona in vseh spremljajočih dokumentov, pa še marsikaj drugega.

Naš cilj — naše perspektive. Zelo blizu smo si, saj jih vsi vidimo v ročnem delu vrhunske kvalitete obdelave in stekla samega, pakiranega v moderno embalažo, s plasmajem v najboljše trgovine sveta. Nenehno se moramo boriti za zboljšanje kvalitete in izkoriščanje notranjih rezerv, da ne bomo ostali le pri željah.

Na zunanjem trgu je nujna čim večja selekcija kupcev, trg moramo obdelovati prek zaupnih zastopnikov, čim hitreje prilagajati proizvodni program zahtevam trga in vztrajati pri popularizaciji imena naše hiše.

Izpopolniti sistem obveščanja o dogajanjih na tržiščih, razmisliti o uvedbi lastnega marketinga, da preprečimo morebitno izkoriščanje s strani kupcev.

Na domačem trgu po možnosti v prihodnjih letih razmisliti o organiziranju lastne trgovske maloprodajne mreže, ker se da na račun rabatov (ca 3 milijone dinarjev), ki jih plačujemo oziroma odobravamo grosistom, veliko investirati v letnem merilu — kaj šele na daljše razdobje. Poleg tega pa bi se izognili diktiranju in pritiskom grosistov, ki gredo vedno v njihov prid. Prek lastne maloprodajne mreže bi laže uveljavili lastni program, s takim načinom se poveča obračanje sredstev in zmanjšajo terjatve.

Želja in idej je veliko. Od nas je odvisno, kako in kdaj jih bomo uresničili, zavedati pa se moramo odgovornosti, ki jih od nas zahtevata naš položaj in vloga v naši družbi.

F. JANKOVIC

UREDNIŠKEMU ODBORU „STEKLARJA“

Prejel sem dve številki vašega in našega glasila. Najlepša hvala za pozornost. Glasilo mi je zelo všeč. Sporočam vam tudi, da sem se preselil v Socialni dom upokojenec. Zato vam pošiljam svoj novi naslov: Jože Bauer, Socialni dom upokojenec, Jurčičeva št. 6-soba 204/11.

Tovariški pozdrav tovarišu direktorju in celotnemu kolektivu

Jože Bauer

V imenu uredniškega odbora in kolektiva najlepša hvala, tovariš Bauer. Veseli smo, da vam glasilo ugaja. Vaše in naše glasilo bo prišlo tudi na vaš novi naslov.

Lep pozdrav
Urednik

KAKO DELITI SREDSTVA ZA ZASEBNO GRADITEV

Preden bomo zapisali, pred kakšnimi težavami se je znašla komisija za delitev sredstev za zasebno graditev, posredujemo del pravilnika o dodelitvi stanovanjskega posojila.

POGOJI za dodelitev posojil so:

1. da ima prosilec najmanj 20 odstotkov lastne udeležbe od vrednosti stavbe,
2. da dela najmanj 3 leta v podjetju,
3. da je po predpisih in zakonitih določilih kreditno sposoben,
4. da nima lastnega stanovanja,
5. da ima vso potrebno dokumentacijo: načrt, gradbeno dovoljenje, lokacijsko dovoljenje, zemljiško-knjižni spisec in vinkulacijo ter da po prednostni listi zbere največ točk.

Lestvica za pridobitev točk za prednostno listino pa je naslednja:

1. za izpraznitev stanovanja, ki je last steklarne 12 točk
2. če je prosilec brez stanovanja 10 točk
3. če ima staro in neudobno stanovanje 8 točk
4. če dela v steklarni več kot 12 let 6 točk

5. če je sodeloval v NOB od 1941-42-43 6 točk

6. če je sodeloval v NOB od 1944-1945 4 točk

7. če ima več kot 5-člansko družino 4 točke

8. če se obveže, da bo vrnil posojilo prej kot v 15 letih, se za vsako leto doda po 1 točka

9. za vsakih 10 odstotkov nad 20 odstotki lasne udeležbe se doda 1 točka

Komisija sešteje točke, ki jih posameznik doseže po tej lestvici, in na podlagi tako dobljenih točk sestavi prednostno listo prosilcev.

Tako je torej zapisano v pravilniku o delitvi sredstev za zasebno graditev.

Omenjena sredstva deli v našem kolektivu komisija. Ker je rok za sprejem prošelj že potekel (25. marca), se je komisija takoj naslednji dan sestala, pregledala prošnje ter ugotovila:

1. V roku je bilo vloženih 86 prošenj za posojilo iz sredstev za zasebno graditev. Od teh je bilo: 8 prosilcev, ki še nimajo končane prve faze pri graditvi lastne hiše, 26 prosilcev, ki imajo drugo fazo ali kletne prostore, 35 prosilcev, ki

imajo tretjo fazo ali stavbo pod streho, 9 prosilcev, ki že stanujejo v novi stavbi, in 8 prosilcev za popravilo starih stanovanjskih hiš. Že ti podatki kažejo, da ima komisija, ki deli ta sredstva, izredno težko nalogo, toliko težjo, ko vemo, da je na voljo le 52 milijonov starih dinarjev, prosilci pa bi potrebovali skupaj 232 milijonov starih dinarjev.

Spričo takšnega navala in v primerjavi z lanskim letom skromno odmerjenih sredstev, je komisija sklenila predlagati osrednjemu delavskemu svetu 4 variante za razdelitev teh sredstev, in sicer:

1. da se posojilo dodeli le tistim prosilcem, ki imajo že dograjeno tretjo fazo,
2. da se sredstva razdelijo le tistim prosilcem, ki bi zagotovo še letos izpraznili tovarniško stanovanje,
3. da se sredstva razdelijo po obstoječem pravilniku in prednostni listi in
4. da se denar nameni za graditev novega stanovanjskega bloka.

Le podrobnejša razčlenitev lahko osvetli sklep komisije. Iz nje je razvidno:

1. če damo sredstva le tistim, ki imajo končano tretjo fazo (teh je 35), bi dobil vsakdo kvečjemu 1.500.000 S dinarjev. Tako bi letos pridobili le eno stanovanje.

2. Če bi delili denar po pravilniku in prednostni listi, bi rešili le 30 prošelj. Nerešenih bi ostalo 56.

3. Če bi sredstva razdelili le tistim, ki bi se letos izselili iz tovarniških stanovanj, bi pridobili 11 stanovanj. Takšna delitev pa ne bi bila popolnoma pravilna in pravična do tistih naših delavcev, ki ne žive v tovarniških stanovanjih, a imajo slabe stanovanjske razmere. Treba pa je upoštevati, da bi pridobljena stanovanja lahko razdelili našim delavcem, ki jih še nimajo. Položaj je hudo zapleten. Komisija ga ne želi reševati zaprt. Seznanila je z njim predsednike družbenopolitičnih organizacij, predsednike organov upravljanja in vodilne tovariše.

Komisija torej predlaga organom upravljanja, naj se odločijo za eno izmed variant.

ŠTEVILO ZAPOSLENIH V SLOVENSKI BISTRICI

V prvih treh mesecih letos se je skupno število zaposlenih zmanjšalo samo za dva. To pa ne pomeni, da je stanje nespremenjeno. V tem obdobju se je v kolektivu na novo zaposlilo sedem članov: Franc Rozman, Karel Štar, Drago Jakopčič, Franc Vehovar, Rajko Selinšek, Dušan Munitlak in Jakob Justinek. Iz JNA pa se je vrnil dipl. ing. Smukavec.

tem času je deset članov zapustilo podjetje. V JNA so odšli: Anton Tuner, Jože Leskovar in Ivan Ovahte. Škrbi zbuja dejstvo, da so kolektiv zapustili kar štirje člani zaradi neodgovornosti do nalog ali nepravilnih medsebojnih odnosov. To je podatek, ki bo moral vse člane kolektiva prisiliti k razmišljanju. Glede slabih medsebojnih odnosov zaposlenih še vedno nisimo povsem razčistili nekaterih zadev.

V tej smeri bomo morali storiti veliko več, posebej za večjo medsebojno strpnost in razumevanje. Neurejeni odnosi so poglavitni vzrok pogostih in nepotrebnih nesporazumov, ki večkrat negativno odsevajo v proizvodnem procesu.

Kolektiv sta zapustila še Boris Kuhar in Anton Jevšenak, sporazumno. Pred kratkim se je poslovil tudi Viktor Dvoršak — po več letih uspešnega dela v kolektivu je odšel v zaslužben pokoj. Velike zasluge je imel tudi kot poveljnik IGD Steklarne v prizadevanjih za uspešno protipožarno službo v kolektivu. Ob tej priložnosti želi kolektiv svojemu nekdanjemu sodelavcu prijeten oddih v jeseni življenja.

V. HORVAT

JOŽE KOVAČIC

Obrat je tudi v prvih dveh mesecih letošnjega leta dosegel ugodne poslovne uspehe. Tako je v primerjavi z enakim obdobjem lani povečal:

- celoten dohodek za 25 %
- dohodek III (za delitev) „ 24 %
- porabljena sredstva „ 15 %
- osebne dohodke „ 13 %
- sredstva za sklade „ 39 %

Razmerje med osebnimi dohodki in skladi je bilo 51,6 : 48,4 odstotka. Uspehi so doseženi v izredno težkih delovnih razmerah, s precej zrahljano delovno disciplino, vendar z ugodnimi tržnimi vplivi.

Obrat v tem času zaposluje 230 delavcev.

Najnižji osebni dohodek, z vsemi efektivno doseženimi urami, je bil 1.234,55 din, najvišji pa 4.946,85 dinarjev.

INVESTICIJA

V kolektivno težko pričakovani začetek investicije, napovedan za 1. marec tega leta, se je zaradi objektivnih vzrokov spet nekoliko zavlekel. Pripravljajo se načrti po

PRVI POSLOVNI USPEHI

idejnem programu. Ugodno so končani pogovori s kreditnimi zavodi glede sofinansiranja in kreditiranja I. faze. Neugodno pa je stališče Zavoda za vodno gospodarstvo SRS, ki ne izda soglasja k rešitvi dispozičije odpadnih voda do ureditve kompleksnega čistilnega sistema v občini.

Prišlo je do posredovanja Industrijskega biroja, občinske skupščine in matičnega obrata, da bi to soglasje dobili. V nasprotnem primeru bi pomenilo to veliko oviro oziroma zastoj pri zasnovanem konceptu investicije.

V prepričanju, da bodo pokazali razumevanje pristojni dejavniki in da bo v drugi polovici leta investicija stekla, je obratni delavski svet na zadnjem zasedanju, čeravno s pičlo sklepčnostjo zaradi neodgovornosti nekaterih članov, sklenil, da se za izvajanje investicije pooblasti inženiring Kovinotehne Celje ter sklenske pogodba s to uvozno-izvozno firmo. Pogodba vsebuje:

- poslovno tehnično sodelovanje med Kovinotehno in steklarino,
- izvajanje inženiringa, v organizacijskem obsegu; predvsem gre za naslednja dela: za tehnični nadzor nad izvajanjem, za oskrbo z domačo in uvozno opremo, za stike s kooperanti, za organizacijo montaže in nadzor nad izvedbo,
- organizacijsko - tehnični prevzem ter oskrbo z atesti in drugimi dokumenti, ki jih zahtevajo predpisi.

V operativnem teamu sodelujeta iz obrata tehnik Iztok Vreš in dipl. ing. Franc Smukavec.

M. L.

Od proslave dneva žena je minilo mesec dni. Zavoľo tega bo naš zapisek o družbenem večeru žena časovno odmaknjen, bi rekli, neaktualen. In vendar se nam zdi, da mu tega vzdečka ne bi smeli nalepiti. Neštetokrat smo slišali in brali, da se praznovanje dneva žena oziroma prirejanje družabnih večerov v ničemer ne loči od pustnih norčij. Da so torej podaljšana pustovanja.

V začetku prirejanja družabnih večerov je bil obisk večji. Prav zaradi govoric pa je udeležba sčasoma upadala. Dolej, dokler niso prišle ženske do prepričanja, kako nesmiselne so govornice.

Gostitelji žensk, člani izvršnega odbora osnovne sindikalne organizacije, so nam odkrito povedali, da so bili presenečeni nad obiskom. V dobrem pomenu, seveda. In zadovoljni. Poudarili so, da bi bili kaj kmalu lahko prišli v zadrego. Ta pa bi bila, če ne bi bili pripravili vsega potrebnega. Letos je prišlo na družabni večer 150 žensk — to pa je bila rekordna udeležba doslej. Spodnji prostori družbene prehrane so bili skoraj premajhni. Udeleženkam družabnega večera sta spregovorila in zaželela prijetno počutje direktor dipl. ing. Vojo Djinovski in predsednik osnovne sindikalne organizacije Valter Jordan. Učenci osnovne šole so izvedli krajši program. Dokazali so, da znajo hiti zelo prikupni.

Nekaj dni pred dnevom žena je bila krvodajalska akcija, o tem smo že poročali. Na družabnem večeru so predstavniki krajevne organizacije RK podelili značke. Za dvajsetkratno darovanje jo je prejela Avgusta Colnarič.

To prireditve v čast ženam našega kolektiva smo obiskali predvsem zato, da bi se prepričali o vzdušju na njej in potem seznanili s tem druge članke kolektiva. Z željo, da bi bile podobne prireditve v našem kolektivu še bolj obiskane.

Tako smo pripravili naslednja štiri vprašanja:

— Kaj menite o programu za to priložnost?

— Ali takšni družabni večeri opravljajo svoj namen?

— Ali spričo letošnje udeležbe ne bi kazalo najeti drugih prostorov?

— Kaj menite o tovarniškem glasilu »Steklar«?

Z začetkom drugega dela programa je postalo vzdušje živahnije, naša naloga pa težavnejša. Ob veselih zvokih je bil ve-



SE VE — PRVI PLES AVGUSTA IN DIREKTOR...

ŠE BOMO PRIŠLE

čini udeleženec pogovor manj zanimiv od plesnih korakov. Povsem razumljivo. Zaplesati v takšni družbi — za to je le ona priložnost v letu.

Kljub temu smo zbrali nekaj mnenj. Čas, vesela družba in utesnjenost nam niso dopuščali, da bi bili zajeti vse. V prepričanju, da ne bomo daleč od mnenja večine, bomo zapisali strnjene odgovore na postavljena vprašanja. Skupin ali

posameznic zaradi omejenega prostora ne bomo omenjali.

1. Za takšno priložnost, kot je proslava dneva žena, posebno spričo prisrčnosti izvajalcev, bi kazalo pripraviti bolj pester program. Posebno se zato, ker podobnih prireditvev v domači izvedbi skorajda ni. Tako bi bili stiki še tesnejši, prireditve bogatejša in udeleženke zadovoljnejše.

2. Skupna ocena je, da so takšni večeri zelo dobrodošli. Vse leto vestno in pridno opravljamo svoje delovne dolžnosti. Doma skrbimo za družino. Prosti čas nam je pičlo edmerjen. Zakaj se potem ne bi vsaj enkrat na leto sproščeno zabavale. Medsebojno spoznale. Pogovorile, zaplesale. Živčne napetosti je vse leto čez glavo. Neutemeljeni so pomisleki, ali takšni večeri upravičujejo svoj namen, so odlično reke ženske.

3. Odgovor na tretje vprašanje je bil enoten. Najbolj prijetno se počutijo v delovnem kolektivu. V neposredni bližini delovnega mesta. Kje zunaj se najrj ne bi počutile tako sproščeno. Poudarjajo pa, da je udeležba sprožila vprašanje, kje bi se naj sešle prihodnje leto. Prostor ne bi smeli iti v škodo pristnosti srečanja.

4. Odkrito moramo priznati, da smo se najmanj nadejali ocen, ki so v zvezi s tovarniškim glasilom »Steklar«. Ne zaradi morebitnih pripomb ali pohval glede vsebine posameznih sestavkov. O tem se namreč nismo niti pogovarjali. Skupno je to, da so z velikim veseljem dotakale tovarniško glasilo; iz njega so v dosedanjih številkah zvedele marsikaj, kar jim prej ni bilo znano.

Niso pozabile pristaviti, da bi morali pisati o vseh uspehih in problemih v kolektivu. In naj ne pozabimo problemov, ki so bolj ženski. Ne, ne bomo pozabili. In vi? Ne pozabite nam pomagati. Velja? Objektivnemu opazovalcu, ki bi se znašel v ženski družbi, kot je bila na družabnem večeru, se ne bi bilo treba posebej potruditi, da bi prišel do nekaterih spoznanj. Eno izmed teh spoznanj drži kot približno: moški bi lahko zavidali ženskam družabnost in način zabave. Ne da bi bili ob tem rdeči. Prav zares.

Na koncu naj zapišemo, da je splošen vtis, ki so ga dobile udeleženke na tem srečanju, nadvse ugoden. Rekle so, da bodo se prišle. In prepričile drugim.

Dodajmo le to, da se v celici sranjamo.

J. TISMA

IZ KOLEKTIVA ZA KOLEKTIV

Na 10. redni seji, dne 2. 4. 1973, je delavski svet steklarne sprejel tri sklepe o sprejemu samoupravnih sporazumov, in to:

1. Sklep o sprejetju samoupravnega sporazuma o financiranju komunalnih del, ki jih opravijo na območju občine Smarje pri Jelšah krajevne skupnosti po svojih sprejetih programih.

Podpisniki tega sporazuma ugotavljajo, da občani, združeni v krajevnih skupnostih, vlagajo precejšnja finančna sredstva za izboljšanje komunalne ureditve krajev, kar je pomembno za vso občino, ker nastaja s tem temelj za hitrejši gospodarski razvoj občine. Nadalje ugotavljajo, da je skupščina občine vedno skušala s sprejemanjem proračuna ustreznejšo materialno osnovo za uspešnejše delovanje krajevnih skupnosti, kar pa zaradi gospodarske nerazvitosti ni mogla zagotoviti.

Podpisniki tega sporazuma se strinjajo z gornjimi ugotovitvami in se obvezujejo, da bodo od 1. 1. 1973 do 31. 12. 1976. leta prispevali v sklad za komunalno in cestno dejavnost občine Smarje pri Jelšah 0,51 odstotka od doseženih neto osebnih dohodkov. Skupščina občine

Smarje pri Jelšah pa bo zagotovila vsako leto v proračunu najmanj 300.000 dinarjev.

2. Nadalje je delavski svet sklenil, da se podpiše družbeni dogovor o programskih nalogah otroškega varstva v občini Smarje pri Jelšah v obdobju od 1973 do 1975 in o financiranju nekaterih oblik otroškega varstva v tem obdobju.

Družbeni dogovor izhaja iz programske usmeritve otroškega varstva v SR Sloveniji do leta 1975, iz predlagane politike družbenega varstva otrok v SR Sloveniji za leto 1973 ter temelji na stališčih III. konference ZKS o socialnem razlikovanju in na predvidevanjih, vsebovanih v programu razvoja otroškega varstva v občini Smarje pri Jelšah za obdobje od 1973 do 1975. leta.

Družbeni dogovor dohoda:

- družbeno politično dejavnost podpisnikov pri uresničevanju zastavljenih ciljev na področju otroškega varstva,
- zagotavljanje sredstev za izvedbo nekaterih oblik, predvsem za razširitev materialne osnove predšolskega varstva otrok v VVZ.

Podpisniki se obvezujejo, da bodo za sofinanciranje nekaterih, v programu

vsebovanih oblik otroškega varstva prispevali 0,45 odstotka od osebnih dohodkov, ki so podlaga za izračun osnove za plačevanje prispevkov za socialno zavarovanje oziroma dohodkov, ki so osnova za zavarovanje po posebnih pogodbah.

3. Delavski svet sprejme sklep o podpisu sporazuma skupnosti zdravstvenega sporazuma. Republiški davek od osebnega dohodka se je namreč zmanjšal za 0,76 odstotka. To pomeni, da je bruto osebni dohodek za ta odstotek manjši. Ker pa obračunava prispevek za zdravstveno zavarovanje od bruto osebnega dohodka, je le-to na slabšem kot lani. Zaradi povečevanja stroškov v ustanovah zdravstvenega zavarovanja je skupnost sklenila, da se za sredstva, ki naj bi jih po zakonu dobile manj, dogovori z delovnimi organizacijami za sporazum, po katerem bodo delovne organizacije plačale za 0,09 odstotka višji prispevek za zdravstveno zavarovanje. Tako bi dosegli, da se od nižje osnove zagotovijo enaka sredstva za potrebe skupnosti zdravstvenega zavarovanja.

Ob teh sporazumih, ki so sicer v skladu s samoupravnim razvojem naše družbe, v kateri se bomo vse več dogovarjali in dajali za skupne potrebe (seveda ob manjšanju raznih prispevkov, ki jih sedaj plačujemo na zakonski osnovi) s tem, da nam bodo morali predlagatelji natančno obrazložiti, za kaj sredstva prispevam.

Zal se z letošnjim načinom ne strinjamo prav zaradi tega, ker nismo mogli razložiti, zakaj dogovor sprejemamo.

Delavski svet je dogovor sprejel, vendar v prihodnje ne bomo smeli privoliti v sporazum, ne da bi imeli širši pogovor in razpravo med člani kolektiva.

M. VRECKO

SEMINAR ZA SAMOUPRAVNE ORGANE

Od 2. do 6. aprila letos je temeljna organizacija združenega dela steklarne v sodelovanju z Delavsko univerzo Smarje pri Jelšah pripravila petdnevni seminar za organe upravljanja. Seminar je bil v steklarni v popoldanskem času, in to po 3 ure na dan, namenjen predvsem za člane delavskega sveta, izvršilnega odbora, sekretariata osnovne organizacije ZK, sekretariata mladine in za predsednike svetov ekonomskih enot. Tema so bile naslednje:

— uveljavljanje ustavnih amandmajev (primerjava v TOZD)

- gospodarski in družbeni razvoj v Sloveniji
- stabilizacijski ukrepi v TOZD
- medsebojni odnosi v TOZD
- metode dela samoupravnih organov
- kadrovska politika — kadrovanje

Kljub dobrim predavanjem in dobro izbranim temam je bila udeležba na seminarju slaba. Od 45 povabljenih je seminar redno obiskovalo le 26 članov ali 58 odstotkov. Kaj je vzrok tako slabe udeležbe, bi težko rekli. Take in podobne seminarje bi morali v prihodnje pripraviti v zimskem času, ker so lepi pomladanski dnevi preveč zapeljivi. Nobeden izmed udeležencev, ki so redno obiskovali seminarje, ni pomislil, da je podjetje odšlo za to več kot pol milijona starih dinarjev. Vse premočno se zavedamo svojih dolžnosti.

F. K.

KOLIKO BOMO PRISPEVALI?

Pred nekaj dnevi smo bili na sestanku predsedstva ZMS v Smarju pri Jelšah. Med drugim smo bili napačno seznanjeni z graditvijo spominskega doma v Kumrovcu. Dogovorjeno je bilo, da bo vsak v svojem podjetju izvedel akcijo pobiranja prispevkov za graditev tega doma. Zavedamo se namreč, da smo tudi mi, kot vsi drugi mladinci Jugoslavije, dolžni prispevati za graditev našega največjega mladinskega središča.

Na sestanku predsedstva v steklarni smo se domenili, da se bomo tukaj lotili dela. Zavedamo se, da denarja ne moremo terjati od naših mladincev. To tudi ni smoter graditve spominskega doma. Upravičeno pa pričakujemo vse razumevanje in odziv naših mladih ljudi v tej akciji. V vodstvu mladine smo se domenili, da predlagamo prispevek v znesku od 5 do 10 dinarjev.

Menimo, da bo dal prispevek vsak mladinec iz naše delovne organizacije. Prepričani smo, da se bo v skrinjici pri vratarju, našlo več denarja, kot smo pričakovali.

To bo dokaz, da se zavedamo, kako potreben je ta spominski dom. Končno bomo imeli v Jugoslaviji, v bližini našega kraja, središče, kjer se bo zbirala naša mladina iz naše domovine in z vsega sveta.

B. VALENČAK



VELIKO
PREZGO-
DAJ
SE JE
OD NAS
POSLOVIL

ANTON GERŠAK

Ni dočkal svojega osemnajstega rojstnega dneva.

Pri nas se je zaposlil 6. julija 1970. Njegova velika želja je bila, da bi postal steklopihalec. V kratkem času je pokazal velik napredek. V svoje in naše zadovoljstvo. Odlikovali sta ga vestnost in marljivost. Usodnega dne, ko se je v zgodnjih jutranjih urah odpravil na delo z namenom, da ta dan znova pokaže, kaj zna in zmore, na delovno mesto ni prispel, ker je nesreča pretrgala nit njegovega mladega življenja in pokopala vsa njegova pričakovanja, nam pa izgrala prizadevnega sodelavca.

Vsi njegovi delovni tovariši ga bomo ohranili v najlepšem spominu.

KAKO BOMO LETOVALI

Ceprav v aprilu še ne razmišljamo veliko o dopustu na morju, saj se začne pravi dopustniški vrvež na morju šele v drugi polovici junija, izvršni odbor osnovne sindikalne organizacije našega kolektiva ne drži križem rok. Bilo je treba pravočasno določiti pogoje in narediti načrt, kako bomo letovali v naših

počitniških hišicah. Zato je izvršni odbor posvetil temu vprašanju eno sejo. Da bi dodobra seznanili člane naše delovne skupnosti s podrobnostmi, smo poprosili tovariše iz sindikata in dobili izvleček iz zapisnika z omenjene seje. Po daljši razpravi je izvršni odbor sprejel naslednje sklepe:

ZA JAVNOST OSEBNIH DOHODKOV

Izvršni odbor osnovne sindikalne organizacije Steklarne »Boris Kidrič« se je lotil uresničevanja sklepov z letne skupščine. Tako smo zasledili, da so stvarno načeli nekatera vprašanja. V skrajšani obliki bomo povzeli nekaj konkretnih sklepov. Vodstvo sindikalne organizacije je dalo soglasje, da naše podjetje podpiše samoupravni sporazum s komunalnim zavodom za zdravstvo iz Celja.

— Z željo, da bi športno-rekreacijska dejavnost v Rogaški Slatini zaživela bolj enotno, so dali pobudo za sestanek predstavnikov sindikalnih organizacij (sestaneč je že bil, in sicer uspešen, a o tem drugič).

— Spričo zaposlovanja novih delavcev se kaže potreba po pogovorih s temi delavci. V ta namen naj bi kadrovski oddelek pripravil krajše sestanke, da bi na kratko seznanili nove delavce z delom, dosežki, obveznostmi in pravicami članov delovne skupnosti.

— Pred začetkom dopustniške sezone, so sklenili, bodo šli pogledat, v kakšnem stanju so počitniške hišice v Umagu, Dajli in Novigradu. Povabilo za ogled so poslali naslednjim tovarišem: direktorju ing. Voju Djinovskemu, Francu Hernavsu, Slavu Raku, Rudiju Jugovarju in Branku Stojavljeviču.

— Zaradi precejšnjega zanimanja za najem počitniških hišic med prvomajskimi prazniki bo komisija določila, kdo jih bo dobil. Vsem obiskovalcem se zaračuna na dan po 20 dinarjev za stanovanje.

— Letna konferenca osnovne sindikalne organizacije je ugotovila, da

1. Pravico do letovanja v počitniških hišicah imajo vsi zaposleni v steklarni »B. Kidrič«. Prednost imajo tisti, ki še niso letovali v počitniških hišicah. Če bo interesov več kot je zmogljivosti, ne pridejo v poštev tisti, ki so letovali minulo sezono. Izvršni odbor meni, da bodo zmogljivosti dosti večje, ker bomo dobili še štiri stanovanja, ki bodo zgrajena v Dajli.

2. Ker je treba upoštevati starše s soloobveznimi otroki, je izvršni odbor sklenil, da se jim dá prednost v času, ko njihovi otroci nimajo šolskih obveznosti.

3. Povečane bodo pristojbine, in sicer: za stanovanje med letovanjem v juniju, juliju in avgustu se plačuje po 30 dinarjev na dan. V predsezoni in posezoni pa bomo lahko dopustovali za 20 dinarjev na dan. To povečanje je nujno zaradi podražitve električnega toka in vode.

4. Turistična taksa se plača skupaj z vplačilom pristojbin, ki morajo biti poravnane 10 dni pred začetkom letovanja.

5. Zaradi boljše organizacije in usklajevanja planov so imenovali komisijo, ki bo skrbela za te reči. V komisiji so Jože Halužan, tajnik sindikalne organizacije, Valter Jordan, predsednik sindikalne organizacije, Mirko Čoh, član IO, Drago Aleksić, član IO, in Rihard Melcer, član IO.

Vsi tisti, ki želijo prebiti svoj dopust na obali Jadranskega morja in v naših počitniških hišicah, naj vložijo prijave do 15. aprila pri tajniku sindikalne organizacije.

Pogoji za letovanje v naših hišicah so nam torej znani. Pokazalo se je, da so bile upravičene naložbe v hišice. Pričakujemo, da bodo člani našega kolektiva še bolj kot doslej izbrabili možnost za ceneno letovanje na morju.

Pripominjamo pa, da se nam zdi določilo za primer, če bi bilo število prijavljenih večje od zmogljivosti, neustrežno. Predvsem zato, ker izloča tiste, ki so letovali v minulih sezonah. Zdi se nam bolj tehtno in upravičeno, naj bi ne prišli v poštev tisti, ki so že večkrat letovali v hišicah. Ne glede, v kateri sezoni.

Počitniške hišice so namenjene članom našega kolektiva. Prav zaradi tega nas presenečajo govornice, ki se po malem širijo: baje se nameravajo nekateri prijavitelj in nato prepustiti letovanje ljudem, ki niso člani našega kolektiva. Skoraj neverjetno je, da bi si privoščili kaj takega. Tega ne pravimo iz nevoščljivosti komu drugemu, temveč zaradi potreb naših zaposlenih. Nekaj drugega bi bilo, če ne bi bilo dovolj interesentov. V sindikatu pravijo, da bodo v takšnem primeru zaračunali celotno oskrbnino tistim, ki bi izigrali določila za letovanje naših ljudi.

je nujno potrebno nabaviti avtobus za prevoz delavcev na delo in domov. Poleg tega bi ga uporabljali za izlete in prevoze športnikov ter obiske, katerih bi se udeležilo več je število zaposlenih.

— Ker se večkrat razširjajo razne govornice, ki izvirajo iz pomanjkljive obveščeniosti članov kolektiva, izvršni odbor meni, da je treba najti primerno obliko in vse zaposlene seznaniti s podatki o osebnih dohodkih vseh zaposlenih pri nas. Tako bi se izognili nepotrebnim uganjam in posameznih osebnih dohodkih. Sleherni član kolektiva ima pravico, da so mu dostopni tudi takšni podatki.

ZAHVALA

V prejšnji številki našega glasila smo podrobno pisali o nesreči, ki je prizadela naš kolektiv.

Rek, ki pravi, da v nesreči spoznaš prijatelja, se vedno potrjuje. Tako je bilo tudi tokrat. V prepričanju, da malo članov našega kolektiva ve za humano dejanje tovariša Ilije Djordjeviča, posrednika za prodajo naših izdelkov nekaterim trgovskim hišam v ZR Nemčiji, bi vas radi seznanili, da je ponesrečenec daroval 4000 nemških mark, kar je v dinarjih nekaj čez 2 milijona starih dinarjev.

Posamezniki so se mu že zahvalili osebno, v našem glasilu pa se mu še enkrat zahvaljujemo za izkazano plemenitost.

UREDNIŠKI ODBOR

MAR RES NAJSLABŠI?

Do konca šolskega leta je ostalo le še malo časa. Morda boste rekli, pa kaj zato? To bi bilo vse v normalnih okvirih, če te dni ne bi bili zvedeli za eno novico. Moram reči, prej neprijetno. Na kratko povedano bi se glasila takole: Dobrišen del naših štipendistov, učencev steklarske šole, ima zelo slabe učne uspehe in odnos do šolanja. Naravnost presenetljiva novica. To liko bolj, ko vemo, da bodo ti učenci kmalu končali triletno šolanje in prišli v naš kolektiv. Pišemo, da bodo prišli med nas. Seveda v primeru, če bodo uspešno končali šolanje, praktično in teoretično. Ulegne pa se zgoditi, da bodo nekateri, ki se ne bodo dovolj potrudili, ostali praznih rok. Zakaj?

Nenehno spremljamo družbena prizadevanja za usposabljanje kadra. Ne glede na to, za kakšno stopnjo šolanja gre. Drugače tudi ne more biti. V času, ko želimo, da bi samoupravljanje spravili na višjo raven, je nujno potrebno imeti takšen denar, ki bo kos svojim nalogam. Naša ožja prizadevanja pa so, da se bomo usmerili na proizvodnjo visoko kakovostnih izdelkov.

Torej smo pred dvojnimi zahtevami, ki se ne izključujejo. Nasprotno, se zelo dopolnjujejo.

Morda se nekaterim učencem ne zdi vredno truditi, da bi uspešno končali šolanje. Najbrž zaradi tega, ker smo svoj čas delali napake, ko smo sprejemali tudi takšne, ki niso dokončali šolanja. Časi in potrebe vsakega kolektiva se spreminjajo. Spreminjajo se tudi pri nas. Ne bo odveč, če nekaj od tega napišemo. Nekoč je bilo vseeno, kakšno kvalifikacijsko sestavo ima posamezno podjetje. Danes ni več tako. Mi smo podpisniki samoupravnega sporazuma med slovenskimi steklarnami. Med drugim smo se dogovorili, da bomo imeli tako imenovani kalkulativni osebni dohodek. To se pravi, da so sredstva za osebne dohodke v dobri meri odvisna od kvalifikacijskega sestava posamezne delovne organizacije. Za primer naj navedemo, da je razlika med kvalificiranim in ne kvalificiranim delavcem 470 dinarjev. Pojma ne kvalificiranega delavca pa najbrž ne kaže posebej razlagati. Ne verjamemo namreč, da bo kolektiv sprejel v svoje vrste nekva-

lificirane delavce, na kvalificirana in visoko kvalificirana delovna mesta. V svojo škodo. Če pa bi se vendarle odločili za takšno potezo, bodo morali tisti, ki bodo prikrajšali kolektiv za večji kalkulativni osebni dohodek, sami krepko čutili posledice. Načinov je več. O njih bodo prav gotovo razpravljali ne samo organi samoupravljanja, temveč vsi zaposleni.

Kaj naj rečemo na uvodoma zapisano novico? Recimo to, da je do konca šolskega leta ostalo malo in vendarle dovolj časa. Za slabe učence, da se popravi. Naj ne živijo v napačnem prepričanju. Delovne obveznosti ob prihodu v kolektiv so resne in velike. Zmorejo jih le resni in sposobni.

Izražamo prepričanje, da zamujeno, čeprav ne v celoti, vendarle lahko popravijo. Težko bi si razlagali, zakaj naj bi ta generacija bodočih naših delavcev »slovela« za najslabšo od obstojajočih steklarske šole. Upamo, da bodo sebi in nam olajšali delo s tem, ko bodo popravili svoj učni uspeh.

J. T.

SKROMNE ŽELJE — 4. MESTO

Nogometaši Steklarja so dočakali jesensko sezono na četrty stopnici prvenstvene razpredelnice. Glede na to, da je moštvo prebrodilo zadnje čase več viharjev, je to nedvomno uspeh, ki se ga niso nadejali še tako veliki optimisti. Tem večji je uspeh, ko vemo, da je skoraj na vsaki tekmi nastopilo v drugačni postavi. Preved je bilo filozofiranja, kako in kaj. Polen pod noge pa nič manj. V športu, četudi je iz amaterskih pobud, mora biti določen red. Brez tega ni uspehov. Žal se je nabralo preveč tutorjev, ki pod parolo pomoči Steklarju delajo vse drugo kot dejansko pomoč.

Nogomet je igra, ki prinaša tudi velika presenečenja. Prav zaradi tega trenutno stanje na lestvici ne pomeni tudi končne uvrstitve moštev.

Po prvem kolu spomladanskega dela tekmovanja, v katerem so naši nogometaši odpravili Kovinarja iz Štor z rezultatom 4:2 (1:0), je lestvica taka:

1. Smartno	19 točk
2. Branik	17 točk
3. Rudar	17 točk
4. Steklar	15 točk

Nogometaši Steklarja so se pripravljali na spomladansko sezono že od 1. februarja. Iz pogovora s trenerjem Pešičem smo zvedeli:

— da so bili igralci Steklarja vestni in disciplinirani bolj kot kdaj prej,

— vadili so v izredno težavnih okoliščinah, lahko bi rekli, brez osnovnih pogojev za normalno delo,

— kljub temu so se igralci izkazali in dokazali, da jim je Steklarjev dres pri srcu,

— v pripravljani dobi so odigrali več prijateljskih tekem in samo na eni tekmi niso pokazali zadovoljive igre; doseženi rezultati obetajo boljše dneve nogometašev,

— moštvo Steklarja je močno pomlajeno; v enem letu je prišlo do velikih sprememb pri igralcih; tistim, ki redno spremljajo nogometne dogodke, ne bo težko zaslediti, da so od prejšnjih igralcev ostali le štirje,

— v spomladanski sezoni bodo trenerju na voljo naslednji igralci: Kosovec, Oberski, Babojelič, Andreič, Posavec, V.

Šmid, Lorber, Farkaš, Gradecki, Sabljak, Halažan, Miklavžič, Jutriša, Kudelič, Boškovski, Cesarec in Iršič.

Na vprašanje, kaj pričakujejo od pravkar začete sezone, je Pešič dejal: »Naše želje so skromne. Igralci so sicer dobri, toda v primerjavi z drugimi moštvii fi-

zično slabši. Vprašanje je, ali lahko s fizično slabšimi igralci zdržimo napore tekme. Moja ocena je, da bomo dosegli uspeh, če se bomo obdržali na četrtem mestu. Želje pa so večje. Morebitne priložnosti za višjo uvrstitev nikakor ne bomo zapravili. Predvsem pa si želimo dobrega nogometa, športnega obnašanja igralcev in objektivnega sojenja tekem. Na nogometaših je, da dokažejo neupravičenost kritik, ki letijo nanje.«

J. TISMA

PROTIPOŽARNA BUDNOST NA PRVEM MESTU

Pred kratkim so se člani industrijskega gasilskega društva steklarne »Boris Kidrič« Rogaska Slatina obrat Slovenska Bistrica zbrali na svojem rednem letnem občnem zboru. Udeležili so se ga tudi gostje iz IGD steklarne Rogaska Slatina in občinskih gasilskih zvez Slov. Bistrica ter Smarje pri Jelšah.

Industrijsko gasilsko društvo bistriške steklarne je eno redkih te vrste v občini Slov. Bistrica in tudi med najuspešnejšimi društvi v občini. Lani so dosegli do sedaj najlepše delovne uspehe. Skozi vse leto ni popustila budnost ne posameznih članov GD ne celotnega društva, tako da v tem obdobju ni bilo nobenega požara.

Svoje delovne uspehe pa so kronali z nabavo novega gasilskega avtomobila (kombija) in slovenskih uniform. Izpopolnili so opremo in orodje.

Kakor že več let nazaj si je društvo s posebno pozornostjo prizadevalo pridobiti nove člane in jih je izpopolnjevalo v praktičnem in teoretičnem delu. Prizadevanja so obrodila, saj se je število članov povečalo, prav tako se je povečala njihova usposobljenost v protipožarni dejavnosti. Operativne enote IGD steklarne Slov. Bistrica so se lani udeležile številnih prireditelj in tekmovanj v svoji občini pa tudi zunaj nje.

Pokazale so izredno požrtvovalnost, k njihovim uspehom pa je nedvomno veliko pripomogel celoten delovni kolektiv, saj jim daje finančno pomoč pa tudi moralno podporo. Kolektiv kaže za tovrstno dejavnost posebno zanimanje in razumevanje. Ob tem je pomemben podatek, da je od okoli 220 zaposlenih v obratu bistriške steklarne skoraj tri četrtnine vpisanih kot podporni člani društva. Trenutno šteje društvo 39 operativnih članov. To število se hitro povečuje.

Na letošnjem občnem zboru IGD bistriške steklarne je prišlo tudi do pomembnih kadrovskih sprememb. Med temi je najpomembnejša izvolitev novega poveljnika. Dosedanji poveljnik Viktor Dvoršak, ki je vodil društvo od najtežjih trenutkov ob ustanovitvi do tega občnega zbora, je zaslužen za mnoge uspehe v njem. Sedaj odhajajo v zasluženo pokoj. Za novega poveljnika društva so izvolili Ota Zafornika, za predsednika pa dosedanjega predsednika društva Karla Korena.

S sodobnejšo opremo ter z izboljšanim strokovnim kadrom pričakujejo, da bo društvo kar najbolj uspešno izvedlo akcijski program za letošnje leto. Seveda ob tako dobrem sodelovanju z vodstvom in vsemi člani kolektiva, kot je bilo doslej.

V. HORVAT

PRILOGA K ČASOPISU STEKLAR

V tej številki »Steklarja« posredujemo članom kolektiva steklarne »Boris Kidrič« predloge osnutkov samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v steklarne »Boris Kidrič« ter predlog pravil temeljne organizacije združenega dela v Slovenski Bistrici. Taka oziroma podobna pravila bi morala imeti vsaka TOZD, torej tudi delavska restavracija, prodajalna v Beogradu, stanovanjska enota in proizvodna enota v Rogaški Slatini.

V mesecu marcu in aprilu bomo imeli v kolektivu razpravo o vprašanju, kako organizirati temelje organizacije združenega dela v podjetju in kako urediti samoupravljanje po načelih ustavnih amandmajev.

Ustavni amandmaji namreč določajo, da se delovni ljudje najprej združujejo v temeljnih organizacijah združenega dela, te pa se lahko nato združujejo v širše delovne organizacije, t. j. podjetja. Po ustavi je temeljna organizacija združenega dela samostojna in samoupravna organizacija. Iz tega logično sledi, da pripadajo temeljni organizaciji združenega dela vse ekonomske in samoupravne pravice. Temeljne organizacije združenega dela, ki se združijo na podlagi sporazuma, pa prenesejo na skupne organe celotnega podjetja samo en del samoupravnih pravic, in to predvsem tistih, ki se nanašajo na podjetje kot celoto.

Pravo bistvo ustavnih amandmajev pa je v naslednjih določilih:

1. temelj socialističnih samoupravnih odnosov je družbeno ekonomski položaj delovnega človeka v družbeni reprodukciji, ki mu zagotavlja, da s svojim delom, s sredstvi reprodukcije v družbeni lastnini ter s tem, da neposredno in enakopravno z drugimi delovnimi ljudmi v združenem delu odloča o vseh zadevah družbene reprodukcije,

2. dohodek, ki ga ustvarijo delovni ljudje, v katerikoli obliki združenega dela in združevanja sredstev, pripada v celoti temeljnim organizacijam združenega dela,

3. vsak del delovne organizacije (podjetja), ki pomeni delovno celoto, v kateri se uspeh skupnega dela delavcev lahko potrdi kot vrednost na trgu ali v delovni organizaciji in je lahko na tej podlagi samostojno izražen, imajo delavci pravico organizirati kot temeljno organizacijo združenega dela,

4. delavci temeljne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije (to je podjetja) imajo pravico svojo temeljno organizacijo združenega dela izločiti in jo konstituirati kot samostojno organizacijo (to je podjetje) na način, ki ga določa zakon,

5. dohodek razporejajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela na svoje osebne in skupne potrebe ter za razširitev materialne osnove združenega dela.

6. vsakemu delavcu v organizaciji združenega dela gre v skladu z načelom delitve po delu osebni dohodek, ki je sorazmeren uspehom njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku k uspehu in razvoju organizacije, ki ga je dal s svojim skupnim, sedanjim in minulim delom.

Ta ustavna določila so nov korak v poglobitvi samoupravnih pravic delovnih ljudi. Že od 1950. leta so bili delavski sveti najvišji samoupravni organi. Delovni ljudje pa so svojo voljo izpolnjevali le z izvoljenimi predstavniki, to je z delavskimi odbori. Ustavna novina pa je v tem, da so delavski sveti in drugi voljeni organi le drugovrstni organi z manjšim obsegom samoupravnih pravic. Ustavni amandmaji namreč določajo, da pripadajo najvišje samoupravne pravice delovnim ljudem v TOZD, organiziranim v zborih delovnih ljudi temeljne organizacije združenega dela. V skladu s temi

določili bo tudi naša steklarne izvedla reorganizacijo samouprave. Kakor hitro se bomo odločili za organizacijo temeljnih organizacij združenega dela, bomo takoj organizirali tudi zbere delovnih ljudi kot najvišje samoupravne organe.

Razume se, da bomo po potrebi volili tudi delavske svete, povsod tam, kjer sedanja proizvodna organizacija ne bo ustrezala novi organizaciji.

Vsekakor pa bomo reorganizirali centralni delavski svet podjetja. Novi delavski svet delovne organizacije steklarne naj bi temeljil na delegatskem sistemu.

Tako bo delavski svet steklarne kot celote odločal le o zadevah, ki so skupnega pomena za vse temeljne organizacije združenega dela. Postavlja pa se vprašanje, ali naj delavski svet steklarne odloča z večino glasov, ali pa se mora odločiti za predlog večina delegatov iz vsake temeljne organizacije združenega dela.

V predlogih osnutkov samoupravnega sporazuma in v predlogu pravil temeljne organizacije združenega dela so razmenjene pristojnosti med posameznimi samoupravnimi organi in pristojnosti med podjetjem kot celoto in posameznimi temeljnimi organizacijami združenega dela. To je samo predlog za razpravo, zaželeno pa je, da o njem temeljito razmislimo.

Tako bodo temeljne organizacije združenega dela osnovni nosilci proizvodnje, ekonomike in samouprave, v zvezi s tem pa jim pripada tudi pravica interne zakonodaje. Vsaka TOZD bo lahko imela svoje pravilnike, ali pa se bo odločila, da bo imela nekatere pravilnike skupne z drugimi temeljnimi organizacijami. Izdelati bomo morali tudi nov statut, ki bo skupen za organizacijo kot celoto. Tako nas čaka letos veliko obveznosti, predvsem pa obveznost, da z odločanjem na zborih ljudi poglobimo samoupravne odnose in pravico, da delovni človek odloča o sredstvih, ki jih je ustvaril. Da bi pa člani kolektiva lahko odločali, morajo biti seznanjeni s poslovanjem TOZD in podjetja kot celote. V tem obveščanju pa bo imel naš časopis dvojno vlogo. Prvič, »Steklar« bo že pred odločanjem na zborih ali na delavskih svetih obveščal člane kolektiva o bistvenih predlogih, tako da bodo člani kolektiva lahko že pred odločitvijo na samoupravnem organu zavzeli stališče in s tem vplivali na sprejetje sklepov. In drugič »Steklar« bo posredoval članom kolektiva vse sprejete interne akte in pomembnejše odločitve posameznih TOZD.

Vsi sklepi samoupravnih organov bodo objavljeni na oglasni deski, tako da bo vsak član kolektiva imel možnost, da se z njimi seznani.

Na koncu pripominjamo, da so priloženi samoupravni akti samo predlog za nadaljnjo razpravo v delovnem kolektivu in da bodo končno obliko dobili šele po vsestranski razpravi.

RIMER AKTA O USTANOVITVI TOZD

Na podlagi XXVII. ustavnega amandmaja ustave SR Slovenije so člani delovne skupnosti obrata steklarne v Slovenski Bistrici na svojem zboru delovnih ljudi dne ... 1973 sprejeli naslednji

SKLEP O USTANOVITVI TOZD

I.

Delavci, zaposleni v obratu steklarne v Slovenski Bistrici, ustanavljajo temeljne organizacije združenega dela brez statusa pravne osebe v sestavi delovne organizacije steklarne »Boris Kidrič« Rogaška Slatina.

II.

Temeljna organizacija združenega dela posluje pod imenom steklarne »Boris Kidrič« Rogaška Slatina TOZD Slovenska Bistrica.

III.

Temeljna organizacija združenega dela Slovenska Bistrica ima poslovni predmet: proizvodnja in prodaja luksuznega brušenega, slikanega, gladkega, gostinskega, kristalnega, razsvetljavnega ter raznega tehničnega stekla, opalnega stekla, razsvetljavnih teles, steklenih palic, steklene galanterije in izdelava lestencev.

STEKLAR

IV.

Do izvolitve novih samoupravnih in izvršilnih organov opravljajo njihove funkcije dosedanji organi.

V.

Vsi samoupravni akti steklarne se uporabljajo začasno kot splošni akti TOZD, če niso v nasprotju s samoupravnim sporazumom o ustanovitvi TOZD.

VI.

Premoženje TOZD Slov. Bistrica je vse premoženje, ki se vodi po knjigovodstvu TOZD v Slov. Bistrici in je bilo kot tako že razmejeno oziroma konkretno določeno ob pripojitvi bivše tvarne steklenih izdelkov v Slov. Bistrici k steklarni »Boris Kidrič« v Rogiški Slatini.

VII.

S tem sklepom je treba seznaniti tudi druge TOZD v sestavi delovne organizacije steklarne »Boris Kidrič« Rogiška Slatina v roku 30 dni.

VIII.

Temeljna organizacija združenega dela Slovenska Bistrica ima svoj žiro račun pri SDK Slovenska Bistrica.

VIII.

Ta sklep velja od dneva sprejetja.
Slovenska Bistrica, dne 1973
Zapisnikar:

Predsednik zbora TOZD:

Predlog samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo steklarne »Boris Kidrič« Rogiška Slatina

Na podlagi ustavnih amandmajev in ustave SFRJ so temeljne organizacije združenega dela na svojih sejah delovne skupnosti sprejele

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O ZDRUŽITVI V DELOVNO ORGANIZACIJO »BORIS KIDRIČ« ROGIŠKA SLATINA

1. člen

Z namenom uspešnega in skupnega poslovanja, medsebojnega tehnološkega povezovanja, skupnega nastopanja na trgu in uporabe storitev skupnih služb se združijo v delovno organizacijo naslednje temeljne organizacije združenega dela (TOZD):

1. TOZD Rogiška Slatina
2. TOZD Slovenska Bistrica
3. TOZD delavska restavracija Rog. Slatina
4. TOZD stanovanjska enota Rog. Slatina
5. TOZD »NAŠE STEKLO« Beograd

2. člen

S tem sporazumom temeljne organizacije združenega dela, navedene v prvem členu, združujejo svoje delo in sredstva v okviru delovne organizacije steklarne »Boris Kidrič« s sedežem v Rogiški Slatini, usklajujejo svoje medsebojne odnose v združenem delu in urejujejo svoje odnose z drugimi delovnimi organizacijami.

3. člen

Temeljne organizacije združenega dela, njihovi organi in člani, so dolžni vestno izpolnjevati določbe tega sporazuma ter urejati ter urejevati svoje notranje in medsebojne odnose v skladu z določili tega sporazuma.

Skupni organi vseh TOZD so dolžni uskladiti svoje akte in sklepe z določili tega sporazuma.

Določila sporazuma veljajo tudi za vse tiste delovne ljudi, ki bi stopili na delo v eno izmed TOZD po sprejetju tega sporazuma.

4. člen

S sprejetjem tega sporazuma se pravni položaj delovne organizacije steklarne »Boris Kidrič« ne spremeni, temveč deluje kot delovna organizacija v sestavi s temeljnimi organizacijami združenega dela.

5. člen

Temeljne organizacije združenega dela steklarne »Boris Kidrič« so samostojne in samoupravne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije steklarne kot celota. Svoje poslovanje in notranje odnose urejuje TOZD s svojimi pravilniki, programi in načrti.

Delovne skupnosti TOZD samostojno razporejajo dohodek in samostojno razpolagajo s sredstvi.

Temeljne organizacije združenega dela nimajo pravne sposobnosti, pač pa si lahko tako sposobnost pridobijo, če se s tem strinjajo vse TOZD (ali TOZD so pravne osebe).

6. člen

Temeljne organizacije združenega dela odgovarjajo za svoje obveznosti do drugih TOZD in do delovne organizacije kot celote z vsemi svojimi sredstvi.

Za obveznosti do tretjih oseb odgovarja delovna organizacija kot celota.

7. člen

Temeljne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije se organizirajo na željo delovnih ljudi, pri čemer je upoštevati, da mora biti tehnološki proces delovna celota in da se rezultati dela TOZD lahko potrdijo kot vrednost na trgu.

8. člen

Delovna organizacija kot celota določa svojo organizacijo s statutom, v skladu z določili tega sporazuma. Temeljne organizacije združenega dela pa svojo notranjo organizacijo določajo samo s svojimi pravilniki.

9. člen

Osnovno dejavnost opravljajo vse temeljne organizacije združenega dela.

Skupne zadeve za vse TOZD pa opravlja TOZD Rogiška Slatina.

10. člen

Delovni ljudje sami odločajo o organizaciji novih TOZD. Prav tako odločajo o spojitvi oziroma razdelitvi TOZD.

Temeljna organizacija združenega dela se lahko tudi izloči iz sestava delovne organizacije, vendar pod predpisanimi pogoji. Druge TOZD lahko nasprotujejo taki odločitvi, če niso izpolnjeni predpisani pogoji. Poleg tega se mora za odcepitev odločiti večina članov TOZD na svojem zboru.

Materialne obveznosti TOZD, ki se izloči, se rešujejo takole:

1. Skupna sredstva delovne organizacije kot celote, vložena v TOZD, ki se izloči, zmanjšana za del, s katerim sodeluje ta TOZD, morajo biti vrnjena z dnem, ko se TOZD izloči iz sestava delovne organizacije.

2. Obveznosti do tretjih oseb, ki so svoja sredstva vložili v TOZD, ki se izloči, prevzame v celoti TOZD, ki se izloči iz delovne organizacije.

3. Sredstva drugih TOZD delovne organizacije, ki so jih le-te vložile v TOZD, ki se izloči, morajo biti vrnjena z dnem izločitve.

11. člen

TOZD upravljajo delovni ljudje, ki v njej delajo. Delovna skupnost TOZD upravlja neposredno z zbori delovnih ljudi.

STEKLAR

Posamezne zadeve upravljanja in izvrševanja pa delovna skupnost TOZD zaupa izvoljenim organom,

12. člen

Za najpomembnejše zadeve, ki so življenjskega pomena za TOZD, se lahko razpiše referendum delovne skupnosti te organizacije.

Prav tako se lahko izvede referendum v celotni delovni organizaciji o vprašanih, ki so odločilna za obstoj celotnega kolektiva.

13. člen

Zbori delovnih ljudi se lahko skličejo za celotno delovno organizacijo, za posamezno TOZD ali dve oziroma več TOZD skupaj.

Skupni zbori TOZD se opravijo:

1. zaradi poslovnega poročila o poslovanju delovne organizacije
2. zaradi ocenitve dela skupnih organov delovne organizacije
3. zaradi izvedbe postopka o kolektivnem odpoklicu organov delovne skupnosti
4. zaradi proučitve vprašanja, ki so predmet referenduma celotnega kolektiva

Skupni zbor delovnih ljudi skličejo predsedniki zborov.

14. člen

Skupni referendum za celotno delovno organizacijo se opravi v primerih, ki jih predpisuje zakon oziroma statut podjetja.

15. člen

Delovni ljudje v TOZD prenašajo del svojih dolžnosti, pravic in obveznosti na skupne organe. Zadeve, ki so skupnega pomena, opravljajo skupni organi, ki so določeni s tem sporazumom, in sicer:

1. delavski svet delovne organizacije
2. izvršilni odbor delovne organizacije
3. direktor delovne organizacije

17. člen

Skupni organi delovne organizacije so pristojni predvsem za naslednje:

DELAJSKI SVET DELOVNE ORGANIZACIJE

1. pripravlja načrte in programe proizvodnje in razvoja podjetja kot celote,
2. sprejema zaključni račun in periodične obračune za celotno delovno organizacijo,
3. sprejema statut in druge splošne akte v skladu z določili tega in drugih samoupravnih sporazumov,
4. razpolaga z združenimi sredstvi za investicije v skladu z dogovori z drugimi TOZD,
5. odloča o vseh statutarnih vprašanjih,
6. imenuje in razrešuje direktorja delovne organizacije,
7. voli in odpoklicuje člane izvršilnega odbora.

IZVRŠILNI ODBOR

1. pripravlja predloge načrtov in programov dela in razvoja delovne organizacije kot celote,
2. pripravlja predlog statuta in drugih splošnih aktov za delovno organizacijo,
3. sprejema sklepe za uresničitev skupnih načrtov in programov dela ter razvoja,
4. imenuje vodilne delavce podjetja,
5. odloča o drugih zadevah po določilih statuta podjetja.

DIREKTOR PODJETJA

1. zastopa delovno organizacijo,
2. skrbi za zakonitost dela skupnih organov skupnih in drugih služb v delovni organizaciji,
3. skrbi za uresničitev sklepov samoupravnih organov,
4. sklepa pogodbe v imenu in za račun TOZD,
5. odloča o skupnih skladih do vsote 5.000 din,

6. poroča o poslovanju delovne organizacije kot celote,
7. opravlja druge naloge, ki so določene v statutu.

18. člen

Delavski svet delovne organizacije kot celote se voli po TOZD. Število članov, ki jih voli posamezna TOZD, določa statut, s tem, da vsaka TOZD voli najmanj enega svojega predstavnika.

19. člen

Delavski svet delovne organizacije sprejema svoje sklepe z večino glasov. Člani delovne skupnosti (kolektiv) morajo biti vnaprej obveščeni o vseh važnejših predlogih in vprašanjih, ki bodo na dnevnem redu zasedanja.

20. člen

Delavski svet delovne organizacije odgovarja za svoje delo članom delovne skupnosti. Delo članov delavskega sveta se ocenjuje enkrat letno, ob sprejemu zaključnega računa.

21. člen

Temeljna organizacija združenega dela lahko sprejema svoje pravilnike in druge splošne akte. Splošni akti se sprejemajo na zboru delovnih ljudi TOZD z večino glasov.

22. člen

Delovna organizacija (steklarna) kot celota sprejema v skladu s tem samoupravnim dogovorom statut podjetja, po potrebi pa tudi druge splošne akte.

S statutom in drugimi splošnimi akti delovna organizacija urejuje skupne posle, skupne organe ter druga vprašanja skupnega pomena za vse TOZD.

23. člen

Temeljna organizacija združenega dela se strinja, da svoje poslovanje uskladi s skupnim razvojem delovne organizacije kot celote, saj je to bistveni element združevanja.

Razvojni načrti in načrti dela se sprejemajo v TOZD, in sicer tako, da skupaj tvorijo načrte celotne delovne organizacije.

24. člen

TOZD so sicer samostojne pri sprejemanju svojih načrtov in programov, vendar pa so tudi dolžne, da se držijo tega sporazuma in da najprej proučijo tudi predloge oziroma zahtevke drugih TOZD ter šele nato sklepajo o svojih razvojnih in delovnih programih.

25. člen

Temeljne organizacije združenega dela poslujejo v skladu s socialistično moralo. Če katera izmed TOZD povzroči škodo drugi organizaciji ali delovni organizaciji kot celoti, je dolžna v celoti poravnati to škodo.

26. člen

Organizacija dela se uredi tako, da omogoča opravljanje osnovnih nalog TOZD. Sporazumno se uredijo sistem medsebojnih zvez, tok informacij in tudi potrebna dokumentacija.

27. člen

Temeljne organizacije združenega dela samostojno razporejajo dohodek na osebne dohodke in sklade. Pri delitvi dohodka pa so TOZD dolžne, da se ravnaajo tako po merilih določenih v družbenem dogovoru kakor tudi po kriterijih samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in razdelitvi osebnih dohodkov v steklarski industriji.

28. člen

Pri razdelitvi dohodka na osebne dohodke in sklade TOZD upoštevajo naslednja načela:

1. razdelitev dohodka se opravi tako, da se zagotovi stalno in uspešno poslovanje TOZD,

2. da stalno raste ekonomska moč organizacije ter osebni in družbeni standard delavcev,

3. TOZD, ki dosegajo večji dohodek na zaposlenega, morajo nameniti tudi večji del dohodka za ekonomsko rast svoje baze,

4. TOZD, ki ustvarjajo dohodek s pomočjo družbenih sredstev, morajo nameniti tudi relativno večji del dohodka za rast svoje materialne baze,

5. TOZD se tudi obvezujejo, da se bodo pri razdelitvi dohodka držale načela medsebojne solidarnosti in skupnih interesov.

29. člen

TOZD razporejajo del dohodka, ki je namenjen za sklade, samostojne, vendar pa morajo upoštevati naslednja določila:

1. Razporeditev v rezervni sklad ne more biti manjša od 2 odstotkov od doseženega dohodka, vse do trenutka, dokler sklad ne doseže 20 odstotkov od povprečno uporabljenih obratnih sredstev za zadnja tri leta.

2. Razporeditev v sklad skupne porabe iz dohodka pa ne more biti relativno večja od stopnje povprečnega povečanja osebne dohodka v primeri s preteklim letom.

30. člen

TOZD samostojno urejajo delitev osebnih dohodkov, vendar v skladu z družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom o razdelitvi dohodka in osebnih dohodkov ter s tem sporazumom.

31. člen

Temeljne organizacije združenega dela sprejemajo svoj splošni akt o delitvi osebnih dohodkov. S tem splošnim aktom (pravilnik o delitvi osebnih dohodkov) TOZD lahko prenesejo posamezne pravice o delitvi OD na svoje manjše organizacijske enote ali celo brigade.

32. člen

Delitev osebnih dohodkov opravijo TOZD po načelih:

1. osebni dohodki se določajo po delu in rezultatih dela,

2. pri določanju startnih osnov morajo TOZD upoštevati zahtevnost, strokovnost, odgovornost, izkušnje in delovne razmere za vsako delovno mesto,

3. v delitvi osebnih dohodkov morajo TOZD upoštevati načelo medsebojne solidarnosti in enako vrednotenje enakih ali podobnih del.

33. člen

Najvišji in najnižji osebni dohodek določa samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov. Prav tako so TOZD dolžne zagotoviti minimalni osebni dohodek, ki ga določa družbeni sporazum. V primeru, da TOZD ne more zagotoviti sredstev za minimalni osebni dohodek, se ta izplačuje v breme drugih TOZD, in sicer za dobo 3 mesecev.

34. člen

TOZD so samostojne pri razpolaganju s sredstvi, ki jim pripadajo. Ta sredstva lahko TOZD združijo z drugimi TOZD v delovni organizaciji, ali pa jih dajo kot posojila tretjim osebam.

35. člen

Sredstva temeljnih organizacij združenega dela se vodijo na samostojnih računih v skladu s kontnim planom. Vsaka TOZD ima lastno računovodstvo in žiro račun.

36. člen

Pri združevanju sredstev temeljne organizacije združenega dela z namenom skupnih investicij se med TOZD sklene pisni dogovor o načinu zbiranja sredstev, njihovi uporabi in načinu ter rokih vračanja.

37. člen

TOZD se obvezujejo, da bodo vsak spor, ki bi nastal iz medsebojnih poslovnih odnosov, reševale sporazumno. O medsebojnih sporih odločajo samoupravni organi TOZD.

38. člen

Če ne pride do sporazuma o rešitvi spora, ki je nastal v medsebojnih poslovnih odnosih, rešuje spor skupna arbitražna komisija delovne organizacije.

39. člen

Arbitražna komisija sestoji iz enakega števila predstavnikov TOZD, ki so v sporu, in predsednika, ki ga določijo imenovani arbitri.

Sklep oziroma odločitev arbitražne komisije je dokončen.

40. člen

TOZD rešujejo svoje medsebojne poslovne spore na sodišču samo v primeru, če se ne najde sporazumna rešitev, ali če TOZD odločijo, da se spor ne rešuje na arbitražni komisiji.

41. člen

Ta sporazum je sklenjen za nedoločen čas. Sprememba sporazuma je možna pod pogoji in na način, ki velja za njegovo sprejetje. Spremembe morajo sprejeti vse TOZD. Do uskladitve statuta se uporablja ta sporazum.

42. člen

K temu sporazumu lahko pristopijo tudi druge TOZD. Če k temu sporazumu pristopi nova TOZD, ki je nastala v sami delovni organizaciji, je dovolj samo sklep delovne skupnosti te TOZD.

Če pa k temu sporazumu pristopi TOZD, ki se pridružuje delovni organizaciji, je poleg sklepa njene delovne skupnosti potreben še sklep delovne skupnosti vsake TOZD, ki je zajeta v tem sporazumu.

43. člen

Temeljne organizacije združenega dela lahko izstopijo iz tega sporazuma pod predpisanimi pogoji.

44. člen

Skupni organi upravljanja se volijo po načelih, določenih v tem sporazumu. V tem smislu se tudi uredi organizacija samouprave v statutu podjetja.

45. člen

Ta sporazum stopi v veljavo 8 dni po dnevu, ko so ga v enakem tekstu sprejele vse delovne skupnosti vseh temeljnih organizacij združenega dela, uporablja pa se od istega dne dalje.

Rog Slatina, dne ... 1973

Podpisniki:

TOZD Rog. Slatina
TOZD Slov. Bistrica
TOZD »Naše steklo« Beograd
TOZD delavska restavracija
TOZD stanovanjska enota

Predlog vzorca pravil TOZD, ki bi ga vsaka TOZD prilagodila za svoje potrebe

Na podlagi 8. čl. samoupravnega sporazuma o združitvi temeljnih organizacij združenega dela je delovna skupnost temeljne organizacije združenega dela Slovenska Bistrica na zboru delovnih ljudi dne ... 1973 sprejela naslednja

STEKLAR

PRAVILA

temeljne organizacije združenega dela Slov. Bistrica

Temeljne določbe

1. člen

Ta pravila so osnovni splošni akt, s katerim delovni ljudje TOZD Slovenska Bistrica v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo steklarne »Boris Kidrič« Rogaška Slatina samostojno urejujejo tako odnose in položaj TOZD kakor tudi delovnih ljudi v okviru TOZD.

2. člen

Temeljna organizacija združenega dela Slovenska Bistrica je nastala kot delovna enota v sestavu steklarne TOZD posluje pod naslovom steklarne »Boris Kidrič« Rogaška Slatina TOZD Slovenska Bistrica s sedežem v Slovenski Bistrici.

TOZD je registrirana pri gospodarskem sodišču v Celju.

3. člen

TOZD Slovenska Bistrica je temeljna organizacija v sestavu delovne organizacije steklarne »Boris Kidrič« Rogaška Slatina.

TOZD ni pravna oseba, pooblaščen pa je, da samostojno nastopa na trgu ter da v imenu delovne organizacije in na račun delovne organizacije kot celote sklepa pogodbe v mejah svojega poslovnega predmeta.

TOZD ima svoj žiro račun.

4. člen

Poslovni predmet TOZD je naslednji: proizvodnja in prodaja luksuznega brušenega, slikanega, gladkega, gostinskega, kristalnega, razsvetljalnega ter raznega tehničnega stekla, opalnega stekla, razsvetljalnih teles, steklenih palic, steklene galanterije in izdelava lestencev.

5. člen

Ta določila so obvezna tako za vse člane TOZD kakor tudi za njihove samoupravne organe. Pooblaščen organi in pooblaščen osebe TOZD so dolžni sprejemati svoje sklepe in odločitve v skladu s temi pravili.

Če posamezna določila teh pravil niso v skladu za zakonom ali samoupravnim sporazumom o združevanju TOZD v delovno organizacijo, se uporabljajo višji akti, ta pravila pa se morajo uskladiti z omenjenimi določili.

ORGANIZACIJA TOZD

6. člen

Temeljna organizacija združenega dela ima v svojem sestavu organizacijske enote oziroma oddelke, in sicer:

- oddelek peči
- oddelek brusilnice in
- servisne službe

Te organizacijske enote nimajo samostojnih samoupravnih pravic. Samoupravne dolžnosti in pravice opravljajo na svojih skupnih zborih in s svojimi skupnimi samoupravnimi organi v okviru TOZD.

OPOMBA: TOZD Rogaška Slatina pa bi s svojim pravilnikom prenesla velik del samoupravnih pravic na obrate peči, brusilnic itd., zato bi tudi volila obratne delavske svete za posamezne oddelke, kakor jih ima že sedaj.

Samouprava v TOZD

7. člen

TOZD Slovenska Bistrica upravljajo člani njene delovne skupnosti, in sicer neposredno na zboru delovnih ljudi in s svojimi izvoljenimi organi.

8. člen

Člani delovne skupnosti TOZD izpolnjujejo svoje samoupravne pravice v skladu z ustavo in zakonom. V določanju samoupravnih pravic morajo člani delovne skupnosti upoštevati tudi določila samoupravnega sporazuma o združitvi, s katerim so prevzeli obveznosti do drugih TOZD v sestavu delovne organizacije steklarne »Boris Kidrič«.

9. člen

Samoupravljanje delovnih ljudi je javno v vseh oblikah samoupravljanja. Ta javnost se manifestira predvsem v:

- javnosti dela delavskega sveta
- zboru delovnih ljudi
- obvezni javni objavi sklepov
- pravočasni objavi predlogov in materialov za seje samoupravnih organov in zborov.

10. člen

Temeljna oblika samouprave v TOZD sta zbor delovnih ljudi in referendum.

Zbor delovnih ljudi tvorijo vsi člani delovne skupnosti TOZD. Zbor delovnih ljudi se lahko skliče tudi po oddelkih, vendar pa mora biti na vseh sejah zbora isti dnevni red.

11. člen

Zbor delovnih ljudi je pristojen za naslednje zadeve:

1. sprejema pravila in vse druge pravilnike TOZD,
2. sprejema program razvoja in letni plan proizvodnje,
3. odloča o notranji organizaciji TOZD,
4. odloča o delitvi dohodka v TOZD,
5. odloča o sklenitvi samoupravnih sporazumov z drugimi TOZD,
6. odloča o združevanju sredstev z drugimi TOZD,
7. odloča o razpolaganju s poslovnimi sredstvi, sredstvi skupne porabe in z drugimi sredstvi TOZD, če za razpolaganje s temi sredstvi niso pooblaščen drugi samoupravni organi,
8. imenuje vodje TOZD,
9. sprejema poročila o poslovanju TOZD in o delu skupnih organov.

12. člen

Zbor delovnih ljudi TOZD skliče predsednik zbora na svojo pobudo ali na predlog 20 članov delovne skupnosti TOZD. Če predsednik ne skliče zbora, ga skliče njegov namestnik.

Zbor vodi njegov predsednik. Zbor odloča z večino glasov vseh članov TOZD.

Kadar zbor sprejema poročila ali razpravlja o drugih zadevah, o katerih se ne glasuje, je zbor sklepčen ne glede na število navzočih. Na zboru se piše zapisnik.

13. člen

Predsednika zbora in njegovega namestnika voli zbor na 2 leti. Nihče ne more biti dvakrat zapovrstjo izvoljen za predsednika zbora. Vodja TOZD ne more biti izvoljen za predsednika zbora.

14. člen

Zbor delovnih ljudi lahko zahteva, da se o kakem vprašanju iz svoje pristojnosti odloči z referendumom v TOZD.

15. člen

Temeljna organizacija združenega dela ima svoj delavski svet. Vodjo TOZD in komisije. Komisije imenuje svet TOZD.

16. člen

Delavski svet TOZD ima 20 članov; voli jih delovna skupnost za dobo 2 let. Volitve so tajne in neposredne. Nihče ne more biti voljen dvakrat zapovrstjo.

STEKLAR

17. člen

Delavski svet TOZD je pristojen za naslednje:

1. sprejema predloge proizvodnih programov in razvojnih načrtov,
2. sprejema predloge pravil in drugih pravilnikov in splošnih aktov TOZD,
3. sprejema predloge sklepov, za katere je pristojen zbor delovnih ljudi,
4. sprejema posamezne sklepe, s katerimi uresničuje odločitve zbora in pravilnikov,
5. imenuje vodjo TOZD,
6. odloča o poslovanju TOZD,
7. odloča o razpolaganju s sredstvi poslovnega sklada do 200.000 din.
8. sprejema ukrepe za uresničitev plana proizvodnje in delovnih nalog,
9. opravlja vsa druga dela, ki so določena s tem pravilnikom in drugimi splošnimi akti.

18. člen

Delavski svet TOZD odloča na svojih sejah. Sklepe sprejema z večino glasov od skupnega števila članov sveta. Sejo vodi predsednik.

19. člen

Temeljna organizacija združenega dela ima svojega vodjo. (To je lahko obratovodja ali poslovodja.) Vodja TOZD ima položaj individualnega izvršilnega organa. Imenuje ga delavski svet TOZD za 4 leta, po predhodnem javnem razpisu.

20. člen

Vodja TOZD mora izpolnjevati naslednje pogoje:

- imeti mora končano visoko šolo ekonomske, kemične ali tehnične smeri,
- obvladati mora en svetovni jezik,
- imeti mora vsaj 3 leta delovnih izkušenj.

21. člen

Vodja TOZD vodi poslovanje, skrbi za izpolnitev sklepov zbora delovnih ljudi in delavskega sveta. Predstavlja delovno enoto in skrbi za pravilno uporabo splošnih aktov temeljne organizacije. Za svoje delo odgovarja delavskemu svetu in zboru delovnih ljudi.

22. člen

Člani delavskega sveta in vodja TOZD so lahko odpoklicani oziroma razrešeni svojih dolžnosti, če nevestno opravljajo svoje dolžnosti, delajo nesprotno zakonu in sklepom samoupravnih organov, ali če TOZD zaradi njihovega slabega dela ne dosega zadovoljivih uspehov.

23. člen

Volitve in odpoklic samoupravnih organov se opravijo po postopku, ki je predpisan v splošnem aktu delovne organizacije steklarne.

Načrtovanje v TOZD

24. člen

Poslovanje temeljne organizacije združenega dela mora biti v skladu z razvojnimi in proizvodnimi načrti. Ti načrti pa morajo biti v skladu z načrti delovne organizacije kot celote.

Načrte sprejema zbor TOZD, morajo pa biti vsaj 15 dni prej javno razglašeni.

25. člen

TOZD sprejema naslednje programe razvoja in proizvodne načrte:

- kratkoročne in srednjeročne razvojne programe,
- letne proizvodne načrte,
- operativne proizvodne načrte za 3 mesece in za mesec dni.

26. člen

TOZD redno analizira izpolnjevanje razvojnih programov in proizvodnih načrtov. Analiza izpolnjevanja razvojnega programa in proizvodnega načrta se opravi po zaključnem računu za preteklo leto.

Operativni proizvodni načrti pa se analizirajo takoj po obdobju, za katero so bili sprejeti.

Analizo opravi organ, ki jih je sprejel.

Delitev dohodka in osebnih dohodkov

27. člen

Temeljna organizacija združenega dela sama ugotavlja in deli dohodek v okviru določil tozadevnega samoupravnega sporazuma.

Dohodek TOZD je ostanek celokupnega dohodka po odbitku stroškov poslovanja, predpisane amortizacije in pogodbenih ter zakonskih obveznosti.

Plačila za nabavo proizvodov, surovin in podobno od drugih TOZD spadajo v stroške poslovanja.

28. člen

Temeljna organizacija združenega dela sprejema pravilnik o delitvi dohodka. S tem pravilnikom TOZD določa:

- načela o delitvi dohodka na sredstva za osebne dohodke in na sklade,
- merila za razdelitev dohodka,
- način uporabe samoupravnega sporazuma o združevanju TOZD,
- način delitve dohodka, ki je namenjen za sklade.

29. člen

Pravilnik o delitvi dohodka sprejema zbor temeljne organizacije združenega dela v skladu z družbenim dogovorom in v skladu s samoupravnimi sporazumi.

30. člen

TOZD sprejema svoj pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, v katerem določi:

- merila za delitev osebnih dohodkov,
- omejitve v delitvi osebnih dohodkov,
- vrednotenje osnov po delovnih mestih,
- minimalni osebni dohodek,
- načela o normah in premijah,
- obseg pravic posameznih organizacijskih oddelkov TOZD v delitvi osebnih dohodkov,
- določitev dela sredstev v sklad solidarnosti,
- osebni izdatki, ki grede v breme osebnih dohodkov,
- način obračuna in izplačila osebnih dohodkov.

Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov se sprejema v skladu z družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom o delitvi dohodka in delitvi osebnih dohodkov.

Pravilnik sprejme zbor TOZD Slovenska Bistrica.

31. člen

Sredstva TOZD Slov. Bistrica so vsa tista sredstva, ki jih vodi knjigovodstvo in so prikazana kot taka v zaključnem računu za leto 1972.

Po namenu ima TOZD Slov. Bistrica naslednja sredstva:

- poslovna sredstva
- sredstva rezerve
- sredstva skupne porabe
- sredstva za posebne namene

Razpolaganje s sredstvi

32. člen

Svoje poslovne rezultate ugotavlja TOZD s periodičnimi obračuni in z zaključnim računom.

Periodični obračuni se sprejemajo vsake 3 mesece, zaključni račun pa za preteklo leto. Tako zaključni račun kakor tudi periodični obračuni se sprejemajo oziroma potrdijo na zboru TOZD.

33. člen

V skladu z zakonskimi predpisi in samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo razpolaga TOZD s sredstvi, in sicer:

1. Obratovodja odloča o nabavi materiala in o storitvah za izpolnitev planiranih nalog, nabava in prodaja osnovnih sredstev do 2.000 din
2. Svet TOZD odloča:
 - o združevanju sredstev do 200.000 din
 - o nabavi in prodaji osnovnih sredstev od 2.000 do 200.000 din
 - o delitvi posojila do 200.000 din
 - o razpolaganju s skladi do 200.000 din
3. Zbor TOZD odloča o:
 - razpolaganju s skladi nad 100.000 din
 - združevanju sredstev nad 200.000 din
 - nabavi in prodaji osnovnih sredstev nad 200.000 din
 - najemu posojila nad 500.000 din
 - delitvi posojila nad 200.000 din

Medsebojni odnosi delovnih ljudi

34. člen

O pravicah in dolžnostih članov delovne skupnosti s področja delovnih odnosov odloča TOZD s svojimi organi ali neposredno na svojem zboru. Zbor delovnih ljudi je končni pritožbeni organ. Sklepi zbora delovnih ljudi TOZD so dokončni.

35. člen

Poleg zbora delovnih ljudi odločajo o pravicah in dolžnostih delavcev s področja delovnih razmerij naslednji organi:

1. svet TOZD
 2. obratovodja kot pooblaščenec v skladu z določili pravilnika o delovnih razmerjih
 3. odbor za sprejemanje in odpovedovanje delovnih razmerij
 4. komisija za zaščito delovnih dolžnosti
- Pristojnost navedenih organov je določena v pravilniku o delovnih razmerjih.

36. člen

Temeljna organizacija združenega dela ureja medsebojna delovna razmerja s posebnim pravilnikom.

37. člen

Varstvo pri delu se v TOZD organizira in izvaja po določilih zakona in po določilih pravilnika o varstvu pri delu za delovno organizacijo kot celoto. Ta pravilnik je skupen za vse temeljne organizacije združenega dela. Specifičnost posameznih TOZD pa so v obliki posebnih poglavij posebej sprejete na zborih TOZD.

38. člen

Za organizacijo predpisanih varstvenih ukrepov pri delu in požarno varstvenih ukrepov je odgovoren zbor delovnih ljudi, predvsem pa svet TOZD.

Obratovodja pa je odgovoren za izpolnitev in uporabo predpisanih ukrepov za varstvo pri delu in varstvo pred požarom v TOZD kot celoti.

Vsak poslovodja, oddelkovodja ali mojster brigadir je osebno odgovoren za izpolnitev varstvenih ukrepov pri delu in požarno varstvenih ukrepov v svojem oddelku oziroma v brigadi.

39. člen

Posamezna delovna mesta oziroma posamezni delavci, kot so električarji, kurjači plin, generatorjev, kurjači parne lokomobile, delavci pri vzdrževanju in podobno, so prav poseben odgovorni za pravilno opravljanje svojega dela in upoštevanje varstvenih ukrepov tako zase kot za pravilno uporabo in brezhibnost zaupanih jim naprav.

40. člen

S sredstvi skupne porabe razpolaga le TOZD. Namen uporabe sredstev skupne porabe se določi tako, da se največji del teh sredstev uporabi za graditev stanovanj.

Podrobnejše določbe o razpolaganju s tem skladom so predpisane v pravilniku o uporabi sredstev skupne porabe.

41. člen

Zbor delovnih ljudi TOZD razpolaga s sredstvi skupne porabe v vseh primerih, katerih vrednost presega 200.000 din. Svet TOZD razpolaga s sredstvi skupne porabe do 200.000 din.

42. člen

Delovni ljudje v temeljni organizaciji združenega dela uravnavajo svoje odnose v združenem delu po načelu solidarnosti.

Solidarnost se uveljavlja v naslednjih oblikah:

- pri delitvi osebnih dohodkov v posameznih oddelkih, ki začasno iz upravičenih razlogov ne ustvarjajo dovolj sredstev
- v zagotovitvi približno enakih pogojev v družbenem standardu
- v določanju pravic, ki izhajajo iz minulega dela
- v zagotovitvi nivoja osebnih dohodkov delavcev, ki so stari nad 50 let,
- v prekvalifikaciji ali došolanju delavcev, kadar je to v splošnem interesu.

43. člen

Pogoji za uveljavitev načel solidarnosti se urejujejo s posebnimi samoupravnimi sporazumi med vsemi TOZD v delovni organizaciji.

Samoupravno urejevanje odnosov

44. člen

Notranje odnose v temeljnih organizacijah združenega dela urejujejo člani delovne skupnosti s svojimi normativnimi akti. Normativni akti so:

- pravila TOZD in
- pravilniki

Pravila temeljne organizacije združenega dela morajo biti v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi temeljnih organizacij združenega dela v delovno organizacijo.

Vsi drugi splošni akti (pravilniki), ki jih sprejema TOZD, pa morajo biti v skladu s temi pravili.

45. člen

Pravila TOZD in druge splošne akte oziroma pravilnike sprejema zbor TOZD z večino glasov vseh članov TOZD. Predlog pravil in pravilnikov poda svet TOZD, in sicer pa mora javno objaviti vsaj 8 dni pred sprejemom.

Ko je splošni akt sprejet, se objavi v glasilu Steklar. Akt stopi v veljavo 8. dan po objavi.

46. člen

Sprememba pravil TOZD in drugih splošnih aktov se opravi po postopku, ki je predpisan tudi za sprejemanje pravil.

Postopek za spremembo se začne na zahtevo 1/5 članov delovne skupnosti TOZD ali na podlagi sklepa sveta TOZD.

47. člen

V primeru nejasnosti posameznih določil teh pravil TOZD daje uradno tolmačenje zbor delovnih ljudi TOZD.

Uradno tolmačenje drugih splošnih aktov oziroma pravilnikov daje svet temeljne organizacije združenega dela.

48. člen

Temeljna organizacija združenega dela urejuje svoje odnose z drugimi TOZD v sestavi delovne organizacije na podlagi samoupravnega sporazuma. Samoupravni sporazum sprejme TOZD na zboru delovnih ljudi z večino glasov vseh članov delovne skupnosti.

49. člen

Do sprejetja novih splošnih aktov temeljne organizacije združenega dela veljajo dosežani splošni akti delovne organizacije steklarne, če niso v nasprotju z določili samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo in s temi pravili.

50. člen

Ta pravila stopijo v veljavo 8. dan po objavi v časopisu Steklar.

Slov. Bistrica, dne 1973

**PREDSEDNIK ZBORA TOZD
SLOV. BISTRICA**

MINULO DELO V DELITVI OSEBNEGA DOHODKA

Po sprejetju ustavnih dopolnil so delovne organizacije dolžne, da dopolnijo svoje interne akte z določili, ki bodo pri delitvi osebnih dohodkov upoštevala prispevek delavčevega sedanjega in minulega dela.

Sam pojem minulega dela ni nov. Na novo se pojavlja le v ustavi pri tem povzroča tako v teoriji kakor tudi v praksi težave, kako konkretno uveljaviti ustavno določilo pri delitvi osebnih dohodkov.

Minulo delo je tisto bogatstvo, kamor sodijo vse vrednosti in dobrine ustvarjene s človeškim delom. V takem pojmovanju je minulo tudi vse tisto, kar so ustvarile številne generacije pred nami. V temeljni organizaciji združenega dela štejemo za minulo delo vse stavbe in stroje, skratka osnovna sredstva, celotna sredstva v skladih, amortizacijo, surovine, pomožni material in vsa sredstva skupne porabe.

Pri tem pa ne smemo pozabiti, da je del minulega dela vloženo tudi v šole, zdravstvene domove, športna igrišča, ceste itd.

Prav zaradi tega je razumljivo, da je zelo težko ugotoviti delež, ki pripada delavcu na podlagi minulega dela pri delitvi osebnih dohodkov. Nekateri menijo, naj bi minulo delo ovrednotili z dodatkom na službena leta. Vendar pa moramo ugotoviti, da to ni nikakršno ekonomsko merilo, saj tak dodatek nikakor ne bi bil v odvisnosti od resničnega delavčevega prispevka v določenem obdobju.

Torej, minulo delo niso samo različni dodatki na delo in stalnost. To so v večji meri kadrovske spodbude za zmanjšanje fluktuacije delavcev.

Poleg let delovne dobe in časa zaposlitve v steklarni zajema pravica iz minulega dela še zlasti naslednje:

- omogoča večjo storilnost,
- omogoča strokovno izpopolnjevanje,
- prednost pri reševanju stanovanjskih problemov ob upoštevanju delavčevega prispevka pri razvoju delovne organizacije,
- oddih, rekreacija, uporaba počitniških domov — vse v skladu s prispevkom k sredstvom minulega dela,
- ustrezno ovrednotenje vloge minulega dela, pri določanju višine pokojnine,
- posebne nagrade ob 15, 25, 30-letnici delovne dobe v podjetju,

— nagrade in odpravnine ob upokojitvi oziroma ob odhodu iz podjetja,

— daljši odpovedni rok,

— daljši letni dopust in podobno.

Ustava daje v novih amandmajih tudi večji poudarek vplivu skupnega družbenega dela na osebni dohodek delavca.

Delovne organizacije morajo torej uskladiti upoštevanje načela minulega dela s stvarnimi možnostmi. Izdatno uveljavljanje podlag in meril pri minulem delu hkrati zmanjšuje možnost za večjo upoštevanje neposredno doseženih delovnih rezultatov pri delitvi osebnih dohodkov. Zaradi tega je nevarnost, da se zmanjša interes delavcev za dosego večjih in boljših delovnih uspehov.

V razpravi se srečujemo s trditvami, da je minulo delo kot načelo delitve osebnega dohodka nekaj novega in doslej neznanega. Ta trditev ni povsem pravilna, nekatere dokumente, ki izvirajo iz minulega dela, je naš kolektiv že zdavnaj uveljavil, pa čeprav ne iz naslova minulega dela. Visoka proizvodnja, odpovedovanje dobičkom in nižji osebni dohodki v preteklosti so omogočili razširitev podjetja, s tem pa napredovanje na delovnem mestu, ali pa zaposlitev novih delovnih moči, to je naših otrok.

Pri obravnavanju minulega dela pa moramo vsaj delno upoštevati minulo delo delavca kjer koli v združenem delu. Kjer koli je delavec delal v preteklem obdobju, povsod je povečal skupni sklad družbene lastnine in mu zaradi tega grede pravice do uveljavitve načela minulega dela. Takšno stališče je utemeljeno še posebej za pretekla povojna obdobja, ko je država s sredstvi bolj akumulativnih podjetij gradila nova podjetja.

Pri obravnavanju minulega dela, predvsem pa pri določanju pogojev in meril moramo upoštevati tudi socialno-humanitarne vidike. Delavec v delovnem procesu troši svoje fizične in umske sposobnosti. Če po naravnih zakonih je razumljivo, da človekove ustvarjalne sposobnosti pri vključitvi v delovni proces hitreje naraščajo, nato vse počasneje, tako da v določenem obdobju dosežejo višek, nato pa počasi upadajo vse do upokojitve. Če je v podjetju natančno uveljavljeno načelo delitve osebnih dohodkov po vložnem delu, bo tudi osebni dohodek najprej naraščal, nato pa polagoma upadal. Upoštevanje minulega dela pa omogoča, da se z osebnim dohodkom iz naslova minulega dela premosti opadanje osebnega dohodka proti koncu delavčeve delovne dobe.

Pred nami je torej naloga, da v bodočem pravilniku uredimo vprašanje minulega dela. Nekateri predlagajo, da bi uvedli dodatek na leta delovne dobe. V takem primeru bi morali iz celotne mase sredstev za osebne dohodke izločiti del sredstev in jih nato razdeliti po merilih, ki bi jih sprejeli v novem pravilniku. (Npr.: za vsako leto delovne dobe nad 5 let zaposlitve 1.000 S din mesečno).

Tako reševanje tega problema bi bilo popolnoma napačno, saj bi velik del delavcev moral sprejeti nižje osebne dohodke zaradi ustanavljanja sklada »minulo delo«. To vprašanje bi bilo lažje rešili, če bi republiška komisija za verifikacijo samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in delitvi osebnih dohodkov dovolila in verificirala samoupravne sporazume, ki bi poleg sedanjih meril upoštevali tudi določbe o minulem delu. S preprostimi besedami: če bi nam ta komisija dovolila povečati sedanji sklad osebnih dohodkov še za tisti del sredstev, kolikor bi znašali dodatki za minulo delo.

Vprašanje minulega dela je še vedno nerešeno in v razpravi. Vse kaže, da bodo sprejeti predpisi, ki bodo minulo delo natančneje opredelili.