

# Emajlirlec

Celje - skladišče

D-Per

214/1983



1119830941,3/4

COBISS

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE EMO CELJE

LETO XXXIII. - ŠT. 3-4 - 28. FEBRUAR

## V ZNAMENJU 8. MARCA

Ves socialistični svet že dolgo vrsto let praznuje mednarodni dan žensk na obletnico, ko so ameriške socialistke v javnih demonstracijah zahtevale volilno pravico, ko so ruske delavke na petrograjskih ulicah zahtevale kruha in mir in ko se je mednarodno žensko gibanje pridružilo delavskemu boju za osvoboditev človeka. To je zgodovinsko izročilo tega praznika.

Vsakoletni 8. marec, svetovni dan žensk, nikakor ni bil razglašen kot poseben dan v letu zato, da bi ob njem ženske vsega sveta skupaj z vsemi delovnimi ljudmi slavile kakšne posebne, odločilne ali celo dokončne zmage. Če bi to bil zgolj praznik zmag, potem bi kot praznik

izgubil svoj smisel in namen. Tako bo 8. marec ostal še dolgo kot posebni dan v letu, namenjen kot pubuda vsem ženskam sveta, da se borijo za enakopravno mesto in vlogo v sodobni družbi v vseh različnih deželah. Vsakoletni 8. marec naj bi spet in spet opozarjal, kako je ženska kot pripadnica svojega delovnega ljudstva mnogokje kot ženska v slabšem, težjem položaju, nasproti moškemu, da ji je še marsikje osporavana pravica dostopa do vseh oblik izobrazbe, pravica dostopa do vseh služb in dela in še posebej pravica do enakopravnega odločanja o vseh vprašanih družbe, v kateri živi.

Pa vendar so v vsebini praznovanja 8. marca zajete

tudi mnogokatero dosedanje zmage žensk in njihovega boja, ki je bil kaj pogosto dvojne narave: boj za pravice delovnih ljudi, ki jim pripada ženska in boj za pravice ženske do enakopravnega položaja z moškimi v določenih družbenih okoljih. Vrsta je zmag, ki so sad boja vseh delovnih ljudi in hkrati tudi sad posebnega boja žensk za njihove pravice, za njihov prostor pod soncem.

Naš jugoslovanski 8. marec nosi v sebi še posebno pomembno obeležje. V njem se zrcali vse veliko delo, ki ga je opravila ženska, ko se je vedno pridružila boju delovnih množic za pravice delovnega človeka, za boljši kos kruha, za lepše življenje

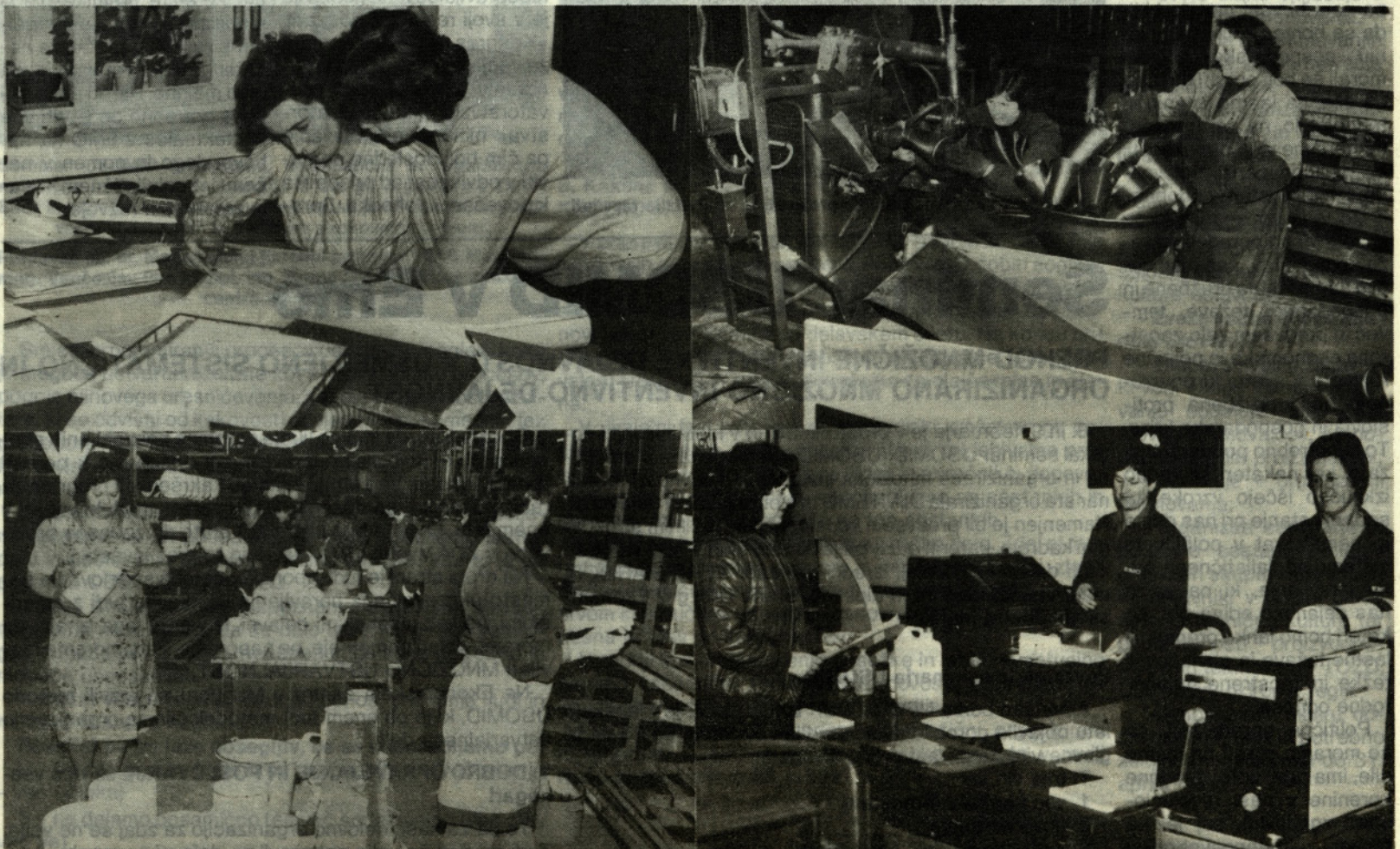
svojih otrok, za svobodo in demokracijo svoje domovine in za utrjevanje miru in napredka v svetu. Mnogokateri socialni spopadi delovnih ljudi s kapitalističnimi oblastniki ne bi imel takega učinka, če ne bi v njih sodelovale tudi ženske in dale takemu boju delavskega razreda tisto pomembno človeško razsežnost, ki je vedno globoko odmevala tudi v širši demokratični javnosti.

Neizmerljiva je vloga in zasluga žensk Slovenije in Jugoslavije v obdobju najhujših preizkušenj jugoslovanskega ljudstva in mnogih drugih ljudstev v teku velike protifašistične narodnoosvobodilne vojne. Če kdaj, je v tem boju ženska v dejanjih

izkazala svojo popolno enakopravnost, enakopravnost v boju in trpljenju, v zmagi in smrti. Ne bi bilo ne takega osvobodilnega boja ne take zmage brez dragocene množične udeležbe žensk v njem.

Nič manj ne velja taka ugotovitev tudi za vse tisto, kar je pomenilo vsebino našega življenja in dela v svobodi v novi Jugoslaviji, v graditvi nove družbe, ki ji je temelj socialistično samoupravljanje.

Prav zato je vsak 8. marec po svoji vsebini nujno bogatejši zavoljo vse zaznavnejšega deleža žensk v graditvi našega življenja v svobodi in neodvisnosti.





# Z LASTNIMI MOČMI DO DOBRIH REZULTATOV

V vse prej kot rožnatih gospodarskih razmerah je našo družbo zalila poplava razno raznih stabilizacijskih programov, od tistih najširših, ki naj kažejo smer celotnemu gospodarstvu, do vse ožjih in najožjih, ki poskušajo v teh okvirih ohraniti prostor pod soncem posameznim delovnim organizacijam. Vrtijo se okrog izvoza, nabave repromateriala in njegovega smotrnega izkoriščanja, produktivnosti in izbire delovnega časa, malo ali nič pa se ukvarjajo z vprašanji naših medsebojnih odnosov. Povsem razumljivo je, da v težavah nezadovoljstvo raste. Krepitev samoupravljanja je postavljena med najpomembnejše dejavnike, ki naj nam pomagajo splavati; a medtem, ko se od časa do časa zaskrbljeno sprašujemo, zakaj se delavci premalo zanimajo za ključna vprašanja našega poslovanja, pozabljamo, da je tudi samoupravljanje treba graditi od temeljev. Ta temelj pa je občutek, da je v delovni organizaciji mogoče povedati in razčistiti vse probleme, ki se pojavljajo in da besede, ko so izrečene ne izzvenijo v prazno.

Povsem jasno nam je (ali pa nam bi vsaj moralo biti), da se bomo pri uresničevanju gospodarske politike morali še bolj opirati na lastne sile, na lastno znanje in tehnologijo, na neizkoriščene naravne vire in možnosti, na neizkoriščene proizvodne zmogljivosti in podobno.

Do tega spoznanja, ki ga je zelo jasno opredelila zveza komunistov, nas niso vodile samo lastne družbene in gospodarske težave, temveč in predvsem zelo zaostrene ekonomske in politične razmere v svetu, ki povzročajo huda družbena protislovja in gospodarske krize. To je potrebno poudariti tudi zato, ker nekateri še vedno izključno iščejo vzroke za sedanje stanje pri nas doma in nemalokrat v političnem sistemu socialističnega samoupravljanja, ki pa je za nas dejansko edina pot, po kateri bomo lahko premostili lastne težave in obvladovali težke in zaostrene mednarodne odnose.

Politična opredelitev, da se moramo opreti na lastne sile, ima prav gotovo močne korenine v naši revolucionarni zgodovini, saj je, na primer, narodnoosvobodilni

boj v glavnem potekal na podlagi samooskrbe po načelu: opirati se na to, kar sam ustvariš. Z lastnimi silami, skoraj popolnoma neodvisni od drugih, smo osvobodili domovino in postavili trdne temelje socialističnemu samoupravnemu razvoju. Enako se nam je godilo leta 1948 in dalje, ko smo bili zaradi politične in gospodarske blokade vzhodnega bloka, ki nas je do tedaj edini podpiral, prepuščeni sami sebi, lastnim silam. Z izjemnimi delovnimi naporji, udarništvom in prostovoljnimi delom in ob revni prehrani smo zmogli tudi to. Kot med narodnoosvobodilno borbo tako so tudi v tem najtežjem obdobju pa tudi mnogokrat kasneje lastne ustvarjalne sile, enotnost in bratska povezanost jugoslovanskih narodov in narodnosti premagale za mnoge nepremostljive ovire in težave.

Ko govorimo o tem obdo-

bju, moramo vsekakor poudariti tudi dejstvo, da smo veliko dobrega kvalificiranega kadra izgubili v narodnoosvobodilni borbi in da je bila inteligenca v primerjavi s sedanjim stanjem maloštevilna, pa vendar smo bili sposobni premagati težke ovire in domovino iz zaostalosti dvigniti med srednje države.

Ob tem pa ne bi smeli mimoi dejstva, da je bil velik del inteligence ustvarjalno vpet v narodnoosvobodilno borbo in povojno obnovo in izgradnjo domovine in sploh v vsa revolucionarna dogajanja. Tega danes za izredno namnoženo inteligenco ne bi mogli trditi. Vse preveč jih je še izven revolucionarnega dogajanja, saj običajno zavzemajo položaj opazovalca, sodnika, ki si umije roke nad stvarmi, ki v družbi ne gredo, kakor bi bilo treba. To pa so prav gotovo izjemne neizkoriščene ustvarjalne in

produktivne sile, ki so v tem času še kako potrebne.

Ko govorimo »o opiranju na lastne sile«, se bomo morali hkrati z mobilizacijo vseh ustvarjalnih in produktivnih sil upreti tudi slehernemu podcenjevanju vloge, ki jo imajo in morajo imeti predstavniki umskega dela, izobraženci, v našem revolucionarnem razvoju, v naši sedanji bitki za ekonomsko stabilizacijo. Tovariš Tito je že na XI. kongresu Zveze komunistov Jugoslavije pred petimi leti v poglavju, v katerem je govoril o rasti produktivnosti dela kot ključnega vprašanja nadaljnega razvoja, poudaril:

»POSEBNEGA POMENA SO SPODBUJANJE ZNANJA, UPORABA ZNANSTVENIH IN TEHNIČNIH DOSEŽKOV IN PRILAGAJANJE ZNANSTVENORAZISKOVALNEGA DELA POTREBAM GOSPODARSTVA. POTREBNO JE ČIM BOLJ SPODBUJATI NOVATORSTVO IN RACIONALIZACIJO. PRAV V NAŠEM SISTEMU SE TO DVOJE LAHKO ČEDALJE BOLJ UVELJAVLJA IN MORA UVELJAVITI.«

Tudi tretji kongres samoupravljalcev Jugoslavije je v svoji resoluciji poudaril: »Kongres se hkrati zavzema za večje priznavanje in vrednotenje ustvarjalnosti, novatorstva in racionalizatorstva, njihovo nagrajevanje pa čim bolj dosledno postaviti v odvisnost od prispevka k povečanju dohodka. Spro-

žiti je treba pobudo, da se nadomestilo za ustvarjalnost vključi v osebni dohodek.«

O vsem tem danes sicer večkrat govorimo, vendar pa dalje od besed ponavadi oziroma največkrat ne pridemo.

Toda dokler ustvarjalnost in produktivnost ne bosta integrirana v vsakodnevno samoupravno in poslovodno aktivnost, kot ključna vprašanja nadaljnega razvoja in oprtosti na lastne sile, ne bomo dosegli kvalitetnejšega napredka. To pa zahteva bitka za gospodarsko stabilizacijo, ki ne pomeni samo popraviljanje napak in slabosti iz preteklosti, temveč kvalitetni napredek v razvoju družbenogospodarskih odnosov na osnovi ustave, zakona o združenem delu, kongresov zveze komunistov in tretjega kongresa samoupravljalcev Jugoslavije ter dinamiko, kvaliteto in strukturo materialnega razvoja, v številni nujno skladnost blagovno-denarnih tokov in drugih odnosov v združeni reprodukciji.

Tudi v naši delovni organizaciji praksa zadnjih nekaj let vedno bolj opozarja, da so inovatorska prizadevanja preveč zamrla, ter da je preveč zamrla tudi ustvarjalnost pri nadaljnjem razvoju družbeno ekonomskih odnosov. Vsa ta dejstva pa seveda pomenijo signal, da moramo v teh pogledih narediti korenite premike glede mobilizacije vseh ustvarjalnih sil v EMO, za katere nekateri primeri žal kažejo, da niso majhne. Hkrati pa je seveda potrebno opozoriti vse intelektualce v EMO na njihovo vlogo in pomen v našem socialističnem samoupravnem razvoju.



Dobiti bitko za izvoz pomeni preživeti in se nadalje razvijati

## Seminar USOMID v Emo

### PREHOD MNOŽIČNE INVENTIVNE DEJAVNOSTI V USMERJENO SISTEMATIČNO IN ORGANIZIRANO MNOŽIČNO INVENTIVNO DEJAVNOST

8. in 9. februarja je v prostorih DS in v kletni učilnici potekal seminar USOMID (USOMID = usmerjena, sistematična in organizirana množična inventivna dejavnost). Seminar sta organizirala DIATI EMO in izobraževalna dejavnost. Namenjen je bil predvsem vodstvenim in vodilnim strokovnim kadrom, katerih odziv pa je bil zelo slab. Predavanja so imeli dr. Matjaž Mulej, izredni profesor VEKŠ MARIBOR, mag. Venčeslav Pirc in dipl. ing. Brane Drozg iz Ekonomskega centra Maribor.

#### Povzetek iz seminarja USOMID

Ameriška borza NEW STOCK EXCHANGE je v lanskem letu objavila poročilo svoje študije v kateri je ugotovila tri glavne vire za porast produktivnosti.

Ti trije viri so:

1. več kapitala (sredstev)
2. nova sredstva
3. pametnejše delo (ne težje!)

Spoznali so, da imamo ljudje ogromno neizrabljenih sposobnosti, da z boljšim upravljanjem prispevajo k porasti produktivnosti. Vse firme, ki imajo kakršenkoli program za razvoj človeka, so dosegle 20 % porast produktivnosti v enem letu. Enak je bil tudi porast bruto družbenega proizvoda v ZDA v letih 1973-1982 in to brez investicij.

Na drugi strani je tudi japonska metoda sodelovanja namesto ukazovalnega upravljanja učinkovita tudi z ameriški, ne le z japonskimi delavci. Iz vsega tega izhaja, da moramo delati pametneje, ne naporneje. Zato moramo razvijati MNOŽIČNO USTVARJALNOST.

Na Ekonomskem centru v Mariboru so razvili metodo USOMID, ki je ob enem tudi metodologija za organizacijo ustvarjalnega dela.

#### 1. DOBRO UPRAVLJANJE IN POSLOVANJE se tiče vsakogar!

To pa za našo delovno organizacijo za zdaj še ne velja. Tudi pri nas še velja pet pravil za delovni neuspeh:



1. opraviti samo tisto, kar je izrecno zahtevano!
2. čakaj na zadnji trenutek!
3. pusti napake pri miru, motiti se je človeško!
4. ne poslušaj svoje vesti!
5. nauči se prepričljivo blefirati!

Cilj vseh naših skupnih prizadevanj je obstoj in razvoj družbe OZD (TOZD), človeka. Za to imamo več možnosti, ki so ustvarjalnost, celovitost in vpliv na proces dela. Pri vsem tem nas zavira rutinarstvo, enostranost in podrejenost (življenje na ukaz).

Te zavore lahko sprostimo z motiviranjem, usposabljanjem, (vsebinskim znanjem) in omogočanjem vpogleda v celoto in njene dele (metodološkim znanjem).

**Da bo več dosežka, je potrebno nadomestiti:**

- nedejavnost z Dejavnostjo
  - nedomiselnost z Inventivo
  - posamičnost z Množičnostjo
  - slučajnost z Organiziranostjo
  - nedoslednost z Sistematičnostjo
  - neusmerjenost z Usmerjenostjo
- torej MID z USOMID

Celotno dejavnost moramo opazovati kot dinamične procese. Pri tem so odločilni ljudje. Vse procese je mogoče in potrebno vsaj okvirno PROGRAMIRATI (tudi ustvarjalne). Upoštevati moramo, da nobeno delo ni izključno ustvarjalno ali izključno rutinsko. Če proces programiramo, dosežemo vpogled v procese dela, seznanjanje drugih udeležencev o postopkih dela, premagamo ozkost specialistov in spoznavamo soodvisnost med udeleženci procesov.



Seminar USOMID (usmerjena, sistematična in organizirana množična inventivna dejavnost), ki sta ga organizirala DIATI EMO in oddelek izobraževalne dejavnosti je bil namenjen predvsem vodstvenim in vodilnim strokovnim kadrom.

Predavali so: dr. Matjaž Mulej (izredni profesor VEKŠ Maribor), mag. Venčeslav Pirc in dipl. ing. Brane Drozg iz Ekonomskega centra Maribor.

Smisel programiranja procesov dela pa je vpogled, kako je mogoče ustvariti rezultate kot končne učinke procesov, pogoje njihovega uresničevanja, pogoje za kakovost rezultata, ki so odvisni od kakovosti obvladavanja posameznih faz procesov. Povečanje kakovosti obvladovanja procesnih faz zavisi od ljudi in njihove USTVARJALNOSTI (inventivnosti).

Z inventivnostjo optimiramo učinke, vnašamo utemeljene spremembe pri posodabljanju dela, spoznamo lastno delo in poslovanje ter minimiziramo stroške. Vse to je pa pogoj za OBSTOJ in RAZVOJ.

Iz tega izhajajo temeljna spoznanja, da je vsak strošek načeloma nepotreben, da se delo upravljanje tiče vsakogar, odpade pet pravil za neuspeh in da se je potrebno in mogoče usposablјati.

Rezultat vsega tega je avtorski ponos, priznanje ljudi in ne zgolj finančna nagrada.

**Rezultat pa bo lažje dosegljiv, če se usposablјamo po:**

- U – ne čakamo na ideje brez usposablјanja (več znanja – več učinka)
- S – ne delamo posamično temveč sodelovalno (več glav več ve)

O – ustvarimo informacijske podlage, ki omogočajo vpogled v celoto in dele

M – širimo obzorja – nova spoznanja – nova ustvarjalnost – nova motiviranost

I – uresničujemo koordinirane ideje

D – decentraliziramo upravljanje

**2. Zakaj prehajamo od MID na USOMID?**

MID

- ne usposablјa
- čaka na ideje
- brez informacijskih podlag

USOMID

- usposablјa za ustvarjalnost
- usposablјa za sodelovanje
- ustvarja in uporablјa inform. podlago za ustvarjalno sodelovanje in nove ideje

Zato moramo pridobiti sposobnost in izkušnje za procesno razmišljanje celote in delov (postopkov v njih) in organizirati redno sodelovanje, potem pa konkretno izdelati vpogled v procese poslovanja in dela, ki omogočajo nova spoznanja soodvisnosti in povezanosti ter urediti sliko s PROGRAMOTEKO.

Programoteka je sistematično urejena zbirka skupnih izkušenj o postopkih dela (proizvodnih in upravljalnih). Usmerjena je k urejenemu ali končnemu rezultatu in služi za pogoje dela. Z njo se odpira možnost za USOMID. Programoteka je torej kvalitativni zapis o procesu dela in nudi ekonomske učinke, saj krepi jasnost vpogleda v procese, utemeljenost normativov, opredeljenost delokrogov in organiziranih, možnost razvrščanja pravih ljudi na prava mesta ter odgovornost in nadzor. Gre torej za inventivno organiziranje in organizirano INVENTIVNOST, kar pomeni MNOŽIČNO USTVARJALNOST kot metodo poslovanja.

Strokovnjaki iz Ekonomskega centra Maribor imajo izdelane modele za usposablјanje po metodi USOMID, za ustvarjanje programotek po USOMID, za ustanavljanje invenijskih krožkov in za uporabo računalnika. Pripravljeni so delati z ljudmi in ne namesto njih.

V nadaljnjem delu seminarja je dr. Mulej podal razlago dialektične teorije sistemov, naslednji dan razložil mednarodne izkušnje ter nato še naš model USOMID in naše izkušnje.

Zadnje tri ure seminarja so bile namenjene, da odigramo invenijski krožek, da pridemo od množične inventivne dejavnosti zastarelega tipa »submit Your idea« (MID) na sodnejšo usmerjeno, sistematično in organizirano množično inventivno dejavnost tipa »improvement through involvement« (USOMID). Razlika je v tem, da gre v drugem primeru za usmeritev v ustvarjanje idej z ustvarjanjem invenijskih sposobnosti in možnosti.

**3. Kakšne so možnosti za UVAJANJE USOMID KROŽKOV?**

V pripravljani fazi moramo ustvariti pogoje za delovanje krožkov in si zagotoviti podporo. Potrebno je dobiti soglasje vodstva in DPO na podlagi informacije o USOMID, nato sledi informiranje kolektiva in motiviranje, nakar se ustanovi odbor za USOMID pri delavskem svetu. Na koncu pripravljalne faze je treba usposobiti olajševalce (pospeševalce) USOMID in izdelati priročnike za olajševalce in člane.

V uvajalni fazi ustanovimo invenijski krožek in ga poskusno uvedemo. Usposablјamo člane, pridobivamo prostovoljce za krožke, razdelimo vloge in priročnike, dogovorimo se za čas sestajanja, usposablјamo na sestankih in obravnavamo prve probleme na teh sestankih.

Nato sledi faza uvajanja krožka v redno delo. Zdaj si moramo zagotoviti redno podporo in informacije o njej, zlasti glede uresničitve zamisli. Sledi sestanek krožka z vodstvom in proučitev nadaljnjih osnovnih tehnik. Že sledi uspešna rešitev prvih problemov.

V zadnji fazi uresničujemo dosežke in lahko eventualno merimo uspešnost (spremembe, novosti, prihranki). Na koncu sledi izračun ali ocena s primerjavo.

Vse podrobnosti o usmerjeni, sistematični, organizirani in množični inventivni dejavnosti lahko najdete v reviji Naše gospodarstvo 28 (1982) 3.

## Sedmo proizvodno delovno tekmovanje kovinarjev Slovenije

Letošnje zaključno republiško proizvodno-delovno tekmovanje kovinarjev Slovenije bo potekalo v dneh od 27. do 29. maja 1983 na Jesenicah v 13 poklicih.

Pri pripravi in izvedbi tekmovanj v občinah in regijah morajo sodelovati občinski odbori oziroma občinski sveti Zveze sindikatov Slovenije, Zveza organizacij za tehnično kulturo Slovenije, Zveza socialistične mladine Slovenije in ostali dejavniki, ki s svojim delom lahko pripomorejo k boljšim pripravam in izvedbi tekmovanja.

Neposredne naloge omenjenih organov v tej akciji so:

- **Občinski odbor Sindikata delavcev kovinske in elektro industrije; Občinski svet ZSS;**

- v vseh sredinah je glavni nosilec organizacije in izvedbe tekmovanja;

- svoje člane vključuje v delo organov tekmovanja;

- skrbi, da na tekmovanjih sodeluje kar se da največje število delavcev.

- **Zveza organizacije tehnične kulture in Društvo ljudske tehnike:**

- da svoje člane vključuje v delo organov tekmovanja;

- skrbi, da tekmovanje s svojim programom koristi splošnemu razvoju tehnične kulture delavcev.

- **Zveza socialistične mladine Slovenije:**

- skupaj s svojimi dejavniki vodi akcijo, da na tekmovanju sodeluje čim večje število tekmovalcev, še posebno mladih proizvajalcev;
- sodeluje v organizaciji tekmovanja;

- organizira seminarje in podobne sestanke mladih delavcev skupaj s preostalimi dejavniki v občini glede širjenja tehnične kulture ter pomembnosti proizvodno-delovnih tekmovanj v TOZD, DO, občini oziroma regiji.

Tekmovanje v okviru občin oziroma regij je potrebno zaključiti najkasneje do 31. aprila 1983.

SEŠEL Bojan

TOZD POSODA – RAZVOJ



# STANJE IN PROBLEMI VARSTVA PRI

Kljub okrnjeni kadrovskega sestavi v službi varstva pri delu so se v delovni organizaciji opravljale številne naloge na področju varstva pri delu, ki so v glavnem vplivale na pozitivne rezultate, to je na občutno zmanjšanje števila nesreč pri delu.

Dosledno in sprotno raziskovanje nesreč je omogočilo, da so bili v letu 1982 v večini primerov pravilno in pravočasno odkriti. S predpisovanjem ustreznih ukrepov pa se je doseglo, da se nesreče na istih mestih in iz istih razlogov niso več ponavljale.

Razveseljiv je podatek, da se je v letu 1982 zmanjšalo tudi število težkih nesreč. Tako sta se pripetili dve težki nesreči, v

12. 1982. Poškodovani delavec K. M. je utrpel močno stisnino spodnjega dela trebuha.

Vzrok nesreče je treba iskati v slabi organizaciji dela v skupini in v neuporabi delovnih pripomočkov (podestov) ter v strokovni neusposobljenosti delavca.

Dne 8. 2. 1982 je prišlo do težke delovne nesreče v TOZD Kotli, v kateri se je poškodovani delavec SZP - Zavarivač Vranje P. S. Poškodovani je v nesreči utrpel močan udarec po glavi, hrbtenici in desni nogi.

Vzrok nesreče je bil v nepravilnem tehnološkem postopku in v slabi organizaciji dela.

Dne 5. 4. 1982 je prišlo do težke delovne nesreče na dvo-

predpisov. Zato je služba varstva pri delu zahtevala uvedbo disciplinskega postopka v 39 primerih in sicer v 25 primerih proti neposrednim delavcem in v 14 primerih proti njihovim nadrejenim osebam.

Po podatkih pravne službe pa je bilo v disciplinski postopek dejansko prijavljenih le 14 delavcev. Iz navedenega sledi, da še vedno obstaja lažna solidarnost s kršitelji varnostnih predpisov.

Raziskava nesreč je nadalje pokazala, da je bilo v letu 1982 poškodovanih 36 delavcev, kateri niso imeli ustreznega znanja iz varstva pri delu, prav tako pa nekateri vodstveni delavci (kjer je prišlo do nesreč) niso imeli veljavnega preizkusa znanja iz varstva pri delu.

V DO EMO je v letu 1982 opravljalo preizkus znanja iz splošnega dela varstva pri delu 211 oseb (od tega je pozitivno opravilo izpit 155 zaposlenih) in iz specialnega dela 185 zaposlenih (od tega je izpit opravilo pozitivno 152 zaposlenih).

Splošno stanje glede preizkusov znanja iz varstva pri delu je kritično, saj je ob koncu leta 1982 in ob začetku 1983. leta večina vodstvenim in vodilnim delavcem potekla veljavnost preizkusa znanja iz varstva pri delu. Zato bo v letu 1983 potrebno temu problemu posvetiti posebno pozornost.

Kot v preteklih letih je tudi v letu 1982 služba varstva pri delu organizirala periodične zdravniške preglede na zdravju škodljivih in nevarnih delih. Skupno je bilo opravljeno 233 periodičnih zdravniških pregledov in sicer:

- iz TOZD Posoda - 58 zaposlenih
- iz TOZD Emokontejner - 22 zaposlenih
- iz TOZD Radiatorji - 3 zaposleni
- iz TOZD Vzdrževanje - 139 zaposlenih
- iz DSSS Služba nabave - 11 zaposlenih

V letu 1982 je služba varstva pri delu prejela 14 tujih delovniš, ustreznim inšpekcijskim službam, kjer so naše TOZD izvajale montažna in druga dela v drugih delovnih organizacijah.

Skladno s 17. čl. Zakona o varstvu pri delu je bilo izdelanih tudi 20 pismenih dogovorov o izvajanju varnostnih ukrepov na skupnem delovišču, kjer so tuje delovne organizacije izvajale dela v DO EMO.

Na vseh teh deloviščih je bila organizirana kontrola upoštevanja varstvenih ukrepov, katero je izvajala služba varstva pri delu samostojno ali skupno z inšpekcijskimi organi.

Služba varstva pri delu se je v preteklem letu polno angažirala pri izdelavi navodil za nove delovne priprave v TEO v Šentjurju. To delo je terjalo ogromno časa, ker posamezni dobaviteli strojne opreme (kljub jasnim zahtevam predpisov) le teh niso

dostavili ob dobavi delovnih sredstev.

Tudi v letu 1982 so se tekoče izvajali tehnični pregledi novih in generalno popravljenih delovnih sredstev. Tekoče so se izvajali tudi pregledi in prevzemi novih orodij.

Mnogo časa je bilo porabljeno za naročanje in izvajanje kontrole nad osebnimi varovalnimi sredstvi ter potrjevanje izdajnih nakaznic za omenjena osebna varovalna sredstva. Zaradi stalnega upadanja kvalitete

Pri tem gre predvsem za redne preglede strojev in naprav ter ostalih delovnih sredstev, ki so v precejšnji meri izostali, dalje izdelava pravilnikov o varnostnih ukrepih in normativih po TOZD in DSSS, izdelava novih in dopolnjevanje starih navodil za varno delo na ostale TOZD, itd.

V letu 1982 se je v delovni organizaciji uredilo nekaj pomembnih problemov, ki so že dalj časa ustvarjali neugodne delovne razmere in slabe delovne pogoje kot npr.:

V TOZD Posoda so se uredila nova tla v kovinsko predelovalnem obratu. Dokončno je bil urejen vetrolov pri skladišču tanke pločevine.

Preselitev obrata kotlov v nove delovne prostore v Šentjurju. V TOZD Emokontejner je bila urejena peskarnica. Z generalnimi remontni in predelavo nekaterih starih stiskalnic v obratu kovinske predelave se je prešlo na moderen način varovanja stiskalnic s svetlobno zaveso.

Na pobudo službe varstva pri delu je bila izdelana funkcionalna zaščita pred brizganjem talne pri topilni peči v TOZD Frite.

Kljub navedenim pozitivnim premikom pri urejanju delovnih pogojev v posameznih TOZD, pa je v delovni organizaciji še vedno mnogo odprtih problemov, katere bo potrebno urediti v bližnji bodočnosti.

Med takšne probleme je potrebno šteti zlasti:

- Problem odsesavanja pri brizgalnih kabinah pri peči za žganje kopalnih kadi.

- Problem transporta in dozirnanje žveplene kisline v lužilnico emaljirnice, kjer sedaj nastopa stalna potencialna nevarnost za nesreče pri transportu s plastičnimi baloni.

- Problem vklopnih sistemov pri uporskih varilnih strojih v varilnici ročajev, kjer prihaja vsako leto do nesreč. (Rešitev problema je v uporabi dvoročnih vklopnih sistemov).

- Problem sanacije skladišča gotovih izdelkov zaradi dvomljive statistične nosilnosti stare lesene konstrukcije.

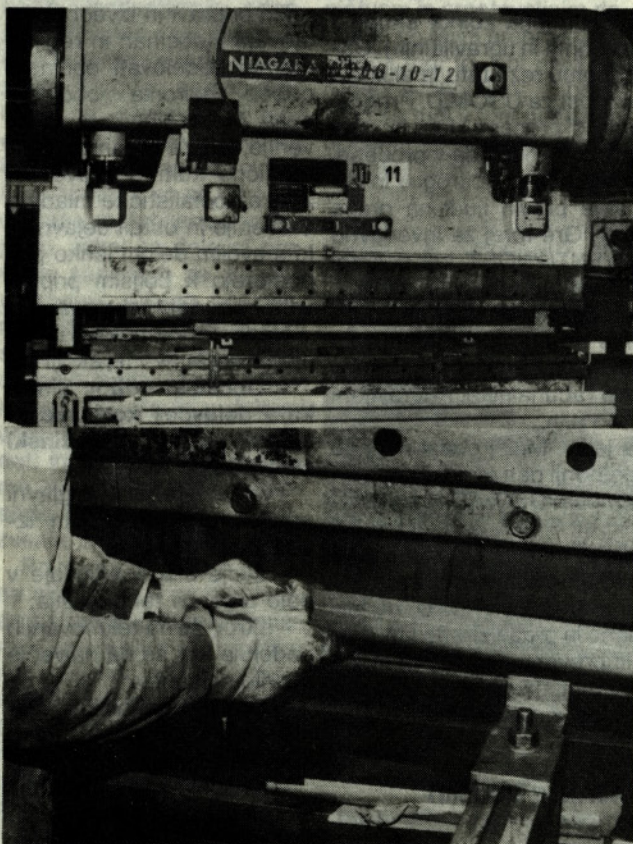
- Postopna zamenjava zastaralih stiskalnic zlasti v izdelovalnici ročajev (zahteva po inšpekcijski odločbi).

- Problem ureditve lokalnega odsesavanja v lužilnici pocinkovalnice v TOZD Emokontejner.

- Problem sanacije lakirnice v TOZD Emokontejner.

- Problem lakirnice v TOZD Radiator, kjer sedanje stanje predstavlja stalno požarno nevarnost, hlapi razredčil pa ogrožajo zdravje zaposlenih.

Poleg naštetih pa obstajajo še številni drugi problemi, ki jih bo prav tako potrebno reševati z namenom, da se še nadalje izboljšajo delovne razmere zaposlenih delavcev.



Zaradi nepravilne uporabe vklopnega mehanizma na upogibni stiskalnici (namesto dvoročnega vklopnega sistema je bil vključen nožni) je prišlo 6/1-1982 v TOZD Emokontejner do težke nesreče, v kateri je delavec T. M. utrpel močno stisnino kazalca leve roke.

katerih sta bila poškodovana dva delavca DO EMO. Po en težje poškodovan delavec pa je bil zaposlen pri SZP Zavarivač (ki ima svoje delavce v pogodbenem delovnem razmerju z DO EMO) in en delavec DO Rade Končar - Rotacijski stroji Zagreb, ki je opravljal delo na skupnem delovišču v DO EMO.

Do prve težke nesreče je prišlo v TOZD Emokontejner, dne 6. 1. 1982, kjer je delavec T. M. utrpel močno stisnino kazalca leve roke, na upogibnem stroju.

Vzrok nesreče je bil v nepravilni uporabi vklopnega mehanizma na upogibni stiskalnici. Na stiskalnici je bil vključen nožni namesto dvoročni vklopni sistem.

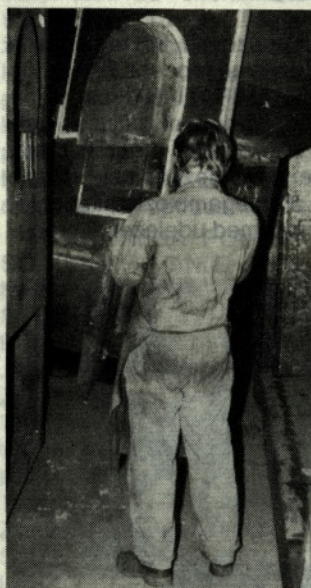
Druga težka nesreča se je pripetila v TOZD - Kotli, dne 15.

rišču TOZD Emokontejner, kjer je delavec DO Rade Končar Ž. N. vodil pakiranje pocinkanih uslug. Med transportom materiala pa je prišlo do močne stisnine palca na desni nogi in kasnejše amputacije istega.

Vzrok nesreče je iskati v nepravilni osebni zaščiti delavca in slabi organizaciji dela na skupnem delovišču DO EMO in DO Rade Končar.

Vse navedene primere težkih nesreč je raziskala tudi Uprava notranjih zadev ter republiški inšpektor dela, zato je v navedenih primerih tudi stekel postopek na rednem sodišču zaradi suma po storjenem kaznivem dejanju.

Pri raziskavah nesreč so bile v mnogih primerih ugotovljene kršitve varnostnih ukrepov in



V TOZD Kotli je prišlo 8/2-1982 do težke delovne nesreče, v kateri se je poškodovani delavec SZP - Zavarivač Vranje P. S. Poškodovani je v nesreči utrpel močan udarec po glavi, hrbtenici in desni nogi.

Vzrok nesreče je bil v nepravilnem tehnološkem postopku in v slabi organizaciji dela.

te osebnih varovalnih sredstev je bilo potrebno reševati tudi številne reklamacije zaradi neustrezne kvalitete in slabe izdelave posameznih izdelkov.

Skladno z odlokom občinske skupščine in po sanitarnih predpisih so bili redno izvedeni ukrepi splošne deratizacije, dezinfekcije in dezinfekcije.

Služba varstva pri delu je v preteklem letu redno izvajala predavanje iz varstva pri delu za učence v usmerjenem izobraževanju in novosprejete ter ostale delavce, ki so se na posameznih tečajih pripravljali za posamezne poklice.

Poleg naštetih nalog pa so se preko celega leta opravljala številna opravila s področja varstva pri delu na zahtevo služb in posameznikov.

Zaradi premajhne kadrovske zasedbe v službi varstva pri delu pa nekatere pomembne naloge v preteklem letu niso bile opravljene.



# DELU V NAŠI DELOVNI ORGANIZACIJI

Ostali podatki o stanju nesreč v letu 1982

V letu 1982 je bilo skupno 182 ponesrečenih delavcev ali 5,84 % od skupnega števila zaposlenih (3115).

V letu 1981 je bilo skupno 261 ponesrečenih delavcev ali 8,40 % od skupnega števila zaposlenih (3106).

Na eno nesrečo je v letu 1982 odpadlo povprečno 15,65 izgubljenih delovnih dni.

Podatki kažejo na to, da se je število izgubljenih dni na eno nesrečo zmanjšalo, občutno pa se je zmanjšalo tudi število nesreč.

Glede na vrsto nesreč je bilo v delovni organizaciji EMO v primerjavi z letom 1981 naslednje stanje:

Stanje nesreč v letu	
<b>1982:</b>	<b>1981:</b>
2 težki nesreči	4 težke nesreče
148 lahkih nesreč	208 lahkih nesreč
32 nesreč izven dela	49 nesreč izven dela
<b>182 nesreč – skupaj</b>	<b>226 nesreč* – skupaj</b>

Od skupnega števila zaposlenih moških (1826) se je v letu 1982 poškodovalo 139 delavcev ali 7,61 % od vseh zaposlenih moških (v letu 1981 pa 11,39 %).

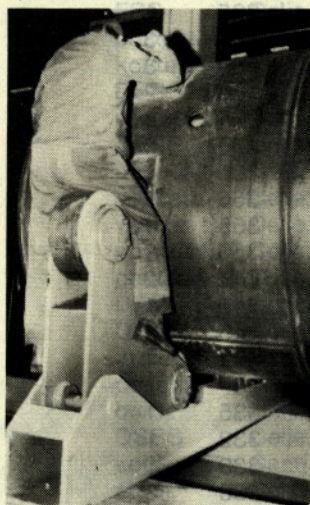
Od skupnega števila zaposlenih žensk (1289) pa se je v letu 1982 poškodovalo 43 delavk ali 3,34 % (v letu 1981 pa 4,38 %).

Največ nesreč se je pripetilo ob petkih (26 primerov), če ne računamo sobote (13 primerov), ki so bile v glavnem proste.

Glede na delovno uro v kateri se delavci poškodujejo se je v letu 1982 pripetilo največ nesreč v drugi delovni uri in sicer 29 poškodovanih, nakar sledi sedma ura z 20 poškodovanimi. Najmanj nesreč se je pripetilo v peti in osmi delovni uri in sicer po 12 primerov.

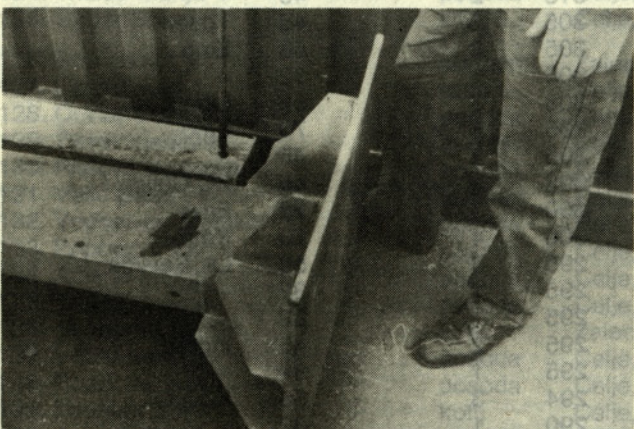
V letu 1982 se je pripetilo 31 nesreč izven dela, kar predstavlja ca. 17 % vseh poškodovanih v letu 1982. Tudi v preteklem letu so nesreče izven dela terjale več izgubljenih delovnih dni kot nesreče na delu in sicer so te nesreče terjale kar 32,7 % vseh izgubljenih dni zaradi nesreč v DO EMO.

Podatki kažejo na precejšnje zmanjšanje števila nesreč v pri-



Zaradi slabe organizacije dela v skupini in zaradi neuporabljajna delovnih pripomočkov (podestov) ter zaradi strokovne neusposobljenosti delavca je prišlo 15/12-1982 do težke delovne nesreče v TOZD Kotli. Poškodovani delavec K. M. je utrpel močno stisnino spodnjega dela trebuha.

merjavi z letom 1981, kar velja tudi za število izgubljenih delovnih dni.



Na terminalu TOZD Emokontejner je prišlo 5/4-1982 do težke delovne nesreče. Med transportom materiala je delavcu DO Rade Končar močno stisnilo palec desne noge, zaradi katerega je bila potrebna amputacija le tega.

Vzrok nesreče je bil v nepravilni osebni zaščiti delavca Ž. N. in preslabi organiziranosti dela na skupnem delovišču DO EMO in DO Rade Končar.

Seveda pa je potrebno pripomniti, da samo stanje nesreč še ne prikazuje celotno problematiko varstva pri delu v delovni organizaciji.

1. Podatki o številu ponesrečenih glede na čas zaposlitve v EMO v primerjavi z letom 1981, kažejo naslednje stanje:

Čas zaposlitve	Število ponesrečenih oseb	
	1981	1982
do 1 leta	51	38
od 1 do 4 let	56	43
od 5 do 9 let	43	31
od 10 do 19 let	39	24
od 20 do 29 let	19	13
od 30 do 34 let	4	1
od 35 do 39 let	-	-
40 let in več	-	-
Nesreče izven dela	49	32
<b>Skupaj:</b>	<b>261</b>	<b>182</b>

Tako kot vseh zadnjih letih je procent poškodovanih novosprejetih delavcev tudi v letu 1982 zelo visok saj znaša kar 11 % vseh novosprejetih delavcev. Vzrok takšnemu stanju je potrebno iskati v premajhni angažiranosti vodstvenega kadra pri uvajanju novincev v varno in pravilno delo.

2. Glede na kvalifikacijsko strukturo pa je stanje ponesrečenih v primerjavi z letom 1981 prikazano v naslednji tabeli:

Stopnja izobrazbe	Št. zap. oseb		Št. ponesrečenih oseb.	
	1981	1982	1981	1982
Nepopolna os. šola	1532	1495	113 (7,37 %)	76 (5,08 %)
Osnovna šola	624	614	85 (13,62 %)	64 (10,42 %)
Šola za K - delavce	439	467	34 (7,74 %)	30 (6,42 %)
Šola za VK - delavce	77	74	1 (1,29 %)	4 (5,40 %)
Srednja šola	294	325	12 (4,08 %)	4 (1,23 %)
Višja šola	90	88	2 (2,22 %)	3 (3,40 %)
Visoka šola	50	52	-	1 (1,92 %)
<b>Skupaj:</b>	<b>3106</b>	<b>3115</b>	<b>247 (7,95 %)</b>	<b>182 (5,84 %)</b>

Stanje ponesrečenih delavcev na delu po posameznih izmenah prikazuje naslednja tabela:

IZMENE	Število zaposl. v izmeni	Štev. poškod. v izmeni v % na izmeno	
		I. izmena	II. izmena
I. izmena	2326	91	3,91
II. izmena	725	56	7,72
III. izmena	64	3	4,68

Iz navedenih podatkov je razvidno, da se procentualno največ delavcev poškoduje v drugi izmeni. Vzrok takšnemu stanju je verjetno v odsotnosti odgovornih oseb in premajhnemu angažiranju nižjih vodstvenih delavcev v drugi (popoldanski) izmeni.

Finančni podatki o porabljenih sredstvih za osebno varstvo in ostalih stroških v letu 1982 in plan stroškov za leto 1983

POSTAVKA	Planirano 1982 v din	Porabljeno 1982 v din	Planirano 1983 v din
Zaščitna obleka (konto-410003)	21.058.253,00	11.396.811,00	15.954.000,00
Močnejša hrana (konto-412001)	2.076.124,00	1.391.311,20	1.717.000,00
Material za zaščito (konto-410001)	3.904.339,00	1.172.013,10	1.468.000,00
Požarna varnost (konto-407003)	2.041.768,80	1.587.077,40	1.440.000,00
Zdravstv. preventiva (konto-407001)	1.646.013,00	2.522.408,40	2.104.000,00
<b>SKUPAJ:</b>	<b>30.726.497,80</b>	<b>18.069.621,10</b>	<b>22.683.000,00</b>

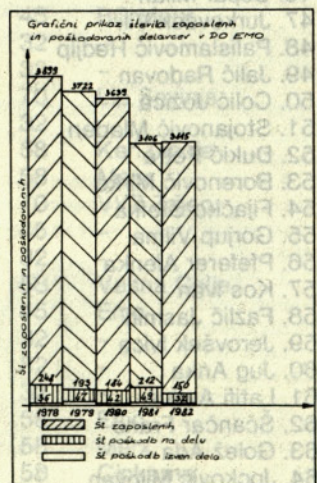
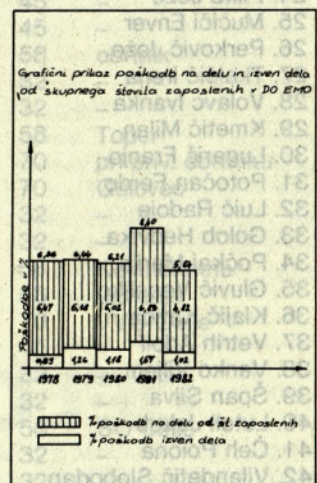
Iz navedenih podatkov je razvidno, da se je stanje varstva pri delu v primerjavi z letom 1981 izboljšalo v glavnem v vseh TOZD in v DSSS. Upoštevaajoč število nesreč pa je stanje najslabše v TOZD Odpreski.

Procent poškodovanih se je dvignil že skoraj na 14 % vseh zaposlenih.

Raziskave namreč kažejo, da posamezni odgovorni delavci v TOZD, problemu varstva pri delu ne posvečajo dovolj pozornosti. V letu 1983 se bo morala SVD skupno z vodstvom TOZD Odpreski bolj angažirati za namenom, da se kritično stanje čimprej izboljša.

Skupno število izgubljenih dni zaradi nesreč in obolenj se je v primerjavi z letom 1981 prav tako zmanjšalo in sicer za 7573 delovnih dni, pri čemer je znašalo število izgubljenih dni zaradi izostanka do 30 dni v letu 1982 44727 dni (v letu 1981 pa 47161 dni) in število izgubljenih dni zaradi izostanka nad 30 dni v letu 1982 22299 dni (v letu 1981 pa 27438 dni).

Vsi ostali podatki pa so na zornem prikazani v tabelah in grafikonih.





# Prioritetna lista za dodelitev in zamenjavo družbeno najemnih stanovanj

V skladu s samoupravnim sporazumom o skupnih osnovah in merilih za reševanje stanovanjskih potreb delavcev v DO Emo in 40. ter od 46. do 55. člen Pravilnika o reševanju stanovanjskih vprašanj delavcev v TOZD in DSSS, so DS TOZD in DSSS sprejeli usklajeni prioritetni vrstni red za dodelitev družbeno najemnega oz. zamenjave stanovanj, ki je naslednji:

tek. št.	priimek in ime	TOZD	bivališče	št. točk	čl. druž.	plan. dod. stan. m <sup>2</sup>	zaposl. zakonca
1.	Starčević Jela	DSSS	Celje, Delavska 16	425	2	45	-
2.	Pišotek Anton	posoda	Konjiška vas 36	410	1	32	-
3.	Trebičnik Ciril	posoda	Celje, Maribor. 42	410	4	70	Kompas
4.	Muršič Marjan	posoda	Celje, Kumerd. 10	405	3	58	ZC Celje
5.	Krajnc Stanislav	radiat.	Celje, Lisce 34	405	3	58	-
6.	Štabus Simon	DSSS	Celje, Čuprijska 4	402	2	45	-
7.	Fartelj Ludvik	kontei.	Celje, Aškerčeva 2	401	5	85	Emo
8.	Mernik Franc	radiat.	Celje, Ul. Fr. žrt. 2	395	1	32	-
9.	Banovič Jure	posoda	Celje, Mariboska 53	385	3	58	Aurea
10.	Erjavec Anton	kotli	Celje, Linhartova 20	380	3	58	-
11.	Kvakič Mevlita	posoda	Celje, Skaletova 13	380	2	45	-
12.	Mahnič Karolina	posoda	Celje, Delavska 12	374	4	70	Emo
13.	Hajrlahovič Refi	posoda	Celje, Vrunčeva 4	370	2	45	-
14.	Laič Čedo	kontein.	Celje, Delavska 16	365	4	70	Emo
15.	Vilfan Cvetka	posoda	Celje, Delavska 18	355	3	58	Sip Šempeter
16.	Jezovšek Vinko	radiat.	Celje, Kovinarska 9	355	4	70	Emo
17.	Laubič Karel	posoda	Celje, Delavska 16	350	3	58	Želez. Štore
18.	Tražič Arzija	posoda	Celje, Skaletova 13	347	2	45	-
19.	Ovtar Albert	kontein.	Celje, Arclin 18	345	4	70	Lik Savinja
20.	Pregrad Marija	posoda	Celje, Kovinarska 3	345	2	45	-
21.	Šlemenik Djureta	posoda	Celje, Trnovlje 109/a	342	4	70	Cinkarna
22.	Štorek Rudolf	posoda	Žalec, Pečnikova 3	337	1	32	-
23.	Gaberšek Bernarda	posoda	Celje, Zidanškova 2	335	1	32	-
24.	Pilko Jože	vzdrž.	Celje, Emo strelišče	332	1	32	-
25.	Mučiči Enver	posoda	Celje, Zidanškova 13a	330	1	32	-
26.	Perkovič Jože	kotli	Celje, Ljubečna 5	330	3	58	Friz. pri obrtniku
27.	Tkalčič Irena	DSSS	Celje, C. na Grad 11	329	3	58	Merx
28.	Volavc Ivanka	posoda	Strmec, Novake 3	329	6	100	Emo
29.	Kmetič Milan	posoda	Celje, Kovinarska 6	325	2	45	Emo
30.	Lugarič Franjo	DSSS	Celje, Trnovlje 241	323	2	45	ZC Celje
31.	Potočan Ferdo	posoda	Celje, Hohkraudova 9	321	3	58	Toper
32.	Luič Radoje	DSSS	Celje, Teharska 53	321	1	32	-
33.	Golob Hedvika	posoda	Celje, Drapšinova 7	320	3	58	Klima
34.	Počkaj Marija	posoda	Celje, Vojkova 15	320	3	58	Klima
35.	Glavič Veseljko	kontein.	Celje, Kidričeva 19	320	4	70	Majolika
36.	Klajič Katica	posoda	Celje, Kovinarska 6	320	2	45	-
37.	Vetrih Adolf	radiat.	Celje, U. 8. Črn. brigade	320	1	32	-
38.	Venko Viljem	vzdržev.	Laško, Strmec 52a	319	4	70	Hmezad
39.	Špan Silva	posoda	Celje, Delavska 18	315	2	45	-
40.	Lutoli Jakub	posoda	Celje, B. Kresnikov 29	313	8	100	-
41.	Čeh Polona	posoda	Celje, Krajgarj. 28	310	2	45	-
42.	Vilendetič Slobodan	frite	Celje, Tovarniška 15	305	2	45	Toper
43.	Spolenak Marjana	DSSS	Celje, Ljubečna 79	305	3	58	Emo
44.	Jurjec Janez	odpreski	Celje, Trnovlje 187a	305	1	32	-
45.	Pratnekar Dragica	posoda	Celje, Ljubljanska cesta	305	3	58	Libela
46.	Šopar Milan	kontein.	Celje, Kovinarska 13	305	4	70	Emo
47.	Jurkovšek Vili	posoda	Celje, U. I. Uranjek 3	305	2	45	-
48.	Palislamovič Hedjip	frite	Celje, Polule 12	303	2	45	ZC Celje
49.	Jalič Radovan	kotli	Celje, Lokrovec 24	300	3	58	Emo
50.	Colič Jožica	posoda	Celje, Smrekarjeva 2	300	4	70	Petrol
51.	Stojanovič Mladen	posoda	Celje, Tovarniška 15	295	3	58	Lik Savinja
52.	Đukič Petra	posoda	Celje, Hohkraudova 3	295	1	32	-
53.	Borenovič Mirko	posoda	Celje, Kovinarska 11	295	1	32	-
54.	Fijačko Štefka	posoda	Celje, Kovinarska 8	295	2	45	Ingrad
55.	Gorjup Vilma	posoda	Štore, Kompole 55	295	1	32	-
56.	Pfeferer Alenka	DSSS	Celje, Tkalska 11	294	3	58	Kovinot.
57.	Kos Ivan	radiat.	Celje, Kukovičeva 3	290	1	32	-
58.	Fazlič Jasmin	kontein.	Celje, Delavska 22	290	2	45	Toper
59.	Jerovšek Ivica	posoda	Celje, Kovinarska 10	287	1	32	-
60.	Jug Anka	DSSS	Celje, Delavska 16	285	3	58	Libela
61.	Latifi Avduš	odpreski	Zreče, Radana vas	285	4	70	-
62.	Ščančar Franc	posoda	Celje, Opekarniška 2a	285	3	58	Libela
63.	Golež Ada	DSSS	Celje, Vodnikova 3a	280	1	32	-
64.	Jockovič Milovan	odpreski	Celje, Linhartova 18	277	2	45	Mlekarna



65. Hudin Marija	posoda	Celje, Skaletova 13	274	1	32	-
66. Šlivaj Hihmeti	kotli	Celje, Dobojska 36	270	1	32	-
67. Vrbek Vida	DSSS	Rožni vrh 3	270	3	58	Hmezad
68. Goričan Marjan	vzdržev.	Celje, Delavska 20	270	1	32	-
69. Brglez Alojz	vzdržev.	Celje, Dobrova 28	270	3	58	Zlatarna
70. Bodiroža Mara	posoda	Celje, Cinkarniška 14	270	4	70	Cinkarna
71. Videc Vendelin	radiat.	Celje, Kovinarska 3	270	1	32	-
72. Štubler Anton	posoda	Sempeter 11	269	4	70	-
73. Kostačević Danica	posoda	Celje, Mariborska 41	265	3	58	Vrtnarst.
74. Recko Jože	posoda	Celje, Mariborska 53	265	4	70	Emo
75. Mandič Bojan	frite	Celje, Ul. Fr. žrtev 1	261	1	32	-
76. Šalibašič Alija	frite	Celje, Kovinarska 9	261	3	58	-
77. Čokl Brigita	DSSS	Celje, Bezenškova 29	260	3	58	SIS Šentjur
78. Gorišek Marija	kontein.	Visočje 9a, Planina	260	4	70	Libela
79. Jakopek Ernest	kontein.	Celje, Ul. 29. nov. 30	258	1	32	-
80. Hrvačanin Zoran	vzdržev.	Celje, Ribarjeva 11	255	1	32	-
81. Medved Ivan	frite	Rog. Slatina, Zdr. trg 4	251	2	45	-
82. Panič Božidar	vzdržev.	Celje, Delavska 25	248	1	32	-
83. Polak Anton	DSSS	Celje, Trubarjeva 44	248	4	70	LB Celje
84. Bajič Gavro	frite	Celje, Delavska 20	247	3	58	Emo
85. Lozar Darko	posoda	Celje, Kovinarska 6	245	4	70	-
86. Tomelj Marjan	posoda	Petrovče, Ruše 3	245	3	58	Kovinotehna
87. Hauko Mirko	posoda	Celje, Mariborska 76a	245	2	45	Kovinotehna
88. Jurak Drago	posoda	Štore 3	240	3	58	TP Celje
89. Gradišnik Boris	posoda	Celje, Zagata 3	239	2	45	-
90. Gajič Nedeljko	vzdržev.	Celje, Linhartova 22	237	2	45	Toper
91. Lipar Anton	ERC	Celje, Kovinarska 8a	237	3	58	Kovinotehna
92. Senič Justina	posoda	Celje, Breg 2	237	1	32	-
93. Krajnc Franc	kontein.	Vojnik, Keršova	236	3	58	Toper
94. Šalamun Jelka	DSSS	Celje, Stanetova 21	235	1	32	-
95. Koštomaj Janko	vzdržev.	Celje, Mariborska 28	235	1	32	-
96. Poteko Milena	DSSS	Celje, Ul. Fr. žrt. 9	235	2	45	-
97. Žerak Cveta	posoda	Celje, Jurčičeva 5	230	3	58	Agropromet
98. Glešič Anica	posoda	Celje, Trnovlje 20	230	4	70	Ljubečna
99. Rezar Zdenko	vzdržev.	Celje, Trnovlje 214a	225	4	70	Emo
100. Gaber Matilda	posoda	Celje, Mariborska 53	224	1	32	-
101. Štos Slavko	posoda	Celje, Dečkova 54	222	1	32	-
102. Zupancič Breda	DSSS	Celje, Nušičeva 7a	220	1	32	-
103. Plevnik Srečko	DSSS	Celje, Kajuhova 7	220	3	58	Kovinotehna
104. Gregl Zdenko	vzdržev.	Celje, Drapšinova 5a	217	2	45	-
105. Kavčič Cvetka	posoda	Celje, Kovinarska 13	215	3	58	Steklar
106. Kajta Peter	orodj.	Celje, Čopova 5	215	3	58	ZC Celje
107. Kos Majda	DSSS	Celje, Mariborska 58	210	2	45	-
108. Klajič Niko	kotli	Šentjur, Nova vas 16	210	2	45	-
109. Kendorfer Elizabeta	orodj.	Celje, Jamova 1	210	3	58	obrtnik
110. Vončina Tatjana	DSSS	Celje, Nušičeva 7a	205	1	32	-
111. Krajnc Cvetka	posoda	Vojnik, Višnja vas 15	205	1	32	-
112. Lebič Roman	posoda	Celje, Lopata 38	205	3	58	Toper
113. Zavšek Slavko	kotli	Celje, Mariborska 53	205	4	70	pri priv. obrtniku
114. Bukovac-Horvat Valerija	DSSS	Celje, Prekorje 53	200	4	70	Golovec
115. Dula Nevenka	posoda	Celje, Kovinarska 8a	200	1	32	-
116. Smrkolj Stanko	posoda	Vojnik, Pot v Konjsko 12	197	1	32	-
117. Trajkovski Dani	kotli	Celje, Juršičeva 6	195	3	58	Kovinotehna
118. Petek Viktor	posoda	Celje, Aškerčeva 2	195	3	58	Gorenje
119. Andrenšek Vlado	kontein.	Celje, Ljubljanska 29	195	4	70	VVO Celje
120. Brkovič Huzeir	vzdržev.	Celje, Kovinarska 16	190	2	45	-
121. Romarič Stjepan	orodj.	Celje, Tomšičev trg 8	190	1	32	-
122. Pilko Martin	posoda	Celje, Goriška 4	190	1	32	-
123. Bibič Anton	kotli	Celje, Ul. 29. nov. 46	187	3	58	SO Celje
124. Tkalec Marija	posoda	Celje, Zg. Hudinja 19	185	1	32	-
125. Gaber Bojan	DSSS	Celje, Vrunčeva 25/c	185	1	32	-
126. Stevanovič Vladimir	kontein.	Žalec, Pečnikova 3	183	1	32	-
127. Lipar Zoran	radiat.	Celje, Mariborska 76a	180	3	58	VVO Celje
128. Čuvan Vlado	posoda	Celje, Titov trg 5	177	3	58	SM Žalec
129. Žibret Vladislav	vzdržev.	Celje, Kraigerjeva 6	176	2	45	BC Merx
130. Ristova Katerina	posoda	Celje, Cinkarniška 12	175	1	32	-
131. Velič Sead	vzdržev.	Celje, Kovinarska 16	175	1	32	-
132. Vodopivec Monika	posoda	Celje, Goriška 8	175	4	70	Lip Savinja
133. Popovič Vika	posoda	Celje, Kovinarska 9	170	1	32	-
134. Aplenc Marija	posoda	Celje, Iršičeva 12	169	3	58	Ker. Liboje
135. Knez Romana	posoda	Celje, Goriška 1	169	3	58	Merx
136. Škoberne Martin	ERC	Žalec, Kidričeva 7	169	4	70	VVZ Žalec
137. Veber Ivica	posoda	Celje, Iršičeva 4	169	2	45	-
138. Rogič Milosava	posoda	Celje, Šlandrov trg 4	165	1	32	-
139. Dvoršak Boris	kotli	Celje, Mariborska 68	165	3	58	Vesna Celje
140. Jurjevič Vesna	posoda	Celje, Na Rebru 10	165	2	45	Emo
141. Orličnik Ana	odpreski	Celje, Ul. V. Prek. b. 11	165	1	32	-
142. Kradžič Mesud	kontein.	Celje, samski dom	160	1	32	-
143. Krajšek Branko	vzdržev.	Celje, U. B. Vošnjakov	155	1	32	-
144. Krošec Bojan	radiat.	Celje, Mariborska 76a	150	3	58	Emo
145. Novak Dragica	posoda	Gorica 8	150	3	58	Merx
146. Gobec Breda	kotli	Celje, Trubarjave 42	145	3	58	Cinkarna



147. Guček Milena	posoda	Celje, Goriška 4	141	4	70	REK Velenje
148. Knežević Neđo	kotli	Celje, Čuprijska 9	141	2	45	TVO Škofja vas
149. Mak Jana	posoda	Celje, Ul. Frank. žrtev 32	140	1	32	-
150. Vodišek Marija	posoda	Breže 9	140	1	32	-
151. Pesko Alenka	frite	Bodrišna vas 13	137	1	32	-
152. Bela Franc	kotli	Celje, Na Otoku 7	137	3	58	-
153. Jovič Rajna	posoda	Celje, Delavska 18	135	3	58	Zavarivač
154. Oštir Branko	posoda	Gorica 34a	135	1	32	-
155. Žalig Branko	DSSS	Celje, Ul. Frank. žrtev 15	135	3	58	ZC Celje
156. Jelenko Marija	vzdržev.	Celje, Zg. Hudinja 40a	130	1	32	-
157. Dimec Ana	frite	Celje, C. na Ostrožno 72	130	1	32	-
158. Prezelj Miran	DSSS	Žalec, Cankarjeva 5	125	1	32	-
159. Jesenšek Dušan	kotli	Celje, Na zelenici 11	112	3	58	ZC Celje
160. Sešelj Bojan	posoda	Vojnik, Višnja vas 10a	110	1	32	-
161. Ogorevc Danijela	DSSS	Celje, Ul. B. Vošnjakov 10	110	3	58	Steklar
162. Škornik Aleksander	posoda	Dobrina 10	105	1	32	-
163. Kukovič Vlado	vzdržev.	Celje, Škapinova 14	67	3	58	Aero
164. Vrabič Vlasta	DSSS	Celje, Ul. I. Štaj. bat. 5	60	1	32	-

## LISTA ZA ZAMENJAVO STANOVANJ

zap. št.	priimek in ime	TOZD	bivališče	št. točk	št. druž.kor. st. čl.	pl. dod. stan m <sup>2</sup>	zaposl. zakonca
1.	Vinko Karolina	DSSS	Celje, Mariborska 68	340	4	39,4	EMO
2.	Jurc Rudolf	kotli	Celje, Ul. Frank. žrtev 11	310	4	32,1	EMO
3.	Peternel Franjo	DSSS	Celje, Mariborska 68	275	3	39,4	Tkanina
4.	Cestnik Franc	DSSS	Celje, Ul. Frank. žrtev 7	270	4	47	Toper
5.	Rebersak Dragica	posoda	Celje, Mariborska 68	260	3	39,4	Utež
6.	Lončarevič Zvone	orodj.	Celje, Ul. Frank. žrtev 13	245	3	32	Metka
7.	Čander Dragica	posoda	Celje, Delavska 16	245	1	69	-
8.	Peperko Fanika	DSSS	Celje, Ul. Frank. žrtev 13	235	5	47	Tami
9.	Vrtačnik Franc	radiat.	Celje, Ul. Frank. žrtev 34	235	3	41,2	ZC Celje
10.	Zore Rudi	posoda	Celje, Mariborska 76a	232	4	54	ZC Celje
11.	Dvoršak Stane	posoda	Celje, Mariborska 68	210	2	51	-
12.	Lihetinec Marija	posoda	Celje, Čopova 7	210	1	56	-
13.	Požeg Avgust	posoda	Celje, Ul. Frank. žrtev 25	200	4	32	EMO
14.	Šrot Ivan	DSSS	Celje, Ul. Frank. žrtev 5	194	4	64	RC Celje
15.	Gruber Drago	vzdrž.	Celje, Drapšinova 5b	190	4	39,4	Moda
16.	Valentič Ljudmila	DSSS	Celje, Mariborska 76a	190	4	58	EMO
17.	Videnšek Peter	posoda	Celje, Ul. Frank. žrtev 13	187	3	46,9	Kovinotehna
18.	Putnik Milan	vzdrž.	Celje, Ul. 29. nov. 22	185	3	32	NB Celje
19.	Oštir Emil	DSSS	Celje, Ul. Frank. žrtev 9	172	4	42	Hmezad
20.	Štorman Anica	posoda	Celje, Ul. Frank. žrtev 7	170	2	32	-
21.	Cimerlajt Mirko	posoda	Celje, Kraigarjeva 32	165	4	41,59	Cinkarna
22.	Čater Josipa	posoda	Celje, Ul. Frank. žrtev 11	165	3	32	Železarna Štore
23.	Suholežnik Greta	kotli	Celje, Mariborska 76a	164	3	54	Aero
24.	Brglez Franc	kotli	Celje, Mariborska 76a	145	4	58	Toper
25.	Šumak Stanka	DSSS	Celje, Ul. Frank. žrtev 9	140	2	32	-
26.	Jaušovec Roman	kotli	Celje, Ul. 29. nov. 22	135	2	45	ZC Celje
27.	Ivančič Zmago	DSSS	Celje, Škapinova 3	134	4	56,78	EMO
28.	Glinšek Drago	kotli	Celje, Kraigarjeva 32	130	3	52,30	Aurea
29.	Papotnik Marjan	orodj.	Celje, Ul. Frank. žrtev 34	130	3	41,20	Kreator
30.	Krajnc Irena	DSSS	Celje, Nušičeva 2a	85	3	49	Metalka Ljubljana
31.	Jančič Dušan	vzdrž.	Celje, Okrogarjeva 7	70	4	68	SIS požar. varnost

## DELO SINDIKATA

PROGRAM PRIPRAV NA IZVEDBO LETNIH ČLANSKIH SESTANKOV TER LETNIH SEJ ORGANIZACIJ IN ORGANOV ZVEZE SINDIKATOV V LETU 1983

Predsedstvo OOOZS je na svoji 12. seji sprejelo usmeritve za pripravo in izvedbo letnih delovnih sestankov v OOOZS v TOZD in KOOZS. Statut ZSS v svojih določilih opredeljuje, da organizacije in organi v ZSS enkrat letno obravnavajo in sprejmejo naslednje aktivnosti:

1. Oceno delovanja in aktivnosti sindikalne organizacije ter delo izvršnih političnih organov in njihovih članov.

2. Poročilo o finančnem poslovanju, letno programsko usmeritev in finančni načrt za leto 1983.

3. Po potrebi izvršijo eventualne kadrovske spremembe in dopolnitve.

4. Na letnih članskih sestankih je potrebno obravnavati tudi druga pomembna vprašanja – produktivnost – doseganje planskih ciljev – izrabo delovnega časa in podobno.

katera je bila sprejeta na zadnjem občnem zboru.

Pri oceni delovanja OOOZS je potrebno obravnavati, kako članstvo oblikuje politiko in stališča OOOZS, kako IO OOOZS uresničuje stališča v postopkih sprejemanja samoupravnih odločitev, kako deluje delegatski sistem oziroma aktivnost izvoljenih delegatov in nenazadnje povezovanje OOOZS z višjimi oblikami sindikalne organiziranosti. V ta sklop sodi tudi obravnavanje poročila o finančnem poslovanju OOOZS in poročilo nadzornega odbora.

Ker je celotna aktivnost v ZS pretežno usmerjena v uresničevanje ciljev gospodarske stabilizacije na vseh nivojih organiziranosti, je potrebno v programskih usmeritvah dati poudarke naslednjim nalogam.

Uresničitev ciljev gospodarske stabilizacije moramo pove-

zati z oceno in rezultati gospodarjenja pri tem pa dati poudarke usmeritvam za povečanje produktivnosti dela – smotrno združevanje dela in sredstev v OZD, z zmanjševanjem stroškov, preskrbo z osnovnimi surovinami – povečanje izvoza in podobno.

Posebno pozornost je potrebno nameniti organizacijski in kadrovske usposobljenosti v organizacijah ZS. Posebno podrobno je potrebno preveriti delovanje sindikalnih skupin, nič manj dosledno pa je treba preveriti delo članov IO OOOZS. Na tem področju moramo biti dovolj samokritični in opozoriti neaktivne člane IO, v najhujših primerih neaktivnost pa predlagati kadrovske spremembe.

**Rokovnik za pripravo in izvedbo letnih sestankov in sej**

1. OOOZS v TOZD morajo letne članske sestanke opraviti najkasneje do 28/02-1983.

2. Sindikalne konference v TOZD morajo svoje seje prav

tako opraviti do 28/02-1983.

3. Konferenca OOOZS v DO pa mora opraviti letno sejo najkasneje do 31/03-1983.

Vse OOOZS in TOZD morajo takoj po opravljeni letni seji poslati kratek zapis o izvršeni seji Občinskemu svetu ZSS Celje.

Občinski svet ZSS Celje je v posebnem pismu poslal OOOZS v TOZD poimenski spisek zadolženih tovarišev, kateri naj sodelujejo pri pripravi in izvedbi letnih sestankov. Predsedniki IO OOOZS se morajo nemudoma povezati s tovariši, kateri so zadolženi za njihovo OOOZS in skupno pripraviti vse potrebno za izvedbo letne seje.

Z izvedbo letnih sej je treba pohiteti, kajti takoj za izvedbo te naloge čaka OOOZS še pomembnejša naloga – obravnavanje zaključnih računov za leto 1982. Naloge, katere so pred članstvom ZS, oziroma IO OOOZS v TOZD, zato je potrebno maksimalno angažiranje vseh funkcionarjev v ZS.



# DELOVANJE MIKRORAČUNALNIKA SIK 80

V aprilu 1982 je v naši DO pričel z delom mikroročunalnik SIK 80 za krmiljenje konične porabe električne energije. O samem delovanju mikroročunalnika smo že pisali, zato nekaj več o doseženem prihranku. V diagramu je podan prihranek po posameznih mesecih v kWh. Osnova za izračun prihranka je povprečna konična moč preteklih 7 let (od 1. 1975 do 1. 1981). Razlika v prihranku v poletnih in zimskih mesecih je zaradi različnih cen v visoki (zimski) in nizki (poletni) sezoni.

Mesec	Povpreč. konica (kWh)	Konica l. 1982 (kWh)	Prihranek (kWh)	Prihranek (din)
April	5580	5145	435	189.125
Maj	5590	4830	760	379.107
Junij	5420	4830	590	294.308
Julij	5240	4410	830	414.024
Avgust	5140	4410	730	364.142
September	5340	4515	825	411.530
Oktober	5580	5040	540	538.731
November	5840	5145	695	693.367
December	5950	5145	805	803.108

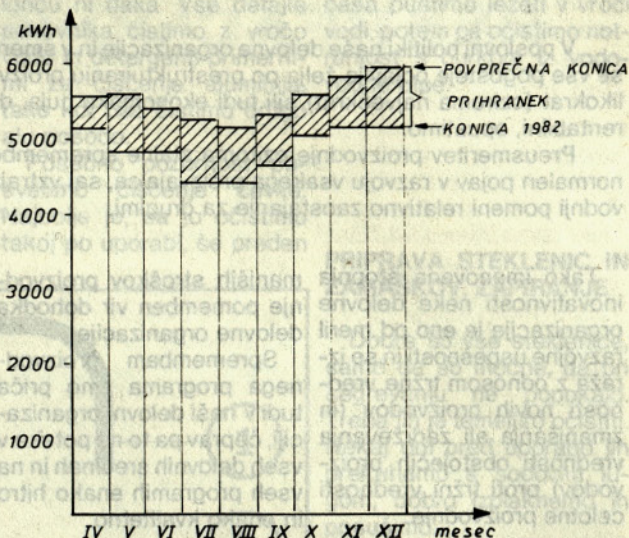
Skupaj din 4.087.442

Iz tabele je razvidno, da preureditve merilnega mesna skupni prihranek v ta v RTP 1.400.000 din in za letu 1982 več kot 400 starih raziskovalno nalogo VTS milijonov. Celotna investicija Maribor 300.000 din. Ker v januarju pričakuje 4.800.000 din. Od tega za mesam računalnik 3.100.000 din, za stroške, povezave in cija povrnjena v 10 mesecih.

To je zgovoren dokaz, da je bila odločitev o nabavi računalnika pravilna.

Med letom smo pri delovanju računalnika naleteli na nekaj manjših težav. Večjih okvar na računalniku in pripadajoči opremi ni bilo, manjše pa smo s pomočjo strokovnjakov z inštituta Jožef Stefan hitro odpravili.

Več težav je bilo z usklajevanjem proizvodnje z režimom delovanja računalnika. V ta namen smo večkrat prilagajali program računalnika z zahtevami proizvodnje še zlasti z obratovanjem obeh EKO peči. Do sedaj smo si pridobili že precej izkušenj in v bodoče lahko računamo z uspešnim delovanjem računalnika ob kar najmanjšem vplivu na proizvodnjo.



## INOVACIJSKA DEJAVNOST V LETU 1982

V letu 1982 je bilo registriranih 40 novih predlogov. Na KS smo obravnavali 92 predlogov in jih 54 zaključili. Realiziranih predlogov pa je bilo 30, od tega 27 koristnih predlogov in 3 tehnične izboljšave.

Komisije za racionalizacije so se sestavile štirinajstkrat, tudi to moramo v letu 1983 spremeniti. S hitrejšim reševanjem predlogov bo sigurno množičnost predlogov narasla, s tem pa tudi kakovost.

Zveznemu zavodu za patente smo prijavi en predlog, za katerega smatramo, da bi lahko dosegli patentno zaščito. To je »ZAPORNA ZAŠČITA NA KUHALNEM LONCU«, katere avtor je Jevnišek Ignac.

Gospodarska korist pri 30 realiziranih inovacijah znaša 9.449.027,80 din, inovatorji pa so za svoj doprinos dobili odškodnino v višini 276.688,95 din ali samo 2,93 %.

Po posameznih TOZD je udeležba:

KP	TI	Skupaj	Go. korist	Odškodnina	%	
KONTEJNER	5	1	6	6.723.534,90	52.329,12	0,8
POSODA	12	2	14	2.014.370,34	94.512,57	4,69
RADIATOR	3	-	3	393.409,94	49.027,66	12,46
KOTLI	1	-	1	-	3.400,00 ak	
ORODJARNA	3	-	3	230.799,33	32.200,00	13,95
OD-PRESKI	3	-	3	86.913,33	12.219,60	14,06
					30.000,00 ak	
SKUPAJ:	27	3	30	9.449.027,80	276.688,95	2,93

Struktura izobrazbe predlagateljev realiziranih predlogov je:

VŠ - 3, SŠ - 12, VK - 2, KV - 6, NK - 6, PK - 8.

Za nagrado Inovator Celje smo uspešno konkurirali, saj so le-te prejeli:

**GOLČMAN MIROSLAV** - s področja strokovnih dosežkov

**Mr. PEŠEC MILOŠ, dipl. ing.** - za posebne dosežke na vodstvenem področju v okviru inventivne dejavnosti

**POZNIČ SLAVKO, dipl. ing.** - množična inventivna dejavnost

**GRIČAR MARIJA** - množična inventivna dejavnost.

Patentne poizvedbe, ki smo jih izvršili na Patentnem zavodu, so v sklopu dela Oddelka za industrijsko lastnino (OIL), ki pa še vedno ostaja samo v nazivu, v bistvu vsa ta dela opravlja referat množične inventivne dejavnosti.

Tri interne razstave in nekajkratna menjava gradiva na oglasni deski je še vedno premalo za dobro propagando te dejavnosti. Potrebno bo preko DIATI organizirati skupino, ki bo skrbela za pripravo le-teh eksponatov. Tako smo na občinski razstavi v RC več ali manj razstavljali eksponate starejšega datuma.

Tudi v Emajlircu se ne pojavijo kakšni novi dopisniki s tega področja. Ogromno je problemov, ki bi jih lahko obravnavali, vendar žal ostaja samo pri pozivih.

Javni razpis v TOZD Odpreski »strojnega dletvanja« je nakazal novo rešitev, ki bo po enoletni realizaciji pomenila prihranek ca. 10.000.000,00 din. Kljub temu nihče ali skoraj nihče ne jemlje resno takšnega načina reševanja problemov. Več ali manj so posamezniki zaverovani v svoje znanje, ki bi naj bilo enkratno in ki ne dopušča posegov. Odras takšnega mišljenja je omalovaževanje organiziranja »okroglih miz«, ki so bile uspešno predstavljene, žal pa brez udeležbe večine vodilnih kadrov v DO.

Za vsakega udeleženca je bilo kaj novega in pri predstavitvi TEO se nikomur še ob 20. uri ni mudilo domov, z zanimanjem so spremljali izvajanje, postavljali vprašanja in povedali svoje mnenje.

Letos želimo vpeljati novost, to je preiti od slučaj-

nostne množične inventivne dejavnosti (MID) na usmerjeno sistematično organizirano množično inventivno dejavnost (USOMID). V ta namen želimo organizirati krožek, ki bo evitiral probleme in jih poskušal takoj reševati, nagrada za rešitev pa naj bi bila skupna. V februarju bo zato poseben seminar, ki ga bo izvedla Visoka ekonomsko-komercialna šola Maribor.

Želimo si lahko samo, da bo letos mnogo, mnogo več invencij. Udeleženci strokovne ekscurzije v IBU KRANJ so lepo videli, kaj pomeni racionalizacija in dobra organizacija v podjetju: visok standard, kvaliteto in odlične pogoje dela!

Inovacijska dejavnost Adolf Žvižej





# LONEC EKONOMIK TUDI SOKOVNIK

V poslovni politiki naše delovne organizacije in v smernicah našega nadaljnjega dela se vse pogosteje pojavlja želja po prestrukturiranju proizvodnje. Razen želja pa nas velikokrat (oziroma največkrat) silijo tudi ekonomska nuja, da določene proizvode, ki niso rentabilni, opustimo.

Preusmeritev proizvodnje oziroma stalne spremembe proizvodnega asortimana je normalen pojav v razvoju vsakega proizvajalca, saj vztrajanje na enkrat osvojeni proizvodnji pomeni relativno zaostajanje za drugimi.

Tako imenovana stopnja inovativnosti neke delovne organizacije je eno od meril razvojne uspešnosti in se izraža z odnosom tržne vrednosti novih proizvodov (in zmanjšanja ali zadrževanja vrednosti obstoječih proizvodov) proti tržni vrednosti celotne proizvodnje.

manjših stroškov proizvodnje pomemben vir dohodka delovne organizacije.

Spremembam proizvodnega programa smo priča tudi v naši delovni organizaciji, čeprav pa to ne poteka v vseh delovnih sredinah in na vseh programih enako hitro in enako kvalitetno.

terizirane sokove iz raznih vrst sadja, zelenjave ali zelišč.

Za razliko od navadnega sokovnika, se v EKONOMIK – sokovniku ustvarja tlak, zaradi njega je sočenje hitrejše in popolnejše, sočimo pa lahko tudi manj kvalitetne vrste sadja, zelenjavo in celo zelišča. Sok ohrani vitamine, rudninske in aromatične snovi. Rokovanje s sokovnikom je enostavno, prav tako tudi čiščenje.

Izdelujemo ga kot:

1. EKONOMIK oprema za sočenje art. 8590/07

2. EKONOMIK – SOKOVNIK art. 8591/07

EKONOMIK – SOKOVNIK je sestavljen iz EKONOMIK lonca na povišan pritisk in EKONOMIK opreme za sočenje. EKONOMIK opremo za sočenje lahko uporabimo le skupaj z 7-litrskim EKONOMIK loncem na povišan pritisk (art. 8511/07), manjši lonci ali starejše izdelbe (ECONOM) niso primerni.

## KAJ SPLOH SOČIMO

Sočimo lahko SADJE in ZELENJAVO oziroma ZELIŠČA. Od sadja lahko na primer sočimo: borovnice, bezgove jagode, česmin, češnje in višnje, češplje, grozdje, jabolka, hruške, kutine, jagode, kosmulje, maline, marelice, breskve, ribez, šipek in drugo.

Enak postopek kot za pripravo sadnih sokov, uporabimo tudi pri pripravljanju zelenjavnih in zeliščnih sokov. Uporabimo le sveže nabrano in mlado zelenjavo, ki vsebuje veliko soka.

Zelenjavne soker uporabimo kot začimbo ali jih uživamo kot pijače. Pripravimo lahko sokove iz paradižnika, rdeče pese, korenja, čebule ipd. Zeliščni sokovi nam služijo kot dišavnice ali kot zdravilo (pelin, lipovo cvetje, melisa, korenina arnike...).

## TEHNIČNI PODATKI

LONEC: uporabimo le tlačni lonec Ekonomik s 7 litri volumna.

POKROV: uporabimo pokrov Ekonomika, opremljen

s posebnim vodilom za iztočno cev.

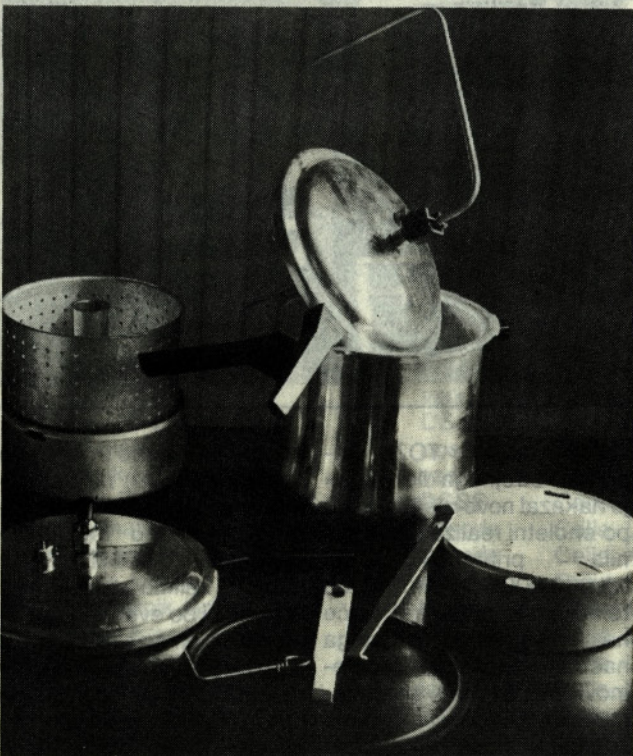
SLADKOR: o količini sladkorja v sadnem soku, imajo gospodinje različno mnenje. Nekatere sploh ne sladkajo, druge pa dajo tudi 1/4 kg sladkorja na 1 kg sadja. V splošnem pa velja, da nič ali manj sladkamo tisto sadje, ki že samo vsebuje več sladkorja (grozdje, jabolka, hruške), več pa sladkamo sadje, ki ima več kisline (jagodičje, češnje, višnje). Sladkor dodamo predvsem zaradi okusa, ohrani pa tudi več vitamina C.

VODA: uporabimo ca. 1 liter vode, ne glede na vrsto sadja.

## PRIPRAVA

Pred prvim kuhanjem moramo vse dele umiti in prekuhati v vodi, ki ji pridamo škodljivo mleko. Sokovnik je tako pripravljen za prvo kuhanje.

V lonec najprej postavimo nosilec (9). Do višine nosilca nalijemo vodo (1 liter), na nosilec postavimo zbirno posodo (10), v njo položimo



Pred kratkim so bili izdelani tudi prvi kosi opreme za sočenje v sklopu lonca EKONOMIK.

Kaj je nov proizvod nam sicer ni vedno čisto jasno, saj si to v vsaki delovni organizaciji tolmačijo po svoje, dejstvo pa je, da z vsakim novim proizvodom želimo doseči boljše ekonomske učinke, kot jih dosegamo z obstoječimi proizvodi, ker sicer inoviranje ne bi pomenilo pozitivnega razvoja.

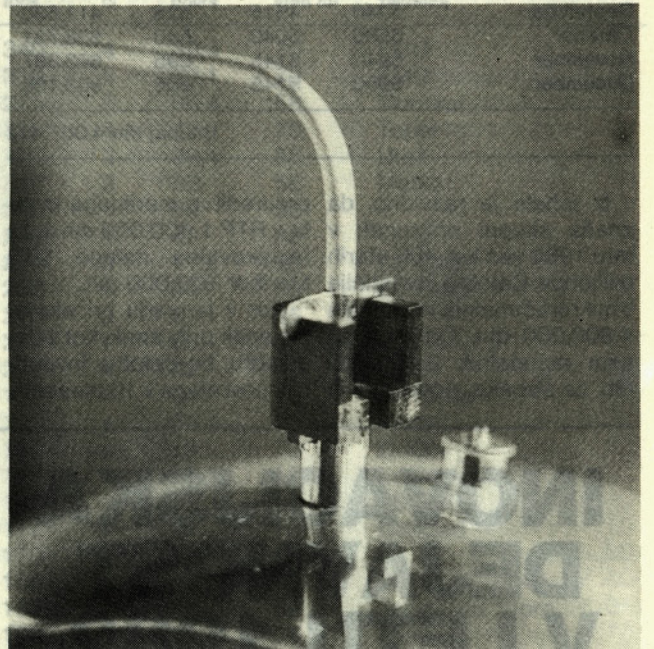
Nov proizvod torej mora imeti neke nove lastnosti, zaradi katerih dosega na trgu tudi večjo vrednost. Seveda pa poznamo tudi proizvode, ki dajejo boljše ekonomske učinke od obstoječih zaradi sprememb (racionalizacija) v postopku izdelave, v uporabi cenejših surovin, z uporabo manj energije in vložnega fizičnega dela, vendar z enakimi lastnostmi, ki na tržišču ne pomenijo novosti, so pa zaradi

V prejšnji številki glasila smo pisali o spremembah, ki so jih opravili tehnologi TOZD Posoda na loncu na zvišan pritisk, oziroma smo pisali o novem loncu EKONOMIK.

Pred kratkim pa so bili izdelani tudi prvi kosi opreme za sočenje v sklopu lonca EKONOMIK. Ob tej priliki objavljamo tudi nekaj za uporabo le-teh, iz katerih je razvidno tako funkcionalnost kompleta, kakor tudi sestava in funkcionalnost detajlov.

## OPIS, NAMEN IN FUNKCIONALNOST

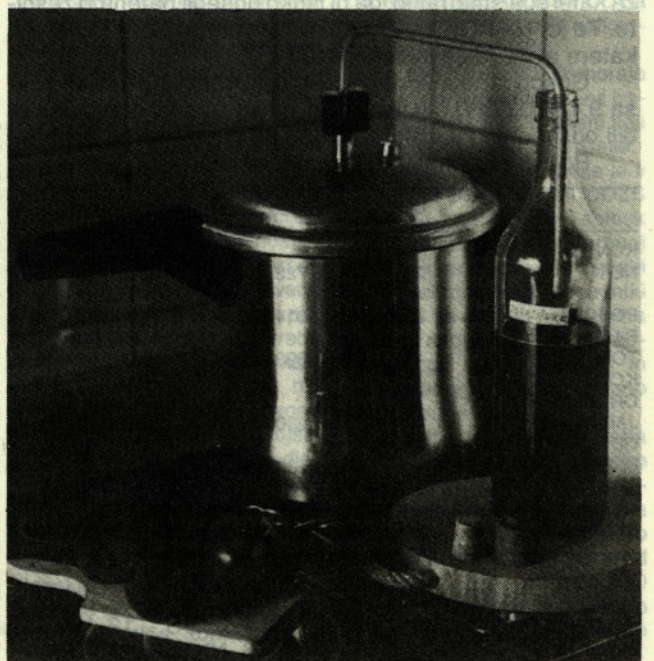
Z EKONOMIK opremo za sočenje, v sklopu EKONOMIK lonca na povišan pritisk, pridobivamo čiste pas-



Z loncem ekonomik-sokovnik sočimo sadje, zelenjavo oziroma zelišča. Sočimo na primer borovnice, bezgove jagode, česmin, češnje in višnje, grozdje, jabolka, hruške, kutine, jagode, kosmulje, maline, marelice, breskve, ribez, šipek...

Zelenjavne sokove uporabimo kot začimbo ali jih uživamo kot pijačo. Pripravljamo sokove iz paradižnika, rdeče pese, korenja, čebule ipd.

Zeliščne sokove uporabimo kot dišavnice ali zdravilo (pelin, lipovo cvetje, melisa, korenina arnike...).





še drug nosilec (9), na njega pa postavimo cedilo (8).

V cedilo nadevamo sadje skupaj s sladkorjem in sicer v plasteh (plast sadja – plast sladkorja). Večje sadeže razrežemo, manjše pustimo cele.

Cedilo napolnimo do vrha, zapremo lonec s pokrovom (6) in skozi vodilo cevi (5) vstavimo iztočno cevko (1).

Bakelitno utež (3) postavimo v zarezo vodila cevi, na utež pa položimo objemko (2) in sicer pravtako v obe zarezi. Lonec je tako pripravljen za kuhanje.

### KUHANJE, SOČENJE

Lonec postavimo na vroč štedilnik, kmalu se začne tvoriti para in uhajati skozi iztočno cevko, zato njen iztočni del vstavimo v steklenico v kateri bomo shranili sok. Uhajanje pare je znak, da se je izcejanje pričelo in da se v zbirni posodi nabira sok. Posoda je polna takrat, ko nivo soka doseže spodnji rob cevke in začne para potiskati kapljice soka skozi cev, kar lahko slišimo in vidimo. Sedaj snamemo bakelitno utež iz zareze vodila, jo obrnemo in položimo na zgornji del objemke ter tako spustimo cev v zbirno posodo. Objemka cevi mora ležati v zarezi vodila cevi. Utež pustimo v tem položaju. Vse to storimo z eno roko, z drugo pa držimo steklenico.

Spodnji del cevke je potopljen v sod, para ne more več uhajati, zato hitro naras-

te pritisk ki potisne sok skozi cevko na plano. Potem ko ves sok izteče, cevko spet dvignemo in kasneje postopek ponovimo.

### VARNOST, ODPIRANJE POKROVA IN ČIŠČENJE

Čeprav je v loncu, zaradi uhajanja pare, majhen pri-

tisk, smo pokrov vseeno opremili z varnostnim ventilom, predvsem zaradi možnosti zamašitve iztočne cevke. Verjetnost zamašitve je sicer majhna, če pa bi le začel delovati varnostni ventil, je treba lonec odstaviti in izvleči ter pregledati iztočno cevko.

Nasplošno moramo pred vsakim odpiranjem pokrova

vedno najprej izvleči cevko, le tako zanesljivo vemo da v loncu ni tlaka. Vse detajle sokovnika čistimo z vročo vodo in detergenti primernimi za čiščenje aluminija, tako kot pač čistimo drugo alu posodo.

Posebno pozornost posvetimo čiščenju cevke. Najbolje je, da jo očistimo takoj po uporabi, še preden

se sok v njeni notranjosti posuši. Dobro je če jo nekaj časa pustimo ležati v vroči vodi, potem pa očistimo notranjost s curkom iz vodovodne pipe.

### PRIPRAVA STEKLENIC IN ZAMAŠKOV, ZAPIRANJE

Dobre so vse steklenice, samo da so močne, da pri segrevanju ne popokajo. Treba jih je temeljito očistiti. Nekaj dni pred uporabo jih prekuhamo s sodovim lugom, dobro izplaknemo in posušimo.

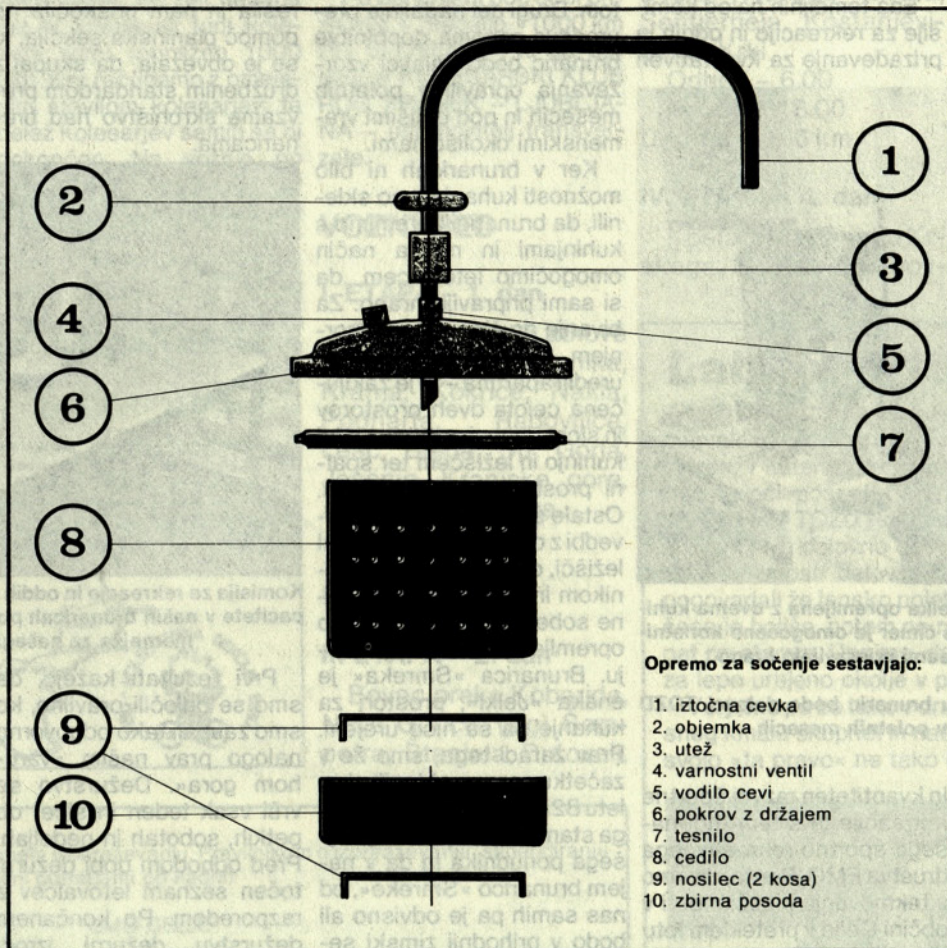
Zamaški iz plutovine morajo biti čvrsti, gosti, novi in prekuhani. V krogu naj bodo vsaj 15 minut, ven jih pobiramo šele takrat, ko steklenice mašimo.

Namesto plutovinastih zamaškov uporabljamo tudi gumaste kapice, ki vzdrže več let.

Če uporabimo gumaste kapice, potem nalijemo steklenico do roba, če pa zamaške iz plute, potem pa nekoliko pod rob. S kapico zaprte steklenice postavimo pokonci, z zamaški zaprte pa poveznemo.

Steklenice z zamaški zalijemo ob vratu s parafinom, voskom ali pečatnim voskom, potem ko se ohladijo.

Steklenice s sokom opremimo z etiketo (vrsta soka in datum) in jih shranimo v hladnih in temnih shrambah.



## ZBOR NAMIZNOTENIŠKIH IGRALCEV

3. februarja letos smo se igralci namiznega tenisa prvič zbrali v večjem številu ter skupaj pregledali rezultate iz leta 1982 in si zastavili nov plan dela.

Predsednik sekcije je najprej pozdravil vse prisotne in predlagal dnevni red, ki je bil soglasno sprejet.

Program dela, ki je bil zastavljen ob ustanovitvi sekcije, je bil v celoti uresničen oziroma celo presežen. Zasluga gre vsem aktivnim članom sekcije še posebej pa so se izkazali tov. Leben, Ocvirk, Ivančič, Tkalič, Bračun, Valentič in Kristan, zahvala pa velja tudi vodstvu in sekretariatu RŠD EMO, ki je vedno nudil vso podporo sekciji ob njeni realizaciji akcij, kakor tudi drugim sodelavcem tov. Končanu in tov. Klenovšku.

Izvedli smo številne interne turnirje, prvenstva posa-

meznikov in ekip, srečanja z drugimi OZD. Udeležili smo se Frenkovega memoriala, sindikalnega in občinskega prvenstva, sodelovali z KS ZSMS EMO, nudili pomoč pri izvedbi TRIM – dneva EMO, dali sodniško pomoč SOZD Merx pri realizaciji TRIM športnih iger in še in še.

Za letos smo sprejeli naslednji program dela in sicer:

1. Gustinov memorial.
2. Frenkov memorial.
3. Interno prvenstvo (ekipno, posamezno).
4. Turnir »29. nov.« in novoletni.
5. Srečanja z OZD, JNA in TVD Partizanom.

6. Udeležba na tekmovanju sindikalistov v Zagrebu.

7. Udeležba na 3. igrh emajlirec v Bosanskem Brodu.

8. Organiziranje občinskega prvenstva posameznikov.

9. sindikalno prvenstvo

10. Turnir za nagrado RŠD EMO.



Namizni tenis je popularna igra predvsem glede na število aktivnih udeležencev, ker je značaj igre tak, da prepušča vsakemu posamezniku odločitev o stopnji angažiranosti pri igri.

11. Ostale akcije

Ugotovljeno je, da je udeležba na dnevih rekreativne vadbe vse številčnejša. Zanimanje raste, zato smo na zboru izglasovali enotno članarino v višini 50,- din mesečno. Sredstva bodo šla v skupno blagajno in se bodo koristila po potrebi v namene, ki so odvisni od skupnih interesov vseh članov sekcije.

Urnik rekreativne vadbe: kraj: prostor družbene prehrane EMO, dan: ponedeljek in četrtek,

čas: 18.30 – 20.45

Član sekcije lahko postane vsak, ki ima interes biti član in ki bo izpolnjeval pogoje, ki jih okvirja rekreativna športna skupnost EMO. Prijave sprejema tov. Tkalič Irena – skupne službe, tel. int. 483. Pri vpisu dobite tudi člansko izkaznico ter plačate članarino za tekoči mesec.

KRISTAN Roman



# USPEŠNO DELO KOMISIJE ZA REKREACIJO IN ODDIH

Že sama beseda rekreacija, ki je sicer beseda latinskega izvora, nam pove, da gre za aktiven počitek, s katerim si človek obnavlja pri delu uporabljeno psihofizično energijo ter sprosti porušeno ravnotežje v svoji naravi. Pomen besede rekreacija se je spreminjal vzpo-

postaja v industrijsko razviti deželah eden od najmočnejših motivov posameznika in družbenih skupnosti za množično udejstvovanje prebivalcev v športu in rekreaciji.

Ena temeljnih nalog komisije za rekreacijo in oddih je prizadevanje za kvalitativen

izvedbe del preteklo precej časa in samo požrtvovalnim delavcem vzdrževanja in družbenega standarda gre velika zahvala, da sta bili brunarici odprti in usposobljeni nekaj dni pred novim letom. Drugi del nadaljnje preureditve oziroma dopolnitve brunaric bodo delavci vzdrževanja opravili v poletnih mesecih in pod boljimi vremenskimi okoliščinami.

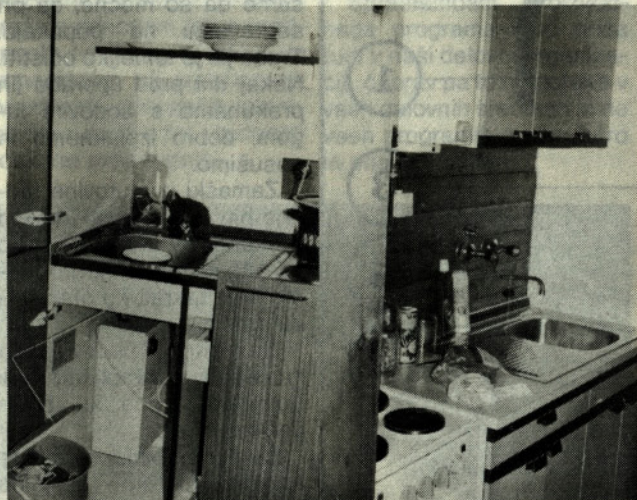
Ker v brunaricah ni bilo možnosti kuhanja smo sklenili, da brunarici opremimo s kuhinjami in na ta način omogočimo letovalcem, da si sami pripravijo hrano. Za bivanje družine smo v zgornjem nadstropju »Jelke« uredili apartma – to je zaključena celota dveh prostorov in sicer dnevni prostor z mini kuhinjo in ležiščem ter spalnici prostor s štirimi ležišči. Ostale sobe so v klasični izvedbi z dvema oziroma štirimi ležišči, opremljene z umivalnikom in toplo vodo. Klasične sobe so vezane na novo opremljeno kuhinjo v pritličju. Brunarica »Smreka« je enaka »Jelki«, prostori za kuhanje pa še niso urejeni. Prav zaradi tega, smo že v začetku sezone sklenili, da v letu 82/83 služba družbenega standarda poišče najboljšega ponudnika in da v našem brunarico »Smreko«, od nas samih pa je odvisno ali bodo v prihodnji zimski sezoni sposobni ob seveda

primerni ceni, napolniti kapacitete tako v Jelki kot v Smreki.

Skupaj s preureditvijo brunaric pa smo morali rešiti tudi problem skrbništva v brunaricah. Iz zagate nas je rešila in nam priskočila na pomoč planinska sekcija, ki se je obvezala, da skupaj z družbenim standardom prevzame skrbništvo nad brunaricama.

stvu referentu v družbenem standardu. Naloga dežurnega so, da ob prihodu preveri in pregleda stanje brunaric in poskrbi za red in čistočo, po potrebi regulira centralno kurjavo, daje letovalcem navodilo za čiščenje sob in drugih skupnih prostorov, popravi eventualno manjše napake, skrbi za dostop do brunaric in zadnji zapusti brunarico.

Dolžnost letovalcev je, da upoštevajo pravila hišnega reda in skrbijo za red in čistočo cele brunarice ter upoštevajo navodila dežurnega.



Tako je odslej naša brunarica Jelka opremljena z dvema kuhinjama (skupno in v apartmaju) s čimer je omogočeno koristnikom – letovalcem, da si sami pripravljajo hrano.

Drugi del nadaljnjih preureditev brunaric bodo delavci TOZD Vzdrževanje opravili v poletnih mesecih.

redno z razvojem materialne proizvodnje in družbenim življenjem ljudi, saj je razvoj proizvodnih sil sprožil večjo produktivnost in s tem podaljšal tudi prosti čas. Danes bi lahko dejali, da je rekreacija tista svobodna in organizirana aktivnost, ki fizično, psihično in socialno bogati, sprošča in obnavlja človeka ter ga pomaga oblikovati v vsestrano razvito osebnost.

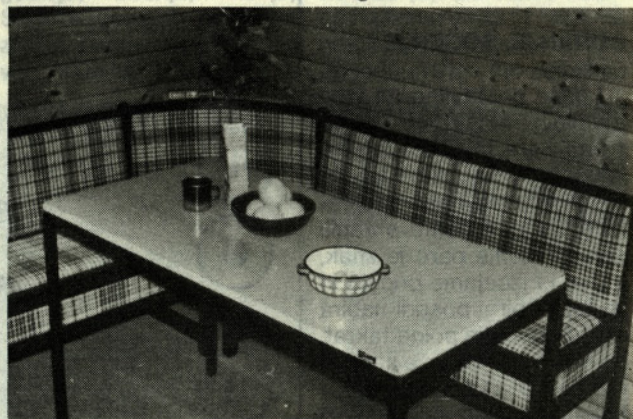
Pojma rekreacija in oddih se etimološko zelo malo razlikujeta, saj gre pri obeh za razvedrilo, kratkočasje, aktivni počitek. Pri športu je dodan še njegov bistveni del tekmovanja in športni rezultat, pri rekreaciji pa igra v obliki športa. Šport je torej bolj usmerjen v zadovoljevanje motivov borbe, dominacije in afirmacije, rekreacija pa v zadovoljevanje potreb po gibanju, igri, identifikaciji in humanizaciji osebnosti.

V današnjem svetu (času) je človekov položaj v proizvodnji tak, da obremenjuje predvsem njegov živčni sistem, medtem, ko so mišice domala povsem neaktivne. Pomanjkanje gibanja človeka med delom in prostim časom ga vodi v postopno propadanje, zavest o posledicah fizičnega propadanja

in kvantiteten razvoj športne rekreacije in s tem tudi našega športno rekreativnega društva EMO. Res je, da smo v tekmovanju množičnosti v občini Celje v preteklem letu dosegli največ, saj smo dosegli 1. mesto v moški konkurenci in 2. mesto v ženski, nas našli uspehi na tem področju ne smejo uspraviti.

Program dela komisije je obsežnejši na področju oddiha oziroma točneje programa na področju pogojev za izvedbo rekreacije, kar je bilo možno v danem trenutku storiti na tem področju. Tudi na našem področju se moramo uspešno vključiti v boj za stabilizacijo in sicer tako, da počitniške kapacitete (brunarici Jelka in Smreka na Golteh, počitniški dom v Crikvenici in avtoprikolice v Kačjaku) izkoriščamo in primerno vzdržujemo kot dobri gospodarji. Komisija si prizadeva, da razpoložljive kapacitete ponudi v takšni obliki, ki so primerni za našega delovnega človeka. V zvezi s tem smo se tudi lotili akcije preurejanja brunaric na Golteh.

Čeprav je komisija za rekreacijo in oddih na svoji seji (z/10-82) izbrala variantno odločitev preureditve brunaric na Golteh je do začetka



Komisija za rekreacijo in oddih si prizadeva, da razpoložljive kapacitete v naših brunaricah ponudi v takšni obliki, ki je najprimernejša za našega delovnega človeka.

Prvi rezultati kažejo, da smo se odločili pravilno, ko smo zaupali tako odgovorno nalogo prav našim »varuhom gora«. Dežurstvo se vrši vsak teden in sicer ob petkih, sobotah in nedeljah. Pred odhodom dobi dežurni točen seznam letovalcev z razporedom. Po končanem dežurstvu dežurni izroči ključne in poročilo o dežur-

Verjetno ni potrebno poudarjati, da lahko posameznik s primernim ravnanjem in občutkom za čuvanje družbene imovine najbolj po svojih močeh prispeva k stabilizaciji, saj s tem neposredno zmanjšujemo stroške tekočega vzdrževanja, ki navsezadnje niso majhni.

Prezlj Miran

## NAMIZNI TENIS

V mesecu februarju, ki je kot nalašč za izvedbo dvoranskih športov, se je odvijalo prvenstvo v namiznem tenisu v TOZD ERC in DSSS. Igralo se je na dva dobljena seta po sistemu »vsak z vsakim« – točkovni sistem v vseh tekmovalnih skupinah (člani do 30 let – člani nad 30 let in članice).

Zaradi manjšega števila nastopajočih ali zaradi neudeležbe tekmovalcev in tekmovalk se v nekaterih tekmovalnih skupinah tekmovanje ni odvijalo!

### Rezultati tekmovanja moških v namiznem tenisu v TOZD ERC

1. Krempuš 10 točk, 2. Resinovič 8, 3. Brglez 6, 4. Mada-

rasi 4, 5. Veninšek 2, 6. Lipar 0

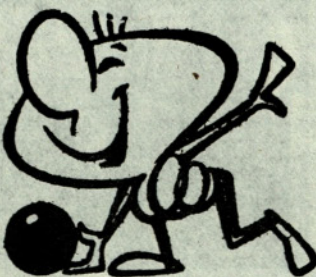
Rezultati tekmovanja moških v namiznem tenisu v delovni skupnosti skupnih služb.

1. Prezlj 12 točk, 2. Pernel 10, 3. Lekič 8 točk, 4. Šnabl 6, 5. Oprčkal 4, 6. Rahtej 2, 7. Radajkovič 0.

## Kegljanje

EMO – KK Celje

24. januarja 1983 se je na kegljišču športno rekreativnega centra Golovec odvijalo prijateljsko srečanje kegljačev naše delovne organizacije in članov Kegljaškega kluba Celje.



Tekmovanje je bilo v disciplini 6 x 200 lučajev.

Rezultat je bil 5356 : 5006 za KK Celje.

Pri zmagovalni ekipi so dosegli najboljše rezultate: Kovačič, Vanovšek in Šrot.

V ekipi EMO pa so se zlasti izkazali Grilanc, Brglez in Jankovič.



# TISOČ KM PO SLOVENIJI

Na prvem občnem zboru kolesarske sekcije RŠD EMO smo se dogovorili, da po programu za leto 1983 izpeljemo tudi akcijo »1000 km PO SLOVENIJI«.

Ker takšna akcija, ki velja za slovensko kolesarsko transverzalo, zahteva dobro organizacijo, še prej pa dobro pripravljeno kolesarjev (ki nameravajo na takšno pot), smo pohiteli s pripravami.

Mednje sodi tudi dopis, ki so ga prejeli vsi člani kolesarske sekcije RŠD EMO. Priložena je tudi skica kolesarske transverzale in razrez po etapah.

Vsak lahko oceni svoje možnosti in sposobnosti ter se odloči. Za vožnjo po transverzali je seveda potrebno

imeti ustrezno kolo in rezervne dele (gume itd.). Za kolo, rezervne dele, opremo skrbi vsak sam, kolesarska sekcija pa bo poskrbela za organizacijo, prenočišča, prehrano, spremljevalno vozilo itd.

V teh »stabilizacijskih« časih je seveda največji problem denar. En del denarja naj bi prispevali tudi kolesarji sami (približno 1000 din). Ker računamo z omejenim številom kolesarjev, ta delež kolesarjev samih še ni dokončen. Na vožnjo po transverzali naj bi odšli v drugi polovici junija – pred kolektivnim dopustom. Ker se bo vozilo v delovnih dneh, bomo poizkušali dobiti od tovarne nekaj dni izrednega plačanega dopusta, kakšen

dan pa bi si vzel dopust po sameznik sam.

Se beseda o sami kolesarski transverzali; ki poteka po najlepših predelih Slovenije.

Vsak, ki se prijavi prejme knjižico, v katero potem na poti vtisne v določenih krajih kontrolne žige (osem žigov).

Po opravljeni poti dobi priznanje – medaljo »1000 km PO SLOVENIJI«, ki ga podeljuje KOLESARSKI KLUB ROG FRANEK – LJUBLJANA – ustanovitelj transverzale.

## VOZNI RED

### I. ETAPA – 1. dan

Celje preko Latkove vasi, Motnika, Kamnika, Kranja, Kokrice, Nakla, Podnarta, Radovljice, Lesc, Bleda, Sp. Gorja, Jesenic, Kranjske gore, (žig) Vršiča, Bovca.

Odhod – 6.00  
Prihod – 18.00  
Dolžina – 200 km

### II. ETAPA – 2. dan

Bovec preko Kobarida, Nove Gorice, (žig) Šempetra, Štanjela, Dutovelj,

Sežane, Divače, Kozine, Kopra, (žig) Kozine, Razdrtega, Postojne, (žig).

Odhod – 6.00  
Prihod – 18.00  
Dolžina – 219 km

### III. ETAPA – 3. dan

Postojna preko Cerknice, Zlebiča, Ribnice, Kočevja, (žig) Male Gore, Dvora, Novega mesta, Šentjerneja, Kostanjevice na Krki

Odhod – 6.00  
Prihod – 18.00  
Dolžina – 196 km

### IV. ETAPA – 4. dan

Kostanjevica preko Krškega, Senova, Kumrov-

ca, Podčetrška, Podplata, Rog. Slatine, (žig) Podplata, Poljčan, Majšperka, Ptuja, Ormoža, Ljutomera, Križevcev, Bratan-

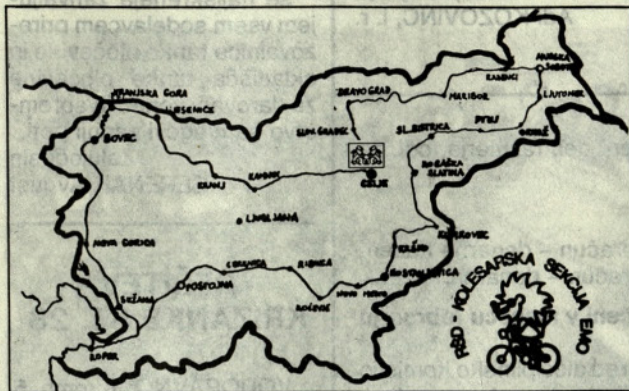
cev, Murske Sobote (žig)  
Odhod – 6.00  
Prihod – 18.00  
Dolžina – 196 km

### V. ETAPA – 5. dan

Murska Sobota preko Gornje Radgone, Maribora, Dravograda, Slovenj Gradca, (žig) Velenja, Celja

Odhod – 6.00  
Dolžina – 185 km

ODBOR  
ZA TEHNIČNO IZVEDBO



## Lahko je tudi drugače

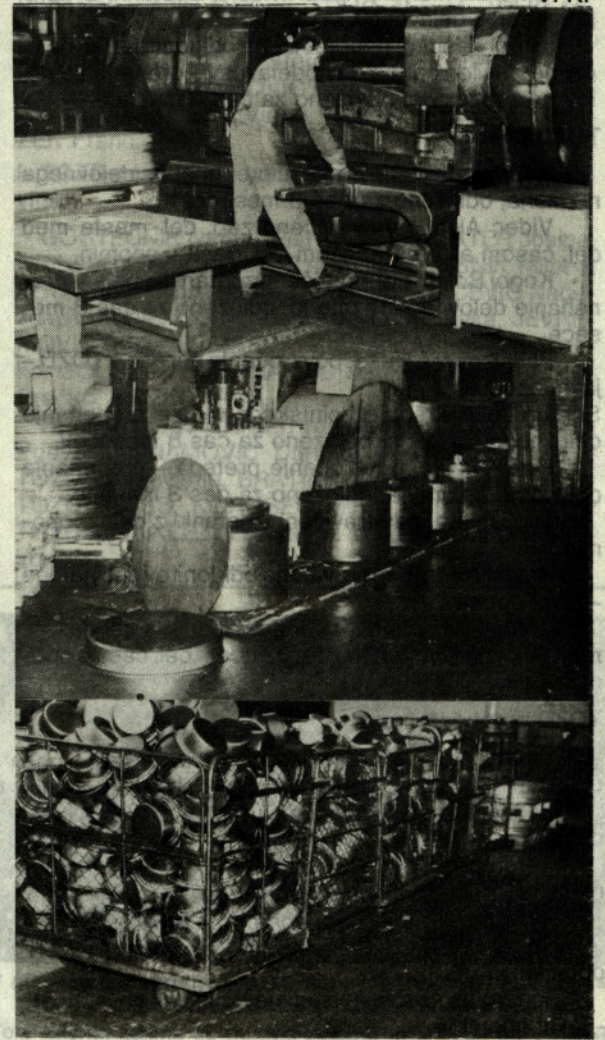
Lepo je, da lahko vsaj enkrat napišemo tudi kakšno pohvalo na račun urejenega okolja naših delovnih prostorov, v katerih preživimo kar tretjino dneva.

Pričujoči posnetki so nastali v obratu kovinske predelave v TOZD Posoda, kjer so delavci vzorno popravili svoje delovno okolje.

O urejenosti delovnega okolja smo se velikokrat pogovarjali že lansko poletje, kakor že tudi prej. Nekaj časa je boljše, potem pa na to pozabimo in vse je zopet po starem. Upajmo, da tudi v tem primeru, ko gre za lepo urejeno okolje v posodi, ne bo tako.

Verjetno pa bo tako v drugih predelih tovarne, saj bo sneg kmalu skopnel in naše okolje bo ponovno dobilo svojo »ta pravo« ne tako lepo podobo.

V. K.



V skladu z zakonom o usmerjenem izobraževanju, Pravilnikom o izobraževanju, štipendiranju in pripravništvu ter srednjeročnimi potrebami po kadrih

EMO CELJE

## RAZPISUJE

kadrovske štipendije za šolsko leto 1983/84

### FAKULTETE – VISOKE ŠOLE

- II. stop. strojništvo – smer tehnološka 3 štipendije
- II. stop. strojništvo – smer konstrukcija 3 štipendije
- II. stop. strojništvo – smer energetika 3 štipendije
- II. stop. strojništvo – smer II. stop. kemije – kem. tehnologija 3 štipendije
- I. stop. strojništvo – smer tehnološka 3 štipendije
- I. stop. strojništvo – smer konstrukcija 3 štipendije
- I. stop. strojništvo – smer energetika 3 štipendije
- I. stop. kemija – kem. tehnologija 3 štipendije

### SREDNJE USMERJENO IZOBRAŽEVANJE

- kemijski tehnik 5 štipendij
- programerski tehnik 1 štipendij
- rezkar 5 štipendij
- strugar 5 štipendij
- strojni ključavničar 10 štipendij
- ključavničar – splošni 10 štipendij
- obratni električar 4 štipendij

Kandidati morajo prijavi oziroma vlogi (Obr. DZS 8,40) priložiti:

Potrdilo o vpisu v šolo, overjen prepis oz. fotokopijo zadnjega šolskega spričevala oz. poročilo o opravljenih izpitih na višji ali visoki šoli, potrdilo o premoženjskem stanju družine in številu družinskih članov, ki živijo v skupnem gospodinjstvu ter potrdilo o dohodkih staršev v preteklem koledarskem letu. Če so starši upokojeni, priložijo odrezek od pokojnine za december 1982.

Prijave sprejema EMO Celje, izobraževanje kadrov do vključno 10. 6. 1983.



## Naša platišča v Egiptu

»Gospodarski položaj v katerem se je znašla naša delovna organizacija in naša TOZD zahteva izjemne napore in celovitost aktivnosti, ki jih je potrebno izvajati, da bomo v doglednem času prešli v stabilnejše stanje.

Veliko je nerešenih vprašanj, sproti se pojavljajo tudi nova, vendar nas vse to ne ovira, da se ne bi z zupanjem lotevali novih delovnih nalog.«

Tako pravijo v našem TOZD Odpreski in avtokolesa, kjer so se pred kratkim uspešno vključili tudi v izvoz, saj bodo v kratkem poslali na egiptovsko tržišče 3600 kom 6,5" koles za kamione.



## NAŠE ČRNE TOČKE

### Disciplinski ukrepi izrečeni v mesecu januarju

Dne 27. 1. 1983 so bili pred disciplinsko komisijo obravnavani naslednji kršitelji delovne obveznosti.

### TOZD vzdrževanje in energetika

Goričan Marjan, neupravičeni izostanki z deloprehanje delovnega razmerja.

Gregl Zdenko, neupravičena odklonitev del. naloge, nepravilen odnos do sodelavcev – prenehanje delovnega razmerja, odloženo za čas 3 mesece.

### TOZD posoda

Koprivc Štefan, kraja – prenehanje delovnega razmerja, odloženo za čas 3 mesece.

Videc Alojz, neupravičeno zap. del. mesta med del. časom ali pred koncem del. časa – opomin.

Kogoj Bojan, neupravičeni izostanki z dela – prenehanje delovnega razmerja, odloženo za čas 3 mesece.

Palislamovič Huse, povzročanje nereda v TOZD – javni opomin.

Sorčan Jože, kršenje bolniškega reda – prenehanje delovnega razmerja, odloženo za čas 8 mesecev.

Petek Rajko, povzročanje pretepa – prenehanje delovnega razmerja, odloženo za čas 3 mesece.

Hodič Ismeta, neupravičeni izostanki z dela – opomin.

Krivec Nada, neupravičena odklonitev del. naloge – javni opomin.

Vrečar Vinko, neupravičeno zapuščenje, del. m. med delovnim časom ali pred koncem del. časa – opomin.

### TOZD emokontejner

Šmuc Milan, neupravičeno zap. del. mesta med delovnim časom ali pred koncem del. časa – opomin.

Dežan Viki, neupravičeni izostanki z dela – javni opomin.

Geršak Ivan, neuprav. zap. del. mesta med delovnim časom ali pred koncem del. časa – opomin.

Ašanin Milomir, fizični obračun – javni opomin.

Hren Alojz, neizpolnjevanje del. obveznosti – javni opomin.

Podergajs Anton, neizpolnjevanje del. obveznosti – javni opomin.

## OBVESTILO

V TOZD Servis in trgovina in organiziranju je bil dne 24/01–83 z referendumom sprejet Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji z naslednjim izidom:

Od skupaj zaposlenih 68 delavcev se je udeležilo glasovanja 65 delavcev ali 95,5 %.

»ZA« predlog je glasovalo 61 (89,7 %) glasovalcev »PROTI« predlogu so glasovali 4 (5,9 %) glasovalci Niso glasovali 3 (4,4 %) delavci.

Neveljavnih glasovnic ni bilo.

Komisija za izvedbo referenduma je razglasila rezultate referenduma 27/01–1983.

Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji je bil z večino glasov sprejet.

P. S.

Naslednja faza v postopku organiziranja so priprave za izvolitev samoupravnih organov in delegacij, ki je že v teku.

Sekretar organov  
samoupravljanja  
Adi KOZOVINC, l. r.

Fistrič Juraj, kraja – pren. del. razmerja, odl. za čas 3 mesece.

### TOZD frite

Piraku Bajram, fizični obračun – denarna kazen.  
Jurovič Pavel, fizični obračun – denarna kazen.

### Disciplinski ukrepi izrečeni v mesecu februarju

Dne 10. 2. 1983 so bili pred disciplinsko komisijo obravnavani naslednji kršitelji delovne obveznosti:

### TOZD emokontejner

Stevanovič Vlado, neupravičeno izostajanje z dela – prenehanje delovnega razmerja, odl. za čas 12 mesecev.

Cirkulan Zmago, neupravičeno izostajanje z dela – prenehanje delovnega razmerja, odl. za čas 3 mesece.

### TOZD orodjarna

Škrubej Zoran, neupravičeno zapuščenje del. mesta med del. časom – opomin.

Krajšek Slavko, neupravičeno zapuščenje del. mesta med del. časom – opomin.

Švab Marjan, neupravičeno zapuščenje del. mesta med del. časom – opomin.

Murk Vjatoslav, neupravičeno zapuščenje del. mesta med del. časom – opomin.

### TOZD kotli

Šljivar Fihmet, malomarno izpolnjevanje delovne dolžnosti – javni opomin.

Bibič Anton, malomarno izpolnjevanje delovne dolžnosti – javni opomin.

Kljajič Niko, malomarno izpolnjevanje delovne dolžnosti – javni opomin.

Stanevski Peter, prekoračenje danega pooblastila – prenehanje delovnega razmerja, odl. za čas 6 mesecev.

### TOZD radiatorji

Planinc Alojz, uživanje alkohola med delovnim časom – javni opomin.

Kvas Franc, neupravičen izostanek z dela en dan – opomin.

### TOZD posoda

Žnider Albin, vinjen na delu – opomin.

Pravna služba

## Sporočila sodelavcem

### ZAHVALA

Ob boleči izgubi mojega dragega moža Romih Antona, se iskreno zahvaljujemo sodelavcem iz kleparskega oddelka in OOO sindikata EMO za darovane vence in izraženo sožalje.

Lepa hvala tudi godbi na pihala za odigrane žalostinke.

Žalujoča žena Fanika  
in ostalo sorodstvo

### ZAHVALA

Ob bridki in boleči izgubi dragega ata

**ČERENAK Jakoba**  
se najiskrenejše zahvaljujem vsem sodelavcem prirezovalnice tanke pločevine in skladišča tanke pločevine za darovani venec in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žalujoči sin  
ČERENAK Avgust

## REŠITEV KRIŽANKE ŠT. 28

VODORAVNO: 1. romb, 5. brazda, 11. Doboj, 12. Bogart, 13. trditev, 15. pokal, 16. RE, 17. Rodin, 19. noga, 20. Ana, 22. rodeo, 24. Nin, 25. Burt, 27. vrsta, 29. NT, 30. Altaj, 32. Atalija, 34. Njogoš, 36. ovira, 37. Talent, 38. Rama.

NAVPIČNO: 1. rod, 2. Obir, 3. motor, 4. Bjedov, 5. BB, 6. rop, 7. Agon, 8. zakon, 9. draginja, 10. Atlanta, 14. vidra, 18. nestor, 21. artel, 23. otava, 26. Tage, 28. alim, 31. Jon, 33. Ira, 35. št.

Slavi

## 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 klišej AERO Celje.



## Dežurna kamera

Delo krepí a tudi utruja. Kljub temu, da so nekateri naši sodelavci močno navezani na našo delovno organizacijo, na svoja delovna mesta in svojo delovno okolico, da so delovni, vztrajni, pošteni in zvesti svojemu kolektivu, pa vseeno marsikateremu zdravje ne dopusti, da bi se lahko redno upokojil.



Tako se je iz oddelka Ročajnica v TOZD Posoda invalidsko upokojila tov. **TURNŠEK DANICA**.



Iz TOZD ODPRESKOV IN AVTOKOLES pa se je invalidsko upokojil tov. **PRELOGAR MAKSIMILJAN**, ki je dolga leta vzorno opravljal dela in naloge upravljalca 20 t dvigala v obratu.



Iz posebne finančne službe v DSSS je odšla v zasluženi pokoj naša dolgoletna sodelavka tov. **SIVKA Albina**.



Po dolgih letih naporega dela v TOZD Odpreski in avtokolesa se je upokojil tov. **Špes Anton**.

## Sporočila sodelavcem

Prisrčno se zahvaljujem vsem svojim sodelavcem iz Ročajnice, ki so mi ob odhodu v invalidski pokoj pripravili prijetno presenečenje in mi podarili lepo darilo, katero me bo vedno spominjalo na leta med njimi.

Pri nadaljnjem delu pa želim vsem skupaj še mnogo delovnih uspehov.

**TURNŠEK Anica**

Ob odhodu v pokoj, se prisrčno zahvaljujem vsem svojim sodelavkam in sodelavcem, za lepo in dragoceno darilo, ki mi bo v trajen spomin na vse vas, med katerimi sem preživela vsa ta dolga leta.

Lepa hvala tudi obratu posoda VI za pozornost.

Vsem skupaj pa želim veliko uspehov pri nadaljnjem delu.

**JUHANT Slava**

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem in sodelavkam iz Dekor oddelka za darilo, katero mi bo v spomin na nje.

Želim jim še veliko sreče in medsebojnega razumevanja v nadaljnjem delu.

**KMETIČ Milan**

Ob odhodu v pokoj se iz srca zahvaljujem vsem, ki so prispevali za nakup mojega darila, ki mi je in mi bo drag spomin na prijatelje, s katerimi sem preživela prijetnih, včasih pa tudi težkih 35 let. Posebno se zahvaljujem sodelavcem iz ožjega kroga telefonske centrale in skupnih služb za prijetno odhodnico, katero so mi pripravili.

Vsem pa želim trdnega zdravja in mnogo uspehov pri delu. Telefonistkam pa veliko dobrih živcev.

**MESTINŠEK Marija**

Ob odhodu v pokoj se iz srca zahvaljujem vsem, ki ste prispevali za lepo in dragoceno darilo, kateri mi bo v trajen spomin.

Sodelavkam iz moje delovne enote se iskreno zahvaljujem za vso izkazano pozornost, delovni organizaciji pa želim veliko delovnih uspehov.

**SIVKA Albina**

Ob odhodu v pokoj se zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem TOZD Posoda - Emajlirnica za iskreno pozornost in dragoceno darilo, ki mi bo lep spomin nanje.

Obenem vsem skupaj želim še veliko delovnih uspehov, zdravja, medsebojnega razumevanja in osebne sreče.

**DOBNIK Marija**

## Kadrovske vesti

od 1. 1. 1983 do 31. 1. 1983

### Sprejeti na delo

**KLADNIK Berta, KRKOVIČ Bojana, KOPRIVC Majda, PEVEC Jurij, TERŽAN Štefan, HRIBERŠEK Jože, BOŠNAK Mirko** - vsi TOZD Posoda; **MEDVEŠEK Lidija, VOLF Ivan, ŠIFTAR Miroslav** - vsi TOZD Frite; **RAKIČ Dragobran, LENIČ Janez, PENIČ Jože** - vsi TOZD Kotli; **BRAČUN Miran** - Orodjarna; **PETEK Janjo, MOTOH Bojan** - oba TOZD Vzdrževanje; **HUS Aleksander, VELKAVR Robert** - oba Servis in trg; **BOŽIČ Marko, OPRČKAL Marjan** - oba DS SS

### Iz DO so odšli:

**JUG Srečko, ZAVERNIK Robert, ROJNIK Robi, HROVATIČ Miran, JAGER Vinko, SKALE Darko** - vsi TOZD Vzdrževanje; **LIPOVŠEK Stanko, KARATOVIČ Drago, SOTOŠEK Ladislav, LESIČAR Edvard, OBREZ Boris, VERGIČ Stojanka** - vsi TOZD Posoda; **POČIVALŠEK Jožica** - DS SS; **ZANINOVIČ Vlasta** - Servis in trg; **LAMPRET Leopold** - Radiatorji; **KAJZBA Jože, OBREZ Milan, RENER Darko, VAJDIČ Ivan, MLAKAR Maks, POSINEK Peter, REJC Marjan, GAJŠEK Jožef** - vsi TOZD Kotli; **TRAVNER Goran** - ERC; **BEGANOVIČ Beriz** - Odpreski; **GLAVICA Ivan** - Kontejner

### Upokojili so se:

**HUNSKI Anica, ŠPANZELJ Ivana, KMETIČ Milan, STANTE Marjan, BLAZNIK Anton** - vsi TOZD Posoda; **GOLEŽ Ada, ŽGAJNER Frida** - oba DS SS; **KOROŠEC Janez** - Kotli; **PRELOGAR Maksimiljan** - Odpreski

### Poročili so se:

**ŠKET Marija** - JANIČIČ, TOZD POSODA; **JAHIČ Zumra** - OMEROVIČ, TOZD POSODA.

### PREMEŠČENI DELAVCI IZ TOZDA V TOZD s 1. 1. 1983

#### Iz TOZD posoda-pocinkovalnica v TOZD kontejner

**LEDINEK Magdalena, RAVNIKAR Štefan, PEČNIK Ivan, ŠKORJANC Alojz, GAŠPER Vjekoslav, LAJIČ Radoslav, LAJIČ Radivoj, ARLIČ Avgust, ARLIČ Michael, OKROŽNIK Franc, VOLAVC Jože, OPERČKAL Ferdinand, KOPRIVC Štefan, MAČEK Cecilija, LUTOLLI Abdulah, RAMOVIČ Fatima, ŠKET Greta, MUČIČI Enver, KOŠEC Vinko, ROMIH Ferdinand, GUNZEK Franc.**

#### Iz TOZD posoda-trgovina v novi TOZD servis in trgovina

**GOSTEČNIK Ivanka, PILKO Jelena, ČATER Josipa, GREGUR Milica, LENART Antonija, JEVŠNIK Milena, PETROVIČ Milan, TUBIČ Dušanka, VRAČEVIČ Nadežda, VUKOMANOVIČ Pero, ĐINOVIČ Živka, JEVREMOVIČ Silvija, SAMARĐIČ Katica, KASESTNIK Stanko, GOLOB Hedvika, JAKOB Ivanka, KRAMPERSŠEK Srečko, SAMEC Meri.**

**HEMPT Drago** iz TOZD radiatorji v TOZD servis in trgovina, **SINAMOVIČ Darinka** iz TOZD DS SS v TOZD vzdrževanje, **BRATINA Vlado** iz TOZD ERC v TOZD DS SS, **KOROŠEC Mirko** iz TOZD servis v TOZD kotli, **KLEZIN Martin** iz TOZD frite v DS SS - kontrola.

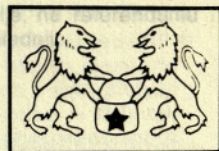


V mesecu februarju je praznovala svoj življenjski jubilej naša sodelavka tov. **Drev Zdenka** iz službe kontrole kvalitete. Tov. **Zdenki** želimo še mnogo zdravih in srečnih let v našem kolektivu.









## DELA DELAVCEV V TEMELJNI ORGANIZACIJI

### I. TEMELJNE DOLOČBE

#### 1. člen

Samoupravni delavci pri delu in v združenem delu, ki jih kot proizvod združenega dela in v združenem delu ustvarjen dohodek pridobijo z delom in poslovanjem.

5. podpisom izjave, da pristopijo k temu samoupravnemu sporazumu delavci združijo svoje delo v temeljni organizaciji.

#### 2. člen

Z združevanjem dela v temeljno organizacijo pridobijo delavci pravico in dolžnost, da upravlja-jo z družbenimi sredstvi, s svojim delom, pogoj in rezultati svojega dela, v skladu z interesi temeljne organizacije, delovne organizacije kot celote in širše družbene skupnosti.

#### 3. člen

Medsebojni odnosi se urejajo v temeljni organizaciji v skladu z osnovami iz tega sporazuma, odnosi z drugimi temeljnimi organizacijami pa se urejajo po načelih enakopravnosti in solidarnosti.

#### 4. člen

V uresničevanju svojih samoupravnih pravic, delavci temeljne organizacije odločajo z osebnim izjavljanjem na zboru, na referendumu, s podpisovskimi posebnimi izjav in z drugimi oblikami osebne izjavljanja, ki jih določa zakon.

#### 5. člen

Zaradi celovitega uresničevanja in varstva svojih samoupravnih pravic, delavci organizirajo v temeljni organizaciji samoupravno delovno kontrolo.

#### 6. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je osebno odgovoren za uresničevanje samoupravnih pravic.

#### 7. člen

Kot osnovna sredstva se štejejo stvari, ki jih delavci uporabljajo pri delu in, ki jih kot proizvod združenega dela in v združenem delu ustvarjen dohodek pridobijo z delom in poslovanjem.

#### 8. člen

Kot osnovna sredstva se štejejo stvari, ki jih uporabljajo sredstva za delo in poslovanje, katerih uporabna doba je daljša od enega leta in katerih vrednost se deloma prenese na proizvode združenega dela in nadomešče iz ustvarjenih prihodkov v obliki amortizacije.

Za osnovna sredstva po prvem odstavku tega člena se štejejo tudi stvari, ki so v gradnji ali so že zgrajene, pa se niso usposobile za svoj namen, kakor tudi materialne pravice, ki so pogoj za delo in poslovanje, kolikor se njihova vrednost nadomešče iz ustvarjenih prihodkov v obliki amortizacije.

Druga sredstva za delo in poslovanje so obratna sredstva.

#### 9. člen

Sredstva za zadovoljevanje skupnih potreb so sredstva, ki jih delavci pridobijo iz dohodka temeljne organizacije in iz svojih osebnih dohodkov ali drugih svojih prihodkov in jih združujejo, da bi zadovoljevali svoje osebne in skupne potrebe in interese.







Na temelju 336. čl. in 463. čl. zakona o združenem delu so delavci temeljne organizacije združenega dela servis in trgovina, ki je v sestavi de-

lovne organizacije EMO Celje, na referendumu dne 24. 1. 1983 sprejeli naslednji

# SAMOUPRAVNI SPORAZUM O ZDRUŽEVANJU DELA DELAVCEV V TEMELJNI ORGANIZACIJI

## I. TEMELJNE DOLOČBE

### 1. člen

S tem samoupravnim sporazumom določajo delavci pogoje za urejanje družbenoekonomskih odnosov, posebno pa upravljanje z družbenimi sredstvi, osnova za razporejanje dohodka in čistega dohodka, osnove za delitev sredstev za osebne dohodke, temeljna načela o sklepanju in prenehanju delovnega razmerja, osnove združevanja dela in sredstev v delovno organizacijo, obveščanje delavcev in druga vprašanja pomembna za združevanje dela in sredstev v temeljni organizaciji.

S podpisom izjave, da pristopijo k temu samoupravnemu sporazumu delavci združijo svoje delo v temeljni organizaciji.

### 2. člen

Z združevanjem dela v temeljno organizacijo pridobijo delavci pravico in dolžnost, da upravljajo z družbenimi sredstvi, s svojim delom, pogoji in rezultati svojega dela, v skladu z interesi temeljne organizacije, delovne organizacije kot celote in širše družbene skupnosti.

### 3. člen

Medsebojni odnosi se urejajo v temeljni organizaciji v skladu z osnovami iz tega sporazuma, odnosi z drugimi temeljnimi organizacijami pa se urejajo po načelih enakopravnosti in solidarnosti.

### 4. člen

V uresničevanju svojih samoupravnih pravic, delavci temeljne organizacije odločajo z osebnim izjavljanjem na zboru, na referendumu, s podpisovanjem posebnih izjav in z drugimi oblikami osebnega izjavljanja, ki jih določa zakon.

### 5. člen

Zaradi celovitega uresničevanja in varstva svojih samoupravnih pravic, delavci organizirajo v temeljni organizaciji samoupravno delavsko kontrolo.

### 6. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je osebno odgovoren za uresničevanje samoupravnih pravic in obveznosti kot tudi za uresničevanje delovnih obveznosti.

## II. UPRAVLJANJE Z DRUŽBENIMI SREDSTVI

### 7. člen

Produksijska sredstva in druga delovna sredstva, so materialne pravice in denarna sredstva, ki jih delavci uporabljajo pri delu in, ki jih kot proizvod združenega dela in v združenem delu ustvarjen dohodek pridobijo z delom in poslovanjem.

### 8. člen

Kot osnovno sredstvo se štejejo stvari, ki jih sestavljajo sredstva za delo in poslovanje, katerih uporabna doba je daljša od enega leta in katerih vrednost se deloma prenese na proizvode združenega dela in nadomešča iz ustvarjenih prihodkov v obliki amortizacije.

Za osnovna sredstva so prvem odst. tega člena se štejejo tudi stvari, ki so v gradnji ali so že zgrajene, pa še niso usposobljene za svoj namen, kakor tudi materialne pravice, ki so pogoj za delo in poslovanje, kolikor se njihovo vrednost nadomešča iz ustvarjenih prihodkov v obliki amortizacije.

Druga sredstva za delo in poslovanje so obratna sredstva.

### 9. člen

Sredstva za zadovoljevanje skupnih potreb so sredstva, ki jih delavci izločajo iz dohodka temeljne organizacije in iz svojih osebnih dohodkov ali drugih svojih prihodkov in jih združujejo, da bi zadovoljevali svoje osebne in skupne potrebe in interese.



#### 10. člen

Pri uveljavljanju pravic dela z družbenimi sredstvi imajo delavci glede uporabe, upravljanja in razpolaganja z družbenimi sredstvi, pravice, obveznosti in odgovornosti s tem samoupravnim sporazumom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti v skladu z zakonom.

#### 11. člen

Delavci imajo pravico in obveznost, da uporabljajo družbena sredstva in z njimi razpolagajo v skladu z njihovo naravo in zakonom.

#### 12. člen

Delavci imajo pravico in obveznost, da pazijo na družbena sredstva in jih varujejo pred uničenjem in poškodbami in, da z njimi vestno in skrbno ravnajo.

#### 13. člen

Kolikor bo osnovno sredstvo, fizično dotrajalo in tehnično zastarelo ga lahko izločijo iz uporabe. Če je bilo osnovno sredstvo poškodovano ali uničeno zaradi višje sile ali na drug v zakonu določen način, imajo delavci pravico odpisati njegovo vrednost za nastalo škodo na način in pod pogoji kot to določa zakon.

#### 14. člen

Delavci bodo usklajevali vrednost osnovnih sredstev v evidenci družbenih sredstev z njihovo tržno vrednostjo.

#### 15. člen

Delavci bodo določili pogoje pod katerimi se lahko dajejo osnovna sredstva v začasno uporabo izven delovne organizacije, v delovni organizaciji pa na način in pod pogoji določenimi s samoupravnim sporazumom o združenju v delovno organizacijo zakonom.

Višina povračila za začasno uporabo osnovnih sredstev, ki se dajejo v uporabo izven delovne organizacije je določena s samoupravnim splošnim aktom.

Kolikor so pogoji pod katerimi se dajejo osnovna sredstva v začasno uporabo izven delovne organizacije določena v Samoupravni sporazum o združenju v delovno organizacijo, je temeljna organizacija dolžna višino nadomestila določiti temi pogoji.

#### 16. člen

Sredstva za skupno porabo upravljajo delavci na način, ki ga določi samoupravni splošni akt.

Sredstva za skupno porabo se lahko združujejo z drugimi temeljnimi organizacijami v sestavi delovne organizacije tako, da imajo delavci pravico, da upravljajo s temi sredstvi na način, ki ga določa zakon in Samoupravni sporazum o združenju sredstev za skupno porabo.

#### 17. člen

Odtujevanje družbenih sredstev odplačno ali neodplačno, oddaja družbenega sredstva v začasno uporabo ali menjavo družbenega sredstva za druga družbena sredstva v družbeni lastnini ali za sredstvo na katerem ima kdo lastninske pravice, se lahko opravi s Samoupravnim sporazumom, oz. s pogodbo v pisni obliki.

Stvari, ki so produkcijska sredstva in druga delovna sredstva in sredstva skupne porabe ni mogoče neodplačano odtujiti, razen v primerih, ki jih določa zakon.

#### 18. člen

Če temeljna organizacija namerava odtujiti družbeno sredstvo ali ga prenesti na delavce v družbeni pravni osebi izven delovne organizacije je dolžna, da pred nameravano predajo ponudi ta sredstva temeljnim organizacijam v sestavi delovne organizacije in jim sporočiti pogoje za prenos.

Če temeljne organizacije, katerim je bila dana ponudba v smislu 1. odst. tega člena v roku 30 dni od prejema ponudbe ne izjavijo, da sprejemajo, lahko temeljna organizacija odstopi oziroma prenese družbena sredstva v družbena sredstva druge družbene pravne osebe.

#### 19. člen

Kolikor se pogoji za prenos družbenega sredstva odplačno ali neodplačno določeni s Samoupravnim sporazumom o druženju v delovno organizacijo je tozd dolžna spoštovati pogoje.

### III. PLANIRANJE

#### 20. člen

Zaradi uresničevanja ekonomske in družbene kontrole nad reprodukcijo v temeljni organizaciji in v delovni organizaciji, kot tudi družbenopolitični skupnosti in zaradi usklajevanja odnosov v razvoju dejavnosti in poslovanja temeljne organizacije z dejavnostmi in poslovanjem drugih temeljnih organizacij, kot tudi zaradi usklajevanja in usmerjanja družbenega in ekonomskega razvoja in samoupravljanja v okviru družbenopolitične skupnosti, delavci združeni v temeljni organizaciji imajo pravico in dolžnost, da planirajo svoje delo, poslovanje in ekonomski in družbeni razvoj svoje temeljne organizacije, delovne organizacije in družbeno-politične skupnosti.

S planiranjem delavci v tozd zagotavljajo pogoje za ustvarjanje in povečanje dohodka, opredeljujejo dohodek v planiranem obdobju ter planirajo razporejanje dohodka in čistega dohodka za uresničevanje svojih družbenih interesov in potreb.

#### 21. člen

Pravico in dolžnost planiranja delavci združeni v temeljni organizaciji uresničujejo:

1. z določanjem smernic plana svoje temeljne organizacije,
2. z določanjem elementov za sklepanje samoupravnih sporazumov o temeljih plana delov-



ne organizacije, samoupravnih interesnih skupnosti in drugih samoupravnih organizacij in skupnosti in z določanjem elementov za sklenitev dogovora o temeljih plana družbenopolitične skupnosti,

3. s sprejemanjem plana temeljne organizacije in sprejemanjem plana delovne organizacije in,

4. z določanjem ukrepov za uresničevanje teh planov.

#### 22. člen

Delavci združeni v temeljni organizaciji so dolžni sprejeti dolgoročne, srednjeročne in letne plane v skladu z zakonom in statutom temeljne organizacije.

#### 23. člen

Delavci so dolžni pri planiranju spoštovati načelo sočasnega planiranja z drugimi nosilci planiranja in načela kontinuiranega planiranja.

#### 24. člen

Delavci združeni v temeljni organizaciji bodo sprejeli v svojo plane obveznosti iz sprejetih samoupravnih sporazumov v osnovah plana delovne organizacije v katero je združena temeljna organizacija, obveznosti iz sprejetih drugih samoupravnih sporazumov o temeljih plana kot tudi obveznosti iz dogovora o osnovah plana družbenopolitične skupnosti ter z ustreznimi ukrepi poskrbeli za njihovo izvajanje.

### IV. OSNOVE ZA RAZPOREJANJE DOHODKA IN ČISTEGA DOHODKA

#### 25. člen

Delavci pridobivajo dohodek temeljne organizacije v odvisnosti od produktivnosti živnega dela in celotnega družbenega dela, z uspešnim opravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi kot svojim minulim delom v temeljni organizaciji in v drugih oblikah združevanja dela in sredstev kot tudi od nenehnega prilagajanja proizvodnje in opravljanja druge dejavnosti tržnim pogojem, potrebam družbe in odnosom, ki jih delavci samoupravno urejajo in o katerih odločajo v okviru družbenopolitične skupnosti.

Dohodek se pridobiva in izkazuje samo kot dohodek temeljne organizacije ne glede na to, v kateri obliki združevanja dela in sredstev se pridobiva.

#### 1. Podlaga za pridobivanje dohodka

#### 26. člen

Delavci pridobivajo dohodek temeljne organizaciji iz celotnega prihodka, ki ga ta ustvari s prodajo proizvodov in storitev, z udeležbo pri skupaj ustvarjenem dohodku in po drugih temeljih ugotovljenih z zakonom.

#### 27. člen

Prodajo proizvodov in storitev opravlja temeljna organizacija na domačem in zunanjem trgu, oz. v okviru delovne organizacije po cenah na

trgu in v skladu s samoupravnim sporazumom, družbenim dogovorom ter z zakonom, določenimi pogoji za pridobivanje dohodka.

#### 28. člen

Vsak delavec temeljne organizacije se zavezuje, da bo pri uresničevanju pravice dela z družbenimi sredstvi z drugimi delavci v temeljni organizaciji skupaj in enakopravno:

- delal in sodeloval v delovnem in proizvodnem procesu po svojih delovnih sposobnostih in izpolnjeval delovne obveznosti;

- razvijal svoje delovne sposobnosti:

- skladno z načelom dobrega gospodarja opredeljeval dejavnost svoje temeljne organizacije, nenehno obnavljal, izboljševal in povečeval družbeno sredstva, ne da bi bila pri tem prizadeta škoda drugim;

- odločal o združevanju dela in sredstev;

- odločal o zadevah in sredstvih v celoti odnosov družbene reprodukcije, pri čemer je plan osnova nadaljnega razvoja temeljne organizacije;

- urejal medsebojna razmerja z določanjem pravic, obveznosti in odgovornosti med delavci v temeljni organizaciji in do družbene skupnosti.

#### 29. člen

Delavci temeljne organizacije se dogovorijo z delavci v drugih temeljnih organizacijah v okviru delovne organizacije in izven nje:

- za dosledno upoštevanje udeležbe v skupnem prihodku oziroma dohodku v odvisnosti od dejanskega prispevka posamezne udeležene temeljne organizacije, ki se ugotavlja na podlagi skupnih meril;

- za tako dogovarjanje skupnih ciljev in pogojev združevanja dela in sredstev, da se zagotavlja dvigovanje produktivnosti dela;

- za tako ugotavljanje osnov za razporeditev skupnega prihodka in skupnega dohodka, ki bodo izhajale iz dogovorjenih normativov materiala, časa, strojnih zmogljivosti itd., in kot zgornjo mejo upoštevale tržno ceno končnega proizvoda;

- da vsaka udeležena temeljna organizacija krije dejanske stroške svoje proizvodnje;

- za skupno prevzemanje rizika iz združevanja dela in sredstev;

- za dosledno spremljanje doseženega dohodka, zlasti na podlagi novih naložb in združevanja dela ter sredstev z delavci drugih temeljnih organizacij. V ta namen je treba zagovoriti trimesečne podatke o poteku izvajanja investicij, o doseganju pričakovanega dohodka ipd., zato da lahko delavci in organi upravljanja v temeljni organizaciji in v drugih organizacijah, s katerimi so združili delo in sredstva, po potrebi ustrezno ukrepajo.

#### 30. člen

Pridobivanje prihodka z udeležbo pri skupaj ustvarjenem dohodku na temelju združevanja dela in sredstev se uresničuje kot udeležba v skupnem prihodku ali kot udeležba pri skupnem dohodku.



Medsebojni odnosi v uresničevanju in razporejanju skupaj ustvarjenega dohodka in prihodka se urejajo s samoupravnim sporazumom v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo in zakonom.

## 2. Ugotavljanje dohodka

### 31. člen

Dohodek temeljne organizacije se pridobiva v okviru njenega celotnega prihodka, ko se iz celotnega prihodka nadomesti vrednost materialnih sredstev v celoti porabljenih v reprodukcijskem procesu (materialni stroški) in zagotovi reprodukcija stalnih produkcijskih sredstev in drugih delovnih sredstev (amortizacijski stroški).

### 32. člen

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni, da nenehno večajo dohodek svoje temeljne organizacije z večanjem produktivnosti dela, racionalnim izkoriščanjem sredstev družbene reprodukcije in stalnim prilagajanjem svojega dela in poslovanja zahtevam tržišča oz. družbeno dogovorjeni delitvi dela.

### 33. člen

Z ustvarjenih dohodkom temeljne organizacije razpolagajo delavci v skladu z njihovimi ustavnimi in zakonskimi določenimi pravicami in v skladu z medsebojno povezanostjo in odvisnostjo v odnosih samoupravnega združevanja z delavci v drugih organizacijah združenega dela, po načelih solidarnosti, vzajemnosti in odgovornosti.

## 3. Razporejanje dohodka

### 34. člen

Dohodek temeljne organizacije se razporeja za:

- obveznosti do temeljnih organizacij, ki opravljajo družbeno dejavnost,
- obveznosti s katerimi se zagotavlja socialna varnost delavcev,
- z zakonom določene obveznosti za zadovoljevanje splošnih družbenih potreb,
- obveznosti do delovnih skupnosti, ki opravljajo delo skupnega pomena za temeljno organizacijo v delovni organizaciji,
- izdatke za ohranitev, izboljšanje in varstvo človekovega delovnega in življenjskega okolja, kolikor ne določa zakon, da so to materialni stroški,
- članarine oz. prispevke gospodarskim zbornicam in drugim splošnim združenjem, organizacijam združenega dela,
- izdatke za splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito,
- izdatke za amortizacijo, ki presežejo znesek, obračunan po minimalnih stopnjah,
- denarne kazni za gospodarske prestopke in prekrške, upravne takse in sodne stroške,

- premije za zavarovanje družbenih sredstev,
- druge izdatke za izpolnitev z zakonom določenih obveznosti prevzetih s samoupravnih sporazumom ali pogodbe oz. druge z zakonom določene obveznosti,
- čisti dohodek temeljne organizacije.

### 35. člen

V dohodku temeljne organizacije se posebej ugotavlja del, ki je rezultat dela v izjemnih ugodnih naravnih pogojih, ki je rezultat izjemnih ugodnosti na trgu ali rezultat izjemnih ugodnosti pri njegovem ustvarjanju, za njegov z zakonom ali s samoupravnim sporazumom o združitvi določen namen.

Del dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti, se ugotavlja po osnovah in merilih, določenih v samoupravnem sporazumu oz. zakonu.

V dohodku temeljne organizacije se posebej ugotavlja tudi sredstva, ki jih je temeljna organizacija dobila na podlagi razvojne premije ali na drugi z zakonom predpisani podlagi za določene namene.

## 4. Osnove za razporejanje čistega dohodka

### 36. člen

Dohodek temeljne organizacije razporejajo delavci na del za osebne dohodke in za skupno porabo, za izboljšanje in razširitev materialne osnove dela ter za ustvarjanje in obnavljanje rezerv v temeljni organizaciji ter na del za zagotovitev skupnih in splošnih pogojev za delo in razvoj družbe.

Del dohodka temeljne organizacije razporejen za osebne dohodke in za skupno porabo delavcev, za izboljšanje in razširitev materialne osnove dela in za rezerve predstavlja čisti dohodek temeljne organizacije.

### 37. člen

Razporejanje čistega dohodka je odvisno od doseženih delovnih in poslovnih rezultatov v temeljni organizaciji, pri čemer je treba zaradi primerjave s planiranimi rezultati in zaradi primerjave z rezultati v drugih temeljnih organizacijah upoštevati predvsem, koliko in kako so delavci v temeljni organizaciji proizvajali, kar se ugotavlja:

- s finančno-vrednostnimi kazalci, ki izražajo produktivnost dela, uspešnost gospodarjenja in upravljanja;
- z naravnimi kazalci, ki izražajo fizični obseg proizvodnje oziroma produktivnosti dela.

Pri tem je treba upoštevati najmanj kazalce, ki jih določa zakon o združenem delu.

### 38. člen

Razporejanje čistega dohodka je odvisno od rezultatov, ki so jih dosegli delavci temeljne organizacije in delavci drugih temeljnih organizacij. Zato se skupaj z delavci drugih temeljnih organizacij v delovni organizaciji in zunaj nje določajo osnove in merila razporejanja čistega dohodka.



### 39. člen

Pri vsaki razporeditvi čistega dohodka določijo delavci najmanjše sestavine, upoštevajoč materialno varnost delavcev ter stabilnost poslovanja temeljne organizacije. V ta namen presodijo, ali je treba oblikovati višja sredstva rezerv, kot jih določa zakon, in določijo izhodišča za oblikovanje nujnih sredstev za razširitev materialne osnove svojega dela.

### 40. člen

Raven in dinamika sredstev za osebne dohodeke in skupno porabo delavcev temeljne organizacije je odvisna tako od doseženih rezultatov delavcev temeljne organizacije kot tudi drugih temeljnih organizacij, s katerimi je dohodkovno povezana. Če so v temeljni organizaciji višji osebni dohodki v primerjavi s drugimi temeljnimi organizacijami, zlasti pa v sestavi iste delovne organizacije, mora biti relativno več izločenih sredstev za razširitev materialne osnove združenega dela kot za osebne dohodeke in skupno porabo.

### 41. člen

Povečanje dohodka, ki je posledica odločitev, vezanih na prilagajanje težkim pogojem, novi tehnologiji dela, uporabi znanosti, se bo odrazilo tudi v višjih osebnih dohodkih delavcev v temeljni organizaciji in se bodo tudi na tej osnovi odpravljale uravnilovske težnje v višini osebnih dohodkov med delavci v isti temeljni organizaciji in med temeljnimi organizacijami v sestavi delovne organizacije.

### 42. člen

Doseženi rezultati in zlasti višina osebnih dohodkov iz skupne porabe se primerjajo z doseženimi rezultati v temeljnih organizacijah ožjega in širšega območja in z doseženo družbeno produktivnostjo.

### 43. člen

Doseženi proizvodni in poslovni rezultati, finančno-vrednostni kazalci in naturalni kazalci se primerjajo s planiranimi in doseženimi v temeljnih organizacijah enake ali sorodne dejavnosti; v primerjavi se upoštevajo tudi tehnični normativi, normativi materiala, dela ipd., ki jih določajo in dosegaajo delavci v sorodnih in enakih dejavnostih.

### 44. člen

Osnove in merila za razporejanje čistega dohodka v temeljni organizaciji se določijo s samoupravnim splošnim aktom. Samoupravni splošni akt iz prejšnjega odstavka sprejemajo delavci v skladu s samoupravnim sporazumom, ki so ga delavci tozđ sklenili z delavci drugih tozđ v sestavi delovne organizacije.

## 5. Sredstva za skupno porabo

### 45. člen

Sredstva za skupno porabo se uporabljajo za neposredno porabo ali za investicijska vlaganja v objekte in opremo skupne porabe s katerimi se zadovoljujejo potrebe stanovanja, prehrane, po-

čitka, rekreacije, kulture, ustvarjalnosti in druge potrebe skupne porabe.

## 6. Sredstva za izboljšanje in razširjanje materialne osnove dela

### 46. člen

Sredstva za izboljšanje in razširjanje materialne osnove dela v temeljni organizaciji so namenjena za modernizacijo in izboljševanje produkcijskih sredstev oziroma drugih delovnih sredstev, za razširjanje proizvodnih ali drugih delovnih zmogljivosti, za gradnjo novih proizvodnih ali drugih poslovnih objektov, za izboljšanje znanstveno raziskovalnega dela, za vlaganje v lastna obratna sredstva ter na druge pogoje za izboljševanje in razširjanje materialne osnove dela.

### 47. člen

S sredstvi za izboljšanje in razširjanje materialne osnove dela (investicijska sredstva) upravljajo in gospodarijo delavci v tozđ kot s skupno osnovo svojega skupnega in celotnega združenega dela.

Kot sredstva za izboljšanje in razširjanje materialne osnove dela se štejejo sredstva, ki se razporejajo iz čistega dohodka in namenijo za investicijsko vlaganje ali se pridobijo za investicijsko vlaganje na temelju samoupravnega sporazuma, kot tudi sredstva, ki so za investicijsko vlaganje določena na podlagi zakona ali se v skladu z zakonom uporabljajo za investicijsko vlaganje.

### 48. člen

Pri gospodarjenju z investicijskimi sredstvi imajo delavci v temeljni organizaciji pravico in dolžnost, da se pri odločanju o investicijskem vlaganju opredelijo za investicijsko vlaganje s katerim ustvarijo pogoje za tak razvoj materialne osnove dela, ki zagotavlja nenehno povečanje produktivnosti dela in izboljšanje ekonomičnosti pri delu in poslovanju ter na tej podlagi povečanje dohodka. Delavci v temeljni organizaciji sprejemajo investicijsko odločitev z osebnim izjavljanjem na predlog, ki ga določi organ upravljanja tođā. Investicijsko odločitev za investicijsko vlaganje manjše vrednosti, ki je določena s samoupravnim splošnim aktom sprejme organ upravljanja tozđ.

### 49. člen

Temeljna organizacija lahko združuje investicijska sredstva z drugo temeljno organizacijo na temelju samoupravnega sporazuma s katerim se uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti pri gospodarjenju z združenimi investicijskimi sredstvi.

Delavci v tozđ se osebno izjavljajo o sklenitvi samoupravnega sporazuma o združenju investicijskih sredstev.



## 7. Rezervna sredstva

### 50. člen

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni oblikovati rezervna sredstva.

Rezervna sredstva temeljne organizacije se oblikujejo najmanj v višini, ki je določena z zakonom.

Rezervna sredstva so namenjena za pokrivanje izgub v poslovanju temeljne organizacije, za kritje izdatkov za prekvalifikacijo in za zaposlovanje delavcev v primeru, če v temeljni organizaciji preneha potreba po delu določenega števila delavcev, če pride temeljna organizacija v izredno ekonomske težave ali, če so potrebni ukrepi za njeno sanacijo, za kritje škode nastale zaradi naravnih nesreč ali v druge v skladu z zakonom določene namene.

### 51. člen

Delavci v temeljni organizaciji lahko združujejo sredstva rezerv v sklad skupnih rezerv delovne organizacije v katere sestavi je temeljna organizacija.

Del dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti se lahko uporablja za razvoj tozrd ali, da se v celoti ali deloma vložijo v sklad skupnih rezerv.

## V. OSNOVE ZA DELITVE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

### 52. člen

Dohodek, ki ga delavci pridobivajo z delom v družbenimi sredstvi v temeljni organizaciji je materialni pogoj in temelj njihove pravice, da odločajo o pogojih in rezultatih svojega dela in merilo za uspešnost proizvodnje ter opravljanje dejavnosti temeljne organizacije in odgovornosti delavcev za uspešno delo in razpolaganje z družbenimi sredstvi.

Dohodek je osnova in vir sredstev za zadovoljevanje skupnih in splošnih družbenih potreb kot tudi sredstev za osebne dohodke in za skupno porabo in za izboljševanje in razširjanje materialne osnove dela in obnavljanje rezerv.

Dohodek je osnova in vsebina družbenega planiranja v temeljni organizaciji in osnovni vir svobodne menjave dela z delavci v delovni skupnosti in organizacijah družbenih dejavnosti na temelju svobodne menjave dela.

Delavcu v temeljni organizaciji gre osebni dohodek, namenjen za zadovoljevanje njegovih osebnih potreb, kot tudi za zadovoljevanje skupnih in splošnih družbenih potreb, ki se na podlagi zakona krijejo iz njegovega osebnega dohodka.

### 53. člen

Sredstva za osebni dohodek se delijo na osebne dohodke delavcev v temeljni organizaciji, uporabljajo pa se tudi za nadomestilo osebnega do-

hodka delavcev za praznične dni, ko se ne dela, za čas letnega dopusta, bolniškega dopusta in strokovnega usposabljanja ter izpopolnjevanja, ter v drugih primerih, ki jih določa samoupravni splošni akt v skladu z dogovorom in zakonom.

### 54. člen

Osebni dohodek delavca se določa tako, da ustreza rezultatom njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku, ki ga je dal s svojim živim delom in z upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi kot svojim in družbenim minulim delom k povečanju dohodka temeljne organizacije skladno z načelom delitve po delu in v sorazmerju z rastjo svojega dela in dela delavcev v drugih temeljnih organizacijah s katerimi je združil delo in sredstva ter celotnega družbenega dela.

### 55. člen

Poleg načela delitve po delu uporabljajo delavci v temeljni organizaciji tudi načelo solidarnosti tako, da s sredstvi za skupno porabo prispevajo h kritju določenih socialnih in drugih potreb delavcev z najnižjimi osebnimi dohodki in njihovih družinskih članov.

### 56. člen

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

### 57. člen

Prispevek delavca k delu je odvisen tudi od povečanja dohodka temeljne organizacije, ustvarjenega zlasti z upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi družbene reprodukcije v temeljni organizaciji in v različnih oblikah združevanja teh sredstev in od določenega delovnega prispevka k povečanju dohodka tozrd na podlagi inovacij, racionalizacij in drugih oblik ustvarjalnosti pri delu.

### 58. člen

Količina in kakovost delavčevega dela (delavec učinek) izhaja:

1. iz obsega dela;
2. iz zahtevnosti delovnih nalog, ki jih delavec opravlja;
3. iz kakovosti doseženih rezultatov dela in izrabe delovnega časa;
4. iz posebnih pogojev dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa.

### 59. člen

Razvid del oziroma nalog daje podlage za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog ter rezultatov dela vsakega delavca. Zahtevnost delovnih nalog ugotavljamo z naslednjimi sestavinami:

- znanje in strokovna usposobljenost za delo,
- odgovornost,
- napor,
- vplivi okolja.



## 60. člen

Osnove za ugotavljanje delavčeve učinkovitosti (kvalitete dela) so:

1. – izpolnjevanje danih nalog po vrsti, obsegu in določenih rokih,  
– natančnost in točnost pri opravljanju nalog oziroma pripombe na kvaliteto opravljenega dela,  
– ažurnost,  
– izraba delovnega časa;
2. izkušnje na enakih ali podobnih delih;
3. izraba sredstev za delo.

## 61. člen

Osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke delavcev temeljne organizacije se določijo s samoupravnim splošnim aktom o delitvi sredstev za osebne dohodke, ki mora biti v skladu s samoupravnim sporazumom o skupnih osnovah in merilih, ki so ga delavci temeljne organizacije sklenili z delavci drugih temeljnih organizacij v sestavi delovne organizacije.

V osnovah in merilih iz prejšnjega odstavka tega člena se določijo posebej osnove in merila po katerih se delijo sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela.

Samoupravni sporazumi in samoupravni splošni akti iz 1. odst. tega člena ne smejo biti v nasprotju z družbenim dogovorom, ki ga je sklenila oz. h kateremu je pristopila temeljna organizacija.

## 62. člen

Delavci v temeljni organizaciji uveljavljajo pravico do dela osebnega dohodka na podlagi minulega dela po prispevku, ki so ga dali z upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi k povečanju dohodka svoje temeljne organizacije skupno ustvarjenega dohodka in celotnega družbenega dohodka.

Za minulo delo se štejejo družbena sredstva za proizvodnjo in druga delovna sredstva v družbeni lastnini, ki so rezultat dela in, ki jih kot stvari, materialne pravice in delovna sredstva upravljajo delavci ter pravice, obveznosti in odgovornosti, ki jih imajo delavci pri opravljanju in gospodarjenju s temi sredstvi.

## 63. člen

Družbena sredstva iz prejšnjega člena uporabljajo delavci v temeljni organizaciji v procesu dela in poslovanja, vlagajo v razvoj materialne osnove dela v temeljni organizaciji ali združujejo za vlaganje v razvoj materialne osnove dela v drugi tozd.

## 64. člen

Del osebnega dohodka na podlagi minulega dela pa se ugotavlja tudi od odvisnosti od prispevka posameznega delavca, ki ga je dal k povečanju dohodka tozd z inovacijo, racionalizacijo in drugimi oblikami ustvarjalnosti.

## 65. člen

Sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela se razporejajo na delavce v tozd med

letom ob periodičnem obračunu in dokončno ob zaključnem računu tozd.

## 66. člen

Vsakemu delavcu je iz dela zajamčen najmanj tolikšen osebni dohodek, da mu zagotavlja materialno in socialno varnost. Višino zajamčenega osebnega dohodka določajo delavci v temeljni organizaciji s samoupravnim splošnim aktom o delitvi sredstev za osebni dohodek v skladu s samoupravnim sporazumom, ki so ga sklenili z delavci v drugih temeljnih organizacijah v sestavi delovne organizacije.

## 67. člen

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni iz ustvarjenega čistega dohodka temeljne organizacije, zagotoviti predvsem sredstva za osebne dohodke do višine zajamčenih osebnih dohodkov.

Če iz ustvarjenega čistega dohodka temeljne organizacije ni mogoče kriti zajamčenih osebnih dohodkov se razlika do višine zajamčenega osebnega dohodka krije iz sredstev rezerv temeljne organizacije oz. iz skupnega rezervnega sklada v delovni organizaciji.

## 68. člen

Delavci med letom začasno ugotavljajo in izplačujejo osebni dohodek kot akontacijo za dobe, ki jih določa samoupravni splošni akt. Te dobe ne smejo biti daljše od enega meseca.

Ob vsakem izplačilu akontacije osebnega dohodka se mora delavcu vročiti pismen obračun akontacije njegovega osebnega dohodka po vseh osnovah in merilih po katerih je bila obračunana.

Dokončen obračun osebnega dohodka za vsakega delavca v temeljni organizaciji se napravi ob zaključnem računu temeljne organizacije.

Dokončen obračun osebnega dohodka za vsakega delavca se napravi ne glede na čas, kolikor ga je med letom prebil na delu v temeljni organizaciji.

## 69. člen

Vsakemu delavcu se mora v pisni obliki vročiti končni obračun njegovega osebnega dohodka kot to določa zakon.

## VII. NAČELA VZPODBUJANJA INOVACIJ

### 70. člen

Upošteva se načelo, da je inovacijska dejavnost sestavni del rednega poslovanja v vseh organizacijah združenega dela, se delavci temeljne organizacije na vseh ravneh svoje organiziranosti zavzemajo, za praktično uresničevanje tega načela.

Ker ekonomski učinki inventivne dejavnosti pomembno vplivajo na višino dohodka, opredelijo delavci v temeljni organizaciji v posebnem sa-



moupravnem splošnem aktu osnove in merila ter določijo postopke, ki bodo spodbujali delavce k organiziranemu razvoju in nagrajevanju dosežkov inventivne dejavnosti. S tem samoupravnim splošnim aktom delavci:

- določijo, kateri samoupravni organi oblikujejo politiko inventivne dejavnosti in skrbijo za njeno izvajanje;

- določijo naloge poslovnih organov, strokovnih služb in drugih organov na področju inventivne dejavnosti;

- določijo taka merila za nagrajevanje izumov, tehničnih izboljšav, koristnih predlogov in umestnih opozoril, da bodo odškodnine oz. nagrade spodbudne in odvisne od doseženih materialnih oz. nematerialnih koristi za temeljno organizacijo; v sistem nagrajevanja se vključijo poleg avtorjev tudi vsi delavci, ki sodelujejo pri uresničevanju inventivne predloga;

- v vsakoletnih planih predvidijo sredstva za finansiranje inovacij;

- uvedejo poleg odškodnin oz. nagrad različne oblike moralnih priznanj; posebno uspešnim avtorjem temeljna organizacija nudi še druge ugodnosti (plačan dopust, podelitev štipendije, izpopolnjevanje v stroki);

- določijo evidentiranje vseh vrst stroškov in ekonomskih učinkov inventivne dejavnosti ter spremljajo njihove praktične učinke;

- določijo postopek in način evidentiranja, obravnavanja in uveljavljanja inventivnih predlogov;

- spodbujajo interes pri delavcih za inventivno dejavnost prek internih glasil in drugih oblik obveščanja.

### VIII. ZAGOTAVLJANJE SOCIALNE IN MATERIALNE VARNOSTI DELAVCEV

#### 71. člen

Delavci temeljne organizacije opredelijo skupaj z delavci drugih temeljnih organizacij v delovni organizaciji najnižja sredstva skupne porabe, ki si jih delavci vseh temeljnih organizacij solidarno zagotovijo in so namenjena predvsem za regrese za letni dopust, za organiziran obrok hrane med delom, namenska sredstva za stanovanjsko gradnjo in nagrade ob odhodu delavcev v pokoj.

#### 72. člen

Najnižji zajamčeni osebni dohodek, namenjen za zadovoljevanje osebnih potreb ob izpolnjevanju delovnih obveznosti za poln delovni čas, je 10 % višji od zneska, ki ustreza višini ugotovljenih minimalnih življenjskih stroškov, kot jih ugotovi in objavi v Ur. listu SRS Zavod SRS za statistiko. Sredstva za zajamčene osebne dohodke delijo delavci temeljne organizacije skladno s samoupravnimi splošnimi akti.

Zajamčeni osebni dohodki se izplačujejo iz rezervnih sredstev temeljne organizacije, oz. skladno s samoupravnim sporazumom iz rezervnih

sredstev delovne organizacije. Pogoji, pod katerimi so ta sredstva dana temeljni organizaciji brez vračila, v katerih primerih pa jih je treba vrniti, se določijo v samoupravnem sporazumu vseh tozd v delovni organizaciji.

#### 73. člen

Delavci temeljne organizacij urejajo varstvo delovnih invalidov in drugih invalidnih oseb s tem, da se zagotavlja:

- pravica invalida, da nadaljuje delo na svojem ali drugem delu, če lahko glede na preostalo delovno zmožnost brez poklicne rehabilitacije dela na njem;

- usposobitev invalida z rehabilitacijo za drugo delo;

- preurejanje delovnih naprav ter delovnega okolja za svoje delo;

- oblikovanje oz. združevanje sredstev za pre-kvalifikacijo invalidov ter prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo;

- prednost pri izbiri nezaposlenim invalidnim osebam, če ustrezajo njihove strokovne in druge zmožnosti zahtevam tega dela.

### IX. TEMELJNA NAČELA O SKLEPANJU IN PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERJA

#### 1.0. Sklenitev delovnega razmerja

#### 74. člen

Delovno razmerje z delavci v temeljni organizaciji se sklepa svobodno in enakopravno in pod enakimi pogoji na način, ki je določen s samoupravnim splošnim aktom s katerim se urejajo delovna razmerja in v skladu z zakonom.

Delovno razmerje lahko sklene vsak, kolikor izpolnjuje pogoje določene v skladu s potrebami delovnega procesa v temeljni organizaciji.

Delovno razmerje lahko sklene vsak, ki je dopolnil 15 let starosti in ima splošno zdravstveno sposobnost.

Šteje se, da je invalidna oseba usposobljena za izvrševanje določenih del in nalog, kolikor ima zdravstveno sposobnost za izvrševanje teh del in nalog.

#### 75. člen

V temeljni organizaciji ne more delati nihče, če ni pred tem sklenil delovno razmerje na način in pod pogoji, ki so določeni s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih in v skladu s tem samoupravnim sporazumom in zakonom; razen če gre za občasna ali začasna dela.

#### 76. člen

Kadar se v temeljni organizaciji na podlagi planov in v skladu s kadrovskim načrtom ugotovi, da je treba v delovnem procesu oz. v proizvodnji povečati število delavcev za opravljanje določenih del oz. nalog ali nadomestiti delavce, ki so prenehali z delom v temeljni organizaciji se odloči, da se sklene delovno razmerje z drugimi delavci.

Sklep o sklenitvi delovnega razmerja z drugimi delavci sprejme pristojni organ v temeljni organizaciji na podlagi pobude poslovnega organa



temeljne organizacije, ki mora biti skladna s planom in kadrovskim načrtom.

#### 77. člen

Sklep o sklenitvi delovnega razmerja z novimi delavci se objavi v sredstvih javnega obveščanja. Za takšno objavo se šteje tudi objava o potrebah temeljne organizacije v uradnih prostorih skupnosti za zaposlovanje. Če se sklep nanaša na dela oziroma naloge na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti se objavijo pogoji, ki jih mora izpolnjevati kandidat z javnim razpisom, ob navedbi za koliko časa se sprejemajo.

#### 78. člen

Brez javnega oglasa se lahko sklene delovno razmerje z novim delavcem v primerih določenih z zakonom, kot tudi z delavci iz druge temeljne organizacije, ki je v sestavi delovne organizacije v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo, in z delavcem, ki je na podlagi pogodbe o štipendiranju dolžan skleniti delovno razmerje v temeljni organizaciji.

#### 79. člen

Delovno razmerje se sklene za nedoločen čas. Ne glede na prvi odstavek tega člena se lahko v primerih določenih s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih v skladu z zakonom sklene delovno razmerje za določen čas.

Samoupravni splošni akt iz prejšnjega odstavka tega člena sprejme delavski svet temeljne organizacije.

#### 80. člen

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas na podlagi oglasa ima v primeru, če delavcu, ki ga je nadomeščal preneha delovno razmerje, ali če začasno povečani obseg dela temeljne organizacije postane trajan, pravico, da sklene delovno razmerje za nedoločen čas.

V tem primeru se delovno razmerje sklene brez oglasa.

#### 81. člen

Kadar se na oglas oz. javni razpis prijavijo kandidati, ki izpolnjujejo pogoje določene s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih se opravi izbira. Sklep o izbiri se sprejme z večino glasov vseh članov pristojnega organa za izbiro.

Izbiri med prijavljenimi kandidati opravi komisija za delovna razmerja po postopku določenem v samoupravnem splošnem aktu. Izbiri med prijavljenimi kandidati za dela oz. naloge na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti opravi delavski svet v skladu z zakonom o izbiri se sestavi zapisnik.

Če nihče od prijavljenih kandidatov ni izbran se oglas oz. javni razpis ponovi.

Kolikor pa je zaposlitev neogibno potrebna lahko za izbiro pristojni organ, v primeru še nihče od prijavljenih kandidatov ni izbran, sklene delovno razmerje za določen čas, vendar največ za eno leto z enim od prijavljenih kandidatov.

#### 82. člen

Izbranemu kandidatu se mora poleg obvestila o izbiri vročiti še samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji, statut in druge samoupravne splošne akte s katerimi se urejajo delavčeve pravice, obveznosti in odgovornosti.

Hkrati mu je treba vročiti obvestilo, da v postavljenem roku pismeno izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji in, da sprejema priložene samoupravne splošne akte.

V obvestilu je treba izbranemu kandidatu sporočiti dan, ko je po dani pismeni izjavi dolžan nastopiti delo v temeljni organizaciji.

#### 83. člen

Izbrani delavec sklene delovno razmerje kadar v določenem roku pismeno izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji in, da sprejema priložene samoupravne splošne akte s katerimi se urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev.

#### 84. člen

Če delavec iz neopravičenih razlogov ne nastopi delo določenega dne se šteje, da ni sklenil delovnega razmerja.

#### 1.1. *Predhodni preizkus strokovne izobrazbe oz. z delom pridobljene delovne zmožnosti in poskusno delo*

#### 85. člen

Predhodni preizkus strokovnih in drugih delovnih sposobnosti in poskusno delo se opravlja na način in po postopku, ki je določen s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih.

Predhodni preizkus v smislu tega sporazuma se šteje: pismeno delo kandidata, razgovor s kandidatom itd. Predhodni preizkus se opravi pred odločitvijo o izbiri kandidata po oglasu.

#### 86. člen

Delavec je lahko v primerih določenih s samoupravnim splošnim aktom, določen čas na poskusnem delu, toda le v tolikšnem obsegu in za toliko časa, kolikor je potrebno, da pokaže svoje strokovne in druge z delom pridobljene delovne zmožnosti, če tega ni mogoče zagotoviti s prejšnjim preizkusom.

Poskusno delo lahko traja največ tri mesece, podaljša pa se v primeru začasne odsotnosti z dela, zaradi bolezni in podobno.

#### 1.2. *Sklenitev delovnega razmerja s pripravniki*

#### 87. člen

Kdor prvi začne opravljati dela oz. naloge, pa v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel



programa praktičnega pouka, proizvodnega dela ali proizvodne prakse v takem obsegu, da bi lahko samostojno opravljali delo v svoji stroki, sklene delovno razmerje za dela svoje stroke kot pripravnik.

#### 88. člen

Pripravnik sklene delovno razmerje za nedoločen čas, če je s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih določeno, da bo po končani pripravniški dobi in opravljenem strokovnem izpitu razporejen na dela oz. k nalogam, ki jih določa omenjeni akt in za opravljanje del in katerih se je usposabljal kot pripravnik.

#### 89. člen

Pripravnik sklene delovno razmerje za določen čas, če v temeljni organizaciji ni pogojev, da se po končani pripravniški dobi in po opravljenem strokovnem izpitu razporedi na ustrezna dela oz. k nalogam ali, če si pripravnik želi v temeljni organizaciji pridobiti delovne izkušnje, potrebne za samostojno opravljanje svojega poklica.

### 1.3. Začasna ali občasna dela

#### 90. člen

Za opravljanje posameznih začasnih ali občnih del se ne sklene delovno razmerje. Takšna dela se opravljajo na podlagi pogodbe, ki jo sklene individualni poslovodni organ temeljne organizacije z delavcem, ki z njo prevzame obveznost, da bo opravil določena začasna ali občasna dela.

Začasna ali občasna dela za katera se ne sklene delovno razmerje so določena s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih.

### 1.4. Razporejanje delavcev

#### 91. člen

Delavec ima pravico in dolžnost opravljati dela oz. naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti za katere je sklenil delovno razmerje.

#### 92. člen

Med trajanjem delovnega razmerja je lahko delavec v skladu s samoupravnim splošnim aktom in z zakonom razporejen v temeljni organizaciji, kjer dela na vsako delo oz. k vsaki nalogi, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

Delavec je lahko razporejen na dela oz. k nalogam za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove, če se ugotovi, da ni zmožen uspešno opravljati del oz. nalog, ki jih opravlja ali za katerega se ugotovi, da trajneje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosegajo.

Izjemoma je lahko delavec z njegovo privolitvijo razporejen začasno ali trajno na delo oz. k nalogam za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove.

Delavec je dolžan opravljati dela oz. naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti v primeru višje sile ali drugih izjemnih okoliščin pod pogoji določenimi s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih.

#### 93. člen

Delavec je lahko razporejen iz ene temeljne organizacije v drugo temeljno organizacijo v delovni organizaciji na dela oz. k nalogam, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo, če delavčevo delo ni več potrebno v temeljni organizaciji zaradi ekonomskih težav v katere je zašla temeljna organizacija, zaradi tehničnih in tehnoloških izboljšav, zaradi združitve ali, če to zahteva delovni ali poslovni proces, če druga tozdr nima delavcev usposobljenih za opravljanje določenih del oz. nalog, če se obseg dela v temeljni organizaciji zmanjša ali, da dela ni več ali v primerih višje sile.

Kadar delavcu začasno ni mogoče zagotoviti dela zaradi zmanjšanja obsega dela v tozdr in je potrebna pomoč drugi tozdr je lahko delavec v primerih in ob pogojih določenih v samoupravnem splošnem aktu s katerim se ureja delovno razmerje začasno razporejen na delo v drugo tozdr, vendar le za določen čas, ki sme trajati največ 6 mesecev.

Delavec se lahko razporedi na delo iz enega kraja v drug kraj brez njegove privolitve v primerih in pod pogoji, ki so določeni s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih.

### 1.5. Pravice, obveznosti in odgovornost delavcev v delovnem razmerju

#### 94. člen

Delavci v temeljni organizaciji imajo pravico in dolžnost, da zagotovijo:

- pravico delavcev do neenakomerne razporeditve delovnega časa, ki traja 42 ur na teden, kot povprečna delovna obveznost posameznega delavca v letu, s tem, da ima delovni teden 5 delovnih dni;
- pravico delavcev do dnevnega odmora med delom v trajanju 30 minut, ki se všteva v delovni čas;
- pravico delavcev do nepretrganega dnevnega počitka najmanj 12 ur med dvema zaporednima dnevnoma, ter do nepretrganega tedenskega počitka najmanj 24 ur;
- pravico do letnega dopusta po 6 mesecih nepretrganega dela, ki traja od 18 dni do 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu, ter povečan letni dopust mladini, delavcem z najmanj 50 let starosti, invalidom, delavcem s telesnimi okvarami ter delavcem, ki negujejo in varujejo telesno ali duševno prizadeto osebo;
- pravico odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin;
- pravico in obveznost do izobraževanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa in razvoja temeljne organizacije;



– posebno varstvo nosečnic pred težkim delom, škodljivim vplivom pri delu ter nadurnim in nočnim delom, porodniški dopust, skrajšan delovni čas po porodu in med nego majhnega otroka ter druge pravice;

– varstvo mladine pred težkimi deli ter nočnim in nadurnim delom;

– varstvo delovnih invalidov in drugih invalidnih oseb;

– varstvo pravic delavcev pred organi temeljne organizacije v dvostopenjskem postopku.

#### 95. člen

Delavci v temeljni organizaciji imajo zlasti naslednje obveznosti:

– vestno morajo izvrševati delovne in druge samoupravno dogovorjene obveznosti, ki izvirajo iz dela;

– skrbno morajo varovati temeljne vrednote socialističnega samoupravnega sistema (delo, zdravje in življenje delavcev, družbeno lastnino in samoupravno dogovorjeni red);

– ob pomanjkanju dela v lastni temeljni organizaciji zaradi objektivnih težav so skladne s sporazumom med temeljnimi organizacijami dolžni preiti na delo v drugo temeljno organizacijo.

Za kršitve svojih obveznosti, ki izvirajo iz dela, so delavci disciplinsko odgovorni za vsako obliko krivde, odškodninsko pa, še dejanje storijo namenoma ali iz hude malomarnosti. Za nekatere samoupravno opredeljene kršitve se izreče ukrep obveznega prenehanja delovnega razmerja.

### 1.6. Delovni čas

#### 96. člen

Delavci določijo delovni čas in njegovo razporeditev s samoupravnim splošnim aktom o delovnem razmerju, pri čemer se mora spoštovati pravilo, da delovni teden ne more trajati manj kot 5 delovnih dni in, da sme delavec ene izmene delati ponoči nepretrgoma najdalj en teden.

#### 97. člen

Delo prek polnega delovnega časa se lahko opravlja samo v primerih določenih s samoupravnim splošnim aktom v skladu z zakonom.

Delavski svet mesečno spremlja in ocenjuje podatke o izkoriščenosti delovnega časa in o delu prek polnega delovnega časa in zagotavlja, da so delavca temeljne organizacije najmanj vsaj 6 mesecev seznanjeni s temi podatki in ocenami.

#### 98. člen

Delavci v temeljni organizaciji določijo s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih delovni čas in razpored tega časa tako, da se zagotovi boljša izkoriščenost delovnih sredstev in racionalnejša izraba delovnega časa kot tudi, da se zagotovi vsklajenost skupnega dela v temeljni organizaciji in skupnega dela z delavci v drugih temeljnih organizacijah s katerimi so povezani pri uresničevanju skupnih interesov.

### 1.7. Odmori, počitki in dopusti delavcev

#### 99. člen

Delavci v temeljni organizaciji imajo pri delu z nepretrganim delovnim časom pravico do odmora v enkratnem trajanju, ki pa ne more biti na začetku ali na koncu delovnega časa.

Delavec ima pravico med dvema zaporednima dnevoma do dnevnega počitka, kot tudi pravico do nepretrganega tedenskega počitka. S samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih se določijo pogoji in način koriščenja odmora.

#### 100. člen

Delavec ima v koledarskem letu pravico do letnega dopusta. Dolžina letnega dopusta je odvisna predvsem od delovnih pogojev, delovnih uspehov, delavčeve delovne dobe in od posebnih socialnih in zdravstvenih razmer.

Delavec ima pravico izrabiti letni dopust, ko mu priteče čas 6 mesečnega nepretrganega dela.

Delavec izrabiti letni dopust v nepretrganem trajanju. V samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih delavci določijo primere in pogoje, ko delavec lahko izrabiti letni dopust v dveh ali več delih in primer, ko ima delavec pravico izrabiti del letnega dopusta nad 12 delovnih dni najkasneje do konca februarja naslednjega koledarskega leta.

Kolikor delavec ne izpolni pogoja po drugem odst. tega člena do konca koledarskega leta vendar ima več kot 4 mesece nepretrganega dela, ima pravico do letnega dopusta sorazmerno času prebitem na delu.

#### 101. člen

Delavec izrabiti letni dopust v skladu s planom izrabe letnega dopusta. S samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih določijo delavci dolžino letnega dopusta in način koriščenja letnega dopusta.

#### 102. člen

V primerih in ob pogojih, ki jih določijo delavci v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih imajo delavci pravico biti odsotni iz dela zaradi osebnih okoliščin do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu s pravico do nadomestila osebnega dohodka.

#### 103. člen

Delavci določijo v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih primere in pogoje, ko ima delavec pravico biti odsoten z dela, brez pravice do nadomestila osebnega dohodka ter postopek za uveljavljanje te pravice.

Trajanje odsotnosti z dela se v vsakem posameznem primeru določi s samoupravnim splošnim aktom.



## 1.8. Varstvo pri delu

### 104. člen

Delavci imajo pravico in obveznosti, da v skladu z zakonom ustvarjajo in zagotavljajo takšno delovno okolje ter takšne delovne in življenjske razmere, ki zagotavljajo njihovo telesno integriteto, zdravje in osebno varnost pri delu ter varstvo pred drugimi nevarnimi in škodljivimi vplivi na delavčevo zdravstveno in delovno zmožnost.

### 105. člen

Delavci v temeljni organizaciji urejajo varstvo pri delu s samoupravnim splošnim aktom o varstvu pri delu.

Delavci so dolžni, da ugotovijo letni program ukrepov za varstvo pri delu, v skladu s planom razvoja ali v posebnem planu in si zagotovijo potrebna sredstva.

### 106. člen

Delavci in organ upravljanja so dolžni, da najmanj enkrat letno razpravljajo o stanju varstva pri delu in sprejmejo ustrezne ukrepe zaradi odprave nepravilnosti in pomanjkljivosti.

### 107. člen

Delavci v delovnem razmerju imajo pravico do zdravstvene zaščite in druge pravice za primer bolezni, zmanjšanja ali izgube delovne sposobnosti in starosti in pravico do drugih oblik socialne varnosti

### 108. člen

Delavec lahko dela samo na takšnem delu oz. nalogah na katerih je zagotovljena zaščita pri delu. Delavec je dolžan pri delu izvajati predpisane zdravstvene ukrepe in uporabljati predpisane varstvene naprave in priprave.

### 109. člen

Delavec ima pravico odkloniti delo, če mu preti neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili storjeni predpisani ukrepi za varstvo pri delu. V takem primeru se mora brez odlašanja opraviti pregled in odrediti ustrezne varstvene ukrepe za odklonitev neposredne nevarnosti za življenje in zdravje delavca.

### 110. člen

Delavci so dolžni v temeljni organizaciji zagotoviti pogoje za nočno delo. Nočno delo ne morejo opravljati delavci za katere je po zakonu nočno delo prepovedano.

Delavcu ni dovoljeno naložiti, da dela več kot poln delovni čas oz. ponoči, če bi mu po izidu pristojne zdravstvene organizacije takšno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

Delavki, ki ima otroka starega do enega leta starosti oz. 1 do 3 let starosti, ne sme opravljati

dela prek polnega delovnega časa, če ne da soglasja.

### 111. člen

Delavke uživajo med nosečnostjo in po porodu pravico do posebnega varstva.

Delavke med nosečnostjo ne smejo opravljati del oz. nalog, ki so jim prepovedana po posebnih predpisih dela prek polnega delovnega časa in dela ponoči.

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni določiti s samoupravnim splošnim aktom dela oz. naloge, ki jih delavke ne smejo opravljati, glede na psihofizične sposobnosti oz. zaradi varstva materinstva, še zlasti med nosečnostjo.

Delavkam ni dovoljeno naložiti delo ponoči razen v primerih, ki jih določa zakon.

### 112. člen

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti ne smejo delati ponoči ali več kot poln delovni čas.

Delavcem po prvem odst. tega člena se ne sme naložiti težkih telesnih del ali del, ki vplivajo na zdravje oz. na zdravstveni razvoj glede na njihove psihofizične sposobnosti.

Delavcem po prvem odst. tega člena se mora zagotoviti letni dopust po osnovah in merilih določenih v samoupravnem splošnem aktu povečan za 7 delovnih dni.

### 113. člen

Delavec pri katerem nastopi invalidnost ima pravico opravljati svoje oz. drugo ustrežno delo, če ga lahko opravlja glede na preostalo delovno zmožnost brez prekvalifikacije oz. dokvalifikacije.

## 1.9. Odgovornost za delovne obveznosti

### 114. člen

Delavci so osebno in vzajemno odgovorni za vestno izpolnjevanje delovnih obveznosti. Delavec je disciplinsko odgovoren za kršitve delovnih obveznosti in druge kršitve delovne discipline, če jih stori po svoji krivdi.

Delavec je odškodninsko odgovoren za povzročeno škodo, če dejanje stori namenoma ali iz hude malomarnosti.

### 115. člen

Delavcu ne sme biti izrečen disciplinski ukrep za dejanje, ki ga samoupravni splošni akt v skladu z zakonom ni določil kot kršitev delovne obveznosti, še preden je bilo storjeno in za katero ni bil s samoupravnim splošnim aktom določen disciplinski ukrep.

### 116. člen

S samoupravnim splošnim aktom s katerim se ureja disciplinska odgovornost delavcev se določijo lažje in hujše kršitve delovnih obveznosti v skladu z zakonom.

Samoupravni splošni akt s katerim se ureja disciplinska odgovornost sprejme delavski svet temeljne organizacije.



#### 117. člen

Za kršitve delovnih obveznosti in druge kršitve delovne discipline se lahko izrečejo ukrepi določeni s samoupravnim splošnim aktom v skladu z zakonom.

#### 118. člen

Za ugotavljanje disciplinske in materialne odgovornosti in izrekanje ukrepov, se v temeljni organizaciji oblikuje disciplinska komisija.

Disciplinski ukrep se lahko izreče vsakemu delavcu ne glede na njegova posebna pooblastila in odgovornost, ki jih ima delavec.

#### 119. člen

Pri izreku ukrepa zaradi kršitve delovnih obveznosti in drugih kršitev delovne discipline se upošteva zlasti: teža kršitve in njene posledice, stopnja odgovornosti delavca, pogoji pod katerimi je bila kršitev storjena, prejšnje delo in obnašanje delavca po kršitvi delovnih obveznosti in druge okoliščine katere lahko vplivajo na vrsto in višino ukrepa.

Delavec, ki je pri delu oz. v zvezi z delom nameoma ali iz hude malomarnosti storil škodo temeljni organizaciji je dolžan povzročeno škodo povrniti na način in po postopku, ki je ugotovljen z zakonom in samoupravnim splošnim aktom.

#### 120. člen

Kolikor delavec utрпи škodo na delu ali v zvezi z delom ima pravico zahtevati od osnovne organizacije povrnitev škode pog pogoji in na način in po postopku, ki so določeni z zakonom in samoupravnim splošnim aktom.

Disciplinski ukrep denarne kazni se lahko izreče za hujše kršitve delovnih obveznosti, ki so določene s samoupravnim splošnim aktom v skladu z zakonom.

Za hujše kršitve delovne obveznosti, ki so določene z zakonom se mora izreči disciplinski ukrep prenehanje delovnega razmerja.

Disciplinski ukrep prenehanje delovnega razmerja se lahko izreče tudi za druge hujše kršitve delovnih obveznosti, ki jih določa samoupravni splošni akt temeljne organizacije.

Izvršitev ukrepov iz drugega, tretjega in četrtega odst. tega člena se lahko odloži za čas, ki ne sme biti daljši od enega leta.

#### 121. člen

S samoupravnim splošnim aktom o disciplinski odgovornosti se določijo primeri, pogoji in način odstranitve delavca z dela ali iz temeljne organizacije.

#### 122. člen

S samoupravnim splošnim aktom se lahko določijo dejanja za katera se sme odškodnina odmeriti v pavšalnem znesku v skladu z zakonom.

### 1.10. Prenehanje delovnega razmerja

#### 123. člen

Delovno razmerje preneha delavcu samo v primerih določenih v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih v skladu z zakonom.

#### 124. člen

S samoupravnim splošnim aktom se določi način in postopek prenehanja delovnega razmerja kot tudi pravice delavcev po prenehanju delovnega razmerja.

S samoupravnim splošnim aktom se določi koliko časa sme in mora delavec ostati še na delu (odpovedni rok) kot tudi druga vprašanja v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja.

#### 125. člen

Delavcu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

1. Če pisмено izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji in, da prekinja delovno razmerje,

2. Če se s pooblaščenim organom pisмено sporazume, da mu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji,

3. Če noče opravljati del oziroma nalog, ki so mu ponujene in, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in drugim z delom pridobljenim delovnim zmožnostim oziroma, če se v primerih iz 175. čl. zakona o delovnih razmerjih hoče dokvalificirati ali prekvalificirati za druga ustreza dela,

4. Če je delavcu dokončno izrečen disciplinski ukrep prenehanje delovnega razmerja.

V primeru, iz 4. točke prejšnjega odstavka se šteje, da delavcu, ki neopravičeno izostane z dela, delovno razmerje preneha z dnem, ko je nehal delati v temeljni organizaciji, če se do konca disciplinskega postopka ne vrne na delo.

#### 126. člen

Delavcu lahko preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

1. Če je pri stopanju v delovno razmerje zamolčal ali dal neresnične podatke v zvezi z delovnimi pogoji, ti podatki pa so bistveni za opravljanje del oziroma nalog za katere je sklenil delovno razmerje,

2. Če se ugotovi, da ni zmožen opravljati del oziroma nalog, ki so mu zaupane, da ne izpolnjuje več z zakonom predpisanih pogojev za opravljanje del oziroma nalog ali za katerega se ugotovi, da trajneje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosega, da noče opravljati del oziroma nalog, ki ustrezajo njegovi delovni zmožnosti,

3. Zaradi prehoda v drugo temeljno organizacijo v primerih in pogojih, ki jih določa samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo.

#### 127. člen

Delavcu preneha delovno razmerje po samem zakonu:

1. Če noče dati pisмене izjave, da sprejema samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji – z dnem, ko ni hotel dati pisमेंe izjave oziroma z iztekom zadnjega dne za takšno izjavo,

2. Če se na način, ki ga predpisuje zakon ugotovi, da je za delo popolnoma nezmožen – z dnem,



ko mu je vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni popolni nezmožnosti za delo v temeljni organizaciji,

3. Če mu je po zakonu oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati določena dela oziroma naloge in mu ni mogoče zagotoviti drugih del oziroma nalog – z dnem, ko je temeljni organizaciji vročena pravnomočna odločba,

4. Če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni odsoten več kot šest mesecev – z dnem, ko začne prestajati kazen,

5. Če mu je izrečen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, ki traja več kot šest mesecev in mora biti zato odsoten z dela – z dnem, ko se začne izvajati tak ukrep.

#### 128. člen

Delavcu, ki izpolni pogoje za polno osebno pokojnino po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju delovno razmerje preneha razen, če pristojni organ temeljne organizacije da soglasje, da delavec nadaljuje delovno razmerje.

## X. URESNIČEVANJE SAMOUPRAVLJANJA

#### 129. člen

Pravica vsakega delavca je, da uresničuje samoupravljanje na zboru delavcev, na referendumu ali v drugih oblikah osebnega izjavljanja kot tudi po delegatih in delegacijah, ki jih delavci skupno izvolijo. Pravica do samoupravljanja opredeljuje pravico delavcev, da uresničujejo samoupravno kontrolo. Nihče od delavcev se ne more odreči svojih samoupravnih pravic.

#### 130. člen

Pravica do samoupravljanja istočasno predstavlja obveznost delavcev, da skupno in posamično sodelujejo v vseh oblikah uresničevanja svojih samoupravnih pravic.

### 1. Osebno izjavljanje

#### 131. člen

O vprašanih, ki so pomembna za temeljno organizacijo se delavci osebno izjavljajo na zboru, referendumu in podpisovanjem posebnih izjav.

#### 132. člen

Delavci odločajo za zboru o vprašanih, ki so določena s statutom temeljne organizacije.

#### 133. člen

Na zboru delavci dajejo pobude, predloge in mnenja, vsklajujejo stališča pri uresničevanju pravic dela z družbenimi sredstvi in drugih samoupravnih pravic, določajo smernice za delo delegacij in delegatov ter sprejemajo sklepe pod

pogoji in na način, ki jih določa zakon in statut temeljne organizacije.

Na referendumu delavci odločajo o vprašanih določenih z zakonom in statutom temeljne organizacije.

#### 134. člen

Postopek izvedbe referenduma se določi s statutom temeljne organizacije.

#### 135. člen

Delavci dajejo posebne izjave v pisni obliki, ko odločajo o združenju svojega dela v temeljni organizaciji.

#### 136. člen

O vprašanih o katerih se sprejemajo sklepi z osebnim izjavljanjem delavcev se mora zagotoviti njihova povprejšnja obravnava na način, ki ga določa statut.

Poslovodni organ temeljne organizacije pripravi predlog vprašanj o katerih naj se opravi poprejšnja obravnava s potrebno obrazložitvijo.

Delavski svet odloča o katerih vprašanih se bo opravila poprejšnja obravnava.

O organiziranju poprejšnje obravnave obvesti delavski svet sindikat.

Na zahtevo sindikata je delavski svet dolžan organizirati poprejšnjo obravnavo.

#### 137. člen

O predlogu sklepa, ki se sprejme na zboru oz. na referendumu, imajo pravico glasovati vsi delavci, ki imajo sklenjeno delovno razmerje, ne glede na to ali so na dopustu, bolniškem staležu, strokovnem usposabljanju ali so odsotni iz drugih razlogov, zaradi katerih jim ni prenehalo delovno razmerje, razen delavcev, ki se nahajajo na odsluženju vojnega roka oz., ki so na prestajanju zaporne kazni.

#### 138. člen

Vsak delavec, ki je dalj časa odsoten iz temeljne organizacije je dolžan, da obvesti temeljno organizacijo o prebivališču tako, da se mu lahko vroči obvestilo o zboru oz. referendumu skupaj s predlogom sklepa.

#### 139. člen

Rezultate glasovanja na zboru ugotavlja predsednik zbora na referendumu pa posebna komisija.

### 2. Odločanje po delegatih in delegacijah

#### 140. člen

Delavec odloča skupaj in enakopravno z drugimi delavci po delegatu v delavskem svetu temeljne organizacije tako, da skupaj z drugimi delavci enakopravno določa stališča o delegatovem delu ter daje delegatu smernice glede izjavljanja o vprašanih o katerih odloča delavski svet.

#### 141. člen

Delegati v delavskem svetu temeljne organizacije delajo po smernicah delavcev, ki so jih izvolili



in odgovarjajo za svoje delo delavcem temeljne organizacije.

#### 142. člen

Delegat v delavskem svetu delovne organizacije dela po smernicah delavcev in je odgovoren za svoje delo delavcem in delavskemu svetu temeljne organizacije, ki ga je izvolila za delegata.

#### 143. člen

Delegati v skupščinah samoupravnih interesnih skupnosti in skupščinah družbenopolitičnih skupnosti delajo v skladu s smernicami delavcev temeljne organizacije, ki so jih izvolili ter so njim odgovorni za svoje delo.

#### 144. člen

Kolikor po posameznih vprašanih delavci ne sprejmejo stališča ali ne določijo smernice, so delegati dolžni, da glasujejo v skladu s splošnimi interesi temeljne organizacije.

#### 145. člen

S statutom temeljne organizacije se določijo pravice, dolžnosti in obveznosti delegatov.

### XI. SAMOUPRAVNA DELAVSKA KONTROLA

#### 146. člen

Za uresničevanje in varstvo svojih samoupravnih pravic so delavci v temeljni organizaciji dolžni uresničevati samoupravno delavsko kontrolo neposredno po organih upravljanja in po posebnem organu samoupravne delavske kontrole.

Delavci v temeljni organizaciji uresničujejo samoupravno delavsko kontrolo na način, ki ga določi statut in samoupravni, splošni akt v skladu z zakonom.

### XII. DELAVSKI SVET TEMELJNE ORGANIZACIJE

#### 147. člen

V temeljni organizaciji delavci oblikujejo delavski svet kot organ, ki opravlja delo in poslovanje.

Delavski svet sestavljajo delegati iz vseh delov delovnega procesa. Sestava delavskega sveta mora ustrezati socialni sestavi delavcev v temeljni organizaciji.

#### 148. člen

Delavski svet opravlja zadeve določene s statutom in drugim samoupravnim splošnim aktom temeljne organizacije v skladu z zakonom. Delavski svet temeljne organizacije je dolžan opravljati poverjene mu zadeve na način in v mejah pooblastil, ki jih določajo statut in drugi samoupravni splošni akti.

Zadeve, ki jih opravlja delavski svet po ustavi, zakonu in statutu temeljne organizacije ne more poverjati izvršilnemu organu ali poslovodnemu organu.

### XIII. POSLOVODNI ORGAN TEMELJNE ORGANIZACIJE

#### 149. člen

Temeljna organizacija ima poslovodni organ kot individualni poslovodni organ. Delavski svet temeljne organizacije imenuje in razrešuje individualni poslovodni organ temeljne organizacije pod pogoji in na način in po postopku določene s statutom v skladu z zakonom.

#### 150. člen

Individualni poslovodni organ temeljne organizacije je samostojen pri opravljanju zadev iz svojega delovnega področja, ki so določene s statutom v skladu z zakonom.

Individualni poslovodni organ je odgovoren za svoje delo delavcem in delavskemu svetu temeljne organizacije.

#### 151. člen

Individualni poslovodni organ temeljne organizacije vodi poslovanje temeljne organizacije, organizira in vsklajuje delovni proces, predlaga poslovno politiko, izvršuje odločitve in sklepe delavskega sveta ter odločitve in sklepe, ki jih sprejemajo delavci z osebnim izjavljanjem ter opravljajo druge zadeve, ki jih določata zakon in statut temeljne organizacije.

### XIV. RAZLOGI ZA ZDRUŽEVANJE DELA IN SREDSTEV V DELOVNO ORGANIZACIJO

#### 152. člen

Razlogi za združevanje dela in sredstev v delovni organizaciji so zlasti uresničevanje skupnih interesov pri delu in pri pridobivanju dohodka:

1. skupno planiranje razvoja;
2. povečanje dohodka temeljne organizacije združenega dela in celotnega dohodka družbe na podlagi večje produktivnosti poslovanja, ki se doseže;
  - z usklajevanjem planov proizvodnje, nabave, prodaje;
  - z uporabo novih dosežkov v razvoju tehnike in tehnologije;
  - s skupno raziskavo trga;
  - z dogovarjanjem o rokih za opravljanje medsebojnih naročil;
  - s poenoteno in usklajeno organizacijo dela;
  - s skupnim servisom storitev;
  - z opredelitvijo del skupnih služb;
  - s podrobnejšo delitvijo dela oziroma ustvarjanjem pogojev za specializirano in visoko produktivno delo;
3. razširitev in izboljšanje materialne osnove združenega dela, ki se doseže z namenskim združevanjem dela in sredstev;
4. Zagotavljanje višjega družbenega standarda delavcev;



5. zagotavljanje ekonomske trdnosti in socialne varnosti, kar pomeni;

– skupno prevzemanje rizika;

– z določanjem zajamčenih osebnih dohodkov;

– oblikovanje skupnih rezerv oziroma pod vnaprej določenimi pogoji prelivanje sredstev drugih temeljnih organizacij, če ena temeljna organizacija posluje na robu rentabilnosti;

6. zagotavljanja večjih možnosti za strokovno izobraževanje in usposabljanje, prekvalifikacijo, izboljšanje strokovnega znanja in delovne zmožnosti, reševanje problemov nezaposlenosti in starosti ter druge oblike socialnega varstva v skladu z načeli vzajemnosti in solidarnosti.

## **XV. OBVEŠČANJE DELAVCEV**

### **153. člen**

Obveščanje delavca je prvi pogoj za odločanje z osebnim izjavljanjem in z zavzemanjem stališč, smernic in mnenj v zvezi z delegatskim sistemom, zagotavlja pa tudi kontrolo in uveljavlja odgovornost nosilcev pooblastil in funkcij.

Delavec ima pravico biti pravočasno, resnično, popolno ter po vsebini in obliki dostopno obveščen o celotnem poslovanju temeljne organizacije, z njenim materialno finančnim stanjem in z delom delavskega sveta in izvršilnega organa ter o delu poslovnega organa temeljne organizacije in delovne organizacije.

Sindikati lahko zahteva, da so delavci obveščeni v smislu prvega odst. tega člena.

Vsa poročila, ki se dajejo delavcem temeljne organizacije se morajo vročiti tudi organu SDK in OZZS.

### **154. člen**

Delavski svet in poslovodni organ temeljne organizacije in delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi so dolžni delavce obveščati na način, ki omogoča, da je vsak delavec seznanjen z njihovim delom na način kot se določa statut temeljne organizacije. Delavski svet in poslovodni organ sta dolžna obvestiti sindikat o ugotovitvah in sklepih družbenega pravobranilca samoupravljanja, službe družbenega knjigovodstva in drugih organov, če to le-ti zahtevajo.

### **155. člen**

Delavec mora dobiti dogovor na postavljeno vprašanje v roku 7 dni.

### **156. člen**

Način in roke za obveščanje delavcev, vprašanja o katerih morajo biti delavci obveščeni, ter kateri organi so odgovorni za obveščanje delavcev ureja statut in drugi samoupravni splošni akti temeljne organizacije.

### **157. člen**

Obveščanje delavcev se mora opraviti na način dostopen vsakemu delavcu.

Kot sredstva obveščanja delavcev so predvsem: ustmena poročila na zboru delavcev, kot tudi na sejah drugih organov, zapisnik zbora delavcev, seje delavskega sveta in drugih organov, oglasne deske, uradna glasila in druga pismena obvestila.

### **158. člen**

Obvestila, ki se dajejo delavcem temeljne organizacije se pošiljajo tudi organu samoupravne delavske kontrole in sindikatu.

## **XVI. VLOGA SINDIKATA**

### **1. Vloga sindikalne organizacije**

#### **159. člen**

Osnovna organizacija sindikata zagotavlja tako razpravo in spremljanje izvajanja tega sporazuma, da so delavci čimbolj zavzeti za urejanje samoupravnih odnosov na podlagi tega sporazuma, ki jim omogoča uspešno delo in uspešno opravljanje dejavnosti temeljne organizacije, s tem pa krepitev materialne osnove položaja delavcev, socialne in materialne varnosti.

## **XVII. URESNIČEVANJE PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV**

#### **160. člen**

O pravicah in obveznostih delavcev temeljne organizacije odločajo delavski svet, komisije delavskega sveta temeljne organizacije in delavci.

#### **161. člen**

O pravicah in obveznostih delavca se odloča na predlog pooblaščenega organa, drugih delavcev ali na zahtevo samega delavca. Odločitve o pravicah delavca se sprejme z večino glasov vseh članov pristojnega organa za odločanje.

#### **162. člen**

Kadar se odloča o pravici oz. obveznosti delavca ima delavec pravico, da sodeluje na seji komisije oziroma seji delavskega sveta.

#### **163. člen**

Kolikor je delavec nezadovoljen z odločitvijo komisije delavskega sveta ima pravico, da poda zahtevo za varstvo svojih pravic delavskemu svetu temeljne organizacije.

#### **164. člen**

Pred odločitvijo o pravici delavca na temelju njegove zahteve je delavski svet dolžan pribaviti mnenje osnovne organizacije sindikata.



#### 165. člen

O odgovornosti delavca odloča disciplinska komisija, ki se oblikuje na način določen s samoupravnim splošnim aktom v skladu z zakonom.

#### 166. člen

Samoupravni splošni akt temeljne organizacije ureja vsa vprašanja v zvezi z uresničevanjem in zaščite pravic delavcev.

### **XVIII. POSTOPEK SPREJEMA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA**

#### 167. člen

Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji se sprejme po naslednjem postopku:

1. Delavski svet temeljne organizacije sprejme sklep tako, da naloži izvršnemu odboru temeljne organizacije, da pripravi osnutek samoupravnega sporazuma in mu da smernice za delo in rok za opravilo postavljena naloga.

2. Ko izvršni odbor sestavi osnutek samoupravnega sporazuma ga predloži DS v sprejem.

3. Ko delavski svet temeljne organizacije sprejme osnutek samoupravnega sporazuma je dolžan, da organizira predhodno razpravo in o tem obvesti sindikat kot tudi, da vsakemu delavcu vroči po en primer samoupravnega sporazuma.

#### 168. člen

Predhodna razprava o osnutku samoupravnega sporazuma lahko traja najmanj 15 dni in največ 30 dni. Rok razprave določi delavski svet toz.

#### 169. člen

Po izteku roka, ki je določen za predhodno razpravo je delavski svet dolžan, da skliče zbor delavcev, da se izjavijo o osnutku samoupravnega sporazuma.

Po opravljenih zbiorih DS določi predlog samoupravnega sporazuma, tako da upošteva vse pripombe in predloge delavcev in sindikata, ki so bile dane v predhodni razpravi in na zboru.

#### 170. člen

Po sprejemu predloga samoupravnega sporazuma je delavski svet dolžan, da v roku 15 dni od dne določitve predloga samoupravnega sporazuma, razpiše referendum.

Referendum za sprejem samoupravnega sporazuma se opravi po postopku, ki ga določa statut temeljne organizacije.

#### 171. člen

Samoupravni sporazum se šteje za sprejetega, kolikor je za njega glasovalo več kot polovica vseh delavcev temeljne organizacije.

#### 172. člen

Po sprejemu referendumu vsak delavec posamezno in svobodno odloča o podpisu izjave, da pristopa k samoupravnemu sporazumu.

Pismene izjave, da pristopajo k samoupravnemu sporazumu o združevanju delavcev v temeljni organizaciji dajo delavci v roku 8 dni od dne, ko je bil samoupravni sporazum sprejet.

Tekst izjave o sprejemu samoupravnega sporazuma se glasi:

Izjavljam, da sprejemam samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji, ki je bil sprejet na referendumu dne 24. 1. 1983 in vse pravice in obveznosti, ki so z njim določene.

Delavci, ki so odsotni iz temeljne organizacije bodo podpisali samoupravni sporazum v roku 3 dni od dne, ko se vrnejo na delo v temeljno organizacijo.

#### 173. člen

Statut oz. drugi samoupravni splošni akti temeljne organizacije se sprejemajo na način določen z zakonom oz. statutom temeljne organizacije.

#### 174. člen

Samoupravni splošni akti se objavijo v uradnem glasilu delovne organizacije in stopijo v veljavo 8 dan po objavi, kolikor s samoupravnim splošnim aktom ni določeno, da stopijo v veljavo pred tem rokom.

### **XIX. PRIHODNE IN KONČNE DOLOČBE**

#### 175. člen

Ta samoupravni sporazum je sprejet, ko se zanj na referendumu izjavi večina delavcev temeljne organizacije.

Spremembe in dopolnitve se opravijo po postopku, ki je določen za sprejem.

#### 176. člen

Ta samoupravni sporazum začne veljati 8 dan po objavi v uradnem glasilu delovne organizacije.







BELEŽKE:

BELEŽKE:



BELEŽKE:

BELEŽKE: