



## časopis kolektiva industrije motornih vozil

### Oživeti inventivno dejavnost v SOZD

V prilogi Kurirja št. 9 z dne 30. maja 1984 smo objavili predlog pravilnika o inventivni dejavnosti. Ta predlog je na podlagi pripomb na osnutek pravilnika, ki je bil v javni razpravi od januarja letos, pripravila ožja strokovna skupina, v kateri so bili predstavniki posameznih TOZD oz. DO. Pravilnik bomo sprejemali na prvem prihodnjem referendumu (do tedaj so še vedno možne pripombe zaradi priprave dokončnega besedila) in bo predstavljal solidno osnovo za oživetje inventivne dejavnosti v SOZD.

V tej številki Kurirja objavljamo nekatera izhodišča za nadaljnjo razpravo oz. za obravnavo inventivne dejavnosti nasploh.

#### Osnovni pojmi

**Inventivna dejavnost** (izraz izhaja iz latinske besede inventio — izum) predstavlja človekovo aktivnost, usmerjeno na pridobivanje novih znanj, spoznanj in zamisli, t. j. za proces kreacije novega znanja z opazovanjem okolice in razmišljanjem, kako bi se obstoječe stanje lahko izboljšalo ali prilagodilo specifičnim pogojem. V tem smislu je **invenција** vse tisto novo znanje, ki ga je teoretično in praktično mogoče kot takega dokazati, medtem ko je **inovacija** prva uporaba tega znanja za doseg določenega komercialnega učinka, ki vodi k ustvarjanju novih proizvodov ali k znižanju proizvodnih stroškov za že obstoječe proizvode.

#### Zakonodaja

Kot je znano, delavec participira pri delitvi dohodka svoje organizacije iz treh naslovov: iz naslova tekočega (živega) dela, iz naslova minulega dela in iz naslova ustvarjalnosti (kreativnosti).

Zakon o združenem delu (Ur. list SFRJ št. 53/76) v 130. členu pravi: „Delavec, ki z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi prispeva k povečanju dohodka temeljne organizacije, ima pod pogoji, določenimi v samoupravnem splošnem aktu v skladu z zakonom, pravico do posebnega nadomestila v tej organizaciji.“

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. list SRS št. 24/83) v 50. členu določa osnove za ugotavljanje delavčevega prispevka k povečanju dohodka z inova-

cijami, racionalizacijami in drugimi oblikami ustvarjalnosti (gl. 6. točko 1. odstavka), v 109. in 110. členu pa predpisuje obveznost splošnega akta, da podrobneje določi osnove in merila za materialno in moralno nagrajevanje ustvarjalnosti.

Zakon o varstvu izumov, tehničnih izboljšav in znakov razlikovanja (Ur. list SFRJ št. 34/81) v 8. in 12. členu določa moralne in materialne pravice delavca do njegovih stvaritev, v 10. členu pa pravico do strokovne preveritve utemelje-

nosti njegovega predloga s področja inventivne dejavnosti.

Sporazum o združitvi DO v SOZD IMV v X. poglavju (stran 65) opredeljuje skupno urejanje ustvarjalnosti pri delu, prav tako ima vsaka TOZD (RI, DSSD) v svojem sporazumu o združevanju dela delavcev pod III. poglavjem — osnovami za urejanje družbenoekonomskih odnosov (točka: načela spodbujanja inovacij) — ustrezne določbe s področja inventivne dejavnosti.

Skratka, pravne osnove za urejanje razmerij s tega področja v veliki meri obstajajo, dokončno pa bodo podane s sprejemom pravilnika o inventivni dejavnosti.

#### Pospeševanje MID

V naši republici že več let poteka akcija MID (množična inovacijska dejavnost), katere glavni nosilec so sindikati.

Lahko rečemo, da akcija doslej še ni rodila otipljivih sadov glede na to, da smo se šele v zadnjem času pričeli zavedati pomembnosti lastne pameti in dolgoletnega zanamaranja dela na tem področju. Res pa je, da so nekatere večje delovne organizacije (Zelezarna Jesenice, TAM Maribor, Sava Kranj) z organiziranim pristopom dosegle zavidljivo raven MID in iz te izhajajočo gospodarsko korist (finančne prihranke).

Obstaja cela vrsta metod za pospeševanje inventivne dejavnosti. Pri nas sta najbolj znani metoda KIP (krožki za izboljšanje proizvodnje), prenesena z Japonske, in metoda USOMID (usmerjena, sistematična, organizirana, množična inventivna dejavnost), razvita pri VEKŠ v Mariboru.

Kako se bomo v IMV lotili pospeševanja MID, je odvisno od nas samih. Nosilec kakršnegakoli projekta v tej zvezi bo najbrž oddelek za industrijsko lastnino v sektorju tehnične operative Razvojnega inštituta. Ne glede na to, kdo bo nosilec projekta in s kakšno metodo se bomo zadeve lotili, pa bo predvsem treba spremeniti miselnost. Pospeševanje inventivne dejavnosti ne more biti posebna zadolžitev posameznikov, od katerih naj jo eni občutijo kot breme, drugi pa naj pasivno spremljajo njihove napore. „Razmišljati, predlagati in delovati“ naj bo trajno povabilo vsakemu delavcu.

#### Organizacija obravnave predlogov

Obravnava inventivnih predlogov mora biti hitra in strokovna. Da bo res taka, bo potrebno vsestransko angažiranje organov in posameznikov, ki so po pravilniku dolžni v obravnavi sodelovati. Ti so: delavski svet TOZD (RI, DSSD), odbor za inventivno dejavnost, direktor TOZD (RI, vodja DSSD), strokovna skupina pri vodstvu TOZD

(Nadaljevanje na 2. strani)



VSEM DELAVCEM ČESTITAMO OB  
22. JULIJU — DNEVU VSTAJE  
SLOVENSKEGA NARODA

(Nadaljevanje s 1. strani)

(RI, DSSD), koordinator med vodstvom in službo za inventivno dejavnost ter končno služba za inventivno dejavnost, katero je sicer možno organizirati v TOZD, vendar bo zaenkrat zadostovalo, da je za SOZD organizirana centralno v okviru Razvojnega inštituta.

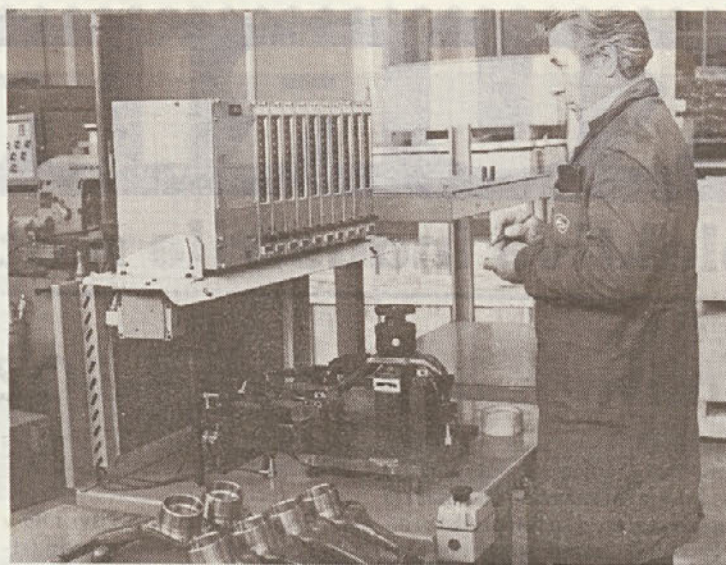
Vsak od navedenih organov in posameznikov ima svoje točno določene pristojnosti, nedvomno pa je najodgovornejši za funkcioniranje sistema inovacij direktor TOZD. On je odgovoren za spodbujanje inovatorjev, za predlaganje sprememb, ki jih je potrebno uvajati, za strokovno obravnavo predlogov in nasploh za uspešnost sistema. Posebej je pomembno, da se zaveda pomembnosti prispevka inovacij k povečanju produktivnosti dela in pomembnosti informiranja delavcev o vsem, kar se v TOZD dela in kar se pripravlja v prihodnosti.

Direktor predstavlja center, na katerega so vezane vse aktivnosti sistema. Imeti mora polno podporo vseh vodij strokovnih služb in DPO. Odstotek vključitve delavcev v inovacijski sistem je najbolj primeren pokazatelj direktorjeve sposobnosti in sposobnosti okrog njega zbrane poslovodne ekipe. Če je direktor TOZD šibek člen v inovacijski verigi, potem sistem ne bo funkcioniral.

## Nagrajevanje inovatorjev

Inovatorji bodo za svojo prizadevnost materialno in moralno stimulirani. Menimo, da so osnove in merila za obe vrsti stimulacij v predlogu pravilnika dokaj natančno opredeljena, tako da se problemi okrog tega načeloma ne bi smeli pojavljati.

Materialna spodbuda (nagrada ali plačilo inovatorju ali posebno nadomestilo) bo šla iz sredstev, ki bodo zagotovljena z letnim planom. Višina te spodbude bo odvisna vključno od gospodarske koristi (inovacijskega dohodka), ki jo bo inovacija prinesla TOZD. Zakon o varstvu izumov, tehničnih izboljšav in znakov razlikovanja v 166. členu določa, da gre avtorju tehnične izboljšave posebno plačilo, ki je odvisno od tega, koliko taka izboljšava prispeva k povečanju dohodka ali zmanjšanju stroškov oziroma izgub v OZD, ki jo uporablja; to plačilo mu gre za čas njene uporabe, največ pa za pet let od



začetka uporabe. Po predlogu pravilnika bodo izplačila posebnih nadomestil letna, če ne bo drugače dogovorjeno.

V primeru, da inovacijskega dohodka ne bo mogoče izračunati, se bo uporabljal poseben točkovni sistem vrednotenja predloga, avtor pa bo na podlagi izračuna po tem sistemu prejel enkratno plačilo.

Ker smo ljudje pač nevoščljivi, se bodo ob priznavanju posebnih nadomestil pojavljali različni ugovori oz. pomisliki:

— da ne gre za inovacijo, ker je predlog izpeljava znanih tehničnih sredstev oz. tehnoloških postopkov;

— da avtorju ne gre plačilo, ker je predlog v okviru njegovih delovnih nalog in je nagrada že prejel v obliki OD;

— da je višina izplačila v nasprotju z moralo socialistične družbe, ker znesek presega vse normalne meje;

— da vloženi fizični in psihični napor ne opravičuje tako visoke nagrade itd.

V zvezi z navedenim se bo treba držati naslednjih pravil:

— strokovno presojo, ali gre za inovacijo ali ne, prepustimo strokovnjakom;

— v predlogu pravilnika je posebno poglavje namenjeno razmejevanju med delovno dolžnostjo in inventivnostjo predloga, pri čemer pa mora načeloma veljati, da delavec (z izjemo nekaterih v RI) ne more med svojimi deli oz. nalogami imeti tudi naloge, da se ukvarja z inovacijsko dejavnostjo kot neke vrste poklicni inovator;

— višina posebnega nadomestila (nagrade) je izključno odvisna od tega, v kolikšni meri je inovacija povečala dohodek TOZD oz. zmanjšala stroške poslovanja, s tem da

glede te višine ne more biti nobene omejitve;

— prav tako višina izplačila inovatorju ne more biti odvisna od fizičnega ali psihičnega napora, ki ga je vložil v inovacijo, temveč, kot rečeno, zgolj od višine inovacijskega dohodka.

Moralna spodbuda inovatorjem bodo priznanja, diplome, objave v sredstvih obveščanja, prednost pri štipendijah in stanovanjih, več dni letnega dopusta, prednost pri napredovanju, omogočanje študijskih potovanj itd.

## Tretja izplačila inovatorjem

Omenili smo že, da bo sredstva, iz katerih se bodo izplačevala nagrade inovatorjem, treba vsakoletno planirati, v zaključnih računih pa posebej prikazati, koliko teh sredstev je bilo na eni strani porabljenih, na drugi strani pa, koliko je bilo inovacijskega dohodka.

Na ravni SOZD se bomo morali dogovoriti o tem, kako bomo obravnavali izplačila inovatorjem v računovodski praksi:

Možnosti so tri:

1. Kot sestavina delavčevega osebnega dohodka. V tem primeru se nadomestilo obravnava enako kot druge sestavine OD, kar pomeni, da je od njega treba obračunati vse prispevke in davke. Jasno je, da se v tem primeru nadomestilo vsteva v pokojninsko osnovo.

2. Kot avtorski honorar, ki se knjiži v breme materialnih stroškov. Inovatorju se v tem primeru od nadomestila obračuna le krajevni samoprispevek, saj so dohodki od tehničnih izboljšav v vseh sloven-

skih občinah oproščeni davka (vključno z dodatnim prispevkom solidarnosti za Črno goro).

3. Iz posebnega sklada, oblikovanega v te namene iz čistega dohodka (konto 965 — sklad za izboljšanje materialne osnove dela). Nadomestilo se v tem primeru lahko obravnava kot odškodnina ali pa kot avtorski honorar — v obeh primerih je oproščeno davka iz dohodka od tehničnih izboljšav, ne more pa se všteti v pokojninsko osnovo (prav tako ne primer pod 2.).

## Sedanje stanje

Sedanje stanje na področju inventivne dejavnosti v IMV ni rožnato. Verjetno je glavni razlog v tem, da nismo imeli splošnega akta, na čigar podlagi bi lahko stimulirali inovatorje. Upamo torej lahko, da se bo stanje s sprejemom pravilnika izboljšalo. S pomočjo vprašalnika, ki smo ga poslali po delovnih organizacijah, smo dobili naslednje podatke za leto 1983.:

1. izumi: RI (2),
2. tehnične izboljšave: TA (9), TP (1), TS (2), RI (105),
3. koristni predlogi: TA (62), TP (17), TS (15).

Ali in v kolikšni meri so bile navedene inovacije uporabljene (z izjemo tehničnih izboljšav v RI) ter kolikšen je bil inovacijski dohodek, o tem podatkov nimamo. Prav gotovo pa nobeden od inovatorjev ni dobil posebnega nadomestila, glede na to pač, da ni bilo pravilnika oz. osnove, po kateri bi nadomestilo lahko izplačali.

## Zaključek

Cilj je po vsem povedan jasen: inventivno dejavnost v SOZD je treba postaviti na trdne temelje, to pa bomo dosegli s postopnim angažiranjem vseh dejavnikov — od samoupravnih organov prek poslovodnega organa in strokovnih služb do delavca. V osnutkih statutov, ki so v javni razpravi, imamo inovacijsko dejavnost obdelano v posebnem poglavju. Tam je med drugim rečeno, da se v letnih planih opredelijo proizvodni in organizacijski problemi, ti problemi se razčlenijo in selekcionirajo ter določijo prioriteta reševanja, kar vse je osnova za plan inovacijske dejavnosti. Predvidene so javne objave (natečaji) za reševanje problematike.

Da bi oživilo inventivno dejavnost, bomo po sprejemu pravilnika na referendumu: 1. izvolili predvidene organe in zadolžili posameznike; 2. se odločili za eno od metod pospeševanja MID ter v tej zvezi organizirali potrebne se-

minarje; 3. definirali probleme, rešljive s pomočjo inovacij (t. j. sestavili sezname možnih izboljšav); 4. po potrebi razpisali natečaje za reševanje problemov oz. se jih lotili samoiniciativno; 5. spremljali in analizirali rezultate MID.

Smisel usmerjene in načrtovane MID je v doseganju pomembnih ciljev SOZD (povečanje dohodka, zmanjšanje stroškov, humanizacija dela itd.).

V razmerju do delavcev pa MID predstavlja možnost

razvijanja in demonstriranja ustvarjalnosti posameznika ter možnost osebnega zadovoljstva potem, ko vidi svoje konstruktivne ideje uresničene v praksi in ko participira pri gnotni koristi, ki izhaja iz njegove zamisli.

## Informacija o osebnih dohodkih v IMV Novo mesto v obdobju januar — maj 1984

V obdobju januar — maj 1984 smo izplačevali v IMV osebne dohodke po veljavnih samoupravnih aktih, usmeritvah v gospodarskem načrtu za leto 1984, zakonskih omejitvah, ki urejajo področje rasti sredstev za osebne dohodke OZD, ki poslujejo z izgubo, ter v skladu z zakonom o zajamčenem osebnem dohodku.

Za osebne dohodke smo razporedili 656.109.198 din burto ali 37,4% načrtovane mase. Povprečni neto osebni dohodek na delavca na mesec je znašal 16.351 din.

V tem obdobju smo omejevali rast osebnih dohodkov zaradi nedorečenosti osnutkov zakona o prepovedi razpolaganja z delom družbenih sredstev za izplačevanje osebnih dohodkov, pri čemer smo želeli preprečiti naknadno usklajevanje osebnih dohodkov z zakonom, kar bi se odražalo kot vračanje oz. zniževanje osebnih dohodkov.

Zaradi omejevanja rasti osebnih dohodkov smo v IMV iz-

plačevali za 9% nižje neto osebne dohodke na delavca glede na zadnje trimesečje preteklega leta. Izplačani povprečni osebni dohodek je za 26,2% nižji od povprečnega osebnega dohodka, ki je bil v obdobju januar-marec 1984 izplačan za gospodarstvu SRS (22.145 din) in 17,1% nižji od gospodarstva občine Novo mesto (19.721 din), ob izključitvi IMV pa za 28,1% nižji (22.742 din), ter 14,8% nižji od povprečja podskupine dejavnosti SRS (19.187 din).

Zaostajanje rasti osebnih dohodkov je porušilo notranja razmerja, zastavljena z enotnim sistemom nagrajevanja, zlasti po 1. juniju 1984, ko je bil uveljavljen nov najnižji znesek osebnega dohodka, ki zagotavlja materialno in socialno varnost delavca (12.200 din). Z uveljavitvijo novega zajamčenega osebnega dohodka je število delavcev, razporejenih v najnižje kategorije (300 do 395 točk), ki so prejeli pri sedanjih vrednosti

točke in upoštevanju dodatkov (minulo delo, presežek norme, drugi dodatki) razliko do zajamčenega osebnega dohodka 1.175 ali 20% zaposlenih v IMV. Po osnovnem vrednotenju del in nalog pa je teh delavcev 2.655 ali 44,2% zaposlenih v IMV.

Razpon med najnižje in najvišje vrednotenimi deli in nalogami po samoupravnem sporazumu o vrednotenju del in nalog je 1 : 4,7. Pri sedanjih vrednosti točke, ki je bila nespremenjena v obdobju januar — maj 1984, znaša najnižji osebni dohodek 9.159 din, najvišji (predsednik KPO IMV) pa 45.184 din. Z izplačilom razlike do zajamčenega osebnega dohodka se je dejanski razpon znižal od 1 : 4,7 na 1 : 3,7.

Izplačana sredstva za osebne dohodke za obdobje januar — maj so v skladu z 4. členom Zakona o začasni prepovedi razpolaganja z delom družbenih sredstev za izplačevanje sredstev za osebne dohodke. Poudariti moramo, da z izplačili nismo v celoti izkoristili dovoljenega % povišanja osebnih dohodkov (21,7%) glede na povprečno izplačano neto maso sredstev za osebne dohodke v letu 1983.

S pokritjem izgube po ZR 1983 vsaj do 15. julija 1984 bi bilo omogočeno izvršiti proračun osebnih dohodkov za prvo polletje v višini 6,7%.

In kakšne osebne dohodke smo izplačevali po TOZD in v DSSD?

Glej tabelo

## Plan v DO TA dosežen 95 %

V prvih šestih mesecih tega leta je bilo planiranih 18.297 R 4, prodanih je bilo 17.504 vozil ali 95,6%; R 18 je bilo planiranih 1.398 vozil, od tega je 1368 vozil prodanih (97,9%). Rezultati pa so slabši pri dostavnem vozilu, kjer so v DO TA planirali proizvodnjo 659 vozil, predali so jih 377 ali 57,2%. Izpade v proizvodnji dostavnih vozil pripisujejo v TOZD Proizvodnja avtomobilov pomanjkanje vozniških materialov menjalnikov, servo aparatov itd. Vendar pa v TOZD Proizvodnja avtomobilov načrtujejo v drugi polo-

vici leta bistvene premike tudi v tej proizvodnji, saj naj bi po predvidenem planu proizvodnje izdelali skupno 1.900 dostavnih vozil.

Glede na plan, ki smo ga sprejeli v skupnem dogovoru s francoskim partnerjem, lahko ugotavljamo, da je le-ta v celoti uresničen.

Za boljši pregled doseganja plana v proizvodnji v juniju 1984 in v obdobju januar-junij 1984 objavljamo tudi tabelaričen prikaz, ki nam ga je posredoval sektor centralnega planiranja DO Tovarna avtomobilov.

### PREGLED PROIZVODNJE ZA OBDOBJE JANUAR — JUNIJ 1984

Tip vozila	Plan postavit.	% postav.	Predaja	% plan	Nedovr. prodaja	% 30/6-1984
R-4	2096	2696	128,6	2603	324,1	103
R-4 TL IZVOZ	4524	4093	90,4	4002	88,4	93
R-4 GTL IZVOZ	6400	6070	94,8	6112	95,5	19
SKUPAJ:	18297	17598	96,2	17504	95,6	241
R-18	1398	1404	100,4	1368	97,9	72
DOSTAVNI AVTO	659	389	59,0	377	57,2	12

### POVPREČNI OSEBNI DOHODKI OD 1. 1. do 30. 5. 1984 v IMV

TOZD	z nadurami		brez nadur	
	bruto	neto	bruto	neto
DO tovarna avtomobilov	22.412	16.119	21.594	15.688
tozd Proizvodnja avtomob.	21.479	15.454	20.461	14.913
Beli Manastir	24.240	17.372	24.183	17.333
ZIF	25.492	19.105	23.967	17.906
Commerce	14.752	17.789	24.524	17.700
DSSD DO TA	30.646	22.059	30.416	21.934
DO TMEA	20.988	15.288	20.918	15.260
Proizvodnja prikolic	20.618	14.930	20.541	14.889
TAP Brežice	19.248	14.044	19.144	14.012
TO Črnomelj	21.418	15.789	21.389	15.794
Podgorje Šentjernej	19.509	14.198	19.453	14.164
PO Mirna	21.034	15.325	20.953	15.292
TOKG Šmarjeta	19.427	14.176	19.238	14.062
PO Semič	20.414	15.074	20.622	15.233
DSSD DO TMEA	29.266	21.014	29.122	20.961
DO RAZVOJNI INŠTITUT	32.780	23.485	32.652	23.498
DO STORITVE	25.750	18.289	24.850	17.959
Tehnoservis	25.725	18.447	25.270	18.263
Transport	26.922	18.807	25.047	18.073
DSSD	23.827	17.004	23.408	16.958
DSSD SOZD	28.320	20.329	28.081	20.215
SKUPAJ IMV	22.683	16.351	22.101	16.057

# Neopravičeni izostanki z dela in prenehanje delovnega razmerja

Pri delu pravne in kadrovske službe se večkrat srečujemo z vprašanji posledic neopravičenih izostankov delavcev z dela. Zlasti gre za vprašanja, ali in v kakšnih primerih jim zaradi takega izostajanja preneha delovno razmerje, po kakšnem postopku in v kakšnih rokih jim preneha in kako jim kadrovske službe lahko zaključijo in izdajo delovne knjižice. Zato bomo poskušali ta vprašanja kratko razjasniti, s tem sestavkom pa prispevati k obravnavi osnutka novega pravilnika o delovnih razmerjih, ki ureja v določilih o disciplinski in odškodninski odgovornosti delavcev tudi ukrepe zaradi neopravičenega izostajanja z dela (osnutek novega pravilnika o delovnih razmerjih je bil objavljen v posebni izdaji Kurirja 14. maja 1984).

Neopravičenih izostankov z dela ni potrebno podrobneje definirati.

Vsak delavec dobro ve, kako je izostal, opravičeno ali inopravičeno. Izhajamo iz dejstva, da je neopravičen vsak izostanek z dela, za katerega delavec pravočasno, v predpisanem roku, ne predloži veljavnega dokazila o odobritvi oziroma opravičenosti. Vsaka odsotnost z dela mora biti odobrena predhodno (letni dopust, izredni plačani ali neplačani dopust in druge odsotnosti po naših samoupravnih splošnih aktih, o katerih odločajo odgovorni delavci oziroma pristojni organi TOZD oziroma DSSD), o odsotnostih, o katerih ne odločajo odgovorni delavci ali organi TOZD oziroma DSSD, pa je delavec dolžan takoj, ko je zanj zvedel, obvestiti svojega vodjo (pozivi državnih in drugih družbenih organov na vojaške vaje in opravljanje drugih dolžnosti SLO in DS, pozivi sodišč in vabila za opravljanje delegatskih in drugih samoupravljaljskih ter družbenih funkcij in podobno). To mora storiti nemudoma, pred odsotnostjo, če pa to ni mogoče (npr. nujni pozivi, bolezni in podobno), pa takoj potem, ko je odsotnost nastopila, in najpozneje v 24 urah. Delavec, ki tega ne stori, krši delovne obveznosti in je disciplinsko in odškodninsko odgovoren.

Vsem nam je jasno, da so lahko posledice neopravičene-

ga izostajanja z dela zelo hude. Zaradi motenj pri delu povzročajo drugim delavcem oziroma TOZD ali DSSD večje ali celo velike materialne škode, še večje pa so lahko njihove negativne moralne posledice, ki zopet vplivajo na doseganje planiranih nalog in materialnih rezultatov dela. Negativne moralne posledice se odražajo pri negovanju, za vsako uspešno delo nujno potrebnih dobrih delovnih in tovariških odnosov, pri zagotavljanju delovne, tehnološke in poslovne discipline in podobno. To velja zlasti za IMV, kjer so dobri medsebojni odnosi in delovna disciplina prvi pogoj za uspešno sanacijo.

Posledice neopravičenega izostajanja z dela so lahko zelo hude tudi za delavca, ki jih je zagrešil, saj je normalno, da mora odgovarjati za svoje neodgovorno ravnanje in za njegove posledice, ki jih trpijo drugi delavci. Po določilih našega še veljavnega pravilnika o disciplinski in odškodninski

odgovornosti odgovarja tak delavec disciplinsko in odškodninsko, enako pa ureja to odgovornost osnutek novega pravilnika o delovnih razmerjih, a jo na podlagi sprememb zakona o delovnih razmerjih iz leta 1982 zaostreje. V nadaljevanju bomo prikazali delavčevu odgovornost po ureditvi iz še veljavnega pravilnika o disciplinski in odškodninski odgovornosti in opozorili na spremembe, predvidene z osnutkom novega pravilnika o delovnih razmerjih. Pri tem ne bomo obrazložili postopka za ugotavljanje odgovornosti, saj so nam pravila o delu organov, ki ugotavljajo odgovornost (disciplinske komisije in komisije za ugotavljanje škode) več ali manj že poznana.

Neopravičeni izostanek z dela do dveh delovnih dni je lažja, neopravičeni izostanek nad dvema delovnima dneva pa težja kršitev delovnih obveznosti. Za obe vrsti izostankov izrekajo disciplinske komisije primerne disciplinske

ukrepe, ki so glede na okoliščine posameznih primerov lahko zelo hudi. Za neopravičeno izostajanje z dela pet delovnih dni ali več v obdobju treh mesecev lahko izrekajo disciplinske ukrepe prenehanje delovnega razmerja, za vsak neopravičeni izostanek, ki traja pet delovnih dni ali več neprekinjeno, pa so tak ukrep dolžne in ga morajo izreči. Torej v primerih, ko delavca ni na delo pet delovnih dni ali več v obdobju treh mesecev, disciplinska komisija lahko glede na okoliščine primera izreče milejši disciplinski ukrep (zaradi opisanih posledic, ki so v obdobju sanacije težje, so milejši disciplinski ukrepi v praksi izjemni), v primerih, ko je neopravičeni izostanek pet delovnih dni ali več neprekinjen, pa disciplinska komisija nima izbire. Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja mora izreči obvezno. Izjemoma lahko njegovo izvršitev pogojno odloži za dobo do enega leta, toda le, če nesporno ugotovi na strani delavca bistvene olajševalne okoliščine (njegovo prejšnje delo, manjše posledice izostankov, delavčevu slabše gnotno stanje in njegov socialni položaj, njegovo aktivnost in prizadevanost pri delu in podobno). Tako pogojno odložitve imenujemo v praksi pogojno prenehanje delovnega razmerja.

Osnutek novega pravilnika o delovnih razmerjih opredeljuje kot lažjo kršitev delovnih obveznosti le enodnevni neopravičeni izostanek z dela, izostanek nad tem pa kot težjo kršitev. Pri tem je predvideno, da bodo disciplinske komisije glede na okoliščine posameznih primerov povzročene motnje in škodo in podobno lahko izrekale disciplinske ukrepe prenehanja delovnega razmerja za vsako težjo kršitev delovnih obveznosti, morale pa jih bodo izrekati v primerih neprekinjenih neopravičenih izostankov pet delovnih dni ali več, ali v primerih neopravičenih izostankov šest delovnih dni ali več v obdobju šestih mesecev.

Delavec, ki neopravičeno izostane z dela, je dolžan povrniti povzročeno škodo. Ta se ugotovi po dejanskem stanju, če pa dejanske škode ni mogoče ugotoviti ali bi njeno ugotavljanje povzročalo nesorazmerne stroške, pa se določi

Medobčinski sklad  
za drage medicinske  
instrumente  
pri Občinskem odboru  
Rdečega križa Novo mesto

**zahvala**

KONFERENCI OSNOVNIH  
ORGANIZACIJ SINDIKATA  
INDUSTRIJE MOTORNIH  
VOZIL NOVO MESTO  
ZA PRIKLEPEK ZA DRAGE  
MEDICINSKE INSTRUMENTE

Novo mesto 15.6.1984

v pavšalnem znesku, v višini dvajsetine delavčevega bruto osebnega dohodka za tekoči mesec, in sicer za vsak dan neopravičenega izostanka. O vračilu škode odločajo disciplinske komisije po predlogih posebnih komisij za ugotavljanje škode, istočasno, ko odločajo o odgovornosti in disciplinskih ukrepih zaradi neopravičenih izostankov.

Glede na odškodninske odgovornosti osnutek novega pravilnika o delovnih razmerjih ne predvideva sprememb.

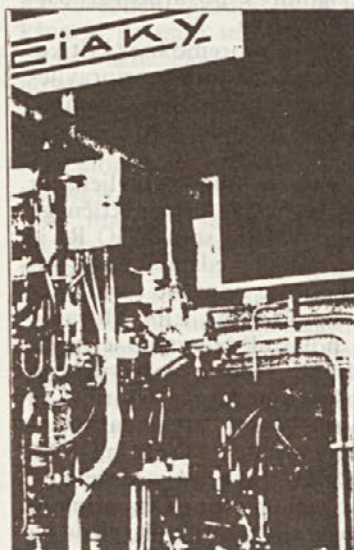
In kako delavcu zaradi neopravičenih izostankov preneha delovno razmerje? Počakati mora, da je disciplinski postopek končan in da je sklep o prenehanju dokončen. To pomeni, da mu mora biti po opravljeni obravnavi pred disciplinsko komisijo vročen sklep o „nepogojnemu“ prenehanju delovnega razmerja in da poteče osemdnevni rok, v katerem lahko on ali predlagatelj disciplinskega postopka ugovarjata pri delavskem svetu njegove TOZD oziroma DSSD. Ko postane sklep tako dokončen, se delavec razreši. V ta namen se razdoli z vsemi obveznostmi in materialnimi oziroma delovnimi sredstvi, pristojna kadrovska služba pa mu zaključi in izda delovno knjižico. Pri tem je pomembno,

da delavcu preneha delovno razmerje z dnem, ko je zadnji dan delal. Če je neopravičeno izostajal in se ni javil na delo z dnem, ko je zadnji dan delal pred izostankom, če pa je potem še delal ali se je javil na delo in delal do dokončnosti disciplinskega postopka, pa z dnem, ko je postal sklep o disciplinskem ukrepu prenehanja delovnega razmerja dokončen, to je z dnem, ko mu je po morebitnem ugovoru vročen sklep delavskega sveta oziroma zadnji dan osemdnevnega roka za ugovor (če ugovor ni bil vložen). Tako določen datum prenehanja delovnega razmerja se vpiše tudi v delovno knjižico.

Pri vsem velja poudariti še novost po novem pravilniku o delovni knjižici (izdanem v letu 1984), po kateri se delavcu vroči delovna knjižica, ko mu preneha delovno razmerje, delavcu, ki mu je izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja zaradi neopravičenih izostankov, pa z dnem dokončnosti odločitve o prenehanju delovnega razmerja. Kadrovski delavec, ki zaključi in delavcu izroči delovno knjižico pred dokončnostjo sklepa o prenehanju delovnega razmerja ali brez sklepa, prekorači svoja pooblastila in hudo krši delovne obveznosti.

Opisana novost je zlasti pomembna za preprečevanje primerov izsiljevanja prenehanja delovnega razmerja oziroma „samovoljnega prenehanja“. To so primeri, ko želijo posamezniki „na hiter način“ prekiniti delovno razmerje in zato enostavno ne pridejo na delo, po določenem času pa zahtevajo izdajo delovne knjižice, ali pa sicer podajo pismeno izjavo, da želijo prenehati z delom, vendar prenehajo prihajati na delo in zahtevajo delovno knjižico. Takšno ravnanje je ostalo v veliki meri posledica določil prejšnjega zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, po katerih je veljalo, da je delavec podal pismeno izjavo, da želi prenehati z delom, če je prenehal prihajati na delo in se je to dalo ugotoviti iz okoliščin, določenih v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih. Opisanega prenehanja delovnega razmerja zakon o delovnih razmerjih in naši samoupravni splošni akti ne poznajo več. Delavec, ki želi prenehati z delom, mora to pravočasno in predčasno ter pismeno sporočiti komisiji za delovna razmerja v svoji TOZD oziroma DSSD in počakati njeno dokončno odločitev, pri tem pa ostati na delu toliko časa, kot je določeno

s pravilnikom o delovnih razmerjih („odpovedni rok“). Če tega ne stori in preneha prihajati na delo ali samovoljno zapusti delo v „odpovednem roku“, krši delovne obveznosti in je potrebno začeti disciplinski postopek. Brez dokončnega sklepa disciplinske komisije o prenehanju delovnega razmerja zaradi neopravičenih izostankov se delavcu, ki neopravičeno ne prihaja na delo, ne more in ne sme izdati delovna knjižica, za disciplinski postopek, izdajo disciplinskega sklepa in prenehanja delovnega razmerja pa velja vse, kar je bilo že opisano.



## „KATRCA” — TAKSI

Integral TOZD Taxi preizkuša „katrce” kot taksije. S prvimi vozili naj bi ocenili spretnost, okretnost teh „malih” taksijev v gostem ljubljanskem prometu. Z večjo ekonomičnostjo vozil R 4 in večjo okretnostjo, kar v Integralu „katri” pripisujejo v plus, naj bi nov model taksija pocenil tovrstni promet.

## POPRAVEK

V 8. številki Kurirja, ki je izšla 22. maja 1984, nam jo je neljubo zagoedel „tiskarski škrat” in povzročil na ta račun vrsto neumestnih in neokusnih komentarjev, zlasti izven IMV, celo v delegatski skupščini.

Pri tabelaričnem prikazovanju podatkov o povprečnem neto osebnem dohodku na delavca v obdobju januar — marec 1984 nam je „škrat” pripisal kar precejšnjo vsoto 22.521 din, kar je znatno več kot v resnici.

Povprečni neto osebni dohodek na delavca je dejansko znašal v tem obdobju le 16.521 din!

# Gašenje požara v lakirnici

V okviru vsakoletne akcije NNNP je štab civilne zaščite organiziral prikaz celotnega sistema gašenja požara v lakirnici karoserij TOZD Proizvodnja avtomobilov.

Namen vaje je bil preverjanje in prikaz sistemov gašenja požarov v lakirnici, za katero vemo, da je možnost požara največja. Na vaji, kamor so bili vabljeni vsi direktorji TOZD, DO in člani KPO, naj bi se vodilni delavci seznanili s požarno-varnostnimi ukrepi.

Žal ne moremo brez kritike, udeležba na dobro pripravljene vaji je bila dokaj skromna, saj se je udeležilo le 10% povabljenih.

Vaja je bila sestavljena iz teoretičnega in praktičnega dela. V sejni sobi EDO RI je prisotnost predstavil požarno-varnostne naprave sprinkler Leopold Ribič, Emil Moravec je pojasnil delovanje le-tega, Mihael Horvat organizacijo gašenja požara v lakirnici in Ivan Tovšak organizacijo civilne zaščite v TOZD in DSSD SOZD IMV s sedežem v Novem mestu. Ob primeru požara je uporabnih, glede na obseg, pet sistemov gašenja. Ob manjših požarih naj bi prvi posredovali delavci, zaposleni v lakirnici, ki so za to usposobljeni in to tudi dolžni storiti po zakonu o varstvu pri delu. Drug način so avtomatski sistemi za gašenje požarov, v lakirnici sta dva; sprinkler in CO<sub>2</sub> sistem. Naslednja, ki se vključi v gašenja požara, je poklicna gasilska enota IMV, v pomoč ji prihitijo prostovoljne enote iz proizvodenj. In kot peti, ob večjih požarih in ob signalu gorenja, prihitijo na

pomoč gasilci zavoda za požarno varnost in ostala novomeška industrijska gasilska društva.

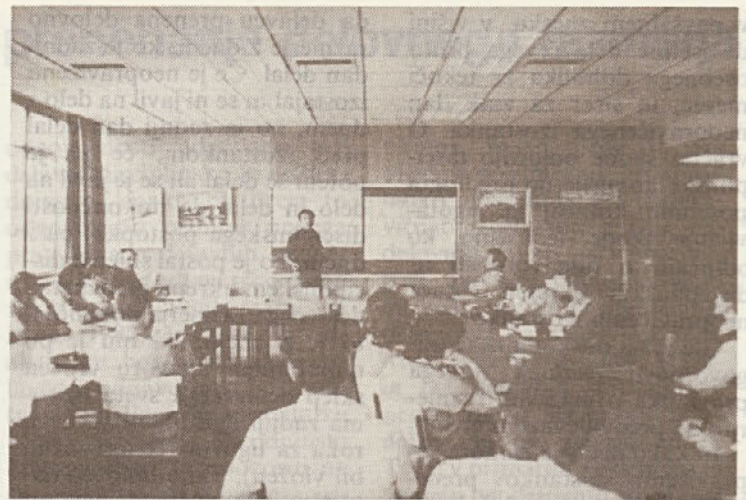
Ob teoretičnem delu je bil za prisotne nedvoumno zanimiv in poučen praktični del vaje, kjer je bil aktiviran sprinkler sistem in delovanje le-tega ob nastanku požara. Aktivirane pa so bile tudi gasilske enote, s predpostavko: požar v kabini linije reparaturnega laka. Ob sprožitvi sirene, ki je opozarjala na požar, so prvi prihiteli na kraj dogajanja gasilci poklicne gasilske enote IMV, v pomoč so jim prihiteli prostovoljne enote (sestavljene iz članov IGD, CZ in delavcev) ter gasilci Zavoda za požarno varnost Novo mesto.

Napad, kot imenujejo gašenje ognja gasilci, je bil izvršen s kombiniranimi gasilskimi vozili in z uporabo osebne zaščitne opreme, azbestnih, na ogenj odpornih oblek, dihalnih aparatov.

Požar je bil hitro pogašen, a, kot je dejal predsednik IGD IMV in načelnik štaba CZ Vlado Bahč, je vrhunska tehnika ob pomanjkanju ljudi nema.

Gasilci zavoda za požarno varnost so opazovalcem vaje predstavili tudi naj sodobnejše gasilsko vozilo RW 2 — magirus, ki pomeni vrhunec tehnike za tehnično reševanje ob primeru nezgod v industriji in prometu.

Ob zaključku vaje so udeleženci vajo ocenili kot uspešno, vendar pa poudarili, da nikakor ne smemo biti zadovoljni s trenutnim stanjem ter da so nujne korenite spremembe v organizaciji gasilske službe. Ne gre čakati plamenov, ki bi



Žal se je zanimivega in koristnega predavanja udeležilo le malo povabljenecv.

nas lahko katastrofalno oškodovali, ukrepi so nujni takoj. Tako je nujno razrešiti in razmejiti vprašanje čuvajske in gasilske službe, ki se nikakor ne moreta enačiti. Nujno potrebno je postaviti ustrezno strokovno tehnično požarno-varstveno funkcijo, saj danes naši poklicni gasilci v tej organizaciji izgubljajo svojo funkcijo in postajajo vratarji. Neodpustno je tudi dejstvo,

da imamo strokovnjaka za gašenje, ki mu v naši novi organizaciji nismo mogli ali znali najti prostor v novi reorganizaciji.

Kako pomemben v takšnih primerih pa je ravno človeški faktor in njegova strokovna usposobljenost, pa je pokazala tudi vaja, in upamo, da nas o tem ne bo moral prepričati požar.

KOORDINACIJSKI KOMITE  
za SLO in DS  
SOZD IMV

Komite za SLO in DS DO  
tovarna avtomobilov

Komite za SLO in  
DS DO Adria  
tovarna prikolic

Komite za SLO in  
DS DO Storitve

Komite za SLO in  
DS EDO RI

Odbor za SLO in  
DS DS SD

Štab CZ TOZD - DS SI  
V Novem mestu

Enota za zveze  
opazovanje in  
obveščanje

Enota RBKZ

Enota PMP

Tehnično reševalna  
enota

Gasilska enota

Enota za vzdrževanje  
reda



V praktičnem delu vaje so svojo spretnost in usposobljenost prikazali gasilci.



Tov. Ribič, vodja lakirnice v TOZD PA, je prisotne seznanil z delovanjem sistema sprinkler.

# Druga plat medalje

## Organizirano nad probleme v družbeni prehrani

Ko smo se v prejšnjem Kurirju obregli ob nekatere probleme v družbeni prehrani, točneje, ob nepravilnosti pri razdeljevanju in planiranju tople malice za delavce v starem delu tovarne, smo nalteli na odločno zahtevo, naj se pogovorimo tudi o problemih, o katerih delavci v vlogi (ne)zadovoljnega porabnika običajno ne razmišljamo.

Gre namreč za to, da se strokovne službe, ki se ukvarjajo z organiziranjem družbene prehrane v IMV (vemo, da se te po novi organiziranosti nahajajo v DSSD DO Storitve), kljub bistvenim pozitivnim premikom soočajo s številnimi problemi, katerim same ne morejo kljubovati. V zadnjem času je bilo veliko storjenega pri izboljšanju pogojev za delo delavcev v družbeni prehrani, predvsem pa pri boljšem organiziranju in, ne nazadnje, tudi pri kultivaciji prehrane. Pisali smo že o prenovljeni jedilnici v starem delu tovarne (za delavce TOZD Proizvodnja prikolic, Commerce, DSSD SOZD in še nekatere), ki daje možnosti za kulturno uživanje malice. Vodstvo DO Storitve si veliko prizadeva, da bi čimprej (končno) odprli tudi jedilnico II v TOZD Proizvodnja avtomobilov, kar je pogoj za kakršnokoli izboljšave pri razdeljevanju malice, pri čemer sedanjih razmer sploh ne gre komentirati. Tudi kvaliteta obrokov je, z občasnimi izjemami, na zadovoljivi ravni. Čeprav nekateri radi potožijo, da je na primer premalo mesa v obroku, pa morajo vedeti, da primerjave z drugimi delovnimi organizacijami kažejo prav nasprotno.

O tem je tekla beseda na pogovoru, ki sta ga kot odmev na uvodoma omenjeni članek sklicali vodštvu DO Storitve in DSSD SOZD, sodelovali pa so tudi odgovorni delavci iz družbene prehrane, predstavniki sindikalnih organizacij v tem delu tovarne in še nekateri, ki jih ta problematika zanima.

Živahno razpravo so strnili v dogovor, da bo strokovna služba pripravila celovito analizo problematike družbene prehrane v IMV s predlogi, ki bo po poprejšnji strokovni obravnavi podana v javno raz-

pravo in odločanje na ravni samoupravnih organov. Upati je, da bomo na ta način odgovorneje reševali problematiko, katere pomen ne gre podcenjevati, saj so si že zdavnaj pred nami izmislili tisto o ljubezni in želodcu, praznih žakljih in še kaj.

Ne moremo, da ne bi omenili še nekaj pikrih, ki so upravičeno letele na vse nas, na razmere v celoti.

Tako je na primer skrajno neprijetna ugotovitev, da so med nami ljudje, ki kradejo jedilni pribor (!). Samo v februarju je zmanjkalo kar 280 nožev boljše kvalitete in le kakih 30 aluminijastih. Očitno je, da so se nekateri že dobro oskrbeli z vilicami, žlicami in celo s skodelicami, ker teh ne zmanjkuje toliko kot prej. Krajo se da zmanjšati z boljšo organiziranostjo (na primer z osebnim vračanjem pladnja z jedilnim priborom ob izhodu iz jedilnice), čeprav ne bi bile odveč tudi bolj „klasične“ metode. Verjeti je namreč, da bi bilo teh kraj manj, če bi koga izmed zbiralcev zalotili pri delu ter njegov podvig zabeležili s polnim imenom tudi v Kurirju.

Kruha pri naših malicah nikdar ne manjka, vendar imajo nekateri med nami prav neverjeten tek. Razdeljevalke malice vedo povedati, da je v tovarni prikolic možakar, ki se dnevno založi s količino kruha, ki ne bi šla v navadno vrečko. Zanimanje nejevernih razdeljavalk po njegovem zd ravem apetitu običajno zavrne z godrnjanjem.

Njegov dietetični kolega, ki zahaja v jedilnico tovarne avtomobilov, je po poklicu inženir, zato svojega obnašanja ne komentira z godrnjanjem, ker je pač izvišen.

Oba pa še kar, kljub opozorilom, družno z desetimi somišljenikov iznašata količine kruha, ki bi jih brez tvorne pomoči prašičkov ali kurjega rodu težko pospravila. Ni kaj, dober recept, kako iz kruha narediš meso.

Našega kolektiva ni nikdar krasila pretirana točnost, niti v poslovnem niti v disciplinskem smislu. Častna in redka izjema pa so prihodi na toplo malico. Čeprav že desetletja velja časovni raspored prihodov posameznih orga-

nizacijskih enot na malico, so naši vrli režijci vedno v prvih vrstah, večina že ob pol devetih, devetih..., le redki pa ob pol desetih, ko se sicer prične čas malice za delavce v režijskih službah. Pravijo, da zaradi tega, ker je malica slabo planirana in je večkrat ob pol desetih zmanjka. Že res, toda kako naj ljudje v družbeni prehrani točneje planirajo, če so simpatije velike večine na strani kotletov, medtem ko nas naslednjega dne ričet močno pogreša. Problem baje še kar uspešno rešuje tov. Vardijanova po lašhi „šac“ metodi, ker druge itak ni.

Zadeva se pa zelo zaplete in tudi njen planski sistem odpo-ve, če kdo v vodstvu proizvodnje pozabi sporočiti, da naslednjega dne ne bo delalo 135 delavcev. Tisti, ki so delali, so bili presenečeni nad presenetljivo obilno porcijo pečenih rib, katerih največji del pa je le šel v nemar, kajti še ni dokazano, da se kure in prašički navdušujejo nad ribjim mesom. Vemo pa, da postana riba ni zdrava.

Verjeli ali ne, v IMV v Novem mestu imamo, reci in piši, trinajst razdelilnih mest za malico, da o odnašanju pladnjev v pisarniške prostore sploh ne govorimo. Prevažanje malice iz centralne kuhinje do razdelilnic poteka sicer načrtno, žal pa praviloma ni moč pravočasno posredovati, če kje zmanjka tople malice, drugje pa morda ostaja. Ne moremo si provoščiti dežurnega vozila, za prenašanja pa niti ljudi niti časa.

Mnogi so mnenja, da bi z

vedbo drugega menija odpravili del problemov pri planiranju malice in tudi zanimanje delavcev za toplo malico bi se povečalo v škodo hladne malice, ki je vsestransko problematična. Osupljiv je podatek, da je potrošnja mesa za hladno malico neprimerno večja kot za toplo. Ne gre posebej poudarjati, da je hladna malica zasilna rešitev in da jo je potrebno omejevati na najmanjšo mero, vendar ima včasih nekatere prednosti. Za več blokov se da dobiti spodoben kos suhomesnatega izdelka, ki kar prav pride za malico v vinogradu ali na zasebnem gradbišču. Kakšna je pa naša učinkovitost ob praznem želodcu, je posebno vprašanje. To sicer ne velja za tiste, ki svojo energijo obnavljajo v Kmetijski zadrugi, Mercatorju, pri Kosu in še marsikje.

Še marsikaj je bilo povedanega v omenjenem pogovoru in težko se je iznebiti vtisa, da precej zadev na tem področju nimamo urejenih zaradi neuskladenosti prizadevanj, neodgovornosti in nediscipliniranosti. Od tod tudi upravičena jeza tistih, ki grajajo našo prehrano med delom, in enako upravičeno užaljenost večine tistih, ki pri njenem izvajanju neposredno delajo. Očitno je, da je edino smotrno energijo ene in druge strani usmeriti k skupnemu cilju, s tem da vsak dosledno spoštuje dogovore in odgovarja za eventualno nedoslednost. V nasprotnem bo marsikaj od vsega tistega, o čemer smo se večkrat dogovarjali, izzvenelo v prazno — v škodo vseh nas.

SOZD IMV  
DO Tovarna avtomobilov  
TOZD COMMERCE

## OBJAVLJA PROSTA DELA IN NALOGE

— tajnice direktorja TOZD

Pogoji:

- končana srednja šola ustrezne smeri,
- sposobnosti komuniciranja in lastne organizacije dela,
- 3 leta delovnih izkušenj.

Podrobnejše informacije dobite v kadrovski službi TOZD COMMERCE, kjer vložite tudi pismene vloge.

SOZD IMV  
DO TOVARNA AVTOMOBILOV  
Kadvosko-splošni sektor

## RAZPIS

### ODDELEK ZA OSVAJANJE PROIZVODNJE

Zap. št.	Naziv delokroga	št. izvrš.	šifra del in nalog	naziv del in nalog	točk po katalogu
1.	Vodja oddelka za osvajanje proizvodnje	1	08 07 10	vodenje oddelka	1045

Kandidat mora poleg pogojev, ki jih določajo zakon, družbeni dogovor in samoupravni sporazum, izpolnjevati še naslednje pogoje:

visoka ali višja izobrazba tehnične smeri in najmanj 3 oziroma 5 let ustreznih delovnih izkušenj, aktivno znanje enega od svetovnih jezikov, organizacijske sposobnosti.

2.	Strokovni sod. l. spec.		08 00 70	zelo visoko zaht. dela	915
----	-------------------------	--	----------	------------------------	-----

Kandidat mora izpolnjevati naslednje pogoje: dipl. inž. strojništva ali inž. strojništva, pasivno znanje enega od svetovnih jezikov (zažele- na francoščina),

več let delovnih izkušenj v industrijski proizvodnji. Pismene prijave z dokazili naj kandidati pošljejo v 15 dneh po objavi v KSS DO Tovarna avtomobilov. O izbiri bodo obveščeni v 15 dneh po končanem izbirnem postopku.

## SOZD IMV DO STORITVE

### TOZD Tehnoservis

vabi k sodelovanju inženirja strojništva ali strojnega tehnika z delovnimi izkušnjami na področju kontrole kvalitete.

Pismene prijave za razporeditev zainteresiranih sprejema 15 dni po objavi kadrovska služba DO Storitve, kjer dobite podrobnejše informacije osebno ali po telefonu 24-888, int. 21.

## KOMENTAR

### JOŠKA PODGURSKEGA

Jošk: Zdravo Lojzk! A s kej vidu pisarnške, kaku so švical na traku?

Lojzk: Ja, ja — garal so, da so b li usi mokr.

Jošk: So ja. Veš, da me je kr strah, da mi bo mojstr normo dvignu zdej.

Lojzk: Zakuga pa?

Jošk: Ja, k ne vejš, d je Andrej, tist z nabave, delou, d je normo še presegu.



## ZAHVALA

Ob smrti našega dragega brata in strica se zahvaljujeva OOS RI za izrečena sožalja in podarjeni venec.

HLAVATY ZAGORKA  
KRANJC BARBARA

## ZAHVALA

Za izkazano denarno pomoč se zahvaljujem OOS in sodelavcem TOZD Proizvodnja avtomobilov — lakirnica ob smrti očeta Murgelj Alojza.

POVŠE MARIJA  
lakirnica TOZD PA

## INTERNI RAZPIS!

V skladu s 33. členom zakona o usmerjenem izobraževanju in ugotovljenih potreb v SOZD IMV objavljamo interni razpis prostih štipendij za pridobitev strokovne izobrazbe ob in iz dela za šolsko leto 1984/85

izobraževalni program	stop.	DO	IA	DO Adria Caravan										DO Storitve			EDO RI	DSSD	skupaj		
	zah.	tozd	PA	COM	DS	IMV 2	PP	BR	ČR	MI	ŠT	ŠM	SE	DS	THS	TR	DS				
<b>a) ob delu</b>																					
— obdelovalec kovin	II.		30																		30
— oblikovalec kovin	IV.		20																		20
— preoblikovalec	IV.		10																		10
— obratni strojni tehnik	V.		2			4				1					1						10
— inž. strojništva	VI.		2		2	4															12
— dipl. inž. strojništva	VII.		1		2	4									1			4			12
— obdelovalec lesa	II.							5		20		5		3							33
— inž. lesarstva	VI.							1	1	1		1*			1						6
— ekonomist	VI.				1												1				4
— dipl. ekonomist	VII.			1	2									2							6
— organizator dela	VI.		4																		4
— organizator dela	VII.		1																		5
— industrijska šivilja	II.									10											10
— inž. elektro	VI.		2																		2
— dipl. inž. varstva pri delu	VII.		1																		1
<b>b) iz dela</b>																					
— poklicni gasilec																		2			2
— dipl. inž. strojništva	VII.		1																		1

V primeru da se prijavi i več kandidatov, kot je razpisanih mest, veljajo naslednja prednostna merila:

- delavec že opravlja dela in naloge, za katere nima ustrezne izobrazbe;
- uspešnost opravljanja del in nalog;
- ustrenejši letnik in uspeh;
- ustrenejše psihofizične lastnosti kandidata;
- družbenopolitične aktivnosti in angažiranost delavcev v procesu samoupravljanja.

Prijave na razpis se zbirajo v izobraževalnem centru na posebnem obrazcu, ki ga dobite v kadrovskem oddelku TOZD ali v izobraževalnem centru. Prijavo je potrebno oddati do 15. 7. 1984

Izobraževalni center



IMV KURIR izdaja delovna organizacija Industrija motornih vozil Novo mesto — Izhaja vsakih 14 dni v 5500 izvodih — Ureja uredniški odbor: Zvonka Rangus Zvone Gavrić, Simo Gogić, Milka Bevc, Ernest Sečen, Jasna Šinkovec, Tomaž Vovk in Jože Zadel — Glavni in odgovorni urednik Simo Gogić — Uredništvo in uprava: Novo mesto, Zagrebška c. 18/20 — Grafična priprava: DITC Novo mesto, TOZD Grafika tisk: Tiskarna Novo mesto.