

Današnja številka smo pripravili:

Plansko-analitska služba

Boris Perko

Marjan Kokalj

Jurij Černič

Vsi DSSS

»Pooblastila morajo biti povsod enaka odgovornostim,«

je ena pomembnejših misli novega generalnega direktorja, ki je v obširnem intervjuju, ter v »Predlogu izpolnjevanja razvojne usmeritve DO Avtotehna« obrazložil svoje poglede na trenutno stanje in perspektive Avtotehne

KZŠR organizira MEDTOŽDOVSKI

TURNIR V MALEM NOGOMETU

EKIPJE SESTAVLJA 6 IGRALCEV
IGRA SE 2 POLČASA PO 15 MIN.

8.6. ob 15.30 uri
na igrišču VŠTK
na KODELJEVEM

Vodje ekip:

TOŠD Ž	- BORIS ŽNIDARIČ
TOŠD NT	- STANE ŽUGELJ
TOŠD VIS	- MARIJAN PREMOŠA
TOŠD NOVA	- ŽDENE ŽUŽIČ
DSSS	- JURIJ ČERNIČ

Prijate sprejema
Vodja turnirja:
STANE ŽUGELJ



Turnir za čast, prijateljstvo in zaboj piva

Polfinale:

Zastopstva : Notranja trgovina 2 : 3 (polčas 0 : 2)

Nova : Vis 1 : 0 (polčas 0 : 0)

Finale:

Nova : Notranja trgovina 4 : 5
(v regularnem času 2 : 2, polčas 1 : 2)

Borba za tretje mesto:

Vis : Zastopstva 2 : 1
(polčas 1 : 0)

Vrstni red:

1. Notranja trgovina
2. Nova
3. Vis
4. Zastopstva

Ne pazite se

samo SDK!

Pazite se tudi

naših strelcev!

O odličnih

rezultatih delavcev

Avtotehne

v streljanju

poroča Marjan Kokalj

v prispevku

Streleške vaje delavcev Avtotehne



Podatki in kazalniki o razporejanju dohodka in čistega dohodka ter predlog za rebalans plana 1984

TOZD Zastopstva:

	Poprečna triletna stop. reprod. spodobnosti v % v obdobju 1981—1983	Raven razporejenih sredstev za OD in SP na delavca v din v obd. I.—XII. 1983
podskupina dejavnosti	4,80	565.288
TOZD Zastopstva	4,08	387.621

Po dogovoru o uresničevanju družbene usmeritve razporejanja dohodka za leto 1984 izhaja, da TOZD Zastopstva spada v skupino tistih organizacij, ki dosegajo podpovprečno reprodukcijsko stopnjo ter podpovprečno raven osebnih dohodkov in skupne porabe na delavca, zato mora ohraniti ali povečati delež akumulacije v dohodku.

Obdobje	Dohodek	Obveznosti iz dohodka	Akumulacija	Oseb. dohod. + skup. poraba.	Akum./doh. N	podskup.
I.—IX. 1983	131.936	53.379	25.395	53.162	19,2	31,8
I.—XII. 1983	172.972	71.764	21.313	79.913	12,3	28,0
I.—III. 1984	63.263	21.995	21.929	19.339	34,7	—
Plan 1984	203.447	83.575	34.872	85.000	17,1	—
Pl. 84/real. 83	117,6	116,5	163,6	106,4	—	—
Plan 1984	288.727	92.871	99.613	96.243	34,5	—
△ VI.—XII. točka = 60,5 din						
△/plan 84	141,9	111,1	285,6	113,2	—	—

(v 000 din)

V razpredelnici so prikazani podatki o doseženih rezultatih v nekaterih preteklih obdobjih, plan 1984 ter predlog za rebalans plana 1984. V predlogu za rebalans plana 1984 je upoštevano:

- organizacijske spremembe (Nova, servis birotehnike),
- sprememba stopnje obveznega izločanja v rezervni sklad od 2,5 odst. na 4 odst. dohodka,
- delež akumulacije v dohodku naj bi se povečal oziroma naj bi se ohranil delež, dosežen v prvem trimesečju 1984,
- neto vrednost točke za obdobje junij—december 1984 naj bi bila 60,5 din,
- Prispevek Nove za DSSS znaša 18.000.000 din, od katerih se za 15.000.000 din poveča celotni prihodek DSSS, za 3.000.000 din pa zmanjša prispevek TOZD Zastopstva.

TOZD Vozila in servis:

	Poprečna triletna stop. reprod. spodobnosti v % v obdobju 1981—1983	Raven razporejenih sredstev za OD in SP na delavca v din v obd. I.—XII. 1983
podskupina dejavnosti	4,90	323.265
TOZD Vozila in servis	—	339.386

Za TOZD Vozila in servis ni podatka o povprečni triletni stopnji reprodukcijske sposobnosti, ker je bil ustanovljen na začetku leta 1983. Po dogovoru pa mora doseči vsaj minimalno to je polovično stopnjo reprodukcijske sposobnosti, ki so jo v povprečju dosegale sorodne organizacije v obdobju 1981—1983. Upoštevajoč to usmeritev dogovora (v letu 1983 je v TOZD Vozila in servis bila dosežena višja stopnja reprodukcijske sposobnosti — 3,15 od minimalne — 2,45 in nižja od le-te za sorodne organizacije v letu 1983 — 5,8, hkrati pa je dosegla nadpovprečno raven osebnih dohodkov in skupne porabe), TOZD Vozila in servis spada v skupino tistih organizacij, ki morajo ohraniti ali povečati delež akumulacije v dohodku.

Obdobje	Dohodek	Obveznosti iz dohodka	Akumulacija	Oseb. dohod. + skup. poraba.	Akum./doh. ViS	podskup.
I.—IX. 1983	38.750	15.470	—	23.280	—	17,1
I.—XII. 1983	66.736	26.425	6.009	34.302	9,0	16,3
I.—III. 1984	25.269	6.936	9.499	8.834	37,6	—
Plan 1984	66.900	27.000	2.700	37.200	4,0	—
Pl. 84/real. 83	100,2	102,2	44,9	108,4	—	—
Plan 1984	97.481	33.201	19.437	44.843	19,9	—
△ VI.—XII. točka = 60,5 din						
△/plan 84	145,7	122,9	719,9	102,5	—	—

(v 000 din)

V predlogu za rebalans plana je upoštevano:

- sprememba stopnje obveznega izločanja v rezervni sklad od 2,5 odst. na 4 odst. dohodka,
- delež akumulacije v dohodku naj bi se povečal glede na dosežen v lanskem letu, znašal naj bi 19,9 odst., kar je manj kot je bilo doseženo v prvem trimesečju 1984,
- neto vrednost točke za obdobje junij—december 1984 naj bi bila 60,5 din,
- prispevek Nove za DSSS znaša 18.000.000 din, zato le-ta za TOZD ViS ostane nespremenjen.

TOZD Notranja trgovina:

	Poprečna triletna stop. reprod. spodobnosti v % v obdobju 1981—1983	Raven razporejenih sredstev za OD in SP na delavca v din v obd. I.—XII. 1983
podskupina dejavnosti	4,90	323.265
TOZD Notranja trgovina	1,95	353.170

TOZD Notranja trgovina spada v skupino organizacij, ki dosegajo podpovprečno reprodukcijsko stopnjo ter nadpovprečno raven osebnih dohodkov in skupne porabe na delavca, zato mora povečati delež akumulacije v dohodku.

Obdobje	Dohodek	Obveznosti iz dohodka	Akumulacija	Oseb. dohod. + skup. poraba.	Akum./doh. NT	podskup.
I.—IX. 1983	57.109	30.756	1.428	24.925	2,5	17,1
I.—XII. 1983	86.118	44.285	6.525	35.308	7,6	16,3
I.—III. 1984	27.879	11.875	6.837	9.167	24,5	—
Plan 1984	86.900	48.525	2.265	36.110	2,6	—
Pl. 84/real. 83	100,9	109,6	34,7	102,3	—	—
Plan 1984	152.171	70.630	37.176	44.365	24,4	—
△ VI.—XII. točka = 60,5 din						
△/plan 84	175,1	145,5	164,3	122,9	—	—

(v 000 din)

V predlogu za rebalans plana je upoštevano:

- sprememba stopnje obveznega izločanja v rezervni sklad od 2,5 odst. na 4 odst. dohodka,
- delež akumulacije v dohodku se po omenjenem dogovoru mora povečati, ohranil naj bi se dosežen v prvem trimesečju 1984,
- neto vrednost točke za obdobje junij—december 1984 naj bi bila 60,5 din,
- prispevek Nove za DSSS znaša 18.000.000 din, zato le-ta za TOZD NT ostane nespremenjen.

DSSS:

Obdobje	Dohodek	Obveznosti iz dohodka	Akumulacija	Oseb. dohod. + skup. poraba.
I.—IX. 1983	34.377	4.985	—	29.392
I.—XII. 1983	51.000	8.350	1.284	41.366
I.—III. 1984	12.311	1.675	—	10.636
Plan 1984	46.600	7.700	—	38.900
Pl. 84/real. 83	91,4	92,2	—	94,0
Plan 1984	61.600	10.073	—	51.527
△ VI.—XII. točka = 60,5 din				
△/plan 84	132,2	130,1	—	132,5

(v 000 din)

V predlogu za rebalans plana je upoštevano:

- neto vrednost točke za obdobje junij—december 1984 naj bi bila enaka kot pri ostalih TOZD, to je 60,5 din.
- celotni prihodek se poveča za 15.000.000, kar prispeva TOZD Nova,
- število zaposlenih je povečano zaradi 5 delavcev, ki so iz TOZD Nova prišli v GRS.

TOZD Nova:

Obdobje	Dohodek	Obveznosti iz dohodka	Akumulacija	Oseb. dohod. + skup. poraba.	Akum./doh.	
					N	podskup.
I.—XII. 1983	57.730	28.039	1.907	27.784	3,3	16,3
I.—III. 1984	44.155	18.525	10.396	15.234	23,5	—
Plan 1984	140.000	48.000	22.000	70.000	15,7	—
Pl. 84/real. 83	242,5	171,2	1153,6	251,9	—	—
Predlog	190.958	73.000	44.958	73.000	23,5	—
△ rebalansa plana 1984						
△/plan 84	136,4	152,1	204,4	104,3	—	—

(v 000 din)

V predlogu za rebalans plana je upoštevano:

- prispevek za DSSS znaša 18.000.000 din,
- število zaposlenih se poveča zaradi prehoda servisa birotehnike iz TOZD Zastopstva v TOZD Nova,
- povečajo se dajatve iz dohodka (del dohodka za obresti),
- delež akumulacije v dohodku naj bi ostal enak doseženemu v prvih treh mesecih 1984.

Primerjava pokazatelja uspešnosti poslovanja akumulacija/dohodek med TOZD v prikazanih preteklih obdobjih pokaže, da so vsi TOZD povečevali delež akumulacije v dohodku. Izredno povečanje so dosegli v prvem trimesečju 1984, najbolj TOZD Nova ter TOZD ViS. To so sicer pozitivne ugotovitve, vendar primerjava s podskupinami dejavnosti pokaže, da so vsi TOZD v preteklih obdobjih dosegali podpovprečni delež akumulacije v dohodku, zato bi bilo zaželeno, da bi tudi naprej ohranili take rezultate prvega trimesečja 1984.

Predloge za rebalans planov 1984 smo izdelali, ker smo ugotovili, da je to nujno potrebno zaradi sprememb, ki so nastale v prvem polletju 1984. Predlogi se bodo verjetno vsem TOZD zdeli prenapeti ali težko uresničljivi. Želja vseh delavcev pa je, da bi se izboljšali osebni dohodki, a doseganje večjega dohodka je edina prava pot k njeni uresnitvi. Pri tem je treba ustvariti tak dohodek, da bo zadoščeno tudi družbenemu dogovoru, v katerem glavna usmeritev zahteva doseganje določenega deleža akumulacije v dohodku, oziroma podrejanje odločanja o porabi temu cilju.

Indeks povečanja (rebal./plan 84) sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v TOZD Zastopstva ni enakovreden istemu v ostalih TOZD oziroma DSSS, ker v predlogu za rebalans niso upoštevani delavci iz servisa birotehnike, sicer pa bi ta indeks znašal 125,4. Indeks povečanja (rebal./plan 84) sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v DSSS je toliko višji od istega v ostalih TOZD na račun nižje vrednosti točke v prvih treh mesecih 1984 ter večjega porasta sredstev skupne porabe ($I_{\text{od}} = 129$, $I_{\text{ssp}} = 279$).

Pričakujemo, da bo delavski svet temeljito razpravljal o teh naših predlogih, jih posredoval nosilec planskih zadolžitev, ki naj pretehtajo in ugotovijo svoje možnosti za doseg takšnega poslovnega rezultata TOZD. Utemeljene pripombe in konkretne predloge nam posredujte čim prej, da bomo lahko izdelali predlog rebalansa za javno razpravo.

Plansko-nalitska služba

Sklepi disciplinske komisije

Skupna disciplinska komisija DO Avtotehna Ljubljana, n. sol. o. je v sestavi predsednika Braneta Mastna, zunanjega člana Staneta Smoleta, članov Franca Petkovška, Tomaža Petriča, Ivana Čaliča in zapisnikarice Erike Železnik v disciplinski zadevi zoper delavca Miloša Jorgačevskega, na podlagi zahteve za uvedbo disciplinskega postopka z dne 13. 1. 1984, po opravljeni glavni obravnavi v navzočnosti odgovornega delavca, dne 21. 2. 1984

odločila:

Delavec Miloš Jorgačevski, roj. 1. 3. 1953 v Ljubljani, stanujoč Ul. 28. maja št. 19 v Ljubljani, ki opravlja dela in naloge skladničnika III,

je odgovoren,

da je dne 13. 1. 1984 zapustil delovno mesto, s čimer je storil hujšo kršitev delovnih dolžnosti po 19. točki, 12. člena Pravilnika o odgovornosti delavcev.

Delavcu Milošu Jorgačevskemu se za storjeno kršitev delovnih dolžnosti izreče disciplinski ukrep

JAVNI OPOMIN.

Skupna disciplinska komisija DO Avtotehna Ljubljana, n. sol. o., je v sestavi predsednika Braneta Mastna, zunanjega člana Staneta Smoleta, članov Franca Petkovška, Tomaža Petriča, Ivana Čaliča in zapisnikarice Erike Železnik, v disciplinski zadevi zoper delavko Marto Zadnik, na podlagi zahteve o uvedbi disciplinskega postopka z dne 25. 1. 1984 po opravljeni glavni obravnavi dne 22. 2. 1984

odločila:

Delavka Marta ZADNIK, roj. 18. 2. 1945, stanujoča v Ljubljani, Galjeveca 52 a, ki opravlja dela in naloge samostojnega finančnega referenta v GRS

je odgovorna,

da je imela neopravičen primanjkljaj ur in sicer v mesecu juliju 1983 — 11,10 ur, septembra — 11,07 ur, novembra — 10,04 ur, in decembra 1983 — 11,06 ur.

S tem je storila hujšo kršitev delovnih dolžnosti po 34. točki 12. člena Pravilnika o odgovornosti delavcev.

Delavki Marti Zadnik se za storjeno hujšo kršitev delovnih dolžnosti izreče disciplinski ukrep

JAVNI OPOMIN.

Na čem temelji vaša odločitev, da kandidirate za generalnega direktorja Avtotehne?

Za mene je bil izziv oditi v delovno organizacijo, ki sicer ni najbolj blesteča, pa vendar taka, da se da v njej marsikaj narediti. Privlači pa me tudi sama branža. Dobro namreč poznam proizvodnjo, notranje in zunanjetrgovinsko poslovanje in tu imam možnost, da uporabljam vse svoje znanje in se dokazem. Materialni položaj pa tako kot nikoli doslej, ko sem menjal firme in mesta, ni bil odločilen. Praviloma sem namreč vedno odhajal na nižjo plačo.

Kdo in kako so vam predstavili firmo?

Osnovne podatke so mi dali dosedanji direktor Mislej in člani poslovnega sveta, pregledal pa sem tudi dokumente, ki sem jih imel na razpolago, to so bilance in sprejete razvojne usmeritve. Podatki iz navedenih virov kažejo, da firma glede na tekoče poslovne rezultate res ne blesti, da pa je kritična točka strme poti navzdol že premagana. Z »Razvojnimi usmeritvami« so v grobem že dani strateški in dolgoročni cilji Avtotehne in ti so perspektivni.

Moja naloga je ustvariti enoten, dober kolektiv.

Člani poslovnega sveta (tu imam v mislih intervju z direktorjem tozda Nova) so že vnaprej povedali, da bodo izbrali takega generalnega direktorja, ki sem jim bom zdel za to firmo najprimernejši in da ne bodo dopustili nobenega vmešavanja od zunaj. Občina je potem predlagala alternativnega kandidata, vendar je prav zaradi odločnosti naših direktorjev obveljala prvotna odločitev.

To, da so me tako pogumno izbrali, mi zelo veliko pomeni. Pri tem se mi zdi potrebno poudariti, da nisem imel nobenih osebnih znanstev v Avtotehni in nisem razpolagal z nikakršnimi priporočili. Poslovni svet me je spoznal na podlagi enega samega razgovora in rezultatov dela. Ti pa so evidentni in to so bila moja priporočila. In zdi se mi prav, da direktorja izborejo v kolektivu, ne izven njega in da je edino merilo njegovo dotdanje delo.

Do sedaj so se nam direktorji menjavali z bliskovito naglico, kar je katastrofalno vplivalo na poslovno politiko in uspeh Avtotehne. Drvenje voza v pogubo je zaustavil šele vaš

Kurs: S polno paro naprej

Ime: Boris.

Priimek: Perko.

Starost: 48 let.

Poklic: pomorec, pravnik.

Delovne izkušnje: pomorec, pravni referent, direktor skupnih služb, direktor DO Tuba, Petrol, Emona — tozd Globus.

Priporočila: rezultati dosedanjega dela.

predhodnik in to resnično v zadnjem trenutku, saj nam je ob njegovem prihodu že grozilo družbeno varstvo. Kaj pomeni to delovno mesto vam?

Mislej je s svojim direktnim in pravim načinom, s tem, da je znal pridobiti sodelavce in s timskim delom pripomogel voz obrniti navzgor. Moj namen je nadaljevati začeto pot. V manj kot štirih letih pa je nemogoče karkoli narediti. Zato sem odločen na tem mestu ostati vsaj eno mandatno dobo, če bom dovolj uspešen, pa bom ostal v tej firmi še naprej.

Kako boste izvajali svojo funkcijo? Kateri posamezniki in telesa vam bodo pri tem v največjo oporo?

Ob izbiri sem tako kot je zahteval statut delovne organizacije in razpis za generalnega direktorja predložil dokument z naslovom »Predlog izpolnjevanja razvojne usmeritve DO Av-

Vsaka iniciativa katerekoli člana kolektiva je dobrodošla.

totehna«, kjer sem razložil osnove svojega dela. Svojo funkcijo vidim v povezovanju med direktorji tozdov in med tozdi in v tem, da skrbim, da bodo plani dejansko tudi uresničeni. Manj se bom ukvarjal z operativnimi deli. Posvetil se bom predvsem strateškimi in razvojnim problemom delovne organizacije, obenem pa seveda skrbel, da bodo ukrepi, s katerimi skušamo doseči zastavljene cilje, zares učinkoviti, zato se bom na operativnem nivoju angažiral predvsem oziroma samo tam, kjer bo kaj zaškrpalo. Prav zato želim imeti dobro organiziran sistem podatkov, da

lahko sproti reagiram na vsak odmik od zastavljenih ciljev.

Precej rezerve vidim v organizaciji firme. Ljudje niso polno zasedeni, ker je delo slabo porazdeljeno. Po večini delavci opravljajo premalo zahtevno delo, ker imajo vodilni kadri premalo zaupanja vanje in jim prepuščajo le rutinska dela. Tako manjka nadvse pomembna

Ljudje imajo zdravo pamet, a mi jo premalo izkoriščamo.

motivacija; možnost, da se izkažejo. To in moralno priznanje pa je motivacija, ki je najmanj tako močna, kot osebni dohodek. Naš človeški potencial, ki šteje kakih 600 delavcev, vsebuje prav gotovo vsaj 200 odličnih delavcev, ki pa nimajo pravega dela in niso svojim sposobnostim primerno razporejeni, zato se ne morejo izkazati in je njihov delovni učinek mnogo mnogo manjši, kot bi lahko bil. Prave ljudi moramo postaviti na prava mesta, uspeh Avtotehne pa graditi na delu vseh zaposlenih, ne pa se zanašati le na peščico »genialcev«, ki bi imeli vse niti v svojih rokah. Zato se bom pri svojem delu opiral na ves kolektiv, ki pa bo moral vedeti za naše prave dolgoročne cilje. Če so namreč cilji znani, jasni in privlačni, delavcev ni težko pritegniti k delu. Ne bodo pa delali, če bodo živeli le od danes do jutri in ne bodo videli pred seboj nobene perspektive. Na strokovnem področju pa se bom jasno opiral predvsem na direktorje tozdov in na strokovnjake na posameznih področjih. Pričakujem timsko delo, ne pa tudi timske odgovornosti. Če bodo poslovni učinki slabi, bom jasno za to najbolj odgovoren prav

jaz in bom temu ustrezno tudi nosil najhujše posledice. Svoje sodelovanje pa bom gradil predvsem na zaupanje. Zaupam vsem sodelavcem, dokler me ne razočarajo in ne obratno, da bi mi morali svojo vrednost šele dokazovati. Pričakujem tudi aktivno podporo družbeno političnih organizacij v okviru svojih pristojnosti in organov upravljanja v okviru jasno razmejenih pooblastil in odgovornosti.

Kako ocenjujete člane poslovnega sveta?

Nobenega nisem poznal od prej. Na osnovi nekaj sestankov poslovnega sveta pa ocenjujem, da je to mlad, hraber, vitalen, delovno ambiciozen kolektiv, ki hoče dokazati, da je sposoben Avtotehno pripeljati na višji nivo. Dobro sodelovanje, ki poteka sedaj, je dovolj velik porok za nadaljnje uspešno delo. Nihče se ne obnaša tozdomsko zaprt, vidijo tudi preko plotov svojih tozdov, kar se dokazuje pri skupnih poslovnih akcijah.

Kako mislite nadaljevati vzpon Avtotehne? Ali le na obstoječih poslih, programih in povezavah, ali imate v načrtu kaj novega?

Osnove razvojnih usmeritev so podane in bistveni odmiki niso potrebni. Smrtni greh bi se bilo odreči zastopniški dejavnosti, čeprav je ta izgubila svoje nosilne programe. Potrebno pa je obstoječe programe preanalizirati in selekcionirati, vse kar ni perspektivno opustiti, tam, kjer pa je možen razvoj in razširitev pa to tudi nemudoma storiti.

Usmeritev v proizvodnjo je dobra in s prihodom Nove je zavel nov veter v celotni firmi. Poleg programa, ki je usmerjen v elektroniko, je treba nadaljevati sodelovanje z Avtomontažo in najti v okviru poslovne skupnosti Tam pravo sodelovanje za proizvodnjo v avtobranži, mislim pa se aktivno vključiti tudi v iskanje tretjega programa, ki nebi bil povezan niti z avto niti z elektro branžo. Za vse navedene programe imamo dovolj ljudi in prostora na odličnih lokacijah.

Upoštevati moramo gospodarsko situacijo v Jugoslaviji, kakršna je.

Letos jeseni morajo biti dokončani srednjeročni plani. Katere bodo tiste trdne in poglavne usmeritve, ki jih bomo v te plane zapisali in na katerih bo potem slonelo poslovanje v

prihodnjem srednjeročnem obdobju?

Teh usmeritev je 6:

1. Potrebujemo močna, aktivna zastopstva, ki bodo zastopala take programe, brez katerih Jugoslavija ne more in bodo šli v promet v vsakršni situaciji. To je predvsem investicijska oprema.

2. Notranjo trgovino bomo organizirali in v njej poslovali tako, da bomo pri prodaji posameznih artiklov pobrali prav vse možne marže.

3. Organizirali bomo dobro servisno službo za programe, ki jih zastopamo. To je sicer nujno zlo, saj se servisi ne morejo živeti sami, vendar je to tudi ena naših pogodbenih obveznosti in najboljši porok za dober plasman na tržišču.

4. V okviru vsega tega moramo razviti močno izvozno-uvozno dejavnost, brez katere ne bo nobenega pravega napredka.

5. Enakomerno moramo razviti vse tri segmente proizvodnje, ki sem jih že prej navedel.

6. Organizirati moramo racionalen servis vozil in urediti odnose s Kikindo.

Katere pa bodo temeljne usmeritve plana za prihodnje leto?

Na zadnjem poslovnem svetu smo dali pripombe na obstoječ predlog rebalansa plana in smo si zastavili dokaj visoke cilje. Izhajali smo iz naslednjega: v teh draginskih časih je potrebno močnejše stimulirati delavce s politiko osebnih dohodkov, ta pa mora imeti svojo podlago. Ta plan je podprt z realnimi možnostmi, s tekočimi in pričakovanimi posli, ki bodo zahtevali mnogo navora, bodo pa pogoj za večje osebne dohodke. Pogoj za vrednost točke 72,50 je uresničitev zastavljenih ciljev in uveljavitev nagrajevanja po delu v vseh tozidih. Poslovni svet predlaga: V tistih tozidih, kjer bodo uveljavili nagrajevanje po delu do konca leta, bodo poračuni na vrednost točke 72,50 od 1. 7. dalje.

Avtotehna je zato pristopila v poslovno skupnost tam, da bi dobila del avtobusne proizvodnje. Trgovine nam ne bodo odstopili nikoli.

Ali ste že določili prioriteto zadev, ki jih je treba v Avtotehni najprej izpeljati? Kje se boste še posebej angažirali, na komercialnem ali na organizacijskem področju?

Kratkoročni cilj letošnjega leta je ustvariti boljši dohodek

delovne organizacije in s tem tudi osnovo za privlačnejše osebne dohodke. To pa seveda ne pride samo od sebe in morali bomo trdo poprijeti. Brez dobrih rezultatov tudi dobrih plač ne bo. Obenem z doseganjem kratkoročnih ciljev pa se bom posvetil nenehnemu iskanju čim boljših dolgoročnih ciljev in uresničevanju začrtanih usmeritev, predvsem izvedbi tretjega proizvodnjega programa, ki bo v največji meri razbremenil tozid Vis. To nameravam doseči z nenehnim usklajevanjem interesov in aktivnostjo na kritičnih točkah, pri čemer bom moral seveda paziti, da se ne izgubim v neposredni operativi.

Kakšna pa bo vaša politika do predstavništev, ki še vedno ne dosegajo pravih poslovnih rezultatov? Kje po vašem mnenju vzroki za to?

Predstavništva je treba usmeriti tako, da bodo poleg klasične aktivnosti v sodelovanju z izvozno-uvoznim sektorjem iskala po Jugoslaviji atraktivno blago za izvoz. Takega blaga je več drugje v Jugoslaviji kot v Sloveniji. Naloga predstavništva bo torej dobiti izvozno zanimivo blago, ki bo konstantno na razpolago. To blago bo potem prodal na tuje naš izvozni oddelek in to v veliki meri s pomočjo principalov, za kar pa bodo morali poskrbeti naši zastopniki posameznih principalov.

Tudi mi moramo prispevati k izboljšanju jugoslovanske gospodarske situacije.

To slednje pa bo verjetno problem. V Avtotehni sicer prevladuje mnenje, da bi nam principal morali pomagati pri izvozu, pa tudi, da bi to lahko storili brez posebnega navora. A naši zastopniki trdijo, da je Avtotehna v primeru z našimi principalami tako majhna firma in Jugoslavija za njihove proizvode tako majhno tržišče, da jim mi ne moremo postavljati nobenih pogojev.

Vsak naš principal, ki bo hotel prodajati v Jugoslaviji, nam bo moral tudi pomagati izvažati. To je eno osnovnih obvez principalov. Noben od njih pa si ne želi upada poslova ali celo prekinitve prisotnosti na jugoslovanskem trgu. Mnogo je primerov, ko principal brez dobička vztraja na trgu, samo zato, da je prisoten. Občutek podrejenosti je povsem nepotreben. Uvoz od principalov bomo pokri-

vali z izvozom preko principalov. Tudi sam se nameravam srečati z vsemi pomembnejšimi principalami, seveda na vodstvenih nivojih. Namen teh mojih predvidenih srečanj pa je predvsem podpreti izvoz.

Torej vidite ravno v prodaji preko principalov največ možnosti za naš izvozni oddelek in ne morda v uveljavljanju v tretjem svetu ali kompenzacijskih poslih, kjer smo pravkar zaorali ledino v Avtotehni?

Izvoz preko principalov je le prva faza razvoja. Druga faza pa je specializirati se kot izvozno-uvozna organizacija, tu pa bomo sledili višjim oblikam, kot so kompenzacije, reeksport in tako naprej.

Moj cilj je doseči dolgo- ročno trdnost firme, ki je ne bodo zrušila posamezna krizna obdobja.

Pričakovati je, da bo polagoma zamrla prodaja Körtin- ga, ki pomeni trenutno za Avtotehno izredno pomemben doho-

dek. S čim bomo nadomestili izpad tega dohodka.

Ta izpad bomo skušali nadomestiti s forsiranjem ostalih programov. Skušali pa bomo dobiti še kak drug program Gorenja. Predvsem je tu zanimiva široka potrošnja. Ta se bo namreč kljub divjanju cen in padanju realnih dohodkov vedno prodajala, saj skušajo ljudje vrednost denarja ohraniti na ta način, da ga nalagajo v blago.

V tistih tozidih, kjer bodo uveljavili nagrajevanje po delu do konca leta, bodo poračuni na vrednost točke 72,50 din od 1. 7. dalje.

Kako se bodo razvijali naši odnosi in posli s Kartonažno, Avtomontažo, Ido in članicami poslovne skupnosti TAM?

Nadaljevali bomo z zastavljenimi aktivnostmi, dokler bodo ta partnerstva za nas interesantna.

Jurij Čerňič



radio GLAS Ljubljane

Ljubljana, Kopitarjeva 2. telefon 325-494, 325-496 • Studio, ekonomska propaganda, telefon 26-694, 26-638, 21-624 • Žiro račun 80100-603-46298

Spoštovani!

Ko smo v teh dneh dokončno zaokrožili obračun prihodkov in izdatkov za košarkarsko prireditve, ki je bila 24. aprila 1984 v Hali Tivoli v korist izgradnje nove ljubljanske porodnišnice, z zadovoljstvom ugotavljamo, da nam je uspelo doseči cilj, to je zbrati približno 100 starih milijonov dinarjev čistega ostanka.

Natančna številka z vsemi odbitki stroškov se glasi: 1.113.339,50 din. Za ta uspeh, pa tudi za nadvse uspelo prireditve, ki je imela in še ima veliko odmevnost, ne le v Ljubljani in Sloveniji, marveč tudi po vsej Jugoslaviji, vam izrekamo zahvalo za vašo razumevajočo podporo, brez katere tega ne bi dosegli.

Opravičujemo se za malce zapoznelo zahvalo, toda želeli smo vam sporočiti kar se da natančen učinek prireditve, hkrati z vašim deležem.

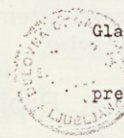
Prosim, da v imenu organizacijskega komiteja posredujete našo iskreno zahvalo vsem iz vaše sredine, ki so kakorkoli prispevali k tej humani prireditvi.

S spoštovanjem in tovariškimi pozdravi!

Glavni in odgovorni urednik:

Marjan Remic

predsednik organizacijskega komiteja



1. Obstoječa in bodoča dejavnost

1.1. Zastopstva, trgovina, servisi

V svojem temelju ima Avtotehna trgovsko usmerjeno dejavnost in ima na tem področju tradicijo in znanje, zato je potrebno ponovno preveriti in po možnosti obnoviti poslovne odnose, iz katerih je delovna organizacija zrasla. To pa je zastopniška dejavnost, trgovina in s tem tesno povezana servisna služba.

Potrebni so naslednji ukrepi in akcije:

— Temeljito analizirati vse obstoječe zastopniške programe, jih rangirati in selekcionirati ter za njihovo oživitve pripraviti konkretne ukrepe.

— Preveriti in proučiti odnose s principalami in proizvodnjo oziroma prodajo pri nas, s posebnim poudarkom na programih, ki so bili v preteklosti jedro poslovanja (Opel, Fiat).

— Proučiti vse argumente, ki so najbolj tehtni za ponovno oblikovanje odnosov s principalami oziroma OZD pri nas (npr. Opel — Kikinda), ker je od tega odvisna usmeritev zastopstev, trgovine in servisne dejavnosti.

Pomemben argument za obnove normalnih odnosov s principalami in proizvajalci je urejena servisna služba (strokovni kadri, dobra opremljenost in organizacija, tehnološka utečenost, dolgoletna tradicija in izkušnje), kar velja še posebno za programe, ki jih sedaj Avtotehna opravlja le še delno (Opel, Fiat), a bi jih kazalo obnoviti. V pričakovanih težjih razmerah prodaje ne bo možen povečan plasman brez dobre prodaje in servisne službe, kar pa je seveda tudi v interesu principala in proizvajalca.

— Večanje prometa iz zastopstev je vezano predvsem na izvoz, zato je nujno treba zahtevati od principalov, da zagotovijo v takšni ali drugačni obliki plasman naših izdelkov na njihovih ali drugih trgih.

Zato je potrebno izvozu posvetiti izjemno pozornost in temu primerno ukrepati.

— Preveriti možnosti novih kooperacij kot višjo obliko poslovno-tehničnega sodelovanja in tudi na ta način zagotavljati večji izvoz in uvoz ter prodajo na domačem trgu.

— Preveriti vse dosedanje poslovne povezave s proizvajalci, ki imajo dolgoročen interes svoje proizvode plasirati našim principalom oziroma kupcem, ki jih je pridobil principal.

— Proizvodnjo v akvoru Avtotehne usmerjati poleg potreb

Predlog izpolnjevanja razvojne usmeritve DO Avtotehna

Osnova za ta predlog so »Razvojne usmeritve DO Avtotehna«, ki so jih sprejeli organi upravljanja v letu 1983.

Nemogoče je iz navedenih usmeritev izdelati temeljit in dokončen predlog izpolnjevanja, ker je to možno zagotoviti šele na osnovi poglobljene analize in poznavanja problematike delovne organizacije.

Vendar menim, da je pri uresničevanju razvojne usmeritve potrebno analizirati in ukrepati na naslednjih bistvenih področjih poslovanja delovne organizacije.:

1. Obstoječa in bodoča dejavnost.
2. Povezovanje.
3. Vodenje.
4. Organiziranost, kadri, nagrajevanje.
5. Organi opravljanja in družbenopolitične organizacije.

domačega trga tudi za potrebe naših principalov in s tem trajno zagotavljati lastne blagovne sklade.

— S trajnim povečevanjem izvoza (lastnega in komisijskega) bodo dani pogoji za povečanje prometa zastopniške dejavnosti, s tem pa tudi trgovine in servisne dejavnosti. Vse to pa se mora odražati tudi na povečanje dohodka, kar je osnovni motiv in cilj delovne organizacije.

Ne glede na gospodarsko krizo pri nas bomo morali vzdrževati stik z razvito tehnologijo in bomo tako odvisni od nekaterih zastopniških programov, zato je potrebno vztrajati na tej dejavnosti.

Tudi program široke potrošnje bo kljub nihanju v prodaji, imel še vedno določen krog kupcev, ki želijo na ta način valorizirati svoje devizne prihranke, pod pogojem kvalitete in dobrega servisa.

To so argumenti, zaradi katerih je potrebno vztrajati in povečevati zastopniško dejavnost, s tem pa tudi trgovino in servise.

1.2. Proizvodnja

S priključitvijo »Nove« Avtotehni so nastali pogoji za za-

četek proizvodne dejavnosti v delovni organizaciji, ki sicer nima tradicije ne izkušenj, vendar bo »Nova« s svojimi kadri, ki so inovacijsko in proizvodno usmerjeni, prinesla in vnesla v kolektiv Avtotehne pozitivno spremembo in večjo varnost, kar naj bi tudi vplivalo na rast dohodka in akumulacije.

Trgovske dejavnosti, domače in zunanjetrgovinske, si brez povezave s proizvodnjo ni več mogoče zamisliti. Ta povezanost pa mora biti čvrsta, dolgoročna in trajna, oba partnerja pa bosta morala deliti dobro in slabo iz skupnega poslovanja.

Priključitev »Nove« in nekatere že začete proizvodne povezave pa zahtevajo:

— Stalno vlaganje materialnih, kadrovskih in drugih potencialov za širjenje najbolj donosnih proizvodnih programov, ki so namenjeni domačemu in tujemu trgu.

— Hitro prilagajanje proizvodnih programov potrebam tržišča in s tem tudi dosegati maksimalne ekonomske učinke.

— Težiti za takšnimi proizvodnimi programi, ki temeljijo bolj na umskih kot na fizičnih delih, kar daje tudi večje ekonomske učinke.

— Poiskati tudi takšne programe, kjer bi lahko zapo-

slili morebitni tehnološko-kadrovski višek (servisi) in izkoristili njegovo znanje in izkušnje.

— V okviru možnosti vlagati akumulacijo v proizvodne programe izven Avtotehne, če gre za izvozno in ekonomsko zanimiv program in si s tem zagotoviti trajen izvoz in udeležbo pri delitvi dohodka.

2. Povezovanje

Na osnovi odločitve, zajete v Razvojnih usmeritvah, je potrebno poiskati takšne poslovne povezave, ki bodo temeljile na obojestranskih interesih in na dohodkovnem povezovanju, ob tem pa se ne bi združili v neko priznано formalno pravno obliko.

Taka združitev lahko nastane šele po obdobju uspešnega poslovnega sodelovanja, ko je združitev zgolj še formalen akt.

Zato je opora na lastne sile najboljši motiv in izziv za kolektiv.

3. Vodenje

Delovno organizacijo bi vodil po naslednjih principih:

— Odgovornost in pooblastila, ki jih dajejo obstoječi predpisi (Ustava, ZZD, interni akti).

— Temeljna funkcija in naloga vodenja in usklajevanje dela poslovnih organov tozdr.

— Predlaganje in spremljanje poslovne politike.

— Predlaganje in uresničitev osnovnih elementov za kratkoročne in srednjeročne plane DO.

— Zagotovitev temeljitih razprav in analiz ob sprejemanju planov.

— Spremljanje in nadzor uresničevanja planov.

— Zagotavljanje možnosti za odgovorno kreativnost in iniciativnost zaposlenih na vseh delovnih mestih.

— Nenehna skrb za dobro delovno vzdušje in dobre medsebojne odnose.

— Vzpostaviti normalen red, disciplino in maksimalno odgovornost kot sestavni del urejenih medsebojnih odnosov.

— Skrbeti, da je temeljni motiv posameznika zadovoljstvo, da lahko s svojim delom prispeva k utrditvi dohodkovne moči OD in je tako deležen priznanja in spoštovanja ter je za prizadevanje in uspeh tudi primerno nagrajen.

— Graditi medsebojne odnose v zaupanju do sodelavcev.

— Zagotovitev nemotenega in ustvarjalnega dela samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij pri izvažanju pooblastil in odgovornosti.

— Zagotoviti maksimalno samostojnost TOZD in njenih IPO pri izvajanju tekoče poslovne politike v okviru usklajenih in sprejetih letnih načrtov.

— Temeljni kriterij za preverjanje uspešnega delovanja IPO pa je vsakoletni zaključni račun.

4. Organiziranost, kadri, nagrajevanje

Nadaljevati prizadevanje, da se DO maksimalno racionalno organizira, ker je le ob dobri organizaciji pričakovati uspešen razvoj. Nepravilna in slaba delitev dela povzroča neenakomerne obremenitve zaposlenih in neučinkovitost. Na osnovi strokovnega predloga ITO je potrebno pripraviti temeljito razpravo o bodoči organiziranosti DO in jo sprejeti do konca letošnjega leta.

Kadrovska politika je ena izmed bistvenih sestavin uspešnosti poslovanja DO, zato je ob obstoječem, izkušenem kadru, potrebno vzgajati mlajši kader, obenem pa pridobiti za nekatere ključne naloge že formirane in izkušene sodelavce.

S tem je tesno povezano tudi nagrajevanje po rezultatih dela, brez katerega bo nemogoče doseči preobrat v poslovno učinkovito DO.

Zato je ena ključnih nalog čimprej sprejeti bolj spodbuden sistem nagrajevanja v vseh delih DO.

5. Aktivnost organov upravljanja in družbenopolitičnih organizacij

V skladu z ZZD je treba vztrajati, da zaposleni odločajo o vseh neodtujljivih pravicah in o vseh življenjsko pomembnih interesih DO, ne samo formalno, temveč predvsem vsebinsko.

Bistveno pri tem je, da za predloge in posledice, ki jih dajejo vodilni in strokovni delavci, tudi odgovarjajo.

Temeljno delo in odgovornost organov upravljanja je obravnavati in sprejem delovnih načrtov, IPO in vodilni delavci pa so pooblašteni in odgovorni, da načrtovano uresničijo.

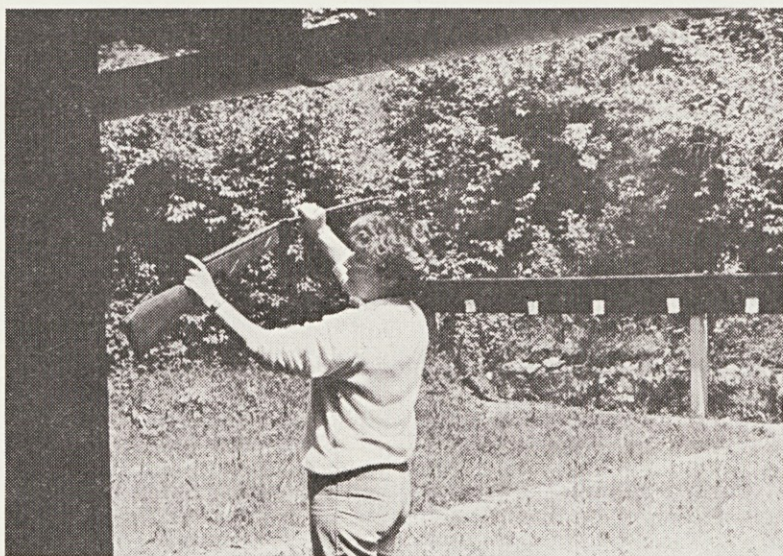
V razpravah je nujna velika aktivnost delegatov in borba mišljenj, po sprejetju pa je možna samo enotna akcija za uresničitev sprejetih nalog, kar je temeljna funkcija vodenja.

Od družbenopolitičnih organizacij pričakujem podporo in pridobitev vseh zaposlenih za dosego skupnega cilja, to je samoupravne in ekonomske močne in enotne DO.

Boris Perko

Strelske vaje delavcev Avtotehne

Prvi dan v juniju smo po enoletnem premoru ponovno organizirali in izvedli strelske vaje za pripadnike NZ in izvajalce obrambnih priprav naše delovne organizacije. Zbrali smo se kot običajno na strelišču ob Dolenjski cesti, kjer smo skupaj s pripadniki vojašnice Šentvid izvedli streljanje z vojaško puško PAP, pištolo in z zračno puško.



Po krajših navodilih, ki so bila namenjena predvsem osvežitvi spomina kako se rokuje s stelnim orožjem, kakšne so njegove lastnosti in ne nazadnje, kako se zagotavlja red in disciplina na samem strelišču, predvsem pa varnost vseh sodelujočih, so skupine po deset članov začele streljati z vojaško puško, nadaljevale s pištolo in končale pri zračni puški. Ker so vaje imele tudi tekmovalni značaj, smo se predhodno dogovorili za propozicije. Vsak strelec s puško in pištolo je imel na voljo osem strelcev, od katerih je pet najboljših zadetkov štel v končni rezultat. Pri zračni puški pa je za končni rezultat štel 20 najboljših zadetkov. Razdalja streljanja pri puški je znašala 100 m, velikost tarče pa 1 m × 1 m in iz ležečega položaja. Pri pištoli je razdalja merila 10 m, velikost tarče pa 0,5 m × 0,5 m, položaj strelca pa je bil stoje in brez naslona.

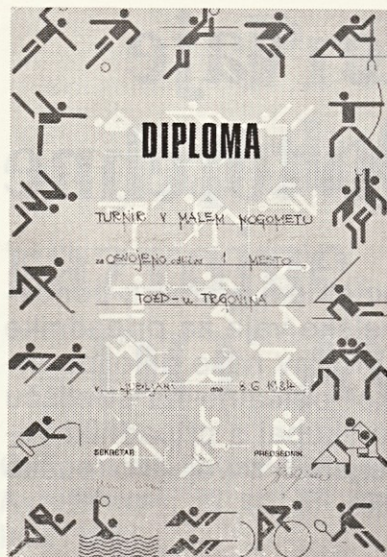
Že prvi strelci so dokazali, da še nismo pozabili večšine streljanja. Rezultate s puško lahko ocenimo kot odlične, s pištolo pa kot zelo zadovoljive. Sicer pa je potrebno vedeti, da je streljanje s pištolo težje, oziroma je potrebno za dobre rezultate veliko več vaje. V primerjavi letošnjih rezultatov s prejšnjimi leti smo ugotovili, da so ti boljši, predvsem pri pištoli. To se pravi, da se kvaliteta naših strelcev dviguje. Tudi pripadniki vojašnice Šentvid, ki so sicer aktivni strelci v SD »Proleter«, so bili začuden nad dobrimi rezultati. Tako so nekatere udeležence povabili, naj pridejo v njihovo strelsko družino, kjer bi se vsekakor lahko še bolj izpopolnili.

Podelitev priznanj najboljšim in zaključek streljanja smo tokrat organizirali v gostišču »Livada«. Sprememba te lokacije, glede na prejšnja leta, po mnenju večine ni bila najboljša. Verjetno zaradi »prismojenega« golaža in slabe postrežbe. V debati okoli tega se je porajala misel, kaj ko bi drugič imeli za zaključek streljanja piknik in vojaški pasulj. Tovarishi vojaki so dejali »ni problem« in tako lahko upamo, da bomo drugo leto imeli boljši zaključek.

In še rezultati najboljših: Moški:

1. Drago Mlinarič	48
(10, 10, 10, 9, 9)	
2. Maks Kladovšek	47
(10, 10, 9, 9, 9)	
3. Roman Mlakar	46
(10, 9, 9, 9, 9)	
4. Marjan Kokalj	46
(10, 9, 9, 9, 9)	
5. Franci Petkovšek	44
(10, 9, 9, 9, 7)	

Izdaja DO Avtotehna Ljubljana, n. sol. o., Ljubljana, Titova c. 36. Ureja uredniški odbor: Drago Balažič (odg. ur.), Jana Černič, Jurij Černič (gl. in teh. ur.) Katja Krmelj, Brane Masten, Zvone Ogrine, Franci Petkovšek, Vojko Spāchal. Naslov uredništva: Titova 36, telefon 317-044. Tisk: Tiskarna Ljubljana v nakladi devetsto izvodov. — Časopis prejemajo člani kolektiva, stipendisti in upokoјenci brezplačno. — Oproščeno prometnega davka po sklepu 421-1/72.



Turnir za čast, prijateljstvo in zaboj piva

Skoraj po desetletnem preporu je komisija za šport in rekreacijo 8. junija ponovno organizirala medtozdovski turnir v malem nogometu. Čeprav naslov omenja tudi čast in zaboj piva, pa je bil osnovni namen turnirja predvsem prijateljstvo. Turnir je bil namreč odlična priložnost, da se seznanimo z delavci našega novega tozda Nova, ki so se ga tudi udeležili v zares velikem številu. Zato je toliko večja škoda, da v DSSS nismo mogli zbrati ekipe, čeprav razpolagamo z nekaj igralci, ki bi prav gotovo pošteno namučili vsakega nasprotnika. No, jeseni nameravamo organizirati še en turnir in upamo, da bo takrat zasedba popolna. Pa tudi organizacija bo seveda boljša. Predvsem bomo izbrali primerno igrišče, dovolj veliko za nogometno igro in zagotovili pravočasen prihod sodnikov. Vse ostalo pa je bilo v redu že tokrat. Posebej se je izkazal vodja družbene prehrane Roman Jesenšek, ki je za prisotne pripravil odlične sendviče, kljub skopo odmerjenim sredstvom.

Nogometni turnir pa ne bo ostal edina turnirska dejavnost v Avtotehni. Pripravili bomo še turnirje v košarki, namiznem tenisu in šahu. Porodila pa se je tudi zamisel o športnem dnevu Avtotehne, ki naj bi bilo nekakšno veliko vsakoletno družabno rekreacijsko srečanje delavcev Avtotehne. Razmislite še vi malo o tem.

Predsednik KZSR:
Jurij Černič

Ženske:

1. Irena Zajc	44
(10, 10, 9, 8, 7)	
2. Vera Boškin	44
(9, 9, 9, 8)	
3. Irena Petelin	44
(9, 9, 9, 8)	
4. Nada Bukorovič	41
(10, 9, 8, 7, 7)	
5. Zorka Tabaček	36
(9, 8, 8, 7, 5)	

Streljanje s pištolo:

Moški:

1. Bor Keršan	42
(10, 10, 8, 7, 7)	
2. Dušan Gojič	41
(10, 9, 8, 7, 7)	
3. Franc Blatnik	39
(10, 8, 8, 7, 6)	
4. Tomaž Petrič	39
(9, 8, 8, 7, 7)	
5. Marjan Prelec	37
(9, 8, 7, 7, 6)	

Ženske:

1. Ana Žličar	35
(9, 8, 6, 6, 6)	
2. Ivica Plemelj	27
(10, 6, 5, 3, 3)	
3. Marija Jeraj	25
(9, 6, 4, 4, 2)	



4. Vera Boškin	24
(3, 7, 6, 3)	
5. Nada Bukorovič	23
(3, 5, 4, 4, 2)	

Streljanje z zračno puško:

Skupno:

1. Dore Mlakar	146
2. Dušan Gojič	143
3. Frida Košak-Štirn	138
4. Zvone Ogrinec	136
5. Jože Uhan	134

Marjan Kokalj

TOZD VOZILA IN SERVIS

Odšli:

- 30. 6. 1984 Nikola ORLOVIC predčasna upokoјitev
- 30. 6. 1984 Jože PAULIN predčasna upokoјitev
- 30. 6. 1984 Peter REINHARDT predčasna upokoјitev
- 7. 7. 1984 Dušan KOVACIC sporazumno

TOZD NOTRANJA TRGOVINA

Prišli:

- 1. 6. 1984 Draško CIGARCIC pripravnik

TOZD ZASTOPSTVA

Prišli:

- 16. 7. 1984 Margita LENCEK
- 17. 7. Janez PRESKAR

Odšli:

- 15. 6. 1984 Živa LESKOSEK sporazumno
- 11. 6. 1984 Lidija TOROS sporazumno
- 30. 6. 1984 Jože ŠVIGELJ upokoјitev
- 30. 6. 1984 Stanislav SETNICA upokoјitev
- 30. 6. 1984 Anton ADAMIC upokoјitev

DSSS

Prišli

- 1. 7. 1984 Boris PERKO

Odšli:

- 14. 6. 1984 Ivana JESENOVEC upokoјitev
- 30. 6. 1984 Walter MISLEJ sporazumno

Sklepi disciplinske komisije

Skupna disciplinska komisija DO Avtotehna Ljubljana n. sol. o., je v sestavi predsednika Braneta Mastna, zunanjega člana Stana Smoleta, članov Franca Petkovška, Tomaža Petriča, Ivana Čalića in zapisnikarice Erike Železnik v disciplinski zadevi zoper delavca Alfreda Dolška, na podlagi zahteve za uvedbo disciplinskega postopka z dne 14. 12. 1983, po opravljeni glavni obravnavi v navzočnosti odgovornega delavca, dne 21. 2. 1984

odločila:

Delavec Alfred DOLŠEK, roj. 12. 4. 1945, stanujoč v Ljubljani Postojnska 11, ki opravlja dela in naloge konzervatorja

je odgovoren,

da je dne 13. 12. 1983 prišel vinjen na delo, s čimer je storil lažjo kršitev delovnih dolžnosti po 9. točki 11. čl. Pravilnika o odgovornosti delavca.

Delavcu Alfredu DOLŠKU se za storjeno kršitev delovnih dolžnosti izreče disciplinski ukrep

JAVNI OPOMIN.

Skupna disciplinska komisija DO Avtotehna Ljubljana, n. sol. o., je v sestavi predsednika Braneta Mastna, zunanjega člana Stana Smoleta, članov Franca Petkovška, Tomaža Petriča, Ivana Čalića in zapisnikarice Erike Železnik v disciplinski zadevi zoper delavko Aleksandro Videmšek, na podlagi zahteve za uvedbo disciplinskega postopka z dne 25. 1. 1984 po opravljeni glavni obravnavi v navzočnosti odgovorne delavke, dne 22. 2. 1984

odločila:

Delavka Aleksandra VIDEMŠEK, roj. 15. 6. 1958 v Ljubljani, stanujoča v Ljubljani, Velka Vlahoviča 4-c, ki opravlja dela in naloge finančnega referenta v GRS

je odgovorna,

da je imela neopravičen primanjkljaj ur in sicer v mesecu juliju 1983 — 10,15 ur, v mesecu avgustu — 11,55 ur, v mesecu oktobru — 14,07 ur, s čimer je storila hujšo kršitev delovnih dolžnosti po 34. tč. 12. člena Pravilnika o odgovornosti delavcev.

Delavki Aleksandri Videmšek se za storjeno hujšo kršitev delovnih dolžnosti izreče disciplinski ukrep

JAVNI OPOMIN.