

GLASILO = INGRADA =

ŠTEV. 7-10

CELJE, DECEMBER 1959

LETO VIII



Delavsko samoupravljanje

Važnejši sklepi delavskega sveta

5. redno zasedanje 9. 9. 1959

Pod posebno točko je bila podana problematika proizvodnje podjetja. Iz podatkov posnemamo, da je zelo nizek odstotek oddajanja del v akordu, saj znaša v povprečju za celo podjetje komaj 53 %. Najvišji odstotek dela v akordu je v Mozirju 89 %, najnižji pa v Celju 39 %. Precejšen del krivde za tako stanje je pripisati tehničnemu in delovodskemu kadru, ker ni znal zainteresirati ljudi za delo v akordu. Enako je stanje z delom v nadurnem času. Prav malo so o tem vprašanju razmišljali Obratni delavski sveti, ki so odgovorni za proizvodnjo svoje ekonomske enote.

Na splošno se nadalje ugotavlja, da imajo poedini delavci (umski in fizični) do podjetja samo zahteve, premalo pa se zavajajo svoje dolžnosti. Največ negotovanja in preprirov povzročajo slabi in nesolidni delavci, ki so za kolektiv pač malo zainteresirani. S takimi ljudmi je na sektorjih izredno težko delati, ker izpade vodilni delavec sektorja v obeh takih ljudeh kot diktator.

Z ozirom na take ugotovitve je delavski svet sklenil, da je potrebne slabe in nedisciplinirane delavce odpustiti iz službe.

Iz poročila, ki ga je podal predsednik upravnega odbora, posnemamo naslednje:

Sklican je bil sestanek štaba za prostovoljno delo pri gradnji Mladinskega doma na Dečkovi cesti v Celju. Sprejeti so bili naslednji zaključki:

- za celotno akcijo so zadolženi šefi sektorjev, vodilni uslužbenci in organizacije v podjetju;

- obratni delavski sveti so zadolženi, da imenuje še posebej štabe za prostovoljno delo;

- vodstva sektorjev so zadolžena, da vodijo delo o izvršenem prostovoljnem delu za kar je uporabiti ustrezne grafikone. O izvršenem prostovoljnem delu je redno mesečno poročati upravi podjetja;

- med sektorjem so razpisana tekmovanja skladno z razpisom v prejšnji številki Glasila.

Razpisane štipendije so bile razdeljene, razen za delovodsko in ekonomsko srednjo šolo. Za štipendije je bil ponoven razpis s posebno željo, da se predvsem na mojstrski delovodski šoli v Ljubljani štipendirajo delavci, ki so se izučili v podjetju. Na slednji razpis je prispelo mnogo prošelj. Štipendije so bile podeljene tistim, ki imajo največ pogojev za nadaljnje šolanje in pa, ki so že dosedaj dobri delavci.

Po sklepu delavskega sveta je bil organiziran v septembru Zbor kolektiva v Mozirju. Ta zbor je bil organiziran v počastitev 40. obletnice KP in SKOJ. Prireditelj je bila združena z odkritjem sindikalnega prapora, kulturnim ter športnim programom. Zbora se je udeležilo preko 1300 članov kolektiva.

Upravni odbor je nadalje rešil vrsto pritožb na odločbe o tarifnih postavkah. Pozitivno so bile rešene samo tiste pritožbe, za katere je bilo nesporno ugotovljeno da so dejansko prenizko ocenjene odnosno so bile pri ocenitvi manjše napake.

Poleg gornjega je upravni odbor obravnaval še vrsto pritožb in prošelj članov kolektiva in raznih društev ter organizacij izven podjetja.

Prošnje za oglase in podpore se skoraj v celoti zavračajo.

Predsednik komisije za investicije je podal poročilo iz dveh sej in je obsegalo:

- pregled nabavljenih osnovnih sredstev do 1. 9. 1959;

- predlogi za razhodovanje neuporabnih osnovnih sredstev;

- pregled razhodovanih in že odprodanih osnovnih sredstev;

- določitev načina prodaje še neodprodanih osnovnih sredstev;

Delavski svet je potrdil predlog komisije, da se namesto vzmetnega zračnega kladiva, vnešenega v investicijski program v letu 1959 nabavi stružnica TS 3, ker je samo ena stružnica v obratu premalo.

Nadalje je bil sprejet sklep, da se namesto predvidenih dveh knjižnih strojev nabavi še en fakturni stroj, ki je trenutno na razpolago v Beogradu. Predlagani knjižni stroji namreč niso najbolj primerni za naše prilike.

Delavski svet je že sklenil, da se v Žalcu kupi enostanovanjska hiša z gospodarskim poslopjem in vrtom, katera je pod ugodnimi pogoji naprodaj. Cena za zgradbe in zemljišča znaša 2.060.936 din in je plačljivo v dveh obrokih. Z nakupom hiše bo podjetje prišlo do prepotrebnih prostorov, ki bodo služili za stanovanja delavcev sektorja Žalec in eventualno ureditev kuhinje.

Pod posebno točko so podali poročila predsedniki obratnih delavskih svetov. Iz poročil je bilo ugotovljeno, da so zlasti na nekaterih sektorjih samoupravni organi zelo agilni in se v celoti zavedajo dolžnosti in nalog, ki so jih prevzeli ob izvolitvi. Nekateri so našli pravilno obliko delovanja, drugi pa zopet ne. Iz razprave lahko sklepamo, da se nekateri ODS še vedno lovijo in izgubljajo v problematiki, ki spada v kompetenco uprave podjetja, odnosno je čisto upravnega značaja. Iz poročil se nadalje ugotovlja, da so se samoupravni organi sektorja mnogo ukvarjali s problematiko nastanitve in prehrane delavcev, prihrankih in štednji na materialu, uvedbi bolniške kontrole, izvajanju tarifnega pravilnika in še o vrsti drugih problemih sektorja.

Tudi k organizaciji prostovoljnega dela so nekateri ODS prispevali svoj delež in dosegli, da so delavce zainteresirali v to akcijo. Uspehi posameznih ekonomskih enot po vprašanju prostovoljnega dela so razvidni iz posebnega članka v Glasilu.

Pri vsem tem pa je opaziti, da so samoupravni organi nekaterih ekonomskih enot še premalo samostojni in da so posvetili premalo pozornosti nekaterim perečim problemom o katerih bi morali obvezno odločati: oddajanju del v akord, režijskemu delu, kontroli poslovanja, izvršitvi plana — realizaciji itd.

Pod posebno točko je bila obravnavana kapaciteta podjetja, posebej pa še pogodbe z investitorji. Tako ima podjetje sklenjene pogodbe kot sledi:

Pogodbe v teku:

OLO Celje — sodišče	
Slov. Konjice	29,367.464
Biro za stanovanjsko in komunalno izgradnjo Celje	
— 2 bloka Store	79,709.874
— 2 bloka Satovje	79,253.380
— dodatna 107	2,009.026
— 7 stolpičev na Otoku	291,677.659
— stolpnica na Mariborski cesti	118,482.452

Zavod za rehabilitacijo invalidov Laško — stanovanjski blok	52,042.501
---	------------

Preliminarne pogodbe:

Gasilski dom Celje	80,000.000
Sodišče Celje	195,000.000
6-stanovanjski blok Vojnik	15,000.000
Banka Celje	100,000.000

Sklenjene pogodbe:

Skupaj pogodbene obveznosti	
odnosno vrednosti	2.867,000.000
Vrednost del za leto 1959 in dalje	2.117,255.000

Nove pogodbe bodo še sklenjene za gradnjo hale v Nazarjih, za en 4-stanovanjski blok in en 4-stanovanjski blok v Mozirju. Prav tako bodo prevzeta še nova dela v Laškem in Rimskih Toplicah.

Na delavskem svetu je bil nadalje predložen program koriščenja sredstev sklada skupne porabe za leto 1959 in program koriščenja sklada za kadre v letu 1959. Oba programa je delavski svet potrdil v naslednji obliki:

Program za koriščenje sredstev sklada skupne porabe za leto 1959.

Stanje 1. 1. 1959:

Beton	23,965.401	
Graditelj	445.231	
Stavbenik	130.942	
Savingrad	47.887	
Cementnine	— 119.545	24,469.916

Financiranje iz obratnih sredstev 1958: 3,257.686

Vplačila iz nerazporejenih sredstev po ZR 1958: + 13,260.780

Razpoložljiva za leto 1959: 34,472.828

Program koriščenja

1. Investicije SP

a) anuitete za posojila	2,000.000	
b) lastna udeležba za posoj.	10,000.000	
c) objekti skupne porabe	2,000.000	
d) inventar skupne porabe	400.000	
e) 25 % obv. rez. od c+d	600.000	15,000.000

2. Invest. vzdrževanje sredstev SP 250.000

3. Stipendije 920.000

4. Strokovno usposabljanje

a) dnevnice in potni str. za polaganje izpitov	120.000	
b) strokovne ekskurzije	260.000	
c) dnevnice inozemskih strokovnjakov za instruktaze in strok. usposabljanje	70.000	
d) stroški v zvezi s tečaji in seminarji	1.600.000	
e) služb. potovanja v inozemstvo zaradi specializacije in in izmenjave izkustev	150.000	2.200.000

5. Kulturne potrebe in razvedrilo

a) proslave ob obletnici podjetja	300.000	
b) prispevek za ekskurzije	200.000	
c) 20 % prorač. prisp. od a+b	100.000	600.000

6. Druge svrhe

a) dotacije počitniškemu domu	350.000	
b) enkratne pomoči družinam umrlih članov kolektiva in delavcem, ki so se ponesrečili pri delu	150.000	
c) članarine društev (DIT, DE itd.)	100.000	
d) prispevki združenjem	100.000	
e) prispevek društvom in organ. za humane, socialne in sl. svrhe	1.000.000	
f) novoletni prispevki za otroke	50.000	
g) za zdravstveno preventivo v podj.	100.000	
h) 40 % prorač. prisp. od a	140.000	
20 % od prorač. prisp. od b—g	200.000	2.190.000

7. Razpored drugim skladom

a) sklad osnovnih sredstev	13.312.828	13.312.828
----------------------------	------------	------------

Delavski svet si pridržuje odobravanje izdatkov pod štev. 1, 2, 5a, 6a in 7.

Za odobravanje ostalih izdatkov se pooblašča upravni odbor.

Direktor podjetja se pooblašča za odobravanje izdatkov pod 4a, 4c in 6a (do vsakokratne višine din 15.000).

Vsi zneski 25 %-ne obvezne rezerve se takoj ob nastanku razporedijo v sklad obratnih sredstev.

Program za koriščenje sklada za kadre v letu 1959.

I. Sredstva

Po družbenem planu podjetja bodo znašali minimalni osebni dohodki v letu 1959 din 454.675.275.

Prispevek za kadre bo znašal po tem planu 1 % od MOD din 4.546.752.

Sklad SP za kadre —

40 % od prispevka za kadre din 1.818.000

II. Koriščenje

A. Tečajji za zidanje po belgijski metodi

Plače tečajnikov

(36 del. \times 2 mes. \times 19.000) din 1.368.000

Plače inštruktor.

(2 instr. \times 2 mes. \times 32.000) din 128.000

ter. dodatek

(20 del. \times 2 mes. \times 3.000) din 120.000

Material (cement, opeka, pesek, apno) din 104.000

Skupaj A din 1.720.000

B. Tečaj za upravljače gradbenih strojev

Plače tečajnikov

(40 stroj. \times 6 \times 26.000) din 240.000

Plače inštruktorjev

(nagr. 2 \times 15.000) din 30.000

Skupaj B din 270.000

C. Tečaj za betonere

25 delavcev v zimski dobi din 40.000

Skupaj C din 40.000

Skupno A+B+C din 2.030.000

Primanjkljaj din 212.000

Primanjkljaj se krije iz sklada skupne porabe (postavka 4c programa za koriščenje sklada skupne porabe).

6. redno zasedanje delavskega sveta dne 14. 10. 1959.

Poročilo predsednikov komisij.

Komisija za sprejem in odpust delavcev se sestaja redno dvakrat mesečno, po potrebi pa tudi izredno. Od 1. 1. do 13. 10.

1959 je bilo ugodno rešenih prošelj in sprejetih v službo pri tem podjetju 892 delavcev in sicer

visokokvalificiranih	6
kvalificiranih	124
nekvalificiranih	699
polkvalificiranih	63
vajencev	70
umskih delavcev	35

V tem času pa je odšlo od podjetja:

visokokvalificiranih	—
kvalificiranih	73
nekvalificiranih	545
polkvalificiranih	174
vajencev	11
umskih delavcev	46
Skupno odšlo	849

Komsija pri svojem delu nima težav.

Delo disciplinske komisije

Disciplinska komisija je razpisala dve obravnavi. Dne 14. 9. 1959 je obravnavala disciplinsko zadevo zoper Jerob Antona višjega gradbenega delovodje vsled hujše kršitve delovne discipline v naslednjem:

— malomarno je vršil svoje dolžnosti, zaradi česar niso bila dokončana dela;

— opustil je ukrepe za varnost delavcev;

— ni upošteval ukrepov HTZ;

— prihajal je na delo v pijanem stanju in užival alkoholne pijače med službenim časom;

Kazen: odstranitev s položaja za dobo 6 mesecev.

Druga obravnava je bila proti šoferju Dobovičnik Bogdanu, dne 3. 10. 1959. Imenovani je:

— zlorabljal položaj, delal »črne« voz-nje;

— povzročal podjetju materialno škodo;

— pil med delovnim časom;

— v kolektivu povzročal nenehen prepir in nedisciplino.

Izrečena je bila denarna kazen 10 % od mesečnih osebnih prejemkov za dobo 3 mesecev.

Direktor podjetja je izrekel strogi javni ukor pečarskemu mojstru Verk Antonu, ker se pri sprejemanju vajencev ni držal danih navodil.

Poleg gornjega je v teku postopek še za sedem primerov hujše kršitve delovne discipline. Ti primeri se nanašajo na nevestnost pri delu, pijančevanje med delovnim časom, tatvina, lažna prijava o delovni nezgodi, spanje čuvajev v službenem času itd.

V 23 primerih pa so bile izdane odločbe o povrnitvi škode, ki so jo delavci povzročili podjetju.

Pod naslednjo točko so bila delavskemu svetu posredovana poročila, ki jih je zbrala komisija določena s strani uprave podjetja za pregled poslovanja gradbenih sektorjev v času od 15. 8. do 15. 9. 1959. Komisija je imela nalogo, da tokrat kontrolira samo poslovanje gradbenih sektorjev Ugotovitve so bile naslednje:

— površno vodenje gradbene knjige, gradbenih dnevnikov in ostale tehnične administracije;

— površnost pri izstavljanju akordnih delovnih nalogov;

— nezainteresiranost za izvajanje del v akordu — ljudi se ni seznanjalo z akordnimi cenami;

— količinske razlike med po situacijah, gradbeni knjigi in akordnih delovnih nalogih;

— izvajanje režijskih del brez odobritve ODS;

— preplačila in še vrsta drugih napak. Primerjava realizacije v drugem polletju napram realizaciji v prvih mesecih ne pokaže bistvene razlike, dasiravno so se v prvih mesecih letošnjega leta vršila v glavnem zaključna dela. Tudi to dokazuje slabosti v poslovanju nekaterih gradbenih sektorjev.

Dejansko so nastopili momenti, ki so opravičljivi (material, delovna sila, zaključna dela), vendar se je mimo tega ugotovilo, da je bil to le del neuspeha, ki ni imel moč vplivati v tako veliki meri na celotno realizacijo. V glavnem so bili dani pogoji, da z požrtvovalnostjo, vestnostjo in končno s sodelovanjem ljudi dosežemo proizvodni plan podjetja, ki smo si ga ob pričetku leta zadali. Seveda še obstojajo možnosti, da stanje izboljšamo v kolikor ne bodo nastopile večje težave z dobavo materiala. V zadnjem času je namreč dobava cementa in stekla problem številka 1, kar velja za menilo cele države.

Ker je situacija na gradbiščih zaradi pomanjkanja cementa izredno kritična in so objekti zaradi tega v zastoju in se dela ne morejo izvrševati v normalnem tempu je delavski svet sklenil, da se ukine nadurno delo v podjetju. Če se bo vprašanje z dobavo cementa uredilo, bo po potrebi znova uvedeno delo v nadurah.

Po ugotovljenem stanju je bila sklicana izredna seja s šefi sektorjev skupno z upravnim odborom podjetja.

Na konferenci so bile šefom sektorjev predočene vse nepravilnosti v poslovanju. Upravni odbor pa je na seji tega dne spre-



Transport betona na izredno težavnem terenu. (Posnetek z gradbišča v Topolšici.)

jel sklep, oziroma predlaga delavskemu svetu, da naj le-ta zavzame ostre sankcije proti osebam, ki malomarno izvršujejo službene naloge, kar se nanaša v prvi vrsti na tehnični kader nekaterih sektorjev.

Delavski svet si je svesten, da je potrebno v cilju izboljšanja discipline in poslovanja v kolektivu ostro ukrepati ter je zaradi tega sklenil:

— kontrolo poslovanja je še poostрил. Isto je uvesti po vseh službah pri podjetju;

— v vseh primerih, kjer je ugotovljeno neizvrševanje službenih nalog in neodgovornost posameznih oseb je povzročitelje obvezno klicati na zagovor in disciplinsko kaznovati. Poleg vzgojnih kazni je uvesti predvsem denarne kazni;

— slabe delavce in predvsem one, ki so nedisciplinirani je disciplinsko odpustiti.

Kot že po vseh večjih mestih, je bila tudi v Celju ustanovljena Stanovanjska zadruga za zadržno izgradnjo stanovanj.

Na pobudo Biroja za stanovanjsko izgradnjo in občine pa bi se po vseh večjih podjetjih in ustanovah ustanovile tako imenovane sekcije stanovanjske zadruge, da

bi tako dosegli čim tesnejši kontakt s stanovanjskimi interesenti — zadržniki.

Pripravljalni odbor v okviru zadruge je postavljen in načeloma že rešuje oblike delovanja zadruge. V glavnem bodo osvojeni principi finansiranja in usmerjanja stanovanjske izgradnje po vzgledih stanovanjskih zadržug drugih mest v Sloveniji.

Namen zadruge je na čim hitrejši, boljši in plačila možen način graditi stanovanja za interesente, ki se bodo včlanili v stanovanjsko zadržugo. Namen zadruge je torej rešiti problem stanovanjske stiske in včlaniti čim več interesentov — zadržnikov.

Bistveni odnosi med zadržnikom in zadržugami so naslednji:

— zadržnik lahko kupi že zgrajeno stanovanje v etažni lastnini s plačilom naenkrat ali v obrokih;

— zadržnik naroči gradnjo stanovanja v bloku z etažno lastnino. On vplačuje predplačila zadržugi. Čim dosežejo predplačila 60 % predpisanega deleža, mora praviloma zadržuga pričeti z gradnjo. Zadržuga gradi takozvana standardna stanovanja. Obvezni delež se računa pa številu ležišč. Za vsako ležišče se plača obvezni delež minimalno 95.000 din. Posojilo je iz

sklada za dobo 30 let, 1 % obrestna mera; — zadrúžnik naroči preko zadruge gradnjo vrstne hiše. On tudi vplačuje predplačila. Delež na ležišče minimalno 150.000 din. Posojilo iz sklada za dobo 20 let, 1 % obrestna mera;

— zadrúžnik naroči preko zadruge pridobitev stanovanjske pravice v zadrúžnem bloku (istotako lahko v bloku, ki ga gradi podjetje). V ta namen mora zadrúžnik vplačati predplačilo, ki znaša po ležišču 20.000 din. Predplačilo mora biti vplačano v celoti do časa vselitve v stanovanje.

Predplačilo se najemniku stanovanja (zadrúžniku) obračuna pri mesečni najemnini. Višina najemnine se zmanjša za vrednost amortizacije tako dolgo, da se povrne stanovalcu celotno predplačilo.

V isti sklop možnosti spada še prodaja že zasedenih stanovanj v blokih družbene lastnine. Prodajo takšnih blokov lahko določijo tisti, ki razpolaga s pravico oddaje stanovanj v smislu novih zakonov (investitorji hiš, zgrajenih po letu 1945). V tem primeru se stremi za tem, da bi finančno dobro stoječi stanovalci odkupili v primerih mesečnih obrokih stanovanja, ki jih zasedajo. Zakon jim daje prednost pri nakupu.

Pogoji odkupa stanovanja bi bili verjetno isti, odnosno slični, kot pri zadrúžni gradnji, le da ne bi bilo nujno, zahtevati poseben delež, temveč bi se odplačilo vršilo v enakih mesečnih obrokih tako dolgo, da bi postalo stanovanje last stanovalca.

V podjetju je ogromno število prošelj za stanovanja, ki ležijo brez resne per-

spektive, da bodo prošnjiki prišli v doglednem času do stanovanja, ker podjetje nima sredstev za večje gradnje. Z ustanovitvijo sekcije stanovanjske zadruge bo tudi to mogoče realizirati in sicer na ta način, da prične podjetje v okviru sekcije s sistematično gradnjo družinskih stanovanj. Članom kolektiva, ki nimajo lastnih sredstev za polog, katerega je treba vložiti pred pričetkom gradnje, bo omogočilo podjetje gradnjo s tem, da bo poizkusilo iz svojih sredstev nuditi takim članom kolektiva ustrezna sredstva za polog.

Nadalje bo podjetje nudilo odprodajo stanovanj tistim strankam, ki uživajo stanovanja, last podjetja, pa niso več člani kolektiva. Ta postopek je z novim načinom zadrúžne gradnje dovoljen. V kolikor pa uživalci teh stanovanj na tak postopek ne bodo pristali, jih bo podjetje preselilo v manj vredna stanovanja, njihova pa nudilo članom svojega kolektiva.

Sekcija stanovanjske zadruge je bila imenovana v naslednjem sestavu:

1. Vuga Jure
2. ing. Žlajpah Drago
3. Ilc Štefan
4. Lang Venceslav
5. Lah Oto

Šestega in sedmega člana sekcije imenuje sindikat.

Najvažnejša naloga sekcije je, da stopi čimpreje v stik z interesi — zadrúžniki, ki imajo namen graditi stanovanja iz tega naslova.

OD KVANTITETE K KVALITETI

(Nekaj misli o problemih razvoja mehanizacije)

Ob združevanju celjskih gradbenih podjetji v današnje podjetje je bil poudarek na industrijski sistem gradenj, od tod tudi naziv »gradbeno industrijsko podjetje«. Industrija se poraja šele ob sodobni mehanizaciji, vendar tudi zgolj mehanizacija še ne zagotavlja dejanske industrije. Tu so še delovne — industrijske — metode uporabe mehanizacije, ki pa zopet odpirajo nove in nove probleme, tako tipizacijo materialov, strojev, široka delovišča itd. itd.

Namen tega prispevka ni v razglabljanju o vseh teh vprašanih, temveč le o enem izmed njih, o stanju in koriščenju

mehanizacije in o široki problematiki, ki se krog tega poraja.

Za lažje razumevanje nekaterih pojmov naj najprej navedem nekaj števil, ki jih ni mogoče prezreti pri objektivnem razglabljanju. V priloženi tabeli so za večjo preglednost razvrščeni stroji po skupinah oziroma vrstah. Podatki se nanašajo na stanje dne 1. 8. 1959. Številke vsekakor niso malenkost in ni mogoče mimo njih, saj je od mašina koriščenja teh sredstev v znatni meri odvisen uspeh celotnega kolektiva. Ob tem pa ne smemo pozabiti na perspektivno povečanje po številu in vrednosti.

Vrsta strojev	Število	Nabavna vrednost	Sedanja vrednost	%	Letni odpis amortizacije	Letne obresti	Zavarovanje
Valjarji	3	15,370.761	9,550.287	62	1,075.953	191.005	240.666
Stolpni žerjavi	3	40,010.000	35,743.375	89	2,800.700	714.867	900.732
Bager	1	12,759.160	1,835.482	14	893.141	36.709	46.253
Buldozeri	3	15,919.890	9,176.758	57	1,114.392	183.535	231.239
Dvigala GD 2	5	13,520.000	13,520.000	100	946.400	270.400	340.404
Vitlji	24	4,948.030	1,881.462	38	346.362	37.629	47.192
Konzolna dvigala	56	15,998.637	13,989.854	88	1,119.904	279.797	352.544
Skreperji	2	1,053.525	881.892	88	73.746	17.637	22.222
Krožne žage	15	1,503.824	807.188	54	105.267	16.143	20.340
Mešalci	54	31,137.575	21,158.565	68	2,179.630	423.171	533.195
Škarje in stroji za krivlj.	36	1,832.634	727.669	40	128.284	14.553	18.336
Črpalke	39	9,238.176	2,064.830	22	646.872	41.296	52.032
Vibratorji	22	7,363.007	6,586.481	90	515.410	131.729	166.178
Transportni trakovi	5	7,635.322	6,361.425	82	534.472	127.228	160.307
Sortirna sita — bobni	8	3,019.359	1,721.687	57	211.355	34.433	43.285
Drobilci	8	9,657.219	6,567.509	68	676.005	131.350	165.501
Kompresorji	10	14,173.920	6,972.053	48	992.174	139.441	175.695
Odkopna in vrt. kladiva	19	2,912.848	1,550.080	53	203.899	31.001	39.061
Japanerji in samokolnice	119	4,937.877	4,221.880	86	345.651	84.437	106.390
»Termogen« grelci	3	1,488.474	1,488.474	100	104.193	29.779	37.521
Eksplozivni motorji	12	2,529.095	1,713.482	68	177.036	34.269	43.188
Elektromotorji	161	19,458.813	8,236.008	42	1,362.116	164.720	207.547
SKUPAJ		236,468.146	156,756.411	66	16,552.862	3,134.639	4,054.071
Vozila	38	88,604.474	57,812.487	65	6,202.313	1,156.249	2,609.232
Stroški obrtnih delavnic	213	67,646.355	41,205.507	68	4,735.244	824.110	103.837
VSE SKUPAJ		392,718.975	255,774.405	65	27,490.419	5,114.998	6,767.140

P. s.: Pri zavarovanju so lahko nebitvene razlike, ker se v tem času sklepajo nove pogodbe.

Ob sedanji amortizacijski stopnji in odstotku obresti od osnovnih sredstev, je treba pri osnovni vsoti 392,718.945 din odvesti v letu dni precejšnje vsote:

Za amortizacijo	27,490.419 din
Za obresti od osnovnih sredstev	5,114.998 din
Za zavarovanje	6,663.303 din
Za vzdrževanje (popravlila in drugo) ca.	40,000.000 din
Skupaj	79,268.720 din

Pod vzdrževanje je smatrati poleg popravil še mezde, porabo goriva, maziva, električne energije itd. Številka je zaokro-

žena in vzeta po povprečni stopnji izdatkov za vzdrževanje pri bivšem SGP »Betonu«. Zal evidenca o nastajanju teh stroškov še ni toliko daleč, da bi bilo mogoče navesti točne in konkretne številke, vendar zaradi tega ni mogoče priti do bistvenih zmot.

Ob sedanjem stanju in navedenih številkah mora biti letni dohodek od dela s stroji vsaj tolikšen, da krije gornji seštevke.

Zakaj številke? Zato, kar se ravno v teh številkah skriva precejšnja, da ne rečem ogromna rezerva, ki je še nismo resno načeli in ki bi ob sprostitvi dala letno večmilijonski dobiček kolektivu oziroma zni-

žala polno lastno ceno strojnih uslug in s tem seveda tudi proizvodov — gradenj.

V nadaljevanju bom skušal vsaj približno utemeljiti trditev o obstoju materialnih rezerv po podatkih, ki so ob sedanjih metodah poslovanja sploh na razpolago. Teh pa je bore malo in prav to je tudi eden od bistvenih vzrokov, ki preprečujejo odkrivanje in koriščenje rezerv.

Rezerve moramo vsekakor iskati v naslednjem:

1. V vzdrževanju mehanizacije med obratovanjem,
2. v servisni službi vzdrževanja mehanizacije,
3. pri gorivu, mazivu, električni energiji itd.,
4. pri zavarovanju proti lomom,
5. v mezdah,
6. v transportu,
7. v kalkulacijah in obračunavanju strojnih uslug,
8. v organizaciji razporejanja in koriščenje mehanizacije,
9. v investicijski politiki pri nabavah nove mehanizacije in
10. v obratnih sredstvih.

Seveda obstoje rezerve še na drugih področjih, vendar niso bistvene, dokler ne odkrijemo in izkoristimo teh. Tudi niso rezerve največje v področjih, ker sem jih po vrstnem redu navedel kot prve, smatram pa, da je največ objektivnih možnosti za odkrivanje rezerv in izkoriščenje prav po gornjem vrstnem redu.

1. Vzdrževanje mehanizacije med obratovanjem.

Pred leti mi je predstavnik nekega podjetja za izdelovanje gradbenih strojev dejal: »Vi gradbinci mažete stroje s peskom in zato vam ni mogoče nikdar napraviti dovolj trdnih strojev!« In ni prav nič pretiraval. Pri kontroli strojev zadnje mesece je bilo ugotovljeno, z zelo redkimi izjemami, na vseh strojih, da je, kot po pravilu, tovniti masti primešan v večji ali manjši meri pesek, pa tudi opilki in na enem izmed vitljev v Velenju celo steklo. Pa tudi stanje z mastjo v sektorskih ali gradbiščnih skladiščih ni dosti boljše. Dostop do masti ima vsakdo, ker se posoda z mastjo valja nepokrita v kakem kotu barake med orodjem, da se ob takem stanju dejansko maže s peskom. In posledice? Znatne! Nesporno je, da je tra-

janje ležajnih puš, osi zobčnikov in drugih gibljivih elementov zmanjšano najmanj na eno tretjino, vzeto povprečno, v posameznih primerih pa tudi dosti več, kolikor bi trajalo ob vestnem mazanju z res čisto mastjo. In izračun stroškov? Vzemimo za primer 150 litrski betonski mešalec, ki ima naslednje obrabi izpostavljene dele:

	din
mešalni boben	120.000
vodilni kolut bobna 2 kom.	13.500
malo zobato kolo	3.000
veliko zobato kolo	13.000
stožčasto zobato kolo	22.800
ležajne bronza puše 10 kom.	15.990
vodilni koluti za boben mali 4 kom.	4.000
ležajno ohišje 2 kom.	26.000
klinasti jermeni 2 kom.	1.980
stiskalo zvezda — trikot	7.500
varovalni elementi	2.800
izlivno korito	12.000
SKUPAJ	247.570

Na navedenih elementih so največja popravila in zamenjave z novimi elementi zaradi izrabljenosti in drugih poškodb. Seveda se vsi naštetih elementi ne izrabljajo enakomerno in je doba trajanja pri različnih elementih različna. Pregled obračunane vrednosti popravil na mešalcih pa nam pove, da je gornja vsota vložena v vsak mešalec prav gotovo v dveh letih, vzeto povprečno. Vsote obračunanih popravil na večjih mešalcih so seveda večje, toda vzemimo za vseh 54 mešalcev isto osnovo, ki se za eno leto zmanjša na polovico, torej na okroglo vzeto 125.000 dinarjev krat 54. Dobimo vsoto 6.750.000 din. Če je obraba zaradi nepravilnega in nevestnega mazanja in drugih nepotrebnih poškodb dejansko za dve tretjini večja od normalne, kar vsekakor je, pomeni, da je v izdatkih za vzdrževanje mešalcev skrita rezerva v vsoti 4.500.000. Marsikomu se bo zdela številka pretirana, vendar je na žalost dejanska številka večja od te.

Na tem mestu ni mogoče podati vseh izračunov za posamezne vrste strojev, vendar je dovolj zgovoren že gornji primer. Kako so včasih neverjetno porazne in drage posledice takega mazanja, nam potrjuje tudi naslednji primer:

Na gater žagi za rezanje kamnitih blokov v obratu kamnoseštvo je bila prve dni

marca letos do kraja izrabljena ležajna puša iz bronze premera ca. 120 mm. Servisna delavnica obrata za mehanizacije je v nekaj dneh napravila novo za ceno 18.000 din. Po enem mesecu obratovanja je bila ponovno izrabljena, vendar huje od prve. Toda izraz »izrabljena« je vse premil, ker je puša izgledala, kot da jo je nekdo trgala. In jo tudi je — pesek! Pri tem je vsekakor tudi pogonska gred dobila »svoje«. Napravljena je bila zopet nova puša za še večjo vsoto, kot prvič in obratuje še danes, pa niti zdaleka toliko ni izrabljena kot prejšnja. Vsak komentarij je tu odveč!

Takih primerov, kot je omenjeni, je na mešalcih, konzolnih dvigalih, vitljah, črpalkah itd. nešteto z večjimi ali manjšimi posledicami. Naj navedem le to, da je na vseh strojih okroglo 850 mazalnih mest, ki se mažejo s Staufferjevimi mazalicami. Vsa ta mesta so izpostavljena dobremu ali slabemu ravnanju.

Samo po sebi se vsiljuje vprašanje: »Je to malomarnost in kje tiči takemu ravnanju vzrok?« Po vseh ugotovitvah je vzrok v neznanju in slabi organizaciji! To pa že spada pod druga poglavja.

Ko obravnavam ravnanje s stroji med obratovanjem, bi se moral držati določene vrstnega reda, vendar sem ga spremenil in postavil mazanje kot prvi in glavni problem. Nadaljujem pa po vrstnem redu.

Večina delavcev na strojih (ker strojnikov v pravem smislu skoraj ni) ne ve, da je treba stroje postavljati v vodoravno oziroma navpično lego. Pa tudi starejši delovodje so to menda že pozabili, dočim mlajšim tega menda nihče niti povedal ni. Jasno je, da pri poševni legi stroja pride do določenih, često zelo močnih sil, ki jih konstrukcija ne prenese brez zlih posledic. Najčešči pojav, ki je tudi najbolj viden, je na vodilnih kolutih betonskih mešalcev, ki se zaradi nagiba enostransko in prekomerno izrabljajo. Ni ravno majhna sila, ki jo povzroči teža polnega bobna. Tako je na primer visel 250 litrski betonski mešalec v maltarni v Velenju za celih 10 cm iz navpičnice.

Ze dolgo časa, vendar vsaj v 1959. letu nihče ne uporablja dozirnih naprav za vodo na betonskih mešalcih. Vse izgleda, da med strokovnim kadrom ni ljudi, ki bi smatrali to za potrebno, sicer pa so vse dozatorske naprave docela pokvarjene, pozomljene, ali pa sploh manjkajo. Toda v servisni delavnici jih zopet in zopet popravljajo zato, da se zgolj kvarijo. Prav isti mešalec v Ve-

lenju, kot je zgoraj omenjen, je bil letos spomladi novo nabavljen iz tovarne, pa ima že odtrgan plavač, zapirač pa razmahan, mimo njega pa je seveda napeljana gumijev cev za vodo. Enostavna dozirna naprava s plavačem pa stane okroglo vzeto 8000 din.

Nemalokrat se zgodi, da je stroj priključen in se ne vrti v pravo smer, kar dostikrat povzroča večjo ali manjšo škodo. Še prav posebno velja to za pervibratorje, kjer se s tem deformira gibljiva os. V letošnjem letu se jih je na tak način pokvarilo pet po ceni 18.000 din za komad. Seveda je temu kriv tudi dostikrat sistem naših elektrokabelskih napeljav, priključnih mest, razdelilnih omarič, vtikalnih puš itd. To nam zgovorno priča naslednji primer. V septembru t. l. so na sektorju Konjice betonirali ploščo za tovarniško halo v »KONUSU«. Električar je napravil prikljop pervibratorja tipa »RADAK«, ko pa so si zvečer delavci urejevali nizkonapetostno razsvetlavo, je eden izmed njih pretaknil vtikalno pušo na razdelilni omariči drugam, kjer so bile faze zamenjane. Seveda ni tega nihče opazil, le čez čas je vibracijska igla utihnila. Posledica k sreči ni bila hujša od tega, da je vsled vrtenja v napačno smer potegnilo gibljivo os iz svojega ležišča. Toda, temu se pravi »sreča«!

Ali se da temu odpomoči? Seveda se da! Vse razdelilne elemente je treba spraviti v enoten sistem. Urejanje serijskih razdelilnih omarič je vsekakor korak k temu.

Nujna posledica doslej naštevanih pomanjkljivosti in nepravilnosti so vsekakor pregoreta elektromotorjev, ki jih je daleko preko norme, v prvih devetih mesecih letošnjega leta kar 24 komadov. Eno previtje 4 do 6 kW motorja stane 10.000 do 20.000 din, nad 10 kW pa 30.000 din in več. Seveda je omenjeno število registrirano pri obratu za mehanizacijo, marsikako pregoretje elektromotorja pa ostane skrito, ker ga zakrivi in plača sektor.

Ne nazadnje naj omenim vprašanje čiščenja strojev, ker po dosedanjih rezultatih sodeč, delavci na strojih še niso prišli do tega, kako očistiti stroj, da mu to koristijo. Običajno se čisti za »oko« in se plasti betona ali malte skrivajo pod črnim rabljenim oljem. Pri mešalcih se običajno »zlika« mešalni boben, zobato predležje, sklopka in drugo pa je zadelano s staro izrabljeno in s peskom premešano mastjo, da se iz nje ne vidi. Razumljivo je, da taka mast prihaja med zobata kolesa in druge gibljive dele.

Poseben problem so izrabljanja raznih strojnih elementov, ki nastopajo zaradi manjših okvar, katerih nihče ne opazi ali tudi noče opaziti, pa se izrodijo tako daleč, da se včasih človeku zdi skoraj neverjetno, da sploh more do tega priti. Navedel bom le nekaj primerov izmed nešteti:

Na 150 litrskem betonskem mešalcu v Vrbju pri Zalcu se je vsled tresljajev med obratovanjem sprostila os, ki nosi izlivno korito. To ne bi bilo nič hudega, da je delavec, ki je delal s strojem, to videl in jo pritržil na njeno mesto. Toda to se ni zgodilo! Pustili so boben drseti ob izlivno korito toliko časa, da ga je »prežagal« (5 mm pločevino) v dožini ca. 20 cm in širini 2 cm.

Na 150 litrskem betonskem mešalcu na sušilnici v Zalcu je drsela os rotorja pogonskega elektromotorja toliko časa ob zaščitni pokrov, da je sedaj os izstružena v širini ca. 10 mm in v globino za 2 mm. Enak primer se je primeril v preteklem letu pri bivšem SGP »Beton«, ko je tako os dobesedno »prežagala«, pa tega ni nihče videl.

Pogost pojav je drsenje mešalnih bobnov ob ogrodje mešalca. To je običajno posledica nepravilne postavitve izven navpičnice. Običajno se boben drsa in struži do take mere, da je treba boben zavreči in vstaviti novega, ki stane 120.000 din pri 150 litrskem mešalcu.

Sklopke so tisto občutljivo mesto, ki povzročajo pogosto sive lase delavcem na strojih in delavcem servisnih delavnic. Najpogostejši vzrok temu je neznanje. Ker je sklopka drsela, je delavec na 250 litrskem betonskem mešalcu na objektu pekarnice v Celju vrgel celo lopato peska vanjo, da bi jo »zavrl«. Seveda je padal pesek obenem tudi med zobnike itd.

Na skreperju v maltarni v Velenju je bila magnetna kotva odtrgana in je prosto »plavala« v svojem ohišju, kar je pri vklopu povzročalo obupne vibracije, pa tega ni nihče slišal oziroma postal pozoren. Zgolj srečnemu naključju je pripisati, da navoji kotve niso izgoreli. V letošnjem letu so doslej pregoreli že trije magneti po ceni 10.000 din za navijanje. Vzrok — neznanje!

Na mešalcu za malto na objektu »Stolpiči« v Celju je bil velik zobnik odlomljen od peste, vendar se je še nekako držal skupaj. Tega ni nihče videl. In kako bi tudi naj, ko pa je bil zadelan z malto.

Jeklenih žičnih vrvi, posebno na konzolnih dvigalih, se uniči takšne količine,

da je beseda razsipništvo vse premila. 35 m dolga vrv \varnothing 8 mm za eno konzolno dvigalo stane 10.200 din. Običajno se ne izrabijo, temveč potrgajo, ker niso mazane in rvavijo, ker padaja iz vitlja med zobata kolesa, ker se drgnejo ob kakšen predmet itd. itd. Isti pojav je na strojnih vitljah. Tovariši iz nabavnega oddelka bi lahko povedali, kake količine teh vrvi so bile nabavljene v letošnjem letu.

Takih in podobnih primerov bi lahko našteval še in še, vendar sem se omejil le na tiste, ki se največkrat ponavljajo. Ponovno pa poudarjam, da je v veliki večini primerov temu vzrok neznanje.

In če se po vseh teh ugotovitvah vprašamo, kaj smo napravili za odpravo neznanja, si moramo brez vseh utvar odgovoriti — skoro ničesar. Organiziranje tečajev za delavce na strojih bi bil vsekakor eden izmed najnujnejših ukrepov.

(Se bo nadaljevalo.)

TIZ



Tov. Zdravko Ferič je pred nedavnim slavil pomemben življenjski jubilej — 50-letnico. Med člani kolektiva je poznan kot dober strokovnjak, vesten delavec in dober tovariš. K jubileju mu iskreno čestita in želi še mnogo uspehov in osebnega zadovoljstva kolektiv.

Učili smo se...

V zadnji številki Glasila smo pod tem naslovom objavili izvedene seminarje in o izobraževanju članov organov samoupravljanja in umskih delavcev. Danes pa imamo namen podati pregled izobraževanja in prekvalifikacij delavcev.

Pri analizi dejanskega stanja zaposlenih delavcev, ki so bili prevzeti z združitvijo petih podjetij je ugotovljeno, da vsa bivša podjetja niso vodila dovolj računa o svojih delavcih. Številni so primeri, da je delavec že več let zaposlen v določeni stroki pa je še vedno nekvalificiran. Z večletnim delom si je s praktičnim delom že pridobil toliko znanja v poklicu, da opravlja določena dela kakor kvalificiran delavec. Res je, da so taki delavci na delovnih mestih polkvalificiranega delavca, nekateri celo na delovnih mestih kvalificiranega, da tudi plačo prejema po delovnih mestih. Težnja slehernega pa je, da si pridobi priznano tudi formalno kvalifikacijo z odločbo, da se mu ta vpiše tudi v delovno knjigo. Mnogi imajo veselje, da se strokovno usposobijo, ker v mladosti zaradi okupacije ali zaradi pomanjkanja gnotnih sredstev ali dela niso mogli pridobiti znanja in kvalifikacije. Naš družbeni sistem je to upošteval in predpisal s splošnim navodilom o pridobitvi strokovne izobrazbe delavcev s praktičnim delom v podjetju (Ur. list FLRJ 54/52), da podjetje delavcem lahko prizna polkvalifikacijo, če izpolnjujejo pogoje. Poudariti moramo, da podjetje nima pristojnosti priznati delavcu naziv kvalificiranega delavca, temveč le za to pristojne izpitne komisije pri Obrtnih zbornicah, združenjih in šolah. To poudarjamo iz razloga, ker so nekateri vložili na podjetje prošnje, da bi jih pozvali na izpit za polaganje izpita za kvalificiranega delavca. Ne more pa polagati izpita za kvalificiranega delavca nihče, ki ni vsaj tri leta po opravljenem izpitu za polkvalificiranega delavca praktično delal vsa v stroko spadajoča dela. Prav zaradi navedenega pogoja podjetje polaga toliko skrbi za prekvalifikacijo z željo, da delavci pridobijo znanje in napredujejo v stroki in da se jim omogoči opravljanje izpita za višje kvalifikacije.

Tako smo razpisali seminar za PK zidarje že v mesecu marcu. Zal pa po zunanjih sektorjih ni bilo toliko prijav, da bi lahko organizirali pripravljalne seminarje. Seminar je bil v Celju v dneh 24. in

25. marca. Uspešno so opravili izpit za PK zidarja naslednji: Antal Ivan, Šilec Leopold, Boj Štefan, Hrupački Josip, Grašič Drago, Hlevnjak Hržepan, Drame Leopold, Markuš Štefan, Strženjak Vlado, Vrečko Matija, Arhanič Marko, Martinko Želko.

Ponovno smo v mesecu juniju razpisali seminarje za PK zidarje po vseh sektorjih, na celjskem sektorju pa seminar za priučitev zidanja po belgijski metodi.

Odziv je bil po zunanjih sektorjih zelo slab zaradi česar dvomimo, da so bili vsi prizadeti delavci po svojih predpostavljanih obveščeni.

V Celju je bilo prijav za seminar za zidanje po belgijski metodi priučevanja 35. Na dan pričetka seminarja pa se jih je javilo le 29. Že v prvih dneh seminarja jih je odpadlo nekaj zaradi neresnosti, nizke predizobrazbe, ker so uvideli, da ne morejo slediti programu. Seminar sta uspešno vodila inštruktorja Zbiljski in Hribernik in je trajal od 13. VII. do 21. VIII. 1959. Seminar je bil v dveh skupinah.

Od 23 tečajnikov je opravilo ob zaključku izpit 22, in sicer: Sotelšek Franc, Luc Štefan, Kumalič Muharem, Božak Stane, Pavlekovič Viktor, Bračko Štefan, Dučanovič Mesud, Draganovič Ibrahim, Makar Stanko, Majetič Franjo, Pavič Rudi, Podvezanec Mijo, Vadlja Franjo, Sambol Josip, Zagorščak Ivan, Ivanko Milan, Ivankovič Edo, Jereb Vinko, Kajba Josip, Maček Anton, Smrečki Ivan, Zupanič Vjekoslav.

Mehmedovič Rašid izpita ni opravil.

Poudariti je, da so vsi tečajniki v seminarju pridobili solidno znanje kot osnovo, ki ga že uspešno uporabljajo pri delu in sicer na gradbišču »stolpiči« na Otoku. Izpitne vaje pri zidanju so bile kvalitetne, te bi bile lahko v ponos in vzgled marsikateremu kvalificiranemu zidarju.

Kakor že omenjeno, tečajniki delajo na gradbišču »stolpiči« še vedno skupno z inštruktorjem in to po normi. Že v prvih dneh so dosegli ca. 60 % norme, katero pa iz dneva v dan dosegajo višje, že celo 100 %. Investicije, vložene v ljudi niso bile zaman. Pri prvem tovrstnem seminarju smo dobili določene izkušnje in opazili nekatere pomanjkljivosti, ki jih bomo v bodoče odpravili. S tem smo ovrgli staro miselnost, češ da ne bo uspeha, da ni mogoče v tako kratkem času priučiti ljudi zidanja itd. Na drugi strani pa smo dokazali, da je mogoče pri organiziranem delu, ki je spe-

cializirano, doseči uspehe, dvigniti storilnost, izpopolniti vrzel zaradi pomanjkanja kvalificiranih kadrov, delavcu pa omogočiti višji zaslužek.

V zimski dobi bomo ponovno organizirali tovrsten seminar, da bomo za prihodnjo sezono dobro pripravljene. Prav tako bomo v teku zime organizirali seminarje, kjer bodo delavci, ki so že na delovnih mestih polkvalificiranih in za vse one, ki želijo napredovati pa čutijo, da so že pridobili z delom dovolj sposobnosti.

Tu smo govorili o izobraževanju in pridobivanju kvalifikacij v gradbeništvu. Ne smemo pa zanemarjati poklicev v obrtnih delavnicah. Tudi tu so problemi enaki kakor tudi pogoji za pridobivanje kvalifikacij.

V delavnicah je kader nekoliko bolj ustaljen in je vzgoja kadrov lažja z rednim vajenskim poukom. Kljub temu pa bomo tudi za te delavce pripravili seminarje. V doglednem času moramo priti do tega, da bo na delovnem mestu za katero se zahteva izobrazba polkvalificiranega ali kvalificiranega delavca le oni, ki ima zato priznano kvalifikacijo — znanje, sicer takega dela ne bo mogel opravljati in tudi ne prejemati ustrezne plače. Zato apeliramo na vse prizadete, da se učijo in opravijo izpite za kvalifikacijo, ki se zahteva za posamezna delovna mesta. Prav v zimski dobi moramo koristno izkoristiti čas, da bomo v prihodnji sezoni lahko dali vse od sebe za izpolnitev naših obvez, to je plana podjetja.

Upravni odbor podjetja je v smislu plana za kadre razpisal tudi 5 štipendij za gradbeno mojstrsko šolo v Ljubljani. Na

osnovi dospelih prošelj je upravni odbor odobril štipendije naslednjim: Klement Francu, zidarju, sektor Trbovlje; Grušovnik Albinu, tesarju, sektor Celje; Kompolšek Jožetu, tesarju, sektor Celje; Peticin Viliju, zidarju, sektor Celje; Kovačič Martinu, zidarju, sektor Velenje.

Vseh prošelj UO ni mogel upoštevati ker je število učnih mest na gradbeni šoli v Ljubljani omejeno. Nekateri prosilci tudi niso izpolnjevali pogojev. Osnovni pogoj za sprejem v šolo je, da je kandidat uspešno opravil izpit za kvalificiranega delavca gradbene stroke in 36 mesecev delal kot kvalificiran delavec, kar se dokaže z delovno knjižico.

Iz navedenega izhaja, da se v podjetju živahno razvija kadrovska politika, da imajo o tem pravilno in veliko razumevanje organi delavskega samoupravljanja in vodstvo podjetja. Seveda pa s temi rezultati še ne smemo biti zadovoljni in bo treba še mnogo truda pri vzgoji, da bomo dosegli pravilen kvalifikacijski sestav. Predvsem pa privzgojili vsem zavest, da so dolžni kolektivu vrniti z vestnim in odgovornim delom vse kar je za njih žrtvoval, ko je omogočil, da so se strokovno izpopolnili in pridobili višje kvalifikacije. Razumeti moramo, da kadrovska politika podjetja tu zasleduje dva cilja: prvič, da delavcu omogoči, da napreduje, da je na delovnem mestu zadovoljen in da si izboljša osebni položaj, drugič, da z večjim znanjem za kolektiv s svojim delom prispeva več. Delovni uspehi kolektiva nam zagotavljajo dvig standarda, osebno zadovoljstvo pri delu in doma v družini.

F. Č

Uspehi prostovoljnega dela

Gong in tovarniška sirena naznanjata konec 8-urnega delovnega dne, a mnogi člani kolektiva »Ingrad« ne odložijo svojega orodja, delajo marljivo naprej, ali pa se po opoldanskem okrepcilu vračajo na svoja delovna mesta. Tokrat ne za plačilo, temveč za skupne interese delovnega kolektiva.

Obveza, ki jo je kolektiv v začetku leta sprejel, da bo vsak član kolektiva opravil 60 ur prostovoljnega dela, dobiva svoje določene oblike.

V zavesti, da pomagajo graditi stanovanja svojim sodelavcem, delo ni pretežko,

čeprav se število 60 ur ne da hitro doseči in je potrebno mnogo prizadevnosti in požrtvovalnosti za realizacijo te obveze.

Podjetje je sprejelo v svoj program dela tudi izgradnjo stanovanj za svoje delavce in tako pričelo z gradnjo Mladinskega doma. Ker je na tem objektu trenutno primanjkovalo del za prostovoljce, je kolektiv nekaterih sektorjev sklenil, da bo opravljal prostovoljno delo na svojih gradbiščih, vrednost opravljenega dela pa se prenese v korist mladinskega doma.

Tudi kolektiv direkcije se je odzval pozivu in obvezi o prostovoljnem delu ter je

prijel za krampe in lopate ter se pomeril še v fizičnem delu. Posamezniki dosegajo dobre rezultate, na splošno pa vsi presejajo postavljeno normo. Seveda tudi žuljev ne manjka, kar pa ne kvari dobrega razpoloženja pri delu.

Po posameznih sektorjih so uspehi prostovoljnega dela naslednji: (podatki so do vključno 15. oktobra 1959):

Kolektiv sektorja Slov. Konjice 21,2 % od obveze; kolektiv sektorja Store 16,2 % od obveze; kolektiv direkcije 15 % od obveze; kolektiv sektorja Velenje 11,7 % od obveze; kolektiv sektorja za zakl. dela 11,2 % od obveze; kolektiv sektorja za mehanizacijo 10,1 % od obveze; kolektiv sektorja Žalec 8,3 % od obveze; kolektiv kovinskih obratov 6,7 % od obveze; kolektiv sektorja Mozirje 2,7 % od obveze; kolektiv sektorja proizvodnje gradbenega materiala 0,7 % od obveze; obrat za zemeljska in betonska dela —; obrat za omete —; kolektiv sektorja Trbovlje —.

Med posamezniki ima največ opravljenih udarniških ur tov. Es Vilko iz direkcije, saj jih je opravil že dosedaj 71. Poleg imenovanega so se še posebno odlikovali Zagar Oto, Novak Franc, Otorepec Emil, Pišek Ervin, Horvat Branko, Debelak Ivan in Zupanc Ivan — vsi iz slikopleskarskega obrata. Vsi ti tovariši so svojo obvezo v celoti izpolnili (po 60 ur prostovoljnega dela).

Med člani kolektiva pa se nahajajo tudi taki, ki še vedno stojе ob strani in opazujejo, kako njihovi sodelavci opravljajo svojo kolektivno dolžnost.

Pozivamo še enkrat vse člane kolektiva, da se odzovejo klicu naših skupnih interesov, naše solidarnosti, posebno pa one, ki so doslej stali ob strani.

Gornje podatke nam je posredoval štab za organizacijo in izvedbo prostovoljnega dela.



Del novega Velenja — delo naših članov kolektiva.

ZBIRAJMO DOKUMENTARNO GRADIVO

Na željo Inštituta za zgodovino delavskega gibanja LRS v Ljubljani objavljamo naslednji poziv:

Novoustanovljeni Inštitut za zgodovino delavskega gibanja na Slovenskem nadaljuje delo, ki ga je začel Muzej narodne osvoboditve LRS v Ljubljani, ki je letos izdal 1. knjigo II. dela »Zbornika fotografiskih dokumentov o boju KPS«.

V letu 1960 namerava izdati I. del zbornika, ki bo zajemal delavsko gibanje in dejavnost Komunistične partije v Sloveniji od začetkov delavskega gibanja pri nas (l. 1871) do leta 1941. V njem bodo objavljene vse pomembnejše fotografije, pa tudi faksimili letakov, časopisov, članskih kart itd., ki jih je doslej zbral in hranil Zgo-

dovinski arhiv CK ZKS, ki se je vključil v inštitut.

Muzej narodne osvoboditve LRS, ki se je prav tako vključil v novoustanovljeni inštitut, bo v letu 1960 izdal 2. knjigo II. dela zgoraj imenovanega zbornika, ki bo zajemala razdobje narodnoosvobodilnega boja od novembra 1942 do septembra 1943.

V želji, da bi bilo objavljeno fotografsko-dokumentarno gradivo čimpopolnejše in čim vernejši odraz naše revolucionarne preteklosti, se obračamo na vse tiste, ki so v tem gibanju sodelovali in še hranijo tako gradivo, da ga izroče za objavo in s tem pripomorejo k izpolnitvi naše velike naloge. Dolžnost nas vseh je, da ohranimo potomcem to gradivo s tem, da ga objavimo v reprezentativni knjigi, ki naj bo obenem našim šolam prepotreben učni pripomoček za vzgojo mladine, tujemu svetu pa naj v dostojni obliki predstavi naš boj za socializem in njegov prispevek k mednarodnemu socialističnemu gibanju.

Letošnja akcija ob 40-letnici KPJ in SKOJ je pokazala, da hranijo ljudje še mnogo dragocenega zgodovinskega gradiva, zato se ponovno obračamo na vse, ki tako gradivo še imajo, da nam ga proti nagradi odstopijo ali pa posodijo za preslikanje. Prosimo jih tudi, da nam hkrati s fotografijami pošljejo ustrezne podatke, t. j. da kratko opišejo dogodek, ki ga fotografija predstavlja, posamezne pomembne osebe ali skupine, ki so na fotografiji in točen čas dogodka ter podatke o avtorju fotografije, v kolikor je poznan, da bi z navedbo avtorja fotografije podkrepili njeno avtentičnost.

Obenem pozivamo tudi vse fotografe (poklicne in amaterje), ki so v predvojnem obdobju spremljali naše napredno gibanje in posamezne dogodke v njem ter take posnetke še hranijo, da nam to sporoče.

Ker je večina gradiva že zbranega in se obe knjigi pripravljata za izdajo, prosimo, da nam fotografije in pojasnila k njim sporočite čimprej, vsekakor pa do 1. januarja 1960, da bi kakšna pomembna fotografija ne ostala neobjavljena.

Vse fotografije in sporočila, ki se nanašajo na obdobje do leta 1941, pošljite na naslov: Inštitut za zgodovino delavskega gibanja na Slovenskem, Ljubljana, Trg revolucije 1, ali na telefon št. 23-571, interna 23, vse tiste, ki spadajo v obdobje narodnoosvobodilnega boja pa na naslov: Muzej narodne osvoboditve LRS, Ljubljana, Celošška c. št. 23, telefon št. 20-393.



Na podlagi 189. in 356. člena Zakona o delovnih razmerjih in v skladu z načeli sporazuma, ki sta ga sklenila CDS GIP

»Ingrad« Celje in Občinski sindikalni svet Celje, izdaja DS Gradbeno industrijskega podjetja »Ingrad« Celje naslednji

TARIFNI PRAVILNIK

ki obsega:

I. UVODNE DOLOČBE

- člen 1 — funkcija pravilnika
- člen 2 — pojem delavci
- člen 3 — načela nagrajevanja
- člen 4 — odvisnost osebnega dohodka
- člen 5 — osebni dohodki
- člen 6 — drugi prejemki
- člen 7 — sestavni del pravilnika

II. DOLOČBE O RAZDELITVI DOHODKA

- člen 8 — dohodek, čisti dohodek
- člen 9 — osebni dohodki
- člen 10 — osebni dohodki po TP
- člen 11 — osebni dohodki nad TP

III. DOLOČBE O NORMAH, CENIK DEL

- člen 12 — pravilnik o normah, cenik del
- člen 13 — norme — ugotavljanje, veljav.
- člen 14 — revizija norm
- člen 15 — skupine
- člen 16 — oddajanje del
- člen 17 — merjenje učinka
- člen 18 — kvaliteta dela
- člen 19 — razdelitev v skupinah
- člen 20 — podrobnejša določila

IV. DOLOČBE O PREMIJAH IN NAGRADAH

- člen 21 — premije, nagrade — splošno
- člen 22 — pravilnik
- člen 23 — premijske osnove
- člen 24 — upravičenci
- člen 25 — sredstva za premije
- člen 26 — obračun, izplačilo
- člen 27 — organi

V. TARIFNE POSTAVKE

- člen 28 — delovna mesta, poklici
- člen 29 — funkcija tarifnih postavk
- člen 30 — tabela tarifnih postavk
- člen 31 — pripravniki
- člen 32 — ocenjevanje
- člen 33 — premestitve
- člen 34 — honorarji
- člen 35 — organi
- člen 36 — odločbe

VI. PODATKI O TARIFNI POSTAVKI

- člen 37 — nadurno delo
- člen 38 — delo ob nedeljah
- člen 39 — delo ob državnih praznikih
- člen 40 — nočno delo
- člen 41 — izredni pogoji dela

VII. NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA

- člen 42 — zastoji pri delu
- člen 43 — sezonska prekinitve dela
- člen 44 — letni dopusti
- člen 45 — izredni dopusti
- člen 46 — državni prazniki
- člen 47 — odstranitev z dela
- člen 48 — boleznine
- člen 49 — strokovno izpopolnjevanje

VIII. DRUGI PREJEMKI

- člen 50 — terenski dodatek
- člen 51 — dodatek za ločeno življenje
- člen 52 — prevoz na delo
- člen 53 — dnevnice in potni stroški
- člen 54 — potni pavšal
- člen 55 — občasno delo na terenu
- člen 56 — selitveni stroški
- člen 57 — nagrade vajencem
- člen 58 — nagrade praktikantom
- člen 59 — nagrade inozemskim študentom
- člen 60 — štipendije
- člen 61 — odškodnina za lastno orodje
- člen 62 — odškodnina za lastna prev. sred.
- člen 63 — zaščitna sredstva

IX. OBRAČUNAVANJE IN IZPLAČEVANJE OD

- člen 64 — obdobja
- člen 65 — pismen obračun
- člen 66 — kritje izplačil
- člen 67 — vrstni red izplačil

X. PRITOŽBENI POSTOPEK

- člen 68 — zoper tarifno postavko
- člen 69 — zoper obračun os. dohodka
- člen 70 — zoper delovno mesto

XI. ZAKLJUČNA DOLOČILA

- člen 71 — izvajanje TP
- člen 72 — spremembe TP
- člen 73 — objava, nahajališče
- člen 74 — veljavnost
- člen 75 — priloge

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

(funkcija pravilnika)

Ta tarifni pravilnik ureja obračunavanje in izplačevanje osebnih dohodkov in drugih prejemkov delavcev, ki so s podjetjem v rednem ali začasnem delovnem razmerju, kakor tudi za osebe, ki se za podjetje strokovno izpopolnjujejo.

Določbe tega pravilnika veljajo za vse ekonomske in poslovne enote podjetja GIP »Ingrad« Celje.

2. člen

(pojem delavci)

Naziv delavci velja za osebe iz prejšnjega člena, ne glede na to, ali opravljajo v podjetju fizično ali umsko delo.

3. člen

(načela nagrajevanja)

Vsa dela, za katera je možno postaviti normative pred pričetkom dela, se morajo izvršiti in obračunati po učinku ali po enoti proizvoda.

Po času je možno izvršiti in obračunati le tista dela, za katera je dal predhodno soglasje oz. odobritev obratni DS določene ekonomske enote.

4. člen

(odvisnost osebnega dohodka)

Višina osebnih dohodkov (vseh oblik) delavcev je odvisna od:

- doseženega učinka pri delu,
- časa, prebitega pri delu,
- uspehov po osnovah, ki jih določa pravilnik o premijah,
- doseženega uspeha ekonomske enote,
- doseženega čistega dohodka podjetja.

5. člen

(osebni dohodki)

Vsa izplačila osebnih dohodkov med letom se smatrajo kot akontacija, dokončno se osebni dohodki obračunajo na podlagi zaključnega računa za dotično leto.

Kot *osebni dohodki* se smatrajo:

- a) osebni dohodek, dosežen z delom po učinku ali po enoti proizvoda;
- b) osebni dohodek, dosežen z delom po času, obračunan po tarifni postavki;
- c) povečanje tarifnih postavk za delo izven rednega delovnega časa (dodatek za

nadurno in nočno delo, delo ob nedeljah in praznikih);

d) honorarji (plačila osebam v dopolnilnem del. razmerju);

2. nadomestila osebnih dohodkov (za prekinitev dela, zastoja pri delu, redni letni dopust, plačan izredni dopust, drž. prazniki, odstranitve z dela);

3. premije in nagrade;

4. prejemki v naravi (dotacije k pre-skrbi, pogostitve in podobno);

5. udeležba pri presežku sredstev za osebne dohodke.

Osebni dohodki se obračunavajo v brutto — zneskih, ki vsebujejo:

- a) čisti znesek prejemka;
- b) proračunski prispevek;
- c) prispevek za soc. zav.;
- d) stanovanjski prispevek.

6. člen

(drugi prejemki)

Izplačila drugih prejemkov se med letom obračunajo in izplačajo dokončno in v polnih zneskih.

Kot drugi prejemki se smatrajo:

1. terenski dodatek;
2. dodatek za ločeno življenje;
3. nagrade vajencem, nagrade praktikantom, nagrade inozemskim študentom;
4. dnevnice;
5. povračilo potnih stroškov;
6. povračilo stroškov za prevoz na delo (nad 600 din);
7. povračilo selitvenih stroškov;
8. odškodnina za lastno orodje;
9. odškodnina za lastna prevozna sredstva;
10. zaščitna sredstva;
11. štipendije.

7. člen

(sestavni deli pravilnika)

Osebni dohodki in drugi prejemki se ugotavljajo in izplačujejo po določilih tega tarifnega pravilnika in njegovih obveznih prilog.

II. DOLOČBE O RAZDELITVI DOHODKA

8. člen

(dohodek, čisti dohodek)

Dohodek je tisti del celotnega dohodka (realizacije), ki preostane po pokritju poslovnih stroškov.

Od doseženega dohodka plača podjetje prispevek iz dohodka, ostanek pa predstavlja čisti dohodek podjetja.

Čisti dohodek je namenjen za:

- a) osebne dohodke
 - po tarifnih postavkah
 - nad tarifnimi postavkami
- b) sklade podjetja.

S čistim dohodkom razpolaga centralni DS, ki v skladu z vsakokratnimi potrebami določi razmerje med delom čistega dohodka, ki ga razporedi za osebne dohodek in delom določenim za sklade. To razmerje ne sme biti slabše v korist skladov, kot je bilo doseženo v preteklem letu.

Delavski svet razporeja čisti dohodek po prejšnjem odstavku med letom na podlagi periodičnih obračunov (tromesečno) in na podlagi zaključnega računa za vse leto kot dokončni obračun za dotično leto.

Pri razporedu po zaključnem računu mora delavski svet upoštevati vse obveznosti, ki jih ima podjetje do svojih skladov za dotično leto in pa potrebe perspektivnega razvoja podjetja.

9. člen (osebni dohodek)

Del čistega dohodka, ki ga CDS razporedi za osebne dohodke, služi za nagrajevanje delavcev, in sicer izključno na podlagi vložnega dela ter doseženega uspeha pri delu.

Sredstva za osebne dohodke se razdeljujejo v oblikah, kot jih določa 5. člen tega pravilnika, in sicer:

- a) osebni dohodek po tarifnih postavkah (točka 1 in 2);
- b) osebni dohodek nad tarifnimi postavkami (točke 3, 4, 5).

Osebni dohodki vseh oblik, izvzema točko 5, se med letom obračunavajo in izplačujejo mesečno kot akontacije, dokončni obračun pa se izvrši po zaključnem računu za to leto.

Razlika med delom čistega dohodka, ki ga ODS po ZR razporedi na osebne dohodke in med akontacijami, ki so bile izplačane med letom, se izplača kot presežek sredstev vsem članom kolektiva.

Če zaključni račun pokaže, da doseženi del čistega dohodka, določen za osebne dohodke, ne zadošča za pokritje med letom izplačanih akontacij, se razlika pokrije iz rezervnega sklada.

Če sredstva rezervnega sklada ne zadoščajo za kritje takšne negativne razlike, mora CDS skrečiti še nerealizirane naložbe v sklade za znesek nepokrite razlike.

10. člen (OD po tarifni postavki)

Osebni dohodki po tarifni postavki se obračunavajo po učinku ali po času.

Za dela, za katera predvideva pravilnik o normah vnaprej določene normative ali za katere je možno pred pričetkom dela določiti ustrezen normativ, se ugotavlja osebni dohodek na podlagi količine opravljenega dela.

Za dela, za katera je s cenikom del vnaprej določena cena enote proizvoda, se ugotavlja osebni dohodek po številu izvršenih enot določenih proizvodov.

Vrednost dela po učinku se ugotavlja po povprečnih tarifnih postavkah *potrebnih* kvalifikacij oz. po cenah iz cenika del.

Višina cene v ceniku del se določa na podlagi ustreznih norm in *povprečnih* tarifnih postavk *potrebnih* kvalifikacij.

Kot delo po času je možno smatrati le tista dela, za katera je dejansko nemogoče vnaprej določiti realne normative. Osebni dohodek za takšno delo se ugotavlja na podlagi dejansko porabljenega časa in osebne tarifne postavke. Na takšno delo je možno razporediti delavce s kvalifikacijo, ki je dejansko potrebna za izvršitev tistega dela.

11. člen (OD nad tarifnimi postavkami)

Osebni dohodki nad tarifno postavko se obračunavajo in izplačujejo izključno na podlagi doseženega uspeha pri delu.

Osebni dohodki nad TP se izplačujejo v obliki premij in nagrad po osnovah, ki jih določata pravilnik o premijah ter pravilnik o nagradah.

Delavcem, ki nimajo možnosti za delo po učinku, se osebni dohodki nad TP izplačujejo v obliki povprečnih premij.

Del sredstev, ki v določenem obdobju preostane po izplačilu premij in nagrad, se razdeli med člane kolektiva kot presežek sredstev.

Razdelitev tega dela med delavce se izvrši proporcionalno na podlagi osebnih dohodkov posameznih delavcev, ki so jih ti dosegli v tem obračunskem obdobju in kriterijev, ki jih določa pravilnik o premijah.

III. DOLOČBE O NORMAH

12. člen (pravilnik o normah, cenik del)

Delovni učinek se ugotavlja po normah, ki so predpisane s pravilnikom o normah GIP »Ingrad« Celje in, ki je sestavni del tega tarifnega pravilnika.

Sestavni del pravilnika je tudi cenik del, ki je sestavljen na podlagi norm iz pravilnika o normah in povprečnih tarifnih postavk po tem pravilniku.

Cenik del mora vsebovati kompleksne akordne cene za vsa masovna, posebno pa serijska dela.

Pravilnik o normah (in cenik del) sprejema CDS na predlog UO, izdelava pa ga komisija, ki jo sestavljajo strokovni delavci podjetja. Pri potrjevanju norm upošteva DS predloge sindikalne podružnice.

13. člen

(norme — ugotavljanje, veljavnost)

Delovne norme ugotavlja tehnično osebje podjetja, cenik del pa sestavlja oddelek za pripravo dela na direkciji podjetja.

Ugotovljene in po DS potrjene norme morajo veljati najmanj 6 mesecev.

V primeru uvedbe strojnega dela, izboljšave tehnološkega postopka in ob spremembah delovnih pogojev sploh, se morajo norme obvezno takoj popraviti.

14. člen

(revizija norm)

Direktor podjetja je dolžan odrediti takojšnjo revizijo norm:

a) če ugotovi očitne napake ali zlorabe;

b) če ugotovi, da so določene norme nerealne;

c) če naroči revizijo upravni organ pristojnega ljudskega odbora.

Za revizijo norm velja isti postopek kot za spremembo pravilnika o normah.

Poostitve norm za že pogojena dela niso v nobenem primeru dopustne.

15. člen

(skupine)

Vsa dela, ki jih izvajajo delavci po učinku, se oddajajo posameznikom ali skupinam delavcev.

Skupine morajo biti sestavljene tako, da njihov sestav najbolj odgovarja potrebnemu idealnemu kvalifikacijskemu sestavu.

Manjše objekte v celoti ali posamezna kompleksna dela na večjih objektih je možno oddajati skupinam delavcev v izvršitev (kolektivni akord).

16. člen

(oddajanje del)

Vsa dela se oddajajo v izvršitev z delovnim nalogom za vsako posamezno delo.

Delovni nalog mora biti sestavljen in podpisan od obeh strank (podjetje — sku-

pina) pred pričetkom dela.

Delovni nalog mora ob podpisu pred začetkom dela vsebovati naslednje podatke:

a) vrsta dela, ki se daje v izvršitev;

b) količina;

c) cena po enoti;

d) rok pričetka in rok dovršitve.

Skupine (brigade) sestavlja vodja objekta ali delovodja, pri tem mora upoštevati želje delavcev v okviru možnosti.

17. člen

(merjenje učinka)

Dosežen učinek ugotavljajo: vodja objekta ali delovodja (mojster) in predstavnik skupine ali delavec, ki je delo opravil.

Učinek se ugotavlja po zaključku dela in se vpiše v delovni nalog, kar s podpisu potrdijo osebe, ki so ta učinek ugotovile.

Če traja delo dalje časa (več mesecev) se izvrši konec vsakega obračunskega meseca realna ocenitev izvršenega dela, dokončni obračun pa se sestavi ob zaključku dela.

V delovni nalog se vpiše le dejansko izvršena količina dela.

V primeru, da pride pri ugotavljanju delovnega učinka do spora, mora šef sektorja takoj imenovati posebno komisijo, ki jo sestavljajo:

a) strokovni tehnični organ sektorja ali direkcije;

b) predstavnik skupine ali delavec, ki je delo opravil;

c) predstavnik sindikalne podružnice.

Odločitev te komisije je merodajna.

18. člen

(kvaliteta dela)

Kvaliteta dela se ocenjuje tako, da je največji možen faktor enak 1 (100 %).

Za izvršeno delo, ki ne ustreza predpisani kvaliteti se odbije določen odstotek vrednosti, ki ga ugotovi komisija iz prejšnjega člena.

Delo, ki je tako nekvalitetno opravljeno, da ga ni mogoče prevzeti, mora delavec, oz. skupina, na novo izvršiti. Delo za rušenje in ponovno izvršitev se delavcu oz. skupini ne plača. Če pride pri tem do škode na materialu in drugih stroških, je dolžan delavec oz. skupina poravnati. Pri tem se upoštevajo določila Zakona o delovnih razmerjih (materialna odgovornost).

Delo, ki je bilo nekvalitetno ali nepravilno opravljeno zaradi napačnega ali pomanjkljivega navodila oz. dispozicije odgovornega vodje, se izplača delavcu oz.

skupini, brez odbitkov. Kdo v takem primeru povrne škodo oz. stroške, odloča direktor podjetja na predlog komisije iz 17. člena.

19. člen
(razdelitev v skupinah)

Osební dohodek, ki ga je z delom po učinku dosegla skupina delavcev, se praviloma razdeli na posamezne člane skupine sorazmerno s številom uporabljenih ur in tarifnih postavk posameznih članov skupine.

20. člen
(podrobnejša določila)

Podrobnejša določila o pravilniku, normah, ceniku del, sprejemanju, spremembah itd. ureja pravilnik o normah GIP »Ingrad« Celje. Pravilnik o normah je sestavni del tega tarifnega pravilnika.

IV. DOLOČBE O PREMIJAH

21. člen
(splošno — premije, nagrade)

Delavcem, ki s svojim neposrednim delom ali pa z organizacijo dela vplivajo na povečanje obsega proizvodnje in produktivnosti, izboljšanje kvalitete, znižanje poslovnih stroškov in izboljšanje poslovanja ter rentabilnosti sploh, se priznavajo premije in nagrade.

Premije se priznavajo za tiste dosežene uspehe, za katere je možno rezultat računsko oz. številčno dokazati.

Nagrade se priznavajo za izredne rezultate pri delu, za katere pa ni možno podati računskega oz. številčnega dokazila ali pa se finančni efekt ugotovi šele naknadno.

Zneski in obrazložitev nagrad morajo biti 15 dni pred sprejetjem sklepa dani kolektivu na vpogled. Odločbe o izplačilu premij in nagrad izda UO, pri tem pa upošteva pripombe obratnih DS.

Višina premije ali nagrade je odvisna edino od doseženega uspeha, ne more pa biti v nobenem slučaju odvisna od višine tarifne postavke upravičenca.

22. člen
(pravilnik o premijah in nagradah)

Pravilnik o premijah in pravilnik o nagradah sprejme oz. potrdi po predlogu UO CDS podjetja.

Pravilnik o premijah in pravilnik o nagradah sta sestavna dela tega TP.

Pravilnika morata biti v skladu z določili tega TP in urejata podrobnejša določila glede premijskih osnov, udeležbe,

upravičencev za posamezne osnove, sredstev za premije, obračunskih razdobj in drugih vprašanj glede premij in nagrad.

Premije in nagrade se določajo, obračunavajo in izplačujejo edino po določilih pravilnika o premijah in pravilnika o nagradah. Določanje premij in nagrad izven določil teh pravilnikov je nedopustno po kateremkoli organu.

23. člen
(premijske osnove)

S pravilnikom o premijah se določajo naslednje premijske osnove:

A) Proizvodnja

1. izpolnitev operativnega plana;
2. dokazani prihranki, pri neposrednih stroških (material, notranji transport, tuje usluge);
3. mobilnost mehanizacije;
4. izkoriščenost strojev in vozil;
5. znižanje stroškov za avtogume, goriva in maziva.

B) Poslovne enote

6. finančni rezultat ekonomske enote;
7. prihranki pri fiksnih stroških (predračun režijskega sektorja);
8. zmanjšanje reklamacij.

C) Uprava

9. finančni rezultat podjetja;
10. prihranki pri fiksnih stroških (predračun uprave);
11. racionalnost tehnične dokumentacije.

24. člen
(premijski upravičenci)

Kot premijski upravičenci so predvideni vsi delavci, ki so s podjetjem v rednem delovnem razmerju, in ki s svojim delom vplivajo na rezultate dela, predvidene s kriteriji iz prejšnjega člena.

Upravičenci lahko vplivajo na rezultate neposredno s svojim osebnim delom ali posredno s svojimi instrukcijami kontrolnimi ali organizacijskimi prijemi.

Odvisnost rezultata (uspeha), ki tvori premijsko osnovo upravičenca, more biti izključna ali pa vsaj odločilna za dosežen uspeh. Kot izključni vpliv se smatra, če upravičenec sam s svojim neposrednim delom doseže rezultat (uspeh), kot odločilni vpliv se smatra, če upravičenec neposredno skupaj z drugimi sodelavci ali posredno preko drugih odločilno vpliva na doseganje tega rezultata.

V primerih, ko je premijska osnova rezultat, ki *posredno* zavisi od premijskega upravičenca, delavec lahko prejme premijo šele ko je v delovnem razmerju s podjetjem najmanj 3 mesece.

25. člen
(sredstva za premije)

Premije in nagrade se izplačujejo iz tistega dela sredstev, namenjenih za osebne dohodke, ki preostane po izplačilu osebnih dohodkov po tarifnih postavkah (po učinku in času).

Če podjetje nima sredstev za izplačilo premij v obračunani višini, se premije za tisti mesec proporcionalno znižajo vsem upravičencem.

26. člen
(obračun in izplačila)

Obračun premij se vrši mesečno za predpretekli mesec (na primer: konec avgusta za junij). Obračun premij se objavi celotnemu kolektivu.

Negativna premija (penale) se upravičencu obračuna s pozitivnimi premijami, ki še niso izplačane ali pa pri zadnjem obračunu premije.

Med letom lahko izplača podjetje premijskemu upravičencu največ 75 % obračunane premije, ki pa ne sme presežati 20 % njegovega osebnega dohodka po tarifni postavki.

Preostanek premij izplača podjetje upravičencu po potrditvi zaključnega računa. Če podjetje po ZR ni ustvarilo dovolj sredstev za izplačilo vseh premij, se premije proporcionalno znižajo vsem upravičencem.

CDS lahko izvrši popravke premijskega pravilnika, če ugotovi, da so v pravilniku o premijah bistvene pomanjkljivosti, zaradi česar bi prišlo do izplačila nesorazmerno visokih premij brez ustreznega prizadevanja in uspeha premijskega upravičenca.

27. člen
(organi)

Premije obravnavajo tarifne komisije, ki jih imenuje CDS in ODS.

Komisije ODS ugotavljajo pravilnost oz. pomanjkljivost premijskega sistema za svoje področje in dajejo svoje pripombe ter predloge ODS.

Komisija CDS analizira premijske osnove in obračune premij ter predlaga CDS ustrežna poročila in predloge za spremembe ali dopolnitve pravilnika o premijah. Tak predlog komisija predhodno objavi celotnemu kolektivu.

V. TARIFNE POSTAVKE

28. člen
(delovna mesta, poklici)

Za dela, ki so stalna po svojem obsegu, obliki, pogojih težavnosti in odgovornosti, se ustanovijo delovna mesta. Za ta dela se določajo tarifne postavke po delovnih mestih.

Za dela, ki niso stalna glede zahtev po strokovnosti, se delovna mesta ne ustanovljajo. V teh primerih se tarifne postavke določajo po poklicih ustreznih kvalifikacij.

Tarifne postavke se za delovna mesta oziroma poklice, določajo v enem znesku ali v razponih, pri čemer se upoštevata:

- A) zapletenost poslov in potrebna strokovna izobrazba;
- B) pogoji dela;
- C) odgovornost.

29. člen
(funkcija tarifnih postavk)

Tarifne postavke služijo za razvrstitev posameznih delavcev v okviru posameznih delovnih mest oz. poklicev in kot merilo za razdelitev zaslužka v okviru delovnih skupin.

30. člen
(tabela tarifnih postavk)

Tarifne postavke za delovna mesta so podane v prilogi I tega pravilnika »Seznam delovnih mest oz. poklicev in tarifnih postavk«.

31. člen
(pripravniki)

Osebam, ki za določeno delovno mesto nimajo zadostne izobrazbe ali prakse ter pripravnikom se tarifne postavke lahko zmanjšajo do 20 %.

Pripravniška doba traja za tehnično osebo 2 leti, za ostale umske delavce 1 leto.

32. člen
(ocenjevanje)

Ocenjevanje delavcev se vrši po kriterijih in vrednostih, ki jih določa Tabela kriterijev za osebno ocenjevanje delavcev (priloga II tega pravilnika).

Ocenjevanje se praviloma vrši enkrat letno. V kolikor delavec med letom doseže pogoje za spremembo, stavi pristojni tarifni komisiji zahtevek.

Za delavce, ki na novo sklenejo delovno razmerje s podjetjem, se izvrši ocenitev po preteku 1 mesečne preizkusne dobe.

Kriteriji za ocenjevanje delavcev, ki opravljajo fizično delo so:

1. kvaliteta in strokovno znanje;
2. storilnost dela;
3. org. spos. inic.;
4. odnos v kolektivu, disc. udejt.;
5. leta službe v stroki;
6. leta službe v podjetju (dodatek za stalnost).

Kriteriji za ocenjevanje delavcev, ki opravljajo umsko delo so:

1. kvaliteta, strokovnost, posebni tečaji, ekspeditivnost;
2. sposobnost vodenja, instrukcije, organiziranje, odnos od podrejenih;
3. iniciativnost, iznajdljivost, stremenje za napredkom, požrtvovalnost, vestnost, odločnost;
4. disciplina, udejstvovanje v organizacijah v podjetju, poverljivost, odnos v kolektivu;
5. leta službe v stroki;
6. leta službe v podjetju.

33. člen (premostitev)

Delavec ima pravico, da se ga razporedi na delovno mesto oz. na delo, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi in praksi.

Če ni mogoče dobiti delavca z zahtevano strokovno izobrazbo, potrebno prakso in drugimi predpisanimi pogoji, se lahko na delovna mesta razporedi delavca z nižjo kvalifikacijo, če je sposoben za opravljanje glavnih del, ki jih delovno mesto zahteva.

Pri tem mu pripada tarifna postavka, ki je v tabeli tarifnih postavk (priloga I) predvidena za delovno mesto (delo), na katero je razporejen — ob upoštevanju kriterijev za osebno ocenitev.

Ob *začasni premostitvi* z del. mesta (dela) z višjo tarifno postavko, na delovno mesto (delo) z nižjo tarifno postavko, pripada delavcu tarifna postavka delovnega mesta (dela), s katerega je bil premeščen; takšna premostitev ne more trajati dalje kot 3 mesece.

Ob *stalni premostitvi* iz enega na drugo delovno mesto (delo) pripada delavcu tarifna postavka, ki je določena za delovno mesto, na katerega je premeščen.

V takem primeru se nova (višja ali nižja; tarifna postavka določi takoj ob premostitvi.

34. člen (honorarji)

Za delo, kjer ni potrebe, da bi delavec delal poln delovni čas, sprejme podjetje delavce v dopolnilno ali začasno delovno razmerje.

Upravni odbor določi, na katera delovna mesta se lahko takšni delavci sprejmejo, pogodbo z njimi pa sklene direktor podjetja.

V pogodbi podjetja mora biti določeno: vrsta in obseg dela, plačilo za delo, delovni čas in čas, v katerem je treba delo opraviti.

35. člen (organi za določanje TP)

Ocenjevanje po 32. členu vrši komisija, ki jo sestavljajo naslednji člani:

1. predstavnik uprave podjetja (oddelek za kadre);
2. dva zastopnika kolektiva dotične enote;
3. dva zastopnika sindikata dotične enote.

V tej komisiji je obvezen član delovodja oz. mojster dotičnega objekta oz. obrata, za katerega se delavci ocenjujejo.

V komisiji, ki ocenjuje umske delavce, obvezno sodeluje šef dotičnega sektorja.

36. člen (izdajanje odločb)

Vsakemu delavcu mora biti izdana pisna odločba o delovnem mestu, minimalni tarifni postavki in osebni tarifni postavki, določeni z ocenitvijo v okviru razpona.

Odločbe izdaja direktor podjetja po predlogu pristojne tarifne komisije.

37. člen (nadurno delo)

Nadurno delo se uvede v naslednjih primerih:

1. kadar je potrebno, da se gradbišča zaščitijo pred škodo v primeru višje sile (poplava, požar itd.);
2. kadar je potrebno odstraniti razne zapreke za normalni potek dela;
3. kadar je potrebno preprečiti kvar surovin in materiala;
4. pri delih, ki se po svojem značaju ali v javnem interesu morajo opraviti neprekinjeno v izmenah in za to ni na razpolago dovolj strokovnih delavcev za ustrezno število izmen;
5. kadar razvoj oz. povezanost del v podjetju zahteva nadurno delo;
6. v primeru izredne državne potrebe;
7. transportni delavci, za oskrbo delovišč z materialom največ 4 ure dnevno;
8. kadar gre za sezonsko delo.

Prepovedano je nadurno delo osebam v primerih, ki jih določa Pravilnik o delovnih razmerjih.

Tarifna postavka za nadurno delo se obračunava s tarifno postavko, ki je povečana za 50%.

Za delovna mesta, kjer je po značaju službe potrebno vsak mesec izvrševati nadurno delo, lahko UO na predlog glavne tarifne komisije določi dodatek za nadure v pavšalnem mesečnem znesku.

Osebe, na vodilnih položajih nimajo pravice do plač za nadurno delo. Izjemno imajo to pravico, če dela v nadurah celo podjetje ali določen obrat (gradbišče) ali pa, kadar delajo po nalogu izven svojega delokroga. Tak nalog izda predhodno delavski svet.

Nadurno delo se vrši le po predhodno izdanem pismenem nalogu. Nalog za nadurno delo izda direktor podjetja oziroma šef ekonomske enote. Izjemoma more odrediti nadurno delo tudi drug uslužbenec podjetja, vendar mora to naknadno odobriti pristojni organ.

Akordnim skupinam se dovoljuje delo preko rednega delovnega časa tako, da smejo doseči posamezniki največ 2496 delovnih ur na leto. Delo preko te kvote je dovoljeno samo po nalogu pristojnega organa in se v takem primeru tarifna postavka obračuna s 50% povečanjem.

Uvedbo nadurnega dela v podjetju izvrši CDS s posebnim sklepom.

38. člen

(dodatek za delo ob nedeljah)

Delo ob dnevih tedenskega počitka je v pogledu obračunavanja osebnega dohodka izenačeno z nadurnim delom in veljajo zanj vsa določila prejšnjega člena.

39. člen

(delo ob državnih praznikih)

Za delo ob državnih in narodnih praznikih pripada delavcem nadomestilo plače v višini 100% tarifne postavke za 8 ur.

V kolikor delavec na tak dan izjemno dela, mu pripada poleg nadomestila še redno obračunana plača po tarifni postavki, povečani za 50%.

40. člen

(dodatek za nočno delo)

Za čas dela, ki se vrši ponoči med 22. in 5. uro se tarifna postavka poveča za 12,50%.

Ta dodatek je za delovno mesto nočni čuvaji že upoštevan v osnovni tarifni postavki in se ista ne povečuje.

Nočno delo je prepovedano istim osebam, kot nadurno delo.

41. člen

(izredni pogoji dela)

Delavcem, ki delajo pod izredno težkimi pogoji (zdravju škodljivo delo, izredna težavnost dela, vročina, mraz, voda, delo v višinah), pripada za čas trajanja takega dela poseben urni dodatek k tarifni postavki.

Za delo po učinku se ta dodatek upošteva pri določitvi norme oz. cene, za delo po času pa se obračuna posebej.

O vsakem posameznem primeru odloča upravni odbor.

VI. NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA

42. člen

(zastoji pri delu)

Za čas prekinitve dela, ki je nastala iz objektivnih vzrokov in brez krivde delavcev, pripada delavcem osebni dohodek po njihovi minimalni tarifni postavki.

Določilo prejšnjega odstavka velja le, če teh delavcev za čas prekinitve ni mogoče zaposliti na drugem delovnem mestu oz. delu.

Kot prekinitvev iz objektivnih vzrokov se smatra zastoj pri delu, ki je nastal iz vzrokov, na katere delavec ni mogel vplivati oz. jih ni povzročil sam element nezgode, prekinitvev električnega toka, kvar na strojih, vozilih in podobno ter pomanjkanje materiala, če ga ni povzročil delavec sam.

Če je zastoj nastal iz subjektivnih vzrokov, se takšna prekinitvev ne plača. Subjektivni razlogi: izostanek z dela, nesposobnost, neposlušnost, neznanje, nepravilen odnos do dela in slično.

43. člen

(sezonska prekinitvev dela)

Delavcu, ki ga je podjetje poslalo na dopust zaradi sezonske prekinitvev dela, pripada za ta čas osebni dohodek po njegovi minimalni tarifni postavki in za redni delovni čas, ki je v podjetju dotični mesec uveden.

Sezonsko prekinitvev dela odreja CDS.

44. člen

(letni dopust)

Za dneve letnega dopusta, razen za dneve tedenskega počitka v tem času, pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka in sicer v višini povprečnega dnevnega osebnega dohodka, doseženega v zadnjih treh

mesečih v rednem del. času po osnovni tarifni postavki.

Nadomestilo za letni dopust se na zahtevo delavca izplača vnaprej, in sicer v višini, v kateri se izplačujejo osebni dohodki drugih delavcev v dotičnem mesecu.

Določbe o odobravanju in trajanju letnih dopustov predpisuje Pravilnik o delovnih razmerjih.

45. člen (izredni dopust)

V nujnih primerih, ki jih predvideva Pravilnik o delovnih razmerjih lahko direktor podjetja odobri izredni plačan dopust, vendar največ do 7 dni v teku enega leta.

UO določi tudi višino nadomestila, ki ne more biti nižja od minimalne TP.

Podrobnejša določila vsebuje Pravilnik o delovnih razmerjih.

Delavec, ki mu je bilo delovno razmerje s podjetjem odpovedano, ima pravico do nadomestila v višini čiste tarifne postavke za 12 ur tedensko za ves čas odpovednega roka, čeprav je odsoten med rednim delovnim časom, da si poišče drugo službo.

46. člen (državni prazniki)

Za dneve državnih praznikov, ko se sicer v podjetju ne dela, pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini njegove redne tarifne postavke za redni delovni čas (8 ur).

47. člen (preiskovalni zapor, pripor)

Delavcem, ki so v preiskovalnem zaporu ali priporu, pripada do sprejema dokončne odločbe nadomestilo osebnega dohodka po njegovi tarifni postavki za 8 ur dnevno, in sicer:

a) če preživlja družino, polovico osebnega dohodka;

b) če ne preživlja družine tretjina osebnega dohodka.

Delavcem, ki so v preiskovalnem zaporu ali priporu, se izplačuje nadomestilo v breme organa, ki je zapor ali pripor odredil.

Delavcu, ki je bil neupravičeno odstranjen z dela, pripada razlika med celim obračunskim osebnim dohodkom in med prejetim nadomestilom.

Razlika iz prejšnjega odstavka se izplača v breme organa, ki je odredil odstranitev z dela.

48. člen (bolezni)

Za čas bolezni pripada delavcu nadomestilo plače v višini spodaj navedenih odstotkov od povprečnega osebnega dohodka po tarifni postavki za redni delovni čas v zadnjih 90 dneh.

Višina nadomestila do 7 dni nad 7 dni za zavarovance, ki so neposredno pred oboletostjo zavarovani

1. najmanj 6 mesecev neprekinjeno ali 12 mesecev s prekinitvami v zadnjih 2 letih	80%	90%
2. manj kot 6 mesecev neprekinjenih ali 12 mesecev s prekinitvami v zadnjih 2 letih	60%	70%

Ne glede na gornje stopnje pripada nadomestilo v višini 100% od osnove:

1. vajencem;

2. osebam, ki so postale nesposobne za delo zaradi nesreče pri delu ali zaradi poklicne bolezni;

3. osebam, ki zbolijo za TBC, če izpolnjujejo pogoje pod 1., če pa izpolnjujejo pogoje pod 2. pa jim pripada 75% nadomestila.

Osebam, ki se zdravijo v stacioniranih zavodih, pripada delno nadomestilo, in sicer: (od odstotkov po 1. in 2.):

za zavarovance brez družine	50%
za zavarovance z 1 članom družine	75%
za zavarovance z 2 članoma družine	90%
za zavarovance s 3 člani druž. in več	100%

Nadomestilo OD do 7 dni bolezni izplača podjetje, nad 7 dni pa pristojni zavod za socialno zavarovanje.

49. člen (strokovno izpopolnjevanje)

Delavci, ki jih podjetje pošlje na strokovno izpopolnjevanje, imajo pravico do nadomestila osebnega dohodka, za čas, ko so na strokovni izpopolnitvi.

Višino nadomestila določi za vsak posamezni primer UO podjetja. Nadomestilo ne more biti višje, kot znaša redna tarifna postavka prizadetega, izračunana za redni delovni čas in ne nižja od njegove minimalne tarifne postavke.

VII. DRUGI PREJEMKI

50. člen (terenski dodatek)

TD se priznava delavcem in uslužben-
cem, ki so poslani na delo zunaj njihovega
stalnega bivališča in če dotični kraj ni
prebivališče njegove družine.

TD se prizna za vsak dan, ko ostane de-
lavec na terenu, za dneve tedenskega po-
čitka in dneve praznikov (državnih in na-
rodnih) pa se prizna pod pogojem, da je
bil delavec na delu neposredno pred in po
dnevu praznika.

Za čas rednega ali izrednega dopusta se
TD ne priznava.

Delavcem, ki stanujejo s svojimi dru-
žinami v gradbiščnih naseljih (tudi pro-
vizornih) TD ne pripada.

Delavcem, ki se z delovišča vsak dan
vračajo v kraj stalnega prebivališča (»vo-
zači«), pripada TD pod naslednjimi pogoji:

a) da je njih stalno prebivališče oz.
bivališče njihove družine oddaljeno od de-
lovišča najmanj 4 km;

b) da se s prihodom na delo in z dela
zamudijo najmanj 2 uri dnevno;

c) da nimajo možnosti prevoza z jav-
nimi prometnimi sredstvi in ne uporab-
ljajo službenih prevoznih sredstev za pre-
voz na delo.

»Vozačem« pripada TD le za dneve, ki
so jih dejansko prebili na delu. Prejemanje
TD izključuje pravico do povračila prevoz-
nih stroškov na in z dela.

Pravico do TD za določeni dan izgubi
tisti, ki:

a) noče izvajati dela v nadurnem času,
če je isto nujno in odrejeno;

b) ne dela na dotični dan poln pred-
pisan delovni čas (razen v primeru, če mu
je z odločbo priznan skrajšan delovni čas).

Pravico do TD za določeni mesec izgubi
tisti, ki:

a) v dotičnem mesecu ne doseže vsaj
100% norme;

b) ki v dotičnem mesecu neopravičeno
izostane z dela, in sicer:

- za 1 neoprav. izost. izgubi 25% TD
- za 2 neoprav. izost. izgubi 50% TD
- za 3 neoprav. izost. izgubi 100% TD

Določila prednjih dveh odstavkov se
omejijo v primeru, če ima prizadeti pravi-
co do minimalnega TD. Za dneve bo-
lezenskega dopusta, ki jih je delavec pre-
bil v naselju gradbišča mu pripada mini-
malni TD, razen v primeru obratne ne-
zgođe.

TD se plačuje v skladu z bazenskim do-
govorom gradbenih podjetij in v zneskih,

ki jih vsebuje »Tabela TD«, ki jo je sma-
trati kot obvezni in sestavni del tega pra-
vilnika.

TD se izplačuje za nazaj obenem z iz-
plačilom osebnih dohodkov, in sicer na
podlagi odločbe pristojnega šefa sektorja.

51. člen (dodatek za ločeno življenje)

Dodatek za ločeno življenje pripada de-
lavcu z najmanj srednjo ali višjo strokov-
no izobrazbo, če živi sam v kraju zapo-
silitve, ne more pa dobiti v tem kraju stan-
ovanja za družino, niti se zaradi preve-
like oddaljenosti vsak dan ne more vra-
čati v kraj bivališča njegove družine.

Ookoliščine po prejšnjem odstavku mo-
ra dokazati s potrditelom stanovanjskega
urada, da je vložil prošnjo za stanovanje
in istega ni dobil.

Dodatek za ločeno življenje se priznava
za osebe na delovnih mestih, za katera se
zahteva:

a) višja strokovna izobrazba do 10.000
din mesečno; b) srednja strokovna izobraz-
ba do 7000 din mesečno.

Delavcem, ki prejema TD ne pripada
dodatek za ločeno življenje.

Za čas rednega letnega dopusta pri-
pada upravičencu 50% odobrenega dodat-
ka oz. zneska.

Dodatek za ločeno življenje odobrava
UO za vsak posamezni primer posebej.

52. člen (prevoz na in z dela)

Delavci, ki uporabljajo javna prometna
sredstva za prevoz na delo in z dela, krijejo
sami stroške prevoza do višine 600 din me-
sečno. Razliko med tem zneskom in ceno
vozne karte krije podjetje, če prizadeti ne
prejema TD ali dodatka za ločeno življenje.

Povračilo stroškov za prevoz po tem
členu odobrava pristojni šef sektorja.

Odobrava se za prevoze z avtobusom do
12 km, z vlakom pa za razdaljo, za katero
JŽ izdaja mesečne vozovnice.

53. člen (dnevnice in potni stroški)

Prevozniki stroški se priznavajo v višini
dejanskih stroškov, vendar največ:

1. I. razred brzega ali potniškega vlaka
za osebe na vodilnih delovnih mestih in
za osebe z višjo strokovno izobrazbo in
5-letno službeno dobo;

2. I. razred potniškega ali II. razred
brzega vlaka ali II. razred na ladjah za
osebe z višjo strokovno izobrazbo do 5 let

službene dobe, za visokokvalificirane delavce, za uslužbenca s srednjo strokovno izobrazbo in 5-letno službeno dobo.

Osebam pod 2. se prizna cena za vozovnice pod 1., če so potovali brez presledka več kot 250 km:

3. za potovanje z avtobusom — znesek plačane vozovnice;

4. za potovanje z letalom — znesek plačane vozovnice;

5. za potovanje v spalnem vozu — znesek plačane vozovnice — za osebe na vodilnih položajih in za osebe, ki potujejo v tujino;

6. za potovanje s taksijem, znesek plačane fakture, če na dotični relaciji ni običajnega prevoznega sredstva (vlak, avtobus) in če je uporabo taksija predhodno odobril direktor podjetja, kar mora biti razvidno iz potnega naloga.

Če oseba z nižjo kvalifikacijo opravlja službeno potovanje skupno z osebo z višjo kvalifikacijo in po istem opravku, ima pravico do povračila potnih stroškov za isto prevozno sredstvo, kot oseba z višjo kvalifikacijo.

Izdatki za prevozna sredstva v mestnem prometu (tramvaj, trolejbus itd.) se ne priznajo.

Dnevnice se določijo v naslednjih višinah:

Za osebe na vodilnih delovnih mestih, za osebe z višjo strokovno izobrazbo in del. dobo nad 12 let 1300 din. Za osebe z višjo strokovno izobrazbo in delovno dobo do 12 let, za osebe s srednjo strokovno izobrazbo in del. dob nad 12 let, za visokokvalificirane delavce z delovno dobo nad 12 let 1200 din; za vse ostale 1000 din; za vavence 700 din.

Če traja potovanje po istem opravku do 30 dni, se dnevnice izplačajo v gornji višini. Za čas potovanja od 30 do 60 dni se dnevnic zmanjša za 40%, za čas nad 60 dni pa pripada TD. Za službena potovanja v druge republike se dnevnic poveča za 30%. Za dan, ko delavcu pripada dnevnic, istemu ne pripada TD, v kolikor ga sicer prejema.

Cela dnevnic se prizna za vsakih 24 ur potovanja, kakor tudi, če traja potovanje manj kot 24 ur, vendar ne manj kot 12 ur. Polovica dnevnic se prizna za potovanje, ki traja od 8—12 ur. Za potovanje, ki traja manj kot 8 ur, se dnevnic ne prizna. Izjemoma se prizna polovica dnevnic za ostanek časa nad 6 ur, če gre za potovanje ponoči.

Za vsako službeno potovanje mora biti izstavljen potni nalog, iz potnega naloga

mora biti razvidno, kakšno prevozno sredstvo se odobrava in v breme katere ekonomske enote se potovanje vrši.

Obračunu prevoznih stroškov in dnevnic je treba priložiti potrjen potni nalog in vozovnico, če je potovanje opravljeno z letalom, spalnim vozom, avtobusom ali taksijem. Izjeme glede potrditve potnega naloga so osebe na vodilnih delovnih mestih.

Naloga za službena potovanja delavcev uprave in za šefe sektorjev izdaja direktor podjetja ali njegov pooblaščenec.

Za osebe ekonomskih enot izdajajo naloga za službena potovanja šefi sektorjev.

Obračun dnevnic in potnih stroškov mora biti predložen najkasneje v 8 dneh po izvršenem potovanju. Odobri ga oseba, ki je izdala potni nalog.

54. člen (potni pavšal)

Osebam, katerih delo je vezano z večkratnimi ali stalnimi potovanji v teku meseca izven sedeža zaposlitve, lahko UO odobri povračilo dnevnic v pavšalnem mesečnem znesku (potni pavšal).

Potni pavšal sme znašati največ 70% od zneska, kolikor bi znašale dnevnice, izračunane iz skupnega časa, prebitega na potovanju.

To nadomestilo se odobrava tromesečno vnaprej, vendar največ do zneska 12.000 din mesečno.

55. člen (premetitve in občasno delo na terenu)

Pri premetitvi delavcev z enega na drugo gradbišče oz. delovišče (stavbišče, obrat) v drugem kraju, pripada istim v vsakem primeru povračilo prevoznih stroškov, kakor tudi os. doh. po tarifni postavki za redni delovni čas in TD po tabeli, ki velja za gradbišča, kamor je premeščen.

Pri premetitvah, kjer traja potovanje nad 8 ali nad 12 ur, veljajo glede dnevnic ista določila, kot za službena potovanja. V tem primeru dotičnemu za ta dan ne pripada TD.

Montažne skupine in ostali delavci obratov, ki so poslani na delo na terenu, prejema dnevnice, če delo ne traja več kot 15 dni. Če traja delo dalje od tega roka, se za nadaljnje dni plača TD, ki velja za dotično delovišče.

Dnevnice iz prejšnjega odstavka se izplačujejo v naslednjih višinah:

Tuja delovišča (v krajih, kjer podjetje sicer ne opravlja svoje dejavnosti)

	+ nad 15 km	100%
	do 15 km	80%
delovišča podjetja	nad 15 km	50%
	nad 10 km	40%
	nad 4 km	35%

Zneski, izračunani z gornjimi odstotki so naslednji:

		Kvalifikacija		
		VK	K	ost.
tuje delovišče	nad 15 km	1000	900	700
	do 15 km	800	700	600
delovišča podj.	nad 15 km	500	450	350
	nad 10 km	400	350	300
	nad 5 km	350	300	250

Stroški prevoza se plačajo samo za enkratni prevoz na in z dela.

Iz določil prejšnjega odstavka so izzeti:

a) Delavci teracerskih in parketerskih skupin, ki delajo na terenu brez nadzorstva. Tem delavcem se dnevnice obračunavajo v odvisnosti od doseženega učinka.

Tem skupinam se obračunavajo dnevnice v višini 45 % od *neto* osebnega dohodka, doseženega po učinku.

Znesek tako obračunanih dnevnic ne sme presežati zneska dnevnic, izračunane na podlagi dejansko izvršenih dni in višine dnevnice za službena potovanja.

b) Delavci specializiranih gradbenih obratov, ki delajo na terenu, prejemajo dnevnice v višini 120 % TD, ki velja za dotično delovišče, vendar največ do 30 dni dela na dotičnem delovišču. Po tem roku prejemajo TD kot ga prejemajo ostali delavci dotičnega delovišča.

56. člen (selitveni stroški)

Stalni delavci, ki so premeščeni izven kraja njihovega stalnega bivališča, imajo pravico do povračila selitvenih stroškov. Povračilo selitvenih stroškov pripada tudi:

a) delavcem po upokojitvi, in sicer od kraja, kjer so opravljali delo do kraja naselitve;

b) družinam umrlih delavcev, in sicer od tedanjega kraja bivanja do kraja, kamor se družina preseli, odnosno v katerem se naseli. Osebe iz prejšnjega odstavka imajo pravico do povračila selitvenih stroškov, če se preselijo v 6 mesecih, računajoč od dneva, ko je bil delavec upokojen oziroma, ko je umrl. Tak rok se sme podaljšati največ do 2 let, če prizadeti pred-

loži dokaz, da ni mogel dobiti stanovanja v kraju, kamor se je želel preseliti.

Povračilo do selitvenih stroškov se daje za dejanske stroške prevoza pohištva do novega kraja zaposlitve oziroma stanovanja. Računu selitvenih stroškov mora delavec predložiti dokazilo za nastale stroške (tovorni list in slično).

57. člen (nagrade vajencem)

Vajenci (učenci v gospodarstvu) prejemajo nagrade, ki so določene po letih učenja, in sicer (na uro):

	Min. nagrada			
	A	B	C	
I. letnik	20—28	17—25	15—23	3000
II. letnik	25—35	21—30	18—27	3500
III. letnik	30—45	28—40	26—36	4000

V skupino A spadajo vajenci naslednjih strok: zidarji, tesarji, betonerci, teracerji.

V skupino B spadajo vajenci naslednjih strok: pečarji, sliko-pleskarji, vodovodni instalaterji, elektroinstalaterji, steklarji, umetni kamen.

V skupino C spadajo vajenci ostalih navedenih strok.

Ocenitev vajencev izvajajo organi, ki so pristojni za ocenjevanje delavcev na ekonomskih enotah.

Nagrada v gornjih zneskih pripada vajencu tudi za čas, ko se nahaja v šoli, če je pokazal v dotičnem letu zadovoljiv uspeh, v nasprotnem primeru mu pripada minimalna nagrada.

Za čas dopusta ali bolezni (razen v primerih obratne nezgode), pripada vajencu le minimalna nagrada po tem členu.

Če pokaže vajenec pri delu poseben uspeh, lahko njegov nadrejeni vodja predlaga še posebno nagrado, tak predlog potrdi pristojni šef sektorja, izplačilo pa odobri direktor podjetja.

58. člen (nagrade praktikantom)

Učenci industrijskih in srednjih šol ter študenti visokih šol in fakultet imajo za čas, ko so na praksi v podjetju, pravico do nagrade.

Nagrado določi direktor podjetja na predlog pristojnega šefa sektorja ali oddelka in sme dosežati višino:

a) za učence industrijskih in srednjih šol — do višine PK delavca;

b) za študente višjih šol in fakultete — do višine K delavca.

59. člen

(nagrade inozemskim študentom)

Inozemski dijaki, ki so na delu v podjetju na podlagi sporazuma o izmenjavi, imajo pravico do nagrade.

Višina nagrade se ravna po pogojih sporazuma o izmenjavi in po predpisih zveznih organov, ki urejajo to vprašanje.

60. člen
(štipendije)

Štipendije odobrava za vsako leto posebno UO podjetja na podlagi plana za kadre.

Komisija za delovne odnose, ki jo imenuje CDS sestavlja plan za kadre, opravlja nadzor nad učnimi uspehi štipendistov in o tem občasno (tromesečno) poroča UO.

Podelitev štipendije je vezana na sklenitev pogodbe med podjetjem in koristnikom štipendije. S pogodbo se določi, da mora štipendirana oseba po končanem študiju skleniti s podjetjem redno delovno razmerje in ostati v njem najmanj enako dobo kot je prejela štipendijo.

Štipendije se izplačujejo v mesečnih zneskih vnaprej in to za 12 mesecev v letu.

Štipendije so v naslednjih zneskih:

1. za redni študij na fakultetah in višjih šolah do 6.000 din za zadnji dve leti študija do 8.000 din
2. za šolanje v strokovnih in srednjih šolah ter višjih razredih gimnazije do 5.000 din
3. za znanstveno in strokovno usposabljanje do 15.000 din
4. Osebi, ki zaradi odhoda na študij ne prekine delovno razmerje, se lahko podeli štipendija do višine njegove dotedanje tarifne postavke.

61. člen

(odškodnina za lastno orodje)

Delavcem, ki pri delu uporabljajo lastno orodje, se priznava odškodnina za obrabo v obliki dodatka, in sicer:

	Delavci		Vajenci		
	VK	K	PK	I+II	III
Zidarji	3	3	2	2	3
Tesarji	3	3	2	2	3
Železokrivci	1	1	1	—	—
Teracerji (po delu)	vs	1-3	—	1-3	—
Sliko-pleskarji	3	3	3	2	3
Pečarji	2	2	—	1	2

Odškodnina pripada samo tistim strokovnim delavcem, ki dejansko posedujejo ali uporabljajo svoje lastno orodje, kar kontrolirajo tarifne komisije in šefi sektorjev.

Delavci, ki posedujejo predpisano orodje in so upravičeni do tega dodatka, sklenejo s podjetjem pogodbo, ki je lahko tudi kolektivna. Kopijo pogodbe dostavi podjetje občinski upravi za dohodke.

62. člen

(odškodnina za lastna prevozna sredstva)

Delavcem, ki uporabljajo za službene potrebe lastno prevozno sredstvo, pripada odškodnina po prevoženih kilometrih, in sicer: za avtomobil 18 din; za motorno kolo 8 din (največ mesečno 3000 din); za moped 5 din (največ mesečno 2000 din) in za dvokolo 2 din (največ mesečno 500 din).

Odškodnina se izplača za prevoze, izvršene na relacijah, kjer ni javnih prometnih sredstev in za prevoze, izvršene zaradi nujnosti posla.

CDS lahko s posebnim sklepom določi osebe, katerim se izplača dodatna odškodnina iz sredstev za osebne dohodke, vendar največ: za avtomobil 12 din (bruto), za motorno kolo 7 din (bruto). Za lastnike avtomobilov določi CDS koliko sme posamezni upravičenec največ prevoziti mesečno (limit).

Obračunu odškodnine morajo biti priloženi potni nalogi in podroben seznam opravljenih voženj, ki ga mora potrditi šef sektorja, za šefe sektorjev in za delavce direkcije pa direktor podjetja.

63. člen

(zaščitna sredstva)

Zaščitne delovne obleke, obutve in ostala zaščitna sredstva se dajejo delavcem po določilih Pravilnika o higijensko-tehnični zaščiti GIP »Ingrad« Celje.

VIII. OBRAČUNAVANJE IN IZPLAČEVANJE OSEBNIH DOHODKOV

64. člen

(obdobja)

Osebnih dohodki se obračunavajo in izplačujejo enkrat mesečno za nazaj.

Vsako izplačilo osebnih dohodkov med letom se smatra kot akontacija. Končni obračun osebnih dohodkov za vse leto se izvrši na podlagi ZR.

Izjema pri tem so honorarji, ki se ob vsakem izplačilu dokončno obračunajo (plačilo osebam v dopolnilnem in začasnem delovnem razmerju).

Obenem z zasluženimi osebnimi dohodki se izplačujejo vsa nadomestila osebnega dohodka ter naslednji drugi prejemki: terenski dodatek, dodatek za ločeno življenje.

nje, nagrade vajencem in praktikantom. Ostali drugi prejemki se izplačujejo takoj po predložitvi ustreznih obračunov.

65. člen (pismen obračun)

Pri vsakem izplačilu osebnega dohodka mora biti delavcu izstavljen pismen obračun, ki mora vsebovati naslednje podatke:

1. prejemke po posameznih osnovah (delo po učinku oziroma času, povečanje TP za nadurno in nočno delo, premije in nagrade, terenski dodatek in slično);
2. skupni znesek bruto prejemkov;
3. znesek prispevkov (proračunski prispevek, prispevek za soc. zav., stanovanjski prispevek);
4. znesek ostalih odbitkov (hrana, stanovanje, odplačilo posojil sodne prepovedi in slično);
5. čisti znesek za izplačilo.

66. člen (kritje izplačil)

Če podjetje po periodičnem obračunu za določeno obračunsko obdobje (tromesečje) ne doseže dovolj čistega dohodka, da bi moglo kriti obračunane osebne dohodke v polni višini, izplačuje v prihodnji obračunski dobi osebne dohodke, zmanjšane za odstotek primanjkljaja. To zmanjšanje se vrši do pokritja preveč izplačanih zneskov iz prejšnje dobe.

Ob takšnem zmanjšanju izplačila pa morajo delavci prejeti najmanj osebni dohodek, izračunan po minimalni tarifni postavki.

67. člen (vrstni red vplačil)

Ob nezadostno doseženem dohodku se osebni dohodki in drugi prejemki vplačujejo po naslednjem vrstnem redu:

1. nagrade vajencem in praktikantom,
2. honorarji,
3. TD,
4. boleznine,
5. dodatek za ločeno življenje,
6. nadomestilo za čas prekinitve dela,
7. nadomestilo za čas odstranitve z dela,
8. osebni dohodki po tarifni postavki,
9. osebni dohodki nad tarifno postavko.

Ostali prejemki, ki gredo v breme poslovnih stroškov, se vplačujejo v polnih zneskih ne glede na dosežene dohodke.

IX. PRITOŽBENI POSTOPEK

68. člen (zoper ocenitev)

Proti izvršeni ocenitvi in proti izdani odločbi o tarifni postavki in drugih prejemkih ima delavec pravico do pritožbe na ODS dotične ekonomske enote ali na UO.

S tem, da poda delavec pritožbo organu v podjetju, ne izgubi pravico do pritožbe pri rednem sodišču.

Pritožba se vloži v 8 dneh po prejemu odločbe. Na pritožbo mora biti delavcu izdana pismena rešitev v roku 8 dni po prvem naslednjem zasedanju organa, ki je pristojen za rešitev pritožbe.

69. člen (zoper obračun prejemkov)

Delavec, ki smatra, da so mu bili osebni dohodki ali drugi prejemki napačno obračunani, ima pravico zahtevati od organa, ki mu je sestavil obračunske osnove (na delovišču), da iste ponovno preveri. Po preverjenih podatkih se mora izvršiti ponoven obračun po ugotovitvi.

Če s ponovnim obračunom ni zadovoljen, se lahko pritoži na ODS ekonomske enote oziroma na UO podjetja.

Če je nezadovoljen z dokončno odločitvijo, ima pravico vložiti tožbo pri rednem sodišču.

70. člen (zoper delovno mesto)

Delavec, ki smatra, da je bil stalno razporejen na delovno mesto oz. delo, ki ne ustreza njegovi kvalifikaciji, se lahko pritoži na ODS ekonomske enote oz. UO podjetja.

X. ZAKLJUČNE DOLOČBE

71. člen (izvajanje TP)

Navodila in tolmačenje za izvajanje TP daje direktor podjetja v sporazumu z UO.

Za pravilno izvajanje so odgovorni: ODS ekonomskih enot, UO podjetja, direktor podjetja, glavni računovodja in šefi ekonomskih enot.

Naredbodajalec ali pa delavec, ki stopa v nasprotju z določili tega TP, odgovarja za prekršitev službene dolžnosti zlasti še v naslednjih primerih:

1. če naredbodajalec določi višjo ali nižjo TP za določeno delovno mesto ali delo, kot je to določeno v tem pravilniku. Isto velja za nadomestila in druge prejemke;
2. če delavec ali odredbodajalec navede napačne podatke za ugotovitev in obračun osebnega dohodka in drugih prejemkov;

3. če odgovorna oseba namerno napačno uporabi določbe tega pravilnika;

4. če odgovorna oseba namerno nepravilno izmeri delovni učinek, nepravilno uporabi norme ali cene iz cenika del;

5. če odgovorna oseba namerno nepravilno obračuna delovni učinek in osebni dohodek za izvršeno delo.

72. člen
(spremembe TP)

Spremembe TP, ki jih potrdi CDS podjetja, veljajo od prvega dne v tromesečju, v katerem so izvršena, razen če se s spremembami zmanjšajo zneski tarifnih postavk za določena delovna mesta. V tem primeru veljajo spremembe od prvega dne naslednjega meseca po sprejetju.

Postopek za spremembe TP je isti, kot za njegovo sprejetje.

Če se medtem pokaže potreba po novem delovnem mestu, se predlaga CDS, da tako delovno mesto na novo ustanovi ter mu določi tarifno postavko (v skladu s postavkami za ostala delovna mesta iz tega tarifnega pravilnika). Direktor je dolžan v 10 dneh po otvoritvi novega delovnega mesta o tem obvestiti pristojni organ občinskega ljudskega odbora.

73. člen
(objava in nahajališče TP)

Original TP hrani direktor podjetja, overjene kopije pa morajo biti dostavljene vsem poslovnim enotam podjetja.

Prepis TP mora biti na delovišču na vidnem in lahko dostopnem mestu, da imajo možnost vpogleda vedno vsi člani kolektiva.

Osebe iz 71. člena so dolžne skrbeti, da so z določbami tega pravilnika seznanjeni vsi delavci in da bo na vidnem mestu

74. člen
(veljavnost TP)

Ta TP stopi v veljavo, ko ga potrdi CDS podjetja, pristojni LO in pristojna sind organizacija, uporablja pa se od 1. I. 1959.

Ko stopi v veljavo ta TP, prenehajo veljati določbe prejšnjega TP, kakor tudi sklepi DS in UO, ki so bili sprejeti pred tem pravilnikom in so v nasprotju z določili tega pravilnika.

75. člen
(priloge TP)

Kot obvezna priloga tega TP se smatrajo: Priloga I, Tabela delovnih mest in poklicev ter tar. postavk; Priloga II, Tabela kriterijev za osebno ocenjevanje delavcev; Priloga III, Pravilnik o premijah; Priloga IV, Pravilnik o nagradah; Priloga V, Pravilnik o racionalizacijah; Priloga VI, Pravilnik o normah; Priloga VII, Cenik del; Priloga VIII, Tabela TD.

Celje, dne 21. maja 1959.

Predsednik DS:
Vlado Rajh i. r.

Tabela

delovnih mest in poklicev ter tarifnih postavk

Stev.	Delovno mesto naziv	Štev. zaposl.	TP		
			povprečje	od	do
VODILNO OSEBJE					
1.	Direktor	1	50.000		50.000
2.	Glavni inženir	1	46.000		46.000
3.	Glavni računovodja	1	41.000		41.000
4.	Šef komerciale	1	41.000		41.000
5.	Šef splošne službe	1	40.000		40.000
6.	Šef priprave dela	1	43.000		43.000
7.	Šef oddelka za organizacijo	1	41.000		41.000
8.	Šef kadrovske službe	1	36.000		36.000
9.	Dispečer	1	38.500		38.500
10.	Šef sektorja				
	— s poobl. — nad 10 l. pr.	3	38.000	36.000	40.000
11.	— brez poobl. — nad 10 l. pr.	4	36.000	34.000	38.000
12.	— s poobl. — do 10 l. pr.	4	34.000	30.000	36.000
13.	— brez poobl. — do 10 l. pr.	2	30.000	28.000	32.000

Stev.	Delovno mesto naziv	Stev. zaposl.	TP		
			povprečje	od	do
VISOKOKVALIFICIRANI					
14.	Vodje splošnih gradbenih obratov				
	— s poobl. — nad 6 l. pr.	2	32.500	30.000	35.000
15.	— brez poobl. — nad 6 l. pr.	2	30.000	28.000	32.000
16.	— s poobl. — do 6 l. pr.	2	28.000	26.000	30.000
17.	— brez poobl. — do 6 l. pr.	2	25.000	23.000	27.000
18.	Vodje gradbišč				
	— s poobl. — nad 5 l. pr.	2	28.000	26.000	30.000
19.	— brez poobl. — nad 5 l. pr.	3	26.000	24.000	28.000
20.	— s poobl. — do 5 l. pr.	3	24.000	22.000	26.000
21.	— brez poobl. — do 5 l. pr.	2	22.000	20.000	24.000
22.	Vodje objektov				
	— s poobl. — nad 5 l. pr.	6	24.000	22.000	26.000
23.	— brez poobl. — nad 5 l. pr.	8	22.000	20.000	24.000
24.	— s poobl. — do 5 l. pr.	10	20.000	18.000	22.000
25.	— brez poobl. — do 5 l. pr.	7	18.000	16.000	20.000
26.	Obratovodje — z izpitom	3			28.000
27.	Obratovodje — brez izpita	2			24.000
28.	Tehnologi				
	— s poobl. — nad 10 l. pr.	1			40.000
29.	— brez poobl. — nad 10 l. pr.	1			38.000
30.	— s poobl. — do 10 l. pr.	2			36.000
31.	— brez poobl. — do 10 l. pr.	2			32.000
32.	Vodja knjigovodstva	2			30.000
33.	Vodja nabave	1			29.000
34.	Analitiki	2			38.000
35.	Vodje odsekov — z izpitom	5			26.000
36.	Vodje odsekov — brez izpita	4			22.000
37.	Referent HTZ	2			28.000
38.	Pravni referent	1			36.000
SREDNJE STROKOVNI					
39.	Tehniki — tehnologi — s poobl.	3			26.000
40.	Tehniki — tehnologi — brez poobl.	6			22.000
41.	Tehniki — obračunski	4	16.000	14.000	18.000
42.	Tehnični risarji	3			16.000
43.	Tehnični administratorji	8			17.000
44.	Ekonomi	4			22.000
45.	Knjigovodje — samostojni	3			24.000
46.	Knjigovodje — finančni	3			22.000
47.	Knjigovodje — obratovni — sektor.	6			22.000
48.	Knjigovodje — obratovni — pomožni	2			18.000
49.	Knjigovodje — os. doh. — sektor.	8			20.000
50.	Knjigovodje — os. doh. pomožni	4			17.000
51.	Knjigovodje — materialni — sektor.	8			20.000
52.	Knjigovodje — materialni — pomožni	4			17.000
53.	Blagajniki	3			20.000
54.	Nabavitelji	3			22.000
55.	Pomožni nabavitelji	2			18.000
56.	Skladiščniki — glavni	3			22.000
57.	Skladiščniki — sektorjev	8			18.000
58.	Skladiščniki — gradbišč	15			14.000
59.	Likvidator	2			20.000
60.	Fakturisti	6			18.000
61.	Tajniki	2			20.000
62.	Stenodaktilografi I	2			20.000
63.	Stenodaktilografi II	3			16.000

Stev.	Delovno mesto naziv	Stev. zaposl.	TP		
			povprečje	od	do
64.	Referenti — samostojni	8			20.000
65.	Referenti — pomožni	3			16.000
66.	Upravniki naselij	2			17.000
67.	Upravniki menz	3			17.000
NIŽJE STROKOVNI					
68.	Administratorji	6			13.000
69.	Dostavljači — gotovine	2			14.000
	Dostavljači — pošte	4			12.000
POMOŽNO OSEBJE					
70.	Snažilke	22			11.000
Delavci					
71.	Višji gradb. delovodje			110	135
72.	Delovodje	44	107	90	125
73.	Mojstri	20	107	90	125
	Delavci VK	145	85	75	100
	Delavci KV	681	72	61	83
	Delavci PK	620	52	44	61
	Delavci NK	420	44	40	48
VISOKOKVALIFICIRANI					
74.	Zidarji	50	83	75	100
75.	Fasaderji	15	86	75	100
76.	Železokrivci	2	83	75	100
77.	Tesarji	20	83	75	100
78.	Terazzerji	10	86	75	100
79.	Kamnoseki	2	86	75	100
80.	Cementinarji	2	83	75	100
81.	Pečarji	2	83	75	100
82.	Električarji	3	90	75	100
83.	Mehaniki	2	88	75	100
84.	Ključavničarji	4	87	75	100
85.	Vodov. instalaterji	1	86	75	100
86.	Varilci	1	87	75	100
87.	Strugarji	1	87	75	100
88.	Kleparji, krovci	2	86	75	100
89.	Kovači	1	84	75	100
90.	Mizarji	3	86	75	100
91.	Parketarji	2	86	75	100
92.	Žagarji	1	84	75	100
93.	Slikopleskarji	4	84	75	100
94.	Steklarji	2	84	75	100
95.	Strojniki	3	85	75	100
96.	Upravljachi gradb. strojev				
96a.	Šoferji	12	87	75	100
KVALIFICIRANI					
97.	Zidarji	220	70	61	83
98.	Fasaderji	25	73	61	83
99.	Betonerji	30	70	61	83
100.	Minerji	4	70	61	83
101.	Asfalterji	3	70	61	83
102.	Železokrivci	20	70	61	83
103.	Tesarji	120	70	61	83

Stev.	naziv Delovno mesto	Stev. zaposl.	TP		
			povprečje	od	do
104.	Terazzerji	45	73	61	83
105.	Kamnoseki	6	73	61	83
106.	Cementinarji	10	70	61	83
107.	Pečarji	12	70	61	83
108.	Električarji	11	77	61	83
109.	Mehaniki	6	75	61	83
110.	Ključavničarji	18	74	61	83
111.	Vodov. instalaterji	9	73	61	83
112.	Varilci	1	74	61	83
113.	Strugarji	3	74	61	83
114.	Kleparji, krovci	12	73	61	83
115.	Kovači	7	71	61	83
116.	Mizarji	30	73	61	83
117.	Parketarji	10	73	61	83
118.	Zagarji	6	71	61	83
119.	Slikopleskarji	14	71	61	83
120.	Steklarji	4	71	61	83
121.	Strojniki	13	72	61	83
122.	Upravljači gradb. strojev	8	70	61	83
123.	Soferji	25	74	61	83
124.	Brigadirji transporta	4	74	61	83
125.	Kuharice	4	60	61	83
126.	Servirke	2	55		

POLKVALIFICIRANI

127.	Zidarji	130	51	44	61
128.	Fasaderji	40	52	44	61
129.	Betonerci	30	51	44	61
130.	Minerji	4	51	44	61
131.	Asfalterji	2	51	44	61
132.	Železokrivci	12	51	44	61
133.	Tesarji	50	51	44	61
134.	Terazzerji	40	52	44	61
135.	Kamnoseki	3	52	44	61
136.	Cementinarji	10	51	44	61
137.	Pečarji	3	51	44	61
138.	Električarji	2	55	44	61
139.	Ključavničarji	2	53	44	61
140.	Vodov. instalaterji	2	52	44	61
141.	Kleparji, krovci	3	52	44	61
142.	Kovači	2	51	44	61
143.	Mizarji	2	52	44	61
144.	Parketarji	8	52	44	61
145.	Zagarji	2	51	44	51
146.	Slikopleskarji	8	51	44	61
147.	Steklarji	2	51	44	61
148.	Strojniki	5	51	44	61
149.	Upravljači gradb. strojev	40	53	44	61
150.	Sovozači	4	54	44	61
151.	Brigadirji transporta	4	53	44	61
152.	Kuharice	6	45	44	61
153.	Servirke	4	40		
154.	Priučeni gradb. delavci	200	50	44	61

NEKVALIFICIRANI

155.	Težaki	380	44	40	48
156.	Čuvaji	40	44	40	48

Kriteriji za osebno ocenjevanje

Delavci ki opravljajo fizično delo, se ocenjujejo po naslednjih kriterijih in z naslednjimi točkami:

Tabela ocenjevanja delavcev

	Ocena				
	odlično	pr. dobro	dobro	zadostno	nezad.
1. Kvaliteta in strokovno znanje	20	15	10	5	—
2. Storitnost dela	20	15	10	5	—
3. Org. spos., iniciativa	20	15	10	5	—
4. Odnos v kolektivu, disciplinsko udejstvovanje	20	15	10	5	—
5. Leta službe v stroki	let nad	10—15	5—10	2—5	do 2
	točk	7,5	5	2,5	—
6. Leta službe v kolektivu	let nad	8—10	5—8	2—5	do 2
	točk	10	7,5	5	2,5
Skupaj		100	75	50	25

Na podlagi skupnega števila točk se vsakemu posamezniku delavcu določi njegova osebna tarifna postavka v sorazmerju z doseženim številom točk, in sicer (od povprečno t. p. v razponu):

Stev. točk	Višina tarifne postavke					Del. m.
	NK	PK	KV	VK	Del. m.	
46—50	101	100	98	96	94	
51—55	102	102	100	98	96	
56—60	103	103	102	100	98	
61—65	104	104	104	102	100	
66—70	105	106	106	104	103	
71—75	106	108	108	107	106	
76—80	107	110	110	110	110	
81—85	108	112	112	112	115	
86—90	109	114	114	114	116	
91—95	109	116	115	116	117	
96—100	110	117	115	118	117	

Delavci, ki opravljajo umsko delo, se ocenjujejo po naslednjih kriterijih:

Tabela za ocenjevanje uslužbencev:

Zahteva, kriteriji	ocena (red)				
	odlično	pr. dobro	dobro	zadostno	nezad.
Kvalit., strokovnost, posebni tečaji, ekspeditivnost	30	23	15	8	—
Sposobnost, vedenje, instrukcije, organiziranje, odnos, disciplina	30	22	15	7	—
Imicat., iznajdljivost, stremljenje za napredkom, požrtvovalnost, vestnost	20	15	10	5	—
Leta službe v stroki	let nad	10—15	5—10	2—5	do 2
	točk	10	7,5	5	2,5
Leta službe v podjetju		10	7,5	5	2,5
Skupaj točk		100	75	50	25

Posamezniki se ocenjujejo po kriterijih iz grupe zahtev, ki so za dotično mesto važni.

Tarifna postavka v okviru razpona se posameznikom določi na podlagi točk, doseženih z ocenitvijo in z naslednjimi koef. od najnižje postavke razpona:

	Pri del. mestu z razponom %						
	10	15	20	25	30	35	40
16—20	100	100	100	100	100	100	100
21—25	101	103	101	102	103	103	103
26—30	102	105	102	104	106	106	107
31—35	103	107	102	106	107	108	110
36—40	104	108	103	107	108	110	113
41—45	105	109	103	109	110	112	116
46—50	105	109	104	110	112	115	118
51—55	106	110	114	112	114	118	120
56—60	106	110	105	114	116	120	122
61—65	107	111	105	116	118	122	125
66—70	107	111	106	118	120	124	127
71—75	108	112	106	120	122	126	130
76—80	108	112	117	121	124	128	132
81—85	109	113	117	122	126	130	134
86—90	109	113	118	123	128	132	136
91—95	110	114	119	124	129	134	138
96—100	110	115	120	125	130	135	140

Na delovnih mestih, na katerih dela več oseb in zanje ni določen razpon, se določa tarifna postavka na podlagi doseženih točk ocenitve na podlagi naslednje tabele:

maksimalne t. p. se odbije od	Doseženo število točk
16—20	20
21—25	19
26—30	18
31—35	17
36—40	16
41—45	15
46—50	14
51—55	13
56—60	12
61—65	11
66—70	10
71—75	8
76—80	6
81—85	4
86—90	2
91—95	—
96—100	—

V smislu določil Tarifnega pravilnika GIP »Ingrad« Celje (čl. 21 do 27) centralni delavski svet izdaja naslednji

Pravilnik o nagradah

Gradbeno industrijskega podjetja »Ingrad« Celje

Vsebina pravilnika

1. člen — namen nagrad
2. člen — upravičenost do nagrad
3. člen — predlogi za podelitev nagrad
4. člen — organi za določanje nagrad
5. člen — postopek za izplačilo nagrad
6. člen — sredstva za nagrade
7. člen — izvajanje pravilnika o nagradah
8. člen — sprejem in spremembe pravilnika
9. člen — hramba pravilnika
10. člen — veljavnost pravilnika o nagradah

1. člen (namen nagrad)

Za izredno dosežene uspehe pri delu, za katere sicer ni možno podati računa ali dokazil, ki jih predvideva pravilnik o premijah, se delovnim skupinam ali poedin-
cem prizna enkratna denarna nagrada.

Nagrada se podeli v cilju, da se da taki skupini ali poedincem priznanje in vzpodbuda za nadaljnje nadpovprečno prizade-

vanje pri delu (stalnem) ali pri izvršitvi poedinih nalog ter da se tudi ostale člane kolektiva vzpodbudi in zainteresira k takim uspehom.

2. člen (upravičenost do nagrad)

Nagrade se priznajo poedincem ali posameznim delovnim skupinam. Nagrade se prizna le osebam, ki so v delovnem razmerju z gospodarsko organizacijo.

3. člen (predlogi za podelitev nagrad)

Vodje objektov gradbišč, gradbeni delovodje, mojstri delavnic, šefi sektorjev in obratov, šefi poedinih služb in sektorjev na direkciji in direktor podjetja, podajo predloge za podelitev nagrad poedincem ali delovnim skupinam za dosežene uspehe pri delu iz 1. člena tega pravilnika. Predlog mora biti obrazložen.

Tako podane predloge za delavce sektorjev, oziroma posameznih ekonomskih enot obravnava DS ekonomske enote in ga predlaga UO podjetja.

Za šefe sektorjev, umske delavce na direktoriji podjetja pa je podati predloge direktno na UO podjetja.

Direktor podjetja objavi kolektivno predloge 15 dni pred sejo UO, da poedinci, obratni delavski svet ali sindikalna podružnica poda svoje pripombe. Zatem pa te predloge s pripombami predloži v obravnavo in odločitev UO podjetja.

4. člen

(organi za določanje nagrad)

Upravni odbor podjetja obravnava na predlog direktorja predloge za podelitev nagrad. Če ugotovi, da je predložen predlog utemeljen, odredi s sklepom višino denarne nagrade, o čemer izda odločbo z obrazložitvijo.

Nagrado določi v nekem znesku, kateri ne sme biti odvisen od višine tarifne postavke.

5. člen

(postopek za izplačilo nagrad)

Na osnovi izdane odločbe po 4. členu tega pravilnika računovodstvo izplača nagrado v osmih dneh opravičencu brez vsakih odbitkov ali odtgljajev.

6. člen

(sredstva za nagrade)

Nagrade se izplačujejo iz sredstev za osebne dohodke, ki preostanejo po izplačilih osebnih dohodkov po tarifnih postavkah.

V primeru, da sredstev iz 1. odstavka tega člena ni na razpolago, odredi DS, iz katerega sklada podjetja se lahko izplača nagrada.

7. člen

(izvajanje pravilnika o nagradah)

Navodila in tolmačenje, potrebna za izvajanje tega pravilnika daje direktor podjetja v sporazumu z UO podjetja.

Nagrada ne more biti podeljena v nasprotju s tem pravilnikom.

8. člen

(sprejem in spremembe pravilnika)

Predlog pravilnika sestavi komisija, ki jo imenuje UO podjetja.

Predlog obravnava UO in ga da v razpravo kolektivno za dobo 30 dni. S pripombami kolektiva predloži UO predlog DS podjetja v potrditev.

V primeru potreb za spremembo pravilnika velja postopek kakor za njegovo sprejetje.

9. člen

(hramba pravilnika)

Original tega pravilnika hrani direktor podjetja, overjene prepise pa poslovne enote v podjetju.

Poslovne enote hranijo pravilnik na takem mestu, da je vsem, ki so v delovnem razmerju, ob vsakem času dostopen na vpogled.

10. člen

(veljavnost pravilnika o nagradah)

Ta pravilnik o nagradah stopi v veljavo, ko ga po predpisanem postopku sprejme centralni DS, pristojni ObLO in sindikalna organizacija. Uporablja se od 1. januarja 1959 dalje.

V Celju, dne 21./5-1959.

Predsednik DS
(Rajh Vlado)

Pravilnik

o priznavanju nagrad za predložene predloge izboljšav, prihrankov in racionalizacij

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

Da bi se dosegla čim večja materialna zainteresiranost članov kolektiva za racionalno gospodarjenje v podjetju, se uvaja sistem nagrajevanja za predloge izboljšav, prihrankov odnosno racionalizacij.

2. člen

Pravico do teh nagrad imajo vsi člani kolektiva, ako podajo izboljševalne predloge in zadostijo pogojem, ki se zahtevajo s tem pravilnikom.

3. člen

Predlog pravilnika sestavi strokovna komisija, potrdi pa ga delavski svet podjetja.

4. člen

Pravilnik se izvaja od 1. 1. 1959. dalje.

II. PREDMET NAGRAJEVANJA

5. člen

Nagrade se načeloma priznavajo za vse predloge, ki so koristni za podjetje odnosno za kolektiv.

6. člen

Posebno se bodo priznavale premije za predloge izboljšav in racionalizacij za:

- a) izboljšave orodja, inventarja, strojev;
- b) izboljšave v poslovanju (obrazcih, poročanju, ekspeditivnosti);
- c) izboljšave v vzgoji, pripomočnikih za vzgojo;
- d) izboljšave v organizaciji dela, uvajanje novih delovnih metod;
- e) izboljšave v kontroli, prijavi napak itd.;
- f) predloge za smotrne investicije in proučevanje razvoja podjetja in obratov;
- g) predloge za izboljšanje konstrukcij, projektov itd.;
- h) predloge za tipizacijo, osvojitve novih postopkov;
- i) vse ostale predloge, ki pomenijo napredek na kateremkoli področju dela podjetja.

7. člen

Za nagrajevanje po tem predlogu prihajajo v poštev vsi koristni predlogi, brez ozira na stopnjo obdelave istih. Tako se lahko nagradijo predlogi, ki so podani v obliki:

- a) nakazane ideje;
- b) točno obdelan predlog z nakazanim izvedbenim postopkom, skicami, načrti, kalkulacijami;
- c) analize že izvedene racionalizacije, če to odkrije nove momente, ki v pozitivnem smislu spreminjajo oziroma dopolnijo prvotni predlog.

8. člen

Predloge za izboljšave lahko podajo posamezniki ali pa skupine članov kolektiva.

Ako predložita dva ali več članov isti predlog istočasno, se nagrada zmanjša na enake dele ali pa razdeli po procentualni udeležbi dela.

9. člen

Vse objavljene predloge bo objavilo »Glasilo« podjetja v kratkih izvlečkih ter se ponovnih istih predlogov ne bo nagrajevalo.

III. POSTOPEK

10. člen

Vsak predlog mora biti podan pismeno.

Predlog naj se poda v zapečateni kuverti, na kateri naj bo naslov: »Predlog za izboljšavo«, ako je predlog manjšega pomena, odnosno »Predlog za racionalizacijo«, če je pomembnejši.

Prav tako lahko član kolektiva pošlje predlog po priporočeni pošti na upravo podjetja. Tudi v tem primeru mora biti poleg naslova na kuverti zgoraj navedena označba.

Prav tako so poslovne enote dolžne predloge takoj dostaviti upravi v tajništvo.

11. člen

Poslovne enote morajo predlagatelju pismeno potrditi prejem predloga. Za predloge, poslanske po pošti, velja dokazilnica pošte.

12. člen

Predlog je lahko tudi anonimen. V tem primeru mora biti na kuverti in na predlogu navedena šifra, v kuverti pa druga zapečateni kuverta s točnim naslovom, ki se pa odpre samo v primeru, da je ta predlog osvojen. V kolikor ni naslova, se nagrada ne bo izplačala.

IV. ORGANI ZA DOLOČEVANJE NAGRAD

13. člen

Predloge za izboljšave pregleda komisija, ki jo imenuje upravni odbor. Nagrade do 5000 din odobrava direktor s tem, da obvesti o tem upravni odbor.

14. člen

Pomembnejše predloge preda direktor podjetja v proučitev posebni komisiji za racionalizacije.

Komisijo postavi upravni odbor podjetja.

15. člen

Komisija mora zasedati najmanj 1-krat mesečno, ako obstajajo predlogi, po potrebi pa tudi večkrat.

Noben predlog, ki je ocenjen kot izboljšava, ne sme biti nerešen dalje kot 1 teden dni, predlog za racionalizacijo pa najdalje 1 mesec. Izjema so lahko primeri, ko je narava predloga takšna, da zahteva isti daljšo dobo za proučitev, preverjenje podatkov itd.

16. člen

Komisija za racionalizacije pregleda vse predložene predloge, jih oceni in predloži svoje sklepe upravnemu odboru v potrditev. Nagrade se morajo izplačati v roku teden dni po potrditvi upravnega odbora.

17. člen

Pri objavi predlogov v Glasilu se mora obvezno navesti tudi ocena predloga in višina nagrade.

18. člen

Pritožbe proti oceni nagrad za izboljšave rešuje upravni odbor, za oceno racionalizacije pa DS podjetja.

V. DEFINICIJE ZA IZBOLJŠAVE

19. člen

Kot izboljševalni predlog se lahko oceni vsak predlog ali ideja, ki jo je možno v konkretni situaciji uporabiti in ki dejansko lahko vpliva na izboljšave poslovanja, organizacije, kontrole, evidence, nabave, prevozov, popravil itd., brez ozira na to, ako je isti izviren ali ne.

Pogoj je torej samo, da predlog še ni bil nagrajen (ponovni predlog).

20. člen

Kot izboljšave ne moremo šteti predloge, ki bi nakazovali osnovne dolžnosti delavcev odnosno uslužbencev, ker je izpolnjevanje istih samoposebi umevno in obvezno.

VI. DEFINICIJE ZA RACIONALIZACIJE

21. člen

Kot racionalizacije se lahko prizna vse tiste predloge, ki odgovarjajo naslednjim pogojem:

a) da pomenijo izboljšavo napram predvideni organizaciji po veljavnem poslovniku;

b) da pomenijo izboljšavo glede tehničnih postopkov, metod dela, organizacije gradnje napram dosedaj obstoječim;

c) vsi predlogi za izboljšanje orodja, opreme, organizacije delovnih mest na gradbiščih ali v obratih;

d) vsi predlogi, ki prikazujejo dobro, ekonomsko temeljno pot nadaljnega razvoja podjetja, investiranja itd.;

e) vsi predlogi za izboljšave konstrukcij, ako so te izboljšave interesantne za podjetje;

f) vsi predlogi, ki pomenijo napredek za vzgojo kadrov v podjetju;

g) vsi predlogi za izboljšanje projektov, če so le-te osvojili investitorji.

22. člen

Kot racionalizacijo lahko šteje vsak predlog, ki pomeni novost v delu in poslovanju našega podjetja brez ozira na to, če je postopek že znan v naši državi odnosno v tujini.

23. člen

Za isto ali slično racionalizacijo se lahko prizna nagrada samo enkrat v podjetju.

VII. KORISČENJE PREDLOGOV

24. člen

Komisija iz 13. člena je dolžna vse nagrajene predloge proučiti in predpisati obvezno porabo povsod, kjer je to možno.

V tem smislu je komisija dolžna:

- predlagati spremembo poslovnika;
- predlagati spremembo orodja, opreme;
- predlagati obvezno uvajanje novih metod, postopkov itd. na osnovni predlog;
- predlagati vse ostale koristne mere za razvoj podjetja, vzgojo kadrov itd.

25. člen

Vodstvo podjetja je dolžno, da bo znalo iniciativo članov kolektiva čim hitreje in uspešno izkoristiti za praktično uporabo za izboljšanje dela in napredek podjetja.

VIII. SREDSTVA

26. člen

Nagrade za izboljšanje se izplačujejo iz čistega dohodka.

27. člen

Nagrade za racionalizacijo se plačujejo iz čistega dohodka.

IX. VIŠINA NAGRAD

28. člen

Osnova za določitev višine nagrade je ocena vrednosti predloga. Ista je izračunana tako, da se oceni prihranek, ki ga bo imelo podjetje, ako bo v celoti izkoristilo predlog v dobi enoletnega uporabljanja.

29. člen

Ako je predlog podan kot ideja, se oceni prihranek v višini 50 % vrednosti.

Ako je predlog izdelan v podrobnostih, potem se oceni prihranek v polni vrednosti.

Poleg tega mora komisija posebej oceniti še vrednost samega dela predložene študije (izvedbene risbe, detajli itd.) za kar je treba predlagatelju nagrado ustrezno zvišati.

30. člen

Višina nagrade za izboljšavo znaša 10% od po členu 28 določene vrednosti, vendar ne manj kot 500 dinarjev.

X. AVTORSKO PRAVO

31. člen

Kdor hoče zaščititi svoj predlog se ima ravnati po Zakonu o avtorskem pravu in po Zakonu o priznanju patentov. Postopek mora izvesti vsak predlagatelj sam na svoj strošek, če pa je predlagatelj sporazumen, lahko pokrene tudi podjetje v svojo korist.

Celje, dne 21. maja 1959.

Predsednik DS
(Rajh Vlado)

Za racionalizacijo pa znaša višina nagrade ob upoštevanju določil člena 28 in 29 za vrednost predloga do 250.000 din; 3 % za vrednost predloga od 250.000 do 500.000 din; 5% za vrednost predloga od 500.000 do 1.000.000; 10% za vrednost predloga nad 1.000.000 pa 100.000 din in 2% vrednosti nad 1.000.000 din.

Šteje se, da znaša največja možnost vrednosti prihranka pri izboljšavi do 100.000 din.

V skladu z določili TP in uredbe o plačah delavcev gospodarskih organizacij UO sprejema in potrjuje

Pravilnik o normah

gospodarske organizacije GIP »Ingrad« Celje.

Ta pravilnik vsebuje naslednja določila:

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen — splošno
2. člen — pojem norme

II. POGOJI ZA DELO PO NORMI

3. člen — normalni delovni pogoji
4. člen — sestav norme
5. člen — normalna izguba časa
6. člen — normalni pogoji dela
7. člen — pogoji za akordne skupine

III. POPIS NORM

8. člen — norme za gradbeno dejavnost
9. člen — norme za stransko dejavnost
10. člen — obratne (interne) norme

IV. IZVAJANJE IN OBRACUN DEL PO UCINKU

11. člen — posamični, skupinski akord
12. člen — akordni delovni nalog
13. člen — vsebina delovnega naloga
14. člen — obveznosti naročnika del
15. člen — obveznosti prevzemnika dela
16. člen — povračilo povzročene škode
17. člen — prevzem izvršenih del
18. člen — spori glede prevzema
19. člen — ocena kvalitete dela
20. člen — izračun oseb. dohodka po učinku
21. člen — delitev akordnega zaslужka
22. člen — cenik del

V. IZVAJANJE IN OBRACUN DEL PO CASU

23. člen — vrste del za gradbeno dejavnost
24. člen — časovni delovni nalog
25. člen — izračun plače po času

VI. ZAKLJUCNE DOLOČBE

26. člen — veljavnost norm
27. člen — reklamacije na norme
28. člen — pritožbe
29. člen — nerealnost norm
30. člen — revizija norm
31. člen — evidenca
32. člen — nahajališče, vpogled

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen
(splošno o osebnem dohodku in delu)

Osební dohodki delavcev se ugotavljajo na podlagi tarifnih postavk iz TP in po določenih tega pravilnika o normah.

Osební dohodki se obračunavajo normalno po učinku na osnovi cenika del ali izjemno po času.

Za vsa dela, na katerih je možno ugotavljati delovni učinek, se mora obvezno uvesti delo po učinku. Katera dela se lahko izvajajo po času odredi že oddelek za pripravo dela v podjetju, v laboratoru za izvajanje del. Za vse ostale primere daje dovoljenje za delo po času obratni delavski svet.

Obracunani osebni dohodek po učinku ne sme preseči višine, ki ga s svojim delom doprinaša delavec k celotnemu dohodku in ki ne bi bil v skladu s tem pravilnikom o normah.

2. člen
(splošno o normi)

Delovni učinek se ugotavlja na podlagi norme, ki je merilo proizvodnosti in najrealnejša osnova za obračun osebnega dohodka:

Norma je število časovnih enot, potrebnih za izvršitev določenega dela oziroma količina dela, ki jo je potrebno izvršiti v določeni ča-

sovni enoti (normalno v 8 urah), ki ga izvrši povprečno dober odrasel delavec pri normalnih pogojih dela.

Nedopustno je delo po normi za učence v gospodarstvu (vajence), noseče žene in doječe matere.

NORMA VELJA ZA DNEVNO IZMENO

II. POGOJI ZA DELO PO NORMI

3. člen

(normalni delovni pogoji)

Tehnično vodstvo proizvodnje, posebno tehnični vodje objektov in obratov, delovodje in mojstri delavnic so odgovorni, da so vsem delavcem podani normalni pogoji dela.

Kot normalni pogoji dela se smatrajo:

1. Osební pogoji:

- da je delavec zdrav, fizično dovolj razvit, dobro spočit in trezen;
- da je umsko sposoben za določeno delo, da ga pozna, da je določenega dela navajen.

2. Varnostni pogoji:

- da je delovno mesto predpisano zavarovano;
- da delovna sredstva ustrezajo odrejenemu delu;
- da uporablja delavec primerno delovno obleko in vsa potrebna zaščitna sredstva.

3. Zdravstveni pogoji:

- delovni prostor mora biti zračen, dovolj razsvetljen, temperatura delu primerna;
- da so vremenske prilike, če se delo vrši na prostem, primerne za delo.

4. Materialni pogoji:

- da material in ostala sredstva odgovarjajo količinsko, kvalitativno in namensko;
- da so odgovarjajoči stroji v izpravnem stanju na razpolago.

5. Organizacijski pogoji:

- da so pravočasno na razpolago vsa potrebna sredstva za delo, to je material, stroji, pogon.
- da se z delovnega mesta sproti odpremljajo izdelki oziroma da se pravočasno pripravi novo delovno mesto, da se preprečijo zastoji.

6. Ostali pogoji:

Vsi drugi pogoji, ki niso navedeni v tem členu, so pa za izvršitev določenega dela potrebni.

4. člen

(sestav norme)

V normi je upošteevano:

1. čas priprave,

potreben za prevzem dela in materiala, za proučitev delovnega naloga;

2. čas izdelave,

t. j. čas, potreben za učinkovito delo pri izvršitvi določenega dela;

3. normalno izgubljeni čas,

kjer je vračunano normalno čiščenje in pospravljanje delovnega mesta, redni odmor, službeni razgovori, kratkotrajne prekinitve dela, mala popravila in sl.;

4. čas za zaključek,

t. j. čas za oddajo izvršenega dela, izpraznitev delovnega mesta, oddajo preostalega materiala in drugih sredstev za delo.

5. člen

(nenormalna izguba časa)

Nenormalni izgubljeni čas, ki v normi ni vračunan in nastane brez krivde delavca, se mora delavcu obračunati po času. Delavec je dolžan zastoje takoj javiti delovodji oziroma mojstru za registriranje.

Kot nenormalni izgubljeni čas v 1. izmeni se smatra:

1. čakanje preko 10 min.

na delo ali material, na dvigalo, na pogon (tok, komprimirani zrak, vodo, paro);

2. čakanje preko 20 min.

na popravilo stroja, naprave ali orodja, če okvare ni povzročil delavec sam;

3. ostali daljši zastoji,

ki ne nastanejo po krivdi delavca.

Zastoji, ki so daljši od navedenih, se delavcu obračunavajo in plačajo po času, če v tem času ni mogel opravljati drugega normiranega oz. dodeljenega mu dela.

6. člen

(nenormalni pogoji dela)

V primerih, če mora delavec delati z ne-kvalitetnim materialom ali materialom ne-ustreznih dimenzij, če dela z neprimernim strojem ali orodjem, če dela pod nenormalnimi okolnostmi se mora priznati pribitek k normi. Če taki pribitki niso določeni že v samih normah, jih odobrava tarifična komisija poslovne enote.

7. člen

(pogoji za akordne skupine)

Delovnim skupinam, ki delajo v akordu in prekoračijo pogodbeni rok, se izplača akordna postavka v celoti samo v naslednjih primerih:

1. če pogodbeni rok ni prekoračen za več kot 10% normiranega časa;

2. če je med delom nastopil mrz nad -5°C . V tem primeru se upošteva ves čas trajanja mraza;

3. če so nastopili drugi razlogi, ki se smatrajo kot višja sila.

III. POPIS NORM

8. člen

(norme za gradb. dejavnost)

Oddelek za organizacijo, razvoj in analizo v podjetju mora postopno pričeti z določanjem tehničnih norm. Dokler se to ne izvrši, veljajo za celotno gradbeno dejavnost razen za mehanizirana dela v podjetju »Povečane norme v gradbeništvu« (izdanje gradjevske knjige (1956))

I. Del: Visokogradnja:

- GN 200 — Zemljani radovi i sondaža (izvzeta so vsa mehaniz. dela)
- GN 301 — Zidarski radovi
- GN 400 — Betonski, armirano-betonski i armirački radovi
- GN 421 — Fasaderski radovi
- GN 261 — Kamnosezački radovi na zgradama
- GN 601 — Tesarski radovi i skele nad zgradama
- GN 361 — Pokrivački radovi na zgradama
- GN 900 — Radovi na prenosu materiala (vse razen mehaniziranih del)

II. del: Nizkogradnje

- GN 110 — Fundiranje - temeljenje (izvzeta so mehaniz. dela)
- GN 228 — Fucanički kolovozi (izvzeta so mehaniz. dela)
- GN 242 — Kameni kolovozi (izvzeta so mehaniz. dela)
- GN 902 — Bitumenski kolovozi (izvzeta so mehaniz. dela)
- GN 220 — Održavanje puteva (izvzeta so mehaniz. dela)
- GN 260 — Kamene konstrukcije (izvzeta so mehaniz. dela)
- GN 283 — Izrada i održavanje gornje stroja kot železnice
- GN 206 — Tuneli (razen mehaniz. del)
- GN 615 — Skele grednih i svedenih konstrukcija
- GN 254 — Regulacija vodotoka
- GN 274 — Drenažni i melioracioni radovi
- GN 804 — Kanalizacija
- GN 814 — Vodovod

Za mehanizirana dela s težkimi stroji veljajo norme po knjigi inž. Jenka: »Storilnost gradbenih strojev«.

Za obračun voznikov veljajo obratne norme za vozniške storitve.

9. člen

(norme za obrtno dejavnost)

Za obrtne dejavnosti veljajo obratne norme ter norme iz prejšnjega člena, in sicer:

- 1. Tesarstvo GN 601, 615, 625
- 2. Mizarstvo GN 661, 791
- 3. Zaga GN 601
- 4. Kamnolom GN 200 in 222 (razen mehaniz. del)
- 5. Gramoznica GN 200 (razen meh. del)
- 6. Vodovodna inst. GN 811, 814, 801, 891
- 7. Elektroinst. GN 851, 861
- 8. Kleparstvo GN 771, 361, 871
- 9. Cementnine GN 400
- 10. Terazzo GN 420, 591
- 11. Slikarstvo GN 531 — malarsko-farb radovi
- 12. Str. ključav. GN 701
- 13. Pečarstvo GN 501
- 14. Slikarstvo GN 681
- 15. Parketarska dela GN 691

10. člen

(obratno-interne norme)

V primeru potrebe, t. j. če se pojavijo dela, ki niso predvidena v Gradbenih povprečnih normah, uvede podjetje za takšna dela obratne (interne) norme.

Obratne norme postavi strokovni kolegij ob soglasnosti sind. organizacije, potrdi pa jih UO podjetja.

Tako postavljene norme se morejo menjati v roku, ki ni krajši kot 6 mesecev, razen če se spremeni delovni postopek ali delovna sredstva. V takih primerih je treba takoj določiti novo normo.

IV. IZVAJANJE IN OBRACUN DEL PO UCINKU

11. člen

(posamični, skupinski akord)

Dela, ki se izvajajo po učinku, mora prevzeti:

1. Posameznik, s katerim se direktno sklene pogodba za izvršitev določenega dela (posamični akord);

2. skupina delavcev, za katero podpiše pogodbo v imenu vseh delavcev vodja skupine (skupinski akord);

3. celoten kolektiv manjšega objekta ali obrata. Pogodbe podpiše v imenu kolektiva njegov predstavnik (kolektivni akord).

12. člen

(akordni delovni nalog)

Kot pogodba se smatra akordni delovni nalog, ki mora biti sestavljen pred oddajo dela in podpisano od naročnika in prevzemnika dela.

Akordne delovne naloge sestavljajo tehnični vodje objektov oz. obratov v sporazumu

z delovodji oz. mojstri delavnic. Isti jih tudi podpisujejo kot naročnik.

Večje akordne delovne naloge sopedpisujejo tudi šefi ekonomske enote.

Kot prevzemniki podpišejo akordni delovni nalog osebe iz predjšnjega člena, in sicer pred prevzemom dela.

13. člen (vsebina delovnega naloga)

Akordni delovni nalog se mora sestaviti pred pričetkom dela in mora vsebovati naslednje podatke:

1. tekočo številko naloga
2. opis in vrsta dela
3. navedbo norme ali kalkulacije
4. enoto mere
5. predvideno količino dela
6. potrebni normirani delovni čas
7. normalni sestav delovne skupine
8. ceno po enoti in za skupno količino
9. rok za pričetek in dokončanje dela
10. prevzem dela
11. izmere vzete na licu mesta
12. kvaliteta dela
13. obračun izvršenega dela
14. podatki (imena) o naročniku in prevzemniku dela
15. posebne obveznosti obeh strank
16. podpisi obeh strank.

Pogodbeni stranki morata upoštevati določila tega pravilnika.

14. člen (obveznosti naročnika del)

Naročnik ima do prevzemnika naslednje obveznosti:

1. da nudi prevzemniku normalne pogoje dela in vsa potrebna sredstva;
2. da skrbi za pravilno organizacijo oz. koordinacijo dela in za nadomestna dela v primeru zastojev;
3. da opravlja nadzor nad delom;
4. da opravlja meritve;
5. da opravi takojšen prevzem in obračun del, oz. v mesečni obračunski dobi, če se dela nadaljujejo skozi več mesecev;
6. če tehnično vodstvo s svojo malomarnostjo ni napravilo prevzemniku del normalnih pogojev za delo in ni izpolnilo vseh obveznosti, se tehnični vodja kaznuje z denarno kaznijo v višini stroškov, ki jih je prevzemnik del zaradi tega imel.

15. člen (obveznosti prevzemnika del)

Prevzemnik ima do naročnika naslednje obveznosti:

1. da delo izvrši kvalitetno in v skladu s tehničnimi predpisi;

2. da delo izvrši v predpisanem (pogodbenem) roku;

3. da upošteva varnostne predpise;

4. da varuje delovna sredstva pred poškodbami ali uničenjem;

5. da racionalno izkorišča material za izdelavo. V primeru, da se ugotovi razsipanje v materialu, je prevzemnik dolžan plačati stroške, ki so s tem razsipanjem nastali.

Prevzemnik je odgovoren za vso morebitno nastalo škodo zaradi neizpolnjevanja gornjih obveznosti in jo je dolžan naročniku deloma povrniti.

16. člen (povračilo povzročene škode)

Ce delovna skupina zaradi neizpolnjevanja svojih obveznosti in po svoji krivdi povzroči podjetju materialno škodo, mora isto podjetju v celoti nadoknaditi oz. povrniti.

Ce skupina v določenem roku, ki ga določijo prevzemna komisija sama odpravi nedostatke, se ji izplača akordni zaslužek v celoti, v nasprotnem primeru mora prevzemna komisija zmanjšati znesek zaslužka za vrednost, ki odgovarja nastali škodi oziroma ugotovljenim nedostatkom.

17. člen (prevzem izvršenih del)

Dela, izvršena v akordu prevzame komisija, ki jo sestavljajo:

1. tehnični vodja objekta oz. obrata;
2. delovodja oz. mojster delavnice;
3. predstavnik delovne skupine;

Dela se prevzamejo po količini in kvaliteti. Komisija, ki prevzame izvršeno delo, je materialno in disciplinsko odgovorna za pravilnost prevzemnih podatkov.

18. člen (spori glede prevzema)

Ce pri prevzemu izvršenih del nastane spor, mora direktor podjetja imenovati posebno arbitražno komisijo.

Predlog, da se imenuje komisija, poda šef poslovne enote takoj, ko se spor pojavi.

V komisiji mora biti obvezno en član glavne tarifne komisije.

19. člen (ocena kvalitete dela)

Pri prevzemu se kvaliteta dela oceni tako, da je pri 100% kvalitetno izvršenem delu faktor enak 1. Ce se pri prevzemu del ugotovi, da je kvaliteta dela slabša od normalne, se skupno izplačilo za dotično delo zmanjša za naslednje:

kvaliteta	faktor
95 %	0,98
90 %	0,95
85 %	0,90
80 %	0,80
75 %	0,70
70 %	0,60

Ce je kvaliteta slabša od 70 % napram normalni kvaliteti, se mora delo ponovno izvršiti na stroške prevzemnika del.

20. člen

(izračun oseb. dohodka za delo po učinku)

Vrednost akordnega dela se izračuna na podlagi izvršenih količin del, pogojenih cen za dotično delo po ceniku in na podlagi faktorja kvalitete dela.

Dela, izvršena v akordu, se dokončno obračunajo takoj, ko so dokončana.

Ako traja delo več mesecev, se izplačila med to dobo smatrajo kot akontacija. Tehnično vodstvo je odgovorno za realno oceno količine za delno izvršena dela ob koncu meseca.

21. člen

(delitev akordnega zaslужka)

Delitev akordnega zaslужka na posameznike se pri skupinskem ali kolektivnem akordu izvrši na ta način, da se upoštevajo izvršene delovne ure posameznikov in njihove osebne tarifne postavke ter koeficient doseganja oziroma preseganja norme.

V kolikor se člani skupine dogovorijo za drugačen način razdelitve, morajo vsi člani podpisati izjavo o dogovoru in navesti, za kakšen način so se odločili. V takem primeru je tehnično vodstvo odgovorno za pravilno in pravično delitev.

22. člen

(cenik del)

Kot osnova za izračun plače po učinku služi cenik del, ki ga je smatrati kot prilogo tega pravilnika.

Cenik del mora vsebovati vse večkrat se ponavljajoče vrste del z naslednjimi navedbami:

označbo norme, opis del, časovno normo, ceno za enoto dela.

V. IZVAJANJE IN OBRACUN DEL PO ČASU

23. člen

(vrste del za gradbeno dejavnost)

Oddelek za pripravo dela v podjetju mora že pri sami sestavi elaborata za izvajanje

dela odločiti in jasno naznačiti, katera od predvidenih del se obračunavajo po času. Za tako določena dela ni potrebno soglasje obratnega delavskega sveta. V primeru, da kontrola ugotovi, da je bilo obračunano delo po času, a isto bi se moralo izvajati v akordu, se kaznuje odgovorni operativni vodja z denarno kaznijo v višini 20% izplačanih bruto zaslužkov vseh delavcev, ki so to delo opravljali. Kontrolc o upravičenosti dela po času opravlja oddelek za pripravo dela v podjetju.

Na področju gradbene dejavnosti se načelno smejo obračunavati po času naslednja dela:

1. vsa dela pri adaptacijah objektov;
2. vsa dela, ki so v zvezi z ugotavljanjem oziroma preizkušanjem novih metod del ali novih tehnoloških postopkov,
3. dela na objektih, ki so zaščitena kot kulturno-zgodovinski spomeniki;
4. vzdrževalna dela: krpanje ometa, popravilo fasad in ostala popravila;
5. nevarna dela, ki se morajo vršiti oprezno in počasi;
6. ostala dela, kjer je nemogoče meriti učinek dela.

Končno odločbo o delu po času izda obratni delavski svet.

24. člen

(časovni delovni nalog)

Dela, ki se obračunavajo po času, se oddajajo posameznikom ali delovnim skupinam s časovnim delovnim nalogom.

Casovni delovni nalog mora vsebovati naslednje navedbe: tekočo številko naloga, splošen opis dela, sestav delovne skupine, čas pričetka in približen čas dogotovitve dela.

Nalog mora vsebovati tudi porabo materiala za izdelavo ter porabo pomožnega materiala.

25. člen

(izračun plače za delo po času)

Vrednost dela po času se izračuna na podlagi izvršenih delovnih ur in osebne tarifne postavke delavca.

VI. ZAKLJUCNE DOLOČBE

26. člen

(veljavnost norm)

Normativi dela morajo biti postavljeni za dobo najmanj 6 mesecev in se v krajšem roku ne smejo spreminjati, razen, če se spremeni delovni postopek ali delovna sredstva (uvredba strojev, boljše orodje, in podobno).

27. člen
(reklamacije na norme)

Delovne norme reklamirajo delavci oziroma skupinovodje pri nadrejenem delovodji, ki izvrši priziv na tehničnega vodjo.

Tehnični vodja je dolžan ponovno preveriti delovne pogoje in izračun norme ter v primeru, da je norma dejansko nepravilna, podati utemeljen predlog za popravek norme na strokovni kolegij oziroma direktorja podjetja.

Strokovni kolegij poda predlog za spremembo norme, ki ga potrdi UO podjetja.

28. člen
(pritožbe)

Ce tehnično osebe ne upošteva reklamacij delavcev in ni pripravljeno izvršiti postopek za spremembo norme, imajo prizadeti pravico do pritožbe na UO podjetja.

29. člen
(nerealnost norm)

V primeru, da ta pravilnik zaide v neskladnost s tarifnim pravilnikom, t. j. če postanejo norme nerealne, mora direktor o tem obvestiti delavski svet, ki odredi, da se neskladnosti odpravijo.

30. člen
(revizija norm)

Revizija norm se mora opraviti po nalogu pristojnega organa v podjetju (DS ali UO), ali pa po nalogu pristojnega organa državne uprave.

31. člen
(evidenca)

Da se omogoči realna primerjava gibanja plač in proizvodnosti dela, vodi podjetje naslednje vrste evidence:

1. Evidenco o doseganju norm.
2. Evidenco o številčnem stanju delavcev
3. Evidenco o gibanju plač.
4. Evidenco o izvršenih delovnih urah, posebej v akordu in posebej po času.
5. Evidenco o izvršenem obsegu proizvodnje.

32. člen
(nahajališče, vpogled)

Pravilnik o normah se mora hraniti na lahko dostopnem mestu in mora biti dan na vpogled vsakemu članu kolektiva, ki to zahteva.

Celje, dne 21. maja 1959

Predsednik DS
Rajh Vlado

Kalkulacija odškodnine za obrabo orodja

Zidar: VK, K in vajenci III. letnik

Opis orodja	Količina	Enotna cena	Življenjska doba-let	Letna vrednost
Zidarska žlica				
— velika	1	445	1	445.—
Zidarska žlica				
— mala	1	150	2	75.—
Zajemalka	1	154	3	51.—
Zidarsko kladivo	1	340	3	113.—
Grezilo	1	378	5	76.—
Libela	1	430	5	86.—
Ročno kladivo	1	440	5	88.—
Dleto koničasto	1	220	1	220.—
Dleto ploščato	1	220	1	220.—
Fasadna žlica	1	200	5	400.—
Deska za glajenje				
— večja	1	180	0.5	360.—
Deska za glajenje				
— mala	1	120	0.5	240.—

Opis orodja	Količina	Enotna cena	Življenjska doba-let	Letna vrednost
Zaokrožnice	1	60	2	30.—
Čopič	1	3200	1	3200.—
Meter	1	250	0.6	500.—
Svinčnik	1	27	¹ / ₁₂	325.—
Kotnik	1	1365	10	137.—
Vrvica 1—20	1	135	1	135.—
Fasadni nož	1	550	10	55.—
Žaga za žlahtni omet	1	300	5	60.—
Železo za fuge	1	100	10	10.—
Gladilo železno	1	500	10	50.—
Skupaj				6875.—
1 delavec na uro				
6875 : 2000 ur				3.44
Zaokroženo				3—

Opis orodja

Količina
Enotna
cena
Življenjska
doba-let
Letna
vrednost

II. Zidar PK in vajenci I + II. letnik

Zidarska žlica				
— velika	1.	445	1.5	300.—
Zidarska žlica				
— mala	1	150	3	50.—
Zajemalka	1	154	4	38.—
Zidarsko kladivo	1	340	5	68.—
Greziło	1	378	8	47.—
Libela	1	430	8	54.—
Ročno kladivo	1	440	4	110.—
Dleto — koničasto	1	220	0.5	440.—
Dleto — ploščato	1	220	0.5	440.—
Deska za glajenje				
— velika	1	180	0.5	360.—
Deska za glajenje				
— mala	1	120	0.5	240.—
Copič	1	3200	1.5	2140.—
Meter	1	250	1	250.—
Svinčnik	1	27	1/8	162.—
Vrvica 1.20 m	1	135	1	135.—

Skupaj 4834.—

1 delavec na 1 uro

4834 : 2000 ur 2.42

Zaokroženo 2.00

III. Tesar VK, K in vajenci III. letnik

Tesarska sekira	1	500	2	250.—
Dleto 1 cm	1	165	2	83.—
Dleto 2,5 cm	1	235	2	117.—
Ročna žaga	1	610	2	305.—
Ročno kladivo				
— izdirač	1	805	3	268.—
Izvijač	1	340	1	340.—
Meter	1	250	1/4	1000.—
Greziło	1	378	5	76.—
Vrvica 1. 20 m	1	135	1/4	540.—
Kotnik	1	1365	7	145.—
Žaga lisičji rep	1	735	2	367.—
Svedri 10—25 cm	6	200	2	600.—
Skoblič	1	1440	3	480.—
Klešče	1	650	3	217.—
Tesarski svinčnik	1	27	1/27	648.—
Torbice za žičnike	1	300	2	150.—
Libela	1	430	5	86.—

Skupaj 5722.—

1 delavec na 1 uro

5722 : 2000 ur 2.86

ali zaokroženo 3.00

Opis orodja

Količina
Enotna
cena
Življenjska
doba-let
Letna
vrednost

IV. Tesar PK in vajenci I. in II. letnik

Tesarska sekira	1	500	3	167.—
Dleto 1 cm	1	165	3	55.—
Dleto 2,5 cm	1	235	3	78.—
Ročna žaga	1	610	3	203.—
Ročno kladivo				
— izdirač	1	805	1.5	536.—
Izvijač	1	340	1	340.—
Meter	1	250	1	250.—
Greziło	1	378	8	47.—
Vrvica lan. 20 m	1	135	1	135.—
Kotnik	1	1.356	10	137.—
Žaga 1. rep	1	735	3	245.—
Svedri 10—25 cm	6	200	3	400.—
Skoblič	1	1440	4	360.—
Klešče	1	650	4	162.—
Tesarski svinčnik	1	27	1/12	324.—
Torbica za svinčnik	1	300	3	100.—
Libela	1	430	8	54.—

Skupaj 3693.—

1 delavec na uro

3694 : 2000 ur 1.84

zaokroženo 2.00

V. Železokrivci VK, K in PK

Klešče kombin.	1	1100	3	367.—
Kladivo	1	485	3	161.—
Meter	1	250	0.5	560.—
Ključji od 5—12 mm	8	350	5	560.—
Svinčnik	1	27	1/24	648.—

Skupaj 2.236.—

1 delavec na uro

2236 : 2000 ur 1.12

zaokroženo 1.00

VI. Terazerji: terazer. vodje in vajenci III. letnik

Žlica zidarska				
— velika	1	445	2	222.—
Žlica zidarska				
— mala	1	150	2	75.—
Plazma iz jekl.				
pločevine 13/28	1	800	1	800.—
Plazma iz jekl.				
pločevine 10/18	1	600	1	600.—

Opis orodja	Količina	Enotna cena	Zivljenjska doba-let	Letna vrednost
Plazma iz jekl. ploč. zaokrožene	1	800	1	800.—
Zidarsko kladivo	1	340	2	170.—
Libela	1	430	1	430.—
Mizarska žaga	1	610	2	305.—
Grezilo	1	378	3	126.—
Vrvica l. 20 m	1	135	1	135.—
Kotnik	1	1365	2	682.—
Kladivo za izr.	1	1000	3	333.—
Klešče	1	680	3	227.—
Plesk. lopatica	1	220	1/3	660.—
Ročnik za brušenje	1	800	2	400.—

Skupaj 5.965.—

1 delavec na 1 uro
5965 : 2200 ur 2.71
zaokroženo 3.00

VII. Terazerji K in vajenci II. letnik

Zlica zidarska — velika	1	445	2	222.—
Zlica zidarska — mala	1	150	2	75.—
Plazma iz jekl. ploč. 13/28	1	800	2	400.—
Plazma iz jekl. ploč. 10/18	1	600	2	300.—
Plazma iz jekl. ploč. zaokr.	1	800	2	400.—
Zidarsko kladivo	1	340	2	170.—
Libela	1	430	1	430.—
Mizarska žaga	1	610	2	305.—
Grezilo	1	378	3	126.—
Vrvica lanena 20 m	1	135	1	135.—
Kotnik	1	1365	2	682.—
Kladivo 0.50—1 kg	1	280	2	140.—
Plesk. lopatica	1	220	1/4	880.—

Skupaj 4265.—

1 delavec na 1 uro
4265 : 2200 ur 1.92
Zaokroženo 2.00

VIII. Terazerji PK in vajenci I. letnik

Zidarsko kladivo	1	340	2	170.—
Kladivo 0.50—1 kg	1	280	1	140.—
Dleto plošč.	1	250	1	250.—
Dleto konič.	1	250	1	250.—
Vilice železne	1	300	2	150.—

Opis orodja	Količina	Enotna cena	Zivljenjska doba-let	Letna vrednost
Zidarska žlica	1	445	2	222.—
Zajemalka	1	150	2	75.—
Plesk. lopatica	1	220	2	440.—
Ročaj za brušenje	1	800	1	800.—

Skupaj: 2497.—

1 delavec na uro
2497 : 2200 ur 1.14
Zaokroženo 1.00

IX. Slikopleskarji VK, K, PK in vajenci III. letnik

Pleskarski čopič	1	750	0.5	1500.—
Plesk. čopič. leon.	1	130	1	130.—
Plesk. lopat. široka	1	280	1	280.—
Plesk. lopat. srednja	1	260	1	260.—
Plesk. lopat. ozka	1	210	1	210.—
Omelo	1	480	1	480.—
Razgrenjač	1	2000	1	2000.—
Slikar. čopič (Gočen)	1	400	1	400.—
Črtalo	1	200	0.5	400.—
Črtalni čopič deb.	1	150	1	150.—
Črtalni čopič sred.	1	85	1	85.—
Črtalni čopič tanki	1	50	1	50.—
Svinčnica	1	90	1	90.—

Skupaj: 6035.—

1 delavec na 1 uro
6035 : 2000 ur 3.01
Zaokroženo 3.00

X. Slikopleskarji — vajenci I. in II. letnik

Pleskarski čopič	1	750	0.5	1500.—
Pleskarski čopič — leonar	1	130	1	130.—
Plesk. lop. široka	1	280	0.5	130.—
Plesk. lop. srednja	1	260	0.5	520.—
Plesk. lop. ozka	1	210	0.5	420.—
Slikar. čopič (león)	1	400	1	400.—
Črtalo	1	200	0.5	400.—
Črtalni čopič deb.	1	150	2	75.—
Črtalni čopič sred.	1	85	2	43.—
Črtalni čopič tanki	1	50	2	25.—

Skupaj 4073.—

1 delavec na 1 uro
4073 : 2000 2.04
Zaokroženo 2.00

Opis orodja	Količina	Enotna cena	Zivljenjska doba-let	Letna vrednost
XI. Pečarji VK, K in vajenci III. letnik				
Zidarska žlica	1	445	2	222.—
Zidarska zajemalka	1	154	2	76.—
Zidarsko kladivo	1	340	5	68.—
Malo kladivo	1	280	2	140.—
Koničasto kladivo	1	380	2	190.—
Teško kladivo	1	440	10	44.—
Kotnik	1	1365	5	273.—
Sekač	1	220	2	110.—
Klešče	1	650	5	130.—
Libela	1	430	1	430.—
Vidia ploščica	1	1000	1	1000.—
Alumin. ploščica	1	200	2	10.—
Merilo	1	250	2	125.—
Čopič mali	1	480	2	240.—
Čopič veliki	1	1800	2	900.—
Žična ščetka	1	170	2	85.—
Svinčnica	1	378	3	126.—
Skupaj				4169.—

1 delavec na 1 uro
4169 : 2000 2.08
Zaokroženo 2.00

Opis orodja	Količina	Enotna cena	Zivljenjska doba-let	Letna vrednost
XII. Pečarji — vajenci I. in II. letnik				
Zidarska žlica	1	445	2	222.—
Zidarska zajemalka	1	154	2	76.—
Zidarsko kladivo	1	340	3	113.—
Malo kladivo	1	280	2	140.—
Koničasto kladivo	1	380	2	190.—
Teško kladivo	1	440	7	63.—
Sekač	1	220	1	220.—
Kotnik	1	1365	5	273.—
Klešče	1	650	5	130.—
Libela	1	430	1	430.—
Merilo	1	250	2	125.—
Čopič mali	1	480	2	240.—
Žična ščetka	1	170	1	170.—
Svinčnica	1	378	3	126.—
Skupaj				2528.—

1 delavec na 1 uro
2518 : 2000 1.26
Zaokroženo 1.00



Kriterij

za izplačilo terenskega dodatka

1. Tabela je izračunana v bruto zneskih ter se od terenskega dodatka plača 10 % proračunskega prispevka.

2. Tabele veljajo:

A 80 % (2—4) za sektor Celje (območje ObLO Celje);

A 80 % (5—7) za zunanje sektorje, kjer sta organizirana prehrana in stanovanje;

B 90 % (8—10) za zunanje sektorje, kjer je organizirana hrana ali stanovanje;

C 100 % (11—13) za zunanje sektorje, kjer ni organizirana niti hrana, niti stanovanje.

Na sektorjih, kjer se delavci hranijo pri krajevnih gostinskih podjetjih in podjetje prispeva k stroškom prehrane, je smatrati kot da je prehrana organizirana.

3. Višina terenskega dodatka je enaka za poročene in samske.

4. Delavcem, ki stanujejo s svojimi družinami v provizornih gradbiščnih naseljih, trenjski dodatek ne pripada.

5. Terenski dodatek pripada delavcu za določeni dan, če je na ta dan delal najmanj 8 ur.

V primeru, če je delavcu z odločbo priznan skrajšan delovni čas, mu pripada TD v polni višini.

6. Terenski dodatek pripada delavcu za določeni mesec, če je v tem mesecu dosegel vsaj 100 % norme.

7. Če je na delovišču nujno nadurno delo in je isto odrejeno, delavec pa ga noče izvajati, izgubi pravico do TD za dotični dan.

8. Pravico do TD za določeni mesec, izgubi tisti, ki ima v dotičnem mesecu neopravičene izostanke in sicer:

a) za 1 neopravičen izostanek izgubi 25 % TD;

b) za 2 neopravičena izostanka izgubi 50 % TD;

c) za 3 neopravičene izostanke izgubi 100 % TD.

9. Določila po točki 3—6 se omejuje v primeru, če ima prizadeti pravico do minimalnega terenskega dodatka, ki znaša:

a) za visokokvalificirane (z izpitom) din 150 dnevno;

b) za kvalificirane din 80 dnevno;

c) za polkvalificirane din 30 dnevno.

(Bruto — velja za vsa delovišča podjetja)

10. Uslužbencem na upravi podjetja TD ne pripada.

11. Kot vozači se smatrajo tisti, katerih je stalno bivališče oziroma bivališče družine oddaljeno od delovišča najmanj 4 km in

a) da nimajo možnosti prevoza z javnimi prometnimi sredstvi;

b) da ne uporabljajo službenih prevoznih sredstev za prevoz na delo;

c) da se s prevozom na delo in z dela zamudijo najmanj 2 uri dnevno.

12. Vozači, ki prejemajo terenski dodatek, nimajo pravice do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela, do obrabnine za kolo, gume itd.

Vozačem se izplačuje TD le za tiste dneve, ki jih je dejansko prebil na delu.

13. Za dneve bolezenskega dopusta, ki jih je delavec prebil v naselju gradbišča, mu pripada minimalni TD po točki 7, razen v primeru obratne nezgode.

14. Ta tabela velja od 15. 2. 1959 dalje.

Tabela terenskega dodatka

po bazenskem dogovoru z dne 17. 2. 1959

Delovno mesto	Celje										Zunanje enote									
	A (80%)					A (80%)					B (90%)					C (100%)				
	T	4-10	10-	T	4-10	10--	T	4-10	10-	T	4-10	10-	T	4-10	10-					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13							
I. Vodje terenskih enot																				
a) šefi sektorjev	370	185	260	530	285	370	600	300	420	660	330	460								
b) šefi gradbišč	310	155	220	450	225	310	500	250	350	560	280	390								
c) vodje objektov	280	140	195	400	200	280	450	225	310	500	250	350								
II. Delovodje in ost. uslužb.																				
a) delovodje sektorjev	280	140	195	400	200	280	450	225	310	500	250	350								
b) delovodje objektov	240	120	170	350	175	240	390	190	270	430	215	300								
III. Visokokvalificirani																				
a) VK delavci z izpustom	220	110	160	320	160	220	360	180	250	400	200	280								
b) VK delavci brez izpita	195	100	140	280	140	195	320	160	220	350	175	245								
IV. Kvalificirani	190	95	135	270	135	190	310	155	210	340	170	240								
V. Polkvalificirani	100	60	80	160	60	90	110	70	90	120	70	90								
VI. Nekvalificirani	65	50	60	65	50	60	70	50	60	80	50	60								
VII. Vajenci	100	60	80	100	60	90	110	70	90	120	70	90								

Ce se dela izvajajo v krajih, ki so težko dostopni, kjer ni poti ali so slabo naseljeni in to potrdi pristojni občinski ljudski odbor, se gornji zneski povečajo za 25 %.

