



PTUJSKI PERUTNINAR

informacije

480270

Številka 14 – november 1990

Osebni dohodki po novem

Delavski svet podjetja bo 15. novembra 1990 razpravljajal in sklepal o sprejemu sprememb in dopolnitev:

- Pravidnika o delovnih razmerjih
- Pravidnika o delitvi osebnih dohodkov
- Sklenitvi pogodbe o zaposlitvi med delavskim svetom družbenega podjetja Perutnina in predsednikom poslovodnega odbora.

Navedene akte obravnava Splošna kolektivna pogodba za godpodarstvo, ki je bila podpisana 27. julija 1990 in je v veljavi. O vsebini splošne kolektivne pogodbe smo pisali v 10. številki Informacij, ki je izšla v začetku oktobra. V omenjeni številki smo razložili bistvene novosti, ki se nanašajo na akte o katerih bo tekla beseda na seji delavskega sveta. Podrobno so bile opisane tudi novosti s področja delitve osebnih dohodkov. To pa je tista vedno vroča tema, o kateri je največ razprav med zaposlenimi. Zato bomo nekatere novosti, ki so predmet pravilnika, ponovno razložili, oziroma prikazali na kolikor se da preprostih in praktičnih primerih.

Poglejmo torej, kaj vse sestavlja osebni dohodek?

Kot že doslej osebni dohodek posameznega delavca sestavljajo naslednji elementi:

- osnovni osebni dohodek,
- osebni dohodek na osnovi stimulativnega dela,
- dodatki za posebne pogoje dela,
- nadomestila osebnega dohodka,
- osebni dohodek iz naslova dobička – včasih smo temu rekli trinajsta plača.

Osnovni osebni dohodek

Splošna kolektivna pogodba ne omenja več točkovanja, marveč opredeljuje ceno delovne sile. Za vrednotenje delovne sile uvaja tarifne razrede, katerih osnova je usposobljenost za delo; torej kvalifikacija in izobrazba. Glede na izobrazbo in kvalifikacijo, oziroma zahtevnost poklica, razvršča kolektivna pogodba vse delavce, razen predsednika in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, v devet tarifnih razredov. V I. tarifnem razredu so razporejeni delavci, ki opravljajo najbolj enostavna dela, v IX. pa tisti, ki opravljajo

najzahtevnejša dela in ga lahko opravlja le doktor znanosti.

Znotraj vsakega od tarifnih razredov so še posamezne zahtevnostne skupine, ki so v glavnem odraz usposobljenosti in uspešnosti pri delu. V vsakem od tarifnih razredov ima prva zahtevnostna skupina izhodiščni osebni dohodek. Delavec, ki je razporejen na najnižjo stopnjo zahtevnosti v določeni poklicni skupini, torej prejema izhodiščni osebni dohodek te skupine.

Kako naj se preprosti človek – delavec – znajde v tem?

Razlago poenostavljam, kot običajno, ker se je izkazalo, da je takšna razlaga dojemljiva za večino.

Najprej tarifni razredi! Ti so opredeljeni na osnovi zahtevnosti oziroma znanja za opravljanje dela in sicer:

I. Dela za katera ni potrebno poklicno izobraževanje oziroma delovno usposabljanje (nekvalificirani delavec).

II. Dela za katera je potrebno krajše delovno usposabljanje in dela za katera je potreben krajši program usposabljanja (priučeni delavec).

III. Dela, za katera se zahteva 2 letno poklicno izobraževanje (ozek profil kvalificiranega delavca).

IV. Dela, za katera se zahteva 3 letno poklicno izobraževanje (širok profil kvalificiranega delavca).

V. Dela, za katera se zahteva 4 letno poklicno izobraževanje (tehniki).

VI. Dela, za katera se zahteva višja šola (inženir).

VII. Dela, za katera se zahteva visoka šola (dipl. inženir, dipl. veterinar).

VIII. Dela, za katera se zahteva magisterij (magister, specialist).

IX. Dela, za katera se zahteva doktorat znanosti (doktor znanosti).

Znotraj teh »razredov« so, kot je že rečeno, še posamezne vmesne skupine. Teh skupin je v posameznem »razredu« od 1 do 5 in so v glavnem odraz usposobljenosti in uspešnosti znotraj poklicne skupine. Tej razporeditvi v glavnem ustreza dosedanje vrednotenje posameznih del. Vsaki no-

vinec bo praviloma razporejen v najnižjo stopnjo zahtevnosti posamezne poklicne skupine. V višjo plačilno skupino pa napreduje, ko s svojim delom dokaže, da izpolnjuje pogoje za napredovanje. Na sonovi dolgoletnih izkušenj in doseženih znanj, je možno preiti celo v višji tarifni razred. Vendar na osnovi delovne uspešnosti, izobrazbe ali drugih funkcionalnih znanj.

Možno pa je tudi nazadovati

Delavec lahko nazaduje naenkrat le eno stopnjo. Delavec nazaduje v primeru, izreka disciplinskega ukrepa in ko ne dosega predvidenih delovnih rezultatov, kot so opredeljeni v 30. členu Splošne kolektivne pogodbe. Skupno nazadovanje je lahko največ 20% osnove delovnega mesta delavca. O razlogih za znižanje osnove plače mora direktor pisno obvestiti predsednika PO, ki o znižanju OD tudi odloči.

Delavce, ki je dopolnil 30 (ženska) oziroma 35 (moški) let delovne dobe in 50 (ženska) oziroma 55 (moški) let starosti ne more nazadovati, razen v primerih izreka ukrepa disciplinske komisije.

Delavec, ki meni, da mu je bila osnovna plača neupravičeno znižana, oziroma da ga odgovorni delavec zapostavlja ali ima druge razloge, ima pravico zahtevati preverjanje njegovega doseganja predvidenih rezultatov, kot to določa Splošna kolektivna pogodba. Preverjanje se opravi s primerjavo rezultatov njegovega dela in drugih delavcev, ki so bili ocenjeni kot uspešni. Preverjanje opravi delavec iz drugega dela PE, ki ga je za to pooblastil predsednik PO. Sodelovati pa mora sindikalni zaupnik, lahko pa tudi prizadeti delavec. Odločitev na podlagi preverjanja je dokončna in izvršljiva.

Vrednost dela, ki ga je na posameznem delovnem mestu treba opraviti se meri z izhodiščnim osebnim dohodkom, povečanim s količnikom za posamezno zahtevnostno skupino. Izhodiščni (najnižji) osebni dohodek v Perutnini je skupaj z vrednostjo delnic, ki jih prejemo s plačo in dosedanjo 40% stimulacijo 750 DEM neto ali 5.250,00 dinarjev. Ta OD velja za novince, ki je začel opravljati enostavno delo. Za vsa druga dela in zahtevnosti se izhodiščni osebni dohodek pomnoži s količnikom (faktorjem povečanja), **kot je razvidno iz tabele št. 1.**

Še praktičen primer. Če je 750 DEM izhodiščni osebni dohodek, kar je 5.250,00 dinarjev bo za 4. stopnjo 1. tarifnega razreda znašal $750 \text{ DEM} \times 7 \text{ din} = 5.250,00$ dinarjev, ali recimo za 3. skupino 4. tarifnega razreda $750 \times 7 \times 1,63 = 8.557,50$ dinarjev.

Ko boste »iskali svoj OD« vam bo najbrž najbolj pomagala primerjava sedanjih točk v primerjavi z novim vrednotenjem, **ki je razvidno iz tabele št. 2.** Seveda je to le osnovni osebni dohodek.

Osebni dohodek na osnovi stimulatívnege dela

Osebni dohodek na osnovi stimulatívnege dela je določen v skladu s Pravilnikom o stimulatívnege nagrajevanju. Stimulacija bo obstajala še naprej, vendar le na osnovi uspešnosti gospodarjenja.

Dodatki

1. Dodatki za posebne pogoje dela

– izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni	10%
– delo v deljenem delovnem času:	
– za prekinitve dela 1 uro in več	15%
– za prekinitve dela 2 uri in več	20%
– dežurstvo	20%
– nočno delo	50%
– delo prek polnega delovnega časa	50%
– delo v nedeljo	70%
– delo na dela proste dneve po posebnem republiškem in zveznem zakonu	70%

Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10% od osnove.

Uvedba »evropskega delovnega časa« izključuje dodatek za delo v deljenem delovnem času.

Delavcu, ki poleg svojega rednega dela, v rednem delovnem času začasno opravlja še nujne delovne naloge drugega odsotnega delavca, pripadajo naslednji dodatki:

– za čas od 7 do 30 delovnih dni nadomeščanja	10% od osnove OD,
– za čas nad 30 delovnih dni nadomeščanja	20% od osnove OD.

2. Delovna doba

Za vsako izpolnjeno leto delovne dobe v Jugoslaviji ali jugoslovanskih ustanovah v tujini se delavcu prizna 0,5% osnovnega osebnega dohodka.

Nadomestila osebnega dohodka

Delavcem pripada nadomestilo osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

– Zaradi poklicne bolezni ali nesreče pri delu 100%

Enako nadomestilo prejme tudi delavec invalid s 30% ali več odstotno telesno okvaro, ki je posledica poklicne bolezni ali nesreče pri delu.

– Zaradi bolezni pripada delavcu v poprečju 80% od osnove, po naslednji tabeli:

do 3 dni	75%
od 4 do 15 dni	80%
od 15 do 30 dni	85%
nad 30 dni	90%

– Redni letni dopust in izredni letni dopust (sklepitev zakonske zveze, rojstvo otrok, selitev, smrt v družini, zdravstveno okrevanje) 100% od osnove tekočega meseca.

– Za čas izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja v skladu s potrebami podjetja 100% od osnove.

– Nadomestilo za čas čakanja na delo brez krivde delavca znaša 80% od osnove.

– Nadomestilo za čas odstranitve z dela zaradi kršitve delovnih obveznosti znaša 50% od osnove.

Ta nadomestila smo imeli že doslej, novi pravilnik pa prinaša še naslednja nadomestila.

– Nadomestilo za čas čakanja na razporeditev na drugo delovno mesto, med prekvalifikacijo in do-

TABELA 1

Grupa	Količnik	Enostavna dela – nekvalificirani delavec	Manj zahtevna dela – priučeni delavec	Srednje zahtevna dela – kvalificirani (ozki profil)	Zahtevna dela – kvalificirani (široki profil)	Bolj zahtevna dela – tehnik	Zelo zahtevna dela – inženir	Visoko zahtevna dela – dipl. inženir	Najbolj zahtevna dela – magister, specialist	Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela – dr. znanosti		
		TARIFNI RAZRED										
		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.		
1.	1,00	1	5.250,00									
2.	1,04	2										
3.	1,08	3										
4.	1,12	4		primer za izračun: $750 \times 7 \times 1,12 = 5.880,00$								
5.	1,16		1	6.090,00								
6.	1,20		2									
7.	1,25		3									
8.	1,30		4		1	6.825,00						
9.	1,35			2								
10.	1,40			3								
11.	1,45			4								
12.	1,51				1	7.927,50						
13.	1,57				2							
14.	1,63				3		primer za izračun: $750 \times 7 \times 1,63 = 8.557,50$					
15.	1,69				4							
16.	1,76					1	9.240,00					
17.	1,83					2						
18.	1,90					3						
19.	1,97					4						
20.	2,05						1	10.762,50				
21.	2,13						2					
22.	2,21						3					
23.	2,30						4					
24.	2,39							1	12.547,50			
25.	2,48							2				
26.	2,58							3				
27.	2,68								1	14.070,00		
28.	2,79								2			
29.	2,90								3			
30.	3,02								4			
31.	3,14									1	17.167,50	
32.	3,27											
33.	3,40										2	
34.	3,54										3	19.320,00
35.	3,68											

kvalifikacijo ali za čas prekvalifikacije in dokvalifikacije znaša 80% od osnove.

- V primeru, da delavec čaka na razporeditev ali dokvalifikacijo zaradi invalidnosti, ki je nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni znaša nadomestilo 100% osnovnega osebnega dohodka.
- V primeru, ko je delavec zaradi kršitve delovnih obveznosti razporejen na drugo delovno mesto, mu pripada nadomestilo osebnega dohodka po delovnem mestu na katerega je razporejen.
- Delavcem pripada za ča stavke nadomestilo v višini osnovnega OD, v vseh primerih kadar je stavka posledica neizvajanja splošne kolektivne pogodbe oziroma branžne pogodbe.

Poleg primerov določenih v Splošni kolektivni pogodbi ima po pravilniku delavec Perutnine še

pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom osebnega dohodka v naslednjih primerih:

- na osnovi predloga medicine dela za medicinsko programirani oddih,
- v drugih primerih po dodatni presoji predsednika poslovnega odbora.

Iz vsega povedanega je razvidno, da naš pravilnik zajema višje normative od tistih, ki jih kolektivna pogodba ponuja kot minimalne. Naše podjetje je uporabilo vse možnosti, ki jih omogoča kolektivna pogodba. Nedvomno je to poleg drugega prispevek h krepitvi socialnega miru.

Del osebnega dohodka iz naslova dobička

Osnova za določitev dela osebnega dohodka na osnovi dobička je čas dela v koledarskem letu, stopnja ustvarjenega dobička in zahtevnost dela

brez individualne stimulacije, ki ga delavec opravlja in sicer po naslednjih merilih:

Ödstotek dobička od poslovnega sklada	Za akumulacijo	Za OD
do 6%	100%	0%
od 6% do 10%	70%	30%
od 10% do 15%	60%	40%
od 15% do 20%	55%	45%
od 20% do 25%	50%	50%
nad 25%	45%	55%

Drugi osebni prejemki

V pravilniku so opredeljeni še drugi osebni prejemki kot so: regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnine in solidarnostna pomoč ter drugi. Tudi te pravice, so vsklajene z veljavno kolektivno pogodbo.

Priredil Lojze Cajnko

TABELA 2

Razmerja do najmanj zahtevnega dela (relativna razmerja) in izhodiščni neto OD po zahtevnostnih skupinah

Stopnja zahtevnosti (tarifni razred) skupina	Relativna razmerja	Osnovne točke	Izhodiščni mesečni neto OD v din
I/1	1,00	začetnik	5.250,00
I/2	1,04	390	5.460,00
I/3	1,08	391 – 406	5.670,00
I/4	1,12	407 – 409	5.880,00
II/1	1,16	410 – 410	6.090,00
II/2	1,20	411 – 430	6.300,00
II/3	1,25	431 – 454	6.562,50
II/4; III/1	1,30	455 – 472	6.825,00
III/2	1,35	473 – 483	7.087,50
III/3	1,40	484 – 500	7.350,00
III/4	1,45	501 – 528	7.612,50
IV/1	1,51	529 – 535	7.927,50
IV/2	1,57	536 – 562	8.242,50
IV/3	1,63	563 – 580	8.557,50
IV/4	1,69	581 – 599	8.872,50
V/1	1,76	600 – 629	9.240,00
V/2	1,83	630 – 656	9.607,50
V/3	1,90	657 – 699	9.975,00
V/4	1,97	700 – 717	10.342,50
VI/1	2,05	718 – 739	10.762,50
VI/2	2,13	740 – 779	11.182,50
VI/3	2,21	780 – 810	11.602,50
VI/4	2,30	811 – 840	12.075,00
VII/1	2,39	841 – 883	12.547,50
VII/2	2,48	884 – 900	13.020,00
VII/3	2,58	901 – 965	13.545,00
VIII/1	2,68	966 – 1000	14.070,00
VIII/2	2,79	1001 – 1020	14.647,50
VIII/3	2,90	1021 – 1023	15.225,00
VIII/4	3,02	1024 – 1150	15.855,00
IX/1	3,27	1151 – 1239	17.167,50
IX/2	3,40	1240 – 1299	17.850,00
IX/3	3,68	1300	19.320,00