



PTUJSKI PERUTNINAR

# informacije

Številka 10 – oktober 1990

## Peruntnina Ptuj – delniška družba

Ni še minilo dve leti od takrat, ko smo se odločili tozovsko urejeno Perutnino reorganizirati v enovito delovno organizacijo, hitro za tem pa še v družbeno podjetje Peruntnina Ptuj.

Čemu torej spet sprememba? Odgovor je preprost. V celotni družbi so prisotni pomembni premiki, in iskanje načina kako učinkoviteje gospodariti. To je razlog, da se je zakonodaja dokaj hitro spreminjala in se še. V tem trenutku zakonodajalec zahteva reprivatizacijo družbenega kapitala, zato se torej moramo ponovno prilagoditi črki zakona.

Če je enostaven odgovor zakaj nova oblika organiziranosti pa ni enostavno na kratko razumljivo razložiti, kaj prinaša pojem delniška družba, kaj so delnice in kaj bomo imeli od njih.

Na te dileme je dokaj podrobno dal odgovor predsednik poslovnega odbora Alojz GOJČIČ na razširjeni seji delavskega sveta, dne 13. septembra 1990. Z vsebino predavanja so vas že seznanili direktorji enot, ker pa novosti po navadi težko gredo na hitro v uho, povzemamo predavanje tudi v Informacijah. Še toliko bolj, ker bomo del osebnega dohodka za september že prejeli v obliki delnic.

Letos sta bila dopolnjena: Zakon o podjetjih in Zakon o družbenem kapitalu. Do teh sprememb je v veliki meri prišlo zato, ker je eden od ključnih vzrokov neučinkovitosti jugoslovankega gospodarstva – po mnenju strokovnjakov – v tem, ker dominira družbeni »nelastninski« sektor. V doglednem času se torej mora po zakonu opraviti v družbenih podjetjih reprivatizacija kapitala (ponovno spremeniti družbena podjetja v privatna). To je možno storiti na več načinov, ki jih novi zakon ponuja.

Trenutno še lahko obstajajo podjetja v družbeni lastni, torej družbena podjetja, kakšno je do sedaj tudi Peruntnina. Veljavni zakon pa nalaga, da se v ustreznem času družbena podjetja transformirajo (spremenijo, reorganizirajo) v podjetja v mešani lastni (kjer je del vloženega kapitala še družbenega, del pa že privatnega – delničarskega).

V doglednem času – v nekaj letih – pa naj bi prešla večina podjetij v celoti v privatno lastnino, delniško družbo.

**Kakšni so cilji transformiranja podjetja? Zakaj sploh sprememba?** S prehodom v delniško družbo, bi delavci podjetja postali v nekem smislu so-lastniki firme. V tem primeru bi nedvomno pokazali več privatne iniciative, večji interes za boljše delovne učinke, za boljše upravljanje, za večji dobiček, ki bi nudil tudi boljše zasluzke.

Poznamo še druge vrste prehoda v delniško družbo in druge vrste delnic, vendar o tem v nadaljevnaju.

Uvedba kakršnekoli delnice pomeni nujno prehod podjetja v delniško družbo. Zakon pa prepoveduje povečati mesečno plačo, ne da bi je določen del (to je 50% povečanja) spremenili v delnice. In če smo hoteli v septembru povečati osebni dohodek, moramo obračunati del povišanja v delnicah, s tem pa začeti postopek za prehod v mešano podjetje – delniško družbo. Delnica je torej vzročno posledično pogojena s transformacijo podjetja. To pa pomeni drugo organizacijo podjetja, drugi način upravljanja in drugi način vodenja.

Sklep o prehodu v delniško družbo sprejme izključno delavski svet. S prehodom v mešano podjetje – delniško družbo se spremenijo vsi temeljni organi upravljanja in telesa vodenja. Osnovni organ upravljanja – lahko bi rekli zakonodajni – postane skupščina delničarjev.

Izvršni organ skupščine je upravni odbor in direktor. Vse organe, njihove pristojnosti in obveznosti opredeljuje skladno z zakonom statut podjetja. Statut ostane temeljni akt družbe. Sprejme pa ga skupščina. Torej sprejem statuta ni več predmet referendumu.

### Skupščina delniške družbe

Skupščina je po pravilu sestavljena v sorazmerju z vloženim kapitalom, ni pa to nujno. Dokler gre za mešano podjetje, zastopajo v skupščini družbeni kapital delavci podjetja po svojih delegatih (podobno kot je bil sestavljen doslej delavski svet), privatni kapital delničarje pa zastopajo vlagatelji.

## Skupščina sprejema

1. Statut (pravila podjetja)
2. Druge splošne akte
3. Delovni program – letni načrt
4. Plan razvoja podjetja
5. Poslovno politiko
6. Delitev, uporaba dobička
7. Sprejema letni obračun
8. Sprejema organizaijo podjetja
9. Povečevanje in zmanjševanje osnovne glavnice (razpisuje delnice)
10. Voli in razrešuje upravni odbor
11. Vsa ostala vprašanja pooblaščen s statutom

## Upravni odbor

Po zakonu sestavljajo upravni odbor trije ali več članov. To so predstavniki ustanovitelja podjetja, predstavniki delničarjev, delavci v podjetju, lahko pa tudi zunanji strokovnjaki. Upravni odbor voli skupščina. Člani UO so lahko voljeni za več zaporednih mandatov. Pri svojem delu ima upravni odbor funkcijo zastopanja interesa kapitala in stroke. Zlasti je odgovoren za področja financ, komercialne, organizacije, tehnologije, prava itd. Biti mora v funkciji strokovnega telesa za nadzor dela direktorja in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

## Pristojnosti UO

1. Postavlja in razrešuje direktorja
2. Sprejema delovne načrte in programe
3. Sprejema akte, ki niso v pristojnosti skupščine
4. Pripravlja predloge za skupščino
5. Daje navodila – smernice za delo direktorja
6. Skrbi za redno – periodično sestavljanje poročil, tudi zaključni račun.

## Direktor

Direktorja obravnava poleg Zakona o podjetju še Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. Zakon ne pozna več kolegijskih poslovnih organov, marveč le individualnega (po domače bi rekli: »v eni osebi«). Torej direktor, generalni direktor, predsednik ali kakor že ga bomo nazivali.

Direktorja postavlja – voli – upravni odbor za dobo, ki jo določa statutu podjetja. Statut tudi določa kdaj in pod kakimi pogoji upravni odbor direktorja predčasno razreši.

## Pristojnosti in odgovornosti direktorja

1. Organizira in vodi delovni proces
2. Vodi poslovanje podjetja
3. Zastopa podjetje (napram tretjim osebam)
4. Odgovarja za zakonitost dela
5. Daje poročila o rezultatih poslovanja
6. Predlaga:
  - a. Temelje poslovne politike
  - b. Delovni načrt – program dela
  - c. Sprejema ukrepe za njihovo izvajanje
  - d. Izvršuje sklepe skupščine, UO
  - e. Predlaga organizacijo podjetja

7. Imenuje in razrešuje – delavca s posebnimi pooblastili in odgovornosti

8. Odloča – o razporejanju delavcev k določenim delom in nalogam.

Če govorimo o Perutnini kot delniški družbi, je nujno, da se seznanimo z vsebino in pomenom delniške družbe. Delnice so vrednostni papirji in jih obravnava zakon o vrednostnih papirjih. Zakon obravnava še druge vrednostne papirje, kot so: obveznice, blagajniški zapis, certifikat, komercialni zapis.

Da ne bi pojmov pomešali, se bom omejil le na delnice, ki nas trenutno zanimajo. Zakon določa, da sme vrednostni papir izdati le pravna oseba, kot so: podjetje, banka, finančne organizacije, zavarovalnice in podobno.

Vrednostni papir glasi na denar (dinarje) ali valuto (dolar, marka, šiling). Interna delnica sme glasiti izključno le na denar.

Dovoljenje za izdajo vrednostnih papirjev izda zvezna komisija za vrednostne papirje pri ZIS.

Vrednostni papirji so praviloma predmet kupoprodaje na borzi vrednostnih papirjev. So pa tudi dedni (delnico je torej možno podedovati).

## Delnica

Delnica je listina o lastnini sredstev vloženih v podjetje, banko in podobno. Torej. Če nekdo vloži v Perutnino določen znesek svojega denarja, dobi za vloženi znesek delnice. S tem postane delni so-lastnik podjetja, istočasno pa pridobi dve osnovni pravici, ki izhajata iz nakupa delnice.

1. Vsaka delnica da pravico do udeležbe na dobiček podjetja, seveda z rizikom za primer izgube. Pravica udeležbe na dobiček je absolutna, ki je ne more nihče krniti.

2. Delnica daje tudi pravico do udeležbe pri opravljanju podjetja. Ta pravica je sicer v osnovi dana, ni pa absolutna. Opredeljena je v statutu podjetja, kjer je določena minimalna vrednost delnic (limit), ki daje pravico do udeležbe pri upravljanju in odločanju. To je normalno, kajti, razumljivo je, če bi vsi delavci Perutnine postali delničarji, ne bi mogli biti vsi člani skupščine delniške družbe.

Delnica je trajna naložba v firmo, ki je to delnico izdala. Z nakupom je kupec dal firmi dolgoročno na voljo svoj denar. Delnico je pri delniški družbi možno vnovčiti le, če firma razpade. Vsako leto pa lastnik delnic dobi dividendo, to je delež od ustvarjenega dobička podjetja. Dividenda se izplačuje v denarju vsako leto po potrditvi zaključnega računa. Višino dividende določi vsakokrat skupščina delničarjev.

Torej ni vedno enaka. Odvisna je od boljšega ali slabšega gospodarjenja podjetja. Preprosto od višine dobička.

Delnica lahko glasi na ime (zlasti interna) ali na prinosnika. Možno jo je kadarkoli prodati (torej vnovčiti) na borzi vrednostnih papirjev. To je tako imenovana primarna oblika trga vrednostnih papirjev. Zakonodaja pa dopušča tudi sekundarni trg, na katerem imetnik prodaja delnice. Imetnik jo lahko proda komerkoli, seveda če glasi na prinosnika, mimo borze vrednostnih papirjev.

Delnica je prirejena v dveh delih. Prvi del je osnova delnice ali talon, drugi del pa so kuponi. Na DELNICA IMA DVA DELA:

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. FIRMA</li> <li>2. SEDEŽ</li> <li>3. KUPEC – NA KOGA GLASI</li> <li>4. ZNESEK</li> <li>5. ROK IZPLAČEVANJA DIVIDENDE</li> <li>6. KRAJ, DATUM IZDAJE</li> <li>7. ŠTEVILO IZDANIH DELNIC</li> <li>8. SERIJSKA ŠTEVILKA</li> <li>9. POOBLAŠČENA OSEBA</li> <li>10. PODPIS</li> </ol>	<p style="text-align: center;">DIVIDENDA</p> <p style="text-align: center;">KUPONI</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ZAPOREDNA ŠTEVILKA</li> <li>2. ŠTEVILO DELNIC</li> <li>3. IME IZDAJATELJA</li> <li>4. DATUM IZPLAČILA DIVIDENDE</li> <li>5. PODPIS OSEBE</li> </ol>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sedaj, ko poznamo delnice, se lahko spet vrne-  
mo k Zakonu o družbenem kapitalu. (Družbeni kapital predstavlja imetje družbenega podjetja, to so osnovna sredstva, poslovni sklad, rezerve, surovine, itd.) Po tem zakonu ga je možno prodati domačim in tujim ter pravnim in fizičnim osebam. Prodaja v tem primeru teče izključno prek licitacije. Sredstva od prodaje družbenega kapitala pa gredo obvezno v republiški sklad za razvoj, ki je že ustanovljen in posluje kot javno podjetje. Zakon seicer dopušča, da republiški sklad vloži tako pridobljena sredstva v celoti ali delno nazaj v podjetje, vendar ostane zakoniti lastnik sredstev Sklad ne več Perutnina.

Zakonodaja pa vendarle dopušča možnost, da se podjetje transformira v mešano podjetje – delniško družbo z uvedbo internih delnic. Interne delnice imajo v glavnem vse značilnosti rednih delnic. Razlika je v tem, da ni predmet prodaje in nakupa na borzi vrednostnih papirjev. Glasi izključno le na ime in jo je možno prodati le med upravičenci do nakupa, če je tako opredeljeno v statutu. Zato pa prinaša interna delnica nekatere druge ugodnosti.

Interne delnice se lahko razpišejo za vrednost šestih letnih neto izplačil osebnega dohodka v podjetju oziroma do vrednosti družbenega kapitala podjetja. Polovico teh delnic, torej v vrednosti treh letnih neto osebnih dohodkov podjetja, lahko kupijo izključno delavci podjetja, bivši delavci podjetja in upokojnenci, drugo polovico te vrednosti pa:

- drugi državljani SFRJ in
- pokojninski sklad.

Pri nakupu internih delnic imajo upravičenci ugodnost, da jih kupijo po 30% nižji ceni, kot je nominalna vrednost (nominalna vrednost je tista, ki je zapisana na delnici). Delavci, bivši delavci in upokojnenci Perutnine pa imamo še dodatno ugodnost, da lahko delnico kupimo še po nižji vrednosti in sicer imamo za vsako izpolnjeno delonvo leto še 1% popusta. Tisti, ki dela v Perutnini recimo 20 let, bo lahko kupil delnico, katere nominalna vrednost je 1.000,00 din za, 500,00 din (1.000,00 – 30% = 700,00 – 20 = 500,00). Ta ugodnost velja tudi za upokojnence in bivše delavce Perutine. Največji odstotek popusta pri nakupu internih delnic je 70% od nazivne (nominalne) vrednosti.

njej so natisnjeni vsi podatki, ki služijo za razpoznavo, pogoje in pravice. Takole izgleda:

Nedvomno je to ugodnost, ki je ne kaže zamuditi. Je pa pri nakupu delnic omejitev. Da ne bi prišlo do okoriščanja, določa zakon, da lahko posamezni delavec odkupi delnice največ v znesku, ki ustreza njegovemu osebnemu dohodku, ki ga prejme v treh letih. Omogoča pa mu, da ta znesek vplača v desetih letih. Seveda se mu v času, ko delnice še niso v celoti vplačane, obračunava dividenda le za vplačani del. Po vplačilu vseh internih delnic, se leta spremeni v eksterno delnico.

Še ena ugodnost daje interna delnica delavcem – podjetja. Če kupuješ redne delnice jih brezpogojno moraš izplačati, sicer sledi sodna izterjava. Če kupiš interne delnice in jih ne uspeš v določenem roku izplačati, se ti obračuna le vplačani del, do drugega dela do nominalne vrednosti pa terjatev usahne. Torej se zahtevek ne izterja.

Ugodnosti ne manjka, zato razmislimo o ugodnostih, ki nam jih nudi zakon, da nas ne bi kdo prehitel in »nas prodal«, recimo republiški sklad za razvoj. Ne ostajajmo na robu družbenih dogajanj. Perutnina je ponavadi šla vstric z družbenim razvojem in spremembami in nedvomno se nam je to največkrat obrestovalo. Razmišljajmo torej in po-  
vejmo, kaj mislimo?

Še o tem, kako bo v prihodnje s plačo. Že v uvodu je zapisano, da zakon prepoveduje povišanje osebnega dohodka, razen v primeru, če vsaj za polovico povišanja izdamo povišanje v obliki delnic. Ker smo v Perutnini dovoljeno kvoto za osebne dohodke že prekoračili za 7%, je bilo po zakonu nujno uvesti delničarstvo, da bi sploh lahko povišali plačo.

Delavski svet je na 22. seji 13. septembra sprejel sklep, da se s 1. septembrom 1990 OD poveča za 50%. Kot je že rečeno smo za 7% že prekoračili limit dovoljenega povečanja, zato bo v denarju za september (pri izplačilu akontacije 1. oktobra, obračunano pa 15. oktobra) plača višja za 18%. Za 32% tega povečanja pa se nam bo knjižila vrednost, ki bo dana v internih delnicah, do konca leta.

Od teh internih delnic bomo že prejeli dividendo (delež od dobička) po sprejemu zaključnega računa februarja prihodnje leto.

Priredil: Lojze CAJNKO

# Še razlaga o splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo

Prvi zakon o podjetju na osnovi katerega smo v Perutnini pripravili statut družbenega podjetja, je bolj ali manj sledil intenciji zakona o združenem delu. Zato je prišlo do mnogih vsebinskih sprememb in dopolnitev o katerih je govora v prejšnjem sestavku. Na osnovi tega zakona smo dobili tudi Zakon o delovnih razmerjih, za tem še republiški zakon o delovnih razmerjih in končno še popravek zveznega zakona o delovnih razmerjih. Na osnovi obeh zakonov smo v Perutnini pripravili pravilnik o delovnih razmerjih, ki smo ga tudi sprejeli. Pri pripravi pravilnika smo upoštevali tudi že nekatera določila splošne kolektivne pogodbe, ki je bila takrat še v osnutku. V javni razpravi pa smo se dogovorili, da bomo druga vsebinska določila vnesli v pravilnik, ko bo kolektivna pogodba za gospodarstvo sprejeta in podpisana.

Splošna kolektivna pogodba je bila podpisana 27. julija 1990. Ni pa še branžnih in z njimi tudi še podjetniških pogodb ne.

S podpisom pogodbe imamo na voljo dve možnosti. Sprejeti branžno kolektivno pogodbo in na osnovi nje podjetniško pogodbo, ali pa novi splošni akt.

O tem se je treba dogovoriti in predlagati delavskemu svetu prikladno rešitev. Glede na to, ker imamo v pravilniku že mnoge specifičnosti našega podjetja opredeljene, bi verjetno kazalo prenesti vsebinske zadeve kolektivne pogodbe v naš pravilnik, ga tako dopolniti in dopolnjenega sprejeti.

Splošna kolektivna pogodba velja za vse organizacije in delodajalce v Sloveniji in torej za vse zaposlene v gospodarskih organizacijah in pri zasebnih delodajalcih, tudi za delavce, ki so na delu za določen čas ter za učence in študente na praksi. Delna izjema so le poslovodni delavci in delavci s posebnimi pooblastili. Za te ne veljajo člani od 29 do 40, ki obravnavajo nagrajevanje.

Sedaj že veljavna kolektivna pogodba, ki velja do 31. decembra 1992, odpravlja dosednje točkovne sisteme za vrednotenje del in nalog.

Pogodba uvaja razvrstitev dela po zahtevnosti in temu ustrezno vrednotenje dela na osnovi tarifnih razredov. Pogodba določa, da mora biti opravljeno prvo razvrščanje delavcev v posamezne tarifne razrede najpozneje v treh mesecih od podpisa pogodbe. Razvrstitev opravi poslovodni organ ali od njega pooblaščen služba.

**Pri tem je pomembno opozoriti, na določilo te kolektivne pogodbe, ki pravi, da se z razvrščanjem v tarifne razrede ne sme nobenemu delavcu zmanjšati osebni dohodek.**

## Razvrstitev del

Delovna mesta se torej razvrščajo v skupine glede na zahtevnost dela in sicer:

- I. ENOSTAVNA DELA
- II. MANJ ZAHTEVNA DELA

- III. SREDNJE ZAHTEVNA DELA
- IV. ZAHTEVNA DELA
- V. BOLJ ZAHTEVNA DELA
- VI. ZELO ZAHTEVNA DELA
- VII. VISOKO ZAHTEVNA DELA
- VIII. NAJBOLJ ZAHTEVNA DELA
- IX. IZJEMNO POMEMBNA, NAJBOLJ ZAHTEVNA DELA

Ta razvrstitev v glavnem ustreza kvalifikacijski in izobrazbeni strukturi, kjer je I. skupina NK, sledijo PK, KV, VKV, srednja izobrazba, višja, visoka izobrazba, magisterij in doktorat.

Sklep o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja sprejme poslovodni organ.

Poslovodni organ lahko vsa pooblastila za odločanje o vseh pravicah in obveznostih, o katerih odloča poslovodni organ prenese na delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, če ima najmanj višjo strokovno izobrazbo in najmanj dve leti delovnih izkušenj, praviloma s kadrovskega področja.

## Pogodba o zaposlitvi

Nova zakonodaja in tudi splošna kolektivna pogodba ne pozna več monopola delovnega mesta. Ni več sklepov in odločb. Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi. Postane torej pogodbeno razmerje.

## Pogodba vsebuje:

- čas sklenitve in trajanje delovnega razmerja
- delovno mesto
- poskusno delo (če se zahteva)
- pripravništvo
- kraj opravljanja dela
- delovni čas, odmori, počitke, dopust
- ukrepe za posebno varstvo delavcev
- izobraževanje (dopolnilno)
- OD in nadomestila OD (vpiše se le izhodiščni OD)
- način spremembe pogodbe
- druge pravice
- konkurenčna klavzula.

Pogodbo o zaposlitvi je potrebno podpisati najpozneje do junija 1991.

Vsi, tudi že zaposleni, bomo podpisali to pogodbo.

Če že zaposleni delavec ne podpiše pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od dneva prejema predloga mu preneha delovno razmerje.

## Poskusno delo traja za

- |                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| I. do III. zahtevnostno skup. | največ 1 mesec   |
| IV. skupino                   | največ 2 meseca  |
| V. skupino                    | največ 3 mesece  |
| VI., VII. in VIII. skupino    | največ 6 mesecev |

## Pripravištvo

IV. in V. skupino	največ 6 mesecev
VI. skupino	največ 9 mesecev
VII. skupino	največ 12 mesecev

Pripraviška doba se lahko krajša na predlog mentorja.

## Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti

Kot je že rečeno, delovno mesto ni več monopolo. To pomeni, da delovno mesto lahko tudi preneha. Vendar je ob prenehanju delovnega mesta ali pri razporeditvi na drugo delovno mesto potrebno ugotoviti znanje in zmožnosti delavca.

Za začetek postopka je potrebno imeti tehnično in delovno dokumentacijo, iz katere je razvidno da delavec ni sposoben za delo, ki ga opravlja, oziroma ne dosega pričakovanih učinkov. Postopek ugotavljanja zmožnosti začne poslovodni organ.

Delo takšnega delavca je treba spremljati najmanj 30 dni. Po preteku preizkusa opravi poslovodni organ z delavcem razgovor, o razgovoru je v vsakem primeru potrebno obvestiti sindikat. Za poskusno delo in pripravnostvo se ne ugotavlja znanje in zmožnosti na tak način.

Na podlagi vseh ocen ugotavljanja znanja in zmožnosti, se lahko delavca razporedi na ustrezno delovno mesto, ali pa mu preneha delovno razmerje.

## Razporejanje delavcev

Gre začasno razporejanje delavca na delo, ki ne ustreza njegovi vrsti in stopnji izobrazbe ali usposobljenosti. Takšno delo je delavec dolžan sprejeti in ga opravljati tudi v primeru nenadne odsotnosti drugega delavca ali v primeru višje sile, kot so okvare na delovnih sredstvih in podobno.

V času začasne prerazporeditve prejema delavec tisti osebni dohodek, ki je zanj ugodnejši. Torej, obdrži svoj OD ali pa tistega, s katerim je ovrednoteno delo, ki ga začasno opravlja.

Za razporeditev delavca v drugi kraj pa so nekatere izjeme. Iz kraja v kraj ni možno razporediti delavca brez njegovega pristanka v primerih:

- če bi to vplivalo na bistveno poslabšanje njegovega zdravstvenega stanja
- če pot na delo in z dela traja skupaj več kot 4 ure
- če je delavka mati otroka mlajšega od 3 let, vožnja v obe smeri pa bi trajala več kot 2 uri.

## Presežki delavcev

Pomembna so tudi določila glede presežkov delavcev. Zadnji čas je vse več tako imenovanih tehnoloških, ekonomskih in organizacijskih presežkov delavcev. kako bo s temi poslej? Če strokovne službe menijo, da obstaja presežek delavcev, poslovodni organ ugotovi število in kategorije delavcev, ki predstavljajo presežek.

Konkretno odločitev o presežku delavcev določi organ upravljanja na predlog poslovodnega organa. Poslovodni organ tudi določi pravice, ki jih imajo presežni delavci.

Med presežne delavce pa ni mogoče uvrstiti sindikalnega zaupnika, delegata v delavskem svetu ter delavke v času nosečnosti, med porod-

niškim dopustom in dopustom za nego in varstvo otroka.

Brez soglasja delavca tudi ni možno uvrstiti med presežne delavce: invalidov; tistih delavcev, ki so delali manj kot eno leto; zakoncev, če oba delata v istem podjetju; samohranilk, katerih otrok še ni dopolnil dveh let starosti ter delavcev, ki jim manjka manj kot 5 let do upokojitve.

Tem delavcem sicer lahko preneha delovno razmerje kot presežnim delavcem, vendar le z njihovim pristankom.

Poleg teh pozna zakonodaja in kolektivna pogodba še kriterije za ohranitev zaposlitve. Prvi kriterij za ohranitev delovnega mesta je delovna uspešnost, sledijo pa: strokovna izobrazba, delovne izkušnje, delovna doba, zdravstveno stanje in socialno stanje.

## Delovni čas

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega, ima enake pravice kot delavec s polnim delovnim časom.

Za delo preko polnega delovnega časa mora poleg zakonskih pogojev za takšno delo biti delavec predhodno seznanjen s cilji dela ali, da se odločijo za takšno delo z osebnim izvajanjem preko organa upravljanja.

## Nočno delo

Za nočno delo je poleg zakonskih pogojev, če so ti izpolnjeni, delavcu potrebno zagotoviti še: daljši letni dopust, zagotovljen počitek, periodični zdravstveni pregled. Sindikat spremlja pogoje za uvedbo nočnega dela.

## Pravica do odsotnosti od dela z nadomestilom OD

Opredeljeno je, za katere potrebe in koliko lahko dobi delavec takoimenovanega izrednega plačanega dopusta. Vendar ga sme skupno izkoristiti v koledarskem letu največ 7 dni.

- lastna poroka	3 dni
- poroka otroka	2 dni
- rojstvo otroka	2 dni
- smrt zakonca ali otroka	3 dni
- smrt staršev	2 dni
- smrt zakončevih staršev, brata, sestre, starih staršev	2 dni
- selitev družine iz kraja v kraj	3 dni
- selitev družine v istem kraju	2 dni
- elementarne nesreče	do 3 dni

Delavcu se mora omogočiti odsotnost zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti (vojaške vaje, civilna zaščita in podobno) ter delegatskih funkcij.

## Pravice do odsotnosti od dela brez nadomestila OD

- neodložljivi osebni opravki
- zasebna potovanja
- nega družinskega člana
- popravilo hiše
- zdravljenje na lastne stroške in drugo, če je v interesu podjetja

Poslovodni organ lahko v tem primeru zavrne delavca, če delovni proces ne dopušča odsotnost.

### Razporejanje delavca invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo

V 15. dneh po pravnomočnosti sklepa pristojne komisije je podjetje dolžno takega delavca razporediti na ustrezno delovno mesto v skladu z odločbo.

### Disciplinski postopek

Disciplinski postopek se lahko uvede tudi na zahtevo obratovodje, vodje sektorjev itd.

### Odškodnina

Če je škoda storjena naklepno ali iz hude malomarnosti, je potrebno škodo poravnati. Če ni mogoče ugotoviti, da je škoda nastala iz hude malomarnosti ali naklepno je lahko odškodnina tudi v pavšalnem znesku, ki zajema povprečni OD v zadnjih 3 mesecih pred povzročitvijo škode.

### Odpovedni rok

Predpisan je še odpovedni rok:

za I., II., III., kategorijo delavcev	1 mesec
za IV., V. kategorijo delavcev	2 meseca
za VI., VII., VIII., IX. kategorijo delavcev	3 mesece

V času odpovednega roka ima delavec pravico izkoristiti 12 ur na mesec zaradi iskanja nove zaposlitve. Izraba se ureja po urah v dogovoru s poslovodnim organom ali delavcem s posebnimi pooblastili.

### Izobraževanje

Vsak delavec ima pravico da se izobražuje v lastnem interesu in v interesu organizacije.

Če organizacija napoti delavca na izobraževanje, ga mora takoj po končanem izobraževanju razporediti na ustrezno delo v skladu s pridobljeno izobrazbo.

### Obveščanje delavcev

Poslovodni organ je dolžan obveščati delavce o:

- večletnih in letnih planih
- pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitvah
- doseženih letnih in medletnih poslovnih odločitvah
- osnutkih oziroma predlogih splošnih aktov

Informacije morajo biti pisne, če je zaposlenih več kot 50 delavcev, sicer so lahko ustne.

Ko gre za poslovno tajnost ni potrebno obveščati delavcev.

### Pogoji za delovanje sindikata

- S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikata.
- Poslovodni organ in strokovne službe morajo zagotoviti sindikatu podatke o vseh tistih vprašanjih o katerih razpravljajo delavski svet in njegovi izvršilni organi.
- Sindikat prejema vabila z gradivi za seje vseh organov. Na ta način se zagotavlja možnost sodelovanja predstavnikov sindikata na sejah.
- Sindikat sodeluje tudi na sejah, ko gre za reševanje individualnih sporov – disciplinska obveznost.

- Sindikalni zaupnik ima na voljo najmanj 1 plačano uro letno za vsakega delavca, vendar ne manj kot 50 ur letno. O izrabi teh ur pa se mora dogovoriti s poslovodnim organom.
- Sindikalni zaupnik uživa zakonsko zaščito še 2 leti po preteku njegove funkcije.

### Določbe o osebnih dohodkih in drugih prejemkih

Ta določila ne veljajo za poslovodni organ in delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

- Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe so obvezni minimalni standardi.
- Izraz OD – ustreza izrazu plača.
- OD delavcev po kolektivni pogodbi so javni, dejanski osebni dohodki delavcev so zaupni.
- V pogodbi o zaposlitvi se določi osnovni osebni dohodek delavca.
- Osnovni OD za poln delovni čas, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje ne more biti nižji od izhodiščnega osebnega dohodka.

Izhodiščni bruto OD po posameznih tarifnih razredih:

Tarifni razred	Izhodiščni mesečni bruto OD v din za poln delovni čas
I. Enostavna dela	5.670,00
II. Manj zahtevna dela	6.240,00
III. Srednje zahtevna dela	6.970,00
IV. Zahtevna dela	7.770,00
V. Bolj zahtevna dela	8.790,00
VI. Zelo zahtevna dela	10.490,00
VII. Visoko zahtevna dela	11.910,00
VIII. Najbolj zahtevna dela	14.180,00
IX. Izjemno pomembna dela	17.010,00

Ta razvrstitev velja do 31. marca 1991.

Tudi za slučaj rasti življenjskih stroškov je kolektivna pogodba delavce zaščitila s tako imenovano eskalacijsko klavzulo. Če bi življenjski stroški rasli 5% mesečno, se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov povečajo izhodiščni, za rast nad 5% do vključno 10% za 0,9%.

Eskalacijska klavzula velja od 1. avgusta 1990 dalje.

V kolektivnih pogodbah dejavnosti se določijo kriteriji po katerih so lahko osnovni OD nižji od izhodiščnih OD (če bi višina izplačila ogrožala poslovanje podjetja). Znižanje lahko znaša največ 20%.

Delovna uspešnost, ki vpliva na OD kot stimulacija, se meri individualno ali skupinsko.

Kolektivna pogodba opredeljuje tudi dodatke in sicer za:

- izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni 10%
- delo v deljenem delovnem času
- za prekinitev dela 1 uro in več 15%
- za prekinitev dela 2 uri in več 20%
- dežurstvo 20%
- nočno delo 30%

- delo prek polnega delovnega časa 30%
- delo v nedeljo 50%
- dela prosti dnevi – zvezni in republiški prazniki 50%
- **Dodatek za delovno dobo 0,5% za vsako izpolnjeno leto delovne dobe**
- **kolektivna pogodba ne pozna dodatka na stalnost!**

Kadar ni dela, delavcu za čas čakanja na delo doma pripada nadomestilo OD v višini 70% osnovnega OD, povečanega za dodatek za delovno dobo.

### Regres

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust v obliki trinajste plače, najmanj v višini 2.850,00 din neto in se izplača do konca meseca julija tekočega leta. Del regresa mi združujemo za počitniške kapacitete.

### Jubilejne nagrade

- za 10 let delovne dobe 50%
- za 20 let delovne dobe 75%
- za 30 let delovne dobe 100%

povprečnega mesečnega čistega OD v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

### Kolektivna pogodba še obravnava

- odpravnine ob upokojitvi
- odpravnine zaradi prenehanja delovnega razmerja
- solidarnostne pomoči
- povračila stroškov v zvezi z delom
- prevoz na delo in z dela
- službena potovanja
- terenski dodatki
- inovacije
- pripravniki in učenci

To so v glavnem določila veljavne kolektivne pogodbe.

Priredil: Lojze Cajnko

## Pomembnejši sklepi 22. seje delavskega sveta Perutnine Ptuj

• Delavski svet je bil seznanjen z novostmi Zakona o podjetju, Zakona o vrednostnih papirjih, Zakona o družbenem kapitalu, Zakona o delovnih razmerjih SFRJ, določili splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, ter s splošnim aktom o izdajanju internih delnic, katere so predstavili: Alojz GOJČIČ, predsednik poslovnega odbora in podpredsednika poslovnega odbora Dimče STOJČEVSKI in Anton ČEH.

• Na podlagi 83., 84. in 85. člena Statuta družbenega podjetja Perutnina Ptuj, je delavski svet odločil:

1.

Družbeno podjetje Perutnina Ptuj, se na osnovi 81. člena Zakona o podjetjih (Uradni list SFRJ št. 77/88 in 40/89, 46/90) in 1.a člena Zakona o družbenem kapitalu (Uradni list SFRJ št. 84/89, 46/90) preoblikuje v delniško družbo.

2.

Za pripravo preoblikovanja družbenega podjetja Perutnina Ptuj v delniško družbo, zlasti Statuta delniške družbe in drugih opravil, delavski svet Perutnine Ptuj imenuje delovno skupino v sestavi:

1. Tone ČEH – predsednik
2. Dimče STOJČEVSKI – namestnik predsednika
3. Bojan UČAKAR – član
4. Anica STOPINŠEK – član
5. Marija KOLAR – član
6. Tatjana ROGELJ – član
7. Marija RUS – član
8. Stanko LEPEJ – član
9. Renata PEČNIK – član

3.

O poteku priprav, izvedbi nalog in drugih opravil delovna skupina obvešča odbor in delavski svet.

4.

Rok za izvedbo vseh potrebnih nalog za preoblikovanje družbenega podjetja Perutnina Ptuj v delniško družbo je 31. december 1990.

• Na podlagi 83. člena Statuta družbenega podjetja Perutnina Ptuj je delavski svet odločil:

1.

Na osnovi 69. člena Statuta družbenega podjetja Perutnina Ptuj sklicujemo delne zbornice delavcev v vseh proizvodnih enotah, prodajni enoti Trgovina in Direkciji.

2.

Na delnih zborih delavcev se delavce informira o spremembah nove zakonodaje (zakon o podjetju, vrednostnih papirjih, družbenem kapitalu, splošni kolektivni pogodbi, internih delnicah), preoblikovanju družbenega podjetja v delniško družbo.

3.

Delni zbori delavcev se izvedejo v mesecu oktobru 1990.

4.

Obrazložitve podajo direktorji proizvodnih enot, prodajne enote Trgovina in Direkcije.

• Na podlagi 83. člena Statuta družbenega podjetja Perutnina Ptuj je delavski svet odločil:

1.

Sprejme se »Sklep o izdajanju internih delnic« v predloženem besedilu in velja kot splošni akt.

2.

Sklep o izdajanju internih delnic velja od 1. septembra 1990 dalje.

• Na podlagi 83. člena Statuta družbenega podjetja Perutnina Ptuj je delavski svet odločil:

1.

Na podlagi 3. člena sklepa o izdajanju internih delnic se imenuje tričlanska komisija v sestavi:

1. Renata PEČNIK – predsednica
2. Anica STOPINŠEK – članica
3. Milivoj CIMERMAN – član

2.

Komisija ima nalogo, da predlaga višino izdanih delnic, spremlja realizacijo mesečnega obračuna in vodi vse potrebne evidence o delničarjih in gibanju njihovih delnic.

## Srečanje krvodajalcev bo v oktobru

Na področju krvodajalstva je nekaj sprememb, veliko pa si imamo povedati o nadaljnjem organiziranem delu.

Veliko vas je, ki ste s svojo aktivnostjo zaslužili družbeno priznanje oziroma značke za večkratno darovanje. Kar 107 krvodajalcev prejme značko za večkratno darovanje, saj niso bile podeljene že od leta 1986.

Srečanje bo v petek, dne **26. oktobra 1990 ob 14. uri** v poslovnem centru podjetja.

Pričakujemo vas torej 26. oktobra.

Tokrat pa objavljamo imena darovalcev, ki so sodelovali na julijski in septembrski akciji.

**Krvodajalci iz Perutnine, ki so davorali kri dne 31. Julija 1990:**

1. Ekart Boštjan
2. Ogrizek Mira
3. Breg Tonček
4. Bedenik Bojan
5. Bedenik Janez
6. Gavez Ivan
7. Žnidar Jože
8. Turnšek Velentin
9. Vindiš Ivan
10. Mohorko Janko
11. Munda Milan
12. Lah Franc

Dva krvodajalca sta bila odklonjena zaradi trenutnega počutja.

**Krvodajalci iz Perutnine, ki so darovali kri dne 4. septembra 1990:**

1. Bezjak Franjo
2. Began Franc
3. Krajnc Bruno
4. Zajc Zvonko
5. Kekec Srečko
6. Belšak Branko
7. Mohorko Marjan
8. Pešec Roman
9. Zupančič Alojz
10. Žumer Janez
11. Bukšek Anton
12. Murko Janez

13. Zagoršek Stanko
14. Potrč Milan
15. Brlek Avgust
16. Bohanec Mihael
17. Hojnik Zlatko
18. Zupanič Vlado
19. Jurič Zdenka
20. Merc Janez
21. Iljevec Vinko
22. Štegar Edvard
23. Kokol Marjana
24. Šegula Roman
25. Godec Zdenka
26. Iljevec Ida
27. Rojs Bogdan
28. Kos Branko
29. Repič Branko
30. Cafuta Stanko
31. Geč Alojz
32. Meglič Franc
33. Cajnko Alojz
34. Pernat Stanko
35. Krstič Ratko
36. Šegula Lizika
37. Horvat Dragica
38. Malinger Anton

Dva krvodajalca sta bila odklonjena zaradi trenutnega počutja.

**Nujno klicani krvodajalci iz Perutnine dne 6. septembra 1990:**

1. Učakar Bojan
2. Kovačič Ivan
3. Sok Zdravko
4. Janžekovič Adolf
5. Požar Anton
6. Rebernak Viktor

**Iskrena hvala vsem**

Naslednje akcije bodo 11. oktobra 10 krvodajalcev, 27. novembra 10 krvodajalcev, 6. decembra 15 krvodajalcev.

Organizator krvodajalstva  
Lojze Cajnko