

ZADNJE SLOVO OD FRANCA NEBCA

Na komemorativni seji delavskega sveta SOZD Emone in družbenopolitičnih organizacij je o liku Franca Nebca, generalnega direktorja SOZD Emone, govoril Ljubo Filipan:

Ko se danes — tu na žalni seji zbrani delavci samoupravljalci in predstavniki družbenopolitičnih organizacij SOZD EMONE — poslavljamo od našega generalnega direktorja in dolgoletnega voditelja Franca Nebca, mi prihaja v spomin prelep sončni septembrski dan — bilo je 30. septembra lani — ko smo ga zadnjič pričakali v svoji sredi. Domov se je vrnil iz Beograda, kjer je za svoje ustvarjalno delo zlasti pri pospeševanju gospodarskih odnosov z drugimi deželami, posebno z državami v razvoju, prejel mednarodno priznanje Zlatega Merkurja 77 — ad personam ali osebno. Tedaj ste mu mnogi izmed nas zadnjikrat krepko stisnili roko, mu iskreno čestitali ter mu zaželeli še mnogo uspehov pri nadaljnjem snovanju in razvoju naše delovne organizacije ter mu hkrati zaželeli vso osebno srečo.

Ze čez nekaj dni, ko bi moral naš general, kakor smo ga radi klicali med seboj, z delegacijo Emone odpotovati na daljno Kitajsko, kjer naj bi pomagal navezati čvrstejšo in bolj dolgoročne stike, ga je prehitela zahrbtna bolezen. Namesto na Kitajsko je moral v bolniško posteljo. Bolezen se je iz dneva v dan razvijala in razrašala ter ga navkljub njegovi izredni žilavosti in življenjskemu optimizmu nasilno iztrgala iz naših vrst.

Ceprav sem bil njegov dolgoletni daljni in sčasoma vse bližji sodelavec, bom le težko orisal njegov lik, podobo gospodarstvenika, družbenopolitičnega delavca, prijatelja in še posebej kot človeka, ki je znal biti neverjetno mehak in trd hkrati, ki je imel tenak posluh tako za vsako malenkost kot največje in najtežje odločitve. Franca Nebca je vseskozi prevejal neverjetno močan življenjski optimizem, delovna zagnanost in velika ljubezen do delovne organizacije, ki ji je vzdal temeljni kamen, jo gradil in dograjeval ter ji pomagal začrtati jasne perspektive v prihodnosti, tako v okviru slovenske republike kot Jugoslavije.

Toda prislunimo raje njegovim besedam na slavnostni proslavi 30-letnice Emone lani 10. aprila na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani:

»Ime EMONA in vse kar pomeni, srečujemo danes v vseh jugoslovanskih republikah in na vseh celinah sveta. Emona nastopa kot trgovska organizacija na drobno in debelo, ima lastno kmetijsko in predelovalno proizvodnjo oziroma živilsko indu-

Takoj po osvoboditvi je postal direktor hotela SLON, nakar je bil tajnik Rajonskega ljudskega odbora in kasneje organizacijski sekretar Rajonskega komiteja Ljubljana-Siška-Bežigrad.

Od leta 1948 do konca leta 1951 je bil poverjenik za trgovino in industrijo pri Okrajnem in Mestnem ljudskem odboru Ljubljana.

Od leta 1951 dalje je bil vseskozi direktor podjetja PREHRANA kot zametka poznejše EMONE, razen v letih 1958/61, ko je moral zaradi reševanja težav v kmetijstvu prevzeti mesto predsednika Zadrugne zveze Slovenije in Okrajne kmetijske zbornice mesta Ljubljana.

Leta 1970, ko je z združitvijo Prehrane in Agro-kombinata nastala EMONA, je bil imenovan za njenega generalnega direktorja — in lani, ko se je EMONA preoblikovala v sestavljeno organizacijo združenega dela, pa za generalnega direktorja SOZD EMONA, za kar ga je delavski svet tik pred novim letom ponovno imenoval.

Ob rednem delu v svoji delovni organizaciji, v kateri je imel vseskozi trdno v rokah vajeti, je bil aktiven tudi v številnih družbenopolitičnih organizacijah, društvi in gospodarskih združenjih.

Franca NEBEC je bil na svoji bogati življenjski poti, na kateri si je komaj kdaj znal utrgati trenutek, dva za sebe, član okrajnega komiteja ZKS Ljubljana, 13 let predsednik odbora Komunalne banke in hranilnice Ljubljana, predsednik komunalnih bank Slovenije, podpredsednik zveze komunalnih bank Jugoslavije, predsednik sveta za blagovni promet pri republiški trgovinski zbornici, predsednik odbora za turizem in član drugih odborov v zvezni gospodarski zbornici, predsednik izvršnega odbora jugoslovanske kmetijske banke, predsednik športnega društva Ilirija, Zgornja Siška, predsednik športnega društva Olimpije in številnih drugih odborov in organizacij.

Franca NEBEC je bil 1947. leta odlikovan z medaljo zasluga za narod, 1951 je dobil Orden zasluga za narod, 1967 Red dela z zlatim vencem, 1976 Red dela z rdečo zastavo, 1970 nagrado Borisa Kraljgerja, 1977 mednarodno gospodarsko priznanje Zlatega Merkurja.

Od leta 1975 je bil Franca NEBEC častni konzul Centralnoafriškega cesarstva. Posebej se je angažir-



informatorec
glasilo delavcev SOZD emona ljubljana

leto 8 februar 1978 št. 78

HVALA ZA VSE, KAR SI STORIL ZA NAS

LJUBLJANA, 18. febr. — Po komemorativni seji delavskega sveta in družbenopolitičnih organizacij SOZD Emone, ki je bila v klubu delegatov, na kateri je o liku Franca Nebca spregovoril njegov namestnik Ljubo Filipan — govor objavljamo uvo-domo pod naslovom Poslednje slovo od Franca Nebca — se je v domu Ilirije v Zgornji Siški, v katerem je ležal pokojnik, poslovilo od njega več tisoč delavk in delavcev Emone, člani njegove ožje družine, številni sodelavci, sorodci, prijatelji in znanci ter številni najvidnejši predstavniki gospodarskega in družbenopolitičnega življenja Ljubljane, Slovenije in Jugoslavije, med katerimi so bili Stane Dolanc, France Popit, Matija Maček, Mitja Ribličič, Andrej Verbič, Janez Vipotnik, Roman Albrecht, Vinko Hafner, Leopold Kresc, Tone Bole, Janko Smole, Rudi Avbelj, Miran Mejak, Albin Vengust, Marko Bulc ter drugi, med njimi številni občani Ljubljane.

Pred domom Ilirije se je od Franca Nebca s kratkim orisom njegovega deleža pri gospodarskem razcvetu Ljubljane poslovil predsednik ljubljanske mestne skupščine inž. Tone Kovič, za njim pa je izredno toplo besedo povzel predsednik delavskega sveta SOZD Emone Jože Penfek, ki je med drugim podčrtal, da smo z nenadno smrtjo Franca Nebca izgubili ne samo prvega delavca Emone, temveč tudi neumor-

nega gospodarstvenika in snovalca slovenskih, jugoslovanskih in mednarodnih razsežnosti.

Predstavnik športnega društva Ilirije, Miro Rojina je govoril o Nebčevi zavzetosti za športno dejavnost na terenu, kjer je bil doma, ter posebej poudaril, da je bil prav on idejni pobudnik in organizator gradnje velikega športnega doma v Zgornji Siški.

Nepregledna množica nad pet tisoč ljudi se je zatem zgrnila v pogrebni spreved do pokopališča v Dravljah, kjer je Franca Nebcu ob odprtem grobu kot zadnji spre-govoril še Stane Kolman, njegov mladostni prijatelj in soborec, ki je med drugim dejal:

»Že v zgodnji mladosti si občutil težave delavca in kmalu si stopil v vrste komunistov. Tudi 1941. leta si vedel, kje je tvoje mesto. Tvoja politična opredelitev ter hrabrost sta bili vsem nam dobro znani. Postal si ne samo sekretar SKOJ in znejeje Partije, temveč tudi vzor, kako je potrebno požrtvovalno in ustvarjalno delati in se boriti.«

Emonske in žalne zastave na vseh marketih in zgradbah Emone po Ljubljani in drugih krajih republike. Siva, mrzla februarjska sobota. Takšno je bilo poslednje slovo od našega dolgoletnega direktorja Franca Nebca, ki ga bomo kot voditelja, sodelavca in človeka tržno ohranili v najlepšem spominu.



Množica nad pet tisoč delavk in delavcev SOZD Emone, družbenopolitični delavci, številni prijatelji in sodelavci na zadnji poti Franca Nebca, generalnega direktorja SOZD Emone.

strijo, svojo zunanjo trgovino, hotele, turistično agencijo in inženiring, skratka svoj marketing ter interno banko. Vse to je Emona. Z njo in z njenimi delavci se vsak dan srečuje množica potrošnikov doma in v tujini, množica domačih in tujih turistov, poslovnih ljudi in gostov.

EMONA je nedvomno postala velika delovna organizacija tako v okviru Slovenije kot Jugoslavije, zato njen nadaljnji in še hitrejši razvoj na osnovi ustvarjalnega dela in sredstev pomeni pomemben prispevek k razvoju in krepitvi celotnega slovenskega gospodarstva tako pri pridobivanju hrane in preskrbi občanov kot deviznem dohodku.

Franca NEBEC se je rodil 17. septembra 1921 v Ljubljani v delavski družini. Kot mlad fant se je izučil trgovskega poklica, ki mu je ostal zvest, se v njem izobraževal ter izpopolnjeval do zadnjega dne.

Ker je v zgodnji mladosti občutil vse krivice predvojnega režima, je kot mlad fant stopil v vrste delavskega razreda — SKOJ, kjer je kot član VOS aktivno deloval na ljubljanskem terenu vse do konca leta 1941, ko so ga zaprli, ter ilegalno delo nadaljeval po povratku iz zaporov od leta 1944 vse do osvoboditve.

Kot prekaljen SKOJEVEC je bil že leta 1941 sprejet v vrste članov Komunistične partije Jugoslavije.

ral pri razvoju in organizaciji ter rasti Prehrane oziroma EMONE od vseh začetkov, bil je gonilna sila pri modernizaciji poslovanja in uvedbi sodobne tehnologije od organizacije dela v skladiščih do prodaje v trgovinah. Nesporna je njegova zasluga pri uvedbi in razširitvi trgovin s samopostrežno tehniko poslovanja, saj je Prehrana 1959. leta odprla prvo samopostrežno trgovino v Jugoslaviji, in sicer v Kozolcu na Titovi cesti v Ljubljani.

Franca NEBEC se je kot otrok veselil gradnje in dograditve sodobnih skladišč in hladilnice na Šmartinski cesti, kjer smo kot prvi začeli na sodoben način pripravljati in predelovati — pakiranje — najraznovrstnejših prehrabnih predmetov za samopostrežni način prodaje. V veliki meri je prav njegova zasluga, da smo iz leta v leto posodabljali delo v lastnih proizvodnih obratih, bili bitko za solidnost poslovanja z domačimi in tujimi sodelavci, uveljavljali trajne in kooperacijske zveze med večjimi slovenskimi in jugoslovanskimi proizvajalci.

Posebno poglavje predstavlja Nebčev prispevek k prodoru ne same EMONE, temveč tudi slovenskega gospodarstva v države v razvoju, predvsem v Afriko. Posebej je pomembno leto 1965, ko smo

Nadaljevanje na 2. strani

ČLOVEK, KI JE IZGOREL ZA SOCIALISTIČNO SKUPNOST

Nadaljevanje s 1. strani

začeli načrtno vzpostavljati gospodarske stike z Gvinejo, Senegalom, Malijem, Togom, Gano, Nigerijo, Kenijo in Centralnoafriškim cesarstvom, kjer plantaziramo 1.000 hektarjev zemlje s kavovcem.

Toda ponovno raje prisluhnimo besedam Franca NEBCA na slavlju ob 30-letnici naše delovne organizacije:

»Dovolite mi, da ob tej priložnosti na kratko razgrem pred vami zgodovino rasti naše delovne organizacije po 1947. letu, ko je bila kot zasnova današnje Emone ustanovljeno trgovsko podjetje Prehrana. Hkrati bi se rad dotaknil naših razvojnih programov, ki smo jih začrtali za srednjeročno obdobje do leta 1980.

Pred tridesetimi leti je Prehrana skrbela le za grosistično preskrbo Ljubljane. Imela je eno samo majhno skladišče, njeni delavci pa veliko srce in pridne, delovne roke, ki niso poznale osemurnega delavnika, pač pa so delali, kar in koliko je bilo potrebno.

Prvotno je Prehrana zaposlovala 28 delavcev, imeli pa smo le štiri špicerijske trgovine, kot smo jih imenovali tedaj.

Spričo hitro naraščajočih potreb po preskrbi se je Prehrana hitro razvijala in napredovala, tako da je že leta 1954 začela poslovati s tujino. Leta 1959 smo odprli prvo samopostrežno trgovino v Ljubljani na Titovi cesti, nakar smo v naslednjih petih letih kot na tekočem traku odpirali po pet novih samopostrežnic na leto. To je za tisti čas pomenilo revolucijo v trgovini.

Vsa svoja najboljša leta je Franc NEBEC posvetil razvoju in rasti nekdanje Prehrane, kasneje EMONE in današnje SOZD EMONE. Na vsakem koraku se je odločno boril proti malodušju in oportunitizmu. Kar zadeva dnevne, tedenske in letne programe dela, majhne in velike odločitve. V njem in okrog njega je bilo zmeraj dovolj prostora samo za delovno vnetje in optimizem.

Kot rečeno, je dejal na slavnosti 30-letnice Franc NEBEC:

»V času do leta 1980 bomo zgradili več večjih samopostrežnic, tako imenovanih Emona-centrov s po 2.500 kvadratnimi metri koristnih površin. Gre za samopostrežnice, metodološko in tehnološko moderno opremljene, ki jih bomo z vsem potrebnim oskrbovali na osnovi računalniškega spomina, ki ga

pravkar uvajamo pri oskrbovanju že obstoječih samopostrežnih trgovin.

Z združitvijo trgovskih delovnih organizacij Dolenjke iz Novega mesta in Posavja iz Brežic je v načrtu gradnja dveh novih veleblagovnic v Novem mestu in Brežicah. Z dograditvijo novih prodajnih zmogljivosti in združitvijo omenjenih delovnih organizacij predvidevamo, da bo naša maloprodajna mreža leta 1980 zaposlovala nad 4.500 delavk in delavcev, ki bodo ustvarjali že 460 milijard starih dinarjev brutto dohodka.

Naša trgovina na veliko oziroma grosist, ki zaposluje 600 delavk in delavcev ter je imela lani 164 milijard starih dinarjev brutto produkta, je temeljna organizacija združenega dela, ki oskrbuje maloprodajno mrežo, hotele, trgovino v prosti carinski coni in druge odjemalce.

Nedvomno je, da se je geslo in vizija Franca Nebca: Danes EMONA centri — jutri morda shopping centri, prav z njegovo doslednostjo v akciji graditve maloprodajne mreže, z vzporednimi naložbami zalednih dejavnosti — skladišči, hladilnicami, predelovalnimi obrati, uresničevalo.

Franco NEBEC je znal z mojim roko dobrega gospodarja povezovati in voditi vse panoge gospodarstva, združenih v naši delovni organizaciji od proizvodnje, trgovine, zunanje trgovine, hotelirstva, turizma do inženiringa.

Spominjam se njegovih besed ob slovesnosti 30-letnice EMONE, ko je dejal:

»Vsi Emonci kot eden smo prepričani, da smo hodili po pravi poti in da smo si ustvarili vse pogoje za še pogumnejši in hitrejši nadaljnji razvoj.

Naša organiziranost, ne nazadnje naš interni bančni mehanizem, nam zagotavljata, da z največjim optimizmom zremo v svojo razvojno prihodnost, ki smo si jo z natančno začrtanimi časovnimi in količinskimi programi soglasno in jasno zakoličili.

Ko se danes žalostnih srca in s številnimi spomini poslavljamo od njega in mu izrekamo vse priznanje za njegovo ustvarjalno, gospodarsko in organizacijsko delo pri nastajanju in rasti ter vzponu naše delovne organizacije, ne bi smeli nikoli pozabiti, da je del njega vtikan v vsako poro razvijane dejavnosti temeljnih in delovnih organizacij SOZD EMONE, da je Franc NEBEC simbol EMONE, za katero je več kot 26 let živel, delal, gorel in

tudi izgorel ob mnogo prerani smrti, ki nam ga je z vso krutostjo iztrgala iz naših vrst. Ponosni smo na njega, na njegovo dediščino, ki nam jo je zapustil, prav tako, kot je bil on ponosen na EMONO.

Pot Franca NEBCA, po kateri je hodil, nikakor ni bila lahka, niti postлана z rožicami, kakor bi morda kdo mislil. Vseskozi je trdo delal in živel izredno dinamično, hitro se je odločal in pravilno ukrepal. Njegovo geslo je bilo: delati bolje in več, naše delo in napore usklajevati z novimi ustavnimi zahtevami, predvsem z zakonom o združenem delu, krepiti delovno, samoupravno in socialistično zavest naših delavcev.

Ob redkih srečanjih, ko je Franc NEBEC ležal na bolniški postelji, ko smo ga obiskovali, je v pogovoru glavna beseda tekla okoli začrtanih in zastavljenih razvojnih programov: Od Emona centrov, gradnje skupne poslovne stavbe, povečanja prašičarskih farm in vseh ostalih načrtovanih naložb za letos in prihodnja leta v Novem mestu, Brežicah, Celju, Catežu, Mariboru, Ljutomeru, Kopru in drugod.

Dobro mi je ostal v spominu zadnji pogovor z našim generalom v bolnišnici, ko je poln vere v življenje govoril, kako bo jutri, ko se bo vrnil domov na okrevanje, dan za dnem klical na svoj dom direktorje naših TOZD in DO, da se bo z njimi osebno pogovoril in jih prepričal kako moramo stvari čimprej in po najkrajši poti pognati naprej. Vmes se je, kljubovalno zahrbtni boleznim, učil francoščine, spremljal analize o prometu, razvojnih programih in z njemu lastno natančnostjo zasledoval vse politične naloge in novice v dnevnem tisku.

Upoštevač vse načrte in programe, ki jih je pripravljaval in koval za naslednje štiriletno mandatno razdobje, ko ga je delavski svet ponovno in zadnjič izbral ter imenoval za generalnega direktorja EMONE, je naša velika obveza in odgovornost, da uresničimo vse dogovorjene in sprejete načrte srednjeročnega razvoja temeljnih in delovnih organizacij SOZD EMONE in mu z uresničitvijo teh obveznosti postavimo najlepši spomenik v znak priznanja in počastitve — njemu, njegovemu imenu, kot voditelju, organizatorju, gospodarstveniku in družbeno-političnemu delavcu, sotovarišu, predvsem pa nad vse dobremu človeku, ki je znal živeti in delati za našo samoupravno socialistično skupnost.

SLAVA MU!

NENEHNO SNOVANJE

ZADNJI NEBČEV GOSPODARSKI INTERVJU

Čez kak ročen dni se bo končalo leto naporov Gospodarske zbornice Jugoslavije, da organizira posvetovanje o produktivnosti v trgovini. Poznavalci pričakujejo, da bodo ideje in referati končno zbrani še ta mesec.

Več kot očitno je, da v pravkar minulemu letu ni bilo preveč idej in referatov na to temo — kar je sicer izjema v naši praksi, najsi gre že za katerokoli drugo temo. Zdi se, spoznanje, kako cene in osta-

le, ko bosta dosegla zaželjeno enotno produktivnost, in podobno.

Lahko začnemo pravzaprav tudi od spodaj: kaj lahko obe »polovici« — od realizacije intencij in idealov vsaka v svojem delokrugu — dosežeta, da bi se prej ali slej integrirali na osnovi obojestranskega napredka in ne obojestranskega nazadovanja.

V kolikor je točna trditev, da so se ljudje od nekdanj lažje združevali okrog idej in

lavo prehrabnih proizvodov, vpeljala specifične sisteme preskrbovanja trgovske mreže, uvedla računalništvo v poslovanje in ne zgolj v računovodstvo.

Naše začetno vprašanje je bilo: »Kaj lahko v pogledu dviga produktivnosti in rentabilnosti dela v trgovini naredimo danes, ne da bi preveč razmišljali in čakali?«

Izvajanja in razmišljanja Franca Nebca prinašamo v

primer na razna obdavljenja, ki za trgovino predstavljajo prevelika bremena.

Rešitev medtem ni v begu pred davkom, ne zgolj zato, ker morata družba in »država« obstajati in funkcionirati, ker pa nikjer po svetu ta funkcija ni ravno poceni. Nikakor ne moremo pričakovati, da bomo večjo akumulativnost dosegli z zviševanjem marž. Prisiljeni smo, poceniti lastno režijo in lastne tokove blagovnega prometa. V precejšnji meri je rešitev tudi v izboljšani tehnologiji in personalni režiji, to je v osebnih dohodkih in skupni potrošnji, pa čeprav se to zdi komu še tako poceni.

V industriji nihče ne zanika odločujočega pomena tehnologije in »personalne režije«, medtem ko se v trgovini težko spuščamo na to raven. To dejstvo je paradoks s posebnim ozirom na veliko zaostalost produktivnosti v primerjavi s trgovino po svetu.

Trgovska tehnologija se začne v skladišču, v načinih in sistemih skladiščenja, sprejemanja in izdajanja blaga, kakor tudi v transportu. Zamenjava živega človeškega dela paletizaciji, ne samo v skladišču in transportu, temveč tudi pred prodajalnami neverjetno zmanjšuje stroške. Vprašanje ob tem je tudi, kako sprejemajo in zlagajo blago v priročnih skladiščih prodajaln, pri čemer se prepogosto srečujemo z zakoreninjeno tradicijo — konservativnostjo.

Zakaj ne bi mogli v večjih prodajalnah blago prodajati iz istih nekoliko prirejenih palet, v katerih je blago prišlo iz skladišča in transporta? Tu se seveda zastavlja vprašanje zmogljivosti večjih in manjših skladišč. Nedvomno so potrebna večja skladišča in večje blagovnice, da bi zmanjšali transportne stroške.

Vsi ti tehnološki elementi, spoznani glede na odnos med objekti in delom, so eksaktno ovrednoteni in spoznani v svetovni trgovini, skratka, so daleč pred nami.

Nekateri obtožujejo trgovino, zakaj občinam in urbanistom ni pravočasno predlagala, kje in kako naj bi gradili skupne prodajne centre v večjih stanovanjskih naseljih. Z nič manj logike se lahko vprašamo, kdo bi moral imeti dovolj veliko sodobno predstavilo o potrebah trgovine, kar hkrati pomeni potrebe prebivalstva. Naj bi urbanisti samo obveščali trgovino, v katerem naselju in kdaj bodo zanj predvideni lokali, brez ozira na njene tehnološke potrebe in možnosti, lokacijo obstoječih trgovskih lokalov, skladišč itd.?

Tako potrebe trgovine kot potrebnosti imajo danes izredno veliko vlogo v urbanističnih rešitvah po svetu, ne samo zaradi zahtev prebivalstva, pač pa tudi zaradi zahtev proizvodnje, katere plasman je lahko vprašljiv. Odgovornost za urbanistično-tehnično in tehnološko pogojenost pri razširjeni reprodukciji trgovine je odgovornost do proizvodnje. Malokje po svetu najprej proizvajajo, potem pa rečejo trgovini: poskušaj to prodati! Trgovina odgovarja: poznamo možnosti za plasman, izdeluj te določeno blago z določeno dinamiko.

V Emoni, ki po inovacijah in tehnologiji še zdaleč ni na zadnjem mestu, osebni dohodki in skupna potrošnja predstavljajo 60 odstotkov vseh stroškov. Mislim, da od tistih 40 odstotkov za obveznosti do družbe in za fondne akumulacije, gre še 10 odstotkov za personalno režijo. Konec koncev zahteva ta režija okoli 70 odstotkov, a 30 jih ostane za fondne in obveze do družbe. Kje naj potemtakem iščemo notranje rezerve? Poleg tega praktično poslujejo naše trgovine neprekinjeno — non stop stop. Malokatera trgovina po svetu lahko prenese non stop delovni čas, to je non stop delovno silo. Namesto dveh izmen imajo eno z od-

morom čez opoldne. Ta praksa je znana v ZR Nemčiji in v Trstu, kjer trgovina živi pretežno od tujih kupcev. »Personalna režija« v dveh izmenah bi jim uničila finance. Na osnovi česa pri nas lahko trdimo, da ne uničujemo naših financ.

Osebnih dohodkov v naši trgovini so sorazmerno nizki, akumulacija nezadovoljiva. Koristneje bi bilo, če bi bolje plačali delavce v eni izmeni. Polovica tako prihranjene režije bi nam lahko služila za akumulacijo, medtem ko nam akumulacijo. Ocenjujem, da bi v Sloveniji, če bi ukinili non stop delavnik v samopostrežnicah, z istim številom ljudi lahko odprli še 10 večjih prodajnih centrov.

Na kratko: brežstevilna je množica inovacijskih možnosti v tehnologiji in domeni tako imenovane personalne režije, ki bi jo v trgovini lahko realizirali pred »velikimi« in »definitivnimi« rešitvami.

GLOBTOUR KONTRA BERNARDIN

Ko je bila skupina mošćanskih direktorjev te dni na obisku v Istri (glej pod občino Ljubljana-Moste), med njimi tudi direktorji naših TOZD iz te občine, jim je predstavniki Globtoura odsvetoval obisk Bernardina in jim priporočil hotel Metropol.

Začuden direktorji naših tozd se sprašujejo, ali sodi ta korak k širšim taktičnim oblikam poslovnega sodelovanja agencije Emona Globtour in Emona hoteli, ali je to že začetek nadaljnjih povezovalnih procesov v SOZD Emona?



Srečanje Edvarda Kardelja in Franca Nebca (tretji z leve Ljubo Filipan) med gradnjo prvega Emona centra v Kosezah.

le lastnosti blaga na tržišču niso samo rezultat ene same proizvodjalčeve produktivnosti, temveč tudi produktivnosti trgovskih delavcev, da so vsaka za sebe samo polovica skupne produktivnosti.

In o tej temi lahko začnemo od zgoraj: od možnosti za produktivnost trgovine s stališča njene integracijske pogojenosti s proizvodnjo, s stališča, da bosta proizvajalec in trgovec dosledno združena še-

rezultatov in ne na nedorečenosti in neaktivnosti, smo nedvomno pri velikem spoznanju, ki zahteva trdo delo.

Naš sogovornik v tej temi je bil generalni direktor ljubljanske SOZD Emone Franc Nebec. Izbor sploh ni bil slučajen. Emona je bila tista delovna organizacija, ki je jugoslovanski trgovini prva odprla samopostrežne trgovine, »predelala« trgovska skladišča v tovarne za dodelave in prede-

svobodni interpretaciji oziroma razlagi.

— Ni se nam zgodilo prvič, da »prodajam« po mnenju nekaterih ljudi »heretične« misli. Predvsem, na primer, da so marže v trgovini precej visoke v primerjavi z maržami po svetu. Moramo takoj in hkrati ugotoviti, da je na koncu ciklusa, zaslužek zelo skromen, največkrat celo na robu rentabilnosti. V taki psihološki situaciji je najlažje zastokati, na

POŠTENO DELO — DOBRO PLAČILO

Oblikovanje osebnega dohodka delavca na osnovi ustvarjenega dohodka v temeljni organizaciji združenega dela

V mesecu decembru preteklega leta in januarju tega leta smo delavci v vseh temeljnih organizacijah, delovnih organizacijah in delovnih skupnostih na zborih obravnavali in sprejemali samoupravne akte, po katerih bomo v bodoče določali razporejanje dohodka in osebnih dohodkov. To je zelo zahtevno družbeno ekonomsko področje, zato so tudi priprave za sprejemanje teh aktov trajale v Emoni z večjo ali manjšo intenzivnostjo že celo drugo polletje preteklega leta. Pri teh pripravah je sodelovalo veliko številno delavcev, tako v strokovnih komisijah kot tudi na področju dela družbeno-političnih organizacij, to je sindikata, mladine in zveze komunistov, zlasti pa na samoupravnih organih v temeljnih organizacijah in delovnih organizacijah ter na ravni SOZD.

PLAČILO PO DELU

Take temeljite in obširne priprave za sprejemanje teh aktov so bile dejansko tudi potrebne, kajti zares gre za korenite spremembe na tem področju. Kot je znano pri nas v socialistični družbi, že ves čas po vojni, zlasti pa po uveljavitvi samoupravnega sistema pri nas zagovarjamo načelo, da naj bi delavci pridobivali osebni dohodek glede na njihov delovni prispevek k rezultatom združenega dela. Priznati pa tudi moramo, da tega temeljnega načela doslej nismo uspeli kaj prida uresničiti. Vzrokov za to je gotovo mnogo. Najpomembnejši in objektivni je ta, da je naše gospodarstvo v primerjavi z nekaterimi drugimi razvitimi državami, iz naše bolj ali manj neposredne bližine še vedno relativno slabo razvito, kar seveda vpliva tudi na razporejanje nove ustvarjene vrednosti. Drugi vzroki, da nismo bolj uveljavili socialističnega načela delitve po delu, pa so bili bolj odvisni od naših notranjih mehanizmov, ki smo jih na tem področju uveljavljali. Ugotoviti moramo, da ti doslej dejansko niso bili najbolj primerni. Tu mislimo seveda na naše splošne družbene mehanizme, ki smo jih uporabljali v vsej jugoslovanski družbi ne pa samo na naše emonske. V dosedanjem sistemu smo pri razporejanju novoustvarjene vrednosti, to je dohodka na del, ki smo ga namenili za osebne dohodke ter skupno in splošno porabo in del za razširitev materialne osnove dela dajali vedno prednost osebnim in splošni ter skupni porabi, za razširitev materialne osnove dela pa smo namenili le ostanek dohodka. Čeprav smo v organizacijah Emona z osebnimi dohodki povprečno vedno nekoliko zaostajali, vse navedeno bolj ali manj velja tudi za nas. Tudi pri nas smo postopali tako, da smo izračunavali najprej potrebna sredstva za osebne dohodke in to glede na število zaposlenih, glede na delovna mesta in v neposredni proizvodnji in prometu tudi še glede na obseg proizvodnje in prometa (norme, akordi in podobno). Iz teh izhodišč smo torej upoštevali potrebe po sredstvih za osebne dohodke, upoštevajoč pri tem seveda stalni dvig življenjskih stroškov. Na ta način smo kalkulirali tudi potrebna sredstva za skupno in splošno porabo za vse nivoje in tako tudi odločali, ko smo sprejemali sporazume in plane samoupravnih interesnih

skupnosti, družbenopolitičnih skupnosti ter drugih skupnosti. Rekli bi torej skoraj lahko, da se pri tem nismo mnogo ali pa vsaj ne dovolj ozirali na to, kakšen je naš celotni ustvarjeni dohodek in koliko bomo ob takem razporejanju lahko namenili za razširitev naše materialne osnove dela in torej za naš boljši jutri.

PRAVICA DO OSEBNEGA DOHODKA

Ob opisani situaciji bi celo lahko trdili, da smo se kot delavci včasih obnašali kot mezdni delavci, saj smo se, ko smo sprejemali naše akte, v glavnem pogovarjali o tem, kakšne postavke (seveda v absolutnih zneskih) bomo določili za posamezna delovna mesta oz. za posamezne vrste del. Za tako dogovorjene postavke pa smo potem mislili, da imamo do njih pravico, tako kot če bi bili v delovnem razmerju z nekim delodajalcem. V resnici pa smo seveda v našem sistemu istočasno delavci in tudi sami svoji gospodarji in tudi sami sebi delodajalci.

Z zakonom o združenem delu in na podlagi njega izvedenih političnih aktov v vsej naši jugoslovanski družbi pa smo v preteklem letu izoblikovali natančna izhodišča in instrumente, na podlagi katerih bomo pri nas uveljavili uvodoma omenjeno načelo, to je, da je vsak delovni človek udeležen s svojim osebnim dohodkom na dohodku glede na to, koliko je prispeval k ustvarjanju tega dohodka s svojim tekočim živim in minulim delom. Iz izhodišča teh skupnih družbenih instrumentov so pripravljene tudi vsi naši samoupravni akti, ki smo jih sprejemali v mesecu decembru preteklega leta in v januarju tekočega leta.

Kot vemo smo sprejemali naslednje akte:

● Samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke ter skupno porabo;

● Pravilnike o ugotavljanju in razporejanju dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo po TOZD;

● Samoupravni sporazum o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med TOZD in delovno skupnostjo SOZD Emona.

Navedeni akti so brez dvoma osnovni naši samoupravni predpisi iz tega področja, vendar teh odnosov še ne urejajo v celoti. Zlasti bomo morali z nekaterimi samoupravnimi akti te odnose še dograjevati, razčlenjati in še bolj konkretizirati ter kvantificirati. Tako bomo morali v neposredni bodočnosti sprejeti še samoupravne predpise s področja združevanja dela delavcev v TOZD, predpise o delovnih razmerjih, zaradi reorganizacije Emona v SOZD, bomo morali dopolniti oziroma na novo sprejeti tudi sporazum o temeljnih plana ter srednjeročni plan in letne gospodarske plane za 1978.

V teku je tudi sporazumevanje med trgovskimi organizacijami v sestavi Emona in proizvodnimi OZD v sestavi Emona in izven nje. Seveda je v teku tudi sprejemanje sporazumov in planov s samoupravnimi interesnimi skupnostmi, krajevnimi skupnostmi in družbenopolitičnimi skupnostmi.

Kakor že rečeno je razpo-

rejanje dohodka in čistega dohodka celovit kompleks, zato je tudi izvajanje samoupravnih aktov, ki smo jih sprejemali v decembru in januarju povezano s prejšnjimi plani in sporazumi vseh nivojev. Ne glede na to, da so delavci gotovo v veliki večini seznanjeni z vsebino vseh navedenih samoupravnih aktov, se nam zdi potrebno, da vendarle opozorimo na nekatere bistvene novosti, ki so v teh aktih uveljavljene.

ZA KAJ SMO SE SPORAZUMELI

S samoupravnim sporazumom o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke ter skupno porabo, smo se sporazumeli za tiste temeljne osnove, ki jih bomo uveljavili v sporazumih oziroma pravilnikih v posameznih temeljnih in delovnih organizacijah. Ker gre za sporazum o skupnih osnovah in merilih moramo torej poudariti, da se določbe tega skupnega sporazuma v temeljnih organizacijah ne uporabljajo neposredno, temveč so se TOZD s tem skupnim sporazumom zavezale, da bodo določbe tega sporazuma uveljavljale v svojih samoupravnih aktih, to je v planih, sporazumih itd. Pri tem smo v 7. členu tega sporazuma določili, da je vsaka posamezna določba tega sporazuma in sporazum kot celota namenjen temu, da bi TOZD in DO čimbolj racionalno in učinkovito gospodarile s sredstvi družbene reprodukcije in dohodkom kot delom skupnega družbenega dohodka, ki ga ustvarjajo združeni delavci s svojim živim in minulim delom. V drugem odstavku citiranega 87. člena skupnega sporazuma je povedano še to:

»Če bi posamezna določba tega sporazuma v določeni TOZD oziroma DO delovala v nasprotju z načelom iz prejšnjega odstavka ali bi zaradi uporabe posamezne določbe iz tega sporazuma prišli delavci TOZD v neenakopraven položaj, se taka določba ne uporabi, oz. se uporabi v ustrezno spremenjeni obliki.

V drugem samoupravnem sporazumu so brez dvoma najpomembnejše tiste določbe, ki opredeljujejo kako bodo TOZD v svojih aktih urejale določanje deleža sredstev za osebne dohodke v dohodku in kako bodo ta za osebne dohodke namenjen znesek sredstev razporejale na posamezne delavce.

Osnovna izhodišča za razporejanje dohodka na del za osebne dohodke je primerjanje dohodka, ki je bil ustvarjen v obračunskem obdobju z dohodkom, ki je bil ustvarjen v primerjalnem obdobju (to primerjalno obdobje je lahko preteklo leto, več preteklih let s korekturami in podobno).

Primerjali bomo:

a. ustvarjeni dohodek na enega zaposlenega (to je dohodek — živo delo),

b. ustvarjeni dohodek v razmerju do vloženih sredstev, t. j. do minulega dela,

c. akumulacija v razmerju do živega dela in uporabljenih sredstev.

Izhodišče za določanje sredstev za osebne dohodke iz dohodka na podlagi opisanih primerjav pa je, da se povprečno na delavca v obračunskem obdobju izdvoji v TOZD enak znesek sredstev za osebne dohodke, kot je bil v te namene uporabljen v primer-

jalnem obdobju, vendar pod pogojem:

● da je tudi ustvarjeni dohodek na zaposlenega enak, kakor je bil dosežen v primerjalnem obdobju,

● da je tudi stopnja ustvarjenega dohodka v odnosu na uporabljena sredstva v obračunskem obdobju enaka, kakor v primerjalnem obdobju,

● da je stopnja akumulacije, t. j. del dohodka namenjenega za rezervni in poslovni sklad v odnosu na osebne dohodke in uporabljena sredstva enaka kot v primerjalnem obdobju.

Iz navedenega torej izhaja, da bomo ob enaki produktivnosti in akumulativnosti živega in minulega dela imeli tudi enake osebne dohodke. Če pa bo dohodek na zaposlenega večji ali manjši v primerjalnem obdobju, bo lahko tudi večji ali manjši osebni dohodek. Kakšno bo to povečanje ali zmanjšanje je določeno s posebno progresivno ali regresivno lestvico v členu 12. skupnega sporazuma. Smiselno na isti način se obseg sredstev za osebne dohodke povečuje ali zmanjšuje tudi glede na dohodek v sorazmerju na sredstva oziroma glede na akumulacijo v odnosu na osebne dohodke in na sredstva.

PRAVICE DO MINULEGA DELA

Posebej smo se v tem skupnem sporazumu dogovorili tudi o osnovah in merilih za oblikovanje osebnih dohodkov iz naslova minulega dela. To smo uredili tako, da bomo del denarnega dohodka, ki ga bomo dosegli z združevanjem sredstev ene TOZD z drugo v okviru SOZD in izven SOZD namenili za osebne dohodke

po tej osnovi. Po posebnih pravilih, ki so dogovorjena v sporazumu, vendar jih bomo morali še natančneje izdelati, bomo izločali sredstva za tisti del osebnih dohodkov, ki bodo delavcem pripadali za dosežke na področju racionalizacij in inovacij.

Okvirno smo torej opisali sistem, kako bomo v posamezni TOZD ugotavljali kolikšen del dohodka bomo namenili za osebne dohodke vseh delavcev v TOZD. V skupnem sporazumu pa smo določili tudi temeljne osnove in merila, po katerih bomo skupni znesek sredstev za osebne dohodke razporejali na posamezne delavce. Tudi te osnove in merila so izredno pomembne, saj bomo le na tak način uveljavili že uvodoma omenjeno načelo, ki ga opredeljuje tudi zakon o združenem delu v svojem 126. členu ko pravi, da se osebni dohodek delavca določa tako, da ustreza rezultatom njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku, ki ga je dal s svojim živim delom in z upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi kot svojim in družbenim minulim delom. Poleg načela delitve po delu pa zakon o združenem delu zavezuje delavce tudi na uporabo načela solidarnosti, predvsem tako, da s sredstvi za skupno porabo prispevajo h kritju določenih socialnih in drugih potreb delavcev z nižjim osebnim dohodkom.

VREDNOTENJE DELA

Navedena načela zakona o združenem delu smo skušali v skupnem sporazumu konkretizirati tako, da smo določili po kakšnih osnovah in merilih bomo merili ali ocenjevali delovni prispevek posameznih delavcev tako za njihovo neposredno delo, kakor tudi za uspeh dela v organizacijski enoti, kjer delavci delajo. Tako želimo uveljaviti neposredni delavčev prispevek in rezultate gospodarjenja v delovni enoti. V ta namen so v celotnem našem sistemu tudi odpravljena delovna mesta, ki so bila doslej marsikje osnova za dinarsko vrednotenje oziroma tarifiranje dela. Namesto tega smo kot osnovo za razporejanje osebnih dohodkov uvedli rela-

tivna, to je točkovna razmerja med vrednostjo posameznih del. Posameznih del torej ne vrednotimo dinarsko, kajti dinarsko vrednost dela lahko ugotovimo šele iz ustvarjenega dohodka ki je namenjen za osebne dohodke. Ta sorazmerja pa bomo v bodoče izražali le s točkami, točke pa bomo vrednotili šele iz tistega dela ustvarjenega dohodka, ki smo ga namenili za osebne dohodke. Izjemno bomo seveda morali do prvega obračuna to je za 1. tromesečje vrednost točke določati na podlagi plana.

V sporazumu o skupnih osnovah in merilih in priloženih metodologijah je natančno opisan sistem vrednotenja del ugotavljanja učinkov dela delavcev, učinkov delovnih enot itd.

V sporazumu so opisane tudi osnove za ugotavljanje nadomestil, ko delavci ne delajo, dodatkov in podobno. Vsega tega v tem članku ni mogoče opisati. Da pa bi se delavci z navedenimi izhodišči ter osnovami in merili natančno seznanili je skupni samoupravni sporazum tiskan kot priloga Emona Informatorja tako, da bo vsem delavcem dostopen. Se pomembnejši kot ta skupni sporazum pa so za delavce v TOZD seveda njihovi neposredni akti, to je sporazumi, pravilniki in plani, ki jih sprejemajo in izvajajo na TOZD.

Za zaključek pa lahko ugotovimo:

Nobeni samoupravni akti, pa naj bodo napisani še tako lepo, nam ne bodo pomagali nič, če ne bomo s svojim tekočim delom in z gospodarjenjem s sredstvi, kot svojim in drugih delavcev minulim delom, ustvarili dovolj dohodka, da si bomo iz njega lahko zagotovili ustrezne osebne dohodke in tudi denarna sredstva za nove naložbe, da bomo tudi za bodoče zagotavljali delo in osebni dohodek za nas in naše otroke. Parola vseh, ki smo zaposleni pri Emoni naj bo: »Uspešno delo, dober osebni dohodek in solidna osnova za nadaljnji razvoj«.

IVAN MUHIĆ

IZ DO EMONA INŽENIRING

IHANSKI BEKONI ZA MADŽARE



Madžarski kmetijski strokovnjaki med obiskom v Emona inženiringu.

Kot nadaljevanje uspešnih gradenj v DDR in Poljski bo verjetno sledil tudi prodor na Madžarsko. Direkcija kmetijskih kombinatov se namreč že dalj časa intenzivno zanima za nakup projektov, objektov, opreme in šolanja kadrov za prašičje farme. Naši strokovnjaki so si v novembru in decembru leta 1977 ogledali in izbrali dokončno lokacijo pitancev. V dneh od 5. do 10. 2. 1978 pa

sta DO EMONA INŽENIRING in TOZD PRAŠICEREJA IHAN imela v gosteh delegacijo zunanje-trgovinske firme Agrotroszt, Agrobera in direktnega investitorja Mezofalva. Gostje so si ogledali farmo Ihan, kot primer vključevanja najsodobnejše tehnologije v rekonstruiranih farmah in najnovejšo farmo v Kočevju. Po izredno izčrpnih razgovorih o tehnoloških in tehničnih rešitvah, so se

gostje zelo pohvalno izrazili o tehnoloških dosežkih.

Na zaključnih pogovorih so izjavili, da ni ovire za realizacijo izgradnje prve farne in rekonstrukcijo obstoječe farne v Šarvarju. Ob sklenitvi pogodbe pa se bosta oba partnerja dogovorila tudi o nadaljnjem sodelovanju pri izgradnji nadaljnjih farm na Madžarskem in o sodelovanju pri nastopu v tretjih deželah.

ING. JOZE JELENC

POCENIMO PRETOK BLAGA

Z organiziranjem Emone v sestavljeno organizacijo in s pripojitvijo novih organizacij združenega dela so se odprle nove perspektive za uspešnejše poslovanje tako v proizvodnji, kot v trgovini in uslugah. O tem smo že veliko zapisali v naših sporazumih in samoupravnih aktih, tako da imamo sedaj osnovo, da jih uresničujemo v praksi. S tem seveda ni rečeno, da se je proces razvoja v SO in v organizacijah združenega de-

loma na drobno čim cenejši. Vsekakor naj bodo na enem mestu, razen če je že po naravi obračanje zelo hitro (hrana) in če so pravilno regionalno razporejene. Npr. sladkor (kot masovni artikel), naj bi za področje Dolenjske ne potoval v Ljubljano in nazaj iz Vojvodine. Za to področje bi bilo potrebno razdeljevati že na Dolenjskem. Drugače je za dopolnilni in modni asortiman, kjer prevoz ne igra tako odločilne

di v »metekstilnem« delu široke potrošnje. Proizvajalci skupno s trgovino na debelo prizadevajo, da ugotove potrebe trga (seveda s konsultacijo trgovine na drobno) in potem plasirajo odnosno oskrbujejo določene potrošniške preko grosističnih skladišč. Poleg tega pa ima trgovina na debelo tudi boljše možnosti in pogoje, da pri proizvodnji skupno planira izdelovanje proizvodnje.

Torej trgovina na debelo, kot potreben vmesni člen skrbi za stalno založenost trgovine na drobno in dostavlja blago manjšim kupcem. Seveda mora biti ta funkcija v tem, da pocenjuje, ne pa draži pretok blaga. Podražitev ne nastaja zaradi tega, ker se »pojavi« trgovina na debelo kot vmesni člen, temveč zato, ker tak pretok blaga ni pravilno dimenzioniran ali pa je nepravilno usklajen. Tako prihaja, posebno v Jugoslaviji, do nesmotrnega kopičenja blaga na napačnih mestih (zaloge porastejo) in tudi prevoz blaga ni smotr.

EN GROSIST

Če torej tako nekako poenostavimo ponazarjamo naloge in potrebe po racionalnejšem poslovanju, potem nam je že popolnoma jasno, da bomo morali v novi sestavljeni organizaciji Emone zelo hitro misliti, da imamo praviloma enega grosista, da v trgovini na drobno pametno lociramo zaloge in da bomo morali tudi opredeliti vloge »območne trgovine na debelo« — torej predvsem trgovine na debelo zunaj ožjega ljubljanskega območja. Ker nam razlika v ceni na debelo in na drobno pada, posebno pa še v neživilskem delu široke potrošnje, se bomo mo-

vloge, nego vrednost in čestost izbire. Ta asortiman naj bi bil, pod pogojem, da se po naročilu trgovine na drobno lahko takoj dostavi v marke, pri enotnem grosistu. Pri tekstilih je to že razdeljeno. Vsa težka konfekcija se dostavlja direktno v trgovine na drobno, vsi proizvajalci



Pogled na poslovno hišo Emone Centromerkur v Ljubljani.

la ustavil. Še več, pot na katero smo se podaljšali zahteva dalje prilagajanje novim pogojem. To ni potrebno samo zato, ker je proces združevanja odprt, nego tudi zato, ker moramo novonastale vezi učvrstiti in se konsolidirati v novi sestavi.

Položaj na tržišču, kakor tudi pogoji gospodarjenja, nas v vseh dejavnostih silijo k temu, da razmišljamo o uspešnejšem in cenejšem poslovanju. To lahko dosežemo z uvajanjem novih organizacijskih form, kakor tudi z racionalizacijo obstoječega poslovanja. Rešitve, ki jih nakazuje Zakon o združenem delu, moramo polno izkoristiti. Zato podpisovanje temeljnih sporazumov o povezavi proizvodne in blagovne sfere ni zgolj samo formalnost, temveč začetek novega globljega procesa, ki mora vsem prinesiti boljše rezultate. Tudi povezava v SO naj pomeni uresničevanje načela »v slogi je moč«.

CENEJŠE POSLOVANJE

Poleg tega pa nam sedanji sporazumi in njihovo uresničevanje pravzaprav odpirajo tudi proces iskanja najboljših rešitev pri nas samih o. p. oz. iskanje rezerv »doma«. Poznano je, da so stroški poslovanja tisti, ki najbolj na-



raščajo; pri blagovnem prometu pa so oni predvsem locirani v obsegu osebnih dohodkov, obsegu zalog in prevozu.

Nove organizacijske forme naj bi omogočile predvsem cenejše poslovanje. Verjetno bomo morali že kmalu razmišljati o tem, da bomo imeli predvsem v trgovini blago t. j. zaloge na takem mestu, da bodo čim manjše in da bo njihov prevoz do trgo-

KJE SI EMONIN KOLEDAR?

Med nedvomno najbolj iskanimi, čeprav skromnimi novoletnimi darili, so bili tudi letos Emonini koledarji v »rolca«, kakor se jih je prijelo ime. Gre za popularni stenski koledar, ki ga razvijemo, obesimo in na njem vsak dan premaknemo »okence«, ki nam pove, koliko dni nam še preostane do konca leta, oziroma katerega v mesecu smo.

Zakaj teh že dolga leta popularnih koledarjev ni v »prosti prodaji« po naših marketih in veleblagovnicah, nismo uspeli izvedeti, čeprav je najmanj vsak drugi kupec zelo vztrajno spraševal po njem ter bi ga kupil za »vsak denar«, če bi ga le dobil.

Morda ideja za prihodnje leto! Zakaj ne bi teh »rolc« dajali kupcem ob novem letu, tistim stalnim, ali vsaj tistim, ki hkrati kupijo za 300, 400 ali 500 din blaga hkrati?!

Emonin koledar »rolca« nedvomno sodi med najbolj popularne tovrstne koledarje pri nas, zato ne bi smeli pozabiti na povpraševanje kupcev, ki je bilo lani in letos zama-

perila, nogavic itd., ki vodijo pametno poslovno politiko, pa se poslužujejo grosista, ker bi sicer dostava v manjših trgovinah in držanje zalog na več mestih podražila prodajo blaga. Isto se dogaja tu-



rali odločiti o poenotenju skladiščenja, pa tudi na količinah mestih in kje nam bo blago locirano. Tudi trgovina na drobno bo morala več razmišljati o svojih zalogah, če so le-te lahko smotrno locirane pri trgovini na debelo. Čeprav ima trgovina na drobno več finančnih sredstev, bo le-te lažje uporabljala za uporabo druge, ne pa za zaloge. Trgovina na debelo pa bo morala z enega mesta hitreje in s pestrejšim asortimanom oskrbovati trgovine.

S povečanjem obsega trgovine na drobno in trgovine na debelo v neživilskem delu široke potrošnje (vključitev novih organizacij v Emono) je potrebno proces nujno tudi zavestno in usmerjeno pospešiti.

IMAMO JASEN CILJ

Sporazumi, ki jih sedaj podpisujemo s proizvodnjo, nam narekujejo, da ta proces odpremo. Preko blagovnih interesnih skupnosti in z lastnim dogovarjanjem, ki bo imelo za cilj pocenitev poslovanja, ga bomo ne samo odprli, temveč tudi začeli uspešno reševati te naloge, ki so pot k daljnim uspehom.

To pa pomeni uresničevanje zapisanih načel v praksi, ki seveda ne bo potekalo gladko in brez težav. Vendar te težave ne bodo nepremagljive, kajti pred seboj imamo jasen cilj.

JOZE SNOJ



Začetek gradnje skupne poslovne zgradbe SOZD Emone na Smartinski cesti v Ljubljani, ki je začela rasti iz zemlje.

PREDLOG HKS EMONE

ČEKI IN KREDITNE KARTE

Zbor interne banke Emone je na seji dne 30. 1. 1978, ko je obravnaval tekoče zadeve sprejel tudi nova pravila hranilno-kreditnega poslovanja. Ta nova pravila bodo objavljena v Informacijah interne banke.

Delegat zbora Interne banke Groznik Pavle je predlagal, da bi bilo prav in koristno, da uvedemo pri Emoni tekoče račune in čeke. Direktor Interne banke Mitja Svetelj je objasnili, da smo imeli že v 1976 letu vse nared za uvedbo tekočih računov in čekov, vendar smo morali to akcijo zaustaviti zaradi subjektivnih in objektivnih razlogov. Interna banka ima načrt, da upelje tekoče račune in čeke pri Emoni. Organizirali bomo tudi kreditne karte.

Kreditne karte predstavljajo novost v načinu plačevanja in kreditiranja pri nakupu oziroma pri prodaji blaga ali storitev za široko potrošnjo. Razlika med plačevanjem s čeki in kreditnimi kartami je v tem, da čeki izdajajo imetnikom tekočih računov banke — pri nas Interna banka — in sicer tistim imetnikom, ki imajo na njihovem tekočem računu naložene zadostne vsote denarja. Kreditne karte izdajajo največkrat velike organizacije. Pogoj za pridobitev kreditne karte so redni mesečni dohodki delavca.

Z uvedbo kreditnih kart bi povečali število kupcev in promet ter hkrati zmanjšali promet z bankovci. Z uporabo kreditne karte ima kupec

te, seveda pa tudi določeno tehnično opremljenost izdajatelja kreditnih kart. Organizacije — prodajalci, ki sprejemajo tak način prometa morajo biti organizacijsko pripravljene in specializirane za tak promet.

Uvedba kreditnih kart ima svoje dobre in slabe strani. Analize izvršene v ZDA so pokazale, da kreditne karte stimulirajo potrošnjo in zmanjšujejo nagnjenost za varčevanje. Kreditna karta lahko tudi zavede imetnika

so predlagali, da se te zadeve z boni uredi za Emono enotno za vse enako in ne za ene tako, za druge pa drugače.

Sklep zbora Interne banke je, da do 31. marca 1978 pripravimo načrte za uvedbo tekočih računov in čekov pri Emoni, načrt za uvedbo kreditnih kart in načrt za enotno uporabo prehrabnih bonov s tem, da prevzame založništvo in prodajo bonov za vse naše DO in TOZD Interna banka Emone.

Te načrte bodo pripravili delavci Interne banke in jih predložili zboru banke.

ERNEST KRUMEC

KAKO DO STANOVANJA?

Delavski svet DO EMONA BLAGOVNI CENTER v Ljubljani je razpisal interni natečaj za pridobitev stanovanjskih posojil v letu 1978 tako za gradnjo kot za nakup in adaptacijo (le v primeru pridobitve dodatnih stanovanjskih površin).

Interesenti naj naslovijo vloge na komisijo za delovna razmerja, najkasneje do 28. februarja 1978.

na pretirano nakupovanje iznad njegovih možnosti. Če imetnik izgubi kreditno kartjo nosi ves rizik.

Kreditne karte so danes že močno razširjene predvsem v naprednih deželah sveta. Tako so znane: Diners Club, Atlas, American Express in še vrsta drugih takih organizacij.

Toliko na kratko o kreditnih kartah.

Na tem zboru interne banke je bilo tudi govora o uporabi prehrabnih bonov, ki jih dobivajo naši delavci ob mesecu. Pri Emoni so te zadeve neenotno urejene in brez prave solidarne povezave. Delavci tistih naših organizacijskih enot, kjer ni urejena preskrba s toplimi malicami, uporabljajo te bone za nakup prehrane v naših trgovinah.

Trgovska hiša Emona in supermarket Emona na Ajdovščini v Ljubljani sprejemata te prehrabne bone pri nakupu prehrabnega blaga, ostale trgovine iz TOZD maloprodaja pa teh bonov ne sprejemajo, oziroma sprejemajo le bone od svojih delavcev in tudi od drugih organizacij, ki kupujejo te bone pri TOZD Maloprodaja. Delegati zbora interne banke

TITO ODLIKOVAL FERLIGOJA

Red republike s srebrnim vencem



Za izredne zasluge in aktivno delo v gospodarstvu in družbenopolitično delo je predsednik republike Josip Broz Tito odlikoval Davorina Ferligoja, direktorja delovne organizacije Emona Globtour, Ljubljana, ki je dobil RED REPUBLIKE S SREBRNIM VENCEM.

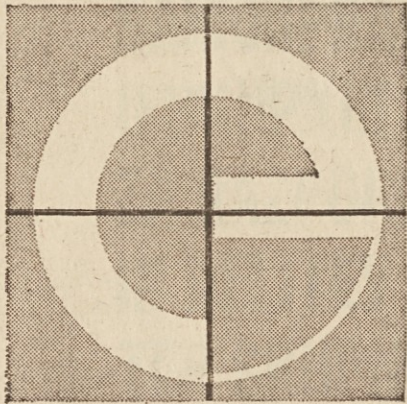
Svojim številnim odlikovanjem, med njimi redu hrabrosti, partizanski zvezdi, redu dela II. stopnje in redu bratstva in enotnosti II. stopnje, ki jih je prejel Davorin Ferligoj za zasluge med NOB in po vojni graditvi, je dodal še eno lepo, visoko priznanje. Čestitamo!

ŠPORTNIKI POZOR!

Enajste zimske živiliade, ki bo v petek, 24. feb. v Kranjski gori, organizira jo Emona, se je udeležilo 25 delovnih organizacij z nad 500 smučarji (teki in veleslalom)!

Pete zimske športne igre Emone bodo predvidoma v drugi polovici marca, prav tako v Kranjski gori. E.-informator

prednost, ker kupuje brez gotovine. Kupiš danes, plačaš pa približno čez en mesec, po posebnem dogovoru pa se plačilo računa podaljša tudi za več mesecev. Razumljivo je, da zahteva tak način trgovanja resnost v obnašanju, poštenost in solidnost imetnika kreditne kar-



informatior
glasilo delavcev SOZD emona ljubljana

- **SAMOUPRAVNI SPORAZUM
O SKUPNIH OSNOVAH IN MERILIH
ZA RAZPOREJANJE ČISTEGA DOHODKA
IN DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE
TER SKUPNO PORABO**
- **METODA ANALITIČNE OCENE DEL**
- **METODOLOGIJA
OCENE DELOVNEGA UČINKA DELAVCA**

STATE OF NEW YORK

IN SENATE

JANUARY 18, 1894

REPORT OF THE

COMMISSIONERS OF THE LAND OFFICE

IN RESPONSE TO A RESOLUTION PASSED BY THE SENATE

ON APRIL 11, 1893

ALBANY:

ANDREW DEWEY, PRINTER,

1894.

ALBANY:

ANDREW DEWEY, PRINTER,

1894.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O SKUPNIH OSNOVAH IN MERILIH ZA RAZPOREJANJE ČISTEGA DOHODKA IN DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE TER SKUPNO PORABO

Na podlagi 144. člena Ustave SRS, člena 115/2. odstavka in člena 128/1 odstavka Zakona o združenem delu ter člena 43. Samoupravnega sporazuma o združevanju dela in sredstev v SOZD EMONA Ljubljana, smo delavci temeljnih organizacij v okviru delovnih organizacij in enovitih delovnih organizacij in delovnih skupnosti združenih v SOZD EMONA Ljubljana, z osebnim izjavljanjem na referendumih od dne 20. do 26. januarja 1978 sprejeli z večino glasov delavcev v vsaki TOZD ali enoviti DO

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O SKUPNIH OSNOVAH IN MERILIH ZA RAZPOREJANJE ČISTEGA DOHODKA IN DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE TER SKUPNO PORABO

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem sporazumom delavci določamo tiste skupne osnove in merila, po katerih bomo s sporazumi in drugimi samoupravnimi akti v DO in TOZD urejali:

— ugotavljanje celotnega prihodka, dohodka in čistega dohodka,

— razporejali čisti dohodek na:

a) sredstva za osebne dohodke in skupno porabo;

b) akumulacijo (poslovni sklad in rezervni sklad);

— razporejali oziroma določali sredstva za skupno porabo in njihov okvirni namen,

— razporejali sredstva za osebne dohodke na tisti del, ki služi za izplačila iz naslova osebnih dohodkov in nadomestil na ravni TOZD (nadomestila osebnega dohodka, osebnega dohodka iz naslova minulega dela, osebnega dohodka na osnovi racionalizacij, inovacij, itd.),

— razporejali sredstva za osebne dohodke na organizacijske enote v sestavi TOZD,

— razporejali sredstva za osebne dohodke na posamezne delavce na osnovi njihovega prispevka z živim delom k ustvarjanju dohodka.

2. člen

Poleg zadev iz prvega člena tega sporazuma, urejamo delavci s tem sporazumom tudi skupne osnova in merila za:

— ugotavljanje dela sredstev za osebne dohodke iz naslova minulega dela in za razporejanje teh sredstev na posamezne delavce,

— ugotavljanje nadomestil iz sredstev za osebne dohodke,

— ugotavljanje in izplačevanje nadomestil delavcem v zvezi z delom, ki se poravnava iz materialnih stroškov,

— uporabo sredstev skupne porabe.

3. člen

Dohodek pridobivajo temeljne organizacije iz svojega celotnega prihodka, ki ga ustvarjajo s prejetimi plačili za prodajo proizvodov in storitev in s prihodki iz naslova premij in raznih drugih nadomestil ter z drugimi prihodki, za katere je tako določeno z zakonom, z udeležbo na skupno ustvarjenem prihodku na osnovi združevanja dela in sredstev z drugimi organizacijami.

Ko TOZD iz svojega celotnega prihodka pokrije materialne stroške in druge izdatke, ki se po zakonu smatrajo za materialne stroške ter amortizacijo po zakonskih stopnjah, predstavlja razlika dohodek temeljne organizacije.

Dohodek, ki ga je temeljna organizacija ustvarila po določbah prejšnjega odstavka, se povečuje še za del, s katerim je TOZD udeležena na skupnem prihodku na osnovi združevanja dela in sredstev z drugimi OZD.

Delovne skupnosti DO in SOZD pridobivajo dohodek iz skupnega prihodka, ki ga na podlagi svobodne menjave dela ustvarijo iz dohodka TOZD, za katere ta dela opravljajo.

Ko delavci delovne skupnosti iz celotnega prihodka, ki ga ustvarijo s svobodno menjavo dela v smislu prejšnjega odstavka, pokrijejo materialne stroške in amortizacijo po predpisanih stopnjah za osnovna sredstva s katerimi delajo, predstavlja razlika njihov dohodek, ki ga razporejajo za svoje osebne dohodke in sredstva za skupno porabo.

4. člen

Dohodek razporejajo TOZD na:

— obveznosti za zadovoljevanje skupnih in splošnih družbenih potreb (prispevke samoupravnim interesnim skupnostim, krajevnim skupnostim in družbenopolitičnim skupnostim, članarine in prispevki zbornicam),

— obresti in druge obveznosti iz dohodka,

— čisti dohodek.

Čisti dohodek, ugotovljen v smislu prejšnjega odstavka razporeja TOZD na:

- sredstva za osebne dohodke,
- sredstva za skupno porabo,
- sredstva za razvoj materialne osnove dela (poslovni sklad),
- sredstva rezerv.

5. člen

Sredstva za osebne dohodke razporejajo delavci na:

- sredstva za osebne dohodke iz naslova tekočega dela,
- sredstva za osebne dohodke iz naslova minulega dela,
- sredstva za osebne dohodke iz naslova inovacij in racionalizacij.

6. člen

Temeljne odnose v razporejanju celotnega prihodka, dohodka in čistega dohodka urejajo delavci v TOZD zlasti z:

- izhodišči za sprejemanje planov,
- plani TOZD,
- sporazumi o temeljnih planov na ravni DO in SOZD,
- sporazumi s samoupravnimi interesnimi skupnostmi in drugimi subjekti združenega dela,
- s svojimi sklepi o razporejanju dohodka in čistega dohodka ob periodičnih obračunih (začasno razporejanje) in z zaključnimi računi.

Pri sprejemanju samoupravnih aktov in odločitev v smislu prejšnjega odstavka bodo TOZD kot izhodišče za razporejanje dohodka in čistega dohodka upoštevale določbe tega sporazuma.

7. člen

Določbo 2. odstavka prejšnjega člena je treba razumeti v tem smislu, da bodo TOZD in DO uporabljale in tolmačile posamezne določbe tega sporazuma tako, da je vsaka posamezna določba tega sporazuma in sporazum kot celota namenjen temu, da bi temeljne organizacije in delovne organizacije čim bolj racionalno in učinkovito gospodarile s sredstvi družbene reprodukcije in z dohodkom kot delom skupnega družbenega dohodka, ki ga ustvarjajo združeni delavci s svojim živim in minulim delom.

Ce bi posamezna določba tega sporazuma v določeni TOZD oz. DO delovala v nasprotju z načelom iz prejšnjega odstavka ali bi zaradi uporabe posamezne določbe iz tega sporazuma prišli delavci TOZD v neenakopraven položaj, se taka določba ne uporabi oz. se uporabi v ustrezno spremenjeni obliki.

II. SKUPNE OSNOVE IN MERILA ZA RAZPOREJANJE DOHODKA NA SREDSTVA ZA OSEBNE DOHODKE, ZA SKUPNO PORABO IN REZERVNA SREDSTVA NA RAVNI SOZD

1. Oblikovanje sredstev za osebne dohodke

8. člen

Izhodišče za določanje gornjega obsega sredstev za osebne dohodke v dohodku so razmerja, ki so bila dosežena v primerjalnem obdobju oz. kot so predvidena v planu (v nadaljnjem besedilu primerjalno obdobje) in sicer:

- a) ustvarjeni dohodek v razmerju do živega dela;
- b) ustvarjeni dohodek v razmerju do uporabljenih sredstev (minulo delo);
- c) akumulacija v razmerju do živega dela in uporabljenih sredstev.

9. člen

Kot živo delo v smislu točke a) prejšnjega člena se smatrajo doseženi in obračunani osebni dohodki v primerjalnem obdobju.

10. člen

Kot uporabljena sredstva (minulo delo) v smislu prejšnjega 8. člena, se smatrajo uporabljena osnovna in obratna sredstva in sicer:

a) za uporabljena osnovna sredstva, amortizacija obračunana po zakonskih stopnjah z dodatkom, da se za ta primerjalni namen izračunava tudi »fiktivna amortizacija« od zemljišč in drugih sredstev, od katerih se po predpisih ne obračunava amortizacija in sicer po stopnji 2% od nabavne vrednosti teh sredstev;

b) za uporabljena obratna sredstva, 8% stopnja namestila oz. obresti od:

- povprečnih letnih zalog,
- povprečnih terjatev,
- povprečnih denarnih ter deviznih sredstev (brez dinarskih sredstev sklada skupne porabe).

Zaradi realnega vrednotenja porabljenih osnovnih sredstev v smislu točke a) prejšnjega odstavka lahko TOZD v primeru, da bodo v tekočem letu vključile v proizvodni oz. poslovni proces nove kapacitete, na novo ovrednotijo uporabljena osnovna sredstva preteklega primerjalnega obdobja.

Novo vrednotenje v smislu prejšnjega odstavka bodo TOZD izvedle tako, da bodo najpomembnejša osnovna sredstva, ki so predstavljala v primerjalnem obdobju temeljne kapacitete, vrednotile po tržnih cenah tekočega leta in to ne glede na z zakonom predpisan način revalorizacije.

11. člen

Akumulacija je del dohodka, ki ga TOZD nameni za poslovni sklad, rezervni sklad in za amortizacijo nad predpisanimi stopnjami.

12. člen

Prvo in najpomembnejše razmerje za določanje sredstev za osebne dohodke iz dohodka je razmerje osebne dohodka na zaposlenega v dohodku, ki je bilo doseženo v primerjalnem obdobju.

To razmerje bomo uporabljali takole:

1. Če je v obračunskem obdobju dosežen na zaposlenega enak znesek dohodka kakor v primerjalnem obdobju, se tudi za osebne dohodke na zaposlenega razporedi enak znesek dohodka, kakor je bil dosežen v primerjalnem obdobju.

PRIMER št. 1

a) primerjalno obdobje (300 zaposlenih)

	Skupaj	Na zaposl.
1. doseženi dohodek v primerjalnem obdobju	30.000.000	100.000
2. obračunani OD v prim. obdobj.	21.000.000	70.000
3. razmerje OD v dohodku	$\frac{70.000 \times 100}{100.000}$	= 70 %

b) obračunsko obdobje (315 zaposlenih)

	Skupaj	Na zaposl.
1. doseženi dohodek	31.500.000	100.000
2. za OD (ker je dohodek na zaposlenega enak kot v primerjalnem obdobju je tudi OD na zaposlenega enak, t. j.)		70.000
3. osebni dohodek za vse zaposlene = 70 % od	31.500.000 = 22.050.000 ali 315 × 70.000 = 22.050.000	

2. Če je v obračunskem obdobju dohodek na enega zaposlenega večji ali manjši kot v primerjalnem obdobju, se sredstva za osebne dohodke na zaposlenega razporedijo v takem znesku, da bodo osebni dohodki na zaposlenega v primerjavi s primerjalnim obdobjem sledeči:

Če znaša dohodek na enega zaposlenega v odnosu na primerjalno obdobje	se razporedi na osebni dohodek po zaposlenem znesek kot v primerjalnem obdobju zmanjšan ali povečan za
manj kot v primerjalnem obdobju	zmanjšan za tak % osebnega dohodka, kakor je dosežen dohodek na zaposlenega, vendar tako, da se razporedi za osebni dohodek najmanj toliko kot znaša zjamčeni osebni dohodek
od 100 do 120 %	povečan za 0,8% za vsak % nad 100%
od 120 do 130 %	povečan za 16% + 0,6% za vsak % nad 120%
od 130 do 140 %	povečan za 22% + 0,4% za vsak % nad 130%
od 140 do 150 %	povečan za 26% + 0,2% za vsak % nad 140%
nad 150 %	povečan za 28% + 0,1% za vsak % nad 150%

PRIMER št. 2

a) v primerjalnem obdobju doseženo na zaposlenega

(300 zaposlenih)

1. dohodek	100.000
2. osebni dohodek	70.000
3. razmerje = 70 %	

b) v obračunskem obdobju (315 zaposlenih)

1. doseženi dohodek:	
— skupaj	39.375.000
— na zaposlenega	125.000

2. razmerje s primerjalnim obdobjem:

$$\frac{125.000 \times 100}{100.000} = 125 \%$$

3. za osebni dohodek po zaposlenem (po tabeli)

— osnova (znesek iz predhodnega obdobja)	70.000
— za 20% povečanje dohodka se osnova poveča za 16%, t. j.	11.200
— za 5% povečanje se osnova poveča za vsak % (nad 20) za 0,6%, t. j.	
5 × 0,6% = 3%	2.100

Skupaj se po zaposlenem razporedi za OD 83.000

— za 315 zaposlenih se razporedi za OD

$$83.000 \times 315 = 26.239.500$$

— razmerje osebni dohodek : dohodek =

$$\frac{26.239.500 \times 100.000}{39.375.000} = 66,6 \%$$

3. Sredstva za osebne dohodke izračunana po prejšnji točki so odvisna tudi od porabljenih sredstev, kakor so opredeljena v 10. členu tega sporazuma v odnose na doseženi dohodek.

Če so porabljena sredstva v odnosu na dohodek enaka kakor v primerjalnem obdobju se izloči za osebni dohodek znesek izračunan po prvi oz. 2. točki tega člena.

Če pa so porabljena sredstva v odnosu na dohodek večja ali manjša kot v primerjalnem obdobju, se osebni dohodki izračunani po točki 1. oz. 2. tega člena povečajo ali zmanjšajo po naslednji lestvici:

Če znaša znesek razlike v porabljenih sredstvih v odnosu na OD	Znesek OD izračunan po točki 1. in 2. povečan ali zmanjšan
do 10%	se OD povečajo ali zmanjšajo za 0,5% za vsak % razlike
od 10—30%	se OD povečajo ali zmanjšajo za 5% + 0,4% za vsak % nad 10% razlike
od 30—60%	se OD povečajo ali zmanjšajo za 10% + 0,3% za vsak % nad 30% razlike
nad 60%	se OD povečajo ali zmanjšajo za 19% + 0,1% za vsak % nad 60% razlike

PRIMER št. 3

a) primerjalno obdobje

1. dohodek	30.000.000
2. porabljena sredstva (amortizacija in obresti)	8.000.000
3. razmerje: $\frac{8.000.000 \times 100}{30.000.000} = 26,6\%$	

b) obračunsko obdobje

1. dohodek	39.375.000
2. normirana porabljena sredstva (po stopnji iz primerjalnega obdobja) = 26,6%	
$\frac{39.375.000 \times 26,6}{100}$	10.474.000
3. Dejansko porabljena sredstva	9.000.000
4. Prihranek	1.474.000
5. % prihranka na OD	
$\frac{\text{prihranek}}{\text{OD}} = \frac{1.474.000 \times 100}{26.239.500} = 5,6\%$	
6. OD se korigirajo za 5,6% × 0,5%	2,8%
$\frac{26.239.500 \times 2,8}{100}$ t. j.	734.692
7. Znesek osebnega dohodka	26.239.500
	+ 734.692
	<u>26.974.192</u>

4. Nadalje so sredstva za osebne dohodke odvisna tudi od dosžene akumulacije v razmerju na živo in minulo delo, pri čemer je živo delo izraženo z osebnim dohodkom, minulo delo pa z uporabljenimi sredstvi kot do opredeljena v 10. členu tega sporazuma.

V kolikor je stopnja akumulacije v razmerju na živo in minulo delo v tekočem obdobju enaka stopnji akumulacije, doseženi v primerjalnem obdobju, so sredstva za osebne dohodke, ki se razporejajo iz čistega dohodka taka, kot se izračunajo po prvi oz. drugi in 3. točki tega člena.

Če pa je stopnja akumulacije v odnosu na primerjalno obdobje večja, se del pozitivne razlike razporedi na osebni dohodek po naslednji lestvici:

Če je znesek pozitivne razlike v odnosu na osebni dohodek po prvi oz. 2. in 3. točki

se sredstva za osebne dohodke izračunana po 1. oz. 2. in 3. prejšnjega odstavka povečajo za naslednji %

a) Pozitivna razlika

od 10 % OD	za vsak % pozitivne razlike 0,5 %
od 10 do 50 % OD	za 5 % + 0,2 % za vsak % razlike nad 10 %
od 50 do 100 % OD	za 13 % + 0,1 % za vsak % razlike nad 50 %
nad 100 %	za 18 % + 0,05 % za vsak % razlike nad 100 %

Če pa je stopnja akumulacije v odnosu na primerjalno obdobje manjša, se negativna razlika pokriva iz osebnih dohodkov, izračunanih po 1. oz. 2. in 3. točki tega člena, vendar samo do zneska, ki ustreza povprečni stopnji akumulacije v panogi dejavnosti, kateri TOZD pripada.

Pokrivanje razlike, z omejitvijo iz prejšnjega odstavka, se opravi po naslednji lestvici:

Če je znesek negativne razlike v odnosu na OD po 1. oz. 2. in 3. točki

Se negativna razlika pokriva iz sredstev za OD, izračunana po točki 1 oziroma 2. in 3. za naslednje %

do 10 %	se pokriva 10 % razlike iz OD
od 10 do 30 % OD	se od negativne razlike pokriva iz OD 10 % + 0,4 % za vsak % nad 10 %
od 30 do 60 % OD	se od negativne razlike pokriva iz OD 18 % + 0,2 % za vsa % nad 30 %
pod 60 %	se od negativne razlike pokriva iz OD 24 % + 0,1 % za vsak % nad 60 %, vendar največ toliko, kolikor znaša zajamčeni OD po zakonu

PRIMER št. 4/a

(akumulacija obrač. obdobja manjša kot v primerjalnem obdobju)

a) Primerjalno obdobje

Zivo in minulo delo

1. OD	21.000.000
2. Porabljeni sredstva	8.000.000
3. Skupaj (živo in minulo delo)	29.000.000
4. Akumulacija (posl. + rezerv. sklad + amortizacija nad zakonsko)	6.000.000

razmerje: $\frac{\text{akumulacija} \times 100}{\text{živo} + \text{minulo delo}} = \frac{6.000.000 \times 100}{29.000.000} = 20,69 \%$

b) Obračunsko obdobje

Zivo in minulo delo

1. OD (po 1. oz. 2. in 3. točki)	26.973.192
2. Porabljeni sredstva	9.000.000
3. Skupaj živo in minulo delo	35.973.192
4. Normirana akumulacija: = 20,6 % od 35.973.192	7.410.000
5. Dejansko dosežena akumulacija	3.500.000
6. Negativna razlika	3.910.000

7. Razmerje negativne razlike do OD:
 $= \frac{3.910 \times 100}{26.973.192} = 14,5$

8. Pokritje negativne razlike

(do 10 % razlike se pokrije v celoti iz OD od razlike nad 10 % pa za vsak % 0,4, torej skupaj 10 % + (4,5 × 0,4 = 1,8) = 11,8 % 11 % od 26.973.192 = 3.182.800 OD izračunani po točki 1. oz. 2., 3. se torej zmanjšajo iz

za 11,8 %, t. j. za	3.182.800
in znašajo	23.790.392

PRIMER št. 4/b

(akumulacija je zaradi pokritja iz OD nižja kot v dejavnosti v SRS)

a) Primerjalno obdobje (podatki isti kot v primeru 4/b)

b) Obračunsko obdobje:

1. Živo in minulo delo kot v primeru 4/b	35.973.192
2. Normirana akumulacija 20,6 %	7.410.000
3. Dejansko dosežena akumulacija 9,7	3.500.000
4. Negativna razlika 3 — 3 (10,9)	3.910.000
5. Povprečna stopnja akumulacije v dejavnosti v SRS = 15 %	
6. Pokritje negativne razlike: — zaradi določila prejšnjega odstavka se negativna razlika akumulacije pokriva iz OD le do stopnje 15 % (povprečje dejavnosti v SRS)	
7. OD izračunani po točki 1. oz. 2. in 3. se torej zmanjšajo: — za razliko med normirano akumulacijo (7.410.000) in akumulacijo po stopnji v dejavnosti v SRS (5.395.979)	26.973.192 2.014.021
in znašajo	24.959.171

PRIMER št. 4/c

(akumulacija obrač. obdobja večja kot v primerjalnem obdobju)

a) Primerjalno obdobje (podatki isti kot v primeru 4/a)

b) Obračunsko obdobje

1. Živo in minulo delo (kot v primeru 4/a)	35.973.192
2. normirana akumulacija 2 — 6 %	7.410.000
3. dejansko dosežena akumulacija	10.500.000
4. Pozitivna razlika (3 — 2)	3.090.000
5. Razmerje pozitivne razlike za OD	

$\frac{3.090.000 \times 100}{26.973.192} = 11,4 \%$

6. Povečanje OD:

za 10 % se OD povečajo za 5 %	
za 1,4 % pa 1,4 × 0,2 0,28 %	
Skupaj	5,28 %

Osebni dohodek izračunan po točki 1. oz. 2. in 3. se torej poveča

— iz	26.973.192
— za 5,28 %, t. j. za	1.424.185
in znašajo	28.397.377

13. člen

Posebej bodo TOZD ugotavljale del osebnih dohodkov, do katerih so upravičene na podlagi večjega dohodka, ki ga bodo pridobile kot nadomestilo iz naslova združevanja svojih sredstev s sredstvi in delom v drugih OZD.

Če je razmerje dohodka, pridobljenega po določbah prejšnjega odstavka v odnosu na združena sredstva ugodnejše kakor je ustvarjeni odnos dohodka, zmanjšane za osebni dohodek do poslovnih sredstev, ki jih je uporabljala TOZD, se 50 % navedene razlike razporedi na sredstva za osebne dohodke.

PRIMER št. 5

a) Ugotovitev stopnje dohodka iz združenih sredstev

1. TOZD je imela v obračunskem obdobju združena sredstva pri bankah in drugih OZD v povprečnem znesku	8.500.000
2. Od navedenega zneska je bila TOZD iz naslova združenih sredstev udeležena na skupnem dohodku	600.000
3. Stopnja dohodka na združena sredstva torej znaša:	

$$\frac{600.000 \times 100}{8.500.000} = 7\%$$

b) Ugotovitev stopnje dohodka po odbitku osebnega dohodka na sredstva, ki jih TOZD uporablja sama

1. Povprečna poslovna sredstva, ki jih je uporabljala TOZD v obračun. obdobju	
— osnovna sredstva (sedanja vrednost)	180.000.000
— obratna sredstva (povprečne zaloge, terjatve, denarna sredstva)	40.000.000
Skupaj poslovna sredstva	220.000.000
2. Dohodek TOZD v obračunskem obdobju	39.375.000
3. Osebnih dohodkov (glej primer 4/c)	28.397.377
4. Dohodek po pokritju oseb. doh. (2 — 3)	10.977.623
5. razmerje:	

$$\frac{10.977.623 \times 100}{220.000.000} = 5\%$$

c) Izračun razlike za osebne dohodke

1. Znesek povprečno združenih sredstev	8.500.000
2. Znesek dohodka po stopnji, ki je bila dosežena v TOZD, t. j. 5 %	425.000
3. Doseženi dohodek iz združevanja	600.000
4. Pozitivna razlika (3 — 2)	175.000
5. Za osebne dohodke 5 % od 175.000	87.500

14. člen

Sredstva za osebne dohodke, ugotovljena po 1. oz. 2. točki 12. člena, so sredstva za osebne dohodke iz naslova živega dela.

Sredstva za osebne dohodke, ugotovljena po 3. in 4. točki 12. člena in po določbi 2. odstavka prejšnjega člena, pa so sredstva za osebne dohodke iz naslova minulega dela.

PRIMER št. 6

Po citiranih primerih znašajo torej osebni dohodki iz naslova minulega dela:

a) po točki 3. (primer 3)	734.692
b) po točki 4. (primer 4/c)	1.424.185
c) po drugem odstavku 13. člena (primer 5c)	87.500
Skupaj osebni dohodek iz minulega dela	2.246.377

15. člen

Pod »primerjalno obdobje« v smislu določb 8. do 12. člena so mišljeni rezultati, doseženi v enem ali več predhodnih letih, pri čemer se v primerjavi izločijo rezultati tistih let, ki so bili iz določenih razlogov nenormalni v pozitivnem ali negativnem smislu.

Rezultati, ki se v smislu določb prejšnjega odstavka smatrajo kot primerjalni rezultati, se povzema tudi v letne gospodarske plane ali se kot njihov sestavni del posebej prikazujejo.

Če primerjalnih rezultatov v smislu 1. odstavka tega člena ne bi bilo realno uporabiti, ker so se spremenili tehnološki, ekonomski ali drugi pogoji, kot so kapacitete itd., bodo TOZD pri določanju teh primerjalnih osnov uporabile neposredno planske elemente, elemente iz investicijskih elaboratov ipd., vendar s pogojem, da plan izkazuje

realne odnose. Te odnose pa je treba ocenjevati na dosežke iz kateregakali preteklega obdobja ali na dosežke v drugih OZD enake ali sorodne dejavnosti.

16. člen

Iz sredstev za osebne dohodke, ustvarjenih iz dohodka iz naslova živega dela, bomo na ravni TOZD namenili del za izplačila takih osebnih dohodkov in nadomestil, ki niso v neposredni zvezi z opravljanjem dela in rezultatov v delovnih enotah v sestavi TOZD.

Razlika pa predstavlja sredstva za osebne dohodke, ki bodo razporejena na posamezne delavce na podlagi njihovega delovnega prispevka, kakor je opredeljen v tem sporazumu.

V sporazumih DO in TOZD bomo podrobneje opredelili, katere osebne dohodke in nadomestila bomo izplačevali iz sredstev na ravni TOZD.

Pri tem bomo zlasti upoštevali, da bomo na ravni TOZD izplačevali le tiste osebne dohodke in nadomestila, ki so skupnega pomena za vso TOZD ali imajo solidarnostni značaj npr. del ali celotne nagrade učenec v gospodarstvu, del boleznin, dodatek za nočno delo, osebni dohodek iz naslova delovne dobe, ipd.

2. Oblikovanje sredstev za skupno porabo

17. člen

Za skupno porabo bodo TOZD razporejale iz čistega dohodka sredstva zlasti za naslednje namene:

1. za izgradnjo in adaptacijo stanovanj in za dajanje posojil delavcem za tako izgradnjo oz. adaptacijo ter druge oblike stanovanjske pomoči,

2. za izgradnjo, adaptacijo in vzdrževanje objektov družbene prehrane in rekreacije ter za druga osnovna in obratna sredstva za te namene,

3. za prispevek delavcem kot kritje dela stroškov za čas rednega letnega dopusta,

4. za izplačilo nagrad delavcem ob delovnih jubilejih (ob 10-letnici, 20-letnici in 30-letnici dela) in nagrad ob upokojitvi delavcev,

5. za razne pomoči delavcem ob priliki nesreče, dolgotrajne bolezni ali smrti v družini ipd.,

6. za nadomestilo stroškov strokovnega izobraževanja,

7. za kolektivno zavarovanje delavcev in za plačilo stroškov za preventivne zdravstvene preglede delavcev, če se ti po predpisih ne krijejo iz materialnih stroškov ali neposredno iz dohodka,

8. za razne druge namene, za katere se ta sredstva lahko uporabljajo po zakonu.

Za namene iz 1. točke tega člena (stanovanjski del sklada skupne porabe) bomo iz čistega dohodka razporejali najmanj takšen del za kakršen se bomo v ta namen dogovorili s splošnimi samoupravnimi sporazumi, družbenimi dogovori ali pa bo določen s predpisom.

Glede na naše možnosti in potrebe pa bomo iz čistega dohodka razporejali za stanovanjske namene tudi še dodatna sredstva.

18. člen

Znesek sredstev za namene iz prejšnjega člena bodo TOZD določale s svojimi letnimi gospodarskimi plani v odvisnosti od:

— doseženega dohodka oz. čistega dohodka,

— od potreb za vlaganje sredstev za namene razširjene reprodukcije in za rezerve,

— od potreb TOZD oz. delavcev TOZD po izgradnji oz. financiranju stanovanj in drugih objektov družbenega standarda,

— o obsegu sredstev za potrebe neposredne porabe delavcev, iz točke 3. do 9. prejšnjega člena se bodo TOZD letno dogovorile s posebnim sporazumom.

S sporazumom iz prejšnjega odstavka se bodo TOZD

glede na njihove plane tudi dogovorile v kakšnem obsegu in na kakšen način bodo zagotavljale sredstva za namene iz točke 3. do 9. prejšnjega člena tistim TOZD, ki iz svojega čistega dohodka teh sredstev ne bi mogle zagotoviti same.

3. Oblikovanje sredstev rezerv

19. člen

Sredstva za rezerve se izločajo iz čistega dohodka v višini in na način kakor to določa zakon.

Skladno z zakonom pa bodo TOZD oblikovale tudi večja sredstva rezerv, kar bodo določale s svojimi samoupravnimi akti, vendar skladno s sporazumi o temeljnih planov v okviru DO in SOZD Emona.

III. SKUPNE OSNOVE IN MERILA ZA DELITEV IN IZRAČUN UDELEŽBE NA SREDSTVIH ZA OSEBNE DOHODKE

20. člen

Osebnih dohodkov delavca se ugotavljajo na podlagi:

- doseženega rezultata TOZD,
- doseženega rezultata in delovnega prispevka delovnih enot,
- osebnega prispevka delavca,
- prispevka, ki ga da delavec s svojim minulim delom,
- prispevka, ki ga delavec daje z racionalizacijami in inovacijami.

1. Merilo doseženega rezultata TOZD

21. člen

Doseženi rezultat delavcev na ravni TOZD v smislu prve alineje prejšnjega člena, se ugotavlja po določbah prejšnjega poglavja tega sporazuma in se izraža v vrednosti točke.

2. Merila doseženega rezultata in delovnega prispevka delovnih enot

22. člen

Z namenom, da bi delavci v okviru TOZD ugotavljali zlasti tisti del delovnega prispevka, ki izvira iz gospodarnosti dela, se bomo v okviru TOZD organizirali še v delovne enote.

Delovne enote bomo organizirali skladno z značajem delovnega procesa in glede na delovne pogoje, upoštevajoč znanstvene metode in sodobne dosežke na področju organizacije dela (čl. 183. ZZZ).

23. člen

Delovna enota v smislu ugotavljanja delovnega prispevka je najnižja (najmanjša) enota v organizaciji TOZD oz. enovite DO za katero se v smislu samoupravnih aktov TOZD ugotavljajo delovni prispevki pri pridobivanju dohodka.

Pri organiziranju delovnih enot v okviru TOZD v zvezi z ugotavljanjem delovnih učinkov bomo upoštevali zlasti naslednje:

- da je vsebina oz. vrsta dela značilna za to delovno mesto,
- da je mogoče evidentirati oz. meriti vsaj nekatere poslovne rezultate oz. dogodke, ki so pomembni za merjenje delovnega prispevka delovne enote,
- da delovna enota ni prevelika in je notranje komunikacijsko povezana.

Delovne enote določi delavski svet s samoupravnim splošnim aktom.

24. člen

Temeljne organizacije bodo merila za ugotavljanje delovnega prispevka določale glede na dejavnost, ki jo delovna enota opravlja.

Glede na posamezne dejavnosti, ki se opravljajo v TOZD združenih v SOZD Emona, se TOZD sporazumejo, da bodo v svojih samoupravnih aktih za ugotavljanje delovnega prispevka delovnih enot uveljavile zlasti naslednja merila:

1. v delovnih enotah trgovske dejavnosti:

- celotni prihodek iz prodaje trgovskega blaga in storitev,
- koeficient obračanja,
- razliko v ceni,
- direktne in indirektne stroške,
- materialne prihranke,
- lom, odpise in inventurne razlike.

Od navedenih meril bodo TOZD za te enote vgradile v svoje samoupravne akte kot merilo najmanj ustvarjeni celotni prihodek iz prodaje trgovskega blaga in storitev.

2. Za zunanje trgovinske delovne enote bodo TOZD poleg meril iz prejšnje točke še posebej vgradile ločena merila za izvozne posle in ločena merila za uvozne posle, nadalje merila glede na regionalno usmerjenost izvoza oz. uvoza, itd.

Določbe prejšnjega odstavka te točke bo smiselno uporabljala tudi DO Emona Globtour.

3. Za delovne enote, ki se ukvarjajo s skladiščenjem blaga, bodo TOZD kot merilo upoštevale bodisi fizični obseg dela (kg, kom., ipd.) ali vrednostni obseg.

4. Za delovne enote transporta bodo TOZD uporabljale kot merilo prevožene ton kilometre.

5. V delovnih enotah hotelsko prenočitvene dejavnosti bo kot temeljno merilo uporabljeno število nočitev ali njihova vrednost.

6. V delovnih enotah gostinske strežbe bo osnovno merilo ustvarjeni promet, v delovnih enotah, ki pripravljajo jedila pa bo poleg prometa merilo tudi odstotek oz. znesek pribitka na nabavno ceno osnovnih hranil.

7. V proizvodnih delovnih enotah živilsko-predelovalne dejavnosti bo osnovno merilo fizični obseg proizvodnje, ki bo po potrebi izražen z določenimi skupnimi imenovalci vložnega dela (točkami ipd.). Kadar pa bi bilo zaradi velikega števila proizvodov v delovnih enotah to prezapleteno, bo učinek merjen z vrednostnimi pokazatelji.

8. Za delovne enote iz področja poljedelske, živinorejske, gozdarske, ribarske in drugih proizvodnih dejavnosti, bomo kot merilo uspešnosti uporabljali količinske pokazatelje kot so količina pridelka, količina prirasta pri živini, količina mleka ipd.

Tudi tu se lahko določeni količinski pokazatelji izrazijo s skupnim imenovalcem ali z vrednostjo npr. efektivne oz. norma ure traktorjev v strojni enoti ipd.

9. V delovnih enotah vzdrževanja bo osnovno merilo čim manjši izpad delovnih kapacitet (obratovalna pripravljenost) za katere te delovne enote opravljajo vzdrževalna dela, upoštevajoč pri tem življenjsko dobo pomembnih delovnih sredstev. Zlasti pa bomo pri teh delovnih enotah upoštevali kot merilo zmanjševanje skupnih stroškov vzdrževanja do vseh delovnih enot, za katere te delovne enote opravljajo vzdrževalna dela ne glede na to ali so stroški vzdrževanja v drugih enotah nastali z delom vzdrževalne enote ali zaradi dela zunanjih organizacij.

10. Za delovne enote iz področja inženirsko projektske, raziskovalne svetovalne in delovne enote za obdelavo podatkov, bomo kot temeljno merilo upoštevali vrednost teh storitev.

11. Za delovne enote, ki opravljajo dela nabave blaga, prodaje blaga, tehnične priprave dela in podobno, bomo uporabljali naslednja merila:

- obseg prodaje s posebnim poudarkom (za uporabo faktorja uspešnosti) pri prodaji tistih proizvodov,

pri katerih ustvarjamo čim večji končni rezultat ali pri nabavi takih materialov oz. sredstev za delo, s katerimi nadomeščamo dražje osnove s cenejšimi in pri tem dosežemo enake končne učinke v realizaciji,

— izkoriščenost kapacitet v TOZD, na katere vplivajo delavci takih enot,

— koeficient obračanja,

— porabljeni obratna sredstva itd.

12. V delovnih enotah, ki opravljajo dela administrativno tehničnega in podobnega značaja, bomo uveljavljali naslednja merila:

— fizični obseg dela izražen skozi število določenih dokumentov (ponderirano za različne vrste dokumentov) povsod tam, kjer se tak obseg relativno lahko ugotavlja;

— finančni promet tam, kjer obsega dela ni mogoče opredeljevati na način iz prejšnje alineje in finančni promet kljub temu odraža določeno povezanost dela teh enot;

— število zaposlenih za merjenje prispevka v delovnih enotah, katerih delo je neposredno povezano s številom zaposlenih (kadrovska dela, obračun osebnega dohodka, ipd.).

25. člen

Pri vseh tistih merilih iz prejšnjega člena, pri katerih so za doseganje učinkov bistvenega pomena tudi direktni in posredni materialni ter drugi stroški, bodo TOZD na ta merila vezala tudi normative teh stroškov.

Določbe prejšnjega odstavka veljajo zlasti za merjenje delovnega učinka v tistih proizvodnih delovnih enotah, ki proizvajajo proizvode v katerih strukturi cene je delež materialnih stroškov zelo visok (živilska proizvodnja, živilskopredelovalna industrija, kuhinje, ipd.).

Porabo režijskih stroškov kot so stroški plačanih zavarovalnih premij, stroški za vzdrževanje sredstev za delo, itd. bomo kot merilo delovnega učinka upoštevali zlasti pri tistih delovnih enotah, katerih dejavnost je taka, da so ti stroški za doseganje učinkov enote posebnega pomena, npr. inženirsko projektantski dejavnosti, pri izvoznih in uvoznih poslih, skladiščnih dejavnostih itd.

26. člen

Poleg meril iz predhodnih dveh členov tega sporazuma bodo TOZD v svojih sporazumih in drugih samoupravnih aktih uveljavljale tudi druga ustrezna merila, ki so za vzpodbujanje boljših delovnih rezultatov na delovnih enotah pomembna. Zlasti bodo TOZD in delovne skupnosti uveljavljale tudi časovna merila kot so pravočasnost opravljanja določenih nalog ter kvalitetna merila za kvaliteto opravljenih nalog.

27. člen

V svojih samoupravnih aktih bodo TOZD osnove in merila iz prejšnjega člena opredeljevale tudi tako, da bodo vsaj eno od meril za posamezne vrste dejavnosti delovne enote uporabljali pri izračunavanju mesečnih osebnih dohodkov.

28. člen

TOZD bodo na delovne enote, katerih dejavnost je sezonskega značaja, v svojih letnih planih določale dinamično učinkov, ki so osnova za izračunavanje prispevka delovnih enot.

29. člen

Kvantifikacije navedenih osnov in meril bodo TOZD določale s posebnim katalogom normativov.

Normative bodo TOZD določale na osnovi doseženih rezultatov in odnosov, ki so pomembni za opredeljevanje normativov, kakor so bili doseženi v enem ali več predhodnih let, pri čemer se pri določanju teh normativov izločajo rezultati preteklih let, ki so bili iz določenih razlogov nenormalni v pozitivnem ali negativnem smislu.

Kadar določanje normativov po načelih iz prejšnjega odstavka ne bi bilo realno, ker so se spremenile

tehnološke, ekonomske ali druge okoliščine, kapacitete, opd., bodo TOZD uporabljale kot izhodišče za določanje normativov ustrezne planske elemente ali elemente iz investicijskih elaboratov, ipd.

Planske elemente v smislu prejšnjega odstavka lahko uporabi TOZD kot izhodišče za določanje normativov le pod pogojem, da plan že izkazuje realne odnose, ta pa je treba ocenjevati glede na dosežke v preteklem obdobju, na dosežke v drugih delovnih enotah z enako ali sorodno dejavnostjo v sestavi SOZD ali izven.

30. člen

Kadar so določeni normativi kot npr. promet, stroški, razlika v ceni, ipd., vezani na fizične učinke delavcev (število delovnih ur oziroma število zaposlenih), je treba pri določanju normativov upoštevati stopnjo spremembe cen. To stopnjo bo TOZD ugotavljala z ustreznim samoupravnim sklepom na podlagi uradnih statističnih podatkov ali podatkov, ki jih po določenem postopku sama realno ugotovi.

Kadar je obseg dela izražen z ustreznim številom ur od neke osnove npr. od prometa, število zaposlenih, itd., se normativ ustrezno spremeni, če se spremeni obseg dela iz objektivnih razlogov, k čemer šteje zahteva pristojnega organa, obseg dela, spremenjena tehnologija dela, dodatna dela, ipd.

31. člen

V svojih samoupravnih aktih bodo TOZD natančno opredelile način uporabe citiranih osnov in meril:

— ali se od določene osnove npr. od prometa izračunava določeno število priznanih norma ur,

— ali se izraža doseganje oziroma odstopanje normativa v procentih in kako ta procent vpliva na vrednotenje dela enote,

— kakšen vpliv na doseganje učinka imajo posamezna merila, če jih je več za merjenje učinka oziroma ali se v primeru meril z isto osnovo uporabijo ponderji za skupni izračun, ipd.

3. Merila osebnega prispevka delavcev

32. člen

Delavčev delovni prispevek ugotavljamo na podlagi sestavljenosti dela in delovnega učinka delavca.

Sestavljenost (zahtevnost) dela ugotavljamo z metodo analitične ocene del, ki je sestavni del tega sporazuma.

TOZD lahko uporablja tudi drugačno analitično oceno del, vendar to ne more dati rezultatov, ki so več kot plus ali minus 10 odstotkov različni od rezultatov metode, ki je sestavni del tega sporazuma.

3.1. Osnove in merila za ugotavljanje sestavljenosti del

33. člen

TOZD bodo vsem delom, ki se pojavljajo v njihovih delovnih procesih, določile relativna razmerja med posameznimi deli, ki se ugotavljajo s pomočjo metode analitične ocene del.

Pregled del z ustreznimi medsebojnimi razmerji, izraženimi s številom točk, bodo TOZD uredile v samoupravnem splošnem aktu — razvidu del.

34. člen

Dela, kot bodo razvidna iz razvida del, predstavljajo enote delovnega procesa, ki so nastale ob delitvi dela na posamezne izvajalce. Posamezna enota dela obsega eno ali več nalog oziroma opravil.

Razmerja iz prejšnjega odstavka, izražena v točkah bomo uporabljali za enoto potencialno opravljenega dela v eni uri, pri čemer ima najmanj zahtevno delo izhodiščno osnovo 100 točk.

35. člen

Metoda analitične ocene del ugotavlja sestavljenost del in je urejena tako, da razvršča vsa dela v 40 skupin.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko za ugotavljanje sestavljenosti del individualnih poslovnih organov, njihovih namestnikov, pomočnikov, tehničnih vodij in drugih delavcev, ki opravljajo najodgovornejša dela v OZD uporablja metoda vrednotenja del po kriterijih iz 38. člena tega sporazuma.

Razmerja med posameznimi skupinami del, izražena v točkah, so naslednja:

Skupina del	Točk. razmer.	Skupina del	Točk. razmer.
1	100	21	221
2	103	22	234
3	106	23	248
4	109	24	263
5	113	25	280
6	117	26	300
7	121	27	320
8	128	28	340
9	131	29	360
10	136	30	385
11	141	31	410
12	147	32	435
13	153	33	465
14	159	34	495
15	166	35	525
16	173	36	560
17	180	37	600
18	189	38	626
19	198	39	648
20	209	40	720

36. člen

Metoda, na podlagi katere bomo opravili analitično oceno del temelji na naslednjih izhodiščih, ki opredeljujejo zahtevnost oziroma sestavljenost del:

1. Znanje in strokovno usposobljenost, ki ju zahteva delo oziroma, ki ju mora delavec imeti, da bi lahko uspešno opravljal določeno delo.

Za ugotavljanje potrebnega znanja in strokovnosti uporabljamo 2 elementa in sicer:

— šolsko znanje oziroma stopnjo splošnega znanja v določeni stroki,
— funkcionalno znanje in delovne izkušnje.

2. Odgovornost, ki jo ugotavljamo po 2 elementih:

— samostojnost, ki jo zahteva določeno delo,
— vpliv dela na poslovanje.

3. Napor pri delu, ki ga ugotavljamo po 3 elementih:

— telesni napor,
— prihosenzorni napor (napor čutil),
— napor pri delu z ljudmi.

4. Delovni pogoji, ki jih ugotavljamo po naslednjih elementih:

— neugodna razporeditev delovnega časa,
— nevarnost nesreč, obolenj in poklicnih obolenj,
— neugodna temperatura,
— ropot,
— umazanost, smrad in prah,
— mokrota in vlaga

in drugi otežujoči pogoji, ki so specifični le za posamezna dela.

37. člen

Da bi bila omogočena globalna primerjava indeksne vrednotenja posameznih najpomembnejših del med TOZD in, da bi lahko posamezna dela začasno uvrščali

v skupine iz 35. člena, s tem sporazumom v primerih, ko ni opravljena analitična ocena del, razvrščamo posamezna dela glede na njihove strokovne zahteve v 8 globalnih skupin oziroma kategorij zahtevnosti.

Znotraj teh globalnih skupin pa razvrščamo dela, z ozirom na druge elemente iz 36. člena, v posamezne skupine del.

Izhodišča za razvrščanje del v smislu prejšnjih odstavkov opredeljujemo takole:

I. kategorija: enostavna dela (dosedanji izrazi: nekvalificirana dela, priučena dela najozžjega profila)

V to kategorijo spadajo vsa enostavna ročna dela, ki se jih delavec nauči v razmeroma kratkem času (nekaj dni) in prav tako tudi v kratkem času (v največ 1 mesecu dni) doseže normalne delovne učinke. Za opravljane del te kategorije niso potrebne niti izrazite psihomotorične sposobnosti (nadpovprečna spretnost rok oziroma prstov, zelo hitre reakcije, zahtevna koordinacija gibov) niti nadpovprečne psihosenzorne sposobnosti (zelo hitro opažanje in reagiranje, razlikovanje podrobnosti, ipd.). Prav tako za dela te kategorije niso predhodno potrebna posebna strokovna znanja. Dela v tej kategoriji se opravljajo tudi z orodjem, stroji in drugimi pripravami, ki so zelo enostavne za uporabo. Prav tako sodijo sem delovna opravila enostavne strežbe (vlaganje, odzemanje, ipd.) zahtevnih strojev in naprav, ki jih opravljajo posebej specializirani delavci.

Znotraj te kategorije se dela z ozirom na druge kriterije sestavljenosti dela razvrščajo v naslednje skupine del v točkovnih razmerjih:

— v skupine del v razmerju od 100 do 113 točk razvrščamo dela, ki se opravljajo pretežno sede z minimalno obremenitvijo rok, v svobodnem delovnem ritmu in v normalnih delovnih pogojih,

— v skupine del v razmerju od 117 do 131 točk razvrščamo dela, ki se opravljajo sede, vendar v prisilni drži in s hitrim tempom; v višje skupine se pomaknejo enaka dela v težjih delovnih pogojih. Prav tako sem razvrščamo srednje težka fizična dela, ki se opravljajo v svobodnem ali zmernem delovnem ritmu, ob nekoliko otežujočih delovnih pogojih. Taka dela so npr. čiščenje površin, pomivanje posode ipd.,

— v skupine del v razmerju od 136 do 147 točk razvrščamo srednje težka fizična dela, ki se opravljajo stoje, pri hitrem ritmu in v težkih delovnih pogojih. Sem spadajo tudi težka dela v svobodnem ritmu in v normalnih ali nekoliko otežujočih pogojih. Taka so npr.: težja skladiščna dela,

— v skupine del v razmerju od 153 do 166 točk razvrščamo najtežja fizična dela v težkih delovnih pogojih, npr.: težka dela v hladilnici.

II. kategorija: manj zahtevna dela (dosedanji izraz: polkvalificirana dela, priučena dela, priučena dela ozkega profila).

V to kategorijo spadajo strokovno manj zahtevna ročna ali strojna dela, za katera je značilna bodisi večja kompleksnost — to je prepletanje več manj zahtevnih opravil, bodisi razna repetitivna dela pri zahtevnejših strojih ali napravah, katerih delovanje mora delavec poznati, toda stroj nastavlja (če je nastavljanje zelo zahtevno) in vzdržuje drugi delavec.

Pomožna dela pri strojih, kot so podajanje, polnjenje, odvzem in podobno, spadajo v I. kategorijo.

V to kategorijo prištevamo tudi tista dela, za katera je kljub enostavnosti potrebna določena nadpovprečna naravna sposobnost ali lastnost kot je nadpovprečna urnost, prstna spretnost, natančnost, zanesljivost, socialna inteligentnost, ipd. Za vsa opravila te kategorije je značilno, da je za usposobitev potrebno daljše sistematično priučevanje, kar traja od 2. do 4. mesece. Prav tako je potreben daljši čas, da doseže delavec normalne delovne učinke in zanesljivost. V to kategorijo se vključujejo že najenostavnejša pomožna pisarniška opravila,

kot so nekatera dela v ekspeditu, razmnoževalnicah, kurirski posli, sortiranje, enostavne evidence, ipd.

Znotraj te kategorije se dela z ozirom na druge kriterije sestavljenosti dela razvrščajo v naslednje skupine del v točkovnih razmerjih:

— v skupine del v razmerju od 109 do 117 razvrščamo dela, ki se opravljajo pretežno sede, z minimalno obremenitvijo rok, v svobodnem ritmu in v normalnih delovnih pogojih,

— v skupine del v razmerju 121 do 131 točk razvrščamo dela, ki se bodisi opravljajo sede s hitrim ritmom in z delno otežujočimi pogoji, bodisi srednje težka fizična dela stoje, ki se opravljajo v svobodnem ritmu. Tako delo je npr.: upravljanje tovornega dvigala,

— v skupine del v razmerju od 136 do 153 točk razvrščamo dela srednje fizične zahtevnosti v zelo otežujočih pogojih dela, ali ob večji stopnji samostojnosti ali večjih zahtevah funkcionalnega znanja npr. čiščenje in pospravljanje sob, kurirska opravila, krmljenje živine,

— v skupine del v razmerju od 159 do 173 točk razvrščamo težka fizična dela v zelo otežujočih delovnih pogojih ali težka dela s posebnimi zahtevami odgovornosti npr.: transport blaga z viličarjem, dostava blaga s kombijem, čiščenje drobovine.

III. kategorija: srednje zahtevna dela (dosedanji izraz: specializirana dela, industrijska kvalificirana dela, manj zahtevna administrativna dela).

V to kategorijo spadajo dela, za katera so potrebni specializirani poklici ožje usmeritve, ki se jih delavci izučijo s sistematičnim izobraževanjem oziroma usposabljanjem v šolah, tečajih ali ob delu. Največ takih delovnih nalog je v proizvodnih delovnih organizacijah in dobro organiziranih administracijah, kjer so se zaradi delne delitve dela zožila razna klasična poklicna področja in se specializirala v nove ožje delokroge. Druga značilnost teh del je, da zahtevajo predhodno pripravo dela.

V to kategorijo spadajo dela, kot so upravljanje zahtevnih (kombiniranih) strojev, agregatov, naprav in podobno, če je vzdrževanje in popravilo le-teh prenešeno na posebne delavce ali ekipe vzdrževanja. Sem prištevamo tudi upravljanje posameznih delov procesne proizvodnje.

Dela III. kategorije so razna relativno samostojna dela ožje usmeritve, ki jih srečujemo največ izven direktnih industrijskih procesov in se pojavljajo v najrazličnejših dejavnostih. Takšna dela so predvsem: šoferji, traktoristi pri zahtevnejših delih, žerjavarji, kurjači, itd. Poleg takih del uvrščamo sem še vrsto drugih samostojnih del — tudi obrtnega značaja — če je delo specializirano in ožje usmerjeno, kjer so važne predvsem praktične izkušnje (ročne spretnosti, izkustveno poznavanje delovnih postopkov in prijemov, itd.), medtem ko ni potrebno globlje strokovno-teoretično znanje.

Prav tako sodi v to kategorijo zelo veliko število del s področja programirane administracije. Takšna dela so predvsem: vodenje raznih evidenc, ročna ali strojna knjižilska dela, šalterska opravila, enostavna strojepisna dela, priprava dokumentov po predlogih, luknjanje kartic ipd.

V to kategorijo spadajo tudi dela skupinovodij, ki vodijo manjše, nesamostojne skupine delavcev pri najenostavnejših opravilih.

Načrtno usposabljanje za dela III. kategorije traja praviloma od 6 mesecev do največ 2 let.

Znotraj te kategorije se dela z oziroma na druge kriterije sestavljenosti dela razvrščajo v naslednje skupine del v točkovnih razmerjih:

— v skupine del v razmerju od 121 do 131 točk razvrščamo dela, ki se opravljajo pretežno sede, v normalnih delovnih pogojih, v svobodnem ritmu oziroma pri manjši obremenitvi čutil. Priučitev za delo po predhodni strokovni usposobitvi v šoli ali tečaju je hitra in ne traja več kot 3 mesece,

— v skupine del v razmerju od 153 do 173 točk se razvrščajo dela, pri katerih izstopata 2 izmed zahtev kot npr.: fizični napor, napor čutil, neprijetni vplivi okolja,

samostojnost pri delu, vpliv na poslovanje, npr.: prodaja kruha in peciva, strojepisna opravila, točenje in prodaja pijač, strojna obdelava njevskih površin,

— v skupine del v razmerju od 180 do 209 točk razvrščamo dela, pri katerih zelo visoko odstopa posamezna zahteva ali v večji meri več zahtev. Taka dela so: prevoz blaga s tovornjakom nad 5 ton, kombajniranje, zahtevnejše strojno prenašanje podatkov, mešanje testa.

IV. kategorija: zahtevna dela (dosedanji izraz: kvalificirana in visokokvalificirana dela širšega profila, administrativna dela).

V to kategorijo spadajo dela, za katere je potrebno široko znanje, ki je značilno za klasične obrtne poklice. To znanje si pridobi delavec praviloma v poklicnih šolah, ki trajajo kombinirano s praktičnim in teoretičnim poukom od 2 do 3 let. Znanje je usmerjeno predvsem na praktična, konkretna dela, za katera pa mora imeti delavec tudi ustrezno strokovno podlago. Takšna dela so na primer dela orodjarja, samostojnega električarja, avtomehanika, samostojnega kuharja v gostinskem obratu, prodajalca klasičnega tipa idr.

Največ takšnih del je v obrtnih dejavnostih, v gostinstvu in trgovini, v vzdrževalnih službah industrijskih in drugih delovnih organizacij, v protitipnih delavnicah ipd.

V to kategorijo spada tudi večina zahtevnejših oziroma kompleksnejših pisarniških del, ki so pretežno programirana oziroma se opravljajo po vnaprej določenih metodah in oblikovanih navodilih ter običajno predstavljajo le del določenega širšega strokovnega področja. Takšna dela so dela, ki jih opravljajo: saldakontist, materialni knjigovodja, blagovni knjigovodja, blagajnik, administrativni komercialni referent, samostojni administrator, zahtevnejši daktilograf, ipd. Za ta dela je potrebno praviloma 2 do 3 letna srednja strokovna šola.

V zgornji del te kategorije spadajo dela — za katera je potrebna večja izkušnost oziroma specializacija v poklicu (mojsterstvo). Takšna dela so včasih zahtevala strokovnost in naziv visoko kvalificiranega delavca (VKV).

V to kategorijo spadajo tudi poslovodna dela kot so vodenje manjših administrativnih služb ali vodenje enostavnejših računovodskih del, vodenje manjših vzdrževalnih delavnic, vodenje proizvodnih delovnih skupin, ki opravljajo zahtevnejše programirano ali delno programirano delo, ipd.

Znotraj te kategorije se dela, z ozirom na druge kriterije sestavljenosti dela, razvrščajo v naslednje skupine del v točkovnih razmerjih:

— v skupine del v razmerju od 131 do 147 točk razvrščamo dela, za katera je potrebno po končanem šolanju le kratko funkcionalno usposabljanje in ne zahtevajo večjih telesnih in senzornih naporov. Delovne naloge ne zahtevajo posebnega samostojnega odločanja in imajo manjši vpliv na poslovanje,

— v skupine del v razmerju od 153 do 173 točk razvrščamo dela, za katera je potrebno po končanem šolanju funkcionalno usposabljanje do 1 leta in pri katerih ena izmed zahtev nadpovprečno izstopa, ali dela, kjer se več zahtev pojavlja nekoliko bolj izrazito. Taka dela so: prodaja blaga, zahtevnejša administrativna dela, ipd.,

— v skupine del v razmerju od 180 do 209 točk razvrščamo dela, pri katerih 2 ali 3 zahteve nadpovprečno izstopajo. Take zahteve so predvsem večja specializacija pri delu, velika samostojnost, ipd. Taka dela so: kvalificirana vzdrževalna dela, priprava gotovih jedil širokega izbora, menjava deviz, vodenje manjših skupin ali pomoč pri vodenju, ipd.,

— v skupine del v razmerju od 221 do 263 točk razvrščamo dela, kjer se zahteva zelo visoka funkcionalna usposobitev ali več drugih zahtev v nadpovprečni meri. V to skupino sodijo tudi zahtevnejša poslovodna dela, za katera je potrebna osnovna strokovna izobrazba IV. kategorije. Taka dela so: specialna vzdrževalna dela, vodenje večjih ali zahtevnejših delovnih enot, ipd.

V. kategorija: bolj zahtevna dela (sedanji izraz: delavci profila tehnik in njemu podobni delavci SS, VKV delavci z delovodsko šolo).

V to kategorijo spadajo dela, za katera je potrebna široka strokovna izobrazba 4-letnih strokovnih šol. Delo terja skoro brez izjeme kompleksno poznavanje stroke. Standardizirane in ponavljajoče se delovne naloge in opravila z vnaprej določenimi postopki ne spadajo v to kategorijo temveč v III. ali IV. Tipična dela te kategorije so: dela tehnikov-konstruktorjev, ki samostojno konstruirajo določen del po preddispoziciji vodje projekta, dela tehnologov v tehnološki pripravi dela, dela tehnikov za študij dela, dela samostojnih laboratorijskih tehnikov, ki morajo opravljati kompleksne laboratorijske analize po globalni usmeritvi vodje laboratorija, dela samostojnih knjigovodij (konterji, bilancisti, stroški knjigovodje, vodje posameznih knjigovodskih oddelkov), dela samostojnih komercialistov, ki imajo pristojnost odločanja o prodaji in nabavi v okviru opredeljenih načel, ipd.

V to kategorijo razporejamo tudi vsa zahtevnejša poslovodska delovna opravila, za katera je potrebna poslovodska ali delovodska šola.

Splošno administrativne delovne naloge se v to kategorijo praviloma ne razvrščajo. Izjeme so le v primeru, kjer delokrog zajema relativno zelo kompleksne delovne naloge, sem štejejo popolnoma samostojno oblikovanje zahtevne korespondence na podlagi sumornih navodil, samostojno oblikovanje zapisnikov zahtevnejše vsebine, ipd.

Znotraj te kategorije se dela z ozirom na druge kriterije sestavljenosti dela razvrščajo v naslednje skupine del v točkovnih razmerjih:

— v skupine del v razmerju od 147 do 166 točk se razvrstijo dela, ki so metodološko in postopkovno programirana, terjajo pa strokovno izvedbo, funkcionalna znanja lahko osvoji delavec v najkrajšem času, vpliv na poslovanje ni izrazit,

— v skupine del v razmerju od 137 do 198 točk se razvrstijo dela, ki so v manjši meri programirana in terjajo dokaj samostojno ravnanje, zato je potrebno večje funkcionalno znanje in izurjenost. Ta dela imajo že znaten vpliv na poslovanje npr. zahtevnejša tajniško-administrativna opravila, aranžersko-dekorativna dela, samostojna knjigovodska opravila ipd.,

— v skupine del v razmerju od 209 do 248 točk se razvrstijo dela, za katera je potrebna velika samostojnost in široka funkcionalna znanja, dela teh skupin imajo že pomemben vpliv na poslovanje. Taka dela so: vodje organizacijske enote v trgovini, priprava organizacije in izvedbe aranžmaja, vodja zahtevnejših organizacijskih enot, komercialno-tehnična izvedba poslov,

— v skupine del v razmerju od 263 do 320 točk razvrščamo delo, ki zahtevajo samostojno operativno odločanje in imajo zelo velik vpliv na poslovanje. Taka dela so: vodje velikih in zahtevnih organizacijskih enot, samostojno-komercialno-pravna izvedba poslov, itd.

VI. kategorija: zelo zahtevna dela (dosedanji izrazi: dela inženirjev ali sorodnih poklicev z zahtevo VIS izobrazbe).

V to kategorijo spadajo delovne naloge ali opravila višjega strokovnega nivoja. Značilno za naloge in opravila te kategorije je aplikativna uporaba že znanih visoko zahtevnih dognanj in delovnih metod določene stroke. Kreativna vsebina delovnih nalog na tem nivoju se ne nanaša na nove strokovno teoretične postopke in dognanja, ampak ima pretežno praktičen, aplikativno-kombinatorski značaj. Sem spadajo: priprava zelo zahtevnih tehnoloških postopkov, samostojno komercialno delo (ne administrativno-tehnično izvajanje poslov) pri čemer ima delavec pristojnost in odgovornost, da v okviru načel odloča, izbira, sklepa pogodbe o pomembnih nabavah in prodajah, zbiranju in oblikovanju informacij, ki vplivajo na pomembne odločitve, ipd. Zahtevno delo na kadrovskem področju (samostojni kadrovik ali socialni de-

lavec, ki oblikuje samostojne delovne metode, opravlja raziskave v DO, samostojno svetuje, vodi določena področja dela), zahtevnejši upravno-pravni posli, zahtevnejše analitične in statistične delovne naloge, ipd.

V to skupino — kategorijo spada tudi večji del zahtevanih poslovodskih mest. Delovne naloge se nanašajo na organiziranje, koordiniranje, planiranje, svetovanje podrejenim, kontroliranje, izobraževanje in vzgajanje, oblikovanje del, vodenje delovnih skupin, ki je sestavljeno pretežno iz tehnikov, ipd.

Znotraj te kategorije se dela z ozirom na druge kriterije sestavljenosti dela razvrščajo v naslednje skupine del v točkovnih razmerjih:

— v skupine del v razmerju od 176 do 221 točk razvrščamo dela, pri katerih samostojnost izvajanja nalog ni posebno izrazita. Ta vpliv na poslovanje OZD ni pomemben. Osvajanje funkcionalnega znanja zahteva od 1 do 2 leti usposabljanja,

— v skupine del v razmerju od 234 do 300 točk razvrščamo dela, pri katerih nastopa dokajšnja samostojnost pri izvajanju delovnih nalog oziroma pri odločanju njihove izvedbe. Odločanje ima pomemben vpliv na poslovanje OZD. Obseg funkcionalnega znanja je obsežen in zahteva več let delovnih izkušenj. Taka dela so: tehnološka priprava procesov v proizvodnji, pospeševanje razvoja zasebnega kmetijstva, organiziranje in programiranje AOP, izdelava in interpretacija analiz, plansko-analitska opravila,

— v skupine del v razmerju od 230 do 410 točk razvrščamo dela, kjer delavci povsem samostojno oblikujejo zelo zahtevne postopke pomembnih delovnih sistemov, vodijo pomembne obrate, oddelke prodaje, ipd. Taka dela so: vodenje računovodstva, vodenje priprave dela, vodenje zunanje-trgovinskih komercialnih oddelkov, vodenje blagovnic, ipd.

VII. kategorija: visoko zahtevna dela (dosedanji izrazi: poklici profila diplomirani inženir in njemu sorodni poklici z zahtevo VS izobrazbe).

V to kategorijo spadajo dela, ki so zapletenega diagnostičnega ali kompleksnega kreativnega značaja. Zato terjajo visoko teoretično znanje, poleg tega pa opravljajo takšnih del zahteva od delavca, da je preko specializirane strokovne literature, spremljanjem najnovejših strokovnih dosežkov z udeležbo in sodelovanjem na specializiranih strokovnih posvetih stalno na tekočem s teoretičnim in aplikativnim razvojem svoje stroke. Pri delih tega nivoja se široka in specializirana strokovna znanja uporabljajo kombinatorično in kreativno, katerih rezultati so novi izdelki, tehnologije, tržišča, učinkovite organizacijske strukture.

Za delo te kategorije je značilno:

— raziskovalno delo aplikativnega značaja,

— kreativna uporaba visoko strokovnega znanja pri zelo odgovornih poslih (odgovornost za ljudi, odgovornost za dolgotrajne učinke in posledice) kot so dela zdravnika, sodnika,

— razvijanje novih tehnoloških postopkov in novih izdelkov, kjer so angažirana velika sredstva ali bodo posledice izredno pomembne, včasih celo usodne za uspeh delovne organizacije (inženir projektant, ki vodi zelo pomemben projekt),

— posredovanje strokovnega in teoretičnega znanja na srednjem in višjem nivoju (učitelji srednjih šol, predavatelji višjih šol),

— vodenje in koordiniranje dela visoko strokovnega značaja, katerih člani ožjega tima so visoki, višji in srednji strokovni kadri.

V zgornji del te skupine-kategorije spadajo vsa področja dela specialistov, za katere se zahteva poleg zelo širokega strokovnega znanja tudi specializacija delavčevega ožjega strokovnega področja, ne glede na to ali je takšna specializacija podpisana ali ne.

Prav tako spadajo v gornji del kategorije tudi tiste delovne naloge, za katere je potrebno poleg znanja os-

novne stroke na visokem nivoju poglobljeno poznavanje drugih — mejnih strokovnih področij, ki tvorijo integralno celoto za izvajanje kompleksnih del, kjer mora sodelovati grupa specialistov.

Znotraj te kategorije se dela razvrščajo v naslednje skupine del v točkovnih razmerjih:

— v skupine del v razmerju od 209 do 263 razvrščamo dela, ki zahtevajo že dokajšnjo samostojnost pri izvajanju nalog in opravil, vendar ta dela nimajo pomembnejšega vpliva na poslovanje celotne organizacije. Sem spadajo tudi razvojno-raziskovalna dela pod nadzorstvom,

— v skupine del v razmerju od 280 do 360 točk razvrščamo dela, pri katerih nastopa zelo velika samostojnost pri izvajanju nalog in opravil, potem ko so bili določeni globalni cilji, ki imajo zelo pomemben vpliv na poslovanje. Sem se razvrstijo razvojno-raziskovalna dela, ki predstavljajo samostojne naloge v okviru teme ali pri samostojnem delu. Taka dela so: vodenje razvojno-kontrolne službe, izvajanje gradbenega nadzora s pooblastilom, sistemska analiza in sistemsko programiranje,

— v skupine del v razmerju od 385 do 495 točk razvrščamo dela, ki zahtevajo bodisi specialno strokovnost določenega področja ali obsežno znanje mejnih področij, bodisi, da gre za vodenje pomembnih obratov, sektorjev, služb. V obeh primerih imajo ta dela zelo pomemben vpliv na celotno poslovanje. Taka dela so: vodenje sektorjev v grosistični in zunanje-trgovinski dejavnosti.

VIII. kategorija: visoka zahtevna znanstvena dela

V to kategorijo spadajo dela, ki imajo znanstveno-raziskovalni značaj. Ta dela razvrščamo z ozirom na stopnjo vplivanja od 410 do 525 točk.

38. člen

Dela individualnih poslovnih organov bodo prav tako razvrščena v ustrezne skupine del, da bomo za ugotavljanje razmerij uporabljali še druge kriterije.

Kriteriji za razvrščanje teh del so:

1. strojovna struktura zaposlenih;
2. število zaposlenih;
3. vrednost porabljenih sredstev;
4. način pridobivanja dohodka (konkurenčnost);
5. lokacijska raztresenost organizacijskih enot;
6. raznolikost predmeta poslovanja;
7. delež izvoza;
8. organiziranost.

Poleg navedenih kriterijev bomo upoštevali tudi okolnosti v katerih DO oz. TOZD dela kot so:

- intenziteta razvoja TOZD oz. DO z investicijskimi vlaganji,
- sanacijske zahteve,
- splošni regionalni pogoji glede oblikovanja osebnih dohodkov,
- deficitarnost ustreznih strokovnih delavcev v posamezni regiji.

Na podlagi kriterijev iz prejšnjega odstavka bo delavski svet SOZD Emona predlagal organom DO in TOZD v kakšnem razmerju med posameznimi DO in TOZD v sestavi SOZD Emona naj bi bila izhodišča za vrednotenje dela njihovih individualnih poslovnih organov in drugih najodgovornejših delavcev.

TOZD oziroma delovne skupnosti lahko namesto kriterijev iz tega člena uporabljajo tudi za dela poslovnih organov analitično oceno del, tako kot je navedena v 36. členu.

3.2. Merila za ugotavljanje delovnega učinka delavca

39. člen

Delovni učinek delavca bomo ugotavljali:

- z neposrednimi merili,
- s posrednimi merili.

Kot neposredna merila bomo ugotavljali merila osebne delovne učinkovitosti, kot posredna merila pa bomo uporabljali doseženi rezultat in delovni prispevek delovne enote oziroma oceno delovnega učinka delavca.

3.2.1. Neposredna merila delavčeve učinkovitosti

40. člen

Povsod, kjer je to le mogoče, bomo delovni učinek merili individualno na ta način, da bomo uporabljali tehnične, izkustvene in statistične norme, ki izhajajo iz obstoječe evidence.

Tehnične norme bomo uporabljali predvsem v proizvodnih dejavnostih, v drugih dejavnostih pa bomo uporabljali predvsem statistične norme.

41. člen

Za vsa dela, katera se nanašajo na vodenje delovnih enot za katera postavljamo merila, bomo ugotavljali delovni učinek z individualnimi količinskimi merili. Ta merila so istovetna z merili, ki jih bomo postavili za ugotavljanje delovnega prispevka delovnih enot.

3.2.2. Posredna merila osebnega delovnega učinka delavca

42. člen

V manjših delovnih enotah, v delovnih enotah, kjer so dela v popolni medsebojni odvisnosti in povezanosti in nasploh v delovnih enotah, kjer dela ni mogoče individualno meriti, ima merilo doseženega rezultata in delovnega prispevka delovne enote učinek osebnega delovnega učinka delavca.

Ne glede na določilo predhodnega odstavka lahko delavci v delovni enoti odločijo, da bo notranja delitev delovnega prispevka delovne enote izvedena na podlagi opravljenih učinkovitih ur, vrste dela izražene v točkah in na podlagi ocene delovnega učinka delavca, ki jo bodo izvedli delavci delovne enote sami.

43. člen

Za ocenjevanje osebnega delovnega učinka delavca po prejšnjem členu bomo uporabljali tri kriterije in sicer:

- količina opravljenega dela in obremenjenost pri delu,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost pri delu.

Vsak kriterij bo pri ocenjevanju upoštevan v več stopnjah. Opis stopenj bomo prilagodili značilnostim in načinu dela v posameznih dejavnostih.

Metodologija ocene osebnega delovnega učinka delavca je priloga temu sporazumu.

44. člen

Pri merilih delovnega prispevka delovne enote ali osebnega prispevka delavca ne bomo omejevali preseganje prispevka, razen v primerih, če bi to bilo v škodo zdravja, varnosti pri delu in kvalitete dela.

V primerih, če bi učinek posameznega delavca ob normalnih pogojih dela v dveh zaporednih obdobjih merjenja ali večkrat v obdobju 1 leta padel pod 80 odstotkov normalnega učinka, bomo uvedli postopek ugotavljanja vzrokov neuspešnosti dela delavcev in bomo vzrokom ustrezno ukrepali (razporeditev na ustrežnejše mesto, dodatna usposobitev, priznanje solidarnostne podpore, solidarnostno nadomestilo, disciplinski ukrepi).

45. člen

Za delavce, ki opravljajo dela, ki imajo ključni vpliv na širše poslovanje in uspešnost dela (vodenje delovnih enot, upravljanje ključnih proizvodnih in transportnih sredstev, ključna komercialna opravila) se postopek iz

prejšnjega člena uvede že pri odstopanju pod 100 odstotkov normalnega učinka.

Postopek za ugotavljanje neučinkovitosti pri delu urede TOZD v svojih samoupravnih aktih.

3.3. Izračun udeležbe posameznega delavca na sredstvih za osebne dohodek

46. člen

Udeležba posameznega delavca na sredstvih za OD se izračuna po naslednjem obrazcu:

$DU \times PVD \times OUD \times UDe \times VT$
pri čemer pomeni:

— DU: število ur, ki jih je delavec prebil na delu, s tem, da se za vsako vrsto dela izkazuje ure posebej;

— PVD: potencialna vrednost dela, ki je za vsako delo določena v razvidu del in izražena v točkah na uro na način, kot je to opredeljeno v členih 23. do 38. tega sporazuma;

— OUD: osebni učinek delavca, izražen v indeksu doseganja norme, ki je lahko ugotovljeno z merjenjem ali z oceno učinka (če individualni učinek za delavca ni merjen, niti ocenjen, se ta faktor pri izračunu upošteva s faktorjem 1.

— UDe: učinek delovne enote, ki bo navadno merjen iz več osnov npr.:

promet delovne enote, koeficient obračanja, razlika v ceni. V pravilniku TOZD bo določeno, s kakšnim deležem posamezna osnova vpliva na celoten faktor učinkovitosti delovne enote,

primer: promet s faktorjem	0,2
razlika v ceni s faktorjem	0,7
koeficient obračanja s faktorjem	0,1

Če je delovna enota dosegla naslednje učinke:

— promet z indeksom	110
— razlika v ceni z indeksom	100
— koeficient obračanja z indeksom	90

bo učinek enote:

$100 \times 0,2 = 0,20$
 $110 \times 0,7 = 0,77$
 $90 \times 0,1 = 0,09$

1,06

Učinek delovne enote je 1,06

— VT: vrednost točke

47. člen

Vrednost točke bomo ob obračunu ugotovili iz zneska sredstev za OD, ugotovljenega po 16. členu tega sporazuma tako, da ustvarjena sredstva za osebne dohodek podelimo s številom točk vseh delavcev v TOZD (to pomeni, da je vrednost točke enaka za vse delavce v celoti TOZD).

Pri obračunu OD v posameznih mesecih, ko ni ugotovljen znesek razpoložljivih sredstev v smislu 16. člena tega sporazuma, se vrednost točke določi na osnovi plana ali v višini, kakor je bila določena v doseženem prejšnjem obračunskem obdobju.

48. člen

Ko bomo ob periodičnih obračunih in ob letnem obračunu ugotavljali vrednost točke, bomo tudi ugotovili, ali smo v predhodnem obdobju, ko smo obračunavali OD po planski vrednosti točke ali po vrednosti iz predhodnega obdobja, izplačali več ali manj sredstev za OD, kakor smo jih v obračunskem obdobju ustvarili.

V sporazumu TOZD ali v pravilniku, bodo TOZD določile v kakšnem roku bodo eventualno pozitivno oziroma negativno razliko poračunale. Ta rok ne sme biti daljši, kakor je naslednje tromesečno obdobje.

49. člen

TOZD, katerih dejavnost je izrazito sezonskega značaja kot so hoteli, turistična agencija, nekatere proizvodne TOZD (kmetijstvo in poljedelstvo), bodo s svojim planom določale, po kakšni vrednosti točke bodo v posameznih obdobjih (tromesečnih, mesečnih) izračunavale svoje OD. Izračun na podlagi dohodka pa bodo opravile ob koncu leta, ali pa takrat, ko je glavni del sezone končan.

50. člen

Ne glede na določbe 46., 47. in 48. člena tega sporazuma, lahko TOZD v svojem samoupravnem aktu uredi izračunavanje sredstev za OD tudi tako, da vrednost točke ugotavlja na ravni posamezne delovne enote.

V primeru iz prejšnjega odstavka bo TOZD v svojem samoupravnem aktu določila osnove in merila na podlagi katerih se znesek sredstev za OD, ugotovljen po določilih iz tega sporazuma za TOZD razporeja na delovne enote.

Tudi za razporejanje sredstev v okviru delovnih enot na posamezne delavce, veljajo v tem primeru smiselne določbe iz 46. člena tega sporazuma s tem, da se v tem primeru iz izračuna izloči element »učinek delovne enote«.

3.4. Zajamčeni osebni dohodek

51. člen

TOZD s tem sporazumom določajo tudi znesek zajamčenega OD za delavce, ki združujejo delo v TOZD v sestavu SOZD Emona.

Znesek zajamčenega osebnega dohodka v smislu prejšnjega odstavka tega člena je 70 odstotkov povprečnega osebnega dohodka na zaposlenega, izplačanega v gospodarstvu v SR Sloveniji v preteklem letu.

Na podlagi zneska iz prejšnjega odstavka se za TOZD, ki ne ustvari dovolj dohodka za izplačilo osebnega dohodka v tej višini, izračuna skupna vrednost sredstev za osebne dohodek, oziroma skupno vrednost točke, v okviru tega zneska pa se razporejajo sredstva za osebne dohodek na posamezne delavce po določbah tega sporazuma oziroma samoupravnih aktov TOZD.

Ne glede na določbe prejšnjega odstavka pa zajamčeni osebni dohodki posameznega delavca pri njegovem normalnem delovnem učinku ne more biti nižji, kakor je to določeno z zakonom ali drugim splošnim predpisom.

52. člen

Temeljni organizaciji, ki iz svojega dohodka ne bi mogla pokriti zajamčenega osebnega dohodka po določbah prejšnjega člena niti iz svojih sredstev rezervnega sklada, bodo druge TOZD solidarnostno prispevale manjkajoča sredstva za osebne dohodek do te višine, če taki TOZD druge TOZD po kakšnih drugih osnovah ne zagotavljajo teh sredstev.

V primeru, da pride do združevanja sredstev po določbah iz prejšnjega odstavka, so organi SOZD dolžni skupaj s prizadeto TOZD sprožiti postopek sanacije.

3.5. Osebni dohodki iz naslova minulega dela

53. člen

Znesek osebnih dohodkov, ki ga je TOZD v tekočem letu dosegla po določbah 3. in 4. točke 12. člena ter drugega odstavka 13. člena tega sporazuma, se enkrat letno t. j. po zaključnem računu razporedi na vse delavce, ki so bili v preteklem letu v delovnem razmerju v TOZD najmanj 6 mesecev in sicer po naslednjih osnovah in merilih:

1. 50 odstotkov od zneska iz 1. odstavka sorazmerno z delovno dobo delavca, t. j. tako, da se na podlagi vseh let teh delavcev iz tega 50 odstotnega zneska ugotovi delež na eno leto delovne dobe;

2. Ostalih 50 odstotkov zneska pa se razdeli med posamezne delavce sorazmerno z delovno dobo delavca tako, da se število delovnih let delavca pomnoži s številom točk, ki jih je delavec dosegel v preteklem letu. TOZD lahko v svojih samoupravnih aktih navedena razmerja uredi tudi drugače, vendar največ za 20 odstotkov v plus ali minus pri posamezni osnovi (npr.: 30 : 70 v obe smeri). TOZD lahko v svojem samoupravnem aktu tudi določi, da se znesek iz naslova minulega dela izplačuje delavcem v naslednjem letu v mesečnih zneskih.

3.6. Osnove in merila za pridobivanje OD iz naslova inovacij in racionalizacij.

54. člen

Poleg sredstev, ki jih bodo TOZD določile iz čistega dohodka za osebne dohodke na osnovi prispevka delavcev z živim in minulim delom po tem sporazumu, bodo TOZD iz čistega dohodka izločile še potrebna sredstva za osebne dohodke, ki pripadajo delavcem iz naslova inovacij in racionalizacij po določbah naslednjih členov tega poglavja.

55. člen

Delavci TOZD bomo s posebnimi postopki in merili pregotavljali prispevek posameznika, ki izvira iz racionalizacij in inovacij.

Za inovacije in racionalizacije bomo upoštevali vse, kar se nanaša na:

- tehnične novosti, iznajdbe in izboljšave,
- racionalizacija pri organizaciji dela tako pri zmanjšanju potrebnega delovnega časa, kakor tudi pri zmanjšanju stroškov poslovanja,
- izboljšanje pogojev dela, ki se odraža v varnejšem delu in boljšem počutju delavca,
- vsi drugi ustvarjalni prispevki, ki pripomorejo k večanju rezultatov dela.

56. člen

Sistem priznavanja in nagrajevanja inovacij in racionalizacij bomo TOZD v sestavi SOZD Emone uredile z enotnim pravilnikom o racionalizacijah in inovacijah, ki ga bodo sprejeli naši delegati v delavskem svetu SOZD.

V pravilniku iz prejšnjega odstavka bomo to področje uredili iz naslednjih izhodišč:

1. Da bomo čim bolj aktivirali odnos delavcev do racionalizacij in inovacij in pospeševali informiranost s tega področja, bomo nagrajevali že vsak predlog o racionalizaciji in inovaciji takoj, ko ga bo sprejela ustrezna komisija v okviru TOZD oz. DO.

2. Posebna komisija iz prejšnje točke bo morala vse predloge proučiti v roku, ki ne bo daljši od 3 mesecev in odločiti o tem, ali se predlog sprejme kot uporabljiv.

3. Komisija iz prejšnje točke bo ob sprejemu predloga morala oceniti ekonomske koristi, ki bi jih uvedba racionalizacije oz. inovacije v določenem obdobju prinesla in na podlagi osnov in meril, ki bodo določene v pravilniku, določiti nagrado predlagatelju inovacij oz. racionalizacije.

4. Nagrade v smislu prejšnje točke bo lahko komisija skladno z določbami pravilnika določala:

- v enkratnem znesku ne glede na to, ali bo inovacija oz. racionalizacija uveljavljena ali ne,
- v enkratnem znesku, ali v več zaporednih obrokih po uveljavitvi inovacije oz. racionalizacije.

5. V tem pravilniku bodo urejene tudi druge tehnične in pravne zadeve iz tega področja kot: pravica do zaščite patenta, obveznost poslovodnih organov, da uveljavijo predlagano inovacijo oz. racionalizacijo, obveznost informiranja delavcev in javnosti o predlaganih in izvedenih inovacijah in racionalizacijah itd.

IV. NADOMESTILA IN DODATKI IZ DO TER POVRAČILA IZDATKOV V ZVEZI Z DELOM

57. člen

Nadomestila iz osebnih dohodkov so:

- nadomestilo za čas dopustov,
- nadomestilo za praznične dni, ko se ne dela,
- nadomestilo za čas opravljanja samoupravnih, družbeno-političnih in javnih funkcij,
- nadomestilo zaradi začasne odstranitve z dela (suspens, pripor),
- nadomestilo za čas bolezni do 30 dni,
- nadomestilo za čas prekinitve dela brez krivde delavca (višja sila), za čas prekinitve delovnega procesa in za čas, ko delavec odkloni delo zaradi nezadostnih varnostnih ukrepov,
- nadomestilo zaradi zmanjšanja delovne sposobnosti delavca,
- ostala nadomestila.

Dodatki iz OD so:

- dodatek za delovno dobo v združenem delu,
- dodatek za delo ob nedeljah in državnih praznikih, za nočno delo in deljen delovni čas,
- dodatek za delo v podaljšanem delovnem času.

Povračila izdatkov v zvezi z delom so:

- dnevnice za službena potovanja,
- povračilo prevoznih stroškov,
- terenski dodatki,
- povračilo stroškov zaradi ločenega življenja,
- povračilo stroškov za prevoz na delo,
- povračilo selitvenih stroškov,
- regres za topli obrok med delom.

1. Nadomestila iz osebnih dohodkov

1.1. Nadomestilo za dopuste

58. člen

Za čas rednega letnega dopusta pripada delavcu nadomestilo OD v višini akontacije povprečnega osebnega dohodka zadnjih 3 mesecev.

V organizacijah s sezonskim značajem dela ali velikega nihanja pri pridobivanju dohodka se lahko to povprečje izračunava na zadnje polletno ali letno obdobje.

59. člen

Če delavec neposredno pred nastopom rednega letnega dopusta ni prejel OD več kot 1 mesec, temveč nadomestilo OD zaradi odsotnosti z dela (bolniški, porodniški dopust, pripor, služenje vojaščine) mu za čas rednega letnega dopusta pripada nadomestilo, ki izhaja iz točkovne vrednosti dela, ki ga je nazadnje opravljal in iz akontacijske vrednosti točke v času dopusta.

60. člen

Za nadomestila izrednega dopusta veljajo določbe iz prejšnjih dveh členov.

1.2. Nadomestilo za praznične dni, ko se ne dela

61. člen

Za praznične dni, ko se ne dela, pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini njegove točkovne vrednosti dela, obračunane s tekočo vrednostjo točke.

1.3. Nadomestilo za čas opravljanja samoupravnih, družbeno-političnih in javnih funkcij

62. člen

Za čas, ko delavec ne dela zaradi:

- vojaški vaj,
- pouka za obrambo in zaščito,
- dolžnosti teritorialne obrambe, narodne in civilne zaščite,
- udeležbe na mladinskih delovnih akcijah,
- odziva na poziv vojaških in drugih organov, h katerim je klican brez krivde,
- opravljanja samoupravnih funkcij v organizaciji združenega dela ter organih družbeno-političnih skupnosti, samoupravnih skupnosti in družbeno-političnih organizacijah,
- opravljanje javnih del in sodelovanja pri humanitarnih akcijah, pripada delavcu nadomestilo osebne dohodka v višini povprečnega osebne dohodka, kot je določeno to za dopust.

Ta nadomestila pripadajo delavcu le v primeru, če opravlja te dolžnosti v rednem delovnem času.

1.4. Nadomestila zaradi začasne odstranitve z dela (suspenz, pripor)

63. člen

Delavec, ki je po določbah zakona o delovnih razmerjih odstranjen z dela v TOZD oz. zapor, katerega je odrejen pripor, ima pravico do nadomestila osebne dohodka kot določa to republiški zakon.

1.5. Nadomestilo za čas bolezni do 30 dni

64. člen

Za čas bolezni do 30 dni pripada delavcu nadomestilo osebne dohodka v višini 90 odstotkov povprečnega osebne dohodka doseženega v rednem delovnem času v preteklem letu.

V osnovo iz prejšnjega odstavka se delavcu ne všteta del osebne dohodka, ki ga je v preteklem letu dobil iz naslova minulega dela, pač pa mu tudi za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni do 30 dni in nad 30 dni pripada osebni dohodek iz naslova minulega dela po določbah tega sporazuma.

Če pripada nadomestilo za čas bolezni do 30 dni zaradi nesreče pri delu ali poklicne bolezni ter za vajence, znaša nadomestilo iz prvega odstavka tega člena 100 odstotkov povprečnega osebne dohodka, doseženega v rednem delovnem času v preteklem letu. Določba drugega odstavka tega člena velja tudi za ta primer.

1.6. Nadomestilo za čas prekinitve dela brez krivde delavca (višja sila), za čas prekinitve delovnega procesa in za čas, ko delavec odkloni delo zaradi nezadostnih varnostnih ukrepov

65. člen

Če delavec zaradi nastopa višje sile (prekinitve dobave električne energije, vode, pare ali pomanjkanja osnovnih surovin, ali ker niso izpolnjeni pogoji za varno delo) ne more delati in ga za ta čas ni mogoče razporediti na drugo delo, mu pripada za čas prekinitve dela osebni dohodek po točkovni vrednosti dela, ki ga je v zadnjem času pretežno opravljal.

1.7. Nadomestilo zaradi zmanjšanja sposobnosti delavca

66. člen

Če se za posameznega delavca po predpisanem postopku ugotovi zmanjšanje delovnih sposobnosti, ima delavec pravico do izplačevanja razlike med vrednostjo

svoje delovnega prispevka in povprečno vrednostjo delovnega prispevka delavca na enakih ali podobnih delih.

To pa velja le v primeru, če te razlike delavec ne more uveljaviti iz predpisov invalidsko pokojninskega zavarovanja.

Ta razlika v osebnih dohodkih bremeni skupno, namensko izločena sredstva za nadomestila osebnih dohodkov v TOZD.

1.8. Ostala nadomestila

67. člen

Za čas ostalih opravičenih odsotnosti z dela (npr.: funkcionalno izobraževanje) pripada delavcu nadomestilo v višini točkovne vrednosti dela, ki ga je nazadnje opravljal.

2. Dodatki iz osebnih dohodkov

2.1. Dodatek za delovno dobo v združenem delu

68. člen

Izhajajoč iz načela ugotavljanja osebnih dohodkov posameznega delavca na podlagi njihovega delovnega prispevka k ustvarjenemu dohodku in iz dejstva, da je dosežen dohodek tekočega obdobja tudi rezultat minulega dela delavcev ter dejstva, da z leti dela postopoma upada delovna sposobnost delavca in s tem tudi tekoči prispevek iz živega dela k dohodku, bomo v TOZD kot posebno obliko osebnih dohodkov uvedli tudi dodatek na delovno dobo delavca.

Ta dodatek bomo ugotavljali v določenem odstotku na dosežen osebni dohodek iz naslova tekočega dela.

Procent iz prejšnjega odstavka bomo v naših samoupravnih aktih določali tako, da bo zgornja meja dodatka iz tega naslova največ 15 odstotkov, praviloma pa naj bi se pričel izplačevati po 10 letih delovne dobe delavca.

Dodatek iz tega naslova izključuje takoimenovani dodatek za stalnost oz. za preprečevanje fluktuacije.

V kolikor pa neka TOZD uvede dodatek za preprečevanje fluktuacije se ustrezno zmanjša dodatek iz tretjega odstavka tega člena.

Konkretne odstotke opredelijo delovne organizacije oziroma TOZD v svojih samoupravnih aktih.

2.2. Dodatek za delo ob nedeljah in državnih praznikih, za nočno delo in deljen delovni čas

69. člen

Dodatek za delo ob nedeljah in državnih praznikih pripada delavcem v višini 50 odstotkov točk dela, ki ga delavec ta dan opravlja.

70. člen

Dodatek za delo v nočnem času pripada delavcem v višini od 35 do 50 odstotkov točk dela, ki ga delavec v tem času opravlja.

71. člen

Dodatek za delo v deljenem delovnem času pripada delavcem v višini, kot bo to določeno v sporazumih dejavnosti.

2.3. Dodatek za delo v podaljšanem delovnem času

72. člen

Dodatek za delo v podaljšanem delovnem času pripada delavcem le v primerih, če je prišlo do podaljšanja delovnega časa zaradi nepredvidenih okoliščin (v skladu z zakonom) in sicer v višini 50 odstotkov točk dela, ki ga je delavec opravljal v podaljšanem delovnem času. Ta dodatek bremeni enoto, v kateri je bilo to delo opravljeno.

3. Povračilo izdatkov v zvezi z delom

3.1. Dnevnice

73. člen

Dnevnice za službena potovanja bodo TOZD izplačevale v višini kot jo največ dovoljuje zunanji sporazum, ali drugi splošni predpis (polna dnevnic).

Dnevnice za službena potovanja pripadajo delavcem v naslednji višini:

- za čas odsotnosti več kot 12 ur — polna dnevnic,
- za čas odsotnosti od 8 do 12 ur — 70 odstotkov polne dnevnic,
- za čas odsotnosti od 6 do 8 ur — 35 odstotkov cele dnevnic.

Dnevnic iz zadnje alineje pripada delavcu, če ta nastopi službeno potovanje najmanj 2 uri pred pričetkom svojega rednega delovnega časa ali pa ga konča vsaj 2 uri po preteku rednega delovnega časa.

Stroški prenočevanja se povrnejo na podlagi predloženega računa. Brez predloženega računa pa v višini kot to določa zunanji sporazum, ali drug splošen predpis.

74. člen

Dnevnice za službena potovanja v tujino bomo obračunavali v enakem znesku za vse delavce in to v višini kakor bodo določene za delavce II. grupe državnih organov po republiških oz. zveznih predpisih.

TOZD, ki so pri svojem poslovanju vezane na maloobmejni promet, določijo v svojem samoupravnem aktu višino dnevnic za potovanje v maloobmejnem prometu, ki traja manj kot 8 ur.

Če delavec v tujini prenočuje, se mu povrnejo stroški prenočišča v višini hotelskega računa, vendar se delavcu v tem primeru dnevnic iz prvega odstavka tega člena zmanjšajo za 30 odstotkov.

3.2. Povračilo prevoznih stroškov za službena potovanja z zasebnimi osebnimi avtomobili

75. člen

Nadomestilo za uporabo zasebnih avtomobilov v službene namene določi delavski svet TOZD za 1 prevoženi

kilometer največ v višini kot to dovoljuje zunanji sporazum ali drugi splošni predpis.

Prav tako TOZD določi pogoje za uporabo osebnih avtomobilov za službene namene.

3.3. Terenski dodatki

76. člen

Delavcem s terenskim značajem dela, za katere na terenu ni mogoče organizirati družbene prehrane in prenočišča, lahko TOZD ob pogojih, ki jih določi v svojem samoupravnem aktu, izplačuje terenski dodatek v višini, kakor ga določi delavski svet TOZD s splošnim sklepom, vendar največ v višini kot to dovoljuje zunanji sporazum, ali drugi splošni predpis.

Terenski dodatek pa ne pripada, če se delavec med delom vrača v kraj, kjer je njegovo stalno delovno mesto ali bivališče, ali če traja delo na terenu manj kot 8 ur.

Terenski dodatek izključuje izplačilo dnevnic in nadomestila za ločeno življenje.

Če delavci na terenu prenočujejo, pa jim TOZD ni preskrbela prenočišča na svoje stroške, se delavcem poleg terenskih dodatkov povrnejo tudi stroški prenočišča.

3.4. Povračilo stroškov zaradi ločenega življenja

77. člen

Nadomestilo za ločeno življenje, se lahko določi največ v višini kot to dovoljuje zunanji sporazum, ali drugi splošni predpis. V TOZD določi konkretni znesek in druge pogoje v zvezi s tem tisti organ, ki je pristojen za določanje o delavčevih pravicah iz delovnega razmerja.

3.5. Povračilo stroškov za prevoz na delo

78. člen

Za prevoz na delo se delavcem lahko povrnejo stroški v višini in ob pogojih, kakor so določeni v splošnem aktu TOZD, skladno s predpisi splošnih sporazumov, ekonomskimi možnostmi TOZD in običaji v kraju, kjer ima TOZD sedež.

BELEŽKE

Konkretni znesek in pogoje za izplačilo določi tisti organ, ki je pristojen za odločanje o delavčevih pravicah iz delovnega razmerja.

3. 6. Povračilo selitvenih stroškov

79. člen

Selitveni stroški v državi se delavcu ob pogojih iz 2. odstavka tega člena lahko povrnejo v višini dejanskih prevoznih stroškov ob uporabi prevoznega sredstva, ki ga za vsak primer posebej določi pristojni organ TOZD.

Poleg prevoznih stroškov se delavcu in njegovim družinskim članom izplačajo za čas potovanja tudi dnevni ce v višini, kot je določeno s tem sporazumom.

3. 7. Regres za topli obrok med delom

80. člen

Regres za topli obrok med delom pripada vsem delavcem za tiste dni, ko so bili na delu, izvemši dneve za katere se jim obračunava dnevni ce ali terenski do datek.

O najvišjem znesku za topli obrok se vsako leto sporazumejo delegati TOZD v delavskem svetu SOZD Emona.

Konkretni znesek regresa za topli obrok in podrobnejša določila s tem v zvezi predpiše delavski svet TOZD.

Če se bo regres izplačeval v obliki vrednostnih bonov, bodo te bone praviloma sprejemale vse organizacijske enote, ki nudijo gostinske usluge, po potrebi pa bo izvršni odbor delavskega sveta SOZD v soglasju z organi Interne banke predpisal najbolj racionalen način obračuna.

V. PREJEMKI IZ SKLADA SKUPNE PORABE

81. člen

Prejemki iz sklada skupne porabe so:

- regres za letni dopust,
- nagrade ob delovnih jubilejih in nagrade ob odhodu delavca v pokoj,
- solidarnostne pomoči,
- kolektivno nezgodno zavarovanje.

1. Regres za letni dopust

82. člen

Najvišji znesek regresa za letni dopust določi vsako leto delavski svet SOZD in sicer največ v znesku 40 odstotkov od povprečnega neto mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v času, ki ga določa zunanji sporazum ali drugi splošni predpis. (v nadaljnjem besedilu: povprečni mesečni osebni dohodki).

Delavski svet TOZD lahko s sklepom iz prejšnjega odstavka tudi določi, da se del sredstev združuje za vzdrževanje in razširjevanje počitniških kapacitet.

2. Nagrade ob delovnih jubilejih in nagrade ob odhodu delavca v pokoj

83. člen

Jubilejne nagrade bodo izplačevale TOZD v sestavi SOZD Emona v enakih zneskih, ki jih skladno z določili zunanjih sporazumov, ali drugih splošnih predpisov, vsako leto določi delavski svet SOZD. Jubilejne nagrade se bodo določevale za 10, 20 in 30 let delovne dobe.

Za delovno dobo v smislu prejšnjega odstavka, se računa delovna doba v isti TOZD ali pri pravnih prednikih in delovna doba v katerikoli OZD, ki je sedaj v sestavi SOZD Emona.

84. člen

Ob odhodu delavcev v pokoj, se delavcu izplača nagrada v znesku:

- delavcu, ki ima 10 do 20 let delovne dobe v višini dveh povprečnih mesečnih OD,
- delavcu, ki ima 20 do 30 let delovne dobe v višini dveh in pol povprečnih mesečnih OD,
- delavcu, ki ima nad 30 let delovne dobe v višini treh povprečnih mesečnih OD.

Za delovno dobo v smislu prejšnjega odstavka, se šteje za pokojnino vstevna delovna doba.

3. Solidarnostne pomoči

85. člen

Solidarnostne pomoči delavcem, oziroma njihovim družinskim članom uredijo TOZD v svojem pravilniku, skladno z določbami samoupravnih sporazumov dejavnosti.

4. Kolektivno nezgodno zavarovanje

86. člen

Iz sredstev sklada skupne porabe lahko plačuje TOZD kolektivno nezgodno zavarovanje in sicer v višini, kakor to vsako leto določi delavski svet TOZD.

Posebej lahko plačuje TOZD nezgodno zavarovanje za nesreče na službenem potovanju in sicer v taki višini, da bo znašal zavarovalni znesek najmanj 100.000 dinarjev za smrt in 200.000 dinarjev za invalidnost. Konkretni znesek določi delavski svet TOZD.

Po določbi tega člena so zavarovani tudi delavci — jugoslovanski državljani, zaposleni v podjetjih in predstavništvih Emona v tujini.

VI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

87. člen

Določbe tega sporazuma, ki se nanašajo na TOZD, pa izrecno ne omenjajo tudi delovnih skupnosti, se smiselno uporabljajo tudi za delovno skupnost SOZD Emona in delovne skupnosti delovnih organizacij, vključenih v SOZD Emona, razen če določene zadeve za te skupnosti v sporazumih niso izrecno drugače urejene.

Osnove in merila iz tega sporazuma bodo glede delovnih skupnosti natančneje opredeljene v samoupravnih sporazumih o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih, sklenjenih med delovnimi skupnostmi in TOZD in v pravilnikih delovnih skupnosti.

88. člen

Metodologija ocenjevanja delovnega prispevka, ki je v smislu določbe člena 43. tega sporazuma njegov sestavni del, se v TOZD uporablja neposredno, če je tako določeno v pravilniku o razporejanju čistega dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke in skupno porabo TOZD in TOZD ni predpisala drugačne metodologije v skladu s tem sporazumom.

89. člen

Ta sporazum je sklenjen, ko ga je z osebnim izjavljanjem na referendumu sprejela večina delavcev v vsaki TOZD oziroma enoviti DO v sestavi SOZD Emona in ko ga podpišejo predstavniki, ki so jih na zborih, opravljenih pred referendumom, pooblastili delavci teh OZD.

90. člen

Določbe tega sporazuma se uporabljajo od 1. 1. 1978 dalje. S tem dnem prenehajo veljati določbe poglavja IX. samoupravnega sporazuma o ureditvi vprašanj skupnega pomena iz medsebojnih razmerij v združenem delu OZD Emona od 1. 7. 1976.

91. člen

Spremembe in dopolnitve tega sporazuma lahko predlagajo:

1. delavski svet SOZD;
2. delavski sveti DO in TOZD, združenih v SOZD;
3. večina delavcev vsake TOZD v sestavi DO, vključene v SOZD.

Za sprejem sprememb in dopolnitev velja isti postopek, kot za sprejem sporazuma.

92. člen

Ta sporazum je bil verificiran na seji delavskega sveta SOZD Emona dne 31. 1. 1978, podpisali pa so ga podpisniki na posebnem listu, ki je sestavni del sporazuma.

V Ljubljani, dne 31. januarja 1978

Podpisniki samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah i merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke ter skupno porabo so:

DO AGROEMONA

1. TOZD POLJEDELSTVO-GOVEDOREJA DOMŽALE

Orehek Mavricij I. r.
2. TOZD PRASIČEREJA, IHAN
Pentek ing. Jože I. r.

3. TOZD TOVARNA MOČNIH KRMIL, LJUBLJANA

Knafelc Jože I. r.

4. DO EMONA KMETIJSKA KOOPERACIJA LJUBLJANA

Groznič Pavle I. r.

5. DO EMONA MESNA INDUSTRIJA, ZALOG

Samgaister Janez I. r.

6. DO EMONA RIBARSTVO-EXPORT LJUBLJANA

Banko Peter I. r.

DO EMONA MERKUR, LJUBLJANA

7. TOZD MALOPRODAJA, LJUBLJANA

Pasutto Terezija I. r.

8. TOZD TRGOVINA OBALA, KOPER

Cepak Adrijan I. r.

9. TOZD TRGOVSKA HIŠA MAXIMARKET, LJUBLJANA

Berdajs Darinka I. r.

10. TOZD SUPERMARKET, LJUBLJANA

Čadež Božo

11. TOZD SUPERMARKET, MARIBOR

Škof Terezija

12. TOZD SUPERMARKET, OSIJEK

Posavi Dragutin

13. TOZD PEKARNA CENTER, LJUBLJANA

Kranjec Franc

14. DELOVNA SKUPNOST DO, LJUBLJANA

Hafner Tončka

DO EMONA CENTROMERKUR, LJUBLJANA

15. TOZD TRGOVINA NA DEBELO, LJUBLJANA

Gruden Aleš

16. TOZD ZUNANJA TRGOVINA, LJUBLJANA

Gruden Aleš

17. TOZD MALOPRODAJA, LJUBLJANA

Gruden Aleš

18. DELOVNA SKUPNOST DO, LJUBLJANA

Gruden Aleš

19. DO EMONA JESTVINA, KOPER

Bordon Lino

20. DO EMONA MERKUR, PTUJ

Vidovič Alojz

21. DO EMONA COMMERCE, LJUBLJANA

Zajšek Ignac

22. DO EMONA BLAGOVNI CENTER, LJUBLJANA

Križnar Jure

23. DO EMONA ILIRIJA, ILIRSKA BISTRICA

Mizgur Janez

DO EMONA DOLENJKA, NOVO MESTO

24. TOZD DETAJL, ČRNOMELJ

Hudak Matija

25. TOZD ENGRO-DETAJL, NOVO MESTO

Črtalič Jože

26. DELOVNA SKUPNOST DO, NOVO MESTO

Lavrič Marija

DO EMONA POSAVJE, BREŽICE

27. TOZD GOSTINSTVO, BREŽICE

Zorčič Milica

28. TOZD TRGOVINA NA MALO, BREŽICE

Kovačič Ler...

29. TOZD TRGOVINA NA VE-LIKO, BREŽICE

Omerzu Henrik

30. DELOVNA SKUPNOST DO, BREŽICE

Germovšek Ivan

DO EMONA HOTELI, LJUBLJANA

31. TOZD HOTELI BERNARDIN, PORTOROŽ

Mavsar Ljubo

32. TOZD HOTEL EVROPA CELJE

Bremec Alojz

33. TOZD HOTEL RIVIERA PORTOROŽ

Marušič Edi

34. TOZD HOTEL SLAVIJA MARIBOR

Razdevšek Slavko

35. TOZD HOTEL SLON LJUBLJANA

Vesel Stane

36. TOZD GRAND HOTEL UNION, LJUBLJANA

Jakoša Anton

37. TOZD ZDRAVILIŠČE, ČATESKE TOPLICE

Zibert Ivan

38. TOZD IGRALNICE CASINO, LJUBLJANA

Močnik Janko

39. DO EMONA GLOBTOUR LJUBLJANA

Štancer Nataša

40. DO EMONA INŽENIRING, LJUBLJANA

Dolinar Franc

41. DO EMONA ELEKTRONSKI CENTER, LJUBLJANA

Tičar Peter

42. DELOVNA SKUPNOST INTERNE BANKE EMONA LJUBLJANA

Senožetnik Jože

43. DELOVNA SKUPNOST SOZD, LJUBLJANA

Seničar Davorin

44. PREDSEDNIK KOORDINACIJSKEGA ODBORA SINDIKATA SOZD EMONA

Kink Dušan

METODA ANALITIČNE OCENE DEL

samoupravnega sporazuma o skupnih osnovnih in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke ter skupno porabo v SOZD Emona (člen 32., 35. in 36.).

METODA ANALITIČNE OCENE DEL

Z metodo analitične ocene del ugotavljamo sestavljenost oziroma zahtevnost posameznega dela. Sestavljenost del izražamo z relativnimi odnosi med najenostavnejšim in najzahtevnejšim delom. Pri analitični oceni del predpostavljamo, da je delo v enoti časa normalno opravljeno z ozirom na delovni učinek (storilnost, kvaliteta in gospodarnost).

Dela, ki jih po tej metodi ocenjujemo, predstavljajo enote delovnega procesa, ki so nastale ob smiselni delitvi dela na posamezne izvajalce. Posamezna enota dela obsega eno ali več nalog oz. opravil. Pri delih, kjer se združuje več nalog oz. opravil, jih mora biti praviloma po obsegu dela vsaj 60% takih, ki so po zahtevnosti dela enaka ali vsaj zelo sorodna. Po teh nalogah ocenimo celotno delo (delokrog).

V primeru, da je pri določenem delu manj kot 60% enakih ali sorodnih nalog višje zahtevnosti, po katerih naj bi bilo celotno delo ocenjeno, moramo

— z ustrezno reorganizacijo in prerazdelitvijo delovnih nalog doseči ustrezno homogenost strukture nalog in opravil; ali

— razdeliti delo v dva dela in vsakega zase ocenimo kot enoto dela ter po teh enotah vodimo evidenco delavčevega dela; ali

— postaviti ponderirano oceno dela, pri čemer nam kot ponder služi delež posamezne skupine nalog po zahtevnosti v celotnem delu.

Sestavljenost del ugotavljamo z naslednjimi merili:

1. Znanje in strokovna usposobljenost, ki jo zahteva delo oziroma, ki jo mora delavec imeti, da lahko uspešno

opravlja določeno delo. Za ugotavljanje potrebnega znanja in strokovnosti uporabljamo kriterije, in sicer:

1. 1. Šolsko znanje oz. stopnjo splošnega strokovnega znanja v določeni stroki
1. 2. Funkcionalno znanje in delovne izkušnje.

2. 2. Odgovornost, ki jo ugotavljamo z dvema posrednima kriterijama, in sicer:

2. 1. Samostojnost, ki jo zahteva določeno delo oz. stopnja programiranosti nalog;
2. 2. Vpliv dela na poslovanje.

3. 3. Napor pri delu, ki ga ugotavljamo po treh kriterijih, in sicer:

3. 1. Telesni napor (fizični napor);
3. 2. Psihosenzorni napor (napor čutil);
3. 3. Napor pri delu z ljudmi.

4. 4. Delovni pogoji, ki jih ugotavljamo po naslednjih elementih:

4. 1. Neugoden delovni urnik;
4. 2. Nevarnost nesreč in obolenj;
4. 3. Ropot;
4. 4. Umazanost, smrad, prah;
4. 5. Neugodna temperatura;
4. 6. Mokrota, vlaga;
4. 7. Ostali specifični pogoji dela.

Da lahko objektivno ocenimo posamezna dela, mora biti vsako delo z ozirom na postavljene kriterije jedrnat opisano. Iz opisa morajo biti razvidne naloge, njihova vsebina, odgovornost in druge zahteve, ki se nanašajo na napor in pogoje dela. Za ta opis uporabljamo posebne obrazce, ki so sestavni del tehničnih napotkov za uporabo metode analitične ocene del.

1. 1. Ugotavljanje stopnje šolskega znanja

Šolsko znanje razvrščamo v 8 stopenj oz. kategorij strokovnosti, in sicer:

KATEGORIJA	OPIS	Poklicna opredelitev IZVAJALCEV
I. PREPROSTA DELA	Preprosta, pogosto ponavljajoča se opravila, ki jih izvajamo s preprostimi orodjem ali brez orodja. Naučimo se jih lahko v nekaj minutah ali nekaj dneh.	DELAVCI BREZ KVALIFIKACIJE (bivši NK delavci) in delavci poklicev ozkega profila — najožje usmerjeni.
II. MANJ ZAHTEVNA DELA	Manj zahtevna, pogosto ponavljajoča se opravila, ki jih izvajamo s preprostimi orodjem ali brez orodja, zahtevnejša opravila pri strojih ali delo s preprostimi stroji in napravami.	DELAVCI MANJ ZAHTEVNIH POKLICEV (bivši PK delavci s priučenimi poklici ozkega profila — ozko usmerjeni).
III. SREDNJE ZAHTEVNA DELA	Raznovrstna srednje zahtevna ponavljajoča se opravila, ki jih izvajamo z različnim orodjem ali brez njega ter zahtevna ponavljajoča se opravila pri strojih in napravah, ki so lahko že dokaj zahtevni. Manj zahtevna administrativna ponavljajoča se opravila.	DELAVCI SREDNJE ZAHTEVNIH POKLICEV (KV, specializirani delavci, delavci priučenih poklicev širokega profila — specializirani pomožni pisarniški delavci).

KATEGORIJA	OPIS	Poklicna opredelitev IZVAJALCEV
IV. ZAHTEVNA DELA	Zahtevna in zelo zahtevna izvedbena opravila, zelo raznovrstna, ki jih opravljamo z različnim orodjem, ter enako zahtevna opravila pri strojih in napravah. Srednje zahtevna administrativna in podobna opravila. Manj zahtevna opravila pri pripravi in spremljanju proizvodnje, storitev, poslovnih in drugih podobnih procesov. Manj zahtevna vodstvena opravila za razporejanje in nadzorovanje dela, priprava materiala in orodja za manj zahtevna, srednje zahtevna in zahtevna opravila, ki jih hkrati tudi izvajamo.	DELAVCI ZAHTEVNIH POKLICEV (KV, VK, v šolah usposobljeni delavci širokega profila, NS, pisarniški delavci).
V. BOLJ ZAHTEVNA DELA	Raznovrstna zahtevna opravila, ki jih izvajamo z različnim orodjem; vzdrževanje in urejanje visoko mehaniziranih in avtomatiziranih strojev ali strojnih linij in naprav. Srednje zahtevna in zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju in analitičnem proučevanju proizvodnje, storitev, poslovnih in podobnih procesov. Srednje zahtevna poslovna in podobna opravila. Srednje zahtevna vodstvena opravila za razporejanje in nadzorovanje dela, svetovanje pri delu, priprava materiala in orodja za srednje zahtevna, zahtevna in bolj zahtevna dela, ki jih hkrati tudi izvajamo. Srednje zahtevna in zahtevna vodstvena opravila, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje, strokovno urejanje delovnih procesov, kontroliranje dela, kadrovske, gospodarske in samostojno administrativno urejanje poslovanja delovnih enot z manj obsejnimi in manj zahtevnimi proizvodnimi in poslovnimi procesi.	DELAVCI BOLJ ZAHTEVNIH POKLICEV (VK — delovodje, tehniki in podobno usposobljeni delavci).
VI. ZELO ZAHTEVNA DELA	Zahtevna in bolj zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju in analitičnem proučevanju proizvodnje, storitev, poslovnih in drugih podobnih procesov. Zahtevna poslovna in podobna opravila. Zahtevna in zelo zahtevna vodstvena opravila, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje, strokovno urejanje delovnih procesov, kontroliranje dela, kadrovske, gospodarske in administrativno urejanje poslovanja delovnih enot z obsežnejšimi in zahtevnejšimi proizvodnimi in poslovnimi procesi. Zahtevna in zelo zahtevna vodstvena opravila, ki so potrebna za razporejanje, urejanje, koordiniranje, nadzorovanje in svetovanje pri delu v enotah za pripravo, spremljanje in analitično poučevanje proizvodnje, storitev, poslovnih in podobnih procesov.	DELAVCI ZELO ZAHTEVNIH POKLICEV (inženirji in podobni profili poklicev).
VII. VISOKO ZAHTEVNA DELA	Visoko zahtevna in zelo raznovrstna opravila s kreativnimi, inovacijskimi in inventivnimi nalogami. Visoko zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju, analitičnem proučevanju in raziskovanju novih tržišč, izdelkov, tehnologij, storitev, poslovnih in drugih podobnih procesov. Zelo zahtevna poslovna in podobna opravila. Zelo zahtevna vodilna opravila, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje marketinga, organizacija delovnih procesov, kadrovske, gospodarske in pravno urejanje poslovanja delovnih enot z zelo obsežnimi, zelo zahtevnimi in pestrimi proizvodnimi in poslovnimi procesi. Visoko zahtevna vodilna opravila, ki so potrebna za razporejanje, urejanje, koordiniranje, nadzorovanje in svetovanje pri delu služb za pripravo, spremljanje, analitično proučevanje in raziskovanje proizvodnje, storitev poslovnih in podobnih procesov.	DELAVCI VISOKO ZAHTEVNIH POKLICEV (diplomirani inženirji in podobni profili).
VIII. VISOKO ZAHTEVNA KOMPLEKSNA DELA	Visoko zahtevna znanstveno raziskovalna dela na različnih področjih znanstvenih disciplin. Visoko zahtevna vodilna opravila, koordiniranje in svetovanje pri delu v enotah za znanstveno raziskovalno delo v projektiranju pomembnih industrijskih kompleksov, osvajanje patentov in licenc. Priprava visoko strokovnih kadrov in specialistov.	DELAVCI VISOKO ZAHTEVNIH SPECIALIZIRANIH POKLICEV (delavci z visoko izobrazbo in s posebno specializacijo — učitelji na visokih šolah, samostojni raziskovalci, vodje RR projektov, pomembni umetniki ipd., ki so dosegli visoko strokovno raven, zato so jim zaupane najbolj zahtevne kreativne, inovacijske in intenzivne delovne naloge v družbeni delitvi dela).

Stopnjo potrebnega šolskega oz. osnovnega strokovnega (poklicnega) znanja ugotavljamo po induktivni analitični »PMS« metodi. Pri razvrščanju dela v posamezne stopnje strokovnosti, se moramo izogibati takega ocenjevanja, ki vodi k pretiravanju strokovnih zahtev. »PMS« metoda pa nam zagotavlja objektivno oceno zahtevane strokovnosti. Po tej metodi zahtevamo znanje analizirano po treh elementih, in sicer:

P = jezikovno znanje oz. pismenost
M = znanje matematike
S = znanje matične stroke (poklicna znanja)

Bistvo te metode je v ugotovitvi, da se stopnja strokovnega znanja (S), ki je potrebna za opravljanje dela, praviloma prekriva ali le malenkostno odstopa (največ za eno stopnjo!) bodisi od stopnje zahtevanega znanja matematike, bodisi od stopnje pismenosti.

Vsak element (PMS) je stopnjevani v 8 stopnjah. Končna stopnja potrebnega znanja se ravna po najvišji stopnji PMS. Najvišja stopnja enega od elementov znanja pa lahko odstopa le za eno stopnjo od drugega najvišje stopnjevanelementa. V nasprotnem primeru moramo ocene korigirati.

Vsebina posameznih elementov PMS je naslednja:

»P« — pismenost

Pismenost predstavlja potrebo po znanju materinega jezika za učinkovito opravljanje delovnih nalog. Te potrebe se nanašajo na znanje materinega jezika tako v pisani kot govorni obliki, bodisi aktivno (dajanje navodil, instruktaža, sestavljanje dopisov, analitično tolmačenje podatkov, obrazlaganje problemov in možnosti za njihovo reševanje) ali pasivno (razumevanje ustnih navodil, tolmačenje pisanih smernic, študij strokovne literature itd.). To znanje označujemo lahko z izrazom »pismenost« ali jezikovno znanje, ki je neobhodno potrebno za vsako komuniciranje v organiziranem delu med delovnimi skupinami. Pri tem ocenjevanju ne ocenjujemo znanja tujega jezika, ki je potrebno kot funkcionalno znanje samo na tistih delovnih mestih, ki aktivno komunicirajo s tujimi partnerji ali se morajo posluževati tujih pisanih virov za opravljanje svojih delovnih nalog.

»M« — matematika

V ustrezni tabeli so prikazane stopnje potrebnega znanja matematike za opravljanje dela. Razumljivo je, da za nekatere delovne naloge ne potrebujemo obsežnega znanja višje matematike. Zato bomo povsem realno ocenili stvarno znanje matematike, ki je potrebno za opravljanje posameznih nalog.

»S« — strokovno (poklicno) znanje

To je uporaba matične stroke. Matična stroka ni za vsa delovna mesta ista. Nekje bo to kovinarska, kemijska ali druge stroke, pri drugih delih pa ekonomska, administrativna, računalniška, pravna ipd. Za katero stroko pri posameznem delu gre, je razvidno iz popisa nalog.

Za vsako področje znanja moramo objektivno določiti potrebno stopnjo Stopenj je osem. Orientacijski opis stopenj za posamezna področja znanja so sledeči:

P — PISMENOST

Stopnja	Opis stopenj
1.	Potrebno je le razumevanje enostavnih ustnih navodil. Delavec mora le ustno naročiti potrebna delovna sredstva, postavljati vprašanja, da dobi potrebna pojasnila in opozarjati na morebitne pomanjkljivosti za normalni potek dela.

2. Potrebno je razumevanje nekaterih (nekomplikiranih) ustnih in pisanih navodil. Delavec mora znati izpolnjevati razne preproste obrazce, zapisovati kontrolne beležke, voditi preprosto evidenco in podobno, pri čemer ni potrebno hitro zapisovanje. Med pisana navodila te stopnje štejemo tudi enostavne tehnične sheme z navodili.

3. Potrebno je razumevanje tudi zahtevnejših ustnih in pisanih navodil. Delavec mora biti več hitrega in jasnega zapisovanja raznih podatkov ali pisanja po nareku ali prepisu. Obvladati mora osnovna pravila pravopisa ali znati dajati jasna in razumljiva navodila pri vodenju preprostih del.

4. Delavec mora biti sposoben po ustnih napotkih sam sestaviti preproste dopise. Pravilno mora znati uporabljati najbolj pogoste strokovne izraze. Znati mora samostojno napisati preprosta poročila. Delo zahteva uporabo in razumevanje osnovne strokovne literature; delavec mora biti sposoben dajati razumljive ustne inštrukcije tudi za zahtevnejša dela.

5. Delavec mora biti sposoben na podlagi logičnih povzetkov izdelati zapisnik tudi tehtnejših razprav. Ali: obvladati mora samostojno korespondiranje z daljšo vsebino le na podlagi kratkih in nujnih napotkov in navodil. Sposoben mora biti samostojno izdelati tudi zahtevnejša pismena poročila in analize. Ali: sposoben mora biti, da daje zahtevnejša ustna in pisana navodila. Razumevati mora tudi zahtevnejšo strokovno literaturo.

6. Delavec mora biti sposoben samostojno oblikovati tehnološke in poslovne postopke, izdelati sheme in napisati navodila v obliki strokovnih elaboratov (metodologije, poslovniške, pravilniške itd.), v logičnem in jasnem jeziku. Sposoben mora biti, da lahko sledi najzahtevnejšo aplikativno strokovno literaturo. Ali: sposoben mora biti svoje znanje prenašati na druge v obliki razumljivih in tekočih predavanj.

7. Delavec mora biti sposoben pisati razprave z zahtevno vsebino na taki ravni, da so primerne za objavo v strokovnih revijah in časopisih ter da so povsem razumljive.

8. Ta stopnja pride v poštev le pri znanstveno jezikovnem delu in se enači samo s to stopnjo strokovnosti.

M — MATEMATIKA

Stopnja	Opis stopenj
1.	Delavec mora biti sposoben brati, prepisati in napisati števila; ali: delo zahteva, da obvlada najpreprostejše operacije seštevanja in odštevanja — brez decimal.
2.	Delavec mora obvladati vse štiri računске operacije: seštevanje, odštevanje, množenje in deljenje.
3.	Poleg štirih računskih operacij mora delavec obvladati procentni račun. Znati mora pretvarjati ulomke v decimalna števila.
4.	Delavec mora obvladati aritmetično računanje: vse štiri računске operacije z ulomki; enačbe z eno nezanko; sklepní račun; obvladati mora računanje površine in prostornine ploskev in teles.

5. Delo zahteva uporabo splošnih aritmetičnih, algebrskih in geometričnih računov; obvladanje logaritmiranja; analitične geometrije in trigonometrije.

6. Delo zahteva uporabo infinitezimalnega računa — diferencialni in integralni račun. Ali: osnove vektorskega računa (predvsem direktna uporaba že danih načinov računanja); ali: uporaba višjih statističnih tehnik in metod.

7. Delo zahteva obvladanje poglobljene matematične analize (večkratni integrali, vektorska analiza, diferencialne enačbe); linearne algebre, verjetnostnega računa, osnov numerične analize, ali: diferencialne geometrije. Vse to v kritični in samostojni uporabi.

8. Delo zahteva znanje teoretične matematike in kreativne uporabe v praksi.

8 — STROKOVNO (POKLICNO) ZNANJE

Stopnja

OPIS STOPENJ

1. Delovne spretnosti, navade in sposobnosti, ki omogočajo dojetje in izvajanje preprostih opravil. Te spretnosti, navade in sposobnosti je mogoče pridobiti v kratkem času neposredno z izvajanjem preprostih opravil.

2. Posamično funkcionalno znanje, ustrezne senzomotorične spretnosti, delovne navade in sposobnosti, ki so potrebne za dojetje in izvajanje manj zahtevnih opravil. Tako znanje, spretnosti, navade in sposobnosti je mogoče pridobiti s sistematičnim priučevanjem za delo in s krajšimi strokovnimi tečaji v delovni organizaciji.

3. Sistematično osvojeno posamično funkcionalno znanje ustrezne psihomotorične spretnosti, delovne navade in sposobnosti, ki omogočajo dojetje in izvajanje procesov dela ter izvajanje srednje zahtevnih opravil, kombiniranih operacij raznih opravil in ugotavljanje nastalih konkretnih problemov pri izvajanju dela. Tako znanje, spretnosti, navade in sposobnosti je mogoče pridobiti s sistematično organiziranim krajšim izobraževanjem s poudarkom na praktičnem pouku, ki je izrazito specializirano poklicno izobraževanje.

4. Sistematično osvojeno celovito praktično in posebno teoretično znanje, ustrezne psihomotorične spretnosti in sposobnosti, ki omogočajo izvajanje zahtevnih opravil, kombiniranih kompleksnih operacij pretežno manipulativnega značaja; razumevanje smisla posameznih postopkov in razumevanje sporočil v pisarni, ustni in grafični obliki ter prenos teh sporočil v naprej opredeljene delovne situacije in delavcem; reševanje konkretnih problemov pri preprostih, manj zahtevnih, srednje zahtevnih in zahtevnih opravilih v zvezi s stroji, napravami, administrativnimi, poslovnimi in drugimi postopki. Tako znanje, spretnosti in sposobnosti je mogoče pridobiti za celovite komplekse znotraj posameznih dejavnosti ali strok v organiziranem izobraževanju, kot je klasično poklicno izobraževanje.

5. Zaokroženo teoretično znanje in posebno praktično znanje, psihomotorične spretnosti za bolj zahtevna dela ter sposobnosti, ki omogočajo izvajanje bolj zahtevnih opravil, tipično aplikativnega nivoja z že danimi modeli in metodami dela in na podlagi le-teh

zbirati podatke, oblikovati zaključke, predpisovati delovne postopke, izbirati delovna sredstva, konstruirati detaje ipd.; razumevanje sporočil v ustni, pisani in grafični obliki, prenos teh sporočil v delovne situacije, za katere so podane le okvirne smernice; reševanje in obvladovanje množice praktičnih problemov; sprejemanje in ustrezno prenašanje informacij ter koordiniranje dela v manj obsežnih proizvodnih, poslovnih in podobnih procesih. Tako znanje, spretnosti in sposobnosti je mogoče pridobiti za celovitejša področja posameznih dejavnosti ali strok v organiziranem izobraževanju, kot je tehniško ali njemu podobno strokovno izobraževanje.

6. Zaokroženo posplošeno in posebno teoretično znanje in sposobnosti, ki omogočajo izvajanje zelo zahtevnega, široko aplikativnega dela z izkoriščanjem, iskanjem in kombiniranjem že znanih strokovnih dosežkov in spoznanj pri reševanju problemov v najrazličnejših delovnih situacijah; sprejemanje in oblikovanje ter ustrezno prenašanje informacij ter koordiniranje dela v obsežnejših in pestrejših proizvodnih, poslovnih in podobnih procesih. Tako znanje in sposobnosti je mogoče pridobiti v organiziranem izobraževanju kot je inženirsko in po zahtevnosti njemu podobno višješolsko strokovno izobraževanje.

7. Posplošeno in poglobljeno posebno teoretično znanje, posebno praktično znanje in sposobnosti, ki omogočajo izvajanje visoko zahtevnih opravil, reševanje teoretičnih in praktičnih problemov v najrazličnejših delovnih situacijah, oblikovanje novih teoretičnih in praktičnih rešitev, razvijanje aplikativnih postopkov in metod dela; sprejemanje in oblikovanje ter ustrezno prenašanje sistemov kompleksnih informacij in koordiniranje dela v najobsežnejših in najbolj pestrih proizvodnih poslovnih in podobnih procesih. Tako znanje in sposobnosti je mogoče pridobiti za celovita področja posameznih strok v organiziranem izobraževanju, kot je visokošolsko inženirsko in po zahtevnosti njemu podobno strokovno izobraževanje.

8. Poglobljeno teoretično in uporabno znanje ter sposobnosti, ki omogočajo odkrivanje novih spoznanj na specialnih strokovnih področjih s postavljanjem hipotez in modelov za odkrivanje novih spoznanj z aplikativnega in teoretičnega vidika; načrtovanje in koordiniranje znanstvenih raziskav, reševanje najzahtevnejših problemov ter oblikovanje modelov za prenašanje teh rešitev v prakso. Taka znanja in sposobnosti je mogoče pridobiti za specialna strokovna in znanstvena področja v organiziranem izobraževanju, kot so postdiplomski študij — specializacije na specializiranih inštitutih.

1. 2. Potrebna funkcionalna znanja za opravljanje dela

Funkcionalna imenujemo tista specifična znanja, ki jih delavec v šoli, čeprav je najprimernejša za neko specializacijo, ne dobi. Med ta znanja štejemo ne samo specifična poznavanja tehnologije, proizvodnih materialov, delovnih sredstev in delovnih ter poslovnih postopkov, temveč tudi znanja z mejnih področij. Tako mora tehnik ali inženir pri poslovnem delu obvladati nekatera znanja iz organizacije dela, ekonomike psihologije, metod, vodenja, specifičnih tehnik itd. Funkcionalna znanja se nanašajo največkrat na specifične tehnologije ali delovne postopke, na razne organizacijske in delovne metode, poznavanje informacijskih in komunikacijskih sistemov, na eksterne in interne predpise, ki urejajo prav tisto dejavnost, v katero spada delovna organizacija itd.

Sem štejemo tudi tista funkcionalna znanja, za katera je potreben poseben preizkus znanja, kot so npr.: zunanje-trgovinska registracija, pravosodni izpit, izpit za kurjače parnih kotlov, izpit iz varstva pri delu itd.

Med funkcionalna znanja štejemo tudi vsako proučitev oz. obvladanje specifičnih tehnik in postopkov dela bodisi pri posameznih strojih ali pri drugih delih, za katera v šoli ne dobimo potrebnih znanj in izkušenosti.

Stopnjo funkcionalnega znanja določamo z ozirom na čas, ki je potreben za pridobitev posameznega funkcionalnega znanja. Pri določanju dolžine časa moramo izhajati iz predpostavk:

- a) da je delavec za delo normalno sposoben;
- b) da ima delavec predhodno potrebno šolsko oz. osnovno strokovno (poklicno) znanje, kot smo ga analizirali pri prejšnjih karakteristikah;
- c) da je delavec sistematično uvajan v delo oz. da se sistematično funkcionalno usposablja.

Stopnje funkcionalnega znanja oz. stopnje potrebne prakse in izkušenosti so naslednje:

1. stopnja: do 1 meseca
2. stopnja: od 1—3 mesecev
3. stopnja: od 3—6 mesecev
4. stopnja: od 6—12 mesecev
5. stopnja: 1—2 leti
6. stopnja: 2—3 leta
7. stopnja: 3—5 let
8. stopnja: nad 5 let

2. 1. Samostojnost oz. programiranost dela

Čim bolj detajlno so za izvrševanje delovnih operacij vnaprej določeni delovni postopki oz. način dela, tem bolj je delo programirano in manjša je stopnja samostojnosti. In obratno čim več odgovornosti zahtevamo od delavca za samostojno odločanje pri izvajanju delovnih nalog, čim manj podrobnih navodil mu dajemo, tem manj je delo programirano. Programiranost je v veliki meri odvisna od priprave in organizacije dela ter tipa proizvodnje. Čim bolj totalna je priprava dela (vnaprej določeni tehnološki postopki, navodila za način operacije, predpisa, ni obrazci, dokumenti, predpisi itd.), tem večja je programiranost dela. Pri dobro organiziranem in metodičnem vodenju bo programiranost večja kot v primerih, če so delavci prepuščeni sami sebi.

Opozoriti je treba na dejstvo, da stopnja manjše programiranosti — to je večja stopnja svobode pri izbiri dela — ni v tesni odvisnosti od stopnje vodilnosti. Tako imamo v delovni organizaciji nevodstvene samostojne strokovne delavce z nizko stopnjo programiranosti dela. Sem spadajo predvsem kreativne delovne naloge v razvoju izdelkov in tehnoloških postopkov, oblikovanju poslovnih sugestij itd. Stopnja programiranosti ni nujno povezana s stopnjo zahtevanega šolskega znanja. Tako npr. običajno zahtevamo od finančnega knjigovodje 4-letno srednjo strokovno izobrazbo, vendar pa njegovo delo ni manj, v določenih primerih pa celo bolj programirano, kot je delo elektromehanika — vzdrževalca, za katerega zahtevamo le poklicno šolo.

Samostojnost oz. programiranost delimo na šest stopenj:

SAMOSTOJNOST OZIROMA PROGRAMIRANOST DELA

Stopnja	Opis stopenj
1.	Delo je v največji meri programirano in ponavljajoče. Opravlja se dosledno po danih navodilih in utrjenih postopkih. Opravila so enostavna in vsaka sprememba oziroma novost v načinu dela je dirigirana.
2.	Delo je programirano. Opravlja se po danih navodilih in znanih postopkih. Večkrat pa pri delu nastanejo spremembe, za katere so potrebna dodatna navodila.

3. Delo ni v celoti programirano, vendar pa so v največji meri znani oz. programirani posamezni postopki in posegi. Večkrat nastopi zahteva po samostojnem reševanju nepredvidenih problemov, ki niso izrazito zahtevne narave. Takšne spremembe zahtevajo občasno dopolnjevanje strokovnega znanja.

4. Delo ni v celoti programirano, vendar pa so znani in programirani mnogi postopki, ki se pojavljajo pri delu. Pogosto je potrebno samostojno izbiranje načina dela med znanimi postopki in samostojno reševanje problemov tega nivoja. Potrebno je pogosto dopolnjevanje strokovnega znanja.

5. Delovne naloge so le okvirno programirane. S programom dela niso opredeljeni vsebinski detajli. Del postopkov je potrebno samostojno kreirati. Delo terja stalno strokovno izpopolnjevanje.

6. Delokrogu je dan le okvir delovanja in postavljeni so cilji. Velik del nalog sploh ni določen. Zato terja delo visoko stopnjo iniciativnosti in kreativnosti. Delo zahteva stalen poglobljen študij.

2. 2. Vpliv dela na poslovanje

Pri ocenitvi »vpliva na poslovanje« upoštevamo neposredni in posredni vpliv na delovanje delovne organizacije ter s tem na večjo ali manjšo uspešnost. Posamezna dela imajo lahko le večji ali manjši radij vplivanja na interno delovanje skupine, oddelka, enote ali službe. Druga dela pa imajo lahko vpliv na uspešnost oziroma na delovanje celotne organizacije.

Upoštevati moramo tudi, da imajo nekatera dela le enosmerni (parcialni) vpliv na širše poslovanje, druga pa večsmerni oziroma kompleksni vpliv. Vse te vidike moramo pri oceni stopnje vplivanja upoštevati. Tudi pri tem kriteriju moramo opozoriti, da stopnja vplivanja ni nujno vezana na raven vodstvenih pristojnosti. Nevodstveno delo strokovnega sodelavca razvijalca oz. kreatorja novega izdelka ima lahko na uspeh poslovanja večji vpliv kot neko poslovodno delovno mesto.

Ker je variant vplivanja na poslovanje zelo veliko, je nemogoče, da bi bile vse stopnje adekvatno opisane. Opis služijo le kot orientacija za analizo. Stopenj vplivanja je sedem.

Pri kriteriju »vpliva na poslovanje« se lahko odločamo tudi za vmesne stopnje.

VPLIV NA POSLOVANJE

Stopnja	Opis stopenj
1.	Delavec ima relativno majhen vpliv na delo drugih, na porabo materiala ali na delovanje pomembnejših strojev oz. naprav. Delo je vodeno in pogosto kontrolirano; storjena napaka nima večjih posledic.
2.	Delavec vpliva na boljše ali slabše delo oz. na večje izkoriščanje strojnih kapacitet oz. drugih delavcev kot na primer: vzdrževalci, lanserji, kontrolorji in podobno. Ali: delavec ima kljub vodenju in kontroli kontinuiran vpliv na izkoriščanje materiala ali energije, kot na primer: krojilci, samostojni kurjači in podobno. Ali: delavec lahko z nepazljivostjo naredi večjo škodo na materialu kot na primer pripravljalec zmesi. Ali: delavec opravlja delo, katerega rezultat ni takoj viden in se eventualne pomanjkljivosti ne more takoj odpraviti oz. korigirati. Tipičen primer za to so strojni kmetovalci. Ali: neažurno, pomanjkljivo ali nekvalitetno administrativno-tehnično delo povzroča dodatna dela, reklamacije oz. razčiščevanja in lahko kvari ugled organizacije.

3. V tretjo stopnjo se vključujejo enakovrstna dela kot v drugo stopnjo le s to razliko, da se v to stopnjo razvrščajo delokrogi, kjer je nastala škoda večja oz. obsežnejša oz. kjer ima delavec zaradi obsežnosti opravil večji vpliv na poslovanje. V tretjo stopnjo vključujemo tudi aktivna komercialna opravila, kot so delo trgovskih potnikov in podobno.

4. Delavec ima delen, vendar pomemben vpliv na povečanje produktivnosti oz. ekonomičnosti poslovanja. To so predvsem nekatera opravila v pripravi dela, prodaji, nabavi in podobno.

5. Delavec ima vpliv večjega obsega z dalekosežnejšimi posledicami, toda le na parcialnem področju kot so: samostojni razvoj tehnologije, organizacija dela, samostojne komercialne funkcije itd.

6. Delavec ima izredno pomemben vpliv na poslovanje delovne organizacije. S svojim delom vpliva na širše poslovanje. Taka področja dela so npr. kreiranje novih izdelkov, raziskovanje tržišča, organiziranje poslovanja in podobno.

7. Delavec ima direkten vpliv na kompleksno delovanje delovne organizacije kot celote.

3. 1. Telesni napor

Pri kriteriju »telesni napor« upoštevamo karakteristike dela in telesne aktivnosti, ki jih delo vključuje, prisilno držo telesa kot intenziteto, kontinuiranost in čas trajanja obremenitve:

— pri karakteristikah dela upoštevamo telesni napor zaradi dinamičnega dela (sila x čas), pri čemer moramo upoštevati, da statično delo kljub manjši energetski porabi hitreje privede do utrujenosti kot dinamično delo (in to tem hitreje, čim večja je sila);

— prisilna drža telesa je vsako trajnejše (nenormalno) stanje telesa ob izometričnih kontrakcijah določene skupine mišic;

— z intenziteto telesne obremenitve označujemo ritem dela (hiter, počasen) in težo predmetov, s katerimi delavec pri svojem delu manipulira;

— kontinuiranost telesne obremenitve pomeni, da narava dela delavcu ne dovoljuje pogostih odmorov ali pogostih sprememb aktivnosti, ki vključujejo obremenitev mišičnih skupin.

Pri opisu telesnega napora navedemo predvsem sledeče: sedeče delo, delo stoje na mestu oz. s krajšimi premiki; hoja; vrsta nenormalnega položaja, kot je npr. sključeno stoječe delo, prisilno sedenje itd.; teža bremena; ritem in kontinuiranost dela.

Telesni napor razvrščamo v 5 stopenj. Lahko se odločimo tudi za vmesne stopnje. Sedeča dela brez posebne obremenitve rok oziroma prstov — to so pretežno pisarniška dela — ne ocenjujemo.

TELESNI NAPOR

Stopnja	Opis stopenj
1.	— pretežno sedeča dela (več kot polovico delovnega časa) z obremenitvijo predvsem prstov ene ali obeh rok pri manipulaciji z majhnimi oz. lahki predmeti in s hitrejšim ritmom dela — občasna hoja in občasno nošenje predmetov do 10 kg na krajše razdalje (do 5 km) ali hoja brez obremenitve več kot polovico delovnega časa Primer: strojepiska; oddelkovodja
2.	— pretežno stoječa dela (več kot polovico delovnega časa) z manjšo obremenitvijo rok pri manipulaciji s predmeti težkimi od 1 do 5 kg; sedeča dela s pri-

silno držo telesa in obremenitvijo rok;
— hoja in nošenje predmetov od 5 do 15 kg sta pogosta.

Primer: prodajalka; šofer

3. — v glavnem stoječa dela (več kot 2/3 delovnega časa) z obremenitvijo rok od 5 do 10 kg tudi s hitrejšim ritmom dela, čeprav ritem dela ni kontinuiran
— hoja in nošenje predmetov od 15 do 25 kg na krajše razdalje sta pogosta
Primer: delavci pri pakiranju

4. — stoječa dela, ki potekajo neprekinjeno, z obremenitvijo rok od 10 do 15 kg, vsiljen ritem dela več kot polovico delovnega časa
— hoja in nošenje predmetov od 25 do 35 kg
— intenzivna in kontinuirana dela z obremenitvijo opisana v 3. stopnji
Primer: skladiščni delavec težak (pri nekontinuiranem delu)

5. — kontinuirana in intenzivna stoječa dela z obremenitvijo rok od 10 do 15 kg
— stalna hoja in nošenje predmetov preko 35 kg (ali uporaba moči preko 35 kp) tudi na večje razdalje
Primer: delavec težak pri kontinuiranem delu

3. 2. Psihosenzorni napor oz. napor čutil

Pri naporu čutil upoštevamo predvsem naprežanje vida in kombinirano naprežanje vida s hitrim prstnim delom. V poštev pa prihaja na nekaterih mestih tudi naprežanje sluha (telefonist). Stopnjo napora določata dva faktorja, in sicer vsebina dela kombinirana s tempom ter čas trajanja tega dela.

Po vsebini dela ločimo tri skupine, in sicer:

I — delo je kontinuirano v hitrem ritmu; velikost znakov, ki jih moramo razpoznavati je večja od 1 cm;

II — delo je kontinuirano; ritem je hiter; velikost znakov za prepoznavanje od 0,5–1 cm;

III — delo je kontinuirano, ritem je hiter; velikost znakov je manjša od 0,5 cm.

Po času trajanja ločimo prav tako tri skupine:

A — krajši čas intenzivnega dela smatramo takrat, kadar se tako delo pojavlja v teku dneva v časovnih presledkih ali pa traja kontinuirano skupaj manj kot 3 ure dnevno;

B — daljši čas intenzivnega dela smatramo takrat, kadar se tako delo pojavlja kontinuirano več kot 3 ure in manj kot 5 ur dnevno;

C — polni čas intenzivnega dela je tedaj, če traja intenzivno delo polnih 5 ur in več dnevno.

Na podlagi teh opredelitev bodo stopnje napora čutil naslednje:

1. stopnja: dela prve skupine — krajši čas (I/A)

2. stopnja: dela prve skupine — daljši čas (I/B)

dela druge skupine — krajši čas (II/A)

3. stopnja: dela prve skupine — polni čas (I/C)

dela druge skupine — daljši čas (II/B)

dela tretje skupine — krajši čas (III/A)

4. stopnja: dela druge skupine — polni čas (II/C)

dela tretje skupine — daljši čas (III/B)

5. stopnja: dela tretje skupine — polni čas (III/C)

3. 3. Delo z ljudmi

Napor v stikih z ljudmi je prav tako odvisen od dveh karakteristik, in sicer od vrste oziroma vsebine kontaktov in od frekvence (gostote) stikov.

Po vsebini ločimo tri vrste stikov:

I nezahtevni oziroma informativni kontakti. To so enostavna navodila strankam oz. pojasnila

II zahtevnejši oziroma svetovalni kontakti. To so kon-

takti, pri katerih dajemo izčrpnjša navodila, svetujemo, razlagamo, dokazujemo

II zelo zahtevni kontakti. To so zahtevni pogovori ob sklepanju pomembnih pogodb; diagnostični intervjuji; reševanje težjih sporov; pedagoško delo in podobno.

Prav tako delimo kontakte v tri skupine po gostoti oziroma kontinuiranosti dela z ljudmi:

A mala frekvenca pomeni, da delamo z ljudmi le manjši del delovnega časa oziroma v večjih presledkih

B srednja frekvenca pomeni, da delamo s strankami polovico ali celo nekaj več delovnega časa dnevno. Pri tem upoštevamo le čas, ki ga dejansko porabimo za delo z ljudmi

C velika frekvenca pomeni, da imamo opravka z ljudmi kontinuirano skoraj ves delovni čas.

Na podlagi opisanih kriterijev ločimo naslednjih pet stopenj dela z ljudmi:

1. stopnja: nezahtevni kontakti — mala frekvenca (I/A)
2. stopnja: nezahtevni kontakti — srednja frekvenca (I/B)
zahtevnejši kontakti — mala frekvenca (II/A)
3. stopnja: nezahtevni kontakti — velika frekvenca (I/C)
zahtevnejši kontakti — srednja frekvenca (II/B)
zelo zahtevni kontakti — mala frekvenca (III/A)
4. stopnja: zahtevnejši kontakti — velika frekvenca (II/C)
zelo zahtevni kontakti — velika frekvenca (II/C)
zelo zahtevni kontakti — srednja frekvenca (III/B)
5. stopnja: zelo zahtevni kontakti — velika frekvenca (III/C)

4.1. Neugoden delovni urnik

Kot ugoden delovni urnik smatramo pretežno stalno delo v prvi izmeni s prostimi sobotami in nedeljami. Vse, kar odstopa od take ureditve delovnega časa, smatramo za otežujoč pogoj dela. Vrednotenje tega pogoja ni popolno in ne daje ekvivalenta dejanskim neprijetnostim. Zato niso v nasprotju s to oceno še posebni dodatki za deljen delovni čas, za nočno delo, za delo v drugi izmeni in podobno. Razlika pa je v tem, da se ti dodatki dajejo le za dejanski čas, prebiti takemu urniku. Pri analitični oceni pa ta otežujoč pogoj upoštevamo kot stalno potencialno možnost, ki ji je določeno delo v konkretni organizaciji podvrženo.

Stopnje neugodnega delovnega urnika so:

1. stopnja: enoizmensko delo s pogostimi obveznimi podaljškimi ali občasnim delom v prostih dnevih;
2. stopnja: dvoizmensko delo ali delo v daljših turnusih (12/24, 18/36)
3. stopnja: stalno delo v drugi izmeni
4. stopnja: troizmensko delo in deljen delovni čas
5. stopnja: stalno nočno delo.

Opomba: V primeru, da je katerakoli vrsta urnika vezana še na pogosto delo v prostih dnevih (sobota ali nedelja), se delo oceni eno stopnjo višje.

4.2. Nevarnost nesreč in obolenj

Stopnje nevarnosti nesreč in obolenj so naslednje:

1. stopnja: Obstoja dokajšnja nevarnost lažjih poškodb (odrgnine, ubodi, lažje opekline), ki imajo za posledico krajše bolovanje brez posledic telesnih okvar.

2. stopnja: Obstoja dokajšnja nevarnost takih poškodb, ki imajo za posledico začasno daljšo delanezmožnost (več kot mesec dni) brez invalidnosti ali telesne okvare. Sem štejemo tudi pogosta prehladna obolenja kot posledico delovnih razmer.

3. stopnja: Obstoja nevarnost poškodb, ki imajo za posledico telesne okvare ali invalidnost dela II. in III. kategorije. Sem štejemo tudi zelo pogosta težka obolenja respiratornih poti in lažja poklicna obolenja.

4. stopnja: Obstoja nevarnost poškodb, ki imajo za posledico invalidnost I. kategorije. Sem štejemo tudi težja poklicna obolenja.

5. stopnja: Obstaja trajna nevarnost zelo težkih poškodb ali celo smrtnih nesreč.

Opomba: Potencialna nevarnost poškodb mora biti dokazana iz večletnih statističnih pregledov.

4.3. Ropot

1. stopnja: jakost ropota od 85–87 dB
2. stopnja: jakost ropota od 88–90 dB
3. stopnja: jakost ropota od 91–93 dB
4. stopnja: jakost ropota od 94–96 dB
5. stopnja: jakost ropota nad 96 dB

4.4. Umazanost, smrad, prah

1. stopnja: Pri delu se umažejo predvsem roke. Stalna prisotnost vonjev, ki pa še niso nadležni.

2. stopnja: Pri delu se umažejo roke, obraz in obleka. umazanija se lahko odstrani. Stalna prisotnost močnejših vonjav, ki so dražeče.

3. stopnja: Pri delu se umažejo roke in obraz z umazanijo, ki jo je z običajnimi (milo) čistilnimi sredstvi težko očistiti. Stalna prisotnost nadležnega smradu.

4. stopnja: Pri delu se delavec umaže po celem telesu tako, da je po delu potrebno temeljito kovanje z običajnimi čistili. Prisotnost močno nadležnega smradu.

5. stopnja: Pri delu se delavec umaže po celem telesu z umazanijo, ki jo je težko odstraniti.

4.5. Neugodna temperatura

Normalne temperature so naslednje:

	Poleti	Pozimi
a.) za lahko delo	22°	20°
b.) za srednje težko delo	20°	18°
c.) za težka dela	18°	16°

1. stopnja: Do 5° C višja ali nižja temperatura
2. stopnja: Nad 5 do 10° C višja ali nižja temperatura
3. stopnja: Nad 10 do 15° C višja ali nižja temperatura
4. stopnja: Nad 15 do 20° C višja ali nižja temperatura
5. stopnja: Nad 20° C višja ali nižja temperatura.

4.6. Mokrota, vlaga

1. stopnja: prijemanje ali dotik z mokrimi predmeti. Za 10 % višja relativna vlažnost kot je normalno.

2. stopnja: Zaradi dela z mokrimi predmeti je potrebno uporabljati zaščitna sredstva, kot je predpasnik, škornje, rokavice. Nad 10 do 10 % višja relativna vlažnost.

3. stopnja: Delo, kjer mora delavec zaradi tehnološkega postopka (način dela) imeti roke v vodi ali stati na tleh, ki so močena z vodo, čeprav uporablja zaščitna sredstva. Nad 15 do 20 % višja relativna vlažnost.

4. stopnja: Delo, kjer je delavec izpostavljen velikim količinam mokrote, tako da potrebuje zaščitno obleko (nepremočljiv pajac). Nad 20 do 25 % višja relativna vlažnost.

5. stopnja: Delo v vodi. Nad 25 % višja relativna vlažnost.

Opomba: Če dva otežujoča pojava v isti skupini nastopata istočasno (npr.: mokrota in vlaga), se ustrezno dvigne stopnja.

4.7. Ostali otežujoči pogoji

Med ostale otežujoče pogoje štejemo:

- nenormalno osvetlitev, kot je zelo močna svetloba (delo varilca) ali delo v temi;
- delo na višinah;
- samotno (izolirano) delo;
- vibracija na delovnem mestu;
- stalna potovanja in podobno.

Ker se ti pogoji pojavljajo le pri nekaterih delih, jih analiziramo posebej in stopnjujemo analogno drugim otežujočim pogojem.

z:

Ocena oz. rangiranje del

Na podlagi analize dela, ki se izraža v stopnjah posameznih kriterijev, razvrstimo — to je rangirano — vsa dela v posamezne skupine (razrede). Po tej analitični metodi se vsa dela praviloma razvrstijo v 37 skupin. Skupino konkretnega dela določa seštevek enot, ki pripadajo stopnjam posameznih kriterijev, po katerih smo delo analizirali.

Posameznim stopnjam pri uporabljenih kriterijih analitične ocene pripadajo naslednje enote:

1.1. Solsko znanje:

- I. stopnja = 1 enota
- II. stopnja = 2 enoti
- III. stopnja = 4 enote
- IV. stopnja = 5 enot
- V. stopnja = 7 enot
- VI. stopnja = 9 enot
- VII. stopnja = 11 enot
- VIII. stopnja = 13 enot

1.2. Funkcionalno znanje: izraženo z minimalno potrebno prakso ima 8 stopenj z naslednjimi vrednostmi:

- 1. stopnja: praksa do 1 meseca = 0 enot
- 2. stopnja: praksa od 1 do 3 mesecev = 1 enota
- 3. stopnja: praksa od 3 do 6 mesecev = 2 enoti
- 4. stopnja: praksa od 6 do 12 mesecev = 3 enote
- 5. stopnja: praksa od 1 do 2 let = 4 enote
- 6. stopnja: praksa od 2 do 3 let = 5 enot
- 7. stopnja: praksa od 3 do 5 let = 6 enot

- 8. stopnja: praksa nad 5 let = 7 enot

2.1. Samostojnost dela: razdeljena na 6 stopenj s pripadajočimi vrednostmi:

- I. stopnja 0 enot
- II. stopnja 1 enota
- III. stopnja 2 enoti
- IV. stopnja 3 enote
- V. stopnja 4 enote
- VI. stopnja 5 enot

2.2. Vpliv dela na poslovanje:

- I. stopnja 0 enot
- I./II. stopnja 0,5 enote
- II. stopnja 1 enota
- II./III. stopnja 2 enoti
- III. stopnja 4 enote
- III./IV. stopnja 4 enote
- IV. stopnja 5 enot
- IV./V. stopnja 6 enot
- V. stopnja 7 enot
- V./VI. stopnja 8 enot
- VI. stopnja 9 enot
- VI./VII. stopnja 10 enot
- VII. stopnja 11 enot

3.1. Telesni napor je razdeljen na 5 stopenj z možnimi medstopnjami. Vrednosti so naslednje:

- I. stopnja 1 enota
- I./II. stopnja 1,5 enote
- II. stopnja 2 enoti

- II./III. stopnja 2,5 enote
- III. stopnja 3 enote
- III./IV. stopnja 4 enote
- IV. stopnja 5 enot
- IV./V. stopnja 6 enot
- V. stopnja 7 enot

3.2. Napor čutil je razdeljen na 5 stopenj z naslednjimi vrednostmi:

- I. stopnja 0,5 enote
- II. stopnja 1 enota
- III. stopnja 1,5 enote
- IV. stopnja 2 enoti
- V. stopnja 2,5 enote

3.3. Napor pri delu z ljudmi ima 5 stopenj z naslednjimi vrednostmi:

- I. stopnja 0,5 enote
- II. stopnja 1 enota
- III. stopnja 1,5 enote
- IV. stopnja 2 enoti
- V. stopnja 2,5 enote

4.0. Delovni pogoji:

Vsi otežujoči pogoji dela se stopnjujejo v 5 stopnjah. Vsaka stopnja ima vrednost 0,20 enote.

Pri končnem razporejanju del v skupine oz. razrede ne upoštevamo decimalnih enot (0,5), ampak s primerjanjem razporedimo delo v najbližjo nižjo ali višjo skupino. Končnemu seštevku enot po opisani analitični metodi lahko še prištejemo eno do tri enote v naslednjih primerih:

a.) če za analizirano delo zelo težko dobimo ustrezne delavce (deficitarnost poklicev; nezanimanje za določeno delo ipd.);

b.) če pri analizi dela ni bil upoštevan morebitni specifični kriterij, ki je za oceno zelo pomemben, kot je npr.: posebna kazenska odgovornost (nekateri delavci v računovodstvu in podobno);

c.) če je to nujno potrebno zaradi preprečevanja nenormalne fluktuacije v primeru, da so v sosednjih organizacijah enaka dela pomembno višje vrednotena.

V analizi morajo biti ta odstopanja posebej navedena. Prav tako dodajamo ustrezno število enot tudi za dela individualnih poslovnih organov na podlagi dodatnih kriterijev, ki so določeni v 38. členu tega sporazuma.

Relativni odnosi med skupinami del so naslednji:

Skupina del	Odnos	Skupina del	Odnos
1	100	20	209
2	103	21	221
3	106	22	234
4	109	23	248
5	113	24	263
6	117	25	280
7	121	26	300
8	126	27	320
9	131	28	340
10	136	29	360
11	141	30	385
12	147	31	410
13	153	32	435
14	159	33	465
15	166	34	495
16	173	35	525
17	180	36	560
18	189	37	600
19	198		

Glej prilogo grafičnega prikaza teh odnosov. Relativni odnos, izražen v številkah od 100 do 600, nam istočasno predstavlja tudi število točk za posamezno skupino del.

METODOLOGIJA OCENE DELOVNEGA UČINKA DELAVCA

Samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke ter skupno porabo v SOZD EMONA (39., 42. in 43. člen)

METODOLOGIJA OCENE DELOVNEGA UČINKA DELAVCA

V skupnem sporazumu SOZD je predpisano, da lahko delavci kot posredno merilo za ugotavljanje delovnega učinka delavca, uporabljajo oceno delovnega učinka delavca tako, da se notranja delitev delovnega prispevka enote izvede s pomočjo ocene delovnega učinka posameznega delavca.

Za ocenjevanje osebnega delovnega učinka delavca po prejšnjem odstavku bomo uporabljali tri kriterije, in sicer

- količino opravljenega dela in obremenjenost pri delu
- kakovost opravljenega dela
- gospodarnost pri delu

Vsak kriterij bo pri ocenjevanju upoštevan v 9 stopnjah.

Delavci delovne enote naj za vsako ocenjevanje delovnega učinka določijo, ali bodo oceno izvedli delavci sami, ali pa naj to oceno opravi organ, ki ga imenujejo delavci delovne enote.

V kolikor opravljajo oceno delavci sami, naj število ocenjevalcev ne bo manjše kot 7 in ne večje kot 15. V kolikor delovna enota nima najmanjšega možnega števila delavcev (7), naj k ocenjevanju pritegne manjkajoče število ocenjevalcev, ki pa morajo biti izbrani tako, da delo ocenjevalnih delavcev dobro poznajo. V kolikor pa neka delovna enota šteje več kot 15 delavcev, naj se ta delovna enota v cilju ocenjevanja razdeli v dve približno številčno enaki skupini.

Za oceno delovnega učinka delavca bomo uporabili ocenjevalni list z navodilom. Iz primer na zbirnem listu je razvidno, da se mora najprej določiti povprečje doseženih ocen in nato, glede na to povprečje, izračunati indeks osebnega delovnega učinka po obrazcu:

$$\frac{\text{seštevek ocen posameznega delavca}}{\text{povprečje ocen vseh delavcev}}$$

Na ocenjevalnem listu se imena vseh delavcev vpišejo vnaprej. Pri samem ocenjevanju moramo zagotoviti popolno anonimnost, kar pomeni, da vsak delavec ocenjuje tudi samega sebe in vse druge delavce v delovni enoti.

Za tehnično izvedbo ocene delovnega učinka delavca se bomo posluževali pomoči ustrezne strokovne službe.

Delovna enota: _____

OCENJEVALNI LIST

	1	2	3	4
Prilimek in ime	Količina dela	Kakovost dela	Gospodarnost	Skupna ocena (1 + 2 + 3)

NAVODILA ZA OCENJEVANJE

Vse delavce, ki so opisani na tem listu (tudi samega sebe), čimbolj nepristransko ocenite po vseh treh karakteristikah. Za vsako karakteristiko lahko date oceno od 1 do 9. Ocena 1 predstavlja najnižjo možno vrednotenje, ocena 9 pa najvišjo. Delavec, ki je v določeni karakteristiki povprečen, bo dobil oceno 5. Nadpovprečni in odlični de-

lavci bodo dobili ocene 6, 7, 8 in izjemoma tudi 9. Podpovprečni in slabji delavci pa ocene 4, 3, 2 in izjemoma 1. Oceno vpišite v ustrezno rubriko. Delajte po navpičnem vrstnem redu, to se pravi, da se delavce oceni najprej po prvi značilnosti — karakteristiki, nato po drugi ipd. Neresno izpolnjene ocenjevalne liste pri končnem ocenjevanju ne bomo upoštevali. Za lažjo presojo navajamo na priloženem listu opise vsake druge ocene.

Navodilo za izvedbo ocene

Karakt. ocena	Količina dela	Kakovost dela	Gospodarnost pri delu
1	Naredi zelo malo. V delovnih učinkih je izrazito podpovprečen. Če se le da, se delu izogne. Večkrat tudi najnujnejša opravila opusti.	Delo opravlja skrajno površno. Dela polno napak. Ali: Dela neodgovorno; zelo pogosto zamuja določene roke.	Gospodarnosti mu ni mar. S svojim neracionalnim, brezbržnim odnosom do stroškov naredi več škode kot koristi.
3	V delovnih učinkih je povprečen. Delo opravlja le v najnujnejšem obsegu. Ali: prizadeva si biti učinkovit, toda delo mu ne gre od rok, je mečkač in naredi malo. Ali: Delo normalno opravlja, toda značaj dela (oz. delitev dela) je tak, da je intenzivno obremenjen manj kot 50 odst.	Kakovost dela je še zadovoljiva, toda potrebna je pogosta kontrola in pogoste dodatne obrazložitve. Ali: pri delu je večkrat površen, neažuren.	Ima zadovoljiv odnos do gospodarnosti v ožjem obsegu svojega dela. Vendar pa ne misli dovolj na gospodarske (poslovne) posledice, ki jih lahko povzročijo posamezna odločitve, nevestno opravlja delo ali opustitev določenega opravila.
5	Po delovnih učinkih je povprečen delavec. Le redko opusti katero od postavljenih nalog. Ali: pri delu je zelo učinkovit, toda značaj dela je tak da povprečnega delavca zaposli le od 60 do 70 odst. delovnega časa.	Delo opravlja dovolj kakovostno in vestno. Napake pri delu ali opustitve določenih opravil oz. zamude so le občasne. Potrebna mu je normalna kontrola in običajna navodila.	Ima dober (normalen) odnos do gospodarnosti. Trudi se, da opravlja svoje delo tako, da ne povzroča škode v nadaljnjem procesu. Stroški, ki jih ima pri delu so v normalnem okviru.
7	Je zelo učinkovit. Opravi nadpovprečno količino dela. Praviloma nobene naloge ne opusti. Išče dodatno delo.	Delo zelo kvalitetno in vestno tudi brez kontrole in brez posebnega usmerjanja. Napake oz. nepravilnosti pri delu so zelo redke. Vedno se dosledno drži rokov.	Zelo gospodaren. Vedno si uspešno prizadeva, da bi svoje delo čimbolj racionaliziral. Večkrat ima tudi sprejemljive predloge za racionalizacijo dela in uspešnejše poslovanje v širšem obsegu.
9	Izredno učinkovit delavec. Poleg tega, da je zelo uren, tudi polno izkorišča delovni čas oz. mnogo dela in dosega izredne efekte.	Delo opravlja izjemno kvalitetno.	Izredno gospodaren tako v ožjem kot v širšem obsegu. Na vsakem koraku si prizadeva, da bi delo širše delovne skupnosti potekalo čimbolj racionalno in uspešno. Izredno je občutljiv na vsako neracionalnost.

Priprava dela
Datum:
september 1977

ZBIRNI LIST OCEN DELOVNEGA PRISPEVKA
ZA DELOVNO ENOTO:

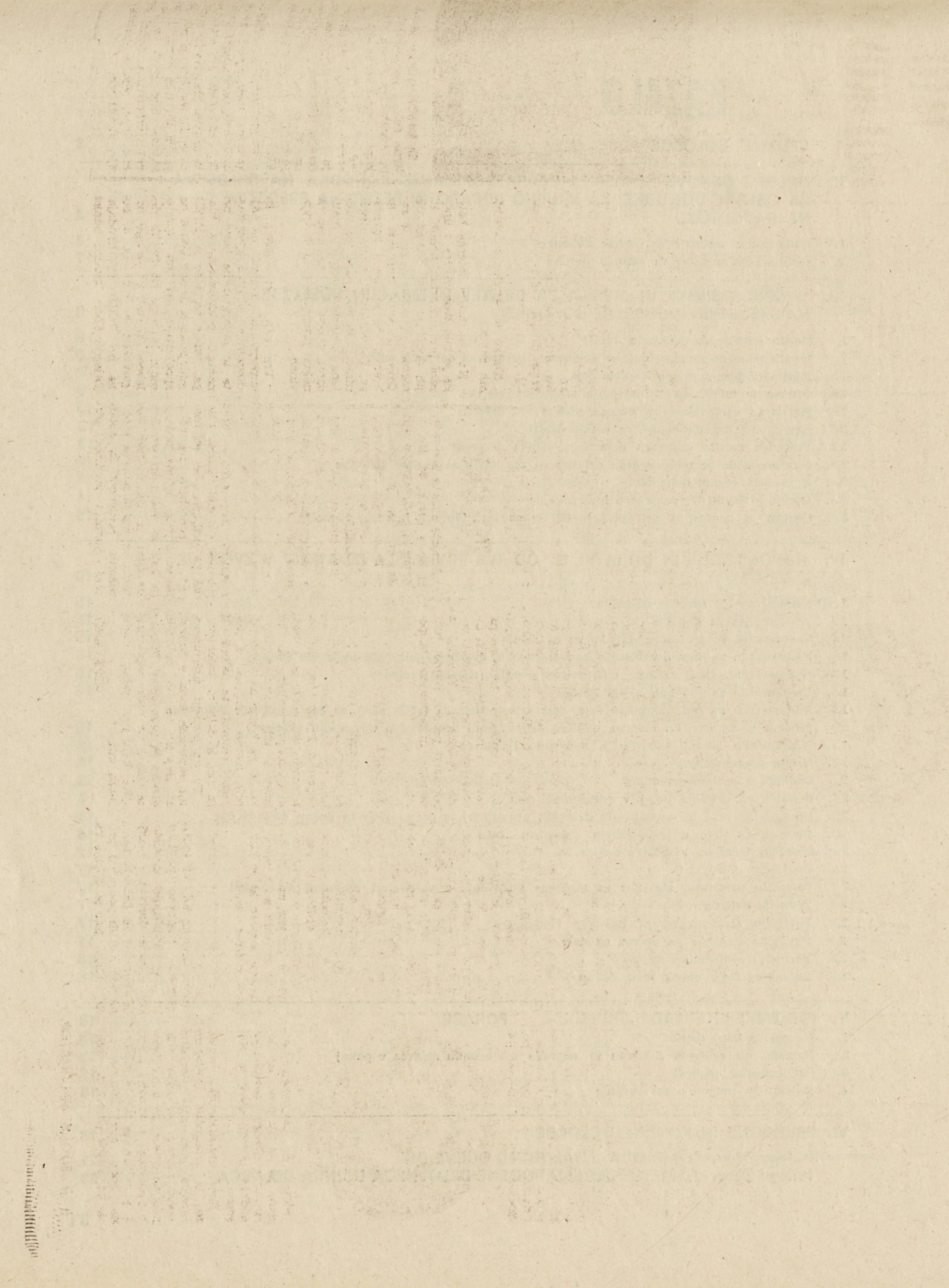
Zap. št.	Priimek in ime	Ocena posameznih ocenjevalcev								Seštevek ocen	Indeks ocene delavca	Korekture
		a	b	c	č	d	e	f	g			
1.	VERBIČ Janez	18	17	20	18	18	19	21	16	145	1,03	
2.	ERJAVEC Andrej	12	13	15	10	11	13	14	11	99	0,70	
3.	BLAŽIČ Ivan	16	17	18	15	18	17	18	16	135	0,96	
4.	LEGAT Pavle	24	23	25	20	23	22	25	19	181	1,28	
5.	KOPRIVA Vinko	17	18	19	16	18	17	19	15	139	0,99	
6.	PLEVEL Alojz	20	21	23	18	19	19	20	17	157	1,11	
7.	AVŠIČ Borut	18	18	20	16	18	18	19	15	142	1,01	
8.	SKRJANC Tone	15	14	16	13	17	16	17	13	121	0,86	
9.	HUMAR Jožica	19	18	21	17	20	20	19	14	148	1,05	

Seštevek: 1267

Povprečje ocen = — Skupni seštevek: s številom ocenjenih oseb $\times 1.257 : 9 = 141$

KAZALO

I. SPLOŠNE DOLOČBE	3
II. SKUPNE OSNOVE IN MERILA ZA RAZPOREJANJE DOHODKA NA SREDSTVA ZA OSEBNE DOHODKE, ZA SKUPNO PORABO IN REZERVNA SREDSTVA NA RAVNI TOZD	4
1. Oblikovanje sredstev za osebne dohodke	4
2. Oblikovanje sredstev za skupno porabo	7
III. SKUPNE OSNOVE IN MERILA ZA DELITEV IN IZRAČUN UDELEŽBE NA SREDSTVIH ZA OSEBNE DOHODKE	8
1. Merilo doseženega rezultata TOZD	8
2. Merila doseženega rezultata in delovnega prispevka delovnih enot	8
3. Merila osebnega prispevka delavcev	9
3.1. Osnove in merila za ugotavljanje sestavljenosti del	9
3.2. Merila za ugotavljanje delovnega učinka delavca	13
3.2.1. Neposredna merila delavčeve učinkovitosti	13
3.2.2. Posredna merila osebnega delovnega učinka delavca	13
3.3. Izračun udeležbe posameznega delavca na sredstvih za osebne dohodke	14
3.4. Zajamčeni osebni dohodek	14
3.5. Osebni dohodki iz naslova minulega dela	14
3.6. Osnove in merila za pridobivanje OD iz naslova inovacij in racionalizacij	15
IV. NADOMESTILA IN DODATKI IZ OD TER POVRAČILA IZDATKOV V ZVEZI Z DELOM	15
1. Nadomestila iz osebnih dohodkov	15
1.1. Nadomestila za dopuste	15
1.2. Nadomestilo za praznične dni, ko se ne dela	15
1.3. Nadomestilo za čas opravljanja samoupravnih, družbeno-političnih in javnih funkcij	16
1.4. Nadomestila zaradičasne odstranitve z dela (suspenz, pripor)	16
1.5. Nadomestilo za čas bolezni do 30 dni	16
1.6. Nadomestilo za čas prekinitve dela brez krivde delavca (višja sila), za čas prekinitve delovnega procesa in za čas, ko delavec odkloni dela zaradi nezadostnih varnostnih ukrepov)	16
1.7. Nadomestilo zaradi zmanjšanja sposobnosti delavca	16
1.8. Ostala nadomestila	16
2. Dodatki iz osebnih dohodkov	16
2.1. Dodatek za delovno dobo v združenem delu	16
2.2. Dodatek za delo ob nedeljah in državnih praznikih, za nočno delo in deljen delovni čas	16
2.3. Dodatek za delo v podaljšanem delovnem času	16
3. Povračila izdatkov v zvezi z delom	17
3.1. Dnevnice	17
3.2. Povračilo prevoznih stroškov za službena potovanja z zasebnimi osebnimi avtomobili	17
3.3. Terenski dodatki	17
3.4. Povračilo stroškov zaradi ločenega življenja	17
3.5. Povračilo stroškov za prevoz na delo	17
3.6. Povračilo selitvenih stroškov	18
3.7. Regres za topli obrok med delom	18
V. PREJEMKI IZ SKLADA SKUPNE PORABE	18
1. Regres za letni dopust	18
2. Nagrade ob delovnih jubilejih in nagrade ob odhodu delavca v pokoj	18
3. Solidarnostne pomoči	18
4. Kolektivno nezgodno zavarovanje	18
VI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	18
Priloga štev. 1: METODA ANALITIČNE OCENE DEL	21
Priloga štev. 2: METODOLOGIJA OCENE DELOVNEGA UČINKA DELAVCA	29



REFERENDUMI O DOHODKIH USPELI

Od 9.644 volilnih upravičencev glasovalo 8,328 — ZA 7,485 ali 77,61% — Sprejem samoupravnega sporazuma o čistem dohodku, OD in skupni porabi — Samoupravni sporazum o odnosih med delavci TOZD in delovne skupnosti SOZD — Letni program stroškov 78

LJUBLJANA, 31. januarja — Delavski svet SOZD Emona je na četrti seji, ki je bila v hotelu Union, sprejel samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke ter skupno porabo. Obraunal in sprejel je tudi samoupravni sporazum o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornosti med delavci TOZD in delavci delovne skupnosti SOZD z letnim programom dela in predračunskih stroškov za leto 1978.

Delegati DS SOZD Emona so se seznanili tudi z informacijo o predlogu samoupravnega sporazuma o ureditvi medsebojnih razmerij, pravic in obveznosti v odnosih s TOZD Hoteli Bernardin, nakar je DS imenoval arbitre notranje arbitraže po dejavnostih v SOZD.

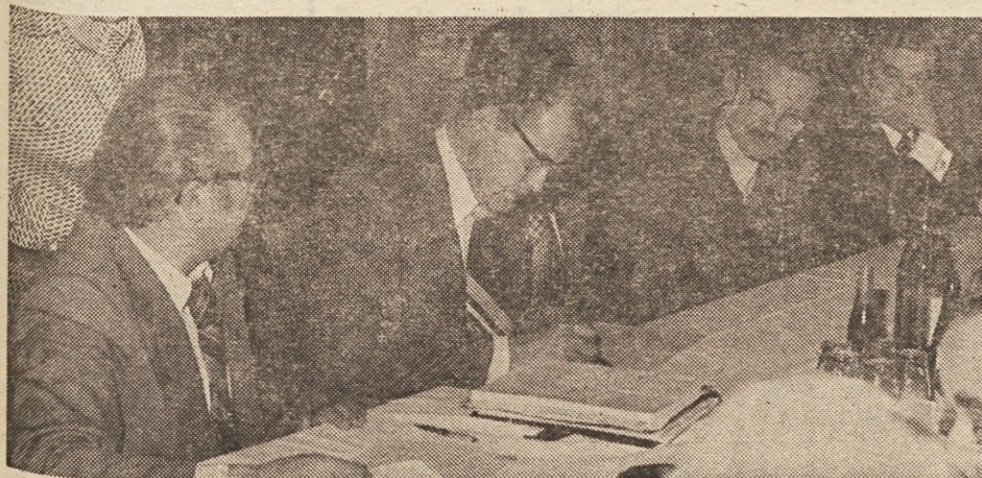
Poročilo o izidih referendumov, ki so bili v vseh TOZD in DO SOZD Emona od 20. do 26. januarja, o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke ter skupno porabo, je podal direktor za splošne in samoupravne zadeve Miran Blaha. (Glej tabelo o rezultatih volitev).

REZULTATI REFERENDUMÁ SO NASLEDNI									
DO - TOZD	Število volilcev	Glasovalo	%	ZA	%	Protiv		Neveljavne glasovnice	
						Protiv	%		%
DO AGROEMONA :									
TOZD Poljedelstvo-Govedoreja	238	203	85,29	177	74,37	24	1,01	2	0,08
TOZD Praščečereja	104	96	92,30	90	86,54	6	5,77		
TOZD Tovarna močnih krmil	100	96	96,00	93	93,00	3	0,03		
DO EMONA KMETIJSKA KOOPERACIJA									
DO EMONA MESNA INDUSTRIJA ZALOŽ	598	448	74,92	411	63,62	37	5,73		
DO EMONA RIBARSTVO EXPORT	30	25	83,33	25	83,33				
DO EMONA COMMERCE	412	361	87,62	351	85,19	9	2,18	1	0,24
DO EMONA BLAGOVNI CENTER	624	508	81,41	436	69,87	38	6,09	34	5,45
DO EMONA MERKUR LJUBLJANA :									
TOZD Maloprodaja Ljubljana	1.150	1.037	90,17	1.006	87,48	30	2,61	1	0,01
TOZD Maxmarket	523	457	87,38	418	79,92	32	6,12	7	1,34
TOZD Supermarket Ljubljana	227	191	84,14	174	76,65	17	7,39		
TOZD Trgovina Obala Koper	128	104	81,25	96	75,00	7	5,47	1	0,08
TOZD Supermarket Oslje	159	120	75,47	104	65,41	11	6,92	5	3,14
TOZD Supermarket Maribor	120	97	80,83	91	75,84	4	3,33	2	1,66
TOZD Pekarna Center Ljubljana	171	133	77,77	113	66,08	16	9,35	4	2,34
Delovna skupnost DO	88	78	88,64	71	80,68	7	7,95		
DO EMONA ILIRIJA ILIRSKA BISTRICA									
DO EMONA POSAVJE BREŽICE :									
TOZD Trgovina na veliko	43	43	100,00	38	88,37	5	11,63		
TOZD Trgovina na malo	300	298	99,33	244	81,33	54	18,00		
TOZD Gostinstvo	68	68	100,00	55	80,88	13	19,12		
Delovna skupnost DO	78	69	88,46	46	58,97	23	29,49		
DO EMONA DOLENJKA NOVO MESTO :									
TOZD Engro-detali	330	279	84,54	245	74,24	17	5,15	17	5,15
TOZD Detali Črnomelj	99	86	86,86	74	74,74	6	0,50	7	0,70
Delovna skupnost DO	35	34	97,14	31	88,57	2	5,71	1	2,85
DO EMONA JESUVA KOPER									
DO EMONA CENTROMERKUR LJUBLJANA									
TOZD Maloprodaja	433	398	91,91	369	85,22	22	5,08	7	1,62
TOZD Trgovina na veliko	201	183	91,04	158	78,61	24	11,94	1	0,49
TOZD Zunanja trgovina	16	16	100,00	16	100,00				
Delovna skupnost DO	73	71	97,26	61	83,56	8	10,95	2	2,73
DO EMONA MERKUR PTUJ									
DO EMONA HOTELI LJUBLJANA :									
TOZD Hotel Slon Ljubljana	214	179	83,64	154	71,96	23	10,75	2	0,93
TOZD Hotel Slavija Maribor	142	124	87,32	110	77,46	14	9,86		
TOZD Hotel Evropa Celje	58	54	93,10	54	93,10				
TOZD Hotel Riviera Portorož	214	185	86,45	164	76,64	16	7,48	5	2,34
TOZD Hotel Bernardina	333	223	66,97	197	59,16	21	6,31	5	1,50
TOZD Zdravilišče Čaške toplice	289	257	89,18	225	80,36	8	2,86	24	8,57
TOZD GH Union Ljubljana	193	163	84,46	149	77,20	6	0,31	8	0,41
TOZD Igralnica Casino Ljubljana	11	10	90,91	10	90,91				
DO EMONA GLOBTOUR LJUBLJANA									
DO EMONA INŽENIRING LJUBLJANA	127	122	96,06	122	96,06				
DO EMONA ELEKTRONSKI CENTER									
INTERNA BANKA EMONA LJUBLJANA	42	37	88,09	37	88,09				
DEL OVNA SKUPNOST SOZD	63	52	82,54	46	73,02	6	9,52		
SOZD EMONA	9.644	8.328	86,35	7.485	77,61	684	7,09	159	1,65

POVEZOVANJE PROIZVODNJE IN TRGOVINE

SPORAZUM O TRAJNEM SODELOVANJU

Ljubljanska Emona in predstavniki proizvodnje podpisali temeljni samoupravni sporazum o trajnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev — Večja poslovna učinkovitost in boljše zadovoljevanje potreb potrošnikov — Usklajeni nastop doma in v tujini



Podpis sporazuma o trajnem poslovnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev.

Ljubljana, 7. februarja — Predstavniki temeljnih in delovnih organizacij SOZD Emona in predstavniki slovenskih in hrvaških proizvajalcev tekstila, konfekcije in pletenin so podpisali temeljni samoupravni sporazum o trajnem poslovnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev.

S tem sporazumom so se podpisnice — blagovne skupnosti za tekstil in konfekcijo med njimi: reška RIO, mariborski PIK, domžalski UNIVERSALE, KROJ iz Škofje Loke, novomeški LABOD, ljubljanska TONOSA, POLZELE iz Polzele, DEKORATIVNA, PLETENINA in RAŠICA iz Ljubljane, MTO iz Čakovca, metliška BETI, LISCA in JUTIRANJKA iz Sevnice, TRIKO iz Bosanske Gradiške, BLOKOVKA iz Biokova, GORENJSKA OBLACILA in TRIGLAV KONFEKCIJA iz Kranja, ELKROJ iz

Mozirja, TOSAMA iz Domžal, KLJUČ — ŠIK iz Sarajeva, Modni salon iz Velenja, Vunarski kombinat iz Bijelega polja, ljubljanski TEKSTIL in SVILANIT iz Kamnika sporazumeli, da bodo svoje delovno in poslovno sodelovanje na družbenoekonomskih osnovah skupnega dohodka, skupnega dohodka in svobodne menjave dela ter na osnovi dejstva, da lahko združeni dosejajo večje gospodarske rezultate, zagotavljali usklajeno gospodarsko politiko in združevanje sredstev za dogovorjene zmogljivosti tako po obsegu kot dinamiki.

Glede na temeljne cilje takega združevanja pričakujejo podpisnice večjo poslovno učinkovitost zaradi usklajenega delovanja in vzporedno s tem boljše zadovoljevanje potreb potrošnikov in ne nazadnje upoštevaajoč Emonino zunanjo trgovino, ki je močno zastopana tako v drža-

vah SEV kot v deželah v razvoju tudi učinkovitejši in bolj usklajen nastop na tujem trgu.

Istčasno so se dogovorili, da bodo do 15. marca sklenili ustrezne pogodbe, s katerimi se bodo dogovorili in obvezali za roke dobav, dinamiko itd. v svoji blagovni skupnosti. S temi pogodbami, z obveznostmi, ki izvirajo iz tega sporazuma, bodo v okviru takega sodelovanja svoje gospodarske vezi še bolj utrdili ter se bodo kasneje, tako menijo, lahko dogovarjali tudi o eventualnih skupnih naložbah.

Te dni smo samoupravni sporazum o trajnem poslovnem sodelovanju podpisali tudi z delovnimi organizacijami prehranske industrije, predstavniki blagovne skupnosti ostalega neprehranskega blaga in s posebno grupacijo delovnih organizacij, ki zadevajo zunanjo trgovino in inženiring — s skupno

okoli 200 podpisniki.
ZVONE GJURIN

Kakor je pokazala nedavna TV oddaja o preskrbi slovenskih mest s sadjem in zelenjavo, sodi Novo mesto med najslabše oskrbovane, hkrati pa vemo, da ima prav v dolenjski metropoli svoj sedež naša trgovska organizacija Emona-Dolenjka, naš Emona Blagovni center pa sodi med največje dobavitelje sadja in zelenjave ne samo v slovenski republikli, temveč tudi v Istri. Kaj ko bi Do-

ZAKAJ SMO V SOZD EMONA?

lenjka pokupila tiste prazne stojnice in jih založila s sadjem in zelenjavo?

Na uho povedano: Dolenjski stopite do Blagovnega centra in se pogovrite o medsebojnem sodelovanju, saj smo se menda zato odločili za vstop v SOZD, mar ne!

Če so delavci Blagovnega centra že slišali za Dolenjko in delavci trgovskega podjetja Emona-Dolenjka za Emona Blagovni center, potem naslednji korak najbrž ne bo pretežak.

Podatkov o poslovanju OZD, ki temeljijo na potrjenih zaključnih računih prejšnjega leta še nimamo, zato smo se za kratko globalno oceno poslovanja preteklega leta naslonili na ocenjene podatke.

V preteklem letu smo v SOZD po ocenah dosegli 10,674.163 tisoč din celotnega prihodka, kar je za 18 odst. več kot v letu 1976 in 3 odst. več kot smo planirani.

Po dejavnostih pa je celotni prihodek razporejen takole:

dejavnost	1976	%	planirano 1977	%	Ocena 1977		Ocena 77/76		Indeks ocena 77/76 plan 77
						%		%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. proizv. dejav.	986.585	11	1.147.281	11	1.191.600	11	121	104	
2. trgov. dejavnost	7.470.177	82	8.420.075	81	8.797.100	82	118	105	
3. hotel. in tur. dejav.	517.535	6	661.006	7	553.000	6	107	84	
4. ostale dejavnosti	100.526	1	140.904	1	131.463	1	131	96	
5. Skupaj	9.074.823	100	10.369.266	100	10.674.163	100	118	103	

TAKO GOSPODARIMO

Iz zgornje tabele je razvidno, da je bil plan presežen v proizvodnji dejavnosti za 4 odst. in trgovski dejavnosti za 5 odst., kar je ugodno, ker predstavljata ti dve dejavnosti v strukturi 93 odst. vse dejavnosti v SOZD. Hotelska in turistična dejavnost ni dosegla plana, kar je posledica padca povpraševanja tujih gostov na našem turističnem trgu.

Na povečanje celotnega prihodka vpliva povečan obseg prodaje in cene. Za trgovinsko dejavnost po uradnih podatkih za SRS znaša porast cen 13 odst. v letu 1977, kar pomeni, da se je fizični obseg prodaje povečal za 5 odst., kar je med drugim tudi posledica povečane produktivnosti. Za proizvodno dejavnost je porast cen v povprečju 16 odst. kar pomeni povečanje realnega obsega proizvodnje za 5 odst.

Dohodek vseh organizacij združenih v SOZD je znašal v preteklem letu 1.176.555 din, kar je 16 odst. več kot v letu 1976, seveda pa moramo takoj poudariti, da je to 3 odst. pod planom. Počasnejša rast dohodka od rasti celotnega prihodka je posledica manjše ekonomičnosti poslovanja. Po dejavnostih pa je dohodek razporejen takole:

dejavnost	1976	%	planirano 1977	%	Ocena 77/76		Ocena 77/76		Indeks ocena 77/76 plan 77
						%		%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. proizv. dejavnost	129.810	13	148.925	12	159.400	14	123	107	
2. trgovin. dejavnost	702.068	69	814.873	67	805.450	69	115	99	
3. hotel. in tur. dejav.	133.334	13	193.760	16	161.205	14	121	83	
4. ostale	45.014	5	52.663	5	50.500	3	112	96	
5. Skupaj	1.010.226	100	1.210.221	100	1.176.555	100	116	97	

Glede doseženega dohodka vidimo, da med dejavnostmi v SOZD izstopa proizvodna dejavnost, ki je edina presegla plan in to za 7 odst.

Ostank dohodka za sklade so OZD, v SOZD Emona v letu 1977 dosegli 150.310 tisoč din kar je 3 odst. manj kot prejšnje leto in 19 odst. manj kot smo planirali. Glavni vzrok za tak rezultat pa je precejšnja izguba 35.000.000 din v TOZD Hotel Bernardin, ki predstavlja veliko obremenitev za celoten SOZD. Po posameznih dejavnostih pa je ostank dohodka za sklade dosežen takole:

dejavnost	1976	%	planirano 1977	%	Ocena 1977		Ocena 77/76		Indeks ocena 77/76 plan 77
						%		%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. proizv. dejavnost	14.572	9	16.610	9	17.700	12	121	107	
2. trgovin. dejavnost	124.313	80	151.523	82	142.100	95	114	94	
3. hotel. in tur. dej.	14.325	9	12.823	7	13.890	10	—	—	
4. ostalo	2.340	2	3.590	2	4.400	3	188	123	
5. Skupaj	155.551	100	184.546	100	150.310	100	97	81	

Kot vidimo, letos izstopa proizvodna dejavnost, ki je dosegla 21 odst. večji ostanek dohodka za sklade in 7 odst. več kot je bilo planirano, kar je posledica spremembe proizvodne strukture TOZD Poljedelstvo-Govedoreja.

Za zaključek lahko navedemo, da je bilo poslovanje v letu 1977 glede na celotni prihodek uspešno, pri globalni analizi delitve celotnega prihodka pa smo ugotovili, da je glede na ekonomičnost in ostanek dohodka za sklade rast manj ugodna.

Služba za plan in analize

IŠČEMO NAJBOLJŠI E-MARKET

Tokrat v precepu marketi na Celovški, Titovi, Cigaletovi, v Dolskem in v Kranjski gori — Stare nekoliko osvežene ugotovitve — Aranžerji?



Kranjskogorke pred ocenjevalnim objektivom fotografskega aparata.

LJUBLJANA, 8. februarja — Na sprejehu po naših marketih — tokrat smo vzele v precep tri v Ljubljani: na Celovški nasproti LB, na Titovi nasproti GR in veliki market v Cigaletovi ter dva zunanja: v Dolu in v Kranjski gori. Naglavne napake so premalo prostora, pomanjkanje občutka za red in čistočo, aranžerske slabosti in še kaj, toda pojdemo lepo po vrsti.

Market na Celovški (nasproti Ljubljanske banke) so di sicer med tiste, ki imajo precej več prostora, kot večina drugih, vendar ga navkljub temu ne bi mogli uvrstiti med boljše. Zakaj? Mesar v njem začuda čez teden dela samo do 13. ure. Nasploh je market dobro zalo-

ro bolj »pogreje« kot ogreje, saj predobro vemo, kako je s tem gretjem letos.

Da denar in kruh ne gresta povsem skupaj, naj posebej podčrtamo, da je dobro, če ima prodajalec sredi belega dne dovolj drobiža itd. Ta mini market bi bil ne samo zaradi peči, temveč nasploh potreben temeljitega pregleda in obnove, glej stensko oblogo pri košaricah za nakupe, ki je tako zgledana, kot bi jo obzrlje podgane.

Hkrati je vsa trgovinica po tleh preobložena in zasedena s polno embalažo, tako da se človek le z največjo previdnostjo prebija mimo nje, ko po policah išče, kar potrebuje. Obnova in aranžerski prijem bi poleg prijaznosti marsikaj lahko postorili za ugled tega mini marketa.

zadeva sicer skromno aranžiranost številnih potrošniških dobrin.

Market v Dolu pri Ljubljani, ki ima »rojstni dan« 9. januarja 1968, smo obiskali 3. februarja ob 9. uri.

Bife, ki sodi k marketu je že več kot tretje leto brez kuhinje. Prijazna natakarica, ki dela v njem že sedmo leto, nam je povedala, da so kuhinjo zaprli, ker za tople obroke ni bilo zanimanja, saj so prodali le okoli 10 do 15 obrokov dnevno. Gostje, ob našem obisku smo jih našteali 14, pridejo le, da si pogasijo ježo.

Tri koške za smeti smo jim šteli v dobro, z zaprašenimi, nepomnimi šipami pa so prav toliko in še nekaj več izgubili.

sti preveč ne moti, gajbicam z Radensko in pivom se pač izogne. Bolj važno jim je, da je to blago v trgovini.

Na blagajni HKS smo hoteli dvigniti nekaj denarja. Pa se je zapletlo. Poslovodkinja je bila sicer pripravljena, da nam denar izplača pod pogojem, da hranilno knjižico pustimo pri blagajni in jo pridemo iskat popoldne, ko bo prišla blagajničarka na delo. Zbali smo se ponovne poti in smo se raje odpovedali nakupu.

Kranjskogorski market, star skoraj dvanajst let, je turistom in domačinom na voljo tudi ob nedeljah. Obiskali smo ga v nedeljo 12. februarja nekaj minut pred 11. uro.

Vsega je bilo dovolj, v bifeju žejnih in lačnih gostov, kupcev v trgovini, snega pa še preveč.

V bifeju, ki je bil tokrat premajhen, so ročno stregle tri natakarice. Povedale so nam, da so od desete ure prodale nad 150 toplih obrokov, čaja, piva in ostalih pijač pa kar za zajeten sod. Nudili so pestro izbiro jedil, od »klasičnih« jedi kot: golaža, testenin z mesom, kranjskih in hrenovk do praženih jetrc s solato, polpetov s krompirjevo solato do pasulja, z ali brez mesa. Normalne, kot povsod drugje so tudi cene, čeprav bi pričakova-

Medtem ko smo »kupovali« in kot pravijo Gorenjci »šalic« trgovino, so jo ob 11. uri zaprli. Snažilka, Micka jo kličejo, je bila takoj na delovnem mestu, z vedrom in krpami ter pričela pomivati tlak, zadnji kupci — smučarji pa so na delikatesnem oddelku še kupovali zajetne sendviče.

Razen nekaj gajbic, kot povsod v »starejših« marketih, kjer so že na tesnem s prostorom, in nekaj dotrajalih nalepk na izložbenih steklih in na vhodnih vratih nismo mogli kaj več očitati.

DOSEDANJI REZULTATI

Kriteriji: ljubeznivost, urejenost, ponudba — ocene od 1 do 10 — so v očeh potrošnika dobili:

- E-market Koper, JLA ★★★★★★ + (8+)
- E-market Sežana ★★★★★★ (8)
- E-market Savsko naselje, Kranjska gora ★★★★★★ + (7+)
- E-market Mengeš, Vižmarje, Ilirska, Cigaletova ★★★★★★ (7)
- E-market Celovška 91 ★★★★★★ — (7-)



Leteči delovni sestanek v marketu v Cigaletovi.

li na turističen poudarek kraja višje cene.

Bifeju nimamo kaj očitati, razen odpadle ploščice z oznako WC na moškem stranišču.

V trgovini nas je presenetilo redoljubje, blago je dokaj smotno in lepo zloženo v policah. Kot vsi naši marketi v turističnih krajih ima tudi kranjskogorski v trgovini poseben oddelček za spominke, kjer si turisti za ceno 183,25 din lahko kupijo tudi značilni slovenski kozolec »toplara«.

Mesarja nismo mogli pobarati za meso, ker je mesnica ob nedeljah zaprta.

E-market Kamnik, Vojkova, Hubadova, Skofja Loka, Strazišče pri Kranju, Dol pri Ljubljani ★★★★★ + (6+)

E-market Saranovičeva, Vodice in Titova 65 ★★★★★ (6)

E-market Gogalova, Potrčeva in Titova 25 ★★★★★ + (5+)

E-market Prule, Gosposvetska in Vir pri Domžalah ★★★★★ (5)

E-market Nove Jarše ★★★★★ (4)

E-market Celovška 407 ★★★★★ — (4-)



Market v Šiški Na jami. Slika je dovolj zgovorna.

žen, prostoren in sploh, le v bifeju prepočas (ob 13. uri) pospravljajo prazne kozarce, skodelice in drugo posodo. Hrana je dobra, okusna, postrežba zelo solidna — le plačevanje je samo za blagajno, kdo ve zakaj, čeprav je bife restavratorskega tipa, ki ima šest miz.

Če bi malo bolj skrbeli za čistočo, ne samo znotraj, temveč tudi zunaj marketa, bi ga lahko uvrstili v najvišji ocenjevalni razred — pri čemer ne smemo pozabiti tudi na polovične mesarske usluge.

E-market na Titovi 65 nasproti GR: »Sendvičev ne delamo«, je bilo prvo, kar smo zvedeli, ne da bi vprašali na delikatesnem oddelku, no navkljub temu je prodajalka žemlje vendarle prerezala... To je eden naših mlini marketov, v katerem prodajalke pomalem zmrzujejo, ker ogreva pač mestni plin — dob-

Market v Cigaletovi ulici v Ljubljani sodi med največje, saj v njem in pred njim (kar je dvakrat dobro, čeprav izjemno pri nas) lahko kupite vse od zobotrebca do plašča. Serija blagajn dela kot za stavo, kupci odhajajo in prihajajo kot na tekočem traku, vsaj tak je videz. Celo plinske bombe s svetilkami, ki žal niso na prodaj, govore o dobro organizirani trgovini.

Stoječi bife z dvema ali boljše dvojnimi šankom oziroma točilno mizo je posebnost, ki se zdi, da je dediščina neke preteklosti, ki ji bo z obnovom odzvonilo. Market v Cigaletovi, tako po ponudbi kot možnostih hitrega nakupa — ob sobotah ima mesar celo teletino, kar je vsega upoštevanja vredno — nedvomno sodi v višji razred naših marketov, s čimer pa ni rečeno, da bi ne mogli biti še boljše, posebej kar

Za ceno 2 dinarjev smo si ogledali tudi stranišči, ki sta bili skoraj izjemoma označeni z WC. V obeh bodo morali z nekaj dobre volje, zamenjati pregorele žarnice, da bodo tudi gostje zadovoljni.

V trgovini, v mesnici smo hoteli kupiti nekaj teletine, a brez uspeha. Mesar, honorarno dela že več kot leto dni nam je povedal, da je s teletino bolj na kratko. Enostavno je ni dobiti. Sicer pa zadnji mesec po mesu, zaradi domačih kolin, ni bilo prevelikega povpraševanja. Mesar je najbolj zadovoljen in to skupaj z gospodinjami če ima dovolj »prednjih« delov govedine.

V trgovini kakšnih večjih kamnov spotike, ob katere bi se kot potrošniki spotaknili nismo našli. Starost desetih let je pokazala nekaj sivine v pomanjkanju prodajnega prostora, kar pa domačih kupcev po vsej verjetno-

PRED BITKO ZA PLAN 78

Ljubljana, 6. februar — Poslovodni svet SOZD Emona je na seji, ki je bila v prostorih hotela Union v Ljubljani analiziral poslovanje preteklega leta in dogovor za sestavo srednjeročnega programa razvoja ter gospodarskega načrta za leto 1978. Prav tako je obravnaval tudi predlog samoupravnega sporazuma o združevanju in uporabi deviznih sredstev, katerega bomo morali sprejeti glede na vrsto novih deviznih predpisov.

Spričo obsežnosti del in časovnih rokov v zvezi s temi deli je poslovodni svet imenoval dve komisiji.

V komisiji za pripravo srednjeročnega programa SOZD Emona so bili imenovani: Ivan Muhič, DS SOZD Emona, Mitja Svetelj, Interna banka Emona, Jože Snoj, DO Emona Centromerkur Ljubljana, Pavle Godec, DO Emona Merkur Ljubljana, Marjan Kočar, DO Emona Blagovni center, Janez Skrabca, DO Emona Mesna industrija Zalog, Jože Pentek DO Agroemona, Ernest Zagradšek, DO Emona Hoteli, Lojze Urbanč, DO Emona Dolenjka Novo mesto, Božo Ostanek, DO Emona Jestvina Koper, Rozi Zabukovec, DO Emona Globtour, Ivan Germovšek, DO Emona Posavje Brežice in Viktor Pernak, DO Emona Merkur Ptuj.

V komisijo za pripravo samoupravnega sporazuma o združevanju in uporabi deviznih sredstev so bili imenovani: Ivan Muhič, DS SOZD Emona, Jože Snoj, DO Emona Centromerkur Ljubljana.

KJE JE KOOPERACIJA?

DO Emona — Kmetijska kooperacija obvešča, da so se 30. januarja 1978 preselili iz Glonarjeve ulice št. 1 v Ljubljani v Domžale v Kidričevo ulico št. 14 (uprava) in Ljubljansko ulico št. 92 (blagajna in računovodstvo).

Telefoni: direktor, tajništvo: 72-179, računovodstvo: 72-283.

Zvone Veber, DO Emona Commerce Ljubljana, Matija Počivavšek, TOZD Tovarna močnih krmil Ljubljana, Franc Knez, DO Emona Mesna industrija Zalog, Marija Vošinek, TOZD hotel Bernardin Portorož, Marija Klun, DO Emona Inženiring, Stelka Dimec, TOZD Grand hotel Union Ljubljana, Marko Potokar, DO Emona Blagovni center, Rozi Zabukovec, DO Emona Globtour, Milan Sax, DO Emona Merkur Ljubljana in Miha Dermota, DO Rbarstvo export Ljubljana.

Poslovodni svet je opozoril tudi na probleme, ki nastajajo v zunanjetrgovinskem poslovanju saj je z letošnjim novim letalom stopil v veljavo nov zunanjetrgovinski sistem. Gre za sklepanje letnih pogodb devizni prihodek (zdaj ni več marž).

Kar zadeva široko potrošnjo v zunanji trgovini, je občutno pomanjkanje informiranosti. Kot Emona smo zelo slabo zastopani v vseh odborih, ki se ukvarjajo z zunanjo trgovino — le ta tudi ni več tista, ki odloča kaj bomo uvažali in česa ne.



Mizica pospravi se — v marketu v Šiški.

market	dohodkovna produktivnost ekonomičnost	rentabilnost uporabljenih sredstev	akumulacija	akumulacija čistega dohodka
Dol pri Ljubljani	48.532	100,5	0,6	4,3
Kranjska gora	34.110	101,9	4,4	18,4
Celovška 91	65.224	101,1	1,3	9,4
Cigaletova	80.924	107,2	24,9	44,7
Titova 65	53.484	105,9	25,89	45,2

SO MESARJI PODRAŽILI MESO?

Družba ukinila regres — Nadomestilo klavnični industriji na dogovorjene cene svinjine in govedine — Kilogram govedine dražji za višino regresa 3,15 din, svinjine 3,95 din — Na račun potrošnika

ZALOG, 2. februarja — Na pačna obvestila v nekaterih sredstvih javnega obveščanja, češ da je klavnična industrija samovoljno podražila govedino in svinjino, so med delavci v Emonini Mesni industriji v Zalogu povzročila negotovanja in slabo voljo, zato smo za pogovor na to vročo temo zaprosili direktorja inž. Janeza Škrabo, ki je med drugim povedal:

»Ker je družba pred kratkim ukinila regres oziroma nadomestilo na sicer dogovorjeno ceno za svinjino in govedino, in sicer 3,95 za kilogram svinjine in 3,15 din za kilogram govedine, sta se obe vrsti mesa podražili natanko za višino regresa. Mi klavničarji, ki že tako in tako komaj shajamo ob dogovorjenih cenah, si nismo mogli privoščiti, da bi poslej prodajali govedino in svinjina po okroglo 3 do 4 dinarje ceneje, kot smo doslej dobivali zanjo.

Zakaj je družba ukinila regres oziroma nadomestilo (15. januarja '78) za govedino in svinjino ter razliko v dosedanji ceni prenesla na kup potrošnika? Prevladuje mnenje, da se je to zgodilo zaradi dejstva, ker znaša povprečna poraba mesa na prebivalca v Jugoslaviji okoli 60 kilogramov letno, (v ZDA

100 do 120 kg, evropsko povprečje se giblje okoli 60 do 80 kg), kar pomeni, da smo se pri tej potrošnji že uvrstili v srednji razred. Zaradi tega naj bi družba ne bila več dolžna, da z regresom podobno kot pri mleku pospešuje tovrstno potrošnjo.

Kar zadeva izvoz mesa in mesnih izdelkov MIZ, lepo napreduje tako neposredno kot posredno, zadnje čase posebno v Grčijo.

Delavci v naši klavnični industriji MIZ — Mesna industrija Zalog — po osebnih dohodkih v okviru SOZD Emone sodijo na tretje mesto od spodaj, prav zato se še posebej hudojejo, ker so bili občani napak obveščeni, češ da morajo zadnje podražitev pripisati njim. Hkrati je znano, da domala vsa klavniška industrija v Jugoslaviji dela z izgubo prav zaradi nizkih cen mesa.

Za primerjavo naj povejmo, da so povprečni osebni dohodki v MIZ (januar—september '77) znašali 3.823 din, v Kmetijski kooperaciji Emone 4.566 din, Poljedelstvu 4.277 din, v prašičereji v Ihanu 4.971 din, Tovarni močnih krmil 4.730 din, Trgovski hiši — Maximarketu 3.934 din, Supermarketu 3.614 din itd., ne oziraje se na dejstvo, da so delovni pogoji v klavni-

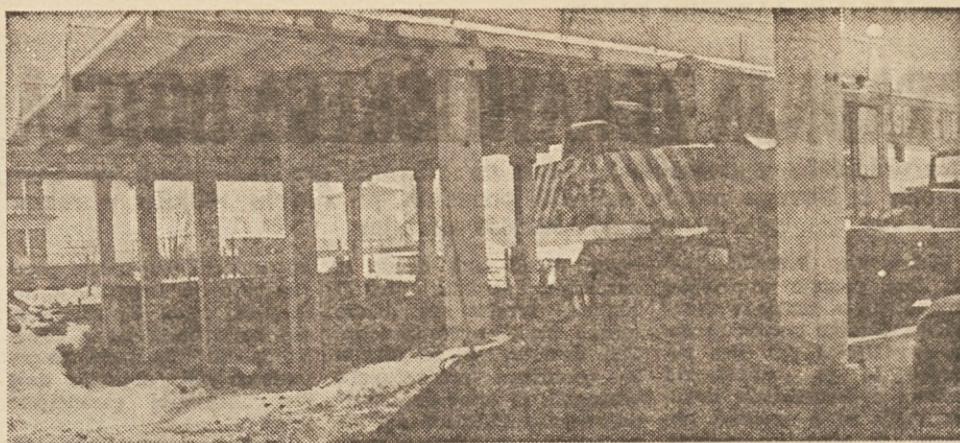
ški industriji izredno težki, delo pa zato precej zahtevnejše in napornejše kot drugod.

Delavci v MIZ ob vsem tem ne morejo pozabiti, da so imeli pred leti, ko so še »ustvarjali« vsako leto izgubo, relativno boljše osebne dohodke kot zdaj, ko so že peto leto kot eden redkih klavniških kolektivov v Jugoslaviji pozitivni.

Vsekakor bo potrebno to nesorazmerje, če ne že danes vsaj jutri, solidarnostno urediti znotraj SOZD Emone, menijo prizadeti, zato da bodo delavci MIZ, ki se morajo spričo razmer pri cenah mesa odrekati delu svojega pošteno zasluženega osebnega dohodka, primerneje stimulirani in nagrajevani ne samo za svoje delo, temveč tudi za skupni uspeh MIZ, ki je ena redkih tovrstnih delovnih organizacij v državi, ki že vrsto let posluje brez izgub.

Mimogrede, jugoslovanski tisk, med drugim Borba, je januarja poročal, da je prvi čudež, ker dve klavnici v Sremu ne poslujeta z izgubo, pač pa celo z malenkostnim dobičkom, kar je povsem primerljivo z našo MIZ.

E-Informator



Nova zeljarna v Tomačevem raste iz snega.

POVEČANA ZELJARNA V TOMAČEVEM

Z zadnjo obnovo zeljarne v Tomačevem leta 1975 smo delo opravili polovično. Kislega zelja niti za domače trgovine ne pridelamo dovolj in ga moramo dokupovati. Želimo pa enako kvaliteto — enako zelje v vseh vrečkah in v vseh mesecih v letu.

Gotovo še niste opazili, da smo zeljarsko sezono »posilili« in zelje prodajamo 12 mesecev na leto.

S sodobnim načinom pakiranja v 1/2 kg vrečice, nudimo gospodinjam primerno količino, zanesljivo prenašanje v torbici, in enostavno shrambo v hladilniku. V hladilniku naj bo vedno par vrečic kislega zelja, kar včasih gospodinji odločilno pomaga pri sestavi jedilnika. Pa tudi julija in avgusta je dobro zelje zaželeno.

Kupce imamo po vsej Jugoslaviji in tako nam kvali-

tetnega kislega zelja primanjkuje.

Zazidali smo še zadnji kos naše zemlje v Tomačevem in napravili bomo zeljarno, ki bo letno predelala do 1500 ton svežega zelja.

Ze doslej smo imeli komunalno urejeno okolje in nas je prazen prostor ter že opisane okoliščine okrog preskrbe z zeljem naravnost izzval, da smo se odločili in pričeli z gradnjo. Kar pri zadnji obnovi in povečavi zeljarne nismo storili — prostor smo imeli le v obstoječi zgradbi — bo tokrat na voljo. Novi bazeni, zorilnica za zelje, pralnica za posodo, nova parkirnica itd. Pa še prijetna novost za delavce v zeljarni: 4 m široki, prosto stoječi napušč bo omogočal, da bodo kamioni in ljudje na suhem, kar je v jesenskih mesecih posebno pomembno.

Morda bi s temi zaključnimi besedami morali celo pričeti: mislili smo tudi na okoliške kmetovalce-pridelovalce zelja. Nič več jim v jeseni ne bo treba misliti kam bodo sveže zelje prodali. Menimo, da je njihove nesigurnosti konec in se bomo odslej le pogovarjali, kdaj in koliko zelja bodo oddali. Lani smo pogodbeno obveznost preseglji za 30%. Letos pa bomo odkupili okrog 1.500 ton zelja in tako bomo v jeseni pobrali vse zelje s polja, kmetom pa za siguralni ekonomsko trdnost in plačilo za celotni trud.

Zidarji bodo zeljarno zapustili okrog 15. aprila, nato pa bomo še sami pripravili podrobnosti, da bomo do 1. avgusta, ko se prične nova sezona, nared.

EDO VRATNIK

OBISK V TRGOVSKEM PODJETJU EMONA POSAVJE BREŽICE

KOMERCIALNA NA RAVNI SOZD

Za boljše medsebojno sodelovanje in povezovanje nujna centralna komercialna služba — Pohvala interni banki — Dogovor o tekočem informiranju —

BREŽICE, 3. februarja — Iz nevezanega pogovora z Ivanom Grmovškom, direktorjem naše delovne organizacije Emona Posavje, v prvi vrsti povzemamo ugotovitev tega delovnega kolektiva, da zdaj na ravni SOZD Emone pogreša predvsem centralno komercialno službo, ki naj bi jo zaradi boljšega poslovanja organizirali čimprej, pri čemer ne gre zgolj za boljše pogoje, temveč tudi za uvrstitve prepričanja, kakšne neposredne prednosti prinaša kolektivu Posavja vstop v SOZD Emone.

Po mnenju delavcev Posavja velja posebno priznanje interni banki Emone, ki se močno angažira ne samo kar zadeva njihovo DO, temveč tudi nasploh kot ena najboljših organiziranih služb v SOZD Emone.

Ivan Grmovšek je posebej poudaril, da tudi pri Posavju zelo pogrešajo Franca Nebca, ki se je med drugim zelo energično zavezal za naše težnje in načrte, zato mu vsi od srca žele, da bi čimprej okreval in spet prevzel v roke vajeti SOZD Emone.

Boljše sodelovanje med člani SOZD Emone, menijo pri Posavju, bi med drugim dosegli predvsem z organizacijo centralne komercialne službe, podobno kot jo ima organizirano SOZD Mercator. To poudarjajo spričo dejstva, ker imajo zdaj kot Emonci večji promet z Mercatorjem v Krškem kot s trgovskim podjetjem Dolenjko, kot članom naše SOZD. Vse pogodbe sklepajo pri Mercatorju na ravni SOZD, zato s svojim starim dobaviteljem in kupcem Nanosom iz Postojne, ki je postal član SOZD Mercatorja, sodelujejo samo preko Mercatorjeve centrale. Takšen način poslovanja je po njihovem mnenju učinkovit, hitrejši in uspešnejši.

Pri Posavju razen tega menijo, da bi morali čimprej preiti zgolj od razprav o financiranju skupnih služb, sodelovanju pri gradnji skupne poslovne stavbe ter o gradnji kulturnega doma Ivana Cankarja v Ljubljani (ki mimo grede povedano za Brežičane še zdaleč ni zanimiv), pri čemer so brežiški Posavci že pokazali dovolj zrelosti in solidarnosti za utrjevanje SOZD, h konkretnjšim organizacijsko-poslovnim prijemom, ki bi omogočili boljše poslovanje, to pa naj bi bile v prvi vrsti skupne komercialne službe na ravni SOZD

Emone, ki jo kot nepogrešljiv povezovalni element, da ne rečemo še nepravilno darilo SOZD svojim najmlajšim članom, delavci Posavja najbolj pogrešajo. In to v želji, da bi znotraj SOZD Emone poslovali vsaj tako, če ne bolje kot pri konkurenici, s katero za zdaj obsežneje sodelujejo kot s članicami SOZD Emone.

Pripravljenost za dogovarjanje o sodelovanju v tej smeri je med brežiškimi Posavci ne samo prisotna, temveč postaja vse bolj zahteva, da bi kot najmočnejši trgovci na svojem območju boljše sodelovali s članicami SOZD Emone kot z drugimi organizacijami.

Hkrati smo se ob tej priliki dogovorili tudi za redno mesečno informacijsko službo v smeri Trgovsko podjetje Posavje E-Informator, ki naj bi s pomočjo našega glasila boljše, hitreje in temeljiteje obveščala vse delavce SOZD Emone o posameznih in naših skupnih problemih zato, da bi jih čimprej in čimbolj uspešno lahko reševali.

E-Informator

IZ ČATEŽA POSOJILA ZA STANOVANJA

Komisija za medsebojno razmerja delavcev v združenem delu Zdravilišča v Čateških toplicah razpisuje natečaj za odobravitve posojil za stanovanjske kredite — gradnje in adaptacije — in za dodelitev stanovanj.

Rok za sprejem prošenj je 28. februar 1978.

IZ TOZD POLJEDELSTVO, GOVEDOREJA

NOVA OBDELEVALNA ZEMLJA

V Informatorju je bilo že objavljeno, da smo uspešno končali s prvo fazo melioracij na Pšati, na površini 100 ha. Sedaj se intenzivno pripravljamo, da bi v letošnjem letu meliorirali 80 ha slabih travnatih površin v Moravčah in jih spremenili v njive.

Predno pa pristopimo k melioracijam, mora območna vodna skupnost Ljubljaničica—Sava urediti osnovno odvodno mrežo na Pšati in Moravčah (glavne kanale in regulirati potoke Pšato in v Moravčah Drtiščico.)

V ta namen je že najela pri Ljubljanski banki kredit v vrednosti 19.000.000 dinarjev, sama pa bo prispevala 4.750.000 din lastnih sredstev.

Za ta dela je Skupščina občine Domžale že izdala lokalni dovoljenje. Ko pa bomo predložili vsa potrebna soglasja, bodo dobili v nekaj dneh gradbeno dovoljenje.

Predvidoma bodo pričeli z deli na osnovni odvodni mreži 1. marca letos v Moravčah, nekaj mesecev kasneje pa tudi na Pšati.

Z detaljno odvodno mrežo (polaganje drenažnih cevi) pa je predvideno, da bodo pričeli v Moravčah 1. julija. Vsa dela bi morala biti končana do 1. septembra. V septembru bi pričeli z oranjem in setvijo pšenice.

Po predračunu bo detaljna odvodna mreža stala v Moravčah 3.438.000 dinarjev. Zveza vodnih skupnosti prispeva 30 odstotkov vrednosti k tej investiciji, Kmetijska zemljiška skupnost pri občini Domžale je že prispevala 640.000 dinarjev. Lastnih sredstev pa bo vloženi 1.760.000 dinarjev. Celotna investicija v Moravčah bo stala 6.700.000 dinarjev.

V letošnjem letu nadaljujemo s čiščenjem grobelj na Drnovem in s krčitvami

grmčevja v Komendi in Smedniku. Tako bomo v letošnjem letu pridobili 28 ha novih njivskih površin.

Pripravljamo pa se že na nadaljevanje melioracij na Pšati in sicer na površini 158 ha. V letih 1960—1964 so bile te površine izkrčene. V zadnjih 15 letih pa se za močvirjajo in del teh površin je zopet preraščen z grmčevjem.

Glavni projekt je izdelan v teku meseca februarja pa bo izdelan še ekonomski del elaborata.

Predvidoma bo ta investicija stala brez osnovne odvodne mreže ca. 8.000.000 dinarjev. Skupno z osnovno mrežo pa 29.000.000 dinarjev. Lastnih sredstev mora TOZD zbrati 5.600.000 dinarjev. Če bo končana osnovna odvod-

na mreža (kanali) na Pšati do septembra bomo nadaljevali z melioracijami na Pšati že oktobra letos, v nasprotnem primeru pa marca 1979.

Dela se že na projektu za zadnjo fazo 67 ha površin na Pšati. Napravljeno se geodetski posnetki, spomladi pa se bo pospešilo oz. pristopilo k pedološkim in hidrološkim raziskavam. Po našem programu bi pričeli in končali to delo v letu 1980.

Predvidevamo, da bomo vse melioracije in pridobivanje novih zemljišč — njivskih površin s krčitvami v Komendi, Vočcah in Smedniku končali do leta 1981.

PETERLIN FRANCE dipl. ing. agr.

Dobro gospodarjenje HKS

HRANILNO KREDITNA SLUŽBA je do 31. 12. 1977 poslovala takole:

Stanje hranilnih vlog (v mio din):

30. 11. 1977	42,7
31. 12. 1977	42,6

Stanje hranilnih vlog na dan 31. 12. 1977 se bo še spremenilo za približno 3,0 mio din zaradi pripisa obresti, tako da bo dosežen planirani znesek 43,0 mio din. S tem bo stanje hranilnih vlog na dan 31. 12. 1977 za okoli 26 odst. višje od stanja na dan 31. 12. 1976.

Stanje kreditov danih Interni banki (v mio din):

30. 11. 1977	dolgoročni krediti	30,1
	kratkoročni krediti	15,5
	SKUPAJ:	45,6

31. 12. 1977	dolgoročni krediti	30,1
	kratkoročni krediti	14,0
	SKUPAJ:	44,1

Stanje kreditov danih Interni banki na dan 31. 12. 1977 je za 47 odst. višje kot na dan 31. 12. 1976.

HOLIDAY INN BO DRAŽJI

LJUBLJANA, 30. januarja — DS tozd Grand hotel Union je razpravljal tudi o gradnji novega hotela Holiday Inn, pri čemer je direktor Riko Rižnar opozoril, da dela sicer lepo napredujejo — gradbeno bo pod streho do konca junija letos — vendar morajo spričo dodatnih del in podražitev računati na novo posojilo v višini 10 milijonov din. Hotel bo po narčrtu odprt januarja prihodnje leto. Za ureditev odnosov s Holiday Inn, ki zahteva še v kratkem pričakovani vpis pogodbe v register zveznega komiteja za industrijo in energetiko, je DS soglasno sprejel sklep o odobritvi licenčnega prispevka 18.200 dolarjev.

Za potrebe novega hotela bosta odšla na prakso v tujino — na usposabljanje in preizkus znanja — dva delavca: poslovodja in vodja strežbe.

GRADNJA ZDRAVILIŠKEGA HOTELA

Na gradbišču v Čateških toplicah so zabrnili gradbeni stroji — SGP Pionir iz Novega mesta najboljši ponudnik, po načelu »Ključ v roke« za 172.922.851 dinarjev

Načrtovana investicija — II. faza gradnje zdraviliško rekreativnega centra v Zdravilišču Čateške toplice prehaja v zaključni del. Ves postopek, ki ga predvidevata zakona o investicijski dokumentaciji in o graditvi objektov je opravljen, čeprav smo pri pridobivanju številnih soglasij večkrat naleteli na skoraj nerešljive probleme.

Ze lani je Ljubljanska banka obravnavala naš investicijski program ter ga prav dobro ocenila in nam odobrila naslednji kredit:

● za osnovna sredstva 195.820.000 din, za obratna sredstva pa 4 milijone, kar predstavlja 80 odstotkov celotne investicijske vrednosti. Kredit je odobren za dobo 18 let s 6-odstotno obrestno mero. Pod enakimi pogoji

bomo dobili tudi denar iz združenih sredstev SOZD Emona, vendar ga bomo morali vrniti v šestih letih. Teh sredstev je za ostalih 20 odstotkov predračunske vrednosti, in sicer za osnovna sredstva 49.130.095 din ter en milijon za obratna sredstva.

Izmed štirih ponudnikov, peti IMOS iz Ljubljane je odstopil, je posebna komisija izbrala SGP Pionir iz Novega mesta kot najbolj ugodnega, ki je ponudil: vsa razpisana dela po načelu »ključ v roke« za ceno 172.922.851 din, za ostale ocenjene stroške za carino, transport in alarmne naprave 6 milijonov 250 tisoč din ter za devizna sredstva (871.166 DM in 75 US dolarjev) 6.970.678 din, skupaj torej 186.143.529 dinarjev.

Izbrani ponudnik je v ce-

loti zadostil razpisanim pogojem natečaja. Investitorju nudi tudi kredit 35 milijonov din za dobo 2 let z 10-odstotno obrestno mero. Za posamezne dele objektov daje tudi najdaljše garancijske roke.

Natečaj za vso opremo tako domačo kot uvoženo bo razpisan v teh dneh.

Za vsa pripravljala dela smo porabili skoraj dve leti, kar pa ni veliko, saj je nalozba velika in raznolika po vsebini ter zahteva polno mero angažiranosti in odgovornosti.

Medtem ko to poročamo, na gradbišču že brnijo stroji, prvi gradbeni dan je bil 16. januar, ko je PIONIR pričel odkrivati gradbeno zemljišče, na katerem bo v največji gradbeni sezoni delalo 450 delavcev.

ZLATA BUTARA



Sovjetski živinorejski strokovnjaki med pogovori s predstavniki našega inženiringa.

OBISKI

SOVJETSKI KMETIJCI V INŽENIRINGU

Zanimanje sovjetskih strokovnjakov za našo tehnologijo vzreje bekonov — Napredovanje dosedanjih pogovorov

Ljubljana, 26. januar — Sovjetska gospodarska delegacija, ki jo vodi Sakarij Valerij Ivanovič, namestnik načelnika Glavžiproma SZ, v kateri so bili še namestnik ministra kmetijstva Litovske SZ, direktor svinjogojskega kompleksa »Kaljatskij« iz Kijeva, direktor Sovshoza »Mosoreta« iz Moskve, namestnik direktorja Sovhoza »Kuznjecovskije« in ataše za kmetijstvo pri ambasadi SZ v Beogradu, si je v teh dneh ogledala Emonino farmo v Ihanu, farmo Združenega kmetijskego gozdarskega podjetja v Kočevju in farmo v Poljčah (KZK Kranj).

Sovjetska delegacija je tako v podrobnosti nadaljevala razgovore o možnostih sodelovanja med našimi in sovjetskimi delovnimi organizacijami, ki jih je lani pričel ob svojem obisku v Jugoslaviji Valentin Karpovič Mesjac, minister za kmetij-

stvo SZ in delegacija izvršnega sveta skupščine SRS pod vodstvom predsednika IS SRS Andreja Marinača v SZ.

Gostje so na razgovorih z našimi strokovnjaki pokazali precej zanimanja za strokovne podrobnosti naše tehnologije in organizacijo dela pri inudstrijskem načinu vzreje bekonov ter govedoreje.

»Emonina tehnologija zasluzi resno pozornost. Imate dokaj novih prvin, ki so za nas v celoti sprejemljive, saj zagotavljajo dobre rezultate tako tehnološke, kot produktivne,« je ob zaključku izjavil Sakarij Valerij Ivanovič, vodja sovjetske delegacije.

Foudarili so, da bo potrebno našo tehnologijo, če bi jo prenesli v Sovjetsko zvezo, seveda preučiti še v tamkajšnjih pogojih — glede na klimo, pasmo živine in velikosti farm — ki se razlikujejo od naših.

Namestnik ministra kmetijstva Litovske republike v SZ se je prav tako zanimal za naše prašičje farme — podobne Litve je precej podobno našemu — in kjer pravkar načrtujejo farme za vzrejo okrog 300 tisoč bekonov letno.

Izredno zanimiva se je zdelala sovjetskim gostom Emonina povezava znanosti in prakse ter način etapnega vlaganja sredstev v tovrstne naložbe, ker se tako sredstva obračajo hitreje in bolj ekonomično.

Njihova pozornost je veljala predvsem prašičjim farmam, ki jih je dosedaj zgradila Emona po vsem svetu, in za katere je zasnovala celotne inženiringe, investitorjem ponudila šolanje strokovnjakov, utekanje proizvodnje, kot tudi plemensko živino za naselitev farm in podobno.

ZVONE GJURIN



Traktorji odkrivajo zemljo za hotel Terme v Čatežu.

V DO Emona hoteli Ljubljana so se delavci 20. januarja na referendumu odločali za statut DO Emona hoteli ter za samoupravni sporazum o razporejanju čistega dohodka, za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v DO Emona hoteli.

REFERENDUM HOTELIRJEV

Referendum je v celoti uspel. Od skupnega števila volilcev 1.445 se je za statut odločilo 1.028 delavcev ali 71,14 odstotkov, za samoupravni sporazum pa 1.012 delavcev ali 70,03 odstotkov.

KONTEJNER V ILIRSKI BISTRICI

Ljubljanski dnevnik 7. januarja — Ilirska Bistrica — Trgovci in potrošniki so v Ilirski Bistrici precej zadovoljni eni z drugimi, saj so se občani izkazali kot dobri kupci, trgovci pa skrbijo, da so ilirskobistriške trgovine došlo založene. Mreža trgovin je sedaj zaokrožena s sodobno blagovnico, okrog 1000 kvadratnimi metri površine. Investitor je Emona — TOZD »Ilirija« iz Ilirske Bistrice, blagovnica pa je zaradi svojega nenavadnega videza že dobila ime — »kontejner«.

ČATEŠKE TOPLICE

NOVI OD

Zakon o združenem delu zahteva, da vse delovne organizacije preidejo na delitev osebnih dohodkov po rezultatih dela. Te odgovorne in zahtevne naloge se zavedamo tudi delavci v naši temeljni organizaciji in vemo, da ji bomo kos le, če bomo vsi delavci od začetka sodelovali pri uvajanju novega sistema.

Kaj moramo narediti?

Predvsem moramo spremeniti mišljenje, da že delovno mesto zagotavlja določen osebni dohodek, ki je največkrat odvden le od šolske izobrazbe. Osebni dohodek postavljamo zdaj v odvisnost od doseženega dohodka TOZD in se bo odražal v vrednosti točke, ki bo enaka za vse delavce. Osebni dohodek posameznega delavca pa bo odvisen tudi od njegove učinkovitosti in uspešnosti delovne skupine, v kateri bo opravljal delo.

Kako spremeniti sistem?

Spreminjati ga moramo postopoma, kajti vsega ni mogoče storiti čez noč. Zavreči moramo vse, kar ni v skladu z obstoječo zakonodajo in zadržati le tisto, kar je bilo dobro.

Spremeniti moramo in sprejeti nove samoupravne akte. Na referendumu 20. januarja, smo sprejeli pravilnik o delitvi dohodka, čiste ga dohodka in sredstev za osebne dohodke v TOZD Zdravilišče Čateške toplice. ki smo ga pripravili na osnovi skupnega samoupravnega sporazuma SOZD Emona in sporazuma DO Emona hoteli. Sistem delitve osebnih dohodkov, ki ga določa pravilnik in oba sporazuma, še ni preizkušen, zato bomo morali spreminjati uresničevanje teh določil in po potrebi tudi spreminjati oziroma od-

pravljati slabosti sistema. Dobili bomo takšen sistem nagrajevanja, kakršnega si bomo oblikovali sami, seveda v skladu z določili zakona o združenem delu.

IVAN TOMSE

IZ INTERNE BANKE

Odbor za hranilno-kreditno poslovanje

Delegati članic Interne banke Emona so na seji zbornice 30. januarja 1978 izvolili odbor za hranilno-kreditno poslovanje:

1. predsednik: Lebeničnik Vera, OD E — Kmetijska kooperacija
namestnik: Slavič Heda, TOZD Poljedelstvo — Govedoreja
2. član: Ivan Klojučar, DO Emona Kmetijska kooperacija
namestnik: Anton Brezovar, DO Emona Kmetijska kooperacija
3. član: Ivan Nastran, Radomlje 14, Radomlje — kmet
namestnik: Ivan Lebar, Vrhovlje 1, Moravče — kmet
4. član: Vinko Kuhar, Zaboršt, Dol — kmet
namestnik: Lavro Jeretina, Vrhovlje, Lukovica — kmet
5. član: Peter Pibernik, Suhadole, Komenda — kmet
namestnik: Franc Pogačar, Volčji potok, Radomlje — kmet
6. član: Pavel Goropečnik, DO Emona Blagovni center
namestnik: Olga Keber, DO Emona, Blagovni center
7. član: Tilka Frelj, TOZD Maloprodaja
namestnik: Ciril Kolešnik, TOZD Gostinstvo — Posavje, Brežice; Erika Sok, DO Emona Merkur
8. član: Marica Zajc, DO Emona Commerce
namestnik: Alenka Djordjevič, DO Emona Commerce
9. član: Ivanka Pompe, DO Emona Ribarstvo export
namestnik: Dragica Rogelj, DO Emona Inženiring
10. član: Malči Perač, DO Emona Mesna industrija
namestnik: Minka Zajc, DO Emona Mesna industrija
11. član: Anton Burič, DO Emona elektronski center
namestnik: Milica Dovč, DO Emona Elektronski center
12. član: Danilo Vižintin, DO Emona Globtour
namestnik: Nataša Stancer, DO Emona Globtour
13. član: Mira Papler, Delovna skupnost SOZD
namestnik: Slavka Pokorn, Delovna skupnost DO Emona Merkur
14. član: Franc Završnik, TOZD Polj. — Govedoreja
namestnik: Janko Ros, TOZD Prašičereja

ZAHVALA

Ob boleči izgubi moje drage mame se vsem svojim sodelavcem DO Emona Blagovni center — računovodstvo iskreno zahvaljujem za darovane venec, izrečena sožalja in za spremstvo na njeni zadnji poti.

TINE PEVEC

ZAHVALA

Ob tragični in prezgodnji smrti mojega sina Slavka se vsem sodelavcem in ostalim članom delovnega kolektiva DO Emona Mesna industrija iz Zaloga iskreno zahvaljujem za izraze sožalja in darovano cvetje.

LOJZE LESNJAK
Z DRUŽINO

ZAHVALA

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi mojega dragega moža se iskreno zahvaljujem DO Emona blagovni center za vsestransko pomoč. Hvala za darovane vence, pevskemu zboru za odpeti žalostniki, tovarišu Kočarju za poslovljni govor ob odprtem grobu in tovarišu Filipanu za pismeno izraženo sožalje.

Hvala tudi kolektivu Supermarketa in sodelavkam iz etaže B za darovana venca in vsem za izrečena sožalja ter spremstvo na njegovi zadnji poti.

MARIJA ZIGON

PRIZNANJE RK SZDL EMONI

Ljubljana, 24. decembra 1977 — Na slavnostni seji koordinacijskega odbora RK SZDL Slovenije za pomoč žrtvam imperialistične agresije in narodnoosvobodilnim gibanjem so podelili tudi spominska priznanja 18 organizacijam, med njimi tudi SOZD Emoni, ki so letos skupaj zbrale za 500.000 din materialne in finančne pomoči.



informator
glasilo delavcev SOZD emona ljubljana

Izhaja enkrat mesečno — Ureja uredniški odbor; glavni in odgovorni urednik Miran Blaha. Uredništvo: 61000 Ljubljana, Kersnikova 2, tel. 310-655, int. 225 ali 316-472 — Tisk: CGP »Delo«, Ljubljana — Naklada: 10.000 izvodov — Oproščeno temeljnega davka od prometa proizvodov.