

**VSEBINA**

OBJAVE OKRAJNEGA LJUDSKEGA ODBORA

- 91 Odlok o proračunu okraja Koper (okrajnem proračunu, za leto 1962)
- 92 Odlok o določitvi udeležbe občin okraja Koper v skupnih virih dohodkov
- 93 Odlok o stopnji prispevka iz občinskih proračunov v sklad zdravstvenega zavarovanja kmetijskih proizvajalcev okraja Koper
- 94 Odlok o položajnih plačah uslužbencev Okrajnega ljudskega odbora Koper
- 95 Odlok o položajnih plačah v pravosodnih organih, ki se financirajo iz proračuna okraja Koper

- 96 Odlok o določitvi odstotka od povečanja sredstev za osebne izdatke, ki pripada državnim organom, ki se financirajo iz proračuna okraja Koper
- 97 Odlok o posebnem dodatku na delovnih mestih v pravosodnih organih, ki se financirajo iz proračuna okraja Koper, ki v uradnem poslovanju uporabljajo tudi italijanski jezik
- 98 Odločba o formiranju rezerve sklada okraja Koper za negospodarske investicije
- 99 Sklep o najetju okrajnih posojil

**Objave Okrajnega ljudskega odbora**

91

Na podlagi 14. in 39. člena zakona o proračunih in o financiranju samostojnih zavodov (Uradni list FLRJ št. 52/59) in 26. člena statuta okraja Koper je Okrajni ljudski odbor Koper na seji okrajnega zbora in na seji zbora proizvajalcev 20. marca 1962 sprejel

**ODLOK**

**O PRORAČUNU OKRAJA KOPER  
(OKRAJNEM PRORAČUNU) ZA LETO 1962**

**1. člen**

Okrajni proračun za leto 1962 zajema:

dohodke v znesku	872,700.000 din
omejitev dohodkov v znesku	81,700.000 din
izdatke v znesku	791,000.000 din

**2. člen**

Od skupnih in posebnih dohodkov, razen prenesenih sredstev iz leta 1961 po 2. razdelku VI. dela proračuna dohodkov, se odvaja:

- a) 16% v okrajni cestni sklad,
- b) 14% v sklad okraja Koper za negospodarske investicije,
- c) 1% v sklad za šolstvo okraja Koper.

**3. člen**

Nastavitve novih uslužbencev v okrajnih organih in napredovanja ter povečanje plač uslužbencev okrajnih organov so dovoljena samo v mejah sredstev, ki so za to namenjena v predračunih okrajnih organov za osebne izdatke.

**4. člen**

Sredstva, ki jih vrnejo organi socialnega zavarovanja za osebne izdatke v predračune okrajnih organov, smejo okrajni organi uporabiti za plačevanje tistih, ki jih začasno prevzamejo na delo, in za nagrajevanje svojih uslužbencev.

**5. člen**

Odredbodajalci po predračunih okrajnih organov smejo spreminjati višino sredstev na posameznih pozicijah v mejah partij materialnih izdatkov. Povečanje operativnih izdatkov v breme funkcionalnih in narobe, sprememba namena materialnih izdatkov in sprememba višine sredstev enega po-

glavja v breme sredstev drugega so dovoljeni samo s poprejšnjim soglasjem sveta za družbeni plan in finance.

**6. člen**

Nastavitve novih uslužbencev ter napredovanje in povečanje plač uslužbencev samostojnih zavodov, nasproti katerim izvršujejo okrajni organi pravice ustanovitelja, ter uslužbencev družbenih organizacij, ki dobivajo dotacijo iz okrajnega proračuna, so dovoljena v mejah njihovih lastnih dohodkov iz sredstev, ki so v tem proračunu namenjena za njihove potrebe.

**7. člen**

Za odplačilo najetih posojil v znesku 885,623.000 dinarjev se zagotovi znesek 198,617.000 dinarjev kot plačilo dospelih anuitet in obvez v letu 1962.

**8. člen**

Financiranje okrajnih sodišč se prenese na proračune občinskih ljudskih odborov. Sodišča, ki obsegajo območja več občin, imajo svoje predračune v proračunih tistih ljudskih odborov, kjer imajo svoj sedež, ostali ljudski odbori pa prispevajo k financiranju.

**9. člen**

V primeru neenakomernega dotoka proračunskih dohodkov sme Okrajni ljudski odbor Koper za redno izvrševanje proračunskih izdatkov najeti posojilo do zneska 120,000.000 dinarjev.

**10. člen**

Svet za družbeni plan in finance je pooblaščen, da razpolaga s proračunsko rezervo okrajnega proračuna, razen za izdatke organov in samostojnih zavodov, ki se po predpisih ustanovijo med letom in za posamezna izplačila, ki presegajo znesek 1,000.000 dinarjev.

**11. člen**

Ta odlok začne veljati z dnem objave v Uradnem vestniku okraja Koper, uporablja pa se od 1. januarja 1962.

Št. 400-3/62-5

Koper, 20. marca 1962

Predsednik  
Albin Duje, l. r.

PREGLED DOHODKOV IN IZDATKOV PRORAČUNA OKRAJA KOPER (OKRAJNI PRORAČUN)  
ZA LETO 1962

Dohodki	Izdatki
skupni dohodki	osebni, operativni in funkcionalni izdatki okrajnih organov in zavodov
1.121,300.000	388,702.000
dohodki državnih organov	dotacije samostojnim zavodom
2,000.000	57,000.000
ostali dohodki	dotacije družbenim organizacijam in društvom
38,000.000	105,650.000
prenesena sredstva iz pret. let	dotacije skladom
72,000.000	16,000.000
1.233,300.000	obveznosti iz posojil in garancij
manj odvodi proračunskih dohodkov	198,617.000
— v sklade	proračunska rezerva
— 360,600.000	25,031.000
— 10 % obvezna rezerva	
— 81,700.000	
791,000.000	791,000.000
Skupaj dohodki	Skupaj izdatki

92

Na podlagi 7. in 8. člena zakona o proračunih in o financiranju samostojnih zavodov (Uradni list FLRJ št. 52/59) in 26. člena statuta okraja Koper je Okrajni ljudski odbor Koper na seji okrajnega zbora in na seji zbora proizvajalcev 20. marca 1962 sprejel

**ODLOK**

**O DOLOČITVI UDELEŽBE OBČIN OKRAJA KOPER V SKUPNIH VIRIH DOHODKOV**

1. člen

Občinam okraja Koper pripada 29 % dohodkov od skupnih virov dohodkov, doseženih na območju občine.

2. člen

Za uravnovešanje proračunov pripada dopolnilna udeležba iz skupnih virov dohodkov, doseženih na območju občine:

Občini Hrpelje	38 %
občini Ilirska Bistrica	19 %
občini Izola	11 %
občini Koper	17 %
občini Piran	25 %
občini Postojna	11 %
občini Sežana	17 %

3. člen

Za skupni vir dohodkov vseh politično-teritorialnih enot se šteje občinska doklada od kmetijstva po najnižjih povprečnih stopnjah 11,5 % od katastrskega dohodka.

4. člen

Ta odlok začne veljati z dnem objave v Uradnem vestniku okraja Koper, uporablja se pa od 1. januarja 1962.

S tem dnem preneha veljati odlok o določitvi udeležbe občin okraja Koper v skupnih virih dohodkov z dne 21. marca 1961.

Št: 400-3/62-5

Koper, 20. marca 1962

Predsednik  
**Albin Dujc, l. r.**

93

Na podlagi 19. člena zakona o zdravstvenem zavarovanju kmetijskih proizvajalcev (Uradni list LRS št. 30-263/61) in na predlog upravnega odbora sklada zdravstvenega zavarovanja kmetijskih proizvajalcev okraja Koper z dne 1. marca 1962 je Okrajni

ljudski odbor Koper na seji okrajnega zbora in na seji zbora proizvajalcev 20. marca 1962 sprejel

**ODLOK**

**O STOPNJI PRISPEVKA IZ OBČINSKIH PRORAČUNOV V SKLAD ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA KMETIJSKIH PROIZVAJALCEV OKRAJA KOPER**

1. člen

Najmanjši del stroškov za zdravstveno varstvo kmetijskih proizvajalcev okraja Koper po 8. členu zakona o zdravstvenem zavarovanju kmetijskih proizvajalcev, ki se mora po 19. členu tega zakona pokrivati s prispevkom iz občinskih proračunov, se določa na 40 % teh stroškov v posameznih občinah.

2. člen

Ta odlok velja od dneva objave v Uradnem vestniku okraja Koper, uporablja se pa od 1. januarja 1962.

Št: 194-3/62-6

Koper, 20. marca 1962

Predsednik  
**Albin Dujc, l. r.**

94

Na podlagi četrtega odstavka 158. člena zakona o javnih uslužbencih (Uradni list FLRJ št. 53/57, 44/58, 1/59, 52/59, 27/60, 53/60 52/61) je Okrajni ljudski odbor Koper na seji okrajnega zbora in na seji zbora proizvajalcev 20. marca 1962 sprejel

**ODLOK**

**O POLOŽAJNIH PLAČAH USLUŽBENCEV OKRAJNEGA LJUDSKEGA ODBORA KOPER**

1. člen

Položajne plače uslužbencev Okrajnega ljudskega odbora Koper predstavljajo razliko med skupnimi prejemki posameznih uslužbencev in njihovimi temeljnimi plačami.

2. člen

Posebni dodatki, določeni z odlokom o posebnem dodatku za okrajne inšpektorje in posebni dodatek po odloku o posebnem dodatku uslužbencev na ozemlju, na katero se je razširila civilna uprava Federativne ljudske republike Jugoslavije (conski dodatek), postanejo sestavni del položajne plače uslužbencev.

## 3. člen

Skupni prejemki posameznega uslužbenca iz njegovega delovnega razmerja z Okrajnim ljudskim odborom Koper (osebni dohodek uslužbenca) se določi glede na pomen delovnega mesta (zpletenost poslov, odgovornost, napor in pogoji dela), osebne lastnosti uslužbenca in rezultate njegovega dela po metodologiji, ki je sestavni del tega odloka.

Skupni dohodek posameznega uslužbenca določi komisija, ki jo imenuje tajnik v sporazumu s svetom delovnega kolektiva, odločbo o položajni plači pa izda starešina, pristojen za imenovanje.

Skupni osebni dohodki vseh uslužbencev in delavcev v upravi Okrajnega ljudskega odbora Koper morajo biti v mejah sredstev, predvidenih v okrajnem proračunu za njihove osebne izdatke.

## 4. člen

Najnižji osebni dohodek (skupni prejemki) ne more biti nižji od 20.000 dinarjev.

Razmerje med najnižjim in najvišjim osebnim dohodkom ne sme biti večje od razmerja 1:4.

## 5. člen

V primeru, da se posameznemu uslužbencu na podlagi 3. člena tega odloka določi nižji skupni dohodek od tistega, ki ga je prejemal do sedaj, ali da ni ustvarjeno sorazmerje med enakimi ali podobnimi delovnimi mesti, sme komisija iz 3. člena priznati takemu uslužbencu večje število točk, vendar največ 10 %, pri čemer mora paziti, da ohrani pravilno sorazmerje v plačah glede na pomembnost delovnega mesta, osebne lastnosti uslužbenca in rezultate, ki jih uslužbenec normalno dosega pri svojem delu. Analogno temu lahko odstopa komisija navzdol do največ 10 %, če je to potrebno zaradi ravnotežja med delovnimi mesti ali če bi uslužbenec ob uporabi metode iz 3. člena tega odloka prejel znatno več, kakor je prejemal do sedaj, če se s tem občutno pokvari ravnotežje.

Prav tako sme komisija priznati večje število točk za posebne pogoje dela, vendar največ do 10 % skupnega števila točk, ki jih je uslužbenec prejel na podlagi 3. člena odloka in v mejah razpoložljivega plačnega fonda.

Kot posebni pogoji dela se lahko upoštevajo:

- izreden obseg dela zaradi nezasedenih delovnih mest;
- nadomeščanje starešine;
- zaupnost poslov na delovnem mestu.

Izjemoma sme komisija uslužbencu, ki bi po prejšnjih odstavkih ne dosegel dosedanje plače, priznati dosedanjo plačo.

## 6. člen

Položajna plača pripravnikov znaša:

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| a) za pripravnike I. vrste   | do 13.000 din |
| b) za pripravnike II. vrste  | do 11.000 din |
| c) za pripravnike III. vrste | do 10.000 din |
| d) za pripravnike IV. vrste  | do 8.000 din  |

Pripravnikom na sistemiziranih delovnih mestih pripada položajna plača po 3. členu tega odloka, zmanjšana za najmanj 5 in največ 15 %.

## 7. člen

Položajne plače v Okrožnem sodišču Koper, Okrožnem gospodarskem sodišču Koper in Okrožnem javnem tožilstvu Koper se določijo s posebnim odlokom.

## 8. člen

Položajne plače uslužbencev v prosvetnih ter drugih zavodih, v katerih izvršuje pravice ustanovitelja Okrajni ljudski odbor Koper, določijo najvišji organi teh zavodov.

## 9. člen

Odlok o posebnem dodatku za okrajne inšpektorje (Uradni vestnik okraja Koper št. 11 in 15/61) in odlok o okvirih za določanje položajnih plač uslužbencem Okrajnega ljudskega odbora in njegovih zavodov (Uradni vestnik okraja Koper št. 26/59, 6/60 in 11/61) prenehata veljati.

## 10. člen

Ta odlok velja od dneva objave v Uradnem vestniku okraja Koper, uporablja pa se od 1. januarja 1962.

Št. 113-14/62-3

Koper, 20. marca 1962

Predsednik  
Albin Dujc, l. r.

(Metodologija glej na str. 54)

## 95

Na podlagi 6. člena zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih (Uradni list FLRJ št. 52/61) in 26. člena statuta okraja Koper je Okrajni ljudski odbor Koper na seji okrajnega zbora in na seji zbora proizvajalcev 20. marca 1962 sprejel

## ODLOK

O POLOŽAJNIH PLAČAH V PRAVOSODNIH ORGANIH, KI SE FINANCIRAJO IZ PRORAČUNA OKRAJA KOPER

## 1. člen

Položajne plače javnih uslužbencev Okrožnega sodišča Koper, Okrožnega gospodarskega sodišča Koper, Okrožnega javnega tožilstva Koper vključno Okrajno javno tožilstvo Sežana se določijo po določbah tega odloka.

## 2. člen

Posebni dodatek po odloku o posebnem dodatku uslužbencev na ozemlju, na katero se je razširila civilna uprava Federativne ljudske republike Jugoslavije (Uradni list FLRJ št. 7/58), se zmanjša za toliko, za kolikor so se povečale temeljne plače 1. 1. 1962 in postane sestavni del položajne plače uslužbencev.

## 3. člen

Mesečne položajne plače se določijo v tehle skupinah in mejah razponov:

- |   |             |
|---|-------------|
| I. Predsednik okrožnega sodišča, predsednik okrožnega gospodarskega sodišča in okrožni javni tožilec      | do 35.000.— |
| II. Sodnik okrožnega sodišča, sodnik okrožnega gospodarskega sodišča, namestnik okrožnega javnega tožilca | do 28.000.— |
| III. Okrajni javni tožilec v Sežani   | do 25.000.— |
| IV. Vodja registra  | do 20.000.— |
| V. Upravitelj sodne pisarne in vodja pisarne okrožnega javnega tožilstva                                  | do 18.000.— |
| VI. Računovodja, vodja vpisnika in vodja pisarne Okrajnega javnega tožilstva Sežana                       | do 16.000.— |
| VII. Strojepisici   | do 15.000.— |
| VIII. Sodni pripravniki   | do 12.000.— |

## 4. člen

V mejah razponov iz prejšnjega člena določijo položajne plače starešine, pristojni za imenovanje.

## 5. člen

Ta odlok velja takoj, uporablja se pa od 1. januarja 1962.

Št: 113-12/62

Koper, 20. marca 1962

Predsednik  
Albin Dujc, l. r.

96

Na podlagi 17. člena zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih (Uradni list FLRJ št. 52/61) v zvezi s priporočilom Zveznega izvršnega sveta za izvedbo zakonskih določb o povečanju plač uslužbencev v državni upravi in prosveti (Uradni list FLRJ št. 52/61) je Okrajni ljudski odbor Koper na seji okrajnega zbora in na seji zbora proizvajalcev 20. marca 1962 sprejel

## ODLOK

O DOLOČITVI Odstotka od povečanja sredstev za osebne izdatke, ki pripada državnim organom, ki se financirajo iz proračuna okraja Koper

## 1. člen

Od skupnega povečanja sredstev, namenjenih v letu 1962 za osebne izdatke državnih organov, ki se financirajo iz proračuna okraja Koper in ki znaša 10.838.248.— (neto), pripada:

— Upravi OLO Koper (brez sekcij za pogozdovanje krasi in garaže OLO) 7.677.756 dinarjev ali 70,8 % oziroma 14,65 % povečanja lastnih sredstev;

— Okrožnemu sodišču Koper 1.421.173 dinarjev ali 13,1 % oziroma 15 % povečanja lastnih sredstev;

— Okrožnemu gospodarskemu sodišču Koper 928.472 dinarjev ali 8,6 % oziroma 15 % povečanja lastnih sredstev;

— Okrožnemu javnemu tožilstvu Koper (vključno Okrajno javno tožilstvo Sežana) 810.847 dinarjev ali 7,5 % oziroma 19,35 % povečanja lastnih sredstev.

## 2. člen

Ta odlok velja takoj, uporablja se pa od 1. januarja 1962.

Št: 401-10/62

Koper, 20. marca 1962

Predsednik  
Albin Dujc, l. r.

97

Na podlagi 15. člena zakona o okrajnih ljudskih odborih (Uradni list LRS št. 19/52) in 26. člena statuta okraja Koper je Okrajni ljudski odbor Koper na seji okrajnega zbora in na seji zbora proizvajalcev 20. marca 1962 sprejel

## ODLOK

O POSEBNEM DODATKU NA DELOVNIH MESTIH V PRAVOSODNIH ORGANIH, KI SE FINANCIRAJO IZ PRORAČUNA OKRAJA KOPER, KI V URADNEM POSLOVANJU UPORABLJAJO TUDI ITALIJANSKI JEZIK

## 1. člen

V pravosodnih organih, ki se financirajo iz proračuna okraja Koper, se uvede posebni dodatek na delovnih mestih, ki v uradnem poslovanju uporabljajo tudi italijanski jezik.

Posebni dodatek iz prejšnjega odstavka lahko znaša do 5.000 dinarjev mesečno.

## 2. člen

Delovna mesta, na katerih se prizna posebni dodatek iz prejšnjega člena, se določijo takole:

a) v Okrožnem sodišču Koper dve delovni mesti sodnikov in dve delovni mesti drugih uslužbencev;

b) v Okrožnem javnem tožilstvu Koper eno referentsko delovno mesto in eno pisarniško delovno mesto.

## 3. člen

Katera so delovna mesta, na katerih je potrebno znanje italijanskega jezika in na katerih se določi posebni dodatek, ter višino tega dodatka določi starešina organa v soglasju s predsednikom Okrajnega ljudskega odbora Koper.

## 4. člen

Ta odlok začne veljati 1. aprila 1962.

Št: 113-11/62

Koper, 20. marca 1962

Predsednik  
Albin Dujc, l. r.

98

Na podlagi 119. člena zakona o proračunih in o financiranju samostojnih zavodov (Uradni list FLRJ št. 52/59) in 26. člena statuta okraja Koper je Okrajni ljudski odbor Koper na seji okrajnega zbora in na seji zbora proizvajalcev 20. marca 1962 sprejel

## ODLOČBO

O FORMIRANJU REZERVE SKLADA OKRAJA KOPER ZA NEGOSPODARSKE INVESTICIJE

1. V skladu okraja Koper za negospodarske investicije se formira rezerva v znesku pet milijonov dinarjev. Iz sredstev sklada se do konca leta 1965 vlaga v rezervo po en milijon dinarjev, razen v letu 1962, v katerem se vložita dva milijona dinarjev.

2. Z rezervo sklada razpolaga upravni odbor sklada.

Št: 402-2/62-5

Koper, 20. marca 1962

Predsednik  
Albin Dujc, l. r.

99

Na podlagi 23. in 162. člena zakona o proračunih in o financiranju samostojnih zavodov (Uradni list FLRJ, št. 52/59) in 26. člena statuta okraja Koper je Okrajni ljudski odbor Koper na seji okrajnega zbora in na seji zbora proizvajalcev 20. marca 1962 sprejel

## SKLEP

## O NAJETJU OKRAJNIH POSOJIL

1. Okrajni ljudski odbor Koper najame okrajna posojila:

a) v znesku 100.000.000 dinarjev pri LR Sloveniji za gradnjo poslopja Okrožnega in Okrajnega sodišča v Kopru;

b) v znesku 8.500.000 dinarjev s pripadki pri republiškem investicijskem skladu za osnovna sredstva in v znesku 10.357.000 dinarjev s pripadki pri okrajnem investicijskem skladu, oziroma prevzame ti posojili v odplačevanje namesto podjetja v izgradnji »Farme bobrov« Rižana, ki je v redni likvidaciji;

c) v znesku 4.233.815 dinarjev s pripadki pri okrajnem investicijskem skladu za obratna sredstva oziroma prevzame to posojilo v odplačevanje namesto podjetja »Obalna plovba Koper« v prisilni likvidaciji.

2. Predsednik okrajnega ljudskega odbora izvrši ta sklep s pooblastilom, da usotovi možnosti najetja posojil z najboljšimi odplačilnimi pogoji.

Št. 405-40/62-5

Koper, 20. marca 1962

Predsednik  
Albin Dujc, l. r.

## METODOLOGIJA

ZA UGOTAVLJANJE OSNOV IN MERIL  
PRI DOLOČANJU POLOŽAJNIH PLAČ

## I. UVODNA POJASNILA

1. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih (Uradni list FLRJ št. 52/61) je obdržal v celoti načela dosedanjega uslužbenškega sistema razen pri organih, ki imajo dovoljenje Zveznega izvršnega sveta, da preizkušajo načela novega sistema. Sprostil pa je režim položajnih plač kot kategorijo osebnega dohodka javnih uslužbencev in odpravil dosedanje omejitve s tem, da se v proračunih politično-teritorialnih enot lahko zagotovi 15 % več sredstev za osebne izdatke in gre to povečanje v korist položajnih plač, ki jih vsak organ določa popolnoma samostojno. To pa predstavlja nov moment v sedanjem uslužbenškem sistemu in mogoča ljudskim odborom, da uporabijo položajne plače kot instrument za izravnavanje razlik v plačah med posameznimi službami in posameznimi delovnimi mesti glede na njihovo pomembnost in druge činitelje, ki določajo vrednost služb oziroma delovnih mest. Ker so temeljne plače po nazivih in plačilnih razredih z zakonom zagotovljene, predstavljajo položajne plače razliko med skupnimi prejemki in temeljno plačo, ki vključuje tudi posebne dodatke, vpeljane z odlokom ljudskega odbora. Skupni prejemki na posameznih delovnih mestih pa se določijo z uporabo določene metode.

2. V dosedanjih pripravah na nov uslužbenški sistem so se obravnavale in praktično uporabile razne metode, s katerimi so posamezni organi ugotavljali osnove in merila za ocenjevanje in določanje vrednosti delovnih mest. Izhodišče vseh teh metod so bila načela, ki so se izkristalizirala v dosedanjih razpravah o novem uslužbenškem sistemu in ki so bila sprejeta v osnutku zakona o sredstvih državnih organov in njihovi delitvi:

— načelo enotnosti delovnih razmerij, ki pomeni izenačenje vloge javnega uslužbenca z vlogo proizvajalca;

— načelo osebnega dohodka in njegove delitve po delu, ki postavlja tudi prejemke javnega uslužbenca iz delovnega razmerja v odvisnost od produktivnosti dela, tako individualnega kot kolektivnega, s čimer je zagotovljeno vsklajevanje osebnih dohodkov v gospodarstvu in v javnih službah;

— načelo samostojnosti, ki ima za posledico popolno decentralizacijo doslej strogo centraliziranega uslužbenškega sistema, kar omogoča pravičnejše razdeljevanje sredstev za osebne dohodke v skladu s potrebami službe, pomembnostjo delovnih mest, kvaliteto uslužbencev ter njihovimi uspehi in rezultati dela;

— načelo samoupravljanja, ki tudi v javnih službah odpravlja mezna razmerja in mezdnega delavca spreminja v upravljavca.

Metode, ki so se v dosedanjih pripravah na nov uslužbenški sistem proučevale in uporabile, so bile:

- metoda rangiranja,
- metodi klasifikacije po tipih delovnih mest oziroma po tipičnih delovnih mestih,
- metoda primerjanja faktorjev in
- metoda analitične ocene s točkovanjem.

Vse te metode imajo svoje prednosti in svoje slabosti. Metoda rangiranja je najenostavnejša in najhitrejša, pa zato tudi najmanj objektivna, uporabljiva pa je le za manjše organe in organizacije. Metoda analitične ocene je najobjektivnejša, zato pa najbolj zapletena in zahteva daljše proučevanje in zelo precizno delo. Poleg tega pa je osnovni pogoj te metode, da jo uporabljajo analitiki, ki so vsestransko usposobljeni za tako delo, ki imajo bogate delovne izkušnje in temeljito poznajo organizacijo in delovne ustanovi. Prvi pogoj pa je izde-

lava metodologije, ki popolnoma ustreza specifičnim pogojem posameznega organa. Pomanjkanje teh pogojev ravno pri tej najobjektivnejši metodi povzroči največje napake, ki lahko privedejo do absurdov, ki so vidni na prvi pogled in ki jih z najenostavnejšo metodo rangiranja ne bi mogli zgrešiti.

3. Zvezni zavod za javno upravo je izdelal odlično in do podrobnosti izdelano metodologijo analitične ocene delovnih mest s točkovanjem in jo poslal v razpravo vsem državnim organom z vnaprejšnjim opozorilom, da bo na podlagi prejetih priporočil metodologijo po potrebi popravil in dopolnil ter prečiščeno poslal istim organom, kar pa se doslej zaradi odložitve novega uslužbenškega sistema ni zgodilo. Ta metodologija, čeravno zelo precizna, pa je odlična le kot orientacija — in tako je bila tudi mišljena — ne more pa biti uporabljiva kot uniformna metodologija za vso množico državnih organov z najrazličnejšimi specifičnimi pogoji.

Mnogi ljudski odbori so v dosedanjih pripravah na nov uslužbenški sistem uporabili orientacijsko metodologijo neprilagojeno svojim specifičnim pogojem ali z minimalnimi spremembami in izvršili analitično oceno delovnih mest s točkovanjem. V to delo so vložili mnogo truda, nesebičnih prizadevanj in požrtvovalnosti, končni rezultat pa ni bil enakovreden vloženim naporom. Že površen pogled na končno točkovno tabelo pokaže, da so sicer delovna mesta točkovno zelo precizno izražena, da pa ne predstavljajo vselej pravih sorazmerij in razlik med delovnimi mesti glede na njihovo pomembnost in druge pomembne činitelje, ki so očitni. Kot primer bodi navedeno, da je na primer razlika med tajnikom in načelnikom prav tolikšna ali ponekod še manjša kot razlika med strojepisko in telefonistom, telefonistom in drugim pomožnim uslužbencem, med referenti iste strokovnosti itd. Osnovna napaka je bila v tem, da ni bilo upoštevano dejstvo, da pomembnost delovnih mest raste po aritmetični progresiji med posameznimi skupinami delovnih mest (položaj) in da točka, ki se doda 90 točkam, ni enakovredna točki, ki se doda 10 točkam ( $100 + 1 = 100\% + 1\%$ ;  $10 + 1 = 100\% + 10\%$ !). Šele odnos vseh točk nasproti plačnemu fondu in iz nje izračunana vrednost ene točke daje enotno vrednost posamezne točke. Analitična metoda terja tedaj pravilna točkovna razmerja med posameznimi elementi, ki določajo vrednost delovnega mesta in ki omogočajo ter zagotavljajo precizno in objektivno ocenjevanje. Razlika 30 ali 40 točk med tajnikom in načelnikom, ki jo dobimo z uporabo znane orientacijske tabele, in ki je na videz precejšnja, ki pa pri vrednosti točke ca. 100 dinarjev pomeni razliko ca. 3000 do 4000 dinarjev, ne more predstavljati stvarne razlike v pomembnosti obeh delovnih mest oziroma položajev — oziroma enake razlike kot med delovnim mestoma dveh pomožnih uslužbencev ali pomožnega in tehničnega uslužbenca ali uslužbenca IV. vrste in tehničnega uslužbenca.

4. Slabosti pri do sedaj uporabljenih metodah, ki pa niso odraz pomanjkljivosti samih metod, marveč njihove uporabe, so privedle do tega, da smo iskali novo metodo, ki naj bi bila dovolj enostavna in hitra, hkrati pa dovolj objektivna in uporabljiva tudi za druge organe. Ta metoda naj bi predstavljala kombinacijo najboljšega iz doslej uporabljenih metod. Izhaja pa iz tehle predpostavk:

1) vrednost delovnih mest, razvrščenih v posamezne skupine (položaje), narašča progresivno po načelu, da je  $10:1=20:2=30:3=90:9$ , in da so zato nujni večji razponi v zgornjih in manjši v spodnjih skupinah. Ta progresija je lahko geometrična (na primer pomožni uslužbenec — pisarniški uslužbenec — referent — starešina) ali aritmetična (na primer pomožni uslužbenec — pisarniški uslužbenec z nižjo — pisarniški uslužbenec s srednjo strokovno izobrazbo — referent — šef odseka — načelnik oddelka — tajnik);

2) da ni primerno, prepustiti slučaju razmerje med najnižjo in najvišjo plačo, »kakor bo pač prišlo točk«, ker nam lahko to prinese nemogoča razmerja, kar nam potrjujejo izkušnje pri sprejemanju pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov v gospodarskih organizacijah. Zato je potrebno osnovno razmerje vnaprej okvirno določiti (na primer 1:3; 1:3,5; 1:4 ipd.);

3) da je potrebno (pod pogojem polne zaposlitve) zagotoviti ozir. določiti minimalno plačo (= osebni dohodek), ki mora biti najmanj v višini življenjskega minima, na to plačo pa uporabiti faktor razmerja med najnižjo in najvišjo plačo;

4) da se določi osnovna vrednost delovnih mest z indeksnimi razmerji med najvišjim in najnižjim delovnim mestom, pri čemer predstavlja indeks 100 najvišje delovno mesto, 1 pa najnižje, kar omogoča pravilnejše primerjave, uporabljajoč decimalni sistem in procentualne izračune. Pri tem pomeni indeks 1 minimalno plačo ozir. življenjski minimum;

5) da je treba na indeks uporabiti določene faktorje, ki predstavljajo elemente za določanje plače delovnega mesta. Produkt predstavlja končno število točk posameznih delovnih mest, ki ga nato priredimo razmerju 1:4 po znani matematični metodi.

## II. NAČELA ZA DOLOČANJE POLOŽAJNIH PLAČ

(Metodologija)

### 1. Elementi za določanje plač

Položajna plača posameznega delovnega mesta predstavlja razliko med skupno določenimi prejemki in temeljno plačo uslužbenca.

Skupne prejemke uslužbenca določajo trije elementi:

1. delovno mesto,
2. osebne lastnosti uslužbenca,
3. uspeh in rezultati, ki jih ima uslužbenec pri svojem delu.

Skupni prejemki uslužbenca so odvisni od objektivnih in subjektivnih pogojev. Objektivne pogoje predstavlja delovno mesto z vsemi karakteristikami in zahtevami, ki se postavljajo za uspešno opravljanje poslov delovnega mesta (zapletenost poslov in zahtevana strokovnost, delovne izkušnje, odgovornost, napor in pogoji dela). Subjektivne pogoje predstavlja uslužbenec in njegovi rezultati dela, ki dajejo delovnemu mestu polno vrednost.

Subjektivni element — osebne lastnosti uslužbenca — je odvisen:

a) od teoretične izobrazbe (šolske ali priznane), ki jo ima uslužbenec, pri čemer ne gre za to, katero stopnjo izobrazbe ima uslužbenec, temveč za to, ali ima teoretično izobrazbo, ki jo zahteva delovno mesto;

b) od praktične izobrazbe in delovnih izkušenj, ki so potrebne za popolno obvladanje poslov delovnega mesta.

Uspeh in rezultati dela so odraz združitve objektivnega in subjektivnega elementa in se odražajo v oceni uslužbenca in njegovega dela. Dosedanja izkušnje pri ocenjevanju uslužbenecv so pokazale, da se ocene s pomočjo vprašalnih pol, ki jih je uvedel pravilnik o ocenjevanju uslužbenecv (ocena »A«, »B«, »C«, »D« in pozneje »E«), niso bistveno spreminjale iz leta v leto, marveč so se — razen v redkih primerih — iz leta v leto ponavljale, iz česar sledi zaključek, da sta tudi kvaliteta in obseg dela uslužbenecv več ali manj konstantna. Tudi tromesečno ocenjevanje po točkovnem sistemu v letu 1961 zaradi delitve gibljivega dela plač je pokazalo, da se število točk, ki so jih prejemale uslužbeneci za svoje delo, iz tromesečja v tromesečje ni bistveno spreminjalo. Ocena dela kot tretji element za določanje plač predstavlja tedaj uspeh in rezultate, ki jih uslužbenec normalno dosega pri svojem delu.

*Elementi: delovno mesto, uslužbenec in rezultati dela so v medsebojnem razmerju 5:3:2. Največji pomen je dan delovnemu mestu, ki predstavlja enako vrednost (= težo) kot oba ostala elementa skupaj, s čimer je zagotovljena objektivizacija ocene delovnih mest in iz nje izvirajočih plač, hkrati pa je postavljeno ravnotežje med objektivnimi in subjektivnimi pogoji delovnega mesta. Razmerja med vrednostjo delovnega mesta in vrednostjo uslužbenca na tem delovnem mestu ter njegovega uspeha in rezultatov dela skoraj precizno označujejo njihovo medsebojno težo. Morebitna trditev, da je teža delovnega uspeha nasproti osebnim lastnostim prenizko izražena, je ovržena s tem: da so izkušnje pokazale, da so dosedanja ocenjevanja dala zelo subjektivne rezultate, ker se spričo še vedno razmeroma šibke strokovnosti uslužbenecv razmeroma hitro zadovoljujemo s kvaliteto dela; da iz istega razloga povprečen obseg dela ne predstavlja vselej polno zaposlitev uslužbenca na delovnem mestu; da nimamo objektivnih meril za povprečne oziroma nadpovprečne rezultate dela.*

### 2. Indeksna razmerja

Uporaba faktorjev 5:3:2 za elemente delovno mesto : uslužbenec : rezultati dela je vezana na indeksna razmerja med posameznimi delovnimi mesti, pri čemer predstavlja indeks 100 najvišje delovno mesto (= tajnik LO), 1 pa najnižje delovno mesto.

Delovna mesta v upravi se razvrstijo v 10 položajnih skupin z naslednjimi indeksnimi razmerji:

I tajnik LO	100
II starešine samostojnih upravnih organov *	75—90
III šefi odsekov z visoko strokovno izobrazbo (I)	60—70
IV inšpektorji z visoko strokovno izobrazbo (I)	50—65
V šefi odsekov II	45—60
VI referenti I, inšpektorji II	40—55
VII referenti II, inšpektorji III	35—50
VIII šef glavne pisarne, referenti III, izvršilni uslužbenci III/	25—40
IX vodja strojepisnice, administrativni uslužbenci III, strojepisci I/a	20—35
X izvršilni uslužbenci IV, administrativni uslužbenci IV	1—20

Pri gornjih indeksnih razmerjih je treba upoštevati, da predstavlja indeks 1 najnižje delovno mesto z minimalnimi pogoji, ki pa preneseno na denarno vrednost ne predstavlja en dinar, marveč življenjski minimum oziroma plačo, ki jo določimo vnaprej kot najnižjo za najnižje delovno mesto (na primer 20.000 dinarjev). Indeks 50 tedaj nasproti indeksu 100 ne predstavlja polovico plače, ki je določena za najvišje delovno mesto. Pri razmerju plač 1:4 ustreza polovica najvišje plače indeksu 33 (na primer indeks 100 = plača 40.000 dinarjev (60.000 do 80.000), indeks 33 = plača 20.000 din (30.000 do 40.000 din itd.).

Razmerje plač 1:4 predstavlja naslednja razmerja med indeksi in plačami pri optimalnih pogojih uslužbenecv:

indeks 100 = 100,00 %	najvišje plače
75 = 81,25 %	
50 = 62,50 %	
33 = 50,00 %	
25 = 43,75 %	
20 = 40,00 %	
15 = 36,15 %	
10 = 32,50 %	
5 = 28,75 %	
1 = 25,00 %	

Vsakih 5 točk razlike v indeksnih razmerjih predstavlja tedaj le 3,75 % razlike v plačah ali razlika 50 točk predstavlja le 33,33 % razlike v plači

$$\left( \frac{\text{indeks}}{2} = \frac{\text{plača}}{3} \right)$$

V okviru indeksnih razmerij med posameznimi indeksnimi (položajnimi) skupinami določi indeksna razmerja komisija, ki jo imenuje tajnik ljudskega odbora sporazumno s svetom delovnega kolektiva, upoštevajoč zapletenost in obseg poslov, strokovnost, ki se zahteva na delovnih mestih, odgovornost, napor in pogoje dela.

Seznam delovnih mest z navedbo indeksnih razmerij se objavi delovnemu kolektivu. Vsak član kolektiva lahko da pripombe na indeksna razmerja in pošlje komisiji. Pripombe, ki jih komisija ni upoštevala, pošlje svetu delovnega kolektiva, ki o njih odloči dokončno.

### 3. Uporaba faktorjev na indeksna razmerja

Na indeksna razmerja, ugotovljena po določbah prejšnjega razdelka, se uporabljajo faktorji iz prvega razdelka, določeni za delovno mesto, osebne lastnosti uslužbenca in njegove rezultate dela (5 + 3 + 2).

#### a) Delovno mesto

Število, ki je v indeksnem seznamu določeno za delovno mesto, predstavlja indeks delovnega mesta (1 — 100). Indeks pomnožimo s faktorjem 5 in dobimo število točk, določeno za delovno mesto, na primer:

- indeks 100 × faktor 5 = 500 točk,
- indeks 50 × faktor 5 = 250 točk,
- indeks 10 × faktor 5 = 50 točk,
- indeks 1 × faktor 5 = 5 točk.

#### b) Uslužbenec

Indeks delovnega mesta pomnožimo s faktorjem 3 in dobimo število točk, določeno za osebne lastnosti uslužbenca, ki zaseda konkretno delovno mesto in izpolnjuje optimalne pogoje delovnega mesta, na primer:

- indeks 100 × faktor 3 = 300 točk,
- indeks 50 × faktor 3 = 150 točk,
- indeks 10 × faktor 3 = 30 točk,
- indeks 1 × faktor 3 = 3 točke.

Pogoja za vsako delovno mesto sta dva:

a) teoretična izobrazba,

b) praktična izobrazba in delovne izkušnje, izražene v letih službe na tem ali podobnem delovnem mestu, ki so potrebne za popolno obvladanje poslov delovnega mesta, s tem da se zahteva za delovna mesta:

- z visoko strokovno izobrazbo 10 let,
- z višjo strokovno izobrazbo 8 let,
- s srednjo strokovno izobrazbo 5 let,
- z nižjo strokovno izobrazbo 3 leta.

Te zahteve so neodvisne od pogojev, določenih za delovna mesta v sistemizaciji, ki predstavljajo minimum zahtev, določenih za zasedbo delovnega mesta.

Oba navedena pogoja sta v medsebojnem razmerju 1:1. Faktor 3 za uslužbenca predstavlja torej dva podfaktorja = teoretična izobrazba : delovne izkušnje = 1,5 : 1,5 ali:

— indeks 100 × podfaktor 1,5 (a) = 150 točk za teoretično izobrazbo,

— indeks 100 × podfaktor 1,5 (b) = 150 točk za delovne izkušnje, — skupaj 300 točk — ali

$$\text{— indeks } \frac{100}{2} \times \text{faktor } 3 = 150 \text{ točk,}$$

$$\text{— indeks } \frac{100}{2} \times \text{faktor } 3 = 150 \text{ točk,}$$

skupaj 300 točk.

Namesto da razdelimo faktor 3 na dva enaka podfaktorja a) = teoretična izobrazba = 1,5, b) = delovne izkušnje = 1,5 in ju pomnožimo z indeksom delovnega mesta, postopamo obratno: indeks deljeno z 2 (podfaktor a) + indeks deljeno z 2 (podfaktor b) pomnožimo s faktorjem 3, kar da isti rezultat, pa enostavnejši postopek.

#### Uporaba podfaktorja a)

Uslužbenec, ki izpolnjuje pogoje glede teoretične izobrazbe, dobi 100 % podfaktorja a). Uslužbenec, ki ima za eno stopnjo nižjo teoretično izobrazbo, kot je predpisana, dobi dve tretjini podfaktorja a)

$$\left( a \times \frac{2}{3} \times 3 = \frac{2a}{3} \times 3 = 2a \right)$$

uslužbenec, ki ima za dve stopnji nižjo teoretično izobrazbo od predpisane, dobi eno polovico manj

$$\left( a \times \frac{1}{2} \times 3 = \frac{a}{2} \times 3 = \frac{3a}{2} \right)$$

Na primer: Za delovno mesto z indeksom 60 je predvidena visoka strokovna izobrazba, uslužbenec pa ima visoko, višjo ali srednjo teoretično izobrazbo:

— podfaktor a) =  $\frac{\text{indeks } 60}{2} \times 3 = 90$  (uslužbenec izpolnjuje pogoj)

$$\text{— podfaktor a) } = \left( 30 - \frac{30}{3} \right) \times 3 = \left( 30 \times \frac{2}{3} \right) \times 3 = 60$$

(uslužbenec ima višjo teoretično izobrazbo)

$$\text{— podfaktor a) } = \left( 30 - \frac{30}{2} \right) \times 3 = 30 \times \frac{1}{2} \times 3 = 45$$

(uslužbenec ima srednjo teoretično izobrazbo)

Formula za podfaktor se torej glasi:

a) uslužbenec ima predpisano teoretično izobrazbo:

$$\left( \frac{a}{2} \cdot 1 \right) \cdot 3 = x;$$

$$\frac{a}{2} \cdot 3 = x; \left( \frac{3a}{2} = x \right)$$

b) uslužbenec ima eno stopnjo nižjo teoretično izobrazbo:

$$\frac{a}{2} \cdot \left( \frac{3}{3} - \frac{1}{3} \right) \times 3 = x;$$

$$\frac{a}{2} \cdot \frac{6}{3} = x; (a = x)$$

c) uslužbenec ima dve stopnji nižjo teoretično izobrazbo:

$$\frac{a}{2} \cdot \frac{1}{2} \cdot 3 = x;$$

$$\frac{a}{4} \cdot 3 = x; \left(\frac{3a}{4} = x\right)$$

pri čemer pomeni: a = indeks, x = število točk za teoretično izobrazbo.

Pri indeksu 100 je tedaj pri optimalnih pogojih maksimalno število dosegljivih točk:  $100 \cdot (5 + 3 + 2) = 1000$ . Pri tem številu predstavlja znižanje točk:

— zaradi ene stopnje nižje teoretične izobrazbe 50 točk ali ena dvajsetina (!);

— zaradi dveh stopenj nižje teoretične izobrazbe 75 točk ali ena trinajstina, kar predstavlja minimalno upoštevanje šolskih kvalifikacij, hkrati pa vendarle do neke mere stimulira uslužbenca, ki imajo predpisano teoretično izobrazbo.

**Uporaba podfaktorja b)**

Uslužbenec, ki izpolnjuje pogoje glede praktične izobrazbe oziroma delovnih izkušenj, izraženih po letih službe na enakem ali podobnem delovnem mestu, dobi 100 % podfaktorja b). Uslužbencu, ki teh pogojev ne izpolnjuje, se za vsako manjkajoče leto odbije toliko točk, kolikor ustreza razmerju med podfaktorjem b) in zahtevanim številom let.

Na primer: Uslužbenec je dobil indeks 60. Indeks  $\times$  faktor 3 = 180, če sta izpolnjena oba pogoja glede teoretične in praktične izobrazbe, to je  $(3 \times 30) + (3 \times 30)$ . Če je izpolnjen samo prvi pogoj, dobi uslužbenec  $(3 \times 30) + (3 \times ?)$ , in sicer:

a) visoka strokovna izobrazba (10 let):

$$\text{— za 1 leto službe } 3 \times \left(\frac{30}{10} \times 1\right) = 9$$

$$\text{— za 5 let službe } 3 \times \left(\frac{30}{10} \times 5\right) = 45$$

$$\text{— za 10 let službe } 3 \times \left(\frac{30}{10} \times 10\right) = 90 (100\%)$$

b) višja strokovna izobrazba (8 let):

$$\text{— za 1 leto službe } 3 \times \left(\frac{30}{8} \times 1\right) = 12 \text{ (zaokroženo navzgor)}$$

$$\text{— za 5 let službe } 3 \times \left(\frac{30}{8} \times 5\right) = 19 \text{ (zaokroženo navzgor)}$$

$$\text{— za 8 let službe } 3 \times \left(\frac{30}{8} \times 8\right) = 90 (100\%)$$

c) srednja strokovna izobrazba (5 let):

$$\text{— za 1 leto službe } 3 \times \left(\frac{30}{5} \times 1\right) = 18$$

$$\text{— za 5 let službe } 3 \times \left(\frac{30}{5} \times 5\right) = 90 (100\%)$$

d) nižja strokovna izobrazba (3 leta):

$$\text{— za 1 leto službe } 3 \times \left(\frac{30}{3} \times 1\right) = 30$$

$$\text{— za 3 leta službe } 3 \times \left(\frac{30}{3} \times 3\right) = 90 (100\%)$$

Popolno pomanjkanje pogojev glede praktične izobrazbe in delovnih izkušenj predstavlja tedaj nasproti maksimalnemu številu točk 1000 le 150 točk

ali 15 %, kar ni pretirano glede na to, da uslužbenec z zahtevano praktično izobrazbo neprimerno bolje opravlja svoje delo kot uslužbenec — začetnik.

Uslužbencu se sme v posebno utemeljenih primerih povečati število točk za praktično izobrazbo (podfaktor b), vendar največ za toliko, za kolikor se podfaktor b) lahko zniža v njegovi skupini. V vsakem primeru pa se morajo njegove večje delovne izkušnje odražati pri njegovem delu (kvalitetnejše delo, hitrejše opravljanje poslov ipd.).

**c) Rezultati dela**

Kot rezultati dela so mišljeni rezultati, ki jih uslužbenec normalno in konstantno dosega pri svojem delu. Odražajo se v njegovi oceni, ki je osnova za točkovno vrednotenje njegovega dela. Oceno dela uslužbenca predstavlja povprečna ocena, ki jo je prejel uslužbenec v dosedanjih ocenjevanjih s tem, da se ocena za leto 1961 opravi takole:

Sešteje se število točk (neponderiranih, to je brez uporabe faktorja), ki jih je uslužbenec prejel pri razdeljevanju gibljivega dela plač v zadnjih treh tromesečjih, za katera se je ocenitev opravila po točkovnem sistemu, in se vsota deli s številom 3. Dobljeno število predstavlja povprečno število točk, ki jih je uslužbenec prejel v letu 1961 za uspeh in rezultate svojega dela.

Število točk predstavlja:

- 14 do 15 točk — ocena »A« (se posebno odlikuje)
- 11 do 14 točk — ocena »B« (se odlikuje)
- 8 do 11 točk — ocena »C« (dober)
- 6 do 8 točk — ocena »D« (zadovoljuje)
- do 5 točk — ocena »F« (ne zadovoljuje, to je nima pogojev za pozitivno oceno).

Ocena uslužbenčevega dela, v kateri se izraža zlasti kvaliteta in obseg dela, pomeni učinek, ki ga je uslužbenec dosegel na svojem delovnem mestu. Ta učinek narašča vzporedno z višjo oceno; glede na to, da vloženi napor za višjo oceno narašča progresivno, ima to svoj odraz tudi v faktorju za rezultate dela, in sicer so ocene »A« : »B« : »C« : »D« v razmerju 10 : 6 : 3 : 1 ali:

$$\frac{10}{10} : \frac{6}{10} : \frac{3}{10} : \frac{1}{10}$$

Oceno v razmerju, določenem v prejšnjem odstavku, pomnožimo s faktorjem 2 in dobimo:

$$\text{— ocena »A«} = 2 \times \text{indeks} \times \frac{10}{10}$$

$$\text{— ocena »B«} = 2 \times \text{indeks} \times \frac{6}{10}$$

$$\text{— ocena »C«} = 2 \times \text{indeks} \times \frac{3}{10}$$

$$\text{— ocena »D«} = 2 \times \text{indeks} \times \frac{1}{10}$$

ali konkretno:

ocena	indeks:	100	—	70	—	40	—	10
»A«		200	—	140	—	80	—	20
»B«		120	—	84	—	48	—	12
»C«		60	—	42	—	24	—	6
»D«		20	—	14	—	8	—	2



Iz prednje tabele je razvidno, da predstavlja razlika med najvišjo oceno — »se posebno odlikuje« — in najnižjo še pozitivno oceno — »zadovoljuje« — nasproti skupno dosegljivemu številu točk le 18% točk, kar je minimalno glede na velike razlike v učinkovitosti delovnega mesta med dvema uslužbencema z najvišjo in najnižjo oceno in dokazuje, da so razmerja med ocenami precej pravilno postavljena.

Uslužbencu, ki nima pogojev za pozitivno oceno, se odbije 30% dosegljivih točk tega faktorja (indeks  $\times 2 \times 0,30$ ).

#### 4. Določanje skupnega števila točk posameznega delovnega mesta

Upoštevajoč indeksna razmerja in faktorje  $5 + 3 + 2$ , določimo skupno število točk, ki pripada posameznemu uslužbencu glede na pogoje delovnega mesta, njegove osebne lastnosti in rezultate njegovega dela po tej formuli:

$$5a + 3(ab + cd) + 2ae = x$$

pri čemer pomeni:

a = indeks za posamezno delovno mesto,

b = faktor teoretične izobrazbe:

$$\text{— za izpolnjevanje pogojev} = \frac{1}{2}$$

$$\text{— za eno stopnjo nižja izobrazba} = \frac{1}{3}$$

$$\text{— za dve stopnji nižja izobrazba} = \frac{1}{5}$$

c = faktor praktične izobrazbe:

$$\text{— za visoko strokovno izobrazbo} = \frac{a}{20}$$

$$\text{— za višjo strokovno izobrazbo} = \frac{a}{16}$$

$$\text{— za srednjo strokovno izobrazbo} = \frac{a}{10}$$

$$\text{— za nižjo strokovno izobrazbo} = \frac{a}{6}$$

d = število službenih let do zahtevane dobe:

— za visoko strok. izobrazbo do 10 let

— za višjo strok. izobrazbo do 8 let

— za srednjo strok. izobrazbo do 5 let

— za nižjo strok. izobrazbo do 3 let

$$e = \text{faktor ocene: »A«} = \frac{10}{10}$$

$$\text{»B«} = \frac{6}{10}$$

$$\text{»C«} = \frac{3}{10}$$

$$\text{»D«} = \frac{1}{10}$$

x = skupno število točk.

#### 5. Določitev vrednosti delovnih mest in plač

Skupne prejemke (= osebni dohodek), ki pripadajo uslužbencu na delovnem mestu na podlagi točk, ki smo mu jih določili z uporabo faktorjev na indeksna razmerja, lahko izračunamo na dva načina:

I. 1) Določimo najnižjo plačo, z uporabo faktorja, ki predstavlja želeno razmerje med najnižjo in najvišjo plačo, pa določimo hkrati tudi najvišjo plačo. Obe plači predstavljata razpon plač v okviru najnižjega in najvišjega zneska.

2) Izračunamo razliko med najnižjo in najvišjo plačo in jo zaokrožimo na polnih 1000 navzgor. Na primer: razmerju 1:4 ustreza plača 10.000:40.000. Razlika je 30.000.

3) Maksimalnemu številu točk, ki smo ga dobili z uporabo te metode, to je 1000, ustreza maksimalna razlika med najnižjo in najvišjo plačo (v gornjem primeru 30.000). Razmerje je tedaj: 1000 točk : 1 = 30.000 dinarjev : 1, kar pomeni, da vsaka točka predstavlja vrednost 30 dinarjev nad najnižjo določeno plačo, to je 10.000 dinarjev.

4) Število točk, ki jih je dobil posamezni uslužbenec, pomnožimo z vrednostjo ene točke in prištejemo minimalno plačo. Na primer: uslužbenec je dobil 250 točk;  $250 \times 30 = 7.500 + 10.000 = 17.500$  (pri razmerju 10.000 : 40.000).

5) Nato seštejemo vse plače. Razliko med tako izračunanimi plačami in razpoložljivim plačnim fondom delimo s številom uslužbencev in dobljeni znesek prištejemo oziroma odštejemo od plač glede na pozitivno oziroma negativno razliko. Ta razlika ne bo velika, ker smo prav glede na razpoložljivi plačni fond določili minimalno in maksimalno plačo.

II. 1) Točke, ki smo jih dobili z uporabo faktorjev na indeksna razmerja, prilagodimo zelenemu razmerju med najnižjo in najvišjo plačo, na primer 1:3; 1:3,5; 1:4 ipd. To storimo tako, da najvišjemu številu točk dodamo doočeno število in dobimo zeleno razmerje.

To število je:

— pri razmerju 1:4 = 332

— pri razmerju 1:3,5 = 399

— pri razmerju 1:3 = 499 (računajoč vse na prvotno razmerje 1:1000).

To število prištejemo številu točk, ki jih je dobil vsak posamezni uslužbenec, pri čemer predstavlja (pri razmerju 1:4):

— prejšnjih 1000 točk + 332 = 1332 točk

500 točk + 332 = 832 točk

100 točk + 332 = 432 točk

10 točk + 332 = 342 točk

1 točk + 332 = 333 točk

Ta števila delimo z 2, da dobimo trištevilska števila; novi razponi predstavljajo končno število točk od 666 do 162 (ali 4:1).

2) Seštejemo točke vseh uslužbencev. Razpoložljivi plačni fond delimo z vsoto vseh točk in dobimo vrednost ene točke. To vrednost pomnožimo s številom točk vsakega uslužbenca in dobimo njegovo plačo.

Formula za določitev individualne plače se glasi: razpoložljivi plačni fond deljeno z vsoto vseh individualnih točk = vrednost ene točke  $\times$  individualno število točk = individualna plača

ali:

$$\frac{ab}{c} = x \text{ — — — } a = \text{razpoložljivi fond}$$

b = individualno število točk

c = skupno število točk

x = individualna plača

Od individualno določene skupne plače odštejemo individualno temeljno plačo (in eventualne dodatke, ki še ostanejo) in dobimo individualno položajno plačo.

III. Razmerje točk, ki smo ga dobili z uporabo faktorjev na indeksna razmerja, prilagodimo razmerju  $4:1.1000:1 = 666:162$ . Če smo določili najnižjo in najvišjo plačo na primer na 15.000 in 60.000, predstavlja 666 točk 60.000, 162 točk pa 15.000 dinarjev. Razlika med najvišjo in najnižjo plačo ( $60.000 - 15.000 = 45.000$ ) ustreza razliki med najvišjim in najnižjim številom točk ( $666 - 162 = 504$ ). Vsaka točka nad 162 (oziroma pod 666) predstavlja torej  $45.000:504 = 89,28$  ali zakroženo navzdol: 89. Minimalno število točk 162 pomeni torej minimalno plačo  $15.000 \cdot 162 + x$  točk =  $15.000 + 89x$ .

V I. in v III. varianti smo lahko upoštevali vnaprej določeno minimalno in maksimalno plačo, v II. varianti pa končni zneski nekoliko odstopajo od njih. Če je fond visok, odstopajo navzgor, če je fond nizek, odstopajo navzdol. V prvem primeru lahko znižamo na minimalno oziroma maksimalno plačo in ostanek vložimo v fond za nagrajevanje, v drugem primeru pa je treba pač minimum postaviti nižje, ali pa razmerje znižati, na primer od  $1:4$  na  $1:3,9$ ;  $1:3,8$ ;  $1:3,5$  itd. v okviru razpoložljivega fonda.

## 6. Prednost in slabosti metode

### a) Prednosti

Kombinacija indeksa in gornjih faktorjev je primerna zlasti iz tehle razlogov:

1) Z indeksom lahko označimo vrednost delovnih mest v odstotkih, kar ima veliko prednosti glede na nadaljnje analitične izračune.

2) Razmerja med posameznimi elementi za določanje plač (delovno mesto — uslužbenec — rezultati dela) so precej realno postavljena. Pod pogojem realnih indeksnih razmerij zagotavlja metoda dovolj precizno in objektivno oceno. Vsekakor pa zagotavlja ta metoda boljše končne rezultate kot metoda analitične ocene s točkovanjem po znani metodologiji, če le-ta ni precizno vsklajena s specifičnimi pogoji državnega organa, marveč se uporablja nekorrigirana oziroma neprilagojena.

3) Metoda je enostavna in hitra, pri tem pa dovolj uspešna in učinkovita. Kolikor je na njej navidezne zapletenosti, gre pri tem zgolj za obvladanje navedenih formul in za precizne izračune, kar pa je že računsko tehnično in ne več analitično delo.

b) Slabosti pa bo pokazala praksa.

## PEKARNA IN SLAŠČIČARNA PIRAN

<b>A. Osnovna sredstva</b>	
Osnovna sredstva . . . . .	51,154
Denarna sredstva osnovnih sredstev . . . . .	3,211
<b>B. Sredstva skupne porabe</b>	
Sredstva skupne porabe . . . . .	5,862
Denarna sredstva skupne porabe . . . . .	95
<b>C. Obratna sredstva</b>	
Skupna obratna sredstva . . . . .	20,862
<b>D. Izločena sredstva</b>	
Den. sredstva rezervnega sklada in dr. skladov . . . . .	180
Denarna sredstva nerazporejenih sredstev . . . . .	36
<b>E. Sredstva v obračunu in druga aktiva</b>	
Kupci in druge terjatve . . . . .	13,034
Druga aktiva . . . . .	1,807
<b>Skupaj . . . . .</b>	<b>96,241</b>

<b>A. Viri osnovnih sredstev</b>	
Sklad osnovnih sredstev . . . . .	5,181
Drugi viri osnovnih sredstev . . . . .	49,184
<b>B. Viri sredstev skupne porabe</b>	
Sklad skupne porabe . . . . .	173
Drugi viri sredstev skupne porabe . . . . .	5,822
<b>C. Viri obratnih sredstev</b>	
Sklad obratnih sredstev . . . . .	1,637
Drugi viri obratnih sredstev . . . . .	1,100
<b>D. Rezervni sklad in drugi skladi</b>	
Rezervni sklad in drugi skladi . . . . .	224
Viri nerazporejenih sredstev . . . . .	1,445
<b>E. Viri sredstev v obračunu in druga pasiva</b>	
Kratkoročni krediti za obratna sredstva . . . . .	2,000
Dobavitelji in druge obveznosti . . . . .	29,475
Druga pasiva . . . . .	—
<b>Skupaj . . . . .</b>	<b>96,241</b>

Vodja računovodstva:  
Lenka Sluga, l. r.

Predsednik upravnega odbora:  
Oskar Košuta, l. r.

V. d. direktorja:  
Lovro Vergolin, l. r.

## OBRтна DELAVNICA »SOK« PIRAN

<b>A. Osnovna sredstva</b>	
Osnovna sredstva . . . . .	4,566
Denarna sredstva osnovnih sredstev . . . . .	518
<b>B. Sredstva skupne porabe</b>	
Sredstva skupne porabe . . . . .	—
Denarna sredstva skupne porabe . . . . .	—
<b>C. Obratna sredstva</b>	
Skupna obratna sredstva . . . . .	3,397
<b>D. Izločena sredstva</b>	
Den. sredstva rezervnega sklada in dr. skladov . . . . .	—
Denarna sredstva nerazporejenih sredstev . . . . .	—
<b>E. Sredstva v obračunu in druga aktiva</b>	
Kupci in druge terjatve . . . . .	396
Druga aktiva . . . . .	—
<b>Skupaj . . . . .</b>	<b>8,877</b>

<b>A. Viri osnovnih sredstev</b>	
Sklad osnovnih sredstev . . . . .	2,424
Drugi viri osnovnih sredstev . . . . .	2,660
<b>B. Viri sredstev skupne porabe</b>	
Sklad skupne porabe . . . . .	—
Drugi viri sredstev skupne porabe . . . . .	—
<b>C. Viri obratnih sredstev</b>	
Sklad obratnih sredstev . . . . .	1,423
Drugi viri obratnih sredstev . . . . .	465
<b>D. Rezervni sklad in drugi skladi</b>	
Rezervni sklad in drugi skladi . . . . .	—
Viri nerazporejenih sredstev . . . . .	1,388
<b>E. Viri sredstev v obračunu in druga pasiva</b>	
Kratkoročni krediti za obratna sredstva . . . . .	485
Dobavitelji in druge obveznosti . . . . .	32
Druga pasiva . . . . .	—
<b>Skupaj . . . . .</b>	<b>8,877</b>

Vodja računovodstva:  
Pepca Pršina, l. r.

Predsednik upravnega odbora:  
Valerija Rakuljič, l. r.

Direktor:  
Ivan Knafelic, l. r.