

LABOD izhaja štirinajst-dnevno v nakladi 2400 izvodov — Ureja ga uredniški odbor — odgovorna urednica: Lidija Jež, tehnično ureja: novinarski servis — Grafična priprava: Dolenjski informativni center tozd Grafika, tisk: Tiskarna Novo mesto.



labod

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE LABOD TOVARNE OBLAČIL NOVO MESTO

LETO 11

NOVO MESTO, 27. JUNIJA 1985

ŠTEVILKA 10

Referendum

na katerem sprejemamo splošne akte s področja delitve sredstev za osebne dohodke in uporabo sredstev skupne porabe:

- Samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in uporabo sredstev skupne porabe,
- Pravilnik o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in uporabo sredstev skupne porabe.

Čeprav sta to dva splošna akta, je treba razumeti, da gre za enotno vsebino. S samoupravnim sporazumom postavljamo skupna stališča do posameznih vprašanj in določamo, katere rešitve neposredno uporabljamo v TOZD, s pravilnikom pa konkretno urejamo posamezna vprašanja. To pomeni, da je vsebina obeh aktov v osnovi enaka. Za to ni razloga, da bi si delavec pri enem aktu izjavil z »ZA« pri drugem »proti«. Poudariti moramo, da če nista sprejeta oba akta ne moremo uveljaviti novega sistema nagrajevanja.

Vsebina aktov je naslednja:

- I. Organizacija in delitev dela — razvid del in nalog kot element sistema delitve OD
- II. Osebni dohodki iz živega dela
 1. Zahtevnost del in nalog in način vrednotenja
 2. Ugotavljanje rezultatov dela (delovna uspešnost)
 - A. Skupne določbe
 - B. Merjenje rezultatov dela
 1. Skupna določila
 2. Merila delovne uspešnosti
 3. Morebitni korekcijski faktor organa upravljanja
 4. Ugotavljanje rezultatov dela delavca z opisno oceno
 5. Ustvarjalnost kot merilo prispevka delavca k uspešnosti poslovanja in dela
 6. OD v posebnih pogojih dela in v posebnih razmerah
 7. OD pripravnik in nagrade učencev na proizvodnem delu oz. delovni ali obvezni praksi
 8. Nadomestila OD
- III. OD na podlagi minulega dela
 1. Temeljne določbe
 2. Opredelitev posameznih meril
- IV. Postopek in ukrepi pri spremljanju in uveljavljanju sistema nagrajevanja ter izplačilo akontacije OD
 - A. Izvajanje sistema
 - B. Obračun OD
- V. Uporaba sredstev skupne porabe
 1. Skupne določbe
 2. Uporaba sredstev skupne porabe v posameznih primerih
- VI. Predhodne in končne določbe

To glasilo namenjamo v glavnem sistemu nagrajevanja in zato vsebuje vse osnovne rešitve omenjenih splošnih aktov.

Velikokrat smo omenili cilje, ki smo si jih zastavili, ko smo sprejemali sklep o izpopolnitvi sistema. Kaj zagotavljamo z novim sistemom nagrajevanja?

1. Izpopolnitev organizacije dela — razvida del in nalog.
2. Izboljšanje sistema nagrajevanja, s katerim bi odpravili morebitne nepravilnosti sedanjega sistema.
3. Večje osnove OD in obenem uporabo objektivnih meril za povečanje OD nad osnovami, v glavnem v odvisnosti od dohodka tozda in dela delavca. Pri tem predvsem poudarjamo večjo razliko med tozdi, ki izpolnjujejo plan in tistimi, ki ga ne presegajo (povečanje premije za 50%), kakor tudi čimboljše stimuliranje delavcev, ki presegajo individualni plan, v primerjavi s tistimi, ki ne dosejajo povečanja premije za 100%.
4. Izboljšanje razmerij proizvodnih delavcev ter delavcev, ki ustvarjalno in kreativno vplivajo na naše uspehe.
5. Omogočiti enak porast OD pri stimulacijah vsem strukturam za enako dosežene rezultate na svojih delovnih področjih.
6. Opredelitev minulega dela v skladu s predpisi in povečanje njegovega deleža v sredstvih za OD na osnovi motivacije boljše gospodarjenja z družbenimi sredstvi.

Izhodišča za vsebino teh splošnih aktov smo imeli v Samoupravnem sporazumu konfekcijske dejavnosti, ki smo ga tudi mi sprejeli. Ta vsebuje usmeritve za vsa osnovna vprašanja, predvsem za opredelitev zahtevnosti del in nalog. Zlasti merila za to in razmerje med tipičnimi deli in nalogami. Prav tako so postavljene osnove za povečanje osebnega dohodka v posebnih razmerah, za nadomestila in za uporabo sredstev skupne porabe.

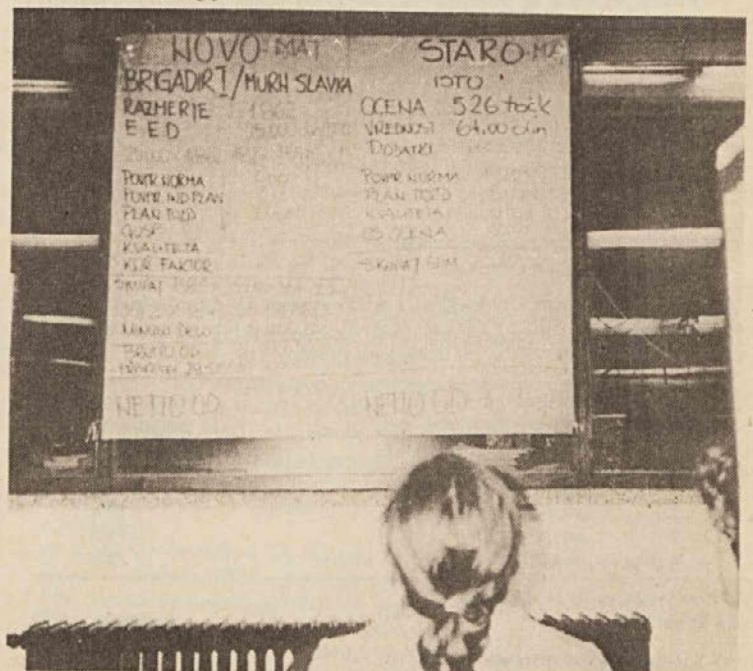
OSEBNI DOHODKI IZ ŽIVEGA DELA

Osnove za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog

| | |
|--|-------|
| A. Znanja | 45% |
| A 1 Stopnja izobrazbe | |
| A 2 Delovne izkušnje in praktična znanja | |
| A 3 Funkcionalna znanja | |
| B. Odgovornost | 27,5% |
| B 1 Odgovornost za lastno delo | |
| B 2 Odgovornost za vodenje in usklajevanje | |
| B 3 Odgovornost za delovna sredstva in predmete dela | |
| C. Napori | 21% |
| C 1 Telesni napor | |
| C 2 Umski napor | |
| C 3 Napor v stikih s strankami | |
| D. Pogoji dela | 6,5% |
| D 1 Umazanija in prah | |
| D 2 Hrup in ropot | |
| D 3 Mikroklima | |
| D 4 Nevarnost nezgod in obolenj | |
| D 5 Razporeditev delovnega časa | |

Iz tega je razvidno, da imamo štiri osnovne kriterije za opredelitev zahtevnosti del in nalog, da je vsak kriterij še razčlenjen na 3 do 5 podkriterijev, kar omogoča lažjo opredelitev zahtevnosti posameznih del po posameznih kriterijih. S procentualno težo kriterija smo dobili nadaljnjo osnovo za izdelavo metode, kar opisno obravnavata oba akta in posebna metodologija.

Nadaljna faza je v tem, da posamezne podkriterije razčlenimo na več stopenj in sicer najmanj na 4 in največ na 9. Vse vrste izobrazbe namreč niso enakovredne in potrebne delovne izkušnje niso enake za vsa dela. Vsa dela ne zahtevajo enako funkcionalno znanje, enake odgovornosti, enakih naporov in nimajo enakih pogojev. Razčlenitev na več stopenj nam omogoča ovrednotenje posamezne stopnje. Vsako delo in naloge se pri vrednotenju lahko uvrsti po posameznih kriterijih v eno od stopenj posameznega kriterija, kar omogoča izvedbo ocene zahtevnosti. Ta sistem je razviden iz tabele, ki sledi, opisno je to opredeljeno v aktih in v metodologiji.



Nazoren prikaz izračuna osebnega dohodka po starem in novem sistemu na sindikalni skupini v tozdu Ločna. Podobno so bile pripravljene razprave v vseh naših delovnih okoljih.

Kriteriji, podkriteriji in stopnje zahtevnosti

| kriteriji | stop. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | % | |
|-------------|--|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| ZNANJE | Stopnja izobrazbe | A1 | 180 | 195 | 210 | 240 | 360 | 570 | 840 | | | 28 |
| | Delovne izkušnje in praktična znanja | A2 | 30 | 60 | 90 | 120 | 180 | 240 | 300 | | | 10 |
| | Funkcionalna znanja | A3 | 15 | 45 | 90 | 150 | 210 | | | | | 7 |
| ODGOVORNOST | Odgovornost za lastno delo | B1 | 60 | 75 | 105 | 135 | 180 | 240 | 300 | 405 | 495 | 16,5 |
| | Odgovornost za vodenje in usklajevanje | B2 | 15 | 30 | 90 | 120 | 150 | 180 | 210 | | | 7 |
| | Odgovornost za delovna sredstva in predmete dela | B3 | 15 | 45 | 90 | 120 | | | | | | 4 |
| NAPORI | Telesni napor | C1 | 15 | 45 | 90 | 120 | 150 | | | | | 5 |
| | Umski napor | C2 | 30 | 45 | 90 | 165 | 195 | 225 | 255 | 300 | | 10 |
| | Delo z ljudmi | C3 | 15 | 60 | 90 | 120 | 150 | 180 | | | | 6 |
| POGOJI DELA | Umazanija in prah | D1 | 0 | 9 | 18 | 30 | | | | | | 1 |
| | Hrup in ropot | D2 | 0 | 9 | 18 | 30 | | | | | | 1 |
| | Mikroklima | D3 | 0 | 15 | 45 | 75 | | | | | | 2,5 |
| | Nevarnost nezgod in obolenj | D4 | 0 | 15 | 30 | 60 | | | | | | 2 |

Konstanta = 459

MERILA ZA UGOTAVLJANJE REZULTATOV DELA — DELOVNE USPEŠNOSTI

Nič manj pomembna niso merila, s katerimi ugotavljamo mesečni, trimesečni in letni rezultat dela tozda, OE in posameznega delavca. Merila morajo biti spodbudna in delovati stimulatивно, ne glede ali so kolektivna ali individualna.

1. Opredelitev meril

1. Plan tozda

$$\text{Stopnja izvršitve plana tozda} = \frac{\text{fakt. proiz. min.}}{\text{plan proiz. min.}}$$

$$2. \text{ Kvaliteta stopnja} = \frac{\text{povečani oz. zmanjšani dohodek TO}}{\text{pričakovani dohodek}}$$

$$3. \text{ Gospodarnost proizvodnje tozda} = \frac{\text{dosežena stopnja gospodarnosti}}{\text{planirana stopnja gospodarnosti}}$$

4. Korekcijski faktor + do 5% za tozd ali organizacijsko enoto

$$5. \text{ Norma (obseg dela) — normirano delo} = \frac{\text{izvrševanje proiz. minut delavca}}{\text{porabljeni čas delavca}}$$

$$\text{— režijsko delo} = \frac{\text{izvrševanje proiz. minut TOZD}}{\text{porabljeni čas TOZD}}$$

6. Plan ind. mes. minut

$$N \text{ delo} = \frac{\text{izvrševanje proizvodnih minut}}{\text{plan mesečnih proiz. minut brig.}}$$

7. Ustvarjalnost, ki kot koristen predlog vpliva na izboljšanje organizacije dela, zboljšanje kvalitete izdelkov ali pa na zmanjšanje stroškov poslovanja in dela.

8. Možnost opisne ocene pri individualnih rezultatih dela in sicer pri količini, kvaliteti, gospodarnosti in izkoriščanju delovnega časa (izjemno).

9. Rezultat dela poslovnega organa v skladu z določili samoupravnega sporazuma o pridobivanju in razporejanju dohodka in čistega dohodka.

Uporabo posameznih meril bomo opredelili z metodologijo. V aktih je opredeljen način uporabe korekcijskega faktorja, ki ga sprejemajo za tozde in OE organi upravljanja.

1. Količina dela in vrednotenje

V izjemnih primerih uporabljamo opisno oceno za ugotovitev rezultatov dela posameznega delavca.

| Stopnja povečane intenzivnosti | opredelitev povečane intenzivnosti merjena z delovnim časom | vrednotenje posameznih stopenj |
|--------------------------------|---|--------------------------------|
| 1 | nad 20% | + 20% |
| 2 | od 15 — 20% | + 15% |
| 3 | od 10 — 15% | + 10% |
| 4 | od 5 — 10% | + 5% |
| 5 (normalna) | delovna intenzivnost je enaka pričakovani | |

Zmanjšani obseg dela v primerjavi s pričakovanim obsegom dela se izraža z zmanjšano intenzivnostjo do 25% oz. s potrebnim dodatnim delovnim časom, ki ga rabimo za izvršitev del, ki jih delavec ni opravil.

| Stopnja zmanjšane | opredelitev zmanjš. inten. oz. potreb. dodat. del. časa za izvršitev nalog | vrednotenje posameznih stopenj |
|-------------------|--|--------------------------------|
| 1 | od 5 — 10% | - 5% |
| 2 | od 10 — 15% | - 10% |
| 3 | od 15 — 20% | - 15% |
| 4 | nad 20% | - 20% |

2. Vrsta kvalitete in vrednotenje vrsta kvalitete

a) V perilu — šport programu

vrednotenje v %

1. kvaliteten izdelek brez napake — izjemno zahtevni izdelek + 15
- zelo zahteven izdelek + 10
- zahtevnejši izdelek + 05
- standarden izdelek 100
2. izdelek z manjšo napako do 10% - 05
3. izdelek s srednjo napako do 20% - 10
4. izdelek z večjo napako od 20 — 40% - 15
5. neuporaben izdelek

b. V tozdu konfekcije — VO

1. kvaliteten izdelek brez napake — izjemno zahteven izdelek + 15
- zelo zahteven izdelek + 10
- zahteven izdelek + 05
- standarden izdelek 100
2. standarden izdelek z manjšo napako do 10% - 05
3. izdelek s srednjo napako do 20% - 10
4. izdelek z večjo napako do 30% - 15
5. izdelek z veliko napako do 40% - 20
6. neuporaben izdelek

2. Strokovna pomožna opravila

1. kvaliteta prve kategorije je lahko: — ustvarjalna (izjemno visoka) + 15
- visoka kvaliteta + 10
- višja kvaliteta + 05
- normalna kvaliteta 100
2. kvaliteta druge kategorije z do 10% napak - 05
3. kvaliteta tretje kategorije z do 20 napak - 10
4. kvaliteta četrte kategorije z do 25% - 15
5. neuporaben izdelek - 20

3. Vrste gospodarnosti in vrednotenje stopnja gospodarnosti

- | stopnja gospodarnosti | vrednotenje v % |
|--|-----------------|
| 1. izjemen prihranek I. stop. — osnova za nagrado | + 15 |
| 2. večji prihranek II. stop. do 5 — 10% norme | + 10 |
| 3. manjši prihranek III. stop. do 5% | + 05 |
| 4. normalno — pričakovano ravnanje z družbenimi sredstvi = norma | 100 |
| 5. manjše povečanje porabe str. dela do 2% norme | - 05 |
| 6. večja poraba — stroš. dela od 2 — 5% norme | - 10 |
| 7. velika poraba — veliki stroški dela nad 5% norme | - 15 |
- Vsebinski obrazec za ugotavljanje delovne uspešnosti delavca mora zagotoviti ug. otavljanje rezultatov dela po vseh merilih.

4. Merila za merjenje rezultatov dela poslovnega organa

Opredelitev meril

Ta merila smo opredelili v skladu s Samoupravnim sporazumom konfekcijske dejavnosti in v smislu našega Samoupravnega sporazuma o razporejanju čistega dohodka. Razvidna so tudi iz naslednjega naslova:

Uporaba meril

a) Osnovna merila in njihova vplivnost za poslovnega organa DO in tozda oz. DSSS.

| Merila | za Pdo DO—TOZD | za Pdo T/C | za dir. DSSS |
|--|----------------|------------|--------------|
| Produktivnost | 25% | 10% | 10% |
| Rentabilnost | 20% | 20% | 15% |
| Ekonomičnost | 15% | 25% | 15% |
| Dohodkovnost—popreč. uporab. poslovna sredstva | 15% | 10% | 15% |
| Dohodkovnost na delavca | 10% | 20% | 15% |
| Izvoz | 15% | 15% | — |

b) Dopolnilna merila

1. Izkoriščanje zmogljivosti po obrazcih statistike
2. Čisti osebni dohodek na delavca

c) Uporaba osnovnih in dopolnilnih meril

1. Vplivnost osnovnih meril skupaj 70%
2. Izkoriščanje zmogljivosti 20%
3. Čisti osebni dohodek na delavca 10%

Količnik osnovnih in dopolnilnih meril = $\frac{\text{količnik osnovnih meril}}{\text{krat } 70} + \frac{\text{količnik izkoriščanja zmogljivosti}}{\text{krat } 20} + \frac{\text{količnik čistega OD na del. (doseženi OD na del./plan. OD na delavca} \times 10$

d) Uporaba korekcijskega faktorja

Delavski svet tozda korigira osnovni in dopolnilni količnik meril uspešnosti na osnovi dodatne ocene stanja v tozdu tako, da ugotovljeni količnik pod točko c) poveča ali zmanjša do 10 odstotnih poenov. Pri spremljanju sklepa upošteva DS kriterije iz Samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah.

5. OD pripravnik

Akontacija osebnega dohodka pripravnika znaša 65 do 70% vrednosti zahtevnosti del in nalog za normalen rezultat dela v tozdu na delih, za katera se pripravnik usposablja in jih opravlja po končani pripravniški dobi. V tem smislu znaša osnova:

- za II. — V. stopnj 70% od osnovne
 - za VI. — VII. stopnjo 65% od osnovne
- Akontacija osebnega dohodka pripravnika se lahko poveča ali zmanjša glede na:
- uspeh tozda po osnovah in merilih, ki veljajo za druge delavce,
 - dodatek na posebne pogoje dela v skladu s splošnim aktom,
 - delovni prispevek pripravnika, ugotovljen na osnovi meril za ugotavljanje delovne uspešnosti.

Nagrade mentorjem pripravnikov

Osnova za nagrado je stopnja izobrazbe pripravnika ter povprečni osebni dohodek v gospodarstvu SRS.

| Stopnja izobrazbe pripravnika | odstotek od povprečnega OD v gospodarstvu |
|-------------------------------|---|
| od II. — IV. stopnje | 7 |
| V. stopnja | 8 |
| VI. stopnja | 9 |
| VII. stopnja | 10 |

USTVARJALNOST KOT MERILO PRISPEVKA DELAVCA K REZULTATOM DELA IN OSNOVE OD IZ ŽIVEGA DELA NA TEJ OSNOVI

Opredelitev oblik stopenj in vrednotenje predlogov in izboljšav

1. Originalnost idej oz. predlogov in izboljšav

| Opredelitev meril | vrednost stopenj |
|--|------------------|
| a. ideja nima mnogo originalnosti, je v splošnem znana, vendar je koristna | 1 točka |
| b. ideja je v povprečju dobra | 2 točki |
| c. ideja je dobra in izraža samostojno mišljenje | 3 točke |
| d. ideja kaže ustvarjalnost in kreativnost | 4 točke |
| e. ideja je odlična in vsebuje zelo visoko stopnjo ustvarjalnosti | 5 točk |

2. Izboljšava kvalitete izdelkov — opravil

Manjše tehnične izboljšave strojev, orodja, varnostno-požarna oprema, izboljšava modelov, vzorcev izdelkov in način opravljanja opravil.

Opredelitev meril vrednost stopenj a. dosedanje stanje se bo znatno izboljšalo,

| | |
|---|--------------|
| vplivnost komaj zaznamo | 1 do 2 točki |
| b. doseganje stanje bo izboljšano, predlog je pomemben | 3 do 4 točke |
| c. dosedanje stanje se bo znatno izboljšalo — | 5 do 6 točk |
| d. dosedanje stanje bo precej izboljšano, vplivnost je velika | 7 do 8 točk |
| e. dosedanje stanje bo izredno izboljšano, vplivnost je velika in odločilna | 9 do 10 točk |

3. Vplivnost na stroške poslovanja

| | |
|---|--------------|
| a. vpliv na zmanjšanje stroškov na zelo ozkem delovnem področju | 1 do 2 točki |
| b. vpliv na zmanjšanje stroškov dela in poslovanja v določeni OE — tozdu oz. DSSS | 3 do 4 točke |
| c. vpliv na zmanjšanje stroškov dela le v tozdu oz. DSSS | 5 do 6 točk |
| d. vpliv na zmanjšanje stroškov poslovanja tozdv enega programa | 7 do 8 točk |
| e. vpliv na zmanjšanje stroškov poslovanja v vseh tozdih v DO | 9 do 10 točk |

4. Obseg uporabnosti predloga in izboljšav

| | |
|---|---------|
| a. predlog je možno uporabljati na zelo ozkem delovnem področju | 2 točki |
| b. predlog zadeva več delovnih področij in veliko število del in nalog | 3 točke |
| c. predlog je možno uporabljati v več oddelkih in zadeva veliko število del in nalog | 4 točke |
| d. predlog je možno uporabljati v drugih obratih ali tozdih oz. DSSS v okviru DO in ima vpliv tudi na trg | 5 točk |

Točkovanje pod 2. in 3. se načeloma izključujeta. Če sta oba vprašanja zajeta gre za inovacijo, ki se vrednoti po samoupravnem sporazumu o ustvarjalni in inovacijski dejavnosti ter po določbah o nadomestilih iz minulega dela na osnovi inventivnosti.

Vrednost točke znaša 1% neto povprečnega osebnega dohodka delavca v gospodarstvu SRS iz preteklega leta.

OSEBNI DOHODKI V POSEBNIH POGOJIH DELA IN V POSEBNIH RAZMERAH

1. Delo v izmenah

Osnova: Povprečni mesečni dohodek delavca v gospodarstvu SRS za devet mesecev preteklega leta +

Višina: 10%

2. Delo v podaljšanem delovnem času

Osnova: Predvidena mesečna akontacija neto OD za živo delo za poln delovni čas +

Višina: 50%

3. Nočno delo

Osnova: Predvidena mesečna akontacija neto OD za živo delo za poln delovni čas +

Višina: 40%

4. Delo v deljenem delovnem času

Osnova: Povprečni mesečni OD delavca v gospodarstvu SRS v devetih mesecih preteklega leta +

Višina:

— 8%, če prekinitev traja eno uro

— 15%, če prekinitev traja dve ali več ur

5. Delo na nedeljo

Osnova: Predvidena mesečna akontacija neto OD za živo delo za polni delovni čas +

Višina: 40%

6. Delo na dan zveznih in republiških praznikov

Osnova: Predvidena mesečna akontacija neto OD za živo delo za polni delovni čas +

Višina: 50%

7. Odklonitev dela, ki ogroža zdravje in varnost pri delu

— Opravičena odklonitev osnova in višina, ki so za delavca bolj ugodna

— Neopravičena odklonitev je brez pravic do nadomestila

8. Začasna razporeditev na drugo delo

— V primeru višje sile je po osnovi in višini, ki je zanj bolj ugodna

— S ciljem prekvalifikacije je po zahtevnosti del, ki jih opravlja ter morebitno razliko OD na prejšnjih delih in nalogah, ki jih opravlja

9. Stalna razporeditev delavca na druga dela skladno z zahtevami delovnega procesa oz. glede na njegovo delovno zmožnost

— Po zahtevnosti del in nalog na katera je razporejen

10. Osebni dohodek delavca za čas priučevanja

Delavcem, ki ne dosegajo zneska OD, ki zagotavlja materialno in socialno varnost delavca, izplačuje tozdr razliko med doseženim OD in tem zneskom. To razliko so dolžni delavci vrniti ob povečanem izplačilu osebnega dohodka (ob periodičnem obračunu ali zaključnem računu), razen delavcev, ki se nanovo zaposlijo po končanem usmerjenem izobraževanju. Takšna zaščita mlajših delavcev traja dve leti, vštevi z dnem, ko je delavec začel delati, upošteva tudi pripravniško dobo.

11. OD zaradi povečanega obsega dela oz. delovnega časa glede na naravo del in nalog

— Če je delavcu naloženo, da opravlja delno tudi druga dela, se mu osnova poveča za do 10%, če to opravi v rednem delovnem času oz. več kot 10% le v primeru, ko ta dela opravlja izven rednega delovnega časa, vendar največ do 20%.

12. OD za čas dežurstva

Po osnovah in merilih za redni delovni čas, povečan za 30%.

13. Delavcem, ki ne dosegajo zneska osebnega dohodka, ki zagotavlja materialno in socialno varnost delavca, izplačuje tozdr razliko med doseženim OD in tem zneskom. To razliko so dolžni delavci vrniti ob povečanem izplačilu OD (ob periodičnih obračunih ali zaključnem računu), razen delavcev, ki se nanovo zaposlijo po končanem usmerjenem izobraževanju. Takšna zaščita mlajših delavcev traja 2 leti, vštevi z dnem, ko je delavec začel delati, upoštevač tudi pripravniško dobo.

14. Osebni dohodek delavca v času prilagajanja na novih bolj zahtevnih delih in za čas nadomeščanja drugega delavca

Kadar je delavec razporejen, da opravlja bolj zahtevna dela, ki zahtevajo večjo stopnjo strokovne ali organizacijske usposobljenosti v primerjavi z delom, ki ga opravlja, mu gre za čas trajanja prilagajanja oz. priučevanja (delo ne opravlja popolnoma samostojno), OD po osnovah in merilih del, ki jih opravlja, zmanjšane za polovico razlike med OD in njegovim OD.

Enako velja za nadomeščanje drugega delavca, če nadomeščanje traja več kot teden dni.

NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA

1. Nadomestilo OD za čas bolezn delavca oz. nege družinskega člana

Osnova: OD v preteklem letu

75% za prve tri dni in za ves čas odsotnosti za nego družinskega člana

85% od 4 — 15 dneva bolniške odsotnosti

90% od 16 dneva dalje bolniške odsotnosti

100% za vojaške vojne invalide in udeležence NOB

100% za odsotnost zaradi poklicne bolezni, nesreč pri delu, dajanja krvi.

Ta nadomestila valoriziramo istočasno z % rasti OD v DO.

2. Nadomestilo OD za dneve državnih oz. republiških praznikov

Osnova: Povprečni OD, dosežen v mesecu, v katerem je bil državni oz. republiški praznik 100%

3. Nadomestilo OD za čas odsotnosti z dela do 7 dni Osnova: Povprečni OD dosežen v mesecu, v katerem je odsotnost nastala 100%

5. Nadomestilo OD za čas odstranitve iz tozda

Osnova: Povprečni mesečni OD v zadnjih treh mesecih pred odstranitvijo 50%

5. Nadomestilo OD za čas zastoja v delovnem procesu

Osnova: OD kot če bi delavec delal 100%

6. Nadomestilo OD za čas iskanja nove zaposlitve

Osnova: OD kot če bi delavec delal

Trajanje: največ 2 uri tedensko oz. 8 ur mesečno 100%

7. Nadomestilo OD za čas okrevanja oz. rekreacije

Osnova: Povprečni OD v mesecu okrevanja oz. rekreacije 100%

8. Nadomestilo OD v primerih z zmanjšano delovno zmožnostjo oz. invalidnosti

a) Nadomestilo OD za čas čakanja na razporeditev oz. prekvalifikacijo

Osnova: Povprečni OD v preteklem letu

90% v primeru nesreče pri delu oz. poklicne bolezni

75% v primeru bolezni poškodbe izven dela

100% v primeru invalidnosti zaradi opustitve varnostnih ukrepov

b) nadomestilo OD za čas prekvalifikacije oz. dokvalifikacije v primeru

- neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti
 Osnova: Poprečni OD v preteklem letu 90%
- c) Nadomestilo OD zaradi zmanjšane OD na drugem delu
 Osnova: Razlika med OD, ki ga je delavec prejel v koledarskem letu pred nastankom invalidnosti in OD, ki ga prejema na drugem ustreznem delu 100%
- d) Denarna nadomestila delovnih invalidov
 Osnova: Po določilih SPIZ
9. Drugi primeri nadomestila OD
- vojaške vaje
 - predvojaške vzgoje
 - udeležbe v civilni zaščiti
 - opravljanje javnih funkcij
 - opravljanje samoupravnih delegatskih dolžnosti
 - med priporom oz. preiskovalnim zaporom
 - porodniškim dopustom
 - poziv organov, h katerim je delavec klican brez svoje krivde
- Osnova: — po določilih posebnih predpisov
 — poprečni OD delavca v zadnjih treh mesecih pred nastankom odsotnosti 100%

10. Zmanjšana delovna zmožnost
 Vpliv zmanjšane delovne zmožnosti na OD

| | % od živega dela |
|---|--------------------------|
| 1. Invalidnost I. kategorije s skrajšanim delovnim časom 4 — 5 ur | 10 |
| 2. Invalidnost II. kategorije s skrajšanim delovnim časom 5 — 6 ur | 8 |
| 3. Invalidnost III. kategorije | 6 |
| 4. Zmanjšana delovna zmožnost zaradi telesne poškodbe I. stopnje 100% | |
| poškodbe II. stopnje 90% | 5 za I. in II. stop |
| poškodbe III. stopnje 80% | |
| poškodbe IV. stopnje 70% | 4 za III. in IV. stop |
| poškodbe V. stopnja 60% | 3 za V. in VI. stop. |
| poškodbe VI. stopnja 50% | |
| poškodbe VII. stopnja 40% | 2 za VII. in VIII. stop. |
| poškodbe VIII. stopnja 30% | |

OSNOVE IN MERILA ZA UGOTAVLJANJE MINULEGA DELA

I. Objektivna — kolektivna merila, kot osnova minulega dela

Ta merila smo opredelili v Samoupravnem sporazumu o pridobivanju in razporejanju dohodka ter razporejanju čistega dohodka. Osnovna motivacija minulega dela je v izboljšanju gospodarjenja z družbenimi sredstvi vseh vrst (investicije).

Primerjalna rentabilnost. To uporabljamo za zadnje tri leta poslovanja ter za tekoče obračunsko obdobje. Primerjalna rentabilnost izraža odnos rentabilnosti v DO oz. v tozdu do rentabilnosti v konfekcijski dejavnosti v istem obdobju. Pri tem lahko vplivajo na ugotavljanje primerjalne rentabilnosti tudi druga merila gospodarjenja: dohodkovnost, gospodarnost in akumulativnost in sicer v razmerju, ki smo jih opredelili s splošnim aktom.

Triletna primerjalna rentabilnost je osnova za akontacijo višine sredstev OD za minulo delo, tekoča primerjalna rentabilnost ob periodičnih obračunih pa je osnova za OD iz minulega dela glede na gospodarjenje z družbenimi sredstvi v obračunskem obdobju. To pomeni, da se akontacija OD iz minulega dela lahko poveča ali zmanjša v odvisnosti od našega gospodarjenja in ravnanja s sredstvi, ki jih uporabljamo v delovnem procesu v vsakem obračunskem obdobju, kar ugotavljamo v začetku poslovnega leta, ob polletju in po zaključnem računu.

Dohodkovnost in gospodarnost sta merila, ki vplivata na OD iz minulega dela v višini 55% — Md 1.

Akumulativnost in ustvarjalnost vplivata na višini OD iz minulega dela 45% — Md 2.

II. Individualna merila

Skupna sredstva, namenjena za OD iz minulega dela, dobimo na osnovi individualnih meril.

Minulo delo 1

Individualna merila za ugotavljanje višine OD iz minulega dela na osnovi dohodkovnosti in gospodarnosti pri gospodarjenju z družbenimi sredstvi so:

1. Relativno razmerje OD delavca v zadnjih petih letih do poprečnega OD delavca v zadnjih petih letih. Pri tem upoštevamo OD, ki jih je delavec prejemal tudi v drugi OZD v zajemalnem obdobju ter vsa nadomestila.
2. Splošno delovno dobo do 25 let po osnovi 1 leto je 0,2 in za delovno dobo nad 25 let — po osnovi 1 leto je 0,3. To merilo vsebuje zaščito starejših delavcev.
3. Vrednost obračunske enote za minulo delo 1 dobimo, če vsa sredstva namenjena za to minulo delo, delimo s številom vseh obračunskih enot. To minulo delo pripada tudi delavcem, ki pridejo iz druge OZD. Ko delavcu preneha delovno razmerje, mu preneha tudi pravica do tega minulega dela.

Minulo delo 2

Individualna merila za ugotavljanje višine OD iz minulega dela na osnovi akumulativnosti in ustvarjalnosti pri vlaganju v razširitev materialne osnove TOZD so:

1. Relativna razmerja OD delavca v zadnjih petih letih v tozdu oz. DO do poprečnega OD v zadnjih petih letih, upoštevaje tudi vsa nadomestila OD v vlagalni dobi.
2. Delovna doba delavca v zadnjih petih letih v TOZD oz. DO po osnovi 1 leto je 0,5. Relativna razmerja iz OD pomnožimo s številom točk delovne dobe in dobimo obračunsko razmerje za OD iz Md 2. To minulo delo pripada le delavcem za čas dela v TOZD oz. DO Labod. Ta pravica gre delavcu tudi pri prenehanju delovnega razmerja in sicer toliko let, kolikor let je imel vlagalne dobe, vendar največ 5 let.

3. Vrednost obračunske enote za minulo delo 2 dobimo, če vsa sredstva namenjena ta to minulo delo delimo s številom vseh obračunskih enot.

Primer:

1. znesek sredstev osebnih dohodkov, ki so namenjena za minulo delo, razdelimo na dva dela v omenjenem sorazmerju 55 : 45.
2. Znesek sredstev za minulo delo 1 ali za minulo delo 2 delimo s skupnim seštevkom vseh obračunskih enot za minulo delo 1 oz. minulo delo 2 in s tem dobimo vrednost obračunske enote posebej za minulo delo 1 in posebej za minulo delo 2.
3. Osebni dohodek iz minulega dela 1 ali 2 za posameznega delavca dobimo tako, da pomnožimo njegovo obračunsko razmerje (obračunske enote) za posamezen primer z vrednostjo enote.

Delavec A

OD Md 1

1. Znesek za minulo delo je 200.000,00
2. Skupno število obračunskih enot tozda je 500 enot

$$3. \text{ Vrednost obračunske enote} = \frac{200.000,00}{500} = 400$$

4. Relativno razmerje delavca OD v petih letih je 2,5
5. Delavec ima 10 let delovne dobe (splošno) in s tem dve zajemalne enote
6. Obračunsko razmerje je relativno razmerje OD x število enot iz delovne dobe $2,5 \times 2 = 5$
7. OD iz minulega dela obrač. razmerje x vrednost enote = $5 \times 400,00 = 2.000,00$

OD Md 2

1. Znesek za minulo delo je 180.000,00
2. Skupno število obračunskih enot tozda je 400 enot

$$3. \text{ Vrednost obračunske enote} = \frac{180.000,00}{400} = 450,00$$

4. Relativno razmerje delavca OD v petih letih je 3
5. Delavec ima 5 let delovne dobe v DO v zadnjih petih letih in število vlagalnih enot 2,5
6. Obračunsko razmerje OD Md 2 = $3 \times 2,5 = 7,5$
7. OD iz minulega dela $7,5 \times 450,00 = 3.365,00$

SKUPAJ OD IZ MINULEGA DELA $2.000,00 + 3.365,00 = 5.365,00$

Ta znesek mesečno pomnožimo s % opravljenih delovnih dni v obračunskem mesecu, kar zagotavlja odvisnost minulega dela od tekočega dela.

NADOMESTILA OD NA OSNOVI INVENTIVNE DEJAVNOSTI KOT OBLIKA MINULEGA DELA

Delavcu gre posebno nadomestilo osebnega dohodka na osnovi inventivne dejavnosti, katere koristnost je ugotovljena v smislu posebnega samoupravnega sporazuma.

Nadomestilo v odvisnosti od povečanja dohodka znaša:

| korist v dinarjih (povečanje dohodka) | % od koristi | nekorigirano nadomestilo |
|---------------------------------------|--------------|--------------------------|
| do | 10.000 | 30% |
| od 10.000 do | 50.000 | 25% |
| od 50.000 do | 200.000 | 20% |
| od 200.000 do | 600.000 | 16% |
| od 600.000 do | 1.000.000 | 12% |
| od 1.000.000 do | 2.000.000 | 8% |
| od 2.000.000 do | 4.000.000 | 5% |
| nad | 4.000.000 | 3% |

ZAKLJUČEK

Na osnovi tega izvlečka lahko ugotovimo, da je OD iz živega dela sestavljen in odvisen od zahtevnosti del, ki jih delavec opravlja, od števila opravljenih ur v obračunskem mesecu, od povečanja OD za delo v posebnih razmerah, od delovnih rezultatov delavca, ki izražajo: količino, kvaliteto, gospodarnost in izrabo delovnega časa, predvsem od izvrševanja plana tozda in programa dela delavca, in od našega poslovnega uspeha nasplošno, od nadomestil OD in od ustvarjalnosti. Merila zajemajo zaščito mlajšega delavca, ki v dveh letih običajno ne dosega za dostne norme. OD iz minulega dela je odvisen od gospodarjenja z družbenimi sredstvi, predvsem tudi od vlaganja v akumulacijo tozdov kot objektivnih kolektivnih meril. Prav tako je odvisen od individualnih meril kot so: osebni dohodek delavca v petletnem zajemalnem obdobju oz. vlagalnem obdobju, kar zagotavlja odvisnost tega OD tudi od osebnega prispevka delavca in ne le od zahtevnosti del in nalog, kakor tudi od splošne delovne dobe in delovne dobe v DO v vlagalni dobi. Ta merila upoštevajo tudi zaščito starejših delavcev. Seštevok obeh OD (OD iz živega dela + OD iz minulega dela) predstavlja OD delavca.

Menimo, da smo z rešitvami, ki smo jih uskladili v vseh tozdih v DO dosegli zastavljene cilje in zato ni razloga, da na referendumu ne bi glasovali za nov sistem nagrajevanja.

»ZA«

POMENI BOLJŠE, KAR V SEDANJIH RAZMERAH NI NEPOMEMBNO. V POSTOPKU SMO TE REŠITVE PODPRLI NA ZBORIH DELAVCEV, NA ORGANIH UPRAVLJANJA IN KOT SINDIKALNA ORGANIZACIJA.

IZRAZIMO SVOJO ZRELOST, ENOTNOST IN SPOSOBNOST ZA BOLJŠE!!!