



**SPREMEMBE IN DOPOLNITVE SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O SKUPNIH OSNOVAH IN MERILIH ZA UGOTAVLJANJE IN RAZPOREJANJE DOHODKA, ČISTEGA DOHODKA, DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO TER PRAVILNIKOV O OSNOVAH IN MERILIH DELITVE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO TOZD IN DS**

Samoupravni sporazumi in posamezni pravilniki, kakršni veljajo sedaj v veliki meri ne upoštevajo načela Ustave in zakona o združenem delu glede delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v odvisnosti od delovnega prispevka — nagrajevanja po delu. Le delavci, ki opravljajo normirana dela so že doslej stimulirani za doseganje boljših rezultatov tako po količini, kakor tudi po kakovosti in gospodarnosti. Režijski delavci — tako delavci v t.i. »proizvodni režiji«, kakor tudi oni v strokovno-administrativni režiji — doslej niso bili v nikakršni obliki stimulirani, da bi delali bolje. Uporaba nekorrigiranih relativnih razmerij te delavce ni silila k večjim delovnim naporom, niti jih ni stimulirala za dobro delo.

Da bi odpravili gornje pomanjkljivosti svojih samoupravnih aktov o delitvi sredstev za osebne dohodke, smo delavci TOZD in delovne skupnosti v sestavi DO EMOND po obširni diskusiji in pripravah sestavili sledeči Osnutek III sprememb in dopolnitev aktov.

Mimo nekaterih korektur sporazuma in pravilnikov, ki so bile potrebne glede na zakon oz. samoupravni sporazum gradbeništva, je prav delitev po delu za režijske delavce temeljni predmet osnutka. Bistvo te delitve sta dva nivoja meril uspešnosti:

1. merila skupinske učinkovitosti
2. merila za ocenjevanje delavčeve (individualne) uspešnosti.

Merila skupinske učinkovitosti se nanašajo na delo določene skupine delavcev, ki opravljajo približno istovrstna dela (tudi različne zahtevnosti) za katera je smiselno in možno ugotavljati skupinsko učinkovitost. Pri teh merilih smo se skušali čimbolj približati načelu, naj bodo merila taka, da bodo delavci skupin (organizacijske enote)

kot celote imeli čimvečji vpliv na osnovo, ki je postavljena kot kriterij — načelo stimulativnosti. Seveda pa smo se morali pri tem ozirati tudi na dejansko stanje zajemanja podatkov, planske pokazatelje in pa operativno uporabnost obojih. Nesmiselno je namreč postavljati merila tako, da je osnova zadnje dosegljiva prepozno ali ni dosegljiva v želeni kvaliteti. To stanje nam je tudi marsikje preprečilo postaviti bolj specificirane oziroma razdelane kriterije.

Ocenjevanje delavčeve (individualne) uspešnosti se bo vršilo na osnovi treh kriterijev:

- količine opravljenega dela
- kakovosti opravljenega dela
- gospodarnosti opravljenega dela

Po teh kriterijih bo predlog ocene dela za vsakega delavca skupine (organizacijske enote) sestavil neposredni vodja skupine ter ga po diskusiji v skupini posredoval v dokončno odločanje komisiji za ocenjevanje tiste skupine. Obe učinkovitosti sta izraženi v % od relativnega razmerja možnega s plansko osnovo.

Drugi bistveni element tega osnutka pa so določbe o solidarnosti med temeljnimi organizacijami oziroma njihovimi delavci, kadar neka TOZD ima motnje v poslovanju, oziroma ko posluje z izgubo.

(Ta osnutek bo skozi poprejšnjo obravnavo dobil svojo končno obliko v predlogu, o katerem bomo delavci TOZD in delovne skupnosti)...

**SPREMEMBE IN DOPOLNITVE SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O ZDRUŽITVI V DO, STATUTA DO TER STATUTOV TOZD IN DELOVNE SKUPNOSTI**

Te spremembe in dopolnitve so nujne zaradi uskladitve teh aktov z zakonom o združenem delu ter z dejavnostnimi potrebami naših OZD. Zlasti pomembna so določila o odgovornosti TOZD in DO, določila o pooblastilih ter določila o zastopnikih.

Samoupravni sporazum o združitvi v DO je dobil popolnoma novo polgavje o solidarnosti med TOZD-DS na področju delovnih razmerij, statut DO pa poglavje o

ljudski obrambi, civilni zaščiti in narodni zaščiti.

V statutih TOZD oziroma DS pa so izvedene uskladitve z obema temeljnima aktoma DO.

**SAMOUPRAVNI SPORAZUM O MESEBOJNIH PRAVICAH, OBVEZNOSTIH IN ODGOVORNOSTIH MED TOZD IN DELOVNO SKUPNOSTJO V SESTAVI DO EMOND**

Ta samoupravni sporazum podrobno in v skladu s 404. členom zakona o združenem delu urejuje medsebojne odnose pri opravljanju storitev delovne skupnosti TOZD v sestavi DO EMOND, način ugotavljanja in delitve njenega celotnega prihodka ter odnose pri planiranju in izvajanju del in nalog za interese TOZD. Podrobno so tudi razdelani postopki planiranja ter oblike solidarnosti delavcev DO. Ta akt je temeljni akt za poslovanje delovne skupnosti.

**PRAVILNIKI O ZADOVOLJEVANJU STANOVANJSKIH POTREB DELAVCEV TOZD OZIROMA DS**

Gre v bistvu za novelo dosedanjega pravilnika, ki je bil mnogočem zastarel, neažuriran in neprilagojen sedanjim potrebam.

Da bi se odpravile pomanjkljivosti dosedanjih pravilnikov, smo dopolnili oziroma spremenili merila za ugotavljanje stanovanjskih potreb. Na novo so vnešena obligatorna določila zakona o stanovanjskih razmerjih in Zakona o programiranju in financiranju stanovanj ter nekateri elementi, ki bodo doprinesli k boljši uporabnosti tega akta.

Gornji akti, razen sprememb in dopolnitev samoupravnega sporazuma in pravilnikov o osebnih dohodkih so bili že sprejeti na delavskih svetih DO TOZD in DS kot predlogi. Akti o osebnih dohodkih pa bodo skozi poprejšnjo obravnavo dobili dokončno podobo v predlogu, ki ga bodo določili zgoraj navedeni samoupravni organi. O vseh teh aktih bomo odločali na referendumih v mesecu marcu 1979.

# Samoupravni sporazum o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med delavci združenih TOZD in delovne skupnosti v sestavi DO »IMP«-Emond, Ljubljana, Titova 37, n. sol. o.

## PREDLOG

Na osnovi 95., 401., 403. in 404. člena Zakona o združenem delu in določb samoupravnega sporazuma o združitvi v DO IMP EMOND sklepajo delavci temeljnih organizacij (v nadaljevanju: združene temeljne organizacije) in delavci Delovne skupnosti DO IMP EMOND, Ljubljana, Titova 37, n. sol. o., na osnovi soglasnih sklepov sprejetih z večino glasov vseh delavcev v vsaki temeljni organizaciji na referendumih v času od ... do ... naslednji

**SAMOUPRAVNI SPORAZUM  
O MEDSEBOJNIH PRAVICAH, OBVEZNOSTIH  
IN ODGOVORNOSTIH MED DELAVCI ZDRU-  
ŽENIH TEMELJNIH ORGANIZACIJ IN DE-  
LOVNE SKUPNOSTI V SESTAVI DELOVNE OR-  
GANIZACIJE »IMP« — EMOND LJUBLJANA, TI-  
TOVA 37, N.SOL.O.**

## I. TEMELJNE DOLOČBE

### 1. člen

S tem samoupravnim sporazumom združene temeljne organizacije in delovna skupnost urejajo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti.

Temelj za urejanje medsebojnih razmerij med delavci združenih temeljnih organizacij in delovne skupnosti so ustrezne določbe samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo, s katerim so temeljne organizacije sklenile, da za opravljanje del skupnega pomena ustanovijo delovno skupnost.

Na osnovi odločitev delavcev temeljnih organizacij so delavci, ki opravljajo te posle oblikovali delovno skupnost in s tem sporazumom sprejemajo obenem vse določbe samoupravnega sporazuma o združitvi v DO, s katerimi se v osnovi določajo njihove pravice, obveznosti in odgovornosti.

Konkretizacija pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev delovne skupnosti je opredeljena v tem samoupravnem sporazumu in v samoupravnem sporazumu o temeljih plana DO in vsakoletnem planu delovne skupnosti.

### 2. člen

Osnova družbenoekonomskih odnosov med delavci temeljnih organizacij in delavci delovne skupnosti v delovni organizaciji je svobodna menjava dela. Storitve delavcev v delovni skupnosti se opravljajo v obsegu, ki ga sporazumno določijo z delavci temeljnih organizacij.

Delo delavcev v delovni skupnosti dobi vrednostno potrditev v tržno realiziranem proizvodu skupnega dela, v katerem so združevali svoje delo z delom delavcev temeljnih organizacij. Delavci delovne skupnosti pridobivajo za svoje delo dohodek iz celotnega prihodka, ki ga delovna skupnost ustvari s svobodno menjavo dela z delavci v združenih temeljnih organizacijah na podlagi sprejetih in izvršenih planov dela.

Delavci v delovni skupnosti pridobivajo del dohodka tudi iz celotnega prihodka, ki ga ustvarijo s prodajo storitev organizacijske enote centralne kuhinje drugim organizacijam združenega dela.

Višina dohodka, ki pripada delavcem delovne skupnosti je predvsem odvisna od njihovega prispevka k zadovoljitvi interesov in potreb temeljnih organizacij in DO ter od doseženega dohodka temeljnih organizacij.

## II. SAMOUPRAVNI POLOŽAJ TER PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELOVNE SKUPNOSTI V PRAVNEM PROMETU

### 3. člen

Na temelju Samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v DO in skladno s tem sporazumom je izenačen samoupravni položaj delovne skupnosti in TOZD.

Delavci posameznih organizacijskih enot delovne skupnosti lahko oblikujejo posebne delovne skupnosti ali organizirajo TOZD skupnega pomena pod pogoji, ki jih določata ustava in zakon.

### 4. člen

Samoupravne splošne akte delovne skupnosti, s katerimi se uresničujejo posamezne samoupravne pravice delavcev v delovni skupnosti je potrebno sprejemati po postopku dogovaranja in sporazumevanja delavcev TOZD in delavcev delovne skupnosti.

### 5. člen

Družbenoekonomski odnosi dela delovne skupnosti, ki opravlja storitve tudi za druge organizacije združenega dela, to je organizacijska enota centralna kuhinja, do drugih OZD in združenih TOZD se regulirajo s posebnim samoupravnim sporazumom.

### 6. člen

Delovna skupnost nastopa v pravnem prometu s tretjimi osebami s svojim imenom in za svoj račun (za svoje potrebe — nabavo, opremo, inventarja, materiala in storitev ipd.) in v imenu DO za račun TOZD v okviru pooblastil, ki so jih za sklepanje pogodb in izvrševanje drugih pravnih opravil prenesle na delovno organizacijo združene temeljne organizacije.

### 7. člen

Za vsako sprejeto obveznost odgovarja delovna skupnost s sredstvi, s katerimi razpolaga. Za obveznosti delovne skupnosti odgovarjajo združene TOZD neomejeno solidarno.

Temeljne organizacije v medsebojnem razmerju odgovarjajo za obveznosti delovne skupnosti, ki preneha obstajati, v sorazmerju v višini čistega dohodka, zmanjšane za osebne dohodke TOZD, doseženega v preteklem letu.

### 8. člen

V primeru, ko ena ali več združenih TOZD ne ustvari dovolj dohodka za plačilo storitev, ki jih je zanj opravila delovna skupnost, se delavci take TOZD obvezujejo delovni skupnosti plačati materialne stroške poslovanja za TOZD in za jamčene osebne dohodke, kakor so le-ti opredeljeni v Samoupravnem sporazumu o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.

Delavci ostalih TOZD pa se obvežejo iz razpoložljivih rezervnih sredstev pokriti delovni skupnosti del prispevka, ki ga TOZD iz predhodnega odstavka tega člena ni bila zmožna plačati. TOZD prispevajo ta del prispevka sorazmerno z deležem dohodka vsake v dohodku delovne organizacije, zmanjšanim za planirani dohodek TOZD iz predhodnega odstavka tega člena.

### 9. člen

Delovna skupnost je dolžna voditi svoje knjigovodstvo in izdelati periodične in zaključne račune do predni-

sanega roka. S svojimi sredstvi razpolaga in jih upravlja preko svojega žiro računa.

## III. SREDSTVA DELOVNE SKUPNOSTI

### 10. člen

Združene TOZD zagotavljajo delovni skupnosti potrebna delovna sredstva za redno izvrševanje nalog. Vsa osnovna sredstva in drobni inventar, ki so jih TOZD razporedile na delovno skupnost po določilih Samoupravnega sporazuma o razporeditvi sredstev, pravic in obveznosti, so v upravljanju delavcev delovne skupnosti.

Vir teh sredstev, kakor tudi vseh novo nabavljenih sredstev delovne skupnosti so poslovni skladi TOZD, ki so sredstva razporedile oziroma združile. Delavci delovne skupnosti imajo ob soglasju TOZD tudi razpolagano pravico z gornjimi sredstvi.

### 11. člen

Delavci delovne skupnosti morajo pri upravljanju osnovnih sredstev upoštevati sledeča načela:

- da jih uporabljajo v skladu z njihovo naravo in namenom;
- da pazijo nanje, jih varujejo pred uničenjem in poškodbami ter z njimi vestno in skrbno ravnajo;
- da jih zavarujejo v skladu z veljavnimi predpisi;
- da jih družbeno in ekonomsko smotrno uporabljajo;
- da jih redno tekoče in investicijsko vzdržujejo v okviru razpoložljivih sredstev;
- da jih v skladu s predpisi redno revalorizirajo oziroma odpisujejo.

### 12. člen

Združene TOZD zagotovijo za delovanje delovne skupnosti obratna sredstva za nemoteno in pravočasno izvrševanje nalog in storitev, ki so opredeljene z vsakoletnimi programi dela in skladno z veljavnimi zakonskimi predpisi.

Obratna sredstva delovne skupnosti se oblikujejo za naslednje namene in višino:

- zaloge pisarniškega materiala in ostalega materiala v višini enomesečne porabe;
- zaloge nedokončane proizvodnje pomenijo 15-dnevno vezavo celotnega prihodka delovne skupnosti;
- denarna sredstva pomenijo 15-dnevno vezavo celotnega prihodka delovne skupnosti.

### 13. člen

Sklad skupne porabe in s tem tudi sredstva sklada skupne porabe se formirajo ob ustanovitvi DS EMOND iz naslednjih virov:

- iz sklada in sredstev skupne porabe bivše Delovne skupnosti IMP v skladu s Samoupravnim sporazumom o delitvi sklada in sredstev skupne porabe glede na to, da je določeno število delavcev delovne skupnosti IMP prešlo v delovno skupnost IMP EMOND;
  - iz sklada in sredstev skupne porabe združenih TOZD glede na število delavcev, ki so prešli v DS IMP EMOND;
  - iz sklada in sredstev skupne porabe združenih TOZD glede na število zaposlenih delavcev za novo došle delavce delovne skupnosti.
- Za naslednja leta formira delovna skupnost sklad in sredstva skupne porabe samostojno v skladu s samoupravnimi sporazumi in letnimi plani.

## IV. OPRAVLJANJE DEL TER POGOJEV IN NAČINI NJIHOVEGA IZVRŠEVANJA

### 14. člen

Združene TOZD in delovna skupnost so sporazumne, da se za opravljanje del skupnega pomena v skladu s Samoupravnim sporazumom o združitvi v DO IMP EMOND organizirajo v delovni skupnosti EMOND naslednje organizacijske enote:

1. Splošno kadrovski pravni sektor, ki opravlja naloge iz prve točke 65. člena Samoupravnega sporazuma o združitvi v DO EMOND.
2. Finančno računovodski sektor, ki opravlja naloge iz druge točke 65. člena Samoupravnega sporazuma o združitvi v DO EMOND.
3. Plansko analitski organizacijski sektor, ki opravlja naloge iz četrte točke 65. člena Samoupravnega sporazuma o združitvi v DO EMOND.
4. Prodajni sektor, ki opravlja naloge iz tretje točke 65. člena Samoupravnega sporazuma o združitvi v DO EMOND.

5. Razvojni sektor, ki opravlja naloge iz pete točke 65. člena Samoupravnega sporazuma o združitvi v DO EMOND.

## 15. člen

V posebni organizacijski enoti: centralna kuhinja v okviru Splošno kadrovskega sektorja se opravljajo dela tudi za druge TOZD in DS v okviru SOZD IMP. Ta dela so:

— priprava in razdelitev toplih obrokov.

## 16. člen

Vrsta in obseg konkretnih nalog, ki se opravljajo v vsakem letu, za posamezne TOZD oziroma skupno za DO se določijo vsako leto v PLANU dela delovne skupnosti. S tem planom se določa tudi potrebno število in struktura delavcev za izvrševanje teh del.

## 17. člen

Delavci delovne skupnosti morajo pri določanju strukture del in nalog, organizacije dela in kvalifikacijske strukture kadrov v delovni skupnosti upoštevati naslednje temeljne pogoje:

1. da se uresničujejo ustrezni družbeni akti o kadrovske politiki, kakor tudi ustrezni akti in programi delovne organizacije s katerimi delavci združenih TOZD skupno urejajo ta vprašanja;

2. da se optimalno zagotovi uspešnost in smotrnost opravljanja del delovne skupnosti kakor tudi racionalno in ustrezno koriščenje kadrov glede na njihove strokovne in druge sposobnosti ter s tem preprečuje ekstenzivno zaposlovanje in neustrezna kvalifikacijska struktura kadrov glede na njihova dela in naloge;

3. da mora biti vsako povečanje števila delavcev v delovni skupnosti v soodvisnosti z ustreznim porastom njenih del;

4. da mora biti notranja organizacija delovne skupnosti prilagojena vrsti, obsegu in kakovosti del in skladna načelom sodobne organizacije dela?

5. da je samostojno opravljanje strokovno zahtevanih del povezanih s posebnimi pooblastili in odgovornostjo delavca pogoj, da je ustrezno strokovno in delovno usposobljen za opravljanje teh del in da izpolnjuje vse druge pogoje ustreznih družbenih aktov o kadrovske politiki.

Za sprejem razvida del in nalog delovne skupnosti je potrebno poprejšnje soglasje delavskega sveta DO EMOND.

## 18. člen

Delavci DS ne morejo opravljati storitve pravnim in fizičnim osebam izven DO brez poprejšnjega soglasja združenih TOZD, ki ga daje delavski svet DO pod pogojem, da take storitve ne vplivajo na kvalitetno in pravočasno opravljanje del za TOZD in da so opravljena pravočasno in pravilno vsa planirana dela za TOZD.

## 19. člen

Posamezne organizacijske enote v delovni skupnosti so dolžne neposredno sodelovati s posameznimi TOZD v zadevah, ki so predmet njihovega poslovanja. Isti princip dela velja tudi za sodelovanje v obratni smeri, da se zagotovi racionalnost v poslovanju.

## 20. člen

Vodja delovne skupnosti je glavni direktor kot individualni poslovni organ delovne organizacije, ki vodi in koordinira delovni proces v delovni skupnosti. Pri izvrševanju svojih pravic, obveznosti in odgovornosti je odgovoren delavskemu svetu DO in delavskemu svetu delovne skupnosti.

## 21. člen

Delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi delovne organizacije so navedeni v 54. členu statuta DO, pogoji za opravljanje del in nalog teh delavcev pa so opredeljeni v 12. členu statuta delovne skupnosti. Način imenovanja in razrešitve teh delavcev določa statut delovne skupnosti, njihova dela in naloge pa so opredeljene v Pravilniku o organizaciji in razvidu del in nalog DS.

Ti delavci so v mejah svojih pooblastil in odgovornosti odgovorni za svoje delo glavnemu direktorju, delavskemu svetu DO in delavskemu svetu delovne skupnosti.

## V. TEMELJI PRIDOBIVANJA DOHODKA DELOVNE SKUPNOSTI

## 22. člen

Delovna skupnost uresničuje svobodno menjavo dela

skladno z Samoupravnim sporazumom o združitvi v DO EMOND, ki opredeljuje strukturo in obseg administrativno strokovnih del delovne skupnosti za interese posameznih temeljnih organizacij in skupne interese DO ter skladno s tem sporazumom.

## 23. člen

Delovna skupnost ob koncu tekočega leta skladno s smernicami za izdelavo letnega plana poslovanja DO EMOND izdelava program dela za naslednje leto. Sestavljanje programa dela poteka v štirih fazah.

## 24. člen

V prvi fazi delovna skupnost opredeli naloge skladno s Samoupravnim sporazumom o združitvi v DO in na temelju:

- potreb TOZD, ki so skupno dogovorjene;
- potrebe izvršitve nalog, ki so posledica spremenjenih zakonskih predpisov, ki zadevajo administrativno strokovna opravila delovne skupnosti za potrebe DO skladno s Samoupravnim sporazumom o združitvi;
- nalog, ki izhajajo iz zahtev skupnih samoupravnih organov;
- nalog, ki izhajajo iz zahtev individualnega poslovodnega organa DO;
- nalog za potrebe družbenopolitičnih skupnosti;
- nalog za potrebe delovne skupnosti.

## 25. člen

Letni program nalog se izdelava po posameznih organizacijskih enotah (sektorjih in službah oziroma oddelkih), ki so hkrati evidenčna mesta za neposredno spremljanje naslednjih vrst stroškov:

- material (za razvojna dela)
- pisarniški material
- tuje storitve na delovni nalog
- revije, časniki, strokovna literatura
- najemnine in zakupnine
- reprezentanca
- izvedenci, posvetovalci, revizije, arbitraže
- seminarji in podobno
- dnevnice
- potovanja
- amortizacija
- osebni dohodki.

Ostali stroški, sredstva skupne porabe in druga sredstva se evidentirajo za delovno skupnost kot celoto in nato porazdelijo sorazmerno z bruto osebnimi dohodki posameznega sektorja.

## 26. člen

V drugi fazi programiramo naloge tako da:

- opredelimo skupno potreben čas za izvršitev nalog po sektorjih, službah in oddelkih;
- opredelimo potreben obseg zaposlitve po sektorjih, službah in oddelkih;
- opredelimo pomembnejše datume izvršitve posameznih pomembnejših nalog;
- opredelimo TOZD za katere bodo naloge neposredno izvrševane;
- opredelimo višino udeležbe posamezne TOZD v ceni storitev posamezne TOZD za posamezen oddelek in sektor.

## 27. člen

V tretji fazi opredelimo ceno nalog po sektorjih in oddelkih, ki v kumulativno pomenijo celotni prihodek delovne skupnosti, ki je sestavni del podružbljenega dohodka TOZD. Celotni prihodek delovne skupnosti je odvisen od obsega izvršenih nalog, cene posameznih nalog oziroma sektorjev po oddelkih, nivoja dogovorjenega dohodka TOZD, za katere se naloge izvršujejo in od gospodarjenja s sredstvi v delovni skupnosti.

## 28. člen

Celotni prihodek delovne skupnosti sestoji iz:

- materialnih stroškov,
- dohodka.

Dohodek delovne skupnosti sestavlja:

1. podružbljeni del dohodka, ki se oblikuje skladno z zakonskimi predpisi, določili samoupravnih sporazumov, dogovorjenih (pogodbenih) obveznosti in zneska amortizacije, ki presega minimalno amortizacijo;
2. čisti dohodek, ki se oblikuje za:
  - sredstva za osebne dohodke in prejemke ob delu
  - sredstva za skupno porabo v omenjenem in programiranem delu.

## 29. člen

V kolikor ni možno opredeliti ceno posamezne naloge oziroma storitve iz dogovorjenega programa delovnih nalog za posamezno leto se opredeli cena celotnega ob-

sega delovnih nalog za posamezni sektor oziroma oddelek. Takšen način opredelitve dogovorjene cene imajo naloge in storitve, ki zadevajo skupne interese vseh TOZD.

Ceno posamezne naloge ali storitve se praviloma opredeli v vseh tistih primerih, ko je delo izvršeno za interese posameznih TOZD.

## 30. člen

Delovna skupnost planira materialne stroške skladno z enotno metodologijo planiranja v SOZD IMP in ustrezno zakonskim opredelitvami vsebine in obsega posameznih materialnih stroškov. V 25. členu tega sporazuma opredeljeni materialni stroški se planirajo in spremljajo ločeno po posameznih sektorjih in oddelkih.

## 31. člen

Delovna skupnost planira sredstva za osebne dohodke skladno z enotno metodologijo planiranja SOZD IMP in vsakoletnimi smernicami za izdelavo letnega plana poslovanja.

Temelj za planiranje osebnih dohodkov je v smernicah dogovorjeni nivo osebne potrošnje v planskem letu, ki je odvisen od:

- nivoja osebne potrošnje v prejšnjem letu;
- predvidenih gibanj splošne družbene potrošnje;
- poprečno planirane rasti osebnih dohodkov v SOZD IMP in DO EMOND;
- opredeljenih programov nalog in storitev v planskem letu;
- strukture in obsega nalog za posamezno TOZD;
- planiranega povečanja dohodka v TOZD.

## 32. člen

Delitev sredstev za osebne dohodke na posamezne delavce v delovni skupnosti je opredeljena s Pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov v delovni skupnosti.

## 33. člen

Sredstva za osebne prejemke ob delu planira delovna skupnost skladno z enotno metodologijo planiranja v SOZD IMP. V planiranem obdobju so ta sredstva enaka v vseh TOZD in delovni skupnosti DO EMOND.

## 34. člen

Sredstva za skupno porabo delavcev sestojijo iz dveh delov:

1. Omenjene skupne porabe, kjer velja pri vsebini in višini sredstev za zaposlenega princip solidarnosti (enak znesek na zaposlenega v vseh TOZD in DS DO EMOND oziroma SOZD IMP). Ta sredstva se sestojijo iz:

- regresa za letni oddih,
  - solidarnostne pomoči,
  - nagrade za delovne jubileje,
  - nagrade ob upokojitvi (odpravnina),
  - regresi za prehrano.
2. Programirane skupne porabe, ki je namenjena za:
- zboljševanje družbenega standarda zaposlenih (počitniški domovi, samski domovi),
  - zboljševanje življenjskega standarda zaposlenih (sredstva za stanovanjsko izgradnjo, razne pomoči),
  - zboljševanje pogojev za družbenopolitično aktivnost delavcev,
  - vključevanje v razne širše zastavljene družbene akcije.

Višina sredstev za programirani del skupne porabe je odvisna od namensko združenih sredstev za te namene in od doseženega dohodka TOZD.

## 35. člen

V četrti fazi delovna skupnost predvidi potrebne naložbe v obratna in osnovna sredstva za nemoteni in pravočasni potek izvršitve s programom predvidenih nalog in storitev.

Plan potrebnih investicij za naložbe v osnovna sredstva se izdelava po posameznih sektorjih.

## 36. člen

Financiranje investicij v naložbe za osnovna sredstva se izvaja iz sredstev amortizacije delovne skupnosti, nepokriti delež s planom predvidenih naložb v osnovna sredstva pa TOZD združujejo iz sredstev za razširitev materialne osnove združenega dela. Prispevek TOZD pri združevanju sredstev se ugotovi sorazmerno deležu njenega čistega dohodka v istem dohodku DO EMOND v predhodnem letu.

## 37. člen

Financiranje obratnih naložb za namene in višino iz 12. člena tega sporazuma skupno s planom delovne

skupnosti temelji na združevanju iz sredstev za razširitev materialne osnove združenega dela posameznih TOZD. Prispevek vsake TOZD se ugotovi v sorazmerju planiranega prispevka posamezne TOZD pri pridobivanju celotnega prihodka delovne skupnosti.

## 38. člen

Skladno z določili 27., 28. in 31. člena tega sporazuma se oblikuje cena dela:

1. celotnega sektorja za celotno obdobje v naslednjih primerih:

- za naloge finančno-računovskega sektorja
- za naloge splošno kadrovskega pravnega sektorja (razen centralne kuhinje)
- plansko analitsko organizacijskega sektorja.

V okviru teh sektorjev se lahko določen del nalog opravlja samo za posamezne TOZD. Te naloge se posebej navedejo in ovrednotijo ter se odštejejo od skupne cene sektorja. Za te naloge dotični TOZD posebej prispevajo k prispevku za ta sektor.

2. Dogovorjena cena posameznih nalog oziroma nalog oddelka v okviru sektorja, ki je temelj za prispevek posamezne TOZD glede na dejansko obremenitev, je način pridobivanja celotnega prihodka delovne skupnosti v naslednjih primerih:

- za naloge prodajnega sektorja.
- za naloge razvojnega sektorja.

## 39. člen

Kriteriji za uvrstitev v enega od obeh načinov opredeljevanja cene naloge je predvsem: stopnja neposredne navezanosti posameznih TOZD v izvajanje nalog delovne skupnosti, pogostost kontrole preko konkretnih izvršenih nalog in funkcionalne usmerjenosti nalog posameznega sektorja v interesu TOZD oziroma skupne interese DO.

## 40. člen

Skupni imenovalc za ugotovitev prispevka posamezne TOZD k celotnemu prihodu delovne skupnosti je planirano število delavcev v rednem delovnem razmerju v posameznem planskem letu.

Prispevek posamezne TOZD za organizacijske enote pod točko 1. 39. člena je sorazmeren glede na planirani obseg zaposlitve v združenih TOZD.

## 41. člen

Prispevek posamezne TOZD za izvršene naloge prodajnega sektorja se sestoji iz dveh delov:

- iz izračunanega dela, ki ga dobimo iz cene dela skupnih funkcij prodaje (vodstvo, raziskava trga itd.) in ga vsako leto določimo s planom dela; ta prispevek se razporedi na TOZD po 41. členu tega sporazuma;
- iz prispevka posamezne TOZD glede na dejansko angažiranost prodajnega sektorja po oddelkih za izvrševanje nalog neposrednega interesa za TOZD.

## 42. člen

Prispevek posamezne TOZD za izvršene naloge razvojnega sektorja sestoji iz dveh delov:

- iz izračunanega dela, ki ga dobimo iz cene dela skupnih funkcij razvoja (vodstvo, bazični razvoj) in ga vsako leto določimo s planom dela; ta prispevek se razporedi na TOZD po 41. členu tega sporazuma;
- iz prispevka posamezne TOZD glede na dejansko angažiranost razvojnega sektorja, po oddelkih za izvrševanje nalog neposrednega interesa za TOZD.

VI. SPREJEM PROGRAMA IN SPREMLJANJE IZVRŠEVANJA NALOG

## 43. člen

Sprejem letnega plana delovne skupnosti poteka po naslednjem postopku:

- skladno s sprejetimi smernicami, za izdelavo letnega plana izdelan osnutek letnega plana obravnava in sprejema delavski svet delovne skupnosti, ki ga pošlje v obravnavo delavskim svetom TOZD najkasneje do 1. decembra;
- usklajevanje stališč se nato izvede v roku 30 dni od dneva sprejema sklepa delovne skupnosti;
- predlog plana po 150-dnevni javni razpravi v delovni skupnosti sprejme delavski svet delovne skupnosti.

## 44. člen

V kolikor v postopku usklajevanja nasprotujočih si stališč in dosežena pravočasna usklajenost mnenj vseh TOZD, se neusklajeni problemi prepustijo v razreševanje arbitraži DO EMOND.

## 45. člen

Sprejeti program dela in plan delovne skupnosti predstavlja obveznost za udeležence v delovnem procesu.

Pregled in kontrola izvrševanja opredeljenih nalog izvajajo glavni direktor kot vodja skupnih služb, delavci s posebnimi pooblastili in direktor kot vodja skupnih služb, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter vodje posameznih oddelkov.

Glavni direktor daje poročilo o izvrševanju nalog delavskemu svetu delovne skupnosti s predlogi za izboljševanje delovnega procesa.

## 46. člen

Vsake tri mesece ter na koncu leta delovna skupnost pripravi poročilo o izvajanju nalog iz programa dela.

Za sestavo teh poročil so zadalženi delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi v delovni skupnosti. Glavni direktor pa poda celotno poročilo o izvajanju nalog delovne skupnosti delavskemu svetu DO, ki da oceno uresničevanja plana.

Za izvedbo nalog, ki se nanašajo na konkretne naloge za posamezne TOZD pa se pripravi poročilo za delavske svete TOZD, ki ga podaja glavni direktor oziroma od njega pooblaščen vodstveni delavec.

## VII. NAČIN IN ROKI OBRAČUNAVANJA IN PLAČEVANJA OBVEZNOSTI MED TOZD IN DS TER DOKONČEN OBRAČUN DOHODKA DS

## 47. člen

Priliv sredstev potrebnih za financiranje tekoče in razširjene reprodukcije temelji na:

- sprejetem planu delovne skupnosti
- analizi izvrševanja programa dela
- doseženem dohodku v TOZD skladno z ugotovitvami analiz poslovanja, ki temeljijo na periodičnih oziroma zaključnem računu.

Tekoči priliv sredstev za enostavno reprodukcijo po mesecih se izvaja v enakih mesečnih zneskih izračunanih iz vrednosti celotnega letnega prihodka delovne skupnosti. V ta namen delovna skupnost do konca meseca izstavi interni knjigovodski dokument (faktura) za pretekli obračunski mesec. TOZD je dolžna poravnati svoj prispevek za delovno skupnost do 15. v naslednjem mesecu na žiro račun delovne skupnosti. V kolikor ima TOZD utemeljene pripombe na sprovajanje sprejetega programa dela, sproži individualni poslovni organ TOZD postopek, pri glavnem direktorju DO, ki potem ukrepa v skladu s svojimi pooblastili. Obveznost za redno poravnavanje prispevka delovni skupnosti ji s tem ne ugasne.

## 48. člen

Ob koncu leta se izvede dokončen obračun dohodka delovne skupnosti in sicer po naslednjem postopku:

1. Na podlagi letnega poročila in stališč TOZD do izpolnitve programa dela delovne skupnosti se ugotovi doseganje programa dela. To oceno izvede delavski svet DO na predlog strokovnega kolegija DO EMOND.
2. Ugotovi se doseganje materialnih stroškov glede na planirane v delovni skupnosti.
3. Ugotovi se doseganje planiranega dohodka v vseh TOZD.
4. Ugotovi se delež OD skupne porabe in podružbenega dohodka TOZD (brez prispevka za DS DO).

Napravi se sledeči izračun:  
(Planirani dohodek DS x doseganje programa dela + 0,50 (Plan mat. str. DS — Dosež. mat. str. DS) x (stopnja doseženega dohodka v vseh TOZD glede na planirani dohodek x delež OD, SP in podružb. dela dohodka v TOZD + 1) — DOHODEK DS.

Na podlagi tega izračuna se potem ugotovi dejanski celotni prihodek delovne skupnosti in prispevke posameznih TOZD.

VIII. ODGOVORNOST ZA IZVRŠEVANJE DEL

## 49. člen

Odgovornost za izvršitev nalog delovne skupnosti obsega:

1. za delovno skupnost:
  - odgovornost za izvršitev z letnim planom določenega obsega nalog;
  - odgovornost za doseganje stopnje kvalitete v okviru dogovorjenih normativov;
  - odgovornost za izvršitev nalog v postavljenih rokih;
  - odgovornost za redno dostavljanje predlogov v samoupravno odločanje organom TOZD ... DO;

— odgovornost za informiranje delavcev o vseh vprašanih samoupravnega odločanja s področja opravljanja skupnih del.

## 2. za TOZD:

— odgovornost za pravočasno dostavljanje delovni skupnosti vseh potrebnih podatkov, poročil in zapisov, vezanih na skupen plan DO, enotna metodologija in sprejete organizacijske predpise, s katerimi se omogoča kontinuirano in učinkovito opravljanje skupnih poslov;

— odgovornost za redno izpolnjevanje potrebnih materialnih in finančnih pogojev za delo delovne skupnosti;

— odgovornost za pošiljanje kvalitetnih in pravočasnih podatkov za statistiko ter drugih informacij za oblikovanje internega poslovnega in samoupravnega informacijskega sistema;

— odgovornost za izvrševanje navodil DS na področju zakonitosti in gospodarnosti poslovanja.

## 50. člen

Za zakonitost dela v delovni skupnosti so odgovorni:

- glavni direktor
- delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za svoje področje dela v okviru pooblastil
- vodje oddelkov za svoje področje dela.

## 51. člen

Glavni direktor je odgovoren za vodenje in usmerjanje dela v delovni skupnosti in za koordinacijo dela med posameznimi organizacijskimi enotami v delovni skupnosti in TOZD.

## 52. člen

Za kvalitetno razrešitev posameznih problemov, ki jih pripravi delovna skupnost in obliki predloga odločitve, sporazuma, plana ali programa ter ga dostavi samoupravnemu organu v TOZD ali DO v odločanje, je odgovoren predlagatelj, če je predlog sprejet brez korekcije ali če je predlagatelj brez pripomb osvojil pripombe na predlog. V kolikor posamezni samoupravni ali poslovni organ izvrši spremembo predloga brez soglasja predlagatelja preide odgovornost, na organ, ki je spremembo zahteval.

## 53. člen

Za škodo, ki je nastala združenim TOZD z nepravilnim ali nekvalitetnim opravljanjem del, odgovarja delovna skupnost tudi materialno in sicer po splošnih načelih o odškodninski odgovornosti.

## 54. člen

Če, kljub opozorilom pristojnih organov in organizacij združenih TOZD, delavci delovne skupnosti ne ukrepajo za odpravo nepravilnosti pri delu oziroma ne prične postopka za ugotovitev odgovornosti in je s temi nepravilnostmi otežkočeno izvajanje planskih nalog združenih TOZD, lahko sprejema takšne ukrepe delavski svet DO s soglasjem delegacij združenih TOZD. Zahvevo za pričetek postopka lahko poda poleg delavskega sveta DO tudi delavski svet vsake od združenih TOZD. S sprejetimi ukrepi ni mogoče omejevati samoupravnih pravic delavcev delovne skupnosti.

## IX. MEDSEBOJNO SODELOVANJE IN REŠEVANJE SPOROV

## 55. člen

Medsebojno sodelovanje in koordiniranje dela med poslovodnimi organi in drugimi delavci TOZD in delovne skupnosti v okviru del in nalog, ki jih opravlja delovna skupnost, mora temeljiti na določilih tega samoupravnega sporazuma, samoupravnega sporazuma o združitvi, letnega plana in sklepah delavskega sveta DO.

## X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

## 57. člen

Predlog Samoupravnega sporazuma o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med delovno skupnostjo in združenimi TOZD DO EMOND določijo delavski svet DO po predhodni javni obravnavi. Ta sporazum sprejmejo delavci z večino glasov vseh delavcev v TOZD in delovni skupnosti z osebnim izjavljanjem na referendumu.

Ta sporazum se spreminja ali dopolnjuje po istem postopku kot je bil sprejet.

Pismene zahteve za spremembo tega sporazuma lahko podajo:

- vsaka izmed združenih TOZD po svojem delavskem svetu,
- delavski svet delovne skupnosti,
- individualni poslovni organ DO,
- DPO DO, TOZD in DS preko sindikata.

58. člen

Ta samoupravni sporazum velja za nedoločen čas. Medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti, ki niso

urejene s tem sporazumom, rešujejo TOZD in delovna skupnost na delavskem svetu DO na način skupnega sporazumevanja in enotne odločitve.

59. člen

Ta sporazum se objavi naslednji dan po zadnjem referendumu v vseh TOZD in DS, veljati pa prične s 1. 1. 1979.

V Ljubljani, dne 27. 10. 1978.

# Pravilnik o zadovoljevanju stanovanjskih potreb

**PREDLOG**

**III. PRAVICA DELAVCA DO USTREZNEGA STANOVANJA**

5. člen

V skladu z merili in pogoji, določenimi s tem pravilnikom ima delavec pravico do posojila ali oddaje stanovanja v uporabo, če ni on ali njegov zakonec ali po zakonu z njim izenačena oseba imetnik stanovanjske pravice na ustreznem (7. člen tega pravilnika), ali od tega komfortnejšem stanovanju.

6. člen

Ne glede na določbe 5. člena lahko isti delavci dobijo posojilo, če si z gradnjo ali nakupom novega stanovanja bistveno izboljšajo stanovanjske razmere ter sprostijo stanovanjsko enoto. Ti delavci so dolžni stanovanje, ki ga zapustijo ob preselitvi v novo stanovanje, dati TOZD/DS na razpolago oziroma ponuditi v odkup.

7. člen

Za ustrezno stanovanje se po tem pravilniku glede na površino stanovanjskih prostorov in število družinskih članov šteje:

Število družinskih članov	Stanovanjska enota	Maks. koristna stanovanjska površina
	garsonjera ali enosobno	28 m <sup>2</sup>
2 do 3 osebe	dvosobno	57 m <sup>2</sup>
4 osebe	dvoipolsobno	66 m <sup>2</sup>
5 oseb	triosobno	72 m <sup>2</sup>
6 oseb	triiipolsobno	84 m <sup>2</sup>

Za pol sobe se šteje do 10 m<sup>2</sup> koristne stanovanjske površine.

8. člen

V kolikor občinska skupščina na območju katere bo delavec stanoval oziroma na območju katere stanuje, določi drugačna merila za ustrezno stanovanje (stanovanjski standard — 21/III. člen zakona o programiranju in financiranju stanovanj) se za ustrezno šteje stanovanje po občinskem standardu.

Za družinske člane se poleg zakonca oziroma po zakonu z njim izenačeno osebo štejejo tudi nepreskrbljeni delavčevi starši ter nepreskrbljeni otroci, posvojenci ali pastorki, ki z njim stanujejo.

**IV. MERILA ZA DAJANJE POSOJIL IN ODDAJANJE STANOVANJ V UPORABO**

9. člen

Pri zadovoljevanju stanovanjskih potreb delavcev se upoštevajo naslednja merila:

- stanovanjske razmere delavca in njegove družine
- socialne in zdravstvene razmere,
- premoženjsko stanje,
- pomembnost delavčevega poklica — povprečni delovni prispevek,
- delovna doba.

Okoliščine, ki se ovrednotijo s temi merili, se ocenjujejo z ustreznim številom točk. V okviru razpoložljivih sredstev (posojila in stanovanjski fond) ima pri zadovoljevanju stanovanjskih potreb prednost tisti delavec, ki ima v razpisnem obdobju večje število točk.

10. člen

Glede na število točk sedanjega stanovanja na družinskega člana, pripada delavcu:

točk stanovanja	točk
od 17,5 do 20	2
od 15 do 17,5	3
od 12,5 do 15	4
od 10 do 12,5	5
od 7,5 do 10	7
manj od 7,5 ali brez odločbe	9

Kot delavec brez odločbe se šteje delavec, ki ni imetnik stanovanjske pravice in sicer:

- delavec, ki stanuje v prostorih, ki se ne štejejo za stanovanje (barake ipd.); podnajemnik; delavec, ki stanuje pri starših; delavec, katerega, bivšemu zakoncu je po razvezi s pravnomočno odločbo dodeljena stanovanjska pravica.

11. člen

Glede na število m<sup>2</sup> stanovanja v katerem delavec stanuje, na člana družine pripada delavcu naslednje število točk:

m <sup>2</sup> na člana družine	točk
nad 16	0
od 14 do 16	2
od 12 do 14	3
od 10 do 12	4
od 8 do 10	5
od 6 do 8	7
manj od 6 ali brez odločbe	9

12. člen

Pri dodeljevanju po merilih iz člena 7. in 11. tega pravilnika se upošteva koristna stanovanjska površina. Za koristno stanovanjsko površino se šteje:

- čista tlorisna površina sob, kuhinje, predsobe, hodnika v stanovanju, kopalnice, WC, shrambe, vzdanih omar; pri pomožnih prostorih stanovanja (klet, drvarnica, balkon, podstrešje, garaža) se vzame dve tretjini čiste tlorisne površine.

13. člen

Glede na socialne in zdravstvene razmere pripada delavcu na:

- težke socialne razmere delavca in prosilca in njegove družine (alkoholizem, zakonca živita ločeno, otroci živijo ločeno od staršev, razvezana zakonca živita skupaj in drugo), delavec je edini hranilec 1 točka
- poklicna bolezen za katero je delavec zbolel pri opravljanju delovnih nalog in opravil v TOZD 3 točke
- težja kronična bolezen delavca ali njegovega družinskega člana (za vsakega družinskega člana posebej) 1 točka
- invalidnost II stopnje 3 točke
- invalidnost III stopnje 1 točka

**Premoženjsko stanje delavca**

14. člen

Glede na povprečen dohodek na družinskega člana v primerjavi s povprečnim OD v republiki pripada delavcu naslednje število točk:

nad 80 %	0 točk
nad 60 % do 80 %	2 točki
nad 40 % do 60 %	5 točk
do 40 %	8 točk

Primerjavo se povprečni OD v republiki v preteklem letu ter povprečen dohodek na člana družine v preteklem letu.

V dohodek se všteta dohodki iz kateregakoli naslova (osebni dohodki, dohodki od premoženja, avtorski honorarji, pokojnine itd.).

Delavci, ki imajo v lasti nepremičnino (počitniško hišico, gozd, zemljišče itd.) najmanj v vrednosti garsonjere (po cenah v letu, ko se odloča o delavčevem predlogu ter po cenah na možnem trgu) imajo v skladu s tem pravilnikom pravico le do posojila in sicer višine po V. poglavju tega pravilnika, zmanjšani za 50 % vrednost te nepremičnine.

Na podlagi 117. in 118. člena ZZD, 8., 10. in 16. člena zakona o programiranju in financiranju graditve stanovanj, 36. in 37. člena zakona o stanovanjskih razmerjih in 17. členu samoupravnega sporazuma o združevanju delavcev v TO/DS so delavci na referendumu dne sprejeli

**PRAVILNIK o zadovoljevanju stanovanjskih potreb**

**I. SPLOŠNE DOLOČBE**

1. člen

S tem pravilnikom se urejajo naslednja razmerja:

- I. SPLOŠNE DOLOČBE
- II. VIRI SREDSTEV
- III. PRAVICA DELAVCA DO USTREZNEGA STANOVANJA
- IV. MERILA ZA DAJANJE POSOJIL IN ODDAJANJE STANOVANJ V UPORABO
- V. DAJANJE POSOJIL
- VI. ODDAJANJE STANOVANJ V UPORABO
- VII. PROGRAM ZADOLJEVANJA STANOVANJSKIH POTREB
- VIII. URESNIČEVANJE PRAVIC DELAVCEV
- IX. DAJANJE KREDITOV TER ODDAJANJE STANOVANJ V UPORABO DEFICITARNIM KADROM
- X. PRODAJA STANOVANJ OBČANOM IN CIVILNO PRAVNIM OSEBAM
- XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

2. člen

Stanovanjske potrebe delavcev TO/DS se zadovoljujejo:

- z dajanjem posojil za gradnjo, nakup, rekonstrukcijo in revitalizacijo stanovanja oziroma stanovanjskih hiš;
- z nakupom (oziroma neposredno gradnjo) stanovanj in stanovanjskih hiš ter oddajanjem le-teh v uporabo.

**II. VIRI SREDSTEV**

3. člen

Viri sredstev za zadovoljevanje stanovanjskih potreb delavcev TO/DS so:

1. namenska sredstva za zadovoljevanje stanovanjskih potreb delavcev, ki se izločajo v skladu s predpisi ter samoupravnim sporazumom o izplačilu OD;
2. sredstva, ki se po zaključnem računu za preteklo leto izločajo namensko v sklad skupne porabe za reševanje stanovanjskih potreb delavcev;
3. posojila za zadovoljevanje stanovanjskih potreb delavcev, najeta pri banki ali samoupravni stanovanjski skupnosti;
4. anuitete od danih stanovanjskih posojil;
5. posojila organizacij, pri katerih je delavčev konec v DR;
6. sredstva, ki jih posodijo delavci.

4. člen

Sredstva za zadovoljevanje stanovanjskih potreb TOZD/DS se oblikujejo po virih iz točk 1., 2., 4., 5. in 6. oplemenitena z bančnimi posojili.

### Pomembnost dela, ki ga delavec opravi/povprečni delovni prispevek delavca

## 15. člen

Na delovnem mestu PK delavca	1 točka
na delovnem mestu KV delavca	3 točke
na delovnem mestu SS delavca	4 točke
na delovnem mestu VKV delavca	6 točk
na delovnem mestu viš. vis. S delavca	6 točk

### Delovna doba

## 16. člen

Za vsako leto delovne dobe, ki jo je delavec izpolnil v TO/DS pripada delavcu po 1 točka, če pa jo je izpolnil izven TO/DS pa 0,5 točke.

Pri seštevku točk se 0,5 točke zaokroži navzgor.

## 17. člen

Po posameznem merilu iz tega poglavja lahko dobi delavec največ naslednje število točk:

1. stanovanjske razmere delavca in njegove družine:
    - glede na število točk sedanjega stanovanja 9 točk
    - glede na število m<sup>2</sup> na člana družine v sedanjem stanovanju 9 točk
  2. socialne in zdravstvene razmere 5 točk
  3. premoženjsko stanje delavca 8 točk
  4. delovna doba 11 točk
  5. pomembnost dela, ki ga opravi 6 točk
- V primeru, da imata dva ali več delavcev enako število točk, ima prednost tisti delavec, ki ima večje število točk po merilu iz 1. točke 1. odstavka tega člena, oziroma če sta ali so izenačeni delavci tudi po tem merilu, po 2. točki 1. odstavka tega člena in tako dalje do 4. točke.

### V. DAJANJE POSOJIL

## 18. člen

Posojila se delavcem odobravajo za:

1. financiranje gradnje stanovanjske hiše,
2. za nakup stanovanja,
3. za plačilo lastne udeležbe nad 20 % pri drugi organizaciji, pri kateri dobi stanovanje ali posojilo zakonec,
4. za rekonstrukcijo stanovanja v lasti delavca ali njegovega zakonca (dela, s katerimi se poveča stanovanjska površina ali s katerimi se izboljšajo stanovanjske razmere z uvedbo ali modernizacijo sanitarne oziroma ogrevalne opreme v stanovanjskih prostorih),
5. revitalizacijo stanovanja (obnova ali zamenjava gradbenih konstrukcij elementov ter instalacij, brez stanovanjske opreme).

## 19. člen

Delavec lahko dobi posojilo za stanovanjsko graditev v okviru tega pravilnika, če gradi v okviru:

- družbeno usmerjanje stanovanjske graditve,
- organizirane graditve na večjih stavbnih kompleksih,
- občinskega programa stanovanjske graditve.

## 20. člen

Glede na svoje premoženjsko stanje mora delavec za pridobitev posojila zagotoviti sledečo lastno udeležbo:

### Za nakup stanovanja oziroma gradnjo stanovanjske hiše

1. Razmerje med povprečnim mesečnim dohodkom na člana delavčeve družine ter povprečnim mesečnim dohodkom v SR

	od 70 do 70 %	do 120 %	nad 120 %
lastna udeležba delavca najmanj	30 %	40 %	50 %
višina posojila TOZD največ	70 %	60 %	50 %

100 % v tej tabeli predstavlja vrednost ustreznega stanovanja po členu 7 tega pravilnika.

Ne glede na tabelo 1) iz tega člena se delavcu odobri posojilo največ v višini 300.000 din.

### 2. Za rekonstrukcijo in revitalizacijo

	do 50 %	51 do 75 %	76 do 100 %	101 do 120 %	nad 120 %
lastna udeležba delavca najmanj	40 %	45 %	50 %	60 %	70 %
višina posojila TOZD največ	60 %	55 %	50 %	40 %	30 %

100 % v tej tabeli predstavlja celotno vrednost rekonstrukcije oziroma revitalizacije. Ne glede na tabelo 2) se delavcu odobri posojilo največ v višini 150.000 dinarjev.

## 21. člen

Za lastno udeležbo po tem pravilniku se šteje:

- namensko privarčevan denar delavca in zakonca v banki,
- stanovanjsko posojilo na privarčevan denar v banki,
- v nepremičnino že vložena lastna sredstva in ostala lastna sredstva.

## 22. člen

Če delavec gradi ali kupi stanovanje oziroma stanovanjsko hišo v okviru družbeno usmerjene gradnje, se mu odobri posojilo, ki je za 10 % večje od posojila, ki bi mu sicer šlo po tem pravilniku oziroma se mu za ta del zmanjša lastna udeležba (DD 20/II).

## 23. člen

Višina posojila za individualno enodružinsko hišo in stanovanjski dvojček, določena v skladu z ostalimi določbami tega pravilnika, se zniža za 20 %, višina posojila za vrstne in atrijske hiše in trojčke pa za 10 % (DD 23).

Delavcu, ki gradi oziroma kupuje novo stanovanjsko hišo ali stanovanje izven organizirane stanovanjske gradnje, vendar v okviru občinskega programa, se višina posojila, ki mu gre po tem pravilniku, zmanjša za 20 % (DD 21).

## 24. člen

Odplačilna doba za posojilo se določi tako, da se višina stanovanjskega posojila deli s 15.000 din in predstavlja količnik števila let odplačevanja. Pri tem pa mesečna anuiteta ne sme biti manjša od ene šestine povprečnega mesečnega osebnega dohodka zadnjih 3 mesecev pred dodelitvijo posojila. Najdaljša odplačilna doba je 25 let.

Posojilo se obrestuje po enaki obrestni stopnji kot se obrestujejo stanovanjska sredstva TO/DS pri banki.

## 25. člen

Delavcu, ki je dobil od TOZD/DS zaporedoma več posojil po tem pravilniku, se ta posojila združijo in se določi enotna anuiteta, v skladu s predhodnim členom.

## 26. člen

TO/DS lahko odobri delavcu stanovanjsko posojilo za vrnitev posojila, ki ga je dobil ta delavec v drugi organizaciji združenega dela, če ta delavec v skladu s tem pravilnikom pridobi pravico do stanovanjskega posojila.

## 27. člen

V kolikor je delavec kreditno nesposoben, ker anuiteta presega eno tretjino njegovega OD ali pa je ta že obremenjen itd., se delavcu lahko odobri posojilo le, če je kreditno sposoben njegov zakonec. V tem primeru je zakonec dolžan podati odstopno izjavo in upravno izplačilno prepoved.

## 28. člen

V predlogu za odobritev posojila mora delavec poleg okoliščin iz člena 62. tega pravilnika, navesti še predračunsko vrednost nakupa oziroma gradnje, rekonstrukcije oziroma revitalizacije, višino lastne udeležbe ter nivo sredstev izven TO/DS, termine črpanja posojila ter predložiti primerna dokazila.

## 29. člen

Za ugotovitev namena posojila mora delavec predlogu za odobritev posojila predložiti:

- Kadar kupuje stanovanje ali stanovanjsko hišo od organizacije, ki je za to pooblaščen:
- kupoprodajno pogodbo, overjeno na sodišču;
- kadar gradi stanovanjsko hišo:
- gradbeno dovoljenje s tehnično dokumentacijo,
- zemljiško-knjižni izpisek;
- kadar rekonstruira ali revitalizira stanovanje ali stanovanjsko hišo:

- gradbeno dovoljenje s tehnično dokumentacijo oziroma potrdilo pristojnega občinskega organa o priglavitvi del z opisom del,
- zemljiško-knjižni izpisek,
- izjavo lastnika stanovanja ali stanovanjske hiše oziroma upravljalca družbenega najemnega stanovanja, da dovoli nameravana dela, kadar delavec ni sam lastnik;
- kadar kupuje staro stanovanjsko enoto:
- pogodbo o nakupu stare stanovanjske enote, overjeno na sodišču, z določilom o namenski porabi kupnine za novo stanovanjsko enoto preko banke,
- dokazila, da bo prodajalec porabil kupnino, dobljeno za nakup ali zidavo nove stanovanjske enote.

## 30. člen

Posojilo mora delavec zavarovati pri zavarovalni skupnosti. Če to ni mogoče, mora delavec zavarovati posojilo z vknjižbo zastavne pravice na kreditirani nepremičnini ali s privolitvijo delavskega sveta z drugo obliko zavarovanja. O spremenjenih pogojih vračila posojila se določi nov amortizacijski načrt.

## 31. člen

Na podlagi dokončnega sklepa o odobritvi posojila sklene direktor TOZD z delavcem posojilno pogodbo, ki jo v skladu s tem pravilnikom pripravi pristojna služba.

Posojilna pogodba vsebuje zlasti:

- ime in naslov pogodbenih strank,
- višino in namen odobrenega posojila,
- termine črpanja odobrenega posojila ter končni rok za porabo posojila,
- rok in način vračanja posojila,
- obrestno mero,
- sankcije za namensko uporabo sredstev, neredno vračanje posojila, neizpolnjevanje pogodbenih obveznosti, dajanje lažnih podatkov za pridobitev posojila, prenehanje delovnega razmerja v času, ko delavec še ni vrnil posojila, nedokončanje izgradnje stanovanjskega objekta, odtujitev nepremičnin,
- odločbo na podlagi katere se delavec zaveže zavarovati stanovanjski objekt proti požaru in elementarnim nezgodam do zneska odobrenega posojila v korist TOZD,
- določbe o zavarovanju kredita,
- določbo, s katero delavec dovoljuje, da se mu od osebnega dohodka ali drugih prejemkov pri TOZD mesečno odteguje s pogodbo določeni znesek za odplačilo posojila,
- določbo o obvezni sestavi novega amortizacijskega načrta v primeru iz 39. člena tega pravilnika.

## 32. člen

Razen v primeru višje sile je delavec dolžan prirediti črpati stanovanjsko posojilo najkasneje v roku 6 mesecev po odobritvi ter ga izčrpati v roku 1 leta, sicer mu posojilo zapade.

V kolikor posojilojemalec ne izčrpa odobrenega posojila v pogodbenem roku, se neizčrpani del lahko dodeli drugemu delavcu v skladu z določili tega pravilnika.

## 33. člen

Znesek odobrenega stanovanjskega posojila se ne izplačuje na roko delavca, temveč se vplača v njegovo korist kot polog na račun OZD, ki gradi stanovanje oziroma že zgrajena stanovanja prodaja ali prodaja gradbeni material.

Če delavec gradi lastno hišo ali stanovanje v lastni režiiji, lahko črpa sredstva odobrenega posojila le na podlagi predložene ustrezne dokumentacije (potrjeni predračuni o nakupu, potrjene situacije, računi za opravljene storitve ipd.).

## 34. člen

V času črpanja posojila je delavec dolžan plačevati interkalarne obresti po isti obrestni stopnji kot jih plačuje za posojilo.

Delavec je dolžan plačati obresti v 30 dneh po obračunu sicer mu TO/DS lahko ustavi nadaljnjo porabo posojila.

## 35. člen

Delavec je dolžan začeti odplačevati posojilo v prvem mesecu potem, ko ga je izčrpal.

Delavec vrača posojilo v polletnih anuitetah preračunanih na mesečne obroke.

## 36. člen

Če je seštevku mesečnih obrokov vseh posojil za kreditirano stanovanje ali stanovanjsko hišo nižji od stana-

rine, ki bi jo delavec plačeval po predpisih o stanarinah, se delavcu ustrezno skrajša odplačilna doba.

37. člen

TO/DS odobri delavcu v skladu s programom dohodkov in izdatkov dodatno posojilo, če se je vrednost ustreznega stanovanja od sklenitve kupoprodajne pogodbe do določitve končne cene povečala. Tudi pri odobravanju posojil po tem členu pravilnika mora TO/DS dosledno upoštevati predhodno listo in ostale pogoje kot za dodelitev posojila, razen če s tem pravilnikom ni drugače določeno.

38. člen

TO/DS lahko odpove posojilno pogodbo s takojšnjo veljavo, posojilojemalec pa je dolžan takoj vrniti posojilo oziroma še ne odplačane anuitete vključno s stroški v celoti, v naslednjih primerih:

- če nenamensko uporabi odobreno posojilo,
- če je kljub opominu v zaostanku s plačilom treh zaporednih anuitet,
- če je kljub opominom v dveh letih v zamudi s plačilom petih anuitet,
- če navede neresnične podatke v predlogu za posojilo,
- če posojilojemalec odtuji stanovanje oziroma stanovanjsko hišo, razen v primeru, če si je s tem bistveno izboljšal svoje stanovanjske razmere,
- iz drugih razlogov v skladu s predpisi in pravili, ki veljajo za pogodbe.

39. člen

Če delavcu preneha delovno razmerje preden povrne celotno posojilo skupaj z obrestmi, se sme obrestna mera podvojiti, odplačilni rok pa se zmanjša za polovico.

O spremenjenih pogojih vračila se izdelava nov amortizacijski načrt, ki ga mora delavec podpisati pred odhodom iz TO/DS.

VI. ODDAJANJE STANOVANJ V UPORABO

40. člen

- TO/DS odda v uporabo naslednja prosta stanovanja:
- stanovanja, na katerih ima TO/DS pravico razpolaganja,
  - stanovanja, ki jih sme oddati na podlagi 42. člena zakona o stanovanjskih razmerjih,
  - stanovanja, zgrajena s sredstvi za amortizacijo stanovanj, vloženih v sklad samoupravnih stanovanjskih skupnosti.

41. člen

Glede na razmerje med povprečnim dohodkom na člana delavčeve družine in povprečnim OD v SR Sloveniji v preteklem letu je delavec, ki mu TO/DS odda stanovanje v uporabo, dolžan TO/DS dati posojilo v določenem % od vrednosti tega stanovanja v skladu z naslednjo tabelo:

Povprečni mesečni dohodek na družinske člane glede na povprečni mesečni osebni dohodek v SR Sloveniji v preteklem letu	% posojilo
1. do 60 %	0
2. od 61 do 70 %	2
3. od 71 do 80 %	4
4. od 81 do 90 %	6
5. od 91 do 100 %	8
6. od 101 do 110 %	11
7. od 111 do 120 %	15

Pri starem stanovanju se upošteva dejanska vrednost stanovanja. Ta vrednost se izračuna tako, da se povečana cena 1 m<sup>2</sup> za tekoče leto pomnoži s številom m<sup>2</sup> in odšteje amortizacija.

42. člen

Če je delavcu TO/DS oddala v uporabo stanovanje, ki je po površini večje od ustreznega stanovanja, je dolžan delavec razliko v vrednosti teh stanovanj v celoti kriti s posojilom.

43. člen

Če TO/DS delavcu dovolj zamenjavo stanovanja za stanovanje, ki je po površini večje od ustreznega stanovanja, ji je delavec dolžan dati posojilo po prejšnjem členu.

Za osnovo za izračun posojila služi razlika med vrednostjo obeh stanovanj.

44. člen

Posojilo da delavec v enkratnem znesku. TO/DS vrne delavcu posojilo s 4 % obrestmi.

45. člen

TO/DS skleneta posojilno pogodbo, ki obsega zlasti:

- ime in naslov pogodbenih strank,
- način črpanja posojila,
- višino in namen posojila,
- rok in način vračanja posojila,
- obrestno stopnjo,
- sankcije za primer, da TO/DS posojila ne vrne,
- obliko zavarovanja kredita,
- odstopno izjavo in upravno izplačilno prepoved, če delavcu da posojilo v obrokih.

46. člen

TO/DS izda delavcu odločbo o oddaji stanovanja v uporabo potem, ko ji delavec izplača celotno posojilo.

47. člen

Če delavec po svoji volji iz nekrivdnih razlogov izprazni stanovanje, mu mora TO/DS povrniti celotno še ne vrnjeno posojilo z obrestmi v 30 dneh o izročitvi stanovanja.

48. člen

Glede na število družinskih članov odda TO/DS delavcu stanovanje v skladu s 7. členom tega pravilnika. Od tega merila lahko odstopi le, če ima delavec otroke različnega spola starejše od 15 let, iz zdravstvenih razlogov in če se pričakuje povečanje družine (zdravniško potrdilo).

49. člen

O oddaji stanovanja v uporabo lahko odloči TO/DS le, če je nesporno, da bo stanovanje prosto.

50. člen

Delavec se mora vseliti v stanovanje najkasneje v 30 dneh od dneva sklenitve stanovanjske pogodbe. Če se delavec brez upravičenega vzroka ne vseli v tem roku, izgubi stanovanjsko pravico do tega stanovanja.

51. člen

Imetnik stanovanjske pravice mora ravnati pri uporabi stanovanja skrbno in ga varovati pred poškodbami.

52. člen

TO/DS lahko imetniku stanovanjske pravice na pismen predlog dovoli, da sme izvršiti spremembe na stanovanjskih prostorih in napravah, razen v primeru iz druge alineje 40. člena tega pravilnika.

TO/DS da soglasje k spremembam na stanovanjskih prostorih, če delavec predloži soglasje stanovanjske skupnosti ter pod naslednjimi ostalimi pogoji:

- da se s spremembami ne zmanjša funkcionalnost stanovanja,
- da spremembe delavec izvrši na svoje stroške,
- da se delavec obveže, da bo na zahtevo TOZD v primeru odpovedi stanovanjske pogodbe izročil TO/DS stanovanje v takšnem stanju, kakršnega je prevzel, upoštevajoč normalno porabo,
- da spremembe ne bodo prizadele koristi drugih stanovalec ali drugih prostorov, opremo ali naprave v hiši.

Medsebojna razmerja v zvezi s preureditvijo se določijo s posebno pogodbo.

53. člen

V skladu z zakonom lahko da TO/DS soglasje k zamenjavi stanovanj, če sta oba imetnika stanovanjske pravice oziroma njun zakonec v delovnem razmerju pri TO/DS.

TO/DS lahko da soglasje k zamenjavi stanovanj tudi v primeru, če se s tem bistveno izboljšajo stanovanjske razmere delavca — predlagatelja.

TO/DS je dolžan o zahtevi za zamenjavo stanovanj odločiti v 15 dneh po predložitvi. Zavrnitev soglasja mora biti obrazložena.

54. člen

TO/DS lahko delavcu odpove stanovanjsko pogodbo v naslednjih primerih:

- če mu preneha delovno razmerje po lastni izjavi, razen v primeru upokojitve,
- če mu preneha delovno razmerje zaradi obsodbe za kaznivo dejanje na kazen, ki ima po samem zakonu posledico prenehanja delovnega razmerja,

— če mu preneha delovno razmerje zaradi hujše kršitve delovne discipline.

V teh primerih mora TO/DS odpovedati stanovanjsko pogodbo v treh mesecih po prenehanju delovnega razmerja.

Določba prvega odstavka ne velja za imetnike stanovanjske pravice, ki je dopolnil 10 let delovne dobe, od tega 5 let neprekinjeno pri TO/DS.

55. člen

Po predhodnem pismenem opominu, poslanim priporočeno po pošti lahko TO/DS odpove imetniku stanovanjske pravice, stanovanjsko pogodbo:

- če uporablja imetnik stanovanjske pravice ali drug stanovalec stanovanje v takšen namen, ki nasprotuje pogodbi ali na tak način, da se stanovanju, skupnim prostorom ali napravam po njegovi krivdi prizadeva škoda,
- če imetnik stanovanjske pravice zaporéd tri mesece ne plača stanarine in drugih obveznosti po predpisih o stanarini ali tri mesece v zadnjih dveh letih, če ni dogovorjen daljši rok,
- če ima v lasti družbeno stanovanjsko hišo ali stanovanje kot posamezni del stavbe in je stanovanje prazno.

56. člen

Stanovanjsko pogodbo je mogoče odpovedati tudi tedaj, če imetnik stanovanjske pravice in uporabniki več kot 6 mesecev brez presledka ne stanujejo v stanovanju ali če je stanovanje v celoti oddano podstanovalcem ali če stanovanje uporablja oseba, ki po zakonu ni uporabnik stanovanja ter iz drugih zakonitih razlogov.

VII. PROGRAM ZADOVOLJEVANJA STANOVANJSKIH POTREB

57. člen

Da bi delavci zagotovili čim smotnejše gospodarjenje s stanovanjskimi sredstvi, sprejemajo program zadovoljevanja stanovanjskih potreb za obdobje petih let.

Program obsega:

- ugotovljene potrebe po stanovanjih v programskem obdobju ter potrebna sredstva,
- predvidena sredstva po vseh virih za to obdobje, način reševanja stanovanjskih potreb glede na razpoložljiva sredstva (dajanje posojil, nakup stanovanj, v okviru samoupravne stanovanjske skupnosti) ter razmerje med posameznimi načini zadovoljevanja stanovanjskih potreb,
- posebne kadrovske potrebe TO/DS.

58. člen

Program sprejema zbor delavcev TO/DS na predlog stanovanjske komisije.

Komisija izdelava predlog na podlagi v prejšnjem programskem obdobju ugotovljenih potreb ter plana TO/DS.

Pristojne strokovne službe (plansko-analitska, kadrovska) so dolžne nuditi vso strokovno pomoč.

VIII. URESNIČEVANJE PRAVIC DELAVCEV

59. člen

O posameznih pravicah na podlagi tega pravilnika odloča delavski svet.

Za pripravo predloga odločitve ter ugotavljanje vseh okoliščin, pomembnih za odločitev imenuje DS posebno stanovanjsko komisijo in sicer tako, da je vsak del delovnega procesa zastopan s po 1 delavcem.

Na zahtevo za varstvo pravic delavski svet tudi ponovno preizkusi svojo odločitev.

60. člen

Vsako leto najmanj 30 dni pred sprejetjem zaključnega računa razpiše stanovanjska komisija natečaj. Natečaj razpiše tudi za vsako, v skladu s programom kupljeno ali za vsako izpraznjeno stanovanje v roku, ki omogoča, da se z dokončnim sklepom določeni delavec lahko vseli v zakonskem roku.

61. člen

Sklep o natečaju se objavi in na oglasnih deskah.

Sklep vsebuje navedbo sredstev namenjenih za posojila, natančen opis stanovanja (lokacija, kvadratura, število sob ...) ter poziv delavcev naj v roku 30 dni po objavi v glasilu predlagajo rešitev svojih stanovanjskih potreb.

## 62. člen

Delavec mora v predlogu navesti vse okoliščine, ki se v skladu z merili tega pravilnika ocenjujejo, jih ustrezno dokumentira ter predlaga način rešitve svojega stanovanjskega vprašanja (z nakupom, gradnjo, rekonstrukcijo, revitalizacijo, z dodelitvijo stanovanja v uporabo, zamenjavo, preko organizacije, kjer je zaposlen drug zakonec, preko solidarnostnega sklada itd.).

Komisija lahko zahteva dopolnitev dokumentacije.

## 63. člen

Komisija mora na podlagi predložene dokumentacije in ogleda stanovanjskih razmer posameznega delavca — predlagatelja ugotoviti vse okoliščine, ki se ocenjujejo po merilih tega pravilnika ter jih navesti v zapisniku o ogledu stanovanja.

Ogled se opravi v navzočnosti delavca.

Če je število predlogov tolikšno, da je ogled nemogoč, lahko komisija za preverjanje okoliščin sklone pogodbo o delu.

## 64. člen

Da bi se lahko preverila objektivnost ocenitve stanovanjskih razmer delavcev, ki so predlagali rešitev svojega stanovanjskega problema, se v skladu s tem pravilnikom sestavi prednostna lista delavcev, ki so predlagali, da se jim odobri posojilo oziroma delavcev, ki so predlagali, da se jim odda stanovanje v uporabo.

Prednostna lista se sestavi tako, da se delavci, ki so po vseh merilih ocenjeni z večjim številom točk višje uvrstijo (zap. število ena ima delavec z najvišjim številom točk).

## 65. člen

Predlog prednostne liste sestavi komisija, najkasneje v 30 dneh po izteku roka iz 61. člena tega pravilnika.

Predlog liste mora vsebovati ime in priimek delavca, njegov naslov, rojstno letnico, število točk, ki mu gredo po posameznem merilu ter skupno število točk.

Na prednostno listo se uvrstijo vsi delavci, ki so pravčasno v skladu s 62. členom tega pravilnika predložili pravilno dokumentirane predloge.

## 66. člen

Prednostni listi oziroma prednostna lista se pošlje konferenci sindikata, vsem delavcem, ki so v skladu s prejšnjim členom predlagali rešitev svojega stanovanjskega problema ter se objavi na oglasni deski v TO/DS.

## 67. člen

V roku iz 1. odstavka 65. člena tega pravilnika ter na podlagi poročila pristojne službe o razpoložljivih sredstvih oziroma stanovanj izdela komisija tudi predlog DS, kateremu izmed delavcev iz 3. odstavka, 65. člena tega pravilnika naj se reši stanovanjsko vprašanje.

Komisija predlaga tiste delavce, ki imajo največ točk in sicer tolikšno število, da so njihovi predlogi v okviru razpoložljivih sredstev oziroma sklada prostih stanovanj.

Izjemoma odloča delavski svet izven roka iz prvega odstavka tega člena, če se delavec odpove posojilu ali če izgubi pravico do njega.

## 68. člen

Na podlagi dokončnega sklepa DS/zbora izdela pristojna služba odločbo o oddaji stanovanja oziroma sklone individualni poslovodni organ TO/DS z delavcem posojilno pogodbo.

## IX. DAJANJE KREDITOV TER ODDAJANJE STANOVANJ V UPORABO DEFICITARNIM KADROM

## 69. člen

Kot deficitarni kadri veljajo delavci, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje del in nalog, ki jih je TO/DS v skladu s kadrovskim načrtom dvakrat neuspešno objavila oziroma razpisala.

## 70. člen

Delavcu iz 69. člena lahko delavski svet odda stanovanje oziroma odobri kredit, če on ali njegov zakonec ni imetnik stanovanjske pravice na stanovanju v kraju, kjer bo v skladu z objavo ali razpisom opravljal dela in naloge, ki po merilih iz tega pravilnika velja za ustrezno ali pa je nad tem standardom.

Delavcu iz 69. člena se dodeli stanovanje, ki ustreza merilom iz 7. člena oziroma se mu odobri kredit za takšno stanovanje.

## 71. člen

Sredstva za zadovoljevanje stanovanjskih potreb po tem poglavju se v skladu s kadrovskim načrtom in programom reševanja stanovanjskih potreb izločajo po zaključnem računu.

## X. PRODAJA STANOVANJ OBČANOM IN CIVILNO PRAVNIM OSEBAM

## 72. člen

Stanovanjske hiše in stanovanja kot posamezni deli stavb, na katerih ima TO/DS pravico razpolaganja, se lahko prodajo občanom oziroma drugim civilno-pravnim osebam v skladu s predpisi na javni dražbi.

Izklicna cena se določi po prometni vrednosti stavbe oziroma posameznega dela stavbe ob razpisu javne dražbe.

## 73. člen

O prodaji stanovanja oziroma stanovanjske hiše odloča DS/zbor. O prodaji odloča zlasti na predlog delavca TO/DS, ki v teh prostorih stanuje; v primeru, ko je imetnik stanovanjske pravice v takem stanovanju občan, ki ni delavec, pa se mu v skladu s predpisi in tem pravilnikom ne more odpovedati stanovanjska pogodba; v primerih, ko stanovanje ne ustreza potrebam delavcev v skladu s programom iz 57. člena tega pravilnika in v podobnih primerih. V sklepu o prodaji imenuje posebno komisijo, ki opravi javno dražbo ter določi dražbene pogoje.

Člani komisije, njihovi zakonci in bližnji sorodniki ne morejo sodelovati na javni dražbi kot ponudniki.

Predlog sklepa iz 1. odstavka pripravi komisija po konsultaciji s pristojnimi službami.

Dražbeni razpis mora vsebovati naziv in sedež TO/DS, označbo in opis stanovanja kot posameznega dela stavbe oziroma stanovanjske hiše, izklicno ceno, način plačila, višino kavicije ter način njenega pologa, čas in kraj javne dražbe in navedbo, da se interesi pred dražbo lahko seznanijo z dražbenimi pogoji na sedežu TO/DS. Razpis se objavi na krajevno običajni način. Med objavo in razpisom mora preteči najmanj 15 dni.

## 74. člen

DS/zbor določi dražbene pogoje v naslednjih okvirih:

- kavicija ne sme biti manjša od 10 %,
- izklicna cena se določi v vrednosti stanovanjske hiše valorizirana na dan prodaje,
- najmanjši ponudek je enak izklicni ceni,

- kupnina se plača v dveh obrokih v dveh mesecih po domiku,
- najmanjši polog znaša eno četrtino vrednosti iz 1. alinee in ga je treba položiti v 30 dneh po sklenitvi pogodbe (kupčeva lastna sredstva, lahko tudi v obliki namenskega bančnega kredita),
- stanovanje oziroma stanovanjska hiša se prodaja na kredit le, če javna dražba ni uspela; najmanjša obrestna stopnja znaša toliko, kot bančna obrestna stopnja za sredstva, ki jih veže TOZD; odplačilna doba ne sme znašati več kot 15 let; prvi obrok zapade v enem mesecu po dnevu pologa; mesečna anuiteta ne sme biti nižja od mesečne stanarine, ki je v skladu z zakonom javljena kupcu za tako stanovanje,
- nevarnost, kajti in bremena preidejo na kupca z dnem domika.

## 75. člen

Če javna dražba ne uspe, se sme ponovno razpisati čez 6 mesecev, izklicna cena znaša najmanj dve tretjini cene iz prve alinee prejšnjega člena.

Če tudi ta dražba ne uspe, se lahko v roku enega meseca po neuspeli dražbi stanovanje prodaja neposredno (pod roko), vendar ne pod izklicno ceno.

## 76. člen

Pogodbo, zapisnik o cenitvi in ta pravilnik je potrebno v 30 dneh po izvršeni prodaji predložiti javnemu pravobranilcu, pristojnemu po kraju, kjer je nepremičnina.

## IX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

## 77. člen

Vse vrednosti po tem pravilniku (povprečni dohodek, povprečni OD, vrednost stand. stanovanja itd.) se ocenjujejo v višini v preteklem letu.

## 78. člen

Ta pravilnik se dan po sprejemu na referendumu objavi na oglasnih deskah TOZD oziroma DS, veljati pa prične 8 dan po objavi.

## 79. člen

Z dnem iz prejšnjega člena preneha veljati samoupravni sporazum o dodeljevanju stanovanj in posojil za stanovanjsko izgradnjo.

Ljubljana, 22. 11. 1978

# Spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma o združitvi v DO

## OSNUTEK III

Na podlagi 372. člena zakona o združenem delu in v skladu s 119. členom Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo EMOND so delavci temeljnih organizacij

1. Elektromontaža, Ljubljana, Vojkova 58
2. Tovarna elektro naprav, Ljubljana, Vojkova 58
3. Dvigalo, Ljubljana, Smoletova 18
4. Industrija stikalne opreme, Slovenske Konjice, Delavska cesta bb

na referendumu dne ..... sprejeli naslednje

## SPREMEMBE IN DOPOLNITVE SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O ZDRUŽITVI V DELOVNO ORGANIZACIJO

1. Na strani 2. II. poglavje se dopolnjeno glasi:
  - II. Firma in sedež delovne organizacije ter imena temeljnih organizacij.
2. 3. člen se dopolnjen glasi:
 

Firma delovne organizacije je: Elektro, montaža, oprema, naprave, dvigala, n.sol.o.

Skrajšano ime delovne organizacije je: EMOND, n.sol.o.

Sedež delovne organizacije je: Ljubljana, Titova 37,

3. 4. člen se dopolnjen glasi:

Temeljna organizacija pod »1« posluje pod imenom Elektromontaža, n. sol.o., s skrajšanim imenom EM. Temeljna organizacija pod »2« posluje pod imenom Tovarna elektro naprav, n. sol. o., s skrajšanim imenom TEN.

Temeljna organizacija po »3« posluje pod imenom Dvigalo, n.sol.o.

Temeljna organizacija pod »4« posluje pod imenom Industrija stikalne opreme, n.sol.o., s skrajšanim imenom ISO.

4. V 5. členu in vseh nadaljnjih se spremeni splošen naziv individualni poslovodni organ z nazivom glavni direktor.

5. 6. člen se spremeni in se glasi:

Glavni direktor lahko pismeno pooblasti delavca za sklepanje pogodb in za opravljanje drugih pravnih zadev za delovno organizacijo kot celoto.

6. Za 6. členom se doda nov člen, ki se glasi:

Poleg glavnega direktorja so za zastopanje delovne organizacije pooblašteni še delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v delovni organizaciji v obsegu pooblastil, ki jih določa statut delovne organizacije in samoupravni splošni akti.



7. V 10. členu so naslednje spremembe in dopolnitve:

Za 3. alineo se doda nova, ki se glasi:

— opravlja naloge splošno pravnega področja in pravnega področja blagovnega prometa ter tajniških nalog za samoupravne organe in delegacije.

Spremeni se 7. alineo in se glasi:

— analiziranje in programiranje razvoja proizvodnih storitev in razširitev materialne podlage temeljnih organizacij, usmerjanja nalog srednjeročnega plana ter statistika.

Za 7. alineo se doda nova in se glasi:

— organizacija poslovanja.

Spremeni se 11. alineo in se glasi:

— koordiniranje skupne komercialne politike in izvajanje skupne komercialne dejavnosti, usklajevanje s komercialno politiko v sestavljeni organizaciji združenega dela.

8. 16. člen se briše, ker se ponavlja s 13. in 64. členom.

9. V 22. členu se spremeni zadnji stavek in se člen glasi:

Program oziroma plan za delo in razvoj delovne organizacije predlaga delavski svet delovne organizacije v skladu s Samoupravnim sporazumom o osnovah plana delovne organizacije kot celote.

Plan sprejemajo delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti na svojih zborih.

10. 24. člen se spremeni in glasi:

Plan sprejme delavski svet delovne organizacije po poprejšnji obravnavi, usklajevanju in sprejemu na zborih delavcev v temeljnih organizacijah in delovni skupnosti.

Delavski svet sprejme plan za prihodnje leto najkasneje do 31. 12. tekočega leta.

11. 39. člen se spremeni in se glasi:

V medsebojnih razmerjih, kjer bodo temeljne organizacije, podpisnice tega sporazuma, sodelovale pri ustvarjanju skupnega prihodka, ki je rezultat skupnega dela delavcev dveh ali več temeljnih organizacij, bodo zaradi udeležbe pri tako ustvarjenem prihodku s Samoupravnim sporazumom o povezovanju in sodelovanju, določile medsebojne pravice, obveznosti ter merila za določitev deleža pri ustvarjenem prihodku.

12. 41. člen se spremeni in glasi:

Skupni prihodek se začasno razporeja in deli med temeljne organizacije takoj ko je dosežen in hkrati med vse temeljne organizacije, obračun pa se opravi ob letnem obračunu.

13. Za IX. poglavjem se doda novo poglavje, ki se glasi:

**X. SKUPNA DOLOČILA O DELOVNIH RAZMERNOSTI IN OSEBNEM DOHODKU.**

#### 41. a člen

Delavci temeljnih organizacij združeni v delovno organizacijo urejajo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti v temeljni organizaciji s pravilnikom o delovnih razmerjih in drugih samoupravnimi splošnimi akti v skladu z zakonom, družbenimi dogovori in tem sporazumom.

Za uresničevanje skupnih nalog, ciljev in interesov dogovorjenih s tem in z drugimi sporazumi se temeljne organizacije sporazumevajo, da bodo svoje pravice, obveznosti in odgovornosti v največji možni meri medsebojno usklajevale.

#### 41. b člen

V tem sporazumu določajo temeljne organizacije tiste pravice, obveznosti in odgovornosti o delovnih razmerjih, ki izhajajo neposredno iz skupnih potreb, ciljev in interesov ter v skladu z načeli vzajemnosti, solidarnosti in socialne varnosti.

#### 41 c. člen

Podpisniki tega sporazuma so soglasni, da so v temeljni organizaciji oziroma delovni skupnosti prosta tista dela oziroma naloge za katere komisija za delovna razmerja ugotovi, da se jih ne more zasesti s prerazporeditvijo delavcev v lastni temeljni organizaciji ali s prerazporeditvijo delavcev iz druge temeljne organizacije ali delovne skupnosti v sestavu delovne organizacije.

V primeru prerazporeditve (premestitve) iz predhodnega odstavka tega člena, mora biti doseženo soglasje pristojnih organov prizadetih temeljnih organizacij, delovne skupnosti.

#### 41 d. člen

Delavci temeljne organizacije podpisniki tega sporazuma bodo s samoupravnim sporazumom določili enotne skupne osnove in merila za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke, skupno porabo ter nadomestil delavcem na račun materialnih stroškov.

V skladu s predhodnim odstavkom bodo določili tudi enotno metodologijo za opis del oziroma nalog v razvidu del in enotno metodologijo za vrednotenje dela oziroma nalog.

#### 41 e. člen

Podpisniki tega sporazuma se dogovorijo, da bodo v interesu enotne kadrovske politike v delovni organizaciji enotno urejali:

— trajanje pripravniške dobe,

— program in vodstvo pripravništva,

— zagotovitev pripravnikom, da se usposobijo za dela oziroma naloge iz svoje stroke in si pridobijo izkušnje za samostojno delo,

— preizkušanje pridobljenih delovnih sposobnosti.

#### 41 f. člen

V skladu z načeli vzajemnosti, solidarnosti in socialne varnosti ima delavec pravico, da je razporejen na dela oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, v drugo temeljno organizacijo ali delovno skupnost v sestavi delovne organizacije v primerih:

— če njegovo delo v temeljni organizaciji ali delovni skupnosti ni več potrebno zaradi ekonomskih težav, tehničnih, tehnoloških izboljšav, zaradi združitve;

— če postane invalid in je njegova delovna sposobnost zmanjšana ter v temeljni organizaciji oziroma delovni skupnosti ni dela oziroma delovne naloge, ki bi jih lahko opravljal s preostalimi delovnimi zmožnostmi, taka dela oziroma naloge pa so v drugi temeljni organizaciji ali delovni skupnosti v sestavi delovne organizacije;

— če ni bil ponovno izbran za poslovodnega organa ali delavca s posebnimi pooblastili.

#### 41 g. člen

Skladno z določili 1. odstavka prejšnjega člena je delavec dolžan opravljati dela oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi, v drugi temeljni organizaciji ali delovni skupnosti v sestavi delovne organizacije, če gre za naslednje okoliščine:

— v primeru ustavitve delovnega procesa v temeljni organizaciji zaradi pomanjkanja surovin, energije in drugega materiala ali blaga ter v temeljni organizaciji ni drugega dela;

— v primeru začasnega zmanjšane obsega dela v temeljni organizaciji;

— v primeru začasnega povečanja obsega dela ali potrebe po nadomestilu začasnega odsotnega delavca v drugi temeljni organizaciji v kolikor bi ta okoliščina povzročila znatno motenje delovnega procesa z materialno in finančno škodo.

Delavec je dolžan opravljati dela oziroma naloge iz prejšnjega odstavka toliko časa, dokler trajajo navedene okoliščine.

Sklep o razporeditvi izda pristojni organ za delovna razmerja temeljne organizacije v soglasju s pristojnim organom za delovna razmerja druge temeljne organizacije ali delovne skupnosti.

#### 41 h. člen

Delavec je dolžan delati v drugi temeljni organizaciji ali delovni skupnosti, dela oziroma naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljenimi zmožnostmi v naslednjih okoliščinah:

— v primeru višje sile, ki je nastala ali se neposredno pričakuje (potres, poplave, požar in druge nesreče);

— v primeru reševanja človeških življenj in zdravja;

— v primerih nenadnega kvara surovin in materiala, ki povzroča zastoj delovnega procesa z večjo finančno in materialno škodo.

Sklep o razporeditvi na delo oziroma naloge iz 1. odstavka tega člena izda individualni poslovodni organ delovne organizacije v soglasju s poslovodnimi organi prizadetih temeljnih organizacij oziroma delovne skupnosti.

Delavec je dolžan opravljati dela oziroma naloge iz prejšnjega odstavka toliko časa, dokler trajajo navedene okoliščine.

14. 46. člen se spremenjen glasi:

V delavski svet ne more biti izvoljen glavni direktor,

direktor temeljne organizacije, delavci s posebnimi pooblastili v delovni organizaciji.

15. V členu 47 se briše 12. točka, ker ni v pristojnosti delavskega sveta.

V 17. točki se doda še:

... delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v delovni organizaciji.

Med 23. in 24. točko se doda nova točka, ki se glasi: Imenuje komisije in druga delovna telesa za opravljanje strokovnih, izvršnih in drugih nalog.

16. V 51. členu se spremeni 1. odstavek in se glasi:

Delavski svet ne sme odločati o vprašanih, ki jih ni sprejel na dnevni red seje.

17. V 54. členu se spremeni 1. odstavek in se glasi:

Delavci lahko posameznega delegata ali več delegatov odpokličejo pred potekom časa za katerega so bili izvoljeni.

18. V 10. poglavju se briše 2. točka Izvršilni odbor ter s tem v zvezi 55., 56., 57. člen.

19. V 58. členu se spremeni 4. odstavek in se glasi:

Sestav razpisne komisije se določi v statutu delovne organizacije.

20. 60. člen se dopolnjen glasi:

V primeru odsotnosti glavnega direktorja ga nadomešča delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostjo, ki ga pisмено pooblasti.

21. 61. člen se dopolni 1., 4. in 5. alineo, ki se glasi:

— zastopa, predstavlja in podpisuje delovno organizacijo

— skrbi za izvajanje sklepov delavskega sveta in njegovih izvršilnih organov ter samoupravnih splošnih aktov

— daje pobude za izdelavo internih aktov in izdaja organizacijskih predpise.

22. V 65. členu se dopolni 2. alineo in se glasi:

— skrbi za izvedbo postopkov pri obravnavi osnutkov, predlogov, pravilno objavo sprejetih samoupravnih splošnih aktov ter druge tajniške naloge za samoupravne organe in delegacije.

V istem členu 2. točka, se doda nova alineo, ki se glasi:

— zajemanje podatkov za AOP.

23. V 79. členu se dopolni zadnji odstavek in se glasi:

Za obveznosti delovne organizacije so temeljne organizacije neomejeno solidarno odgovorne.

Doda se nov 82. a. člen, ki se glasi:

Za obveznosti delovne skupnosti v pravnem pomenu nasproti tretjim osebam so združene temeljne organizacije neomejeno solidarnostno odgovorne.

24. V 110. členu se doda nov odstavek in se glasi:

Sklep o izločitvi stopi v veljavo v 6 mesecih po sprejemu sklepa s tem, da se izločitev izvede 30. 6. ali 31. 12. v koledarskem letu.

26. 115. člen se briše ker ponavlja dopolnjen 110. člen.

27. 116. člen se prečisti in se glasi:

Ta samoupravni sporazum je sklenjen za nedoločen čas.

28. 118. člen se spremenjen glasi:

Delavski svet posreduje osnutek sprememb in dopolnitev sporazuma v razpravo delavcem vseh temeljnih organizacij.

Na osnovi mnenj in stališč delavcev se izdela predlog sprememb in dopolnitev samoupravnega sporazuma.

29. Spremembe, dopolnitve in prečiščeno besedilo samoupravnega sporazuma je veljavno, ko ga po predhodni obravnavi na zboru delavcev, sprejme na referendumu večina delavcev vsake temeljne organizacije, ki je združena v delovno organizacijo, ko ga podpišejo pooblaščen predstavniki temeljne organizacije.

30. Spremembe, dopolnitve in prečiščeno besedilo samoupravnega sporazuma se objavi in velja osmi dan po objavi na oglasnih deskah v vseh temeljnih organizacijah združenih v delovno organizacijo.

Ljubljana, dne

Predsednik delavskega sveta

# Spremembe, dopolnitve in čistopis Statuta DO »Emond«

## OSNUTEK III

Delavci, ki so združili delo in sredstva v temeljnih organizacijah

1. Elektromontaža, n.sol.o., Ljubljana, Vojkova 58
  2. Tovarna elektro naprav, n.sol.o., Ljubljana, Vojkova 58
  3. Dvigalo, n.sol.o., Ljubljana, Smoletova 18
  4. Industrija stikalne opreme, n.sol.o., Slovenske Konjice
  5. Delovna skupnost EMOND, Ljubljana, Titova 37
- so na podlagi samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo EMOND in v skladu z določbo 374. in 463. člena zakona o združenem delu na referendumu dne... sprejeli naslednje

## SPREMEMBE IN DOPOLNITVE IN ČISTOPIS STATUTA DELOVNE ORGANIZACIJE »EMOND«

1. 5. člen se dopolni in se glasi:  
Firma delovne organizacije je: EMOND, Elektro, Montaža, Oprema, Naprave, Dvigala, n.sol.o.  
Skrajšana firma delovne organizacije je EMOND, n.sol.o.  
V poslovanju s tretjimi osebami delovna organizacija pred navedbo svojega naziva obvezno uporablja skrajšan naziv SOZD IMP.

2. V členu 11 se doda stranske dejavnosti pri Elektromontaži nova alineja:  
— gradnje drugih objektov nizke gradnje 050209.

3. V 12. členu in v vseh nadaljnjih se izraz individualni poslovodni organ zamenja z izrazom glavni direktor.

4. Doda se nov 14. a člen, ki se glasi:  
Poleg glavnega direktorja so za zastopanje delovne organizacije pooblašteni še delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi v delovni organizaciji v obsegu pooblastil, ki jih določa ta statut in samoupravni splošni akti.

5. 28. člen se dopolni in se glasi:  
Za opravljanje nalog in doseganje skupnih ciljev in interesov določenih s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo, s tem statutom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti se v delovni organizaciji organizira delovna skupnost, ki opravlja naloge po naslednjih funkcijah:

1. poslovodno funkcijo
2. prodajno komercialne funkcije
3. razvojna funkcija
4. finančno računovodska funkcija
5. splošno kadrovska pravna funkcija
6. plansko organizacijo analitska funkcija

V okviru splošno kadrovske pravne funkcije deluje centralna kuhinja kot samostojna obračunska enota.

6. 29. člen se spremenjen glasi:  
Kadar je treba sprejeti samoupravni splošni akt, o katerem delavci v temeljni organizaciji in delovni skupnosti odločajo z osebnim izjavljanjem, delavski svet delovne organizacije posreduje besedilo osnutka z obrazložitvijo delavskim svetom temeljnih organizacij in delovne skupnosti, ki zavzamejo o tem svoje stališče ter ga v skladu z določili lastnega statuta posredujejo v poprejšnjo obravnavo.

7. Doda se 30. a člen:  
Delavski svet delovne organizacije ima 17 članov. Člane delavskega sveta sestavljajo delegati delavcev temeljnih organizacij in delovne skupnosti.

### 30. b člen

Delegati v delavski svet delovne organizacije volijo delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti, in sicer:

1. temeljna organizacija Elektromontaža — 6 delegatov
2. temeljna organizacija Tovarna elektro naprav — 5 delegatov

3. temeljna organizacija Dvigalo — 3 delegate
4. temeljna organizacija Industrija stikalne opreme — 2 delegata
5. delovna skupnost — 1 delegat

### 30. c člen

Delegati v delavski svet so izvoljeni za dobo dveh let. Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen za delegata delavskega sveta delovne organizacije.

### 30. d člen

V delavski svet delovne organizacije ne morejo biti izvoljeni glavni direktor, delavci s posebnimi pooblastili v delovni organizaciji in direktorji temeljnih organizacij.

### 30. e člen

Način volitev in odpoklic organov upravljanja v delovni organizaciji določa pravilnik o volitvah in odpoklicu organov upravljanja in imenovanja poslovodnega organa.

8. 31. člen 1. odstavek se popravljen glasi:  
Delavski svet delovne organizacije ima pri uresničevanju skupno določenih nalog in interesov poleg zakonskih, še naslednje pristojnosti:  
V istem členu se briše 12. točka, ker ni v njegovi pristojnosti.

V istem členu se dopolni 17. točka in se glasi:  
Imenuje in razrešuje glavnega direktorja in delavce s posebnimi pooblastili v delovni organizaciji.

Vse točke v tem členu se uskladijo s točkami 47. člena samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo.

9. 39. člen se spremenjen glasi:  
Za izvrševanje določenih svojih nalog delavski svet izvoli naslednje izvršilne organe:

1. odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito;
  2. komisijo za delovna razmerja.
- Doda se nov 39. a člen  
Odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito šteje 9 članov.  
Pristojnosti odbora so določene v poglavju o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti tega statuta in v pravilniku o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti.

### 39. b člen

Komisija za delovna razmerja šteje 7 članov in ima določene naslednje pristojnosti:

- obravnava in zavzema stališča pri osnutkih samoupravnih splošnih aktov iz delovnega razmerja;
  - skrbi za pripravo predloga plana kadrov in za njegovo izvajanje;
  - izvaja enotno kadrovsko politiko in skrbi za usklajevanje izvajanja kadrovskih nalog;
  - zasleduje izvajanje delovnih nalog in razvida del in nalog, sprejema ustrezne ukrepe za izpopolnjevanje in usklajevanje;
  - zasleduje socialno stanje delavcev in v skladu z ugotovitvami ukrepa in predlaga ukrepe;
  - obravnava in zavzema stališča do vseh vprašanj s kadrovskega področja, za katera je pristojen delavski svet.
10. Člen 42 se črta, ker je v neskladju.

11. 45. člen se spremeni in se glasi:  
Notranja arbitražo sestavljajo po dva člana temeljne organizacije ali delovne skupnosti, katere so v sporu in predsednik.

Člane arbitraže imenuje delavski svet v temeljni organizaciji, ki so v sporu, predsednika pa soglasno zberejo člani arbitraže izmed delavcev temeljnih organizacij v delovni organizaciji, ki ni v sporu.

Doda se nov 45. a člen:  
Notranja arbitražo sprejema odločitev z večino glasov.  
Odločitev arbitraže je dokončna in za sporne stranke obvezna.

12. Doda se nov 47. člen prejšnji postane 47. a:  
Delovno organizacijo vodi glavni direktor.  
Glavnega direktorja se imenuje in razrešuje s sklepom delavskega sveta delovne organizacije.  
Glavni direktor se imenuje po javnem razpisu na predlog razpisne komisije.

Glavni direktor se imenuje za dobo štirih let in je lahko po preteku tega časa ponovno imenovan.

### 47. b člen

Imenovanje glavnega direktorja mora razpisati delavski svet delovne organizacije najmanj tri mesece pred pretekom mandata.

Razpisna komisija za imenovanje glavnega direktorja sestavi delavski svet delovne organizacije.

### 47. c člen

Razpisna komisija je sestavljena iz enakega števila predstavnikov delovne organizacije, sindikata in družbenopolitične skupnosti.

Razpisna komisija ima 9 članov:  
3 predstavnike imenuje delavski svet delovne organizacije,  
3 predstavnike imenuje sindikalna konferenca,  
3 predstavnike imenuje skupščina družbenopolitične skupnosti.  
Pri tem mora biti vsaj po en član komisije iz vsake TOZD in delovne skupnosti.

### 47. d člen

Za glavnega direktorja je lahko imenovan delavec, ki izpolnjuje naslednje pogoje:

- da je državljan SFRJ
- da ni v kazenskem postopku,
- da ima družbenopolitične in moralno etične kvalitete,
- da ima visoko šolsko izobrazbo tehnične, ekonomske, pravne ali organizacijske smeri,
- da obvlada vsaj en tuj svetovni jezik,
- da ima 5 let delovnih izkušenj pri opravljanju vodilnih del oziroma nalog.

Za glavnega direktorja ne more biti izbran delavec zaradi zadržkov, navedenih v 511. členu zakona o združenem delu.

### 47. e člen

Za imenovanje glavnega direktorja in delo razpisne komisije se uporabljajo določila pravilnika o volitvah organov upravljanja in imenovanje poslovodnega organa ter delavcev s posebnimi pooblastili.

13. 48. člen se uskladi z 61. členom Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo.

14. Črta se člen 49, 50, 51 glede na to, da je snov na novo obdelana v členu 47. a, b, c, d, e.

15. 54. člen se dopolni in se glasi:  
Delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v delovni organizaciji so:

1. Pomočnik glavnega direktorja za razvoj;
2. Pomočnik glavnega direktorja za prodajo izdelkov in storitev;
3. Direktor splošno kadrovskega sektorja;
4. Direktor finančno računovodskega sektorja;
5. Direktor plansko analitsko organizacijskega sektorja.

Delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostjo imenuje delavski svet delovne organizacije za dobo 4 let po postopku, ki je določen v pravilniku za delovna razmerja in drugimi samoupravnimi splošnimi akti.

Posebni pogoji za imenovanje delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo so določeni v razvidu del oziroma nalog.

16. Poglavje o delegacijah v družbenopolitičnih skupnostih in samoupravnih interesnih skupnostih se v celoti briše in se ga na novo opredeli ter se glasi:

### 59. člen

Delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti volijo delegacije za uresničevanje svojih pravic in dolžnosti ter organizirano sodelovanje in opravljanje funkcij skupščine družbenopolitične skupnosti in samoupravnih interesnih skupnosti.

### 60. člen

V skladu s tem statutom, statutom družbenopolitične skupnosti in posameznih samoupravnih interesnih skupnosti, oblikujejo v delovni organizaciji konferenco delegacij.

### 61. člen

Delegati v konferenci delegacij morajo sodelovati in spremljati delo skupščin in obveščati delavce temeljnih organizacij in delovne skupnosti o tem delu.

Delegacije v konferenci delegacij imajo pravico in dolžnost obdelovati stališča, dajati smernice in predla-

gati sklepe za delo delegatov v skupščinah v katerih jih zastopajo.

## 62. člen

Delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti in njihovi delavski sveti dajejo smernice za delo delegacij, za uresničevanje interesov delavcev temeljnih organizacij in delovne skupnosti in ob upoštevanju interesov širše družbenopolitične skupnosti in posameznih samoupravnih interesnih skupnosti.

## 63. člen

Delavski sveti temeljnih organizacij in delovne skupnosti ali zbori delavcev morajo obravnavati vprašanja in stališča, ki jih oblikuje konferenca delegacij in ki jim jih posredujejo delegacije. Zavzeti morajo o tem stališča, ki jih bodo delegati konference zastopali v skupščini družbenopolitične skupnosti ali skupščinah interesnih skupnosti.

## 64. člen

Konferenca delegacij mora prek delegacije predložiti vsa pomembna vprašanja v obravnavo delavskim svetom ali zborom delavcev temeljnih organizacij in delovne skupnosti, ki sprejemajo stališča o vprašanih, ki so na dnevnem redu.

O sprejetih stališčih so delegacije dolžne informirati konferenco delegacij prek samoupravnih interesnih skupnosti.

## 65. člen

Delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti izvolijo delegate tudi v skupščine drugih samoupravnih skupnosti in združenj, h katerim pristopijo s prejemom samoupravnega sporazuma.

Delegate izvolijo v skladu z določili v samoupravnem sporazumu ali statutom skupnosti oziroma združenja.

## 66. člen

Delavci temeljne organizacije, delovne skupnosti in delavski svet dajejo smernice za delo delegata, za uresničevanje interesov delavcev ob upoštevanju interesov širše družbene skupnosti. Delegati morajo o delu organa in o svojem delu poročati delavskemu svetu in delavcem.

Delegat je za svoje delo odgovoren delavcem, ki so ga izvolili.

## 67. člen

Za usklajevanje skupnih stališč in interesov delegati temeljnih organizacij in delovne skupnosti v okviru delovne organizacije lahko organizirajo skupen usklajevalni postopek.

V primerih, ko to dopuščajo določila samoupravnega sporazuma ali statut skupnosti lahko določijo skupnega delegata, ki bo zastopal vse temeljne organizacije v delovni organizaciji.

## 68. člen

Volitve, delovanja, oblikovanje delegacije in konference delegacij določa poslovnik o organiziranju in delovanju delegacij.

## 17. Črtajo se cela poglavja:

1. Skupni riziko,
2. Standardi, stroškov...,
3. Ustvarjanje pogojev za večjo produktivnost,
4. Pokrivanje izgub,
5. Knjigovodstvo.

Sporazum o združitvi v delovno organizacijo predvideva, da se uredijo razmerja pri skupnem združevanju sredstev in skupnem prihodku s posebnim sporazumom.

Poglavje računovodstva bo obravnaval in urejal pravilnik o računovodstvu.

18. V statut se vnese poglavje o ljudski obrambi, družbeni samozaščiti in civilni zaščiti, ki je bilo izpuščeno.

## 1. Ljudska obramba

## člen

Delavci temeljnih organizacij v okviru delovne organizacije neposredno uresničujejo pravice in dolžnosti, ki jih imajo na področju ljudske obrambe, družbene samozaščite in civilne zaščite.

Udeležba v odločanju in izvajanju priprav na ljudsko obrambo je temeljna pravica in dolžnost vsakega delavca.

## člen

V skladu z zakonom in s tem statutom, obrambni načrti občine oziroma mesta in širše družbenopolitične skupnosti, sprejemajo delavci temeljnih organizacij in

delovne organizacije kot celote, obrambne načrte in izvajanje ter druge priprave za delo v vojnih razmerah.

Delavci temeljnih organizacij v svojih statutih in aktih o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti oziroma drugih splošnih aktih podrobneje in konkretnije določijo delokrog in odgovornost organov upravljanja ter posebne pravice, dolžnosti in odgovornosti delavcev v pripravah na ljudsko obrambo. Priprave morajo biti usklajene z načrti občine in širše družbene skupnosti.

## člen

Delavci temeljnih organizacij v sestavu delovne organizacije sprejemajo obveznosti, da zaradi uspešnega izvajanja skupnih nalog s področja ljudske obrambe, družbene samozaščite in civilne zaščite zagotovijo finančna in materialna sredstva za izvajanje teh nalog.

## člen

Kot skupne naloge se smatrajo:

- usklajevanje načrtov ljudske obrambe,
- obvezne priprave za ljudsko obrambo in za delo v vojnih razmerah,
- organiziranje civilne zaščite,
- uveljavljanje sodelovanja z organi in organizacijami družbenopolitičnih skupnosti za uresničitev skupnih nalog v zvezi z ljudsko obrambo in družbeno samozaščito,
- medsebojno koordiniranje in usklajevanje del, spremljanje in izvajanje ukrepov za uresničevanje skupnih nalog s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite,
- izdelava in usklajevanje samoupravnih splošnih aktov, ki urejajo področje ljudske obrambe in družbene samozaščite,
- srednjeročno planiranje s področja LO,
- usposabljanje obveznikov CZ, organiziranje in izvajanje obrambne in samozaščitne vzgoje delavcev.

## člen

Za izvajanje obrambnih priprav in nalog s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite delovne organizacije EMON Ljubljana je odgovoren koordinacijski odbor za ljudsko obrambo, družbeno samozaščito in civilno zaščito.

## člen

Koordinacijski odbor za ljudsko obrambo, družbeno samozaščito in civilno zaščito delovne organizacije imenuje delavski svet delovne organizacije in je sestavljen po delegatskem načelu tako, da ima v tem odboru vsaka temeljna organizacija in DS enega delegata.

## člen

V koordinacijski odbor za ljudsko obrambo, družbeno zaščito in civilno zaščito, ki vodi obrambne priprave, delegirajo svoje predstavnike organizacije ZK, zveza sindikatov in zveza socialistične mladine. Po svojem položaju so člani odbora predsednik delavskega sveta delovne organizacije, direktor DO, poveljnik enote teritorialne obrambe in poveljnik štaba za civilno zaščito. Delegati koordinacijskega odbora predlagajo družbenopolitične organizacije temeljnih organizacij. Mandat delegatov traja dve leti; delegat je lahko po preteku mandatne dobe ponovno izvoljen v koordinacijski odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito delovne organizacije.

## člen

Koordinacijski odbor za ljudsko obrambo, družbeno samozaščito in civilno zaščito delovne organizacije imenuje delavski svet delovne organizacije in je sestavljen po delegatskem načelu tako, da ima v tem odboru vsaka temeljna organizacija in DS enega delegata.

## člen

V koordinacijski odbor za ljudsko obrambo, družbeno zaščito in civilno zaščito, ki vodi obrambne priprave, delegirajo svoje predstavnike organizacije ZK, zveza sindikatov in zveza socialistične mladine. Po svojem položaju so člani odbora predsednik delavskega sveta delovne organizacije, direktor DO, poveljnik enote teritorialne obrambe in poveljnik štaba za civilno zaščito. Delegati koordinacijskega odbora predlagajo družbenopolitične organizacije temeljnih organizacij. Mandat delegatov traja dve leti; delegat je lahko po preteku mandatne dobe ponovno izvoljen v koordinacijski odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito delovne organizacije.

## člen

Koordinacijski odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito delovne organizacije, kot izvršilni organ delavskega sveta opravlja naslednje naloge:

- a) na področju ljudske obrambe:
  - sprejema in dopolnjuje obrambni načrt DO,
  - skrbi za organiziranje in usposabljanje enot teritorialne obrambe, če ima organizacija takšno enoto,
  - skrbi za organizacijo in usposabljanje enot civilne zaščite,
  - usklajuje obrambne priprave in ugotavlja na podlagi obrambnih načrtov TOZD naloge DO na področju ljudske obrambe ter skrbi za njihovo učinkovito izvajanje,
  - predlaga obrambne elemente razvojnega načrta in drugih splošnih aktov in ukrepov s področja ljudske obrambe DO,
  - organizira in pripravlja vse možne oblike in načine izvajanja nalog in ukrepov ljudske obrambe glede na predvidene vojne razmere,
  - predlaga pristojnim upravnim organom za ljudsko obrambo razpored svojih delavcev v enote civilne zaščite, enote teritorialne obrambe in delovno obveznost,
  - organizira obrambno vzgojo delavcev ter jih seznanja z njihovimi dolžnostmi,

## člen

Koordinacijski odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito delovne organizacije, kot izvršilni organ delavskega sveta opravlja naslednje naloge:

- a) na področju ljudske obrambe:
  - sprejema in dopolnjuje obrambni načrt DO,
  - skrbi za organiziranje in usposabljanje enot teritorialne obrambe, če ima organizacija takšno enoto,
  - skrbi za organizacijo in usposabljanje enot civilne zaščite,
  - usklajuje obrambne priprave in ugotavlja na podlagi obrambnih načrtov TOZD naloge DO na področju ljudske obrambe ter skrbi za njihovo učinkovito izvajanje,
  - predlaga obrambne elemente razvojnega načrta in drugih splošnih aktov in ukrepov s področja ljudske obrambe DO,
  - organizira in pripravlja vse možne oblike in načine izvajanja nalog in ukrepov ljudske obrambe glede na predvidene vojne razmere,
  - predlaga pristojnim upravnim organom za ljudsko obrambo razpored svojih delavcev v enote civilne zaščite, enote teritorialne obrambe in delovno obveznost,
  - organizira obrambno vzgojo delavcev ter jih seznanja z njihovimi dolžnostmi,

## člen

Koordinacijski odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito delovne organizacije, kot izvršilni organ delavskega sveta opravlja naslednje naloge:

- a) na področju ljudske obrambe:
  - sprejema in dopolnjuje obrambni načrt DO,
  - skrbi za organiziranje in usposabljanje enot teritorialne obrambe, če ima organizacija takšno enoto,
  - skrbi za organizacijo in usposabljanje enot civilne zaščite,
  - usklajuje obrambne priprave in ugotavlja na podlagi obrambnih načrtov TOZD naloge DO na področju ljudske obrambe ter skrbi za njihovo učinkovito izvajanje,
  - predlaga obrambne elemente razvojnega načrta in drugih splošnih aktov in ukrepov s področja ljudske obrambe DO,
  - organizira in pripravlja vse možne oblike in načine izvajanja nalog in ukrepov ljudske obrambe glede na predvidene vojne razmere,
  - predlaga pristojnim upravnim organom za ljudsko obrambo razpored svojih delavcev v enote civilne zaščite, enote teritorialne obrambe in delovno obveznost,
  - organizira obrambno vzgojo delavcev ter jih seznanja z njihovimi dolžnostmi,

## člen

Koordinacijski odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito delovne organizacije, kot izvršilni organ delavskega sveta opravlja naslednje naloge:

- a) na področju ljudske obrambe:
  - sprejema in dopolnjuje obrambni načrt DO,
  - skrbi za organiziranje in usposabljanje enot teritorialne obrambe, če ima organizacija takšno enoto,
  - skrbi za organizacijo in usposabljanje enot civilne zaščite,
  - usklajuje obrambne priprave in ugotavlja na podlagi obrambnih načrtov TOZD naloge DO na področju ljudske obrambe ter skrbi za njihovo učinkovito izvajanje,
  - predlaga obrambne elemente razvojnega načrta in drugih splošnih aktov in ukrepov s področja ljudske obrambe DO,
  - organizira in pripravlja vse možne oblike in načine izvajanja nalog in ukrepov ljudske obrambe glede na predvidene vojne razmere,
  - predlaga pristojnim upravnim organom za ljudsko obrambo razpored svojih delavcev v enote civilne zaščite, enote teritorialne obrambe in delovno obveznost,
  - organizira obrambno vzgojo delavcev ter jih seznanja z njihovimi dolžnostmi,

— skrbi za izvajanje varnostnih in zaščitnih ukrepov pri pripravah za ljudsko obrambo po načelu družbene samozaščite,

— v soglasju s pristojnimi občinskimi in mestnimi organi določa delavce, ki opravljajo zaupna dela pri pripravah za ljudsko obrambo,

— skrbi za izdelavo in usklajevanje splošnih aktov s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite,

— predlaga samoupravnim organom TOZD in DSSZ združevanje obrambnih priprav, zagotavljanje potrebnih sredstev za kolektivno zaščito delavcev ter civilne in narodne zaščite, opravljanje drugih nalog s področja priprav za ljudsko obrambo, ki jih določijo delavski svet DO v skladu z zakoni in obrambnimi načrti družbenopolitične skupnosti.

## b) na področju družbene samozaščite:

— skrbi za razvijanje varstvene kulture in zavesti zaposlenih delavcev, zato sodeluje z družbenopolitičnimi organizacijami in samoupravnimi organi TOZD in DSSZ, oziroma DO,

— pripravlja okvirne programe za usposabljanje in izobraževanje delavcev po družbeni samozaščiti,

— ugotavlja slabosti in pomanjkljivosti notranjega samozaščitnega sistema ter predlaga ukrepe za njihovo odpravo,

— spremlja varnostni položaj v delovni organizaciji in pripravlja predloge ter ukrepe,

— koordinira delo organov za družbeno samozaščito v TOZD in DSSZ,

— sodeluje z nosilci družbene samozaščite v družbenopolitičnih skupnostih.

## člen

Glavni direktor je vodja obrambnih priprav delovne organizacije in opravlja naslednje naloge:

— izvršuje sklepe delavskega sveta DO o opravih na ljudsko obrambo in skrbi, da se te priprave izvajajo v skladu z zakonom in predpisi ter načrti družbenopolitičnih skupnosti,

— izdaja sklepe in navodila strokovnim službam za opravljanje zadev s področja priprav za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito in nadzoruje njihovo delo,

— skrbi za pripravo načrtov vojne proizvodnje in storitev v skladu z obrambnim načrtom, ter zagotavlja tehnično in drugo dokumentacijo,

— organizira in skrbi za izvajanje ukrepov za zavarovanje tajnih podatkov,

— opravlja druge naloge s področja ljudske obrambe, ki jih določijo delavski svet ali družbenopolitične skupnosti.

## 2. Družbena samozaščita

## člen

Družbena samozaščita je najširši obrambni in varnostni sistem samoupravne funkcije, ki jo uresničujejo delavci v združenem delu ter pomeni varovanje in zaščito ustavnega sistema, družbenega in osebnega premoženja, samoupravnih pravic delavcev, pravic in svobod, kakor tudi drugih splošno priznanih vrednosti.

## člen

Delavci uresničujejo pravice in dolžnosti s področja družbene samozaščite predvsem:

— z razvijanjem in oblikovanjem zavesti o varovanju temeljnih vrednosti socialističnega družbenega sistema,

— svojo neposredno in stalno dejavnostjo za razvijanje in varovanje socialistične samoupravne ureditve,

— z odkrivanjem in preprečevanjem dejanj, usmerjenih na rušenje in izpodkopavanje ustavne ureditve ter dejanj, ki škodujejo ugledu temeljnih organizacij združenega dela in delovne organizacije,

— z zavarovanjem družbenega in osebnega premoženja ter z borbo proti gospodarskemu kriminalu in nevestnemu gospodarskemu poslovanju,

— z ukrepi za preprečevanje požarov in delovnih nezdog, skrbi za preventivne ukrepe in borbo proti elementarnim nesrečam,

— s sodelovanjem z organi pristojnimi za odkrivanje kaznivih dejanj, družbenopolitičnimi organizacijami in organi družbenopolitičnih skupnosti.

## člen

Glavni direktor odgovarja za izvajanje ukrepov in dejavnosti iz družbene samozaščite in varnostnih razmer in je pristojen:

— za organizacijo in izvajanje programov in ukrepov samozaščite,

— za organizacijo izdelave programov ukrepov samozaščite,

- za izvrševanje odločitve delavskega sveta in odpora za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito,
- za začetek ustreznega postopka v primeru kršitev samoupravnih splošnih aktov in na teh določenih pravic in obveznosti vsakega delavca,
- za zakonitosti vseh ukrepov in dejavnosti v zvezi z družbeno samozaščito.

## člen

Koordinacijski odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito ima s področja družbene samozaščite naslednje naloge:

- spremljanje in ocenjevanje varnostnih razmer, stanja in uresničevanje družbene samozaščite v temeljni organizaciji;
- sprejemanje in dopolnjevanje programa samozaščitnih aktivnosti in varnostnih ukrepov ter skrb za njegovo izvajanje;
- usmerjanje in spremljanje delovanja narodne zaščite;
- sodelovanje s krajevnimi skupnostmi in drugimi temeljnimi organizacijami združenega dela z namenom, da se usklajujejo določene dejavnosti družbene samozaščite;
- spremljanje, spodbujanje in usklajevanje dejavnosti ter ukrepov na področju družbene samozaščite;
- skrb za usposabljanje in varnostno vzgojo delovnih ljudi;
- poročanje delavskemu svetu o svojem delu in o stanju na področju varnosti in družbene samozaščite;
- predlaganje pristojnim organom, da ustrezno ukrepajo v zvezi z vprašanji na področju varnosti in družbene samozaščite;
- imenovanje (na predlog načelnika narodne zaščite) enega ali več pomočnikov za opravljanje določenih nalog narodne zaščite;
- opravljanje drugih nalog, določenih v statutu in s sklepi delavskega sveta.

## člen

Za izvajanje nalog s področja družbene samozaščite in civilne zaščite oblikujejo delavci skladno z zakonom o ljudski obrambi in predpisi družbenopolitičnih skupnosti ustrezne organe in enote družbene samozaščite in civilno zaščito.

## člen

Podrobnejša organizacija in naloge ljudske obrambe,

družbene samozaščite in civilne zaščite se določijo v pravilniku o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti in civilne zaščite se določijo v pravilniku o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti ali v drugih splošnih aktih.

19. V 111. členu se črta 3. alineja.

20. 112. člen se dopolni in se glasi:

Delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti se odločajo z osebnim izjavljanjem na zboru delavcev o svobodni menjavi dela in sredstev; o medsebojnih pravicah in obveznostih med delovno skupnostjo in temeljnimi organizacijami; o samoupravnih sporazumih interesnih skupnosti; o družbenih dogovorih z družbenopolitičnimi skupnostmi; zainteresiranimi organizacijami združenega dela; zbornicami; krajevnimi skupnostmi; sindikati in o drugih zadevah, ki jih določajo zakoni, samoupravni splošni akti in delavski svet.

21. V 113. členu se črtajo 1., 11., 15. in 19. alineja.

22. Doda se nov 113. a člen, ki se glasi:

Samoupravne akte v temeljni organizaciji podpišejo:

1. samoupravne splošne akte, ki jih sprejmejo delavci z referendumom podpiše predsednik volilne komisije in predsednik delavskega sveta;
  2. samoupravne splošne akte, ki jih sprejmejo delavci na zboru z osebnim izjavljanjem podpiše predsednik zbora delavcev in predsednik delavskega sveta;
  3. samoupravne splošne akte, ki jih sprejema delavski svet podpiše predsednik delavskega sveta.
- Sindikati oziroma oseba, ki jo pooblasti izvršilni odbor osnovne organizacije sindikata, podpiše samoupravne splošne akte, ki urejajo delovna razmerja delavcev, določajo osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodek, kot tudi samoupravni splošni akt, ki ureja uporabo sredstev za skupno porabo delavcev.

Splošne akte iz 2. odstavka tega člena se uporablja tudi, če jih sindikat ne podpiše.

23. Te spremembe, dopolnitve in čistopis statuta veljajo, ko jih delavci sprejmejo na referendumu z večino glasov v posamezni temeljni organizaciji in delovni skupnosti.

Po sprejetju na referendumu se statut objavi na oglasnih deskah temeljnih organizacij in delovne skupnosti in začne veljati osmi dan po objavi.

Ljubljana, dne

Predsednik delavskega sveta

gradbišču, na krajevnem področju in drugih okolnostih določi število in kraj zborov.

Sklepi o katerih so se delavci izjavljali na zborih se štejejo za sprejete, če je bila zanj večina vseh delavcev v temeljni organizaciji.

Doda se nov 41. člen in se glasi:

Delavci na zboru delavcev odločajo z glasovanjem:

1. o razporejanju in delitvi dohodka po periodičnem obračunu in končnem zaključnem računu,
  2. o sprejetju zaključnega računa na periodičnem obračunu,
  3. o dajanju mnenj v primerih iz 28. člena tega statuta,
  4. o določitvi kandidatov za izvolitev delegatov v delavski svet temeljne organizacije, delovne organizacije, v družbenopolitične skupnostin samoupravne interesne skupnosti,
  5. o sprejemu letnega plana,
  6. o sprejemu predlogov, o katerih se izrekajo z referendumom,
  7. o drugih vprašanih, ki jih določi delavski svet.
- Črta se 40. in 41. člen, ki sta nadomeščena z novim besedilom.

7. V 48. členu se dopolni:

10. točka, ki se glasi: odloča o vlaganjih v osnovna sredstva;

13a) točka, ki se glasi: odobrava kratkoročne kredite v okviru interne banke;

13b) točka, ki se glasi: odprava plasmaja sredstev za komercialno in finančne kredite poslovnim partnerjem;

14. točka, ki se glasi: imenuje in razrešuje direktorja temeljne organizacije, delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostjo.

8. V 72. členu se dopolni 1. odstavek, ki se glasi:

Delavski svet ne sme odločati o vprašanih, ki jih ni sprejel na dnevni red seje.

9. 80. člen se dopolni in se glasi:

Za izvrševanje določenih svojih nalog delavski svet imenuje naslednje izvršilne organe:

1. izvršilni odbor
2. komisijo za delovna razmerja
3. komisijo za družbeni standard, stanovanjske zadeve in rekreacijo,
4. odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

10. V 81. členu se doda še ena alineja, ki se glasi:

— obravnava, zavzema stališča, pripravlja in oblikuje predloge za vsa vprašanja, ki so v pristojnosti delavskega sveta.

11. V 88. členu se brišeta zadnji dve alineji, ker niso v pristojnosti komisije za delovna razmerja.

Doda se nova alineja, ki se glasi:

— obravnava, zavzema stališča, pripravlja predloge, za vsa vprašanja v zvezi s pravicami in dolžnostmi iz delovnega razmerja, za katera je pristojen delavski svet.

12. Doda se nov 88. a člen, ki se glasi:

Komisija za družbeni standard, stanovanjske zadeve in rekreacijo šteje 7 članov in se ji zaupajo naslednje zadeve:

- proučuje socialno stanje delavcev temeljne organizacije,
- odloča o dodeljevanju posojil za stanovanjsko izgradnjo, za nakup stanovanj in o dodeljevanju stanovanjske pravice,
- skrbi za čimboljšo izrabo letnega dopusta in razporeja proste zmogljivosti v objektih družbenega standarda,
- upravlja in vzdržuje objekte družbenega standarda,
- sodeluje s športnimi organizacijami in sindikalno organizacijo zaradi organiziranja rekreacije za delavce temeljne organizacije,
- obravnava, zavzema stališča, pripravlja in oblikuje predloge za vsa vprašanja iz pristojnosti delavskega sveta s tega področja.

13. 94. člen 1. odstavek se spremeni in se glasi:

Predsednika in člane disciplinske komisije volijo delavci temeljne organizacije s tajnim glasovanjem, oziroma na način kot se voli delavski svet.

14. 95. člen se dopolni in se glasi:

Disciplinski postopek se začne na zahtevo direktorja temeljne organizacije, delavskega sveta, komisije samoupravne delavske kontrole, sindikalne organizacije, družbenega pravobranilca samoupravljanja in pristoj-

# Spremembe, dopolnitve in čistopis Statuta TOZD Elektromontaža

## ONUTEK III

Na podlagi 337. člena zakona o združenem delu so delavci temeljne organizacije Elektromontaža, Ljubljana, Titova 37, na predlog delavskega sveta na referendumu dne ... sprejeli naslednje

### SPREMEMBE,

### DOPOLNITVE IN ČISTOPIS STATUTA TEMELJNE ORGANIZACIJE ELEKTROMONTAŽA

1. 4. člen se dopolni in se glasi:

Ime temeljne organizacije je: Elektromontaža, n.sol.o.

Skrajšano ime temeljne organizacije je: EM in se uporablja samo v internem poslovanju.

Sedež temeljne organizacije je: Ljubljana, Vojkova 58.

Temeljna organizacija Elektromontaža je združena v delovno organizacijo EMOND, elektro, montaža, oprema, naprave, dvigala, n.sol.o., preko delovne organizacije v sestavljeno organizacijo IMP, Industrijsko montažno podjetje o.sub.o., Ljubljana, Titova 37.

Temeljna organizacija v poslovanju z drugimi delovnimi organizacijami izven sestavljene organizacije uporablja skrajšano firmo sestavljene organizacije, skrajšano firmo delovne organizacije in svoje ime v polni obliki.

2. V 8. členu in vseh nadaljnjih se izraz individualni poslovodni organ zamenja z izrazom direktor temeljne organizacije.

3. 13. člen se dopolnjen glasi:

Temeljna organizacija uporablja žig, ki vsebuje skrajšano firmo sestavljene organizacije, skrajšano firmo delovne organizacije in polno ime temeljne organizacije. Velikost žiga je 6x2,5 kv. cm.

Posamezne službe temeljne organizacije uporabljajo žig enake oblike z obvezno številčno oznako. Za potrejevanje delovnih in zdravstvenih knjižic se uporablja manjši žig, ki vsebuje skrajšano ime temeljne organizacije in njen sedež.

Temeljna organizacija je pravna oseba in ima vse pravice na podlagi zakona, Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo in drugih splošnih aktov.

4. V 14. členu se v 2. in 3. odstavku besedi v okepaju nadomestita z besedami izven okelepaja in se glasita: neomejena solidarna dogovornost.

5. Spremeni se 31. člen in se glasi:

Delavci temeljne organizacije odločamo s podpisovanjem oziroma dajanjem pismenih izjav o vprašanih, ki jih:

- določa zakon, družbeni dogovor, samoupravni sporazum ali samoupravni splošni akt;
- določi zbor delavcev temeljne organizacije.

Način podpisovanja oziroma dajanja pismenih izjav določi zbor delavcev.

6. Doda se nov 40. člen, ki se glasi:

V temeljni organizaciji se zaradi posebnosti delovnega procesa na montaži organizira zbor delavcev tudi po enotah.

Delavski svet vsakokrat, glede na število delavcev na

nega organa družbenopolitične skupnosti.

Pobudo za uvedbo disciplinskega postopka je dolžan podati vsak delavec, ki odkrije kršitve delovnih obveznosti.

15. Doda se nova 107. a člen, ki se glasi:

Delavci temeljne organizacije izvolijo delegate tudi v skupščini drugih samoupravnih skupnosti, poslovnih skupnosti in združenj, h katerim pristopajo s sprejemom samoupravnega sporazuma.

Delavci izvolijo delegate v skladu z določili samoupravnega sporazuma ali statuta skupnosti oziroma združenja.

16. 183. člen se spremeni in se spremenjen glasi:

O obračunavanju amortizacije osnovnih sredstev po povečanih stopnjah odloča delavski svet temeljne organizacije.

17. V 232. členu se črta 1., 2. in 3. alineja, ker niso v pristojnosti delavskega sveta.

18. 237. člen se spremeni in se glasi:

Samoupravne akte v temeljni organizaciji podpišejo:

1. Samoupravne splošne akte, ki jih sprejmejo delavci z referendumom podpiše predsednik volilne komisije in predsednik delavskega sveta;

2. samoupravne splošne akte, ki jih sprejmejo delavci na zboru z osebnim izjavljanjem podpiše predsednik zbora delavcev in predsednik delavskega sveta;

3. samoupravne splošne akte, ki jih sprejema delavski svet podpiše predsednik delavskega sveta.

Sindikati oziroma oseba, ki jo pooblasti izvršilni odbor osnovne organizacije sindikata, podpiše samoupravne splošne akte, ki urejajo delovna razmerja delavcev, določajo osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke, kot tudi samoupravni splošni akt, ki ureja uporabo sredstev za skupno porabo delavcev.

Splošni akti iz 2. odstavka se lahko uporabljajo tudi, če jih sindikat ne podpiše.

19. Te spremembe, dopolnila in čistopis veljajo, ko jih delavci sprejmejo na referendumu z večino glasov.

Predsednik delavskega sveta

Ljubljana,

nizacije. Tako določilo bi bilo smiselno, če bi bila komisija na delovni organizaciji.

10. Doda se nova 109. a člen, ki se glasi:

Delavci temeljne organizacije izvolijo delegate tudi v skupščini drugih samoupravnih skupnosti, poslovnih skupnosti in združenj h katerim pristopijo s sprejemom samoupravnega sporazuma.

Delavci izvolijo delegate v skladu z določili samoupravnega sporazuma ali statuta skupnosti oziroma združenja.

11. V 168. členu se dopolni 2. odstavek; ki se glasi: Obrazložen sklep je treba vročiti direktorju, da lahko zahteva varstvo pravic pred sodiščem združenega dela.

12. 187. člen se spremeni in se spremenjen glasi:

O obračunavanju amortizacije osnovnih sredstev po povečanih stopnjah odloča delavski svet temeljne organizacije.

13. 243. člen se spremeni in se glasi:

Samoupravne akte v temeljni organizaciji podpišejo:

1. samoupravne splošne akte, ki jih sprejmejo delavci z referendumom, podpiše predsednik volilne komisije in predsednik delavskega sveta;

2. samoupravne splošne akte, ki jih sprejmejo delavci na zboru z osebnim izjavljanjem podpiše predsednik zbora delavcev in predsednik delavskega sveta;

3. samoupravne splošne akte, ki jih sprejema delavski svet podpiše predsednik delavskega sveta.

Sindikati oziroma oseba, ki jo pooblasti izvršilni odbor oziroma osnovna organizacija sindikata, podpiše samoupravne splošne akte, ki urejajo delovna razmerja delavcev, določajo osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke, kot tudi samoupravni splošni akt, ki ureja uporabo sredstev za skupno porabo delavcev.

Splošni akti iz 2. odstavka tega člena se uporabljajo tudi, če jih sindikat ne podpiše.

14. V 238. členu se črtajo 1., 2. in 4. točka, ker niso v pristojnosti delavskega sveta, temveč se sprejemajo z osebnim izrekanjem.

15. Te spremembe, dopolnitve in čistopis statuta veljajo, ko jih sprejmejo delavci na referendumu z večino glasov.

Predsednik delavskega sveta

Ljubljana,

## Spremembe, dopolnitve in čistopis Statuta TOZD TEN

### OSNUTEK III

Na podlagi 11. in 337. člena zakona o združenem delu so delavci temeljne organizacije Tovarne elektronaprav, Ljubljana, Vojkova 58 na referendumu dne ... sprejeli:

#### SPREMEMBE, DOPOLNITVE IN ČISTOPIS STATUTA TEMELJNE ORGANIZACIJE TOVARNE ELEKTRONAPRAV

1. V 4. členu se dopolni zadnji odstavek in se glasi: V poslovanju s tretjimi osebami temeljna organizacija posluje s skrajšano firmo sestavljene organizacije, skrajšano firmo delovne organizacije in s svojim imenom v polni obliki.

2. 8. člen se spremeni in se spremenjen glasi:

Temeljno organizacijo zastopa in predstavlja individualni poslovodni organ — direktor temeljne organizacije v okviru pooblastil, ki mu jih daje zakon, ta statut, samoupravni sporazum o združitvi v delovno in sestavljeno organizacijo in drugi samoupravni splošni akti temeljne organizacije.

Individualni poslovodni organ je pooblaščen sklepati pogodbe o:

nabavi osnovnih sredstev, repromateriala, orodja, drobnega inventarja in sredstev skupne porabe skladno s sprejetim planom.

Posle s področja prodaje in kalkulacije za temeljno organizacijo opravlja delovna skupnost skupnih služb delovne organizacije, ki je pooblaščen stopati v pravni promet v imenu delovne organizacije, v imenu in za račun temeljne organizacije. Individualni poslovodni organ temeljne organizacije, v skladu z 81. členom samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo, sopodpisuje prodajne in investicijske pogodbe, ki presegajo vrednost:

	Prodajna	Investicijska
proizvodna dejavnost	5.000.000	2.000.000
druge dejavnosti	2.000.000	1.000.000

Individualni poslovodni organ lahko pooblasti druge osebe za zastopanje v določenih zadevah in sicer v mejah svojih pooblastil.

3. V 12. členu se uporablja namesto izraza ime SOZD IMP, in ime DO EMOND, izraz Firma SOZD IMP, Firma DO EMOND.

4. V členu 13 se v 2. in 3. odstavku besedi v oklepaju nadomestita brez oklepaja in se glasita: neomejena solidarna odgovornost.

5. V 48. členu se 16. točka spremeni in se glasi:

16. imenuje in razrešuje direktorja temeljne organizacije in delavce s posebnimi pooblastili.

6. V 72. členu se spremeni 1. odstavek in se glasi: Delavski svet ne sme odločati o vprašanih, ki jih ni sprejel na dnevni red seje.

7. V 83. členu se doda še ena alineja, ki se glasi:

— pripravlja predloge, obravnava in daje stališča k vsem vprašanjem, ki so v pristojni delavskega sveta.

8. V 94. členu se dopolni 1. odstavek in se glasi:

Predsednika in druge člane disciplinske komisije volijo delavci temeljne organizacije s tajnim glasovanjem oziroma na način, kot se voli delavski svet.

9. V 96. členu se črta zadnji 3. odstavek:

Vsakokrat, ko je delavec klican na odgovornost, pa mora biti navzoč vsaj en član komisije iz temeljne orga-

## Spremembe, dopolnitve in čistopis Statuta TOZD Dvigalo

### OSNUTEK III

Na podlagi 337. in 463. člena zakona o združenem delu so delavci temeljne organizacije DVIGALO v sestavi delovne organizacije EMOND, ki je v sestavljeni organizaciji IMP, Ljubljana, na referendumu dne ... sprejeli

#### SPREMEMBE, DOPOLNITVE IN ČISTOPIS STATUTA TEMELJNE ORGANIZACIJE »DVIGALO«

1. V 4. členu se v 2. odstavku namesto besede ELMOND nadomesti besedo EMOND.

2. člen se dopolni in se glasi:

Glavna dejavnost temeljne organizacije je: Proizvodnja drugih strojev in naprav — 011419 — proizvodnja hidravličnih dvigal, dvigalnih miz in ramp, — proizvodnja električnih tovornih dvigal in malo-tovornih dvigal do 100 kg nosilnosti, — proizvodnja osebno-tovornih dvigal, — proizvodnja specialnih in ekspresnih dvigal, — proizvodnja tekočih stopnic, — proizvodnja naprav za viseči transport in vogalni transport.

Stranske dejavnosti:

napeljava in popravila gradbenih instalacij — 050301

V okviru te dejavnosti opravlja:

— projektiranje vseh vrst naprav za osebni in tovorni vertikalni transport, za tovorni viseči in rega

— montaža, vzdrževanje in popraviljanje naprav iz proizvodne dejavnosti ter naprav drugih proizvajalcev,

— preizkušnje osebnih in tovornih električnih in hidravličnih dvigal in transportnih naprav,

— preizkušnje sestavnih delov dvigal in izdajanje atestov.

Drugo projektiranje:

V okviru te dejavnosti opravlja: — projektiranje vseh vrst naprav za osebni in tovorni vertikalni transport, za tovorni viseči in regalni transport ter vse pripadajoče naprave.

3. V 8. členu in vseh nadaljnjih se izraz individualni poslovodni organ zamenja z izrazom direktor temeljne organizacije.

4. 12. člen se dopolni — 1. stavek in se glasi:

Temeljna organizacija uporablja žig, ki vsebuje skrajšano firmo sestavljene organizacije, skrajšano firmo delovne organizacije in svoje ime v polni obliki, itd.

5. V 47. členu se dopolni 16. točka in se glasi:

16. imenuje in razrešuje direktorja temeljne organizacije in delavce s posebnimi pooblastili.

6. V 71. členu se dopolni 1. odstavek, ki se glasi:

Delavski svet ne sme odločati o vprašanih, ki jih ni sprejel na dnevni red seje.

7. V 79. členu in v vseh nadaljnjih se izraz odbor za delovna razmerja zamenja z izrazom komisija za delovna razmerja.

8. V 80. členu se doda nova alineja, ki se glasi:  
— obravnava, zavzema stališča, pripravlja in oblikuje predloge za vsa vprašanja, ki so v pristojnosti delavskega sveta.

9. V 91. členu se dopolni 1. odstavek in se glasi:  
Predsednika in druge člane disciplinske komisije volijo delavci temeljne organizacije s tajnim glasovanjem oziroma na način kot se voli delavski svet.

10. V 93. členu se črta zadnji odstavek, ker le-to pride v poštev, če je disciplinska komisija na delovni organizaciji.

11. Doda se nov 104. a člen, ki se glasi:  
Delavci temeljne organizacije izvolijo delegate tudi v skupščino drugih samoupravnih skupnosti, poslovnih skupnosti in združenj, h katerim pristopijo s sprejemom samoupravnega sporazuma.

Delavci izvolijo delegate v skladu z določili samoupravnega sporazuma ali statuta skupnosti oziroma združenja.

12. VIII. poglavje pravice in obveznosti sindikata se spremeni in se glasi:

VIII. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DRUŽBENOPOLITIČNIH ORGANIZACIJ

Dodajo se novi členi:

123.a) člen

V temeljni organizaciji delujejo družbenopolitične organizacije, ki se vključujejo v delo na osnovi svojih statotov.

Družbenopolitične organizacije so dolžne med svojim članstvom delovati tako, da preko uresničevanja svoje politične vloge prispevajo k doseganju ciljev temeljne organizacije.

123.b) člen

V temeljni organizaciji deluje mladinska organizacija, ki se vključuje v delo in izvajanje nalog v sindikatu in drugih političnih organizacijah.

Mladinska organizacija združuje mlade delavce v temeljni organizaciji do 27. leta starosti, zastopa njihove interese in jih usmerja k čim učinkovitejšemu doseganju ciljev temeljne organizacije.

123.c) člen

V temeljni organizaciji je organizirana samostojna organizacija zveze komunistov in je organizacijsko vezana na občinsko konferenco zveze komunistov.

Organizacija zveze komunistov razpravlja o vseh zadevah v temeljni organizaciji in sklepa v okviru svojih pristojnosti in določil statuta zveze komunistov.

Pri izvajanju svojega programa se povezuje in sodeluje z ostalimi političnimi organizacijami in samoupravnimi organi.

123.d) člen

V temeljni organizaciji deluje osnovna organizacija sindikata preko katere delavci organizirano vplivajo na samoupravno odločanje, razvijajo svoje samoupravne odnose ter uveljavljajo svoje pravice.

Osnovna organizacija sindikata v temeljni organizaciji se povezuje v sindikalno konferenco delovne organizacije v cilju enotne politike zavzemanja stališč in vzajemne solidarnosti.

123.e) člen

Organi upravljanja in poslovodni organi v temeljni organizaciji ter vse ostale službe so dolžni omogočiti nemoteno delovanje organizacije zveze komunistov, mladinski organizaciji in sindikalni organizaciji pri izvajanju njihovih programov. Zagotoviti morajo potrebna finančna sredstva za izobraževanje na tem področju in nadomestilo osebnega dohodka ter ostalih stroškov, nastalih v zvezi z družbenopolitičnim delom.

13. V 158. členu se dopolni 2. odstavek, ki se glasi:  
Obrazložen sklep je treba vročiti direktorju, da lahko uveljavlja zahtevek za varstvo pravic pred sodiščem združenega dela.

14. 176. člen se spremeni in se spremenjen glasi:

O obračunavanju amortizacije osnovnih sredstev po povečanih stopnjah odloča delavski svet temeljne organizacije.

15. V 228. členu se črta 1. točka, ker ni v pristojnosti delavskega sveta.

16. 233. člen se spremeni in se glasi:  
Samoupravne akte v temeljni organizaciji podpišejo  
1. samoupravne splošne akte, ki jih sprejmejo delavci z referendumom podpiše predsednik volilne komisije in predsednik delavskega sveta;

2. samoupravne splošne akte, ki jih sprejmejo delavci na zboru z osebnim izjavljanjem podpiše predsednik zbora delavcev in predsednik delavskega sveta;

3. samoupravne splošne akte, ki jih sprejema delav-

ski svet podpiše predsednik delavskega sveta.

Sindikati oziroma oseba, ki jo pooblasti izvršilni odbor osnovne organizacije sindikata, podpiše samoupravne splošne akte, ki urejajo delovna razmerja delavcev, določajo osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke, kot tudi samoupravni splošni akt, ki ureja uporabo sredstev za skupno porabo delavcev.

Splošne akte iz 2. odstavka tega člena se uporabljajo tudi, če jih sindikat ne podpiše.

17. Te spremembe, dopolnitve in čistopis statuta se veljavni, ko jih delavci sprejmejo na referendumu z večino glasov.

Predsednik delavskega sveta

Ljubljana,

## Spremembe, dopolnitve in čistopis Statuta TOZD ISO

### OSNUTEK III

Na podlagi 11. in 337. člena zakona o združenem delu so delavci temeljne organizacije Industrija stikalne opreme v sestavi delovne organizacije EMOND, ki je v sestavi sestavljene organizacije IMP Ljubljana na referendumu dne... sprejeli

#### SPREMEMBE, DOPOLNITVE IN ČISTOPIS STATUTA TEMELJNE ORGANIZACIJE INDUSTRIJA STIKALNE OPREME

1. 4. člen se dopolni in se glasi:  
Ime temeljne organizacije je Industrija stikalne opreme, n.sol.o.

Sedež temeljne organizacije je: Slovenske Konjice. Skrajšano ime temeljne organizacije je: ISO.

V poslovanju s tretjimi osebami temeljna organizacija posluje s skrajšano firmo sestavljene organizacije, skrajšano firmo delovne organizacije in s svojim imenom v polni obliki.

2. V 8. členu in v vseh nadaljnjih se izraz individualni poslovodni organ zamenja z izrazom direktor temeljne organizacije.

3. 12. člen se dopolni in se glasi:  
Temeljna organizacija uporablja žig, ki vsebuje skrajšano firmo sestavljene organizacije, skrajšano firmo delovne organizacije in polno ime temeljne organizacije. Velikost žiga je 6x2,5 kv. cm itd.

4. V 13. členu se v 2. in 3. odstavku besedi v oklepaju nadomestita z besedami brez oklepaja in se glasita: neomejeno solidarno odgovornost.

5. V 47. členu se dopolni 16. točka in se glasi:  
16. imenuje in razrešuje direktorja temeljne organizacije in delavce s posebnimi pooblastili.

6. V 70. členu se 1. odstavek dopolni in se glasi:  
Delavski svet ne sme odločati o vprašanih, ki jih ni sprejel na dnevni red seje.

7. V 92. členu se dopolni 1. odstavek in se glasi:  
Predsednika in druge člane disciplinske komisije volijo delavci temeljne organizacije s tajnim glasovanjem oziroma na način kot se voli delavski svet.

8. Doda se nova 105. a člen, ki se glasi:

Delavci temeljne organizacije izvolijo delegate tudi v skupščino drugih samoupravnih skupnosti, poslovnih skupnosti in združenj, h katerim pristopijo s sprejemom samoupravnega sporazuma.

Delavci izvolijo delegate iz predhodnega odstavka v skladu z določili samoupravnega sporazuma ali statuta skupnosti oziroma združenja.

9. V 157. členu se dopolni 2. odstavek in se glasi:  
Obrazložen sklep je treba vročiti direktorju, da lahko uveljavlja varstvo pravic.

10. 175. člen se spremeni in se spremenjen glasi:  
O obračunavanju amortizacije osnovnih sredstev po povečanih stopnjah odloča delavski svet temeljne organizacije.

11. V 227. členu se črta 1. točka, ker ni v pristojnosti delavskega sveta.

12. 332. člen se spremeni in se glasi:  
Samoupravne akte v temeljni organizaciji podpišejo:  
1. samoupravne akte, ki jih sprejmejo delavci z referendumom podpiše predsednik volilne komisije in predsednik delavskega sveta.

2. Samoupravne splošne akte, ki jih sprejmejo delavci na zboru z osebnim izjavljanjem, podpiše predsednik zbora delavcev in predsednik delavskega sveta.

3. Samoupravne splošne akte, ki jih sprejema delavski svet podpiše predsednik delavskega sveta.

Sindikati oziroma oseba, ki jo pooblasti izvršilni odbor osnovne organizacije sindikata, podpiše samoupravne splošne akte, ki urejajo delovna razmerja delavcev, določajo osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke, kot tudi samoupravni splošni akt, ki ureja uporabo sredstev za skupno porabo delavcev.

Splošni akti iz 2. odstavka tega člena se uporabljajo tudi, če jih sindikat ne podpiše.

13. Te spremembe, dopolnitve in čistopis statuta so veljavni, ko jih delavci temeljne organizacije sprejmejo na referendumu z večino glasov.

Predsednik delavskega sveta

Ljubljana,

## Spremembe, dopolnitve in čistopis Statuta DS DO Emond

### OSNUTEK III

#### SPREMEMBE, DOPOLNITVE IN ČISTOPIS STATUTA DELOVNE SKUPNOSTI DELOVNE ORGANIZACIJE EMOND

Na podlagi 405. in 463. člena zakona o združenem delu so delavci delovne skupnosti delovne organizacije EMOND na referendumu dne... sprejeli naslednje:

1. Doda se nov 8. a člen, ki se glasi:  
Poleg glavnega direktorja so za zastopanje delovne

skupnosti pooblašteni še delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi v delovni organizaciji, vsak v obsegu pooblastil, za opravljanje poslov, ki jih vodi v delovni organizaciji in ki so določeni v tem statutu, statutu delovne organizacije in drugimi samoupravnimi splošnimi akti:

2. 12. člen se spremeni in se glasi:  
V delovni organizaciji so delavci s posebnimi pooblastili:
1. Pomočnik glavnega direktorja za prodajo izdelkov in storitev;
2. Pomočnik glavnega direktorja za razvoj;
3. Direktor splošno kadrovskega sektorja;
4. Direktor plansko analitsko organizacijskega sektorja;
5. Direktor finančno računovodskega sektorja.

Delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi imenuje delavski svet delovne organizacije za dobo 4 let po postopku, ki je določen v pravilniku za delovna razmerja in drugimi samoupravnimi splošnimi akti.

Posebni pogoj za imenovanje delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi so določeni v razvidu del oziroma nalog.

3. V 13. členu se dopolni 4. odstavek in se glasi:  
Predlog letnega plana določa delavski svet delovne skupnosti. Sprejmejo ga delavci delovne skupnosti na zboru delavcev, potrdi ga delavski svet delovne organizacije v sestavi letnega plana delovne organizacije.

V istem členu se spremeni in 5. odstavek se odslej glasi:

Delavski svet delovne skupnosti mora do konca oktobra tekočega leta sprejeti sklep o pripravah in določiti delavce za pripravo plana za bodoče delo.

4. V 15. členu se dopolni 1. odstavek in se glasi:  
O dinamiki izvrševanja letnega plana in o ukrepih za pravočasno izvršitev planiranih nalog odloča delavski svet delovne skupnosti.

5. V členu 20 in v vseh nadaljnjih se izraz predhodno obravnavo zamenja z izrazom poprejšnja obravnava, ki je v skladu z zakonom.

6. V 24. členu se dopolni 4. alineja in se glasi:  
imenovanje komisije za izvedbo referendumov in komisije za volilne imenike.

7. V 30. členu se dopolni 1. odstavek in se glasi:  
Predsednik zbora delavcev skliče zbor delavcev na pobudo delavskega sveta delovne skupnosti; mora ga sklicati tudi, če to predlaga glavni direktor, sindikalna organizacija ali ena desetina delovne skupnosti.

8. V 33. členu se doda nova alineja, ki se glasi:  
— razpravlja in zavzema stališča do vseh vprašanj, ki so posredovana v poprejšnjo obravnavo.

9. V 35. členu se dopolni 2. odstavek in se glasi:  
Delegati delavcev delovne skupnosti delajo po smernicah, ki jih določa delavski svet ali delavci na zboru.

10. Doda se nov 38a člen, ki se glasi:  
Delavci delovne skupnosti izvolijo delegate tudi v skupščine drugih samoupravnih skupnosti, poslovne skupnosti in združenja, h katerim pristopijo s sprejemom samoupravnega sporazuma.

Delavci izvolijo delegate v skladu z določili samoupravnega sporazuma ali statuta skupščine oziroma združenja.

11. V 43. členu se spremeni 10. točka in se glasi:  
10. odloča o vlaganjih v osnovna sredstva.

V istem členu se črta 16. točka, ker je v pristojnosti delavskega sveta delovne organizacije.

12. V 62. členu se dopolnijo:  
1. alineja, ki se glasi:  
— najmanj ena tretjina delegatov delavskega sveta.  
2. alineja, ki se glasi:  
— glavni direktor.  
2. odstavek, ki se glasi:  
Če predsednik delavskega sveta oziroma njegov namestnik ne skliče seje delavskega sveta v treh dneh od sprejema zahteve, skliče sejo glavni direktor.

13. Povsod, kjer je v statutu naveden nedoločen naziv individualni poslovodni organ, se nadomesti z določenim nazivom glavni direktor.

14. V 66. členu se dopolni 1. odstavek in se glasi:  
Delavski svet ne sme odločati o vprašanjih, ki jih ni sprejel v dnevni red seje.

15. V 71. členu se v 1. in 2. točki popravi napako in namesto temeljna organizacija se navede delovna skupnost.

16. V 74. členu se doda zadnja alineja, ki se glasi:  
— o vseh vprašanih s področja delovnih razmerij, za katere je pristojen delavski svet.

17. V 77. členu se popravi delavski svet delovne organizacije v delavski svet delovne skupnosti lahko razveljati akt itd.

18. V 78. členu 3. odstavek se izraz odbor zamenja s komisijo zaradi enotne terminologije.

19. V 81. členu zadnji odstavek se spremeni in se glasi:

Zoper sklep disciplinske komisije je dopustno vložiti zahtevo za varstvo pravic na delavski svet delovne skupnosti.

20. V 82. členu se spremeni 2. odstavek in se glasi:  
Predsednika in člane disciplinske komisije volijo delavci delovne skupnosti s tajnim glasovanjem oziroma na način, kot se voli delavski svet.

21. V 83. členu se doda:  
Disciplinski postopek se začne na zahtevo itd.

22. V 84. členu se črta zadnji odstavek.

23. 85. člen se spremeni in se glasi:  
Podrobnosti o delu komisije in izvedbi disciplinskega postopka ureja pravilnik o delovnih razmerjih.

24. V 99. členu se v 1. vrsti črta beseda »v temeljni«. V 102. členu se v drugi vrsti črta »v delovni organizaciji, temeljni organizaciji«.

25. 146. člen se spremenjen glasi:  
Preden delavski svet določi osnutek statuta, ga pošlje osnovni sindikalni organizaciji, da da svoja stališča in pripombe. Tudi določeni predlog statuta se pred poprejšnjo obravnavo pošlje osnovni sindikalni organizaciji, da lahko med poprejšnjo obravnavo ali pred njo da svoje pripombe.

26. V 153. členu se črta 1. točka, ker ni v pristojnosti delavskega sveta.

27. 1. odstavek 158. člena se spremeni in se glasi:

Samoupravne akte podpišejo:  
1. Samoupravne akte, ki se sprejemajo z referendumom podpiše predsednik volilne komisije in predsednik delavskega sveta;  
2. samoupravne akte, ki se sprejemajo na zboru delavcev z osebnim izjavljanjem, podpiše predsednik zbora delavcev in predsednik delavskega sveta;

3. samoupravne akte, ki jih sprejema delavski svet, podpiše predsednik delavskega sveta.

28. 159. člen se spremeni in se glasi:  
Sprejete samoupravne akte delavski svet objavi na oglasni deski in začno veljati osmi dan po objavi ali po določilih v samoupravnem aktu.

29. Te spremembe, dopolnitve in čistopis statuta so veljavni, ko jih delavci delovne skupnosti sprejmejo na referendumu z večino glasov.

Predsednik delavskega sveta delovne skupnosti

Ljubljana, dne

## Spremembe in dopolnitve ter čistopis samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

### OSNUTEK III

### O SKUPNIH OSNOVAH IN MERILIH ZA UGOTAVLJANJE IN RAZPOREJANJE DOHODKA, ČISTEGA DOHODKA, DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO

#### I. TEMELJNE DOLOČBE

##### 1. člen

S tem samoupravnim sporazumom delavci TOZD in DS v sestavi delovne organizacije določamo skupne osnove in merila za pridobivanje in razporejanje dohodka, razporejanje čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke, skupno porabo in nadomestila delavcem iz materialnih stroškov (v nadaljnjem besedilu: sporazum), katerih se bomo držali pri urejanju teh odnosov v svojih samoupravnih splošnih aktih o osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.

##### 2. člen

Dohodek je del skupnega proizvoda družbe, katerega delavci TOZD in DS pridobivamo v denarni obliki kot družbeno priznan rezultat svojega in skupnega družbe-

Na osnovi 115. in 128. člena zakona o združenem delu, 64. člena sporazuma o združitvi v delovno organizacijo EMOND in samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke v gradbeništvu Slovenije smo delavci TOZD in DS

1. ELEKTROMONTAŽA, Ljubljana, Vojkova 58
2. TEN, Tovarna elektronaprav, Ljubljana, Vojkova 58
3. ISO, Industrija stikalne opreme, Slovenske Kojnice, Delavska cesta bb
4. DVIGALO, Ljubljana, Smoletova 18
5. DELOVNA SKUPNOST (DS) DO EMOND, Ljubljana, Titova 37

v delovni organizaciji EMOND z referendumom, ki je bil dne ..... z večino glasov v vsaki TOZD in DS sprejeli

### SPREMEMBE IN DOPOLNITVE TER ČISTOPIS SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

nega dela v pogojih socialistične proizvodnje, s katerim upravljamo v TOZD in DS na osnovi svojih pravic dela z družbenimi sredstvi.

## 3. člen

Delavci TOZD in DS v sestavi delovne organizacije smo dolžni, da poslovanje TOZD in DS v samoupravno dogovorjeni družbeni delitvi dela, skladno z drugimi delavci v družbenem delu, usklajujemo s skupnimi interesi in cilji, sprejetimi s samoupravnimi sporazumi in družbenim dogovorom na osnovi planov in dolgoročni ekonomski politiki, določeni v resoluciji o družbenoekonomski politiki in o razvoju SR Slovenije.

## 4. člen

Delavci TOZD in DS moramo skrbeti za stalno povečevanje dohodka: z dvigom svojega znanja in delovne sposobnosti in zavestnim opravljanjem delovnih nalog, z boljšo organizacijo dela, z intenzivnim koriščenjem kapacitet in prihrankov na materialu, surovinah in energiji, s prilagajanjem zahtevam domačega in tujega tržišča, glede količine in kvalitete proizvodov in storitev.

S stalnim razvijanjem in dviganjem kvalitete osnov in meril za pridobivanje, delitev dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke po načelu delitve po rezultatih dela vsakega delavca in merjenjem njegovega prispevka k uspehu skupnega rezultata dela in pridobivanju dohodka bomo delavci TOZD in DS posamezno in vsi skupaj vplivali na povečanje produktivnosti dela in dohodka, življenjskega standarda delavcev in celotnega družbenega standarda.

II. PRIDOBIVANJE  
IN RAZPOREJANJE DOHODKA

## 5. člen

Delavci pridobivamo dohodek TOZD oziroma DS, kot je določeno v samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji oziroma delovni skupnosti.

## 6. člen

**Delavci TOZD urejamo pogoje za pridobivanje skupaj ustvarjenega dohodka s posebnimi samoupravnimi sporazumi, katere sklepamo z delavci drugih TOZD, s katerimi smo medsebojno povezani s skupnimi interesi pri pridobivanju skupnega prihodka in skupnega dohodka.**

S temi sporazumi delavci TOZD in DS predvsem urejamo osnove za določanje cen in drugih pogojev prodaje proizvodov in storitev, osnove in merila za udeležbo v skupno ustvarjenem dohodku in za ugotavljanje prispevka pri svobodni menjavi dela in druge medsebojne odnose pri pridobivanju dohodka.

## 7. člen

Dohodek TOZD delavci v skladu z zakonom razporejamo za:

- zakonske, pogodbene in samoupravno dogovorjene obveznosti, izdatke, prispevke, denarne kazni in premije,
- čisti dohodek TOZD.

## 8. člen

Pri razporejanju dohodka morajo TOZD zagotavljati:

- akumulativnejše delitveno razmerje pri večjem dohodku,
- odvisnost gibanja sredstev za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev od doseženih rezultatov dela in spodbujanje interesa delavcev za dobro gospodarjenje.

## 9. člen

**Delavci TOZD bomo glede ugotavljanja in razporejanja dela dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti, sprejeli posebne samoupravne splošne akte. Ta del dohodka pa se zavezujemo uporabiti za razvoj materialne podlage dela lastne TOZD oziroma drugih TOZD v sestavi DO EMOND.**

## III. RAZPOREJANJE ČISTEGA DOHODKA

## Splošne določbe

## 10. člen

Delavci TOZD razporejamo čisti dohodek v skladu z zakonom za:

- osebne dohodke,
- skupno porabo,
- izboljšanje in razširjanje materialne osnove dela,
- ustvarjanje in obnavljanje rezerv.

## 11. člen

Pri razporejanju čistega dohodka delavci TOZD upoštevajo naslednja načela:

- TOZD, ki ustvarja večji dohodek na delavca v primerjavi z drugimi TOZD v DO oziroma SOZD, namenja sorazmerno večja sredstva za razširitev in izboljšanje materialne osnove združenega dela ter za ustvarjanje in obnavljanje rezerv;
- TOZD, ki ustvarja manjši dohodek na delavca od drugih TOZD v DO oziroma SOZD, sorazmerno manj namenja za izboljšanje in razširjanje materialne osnove združenega dela in za rezerve od povprečja s tem, da za osebno in skupno porabo namenja sorazmerno manj od TOZD v DO oziroma SOZD;
- TOZD mora ugotavljati kvantitativno medsebojno odvisnost gibanja dohodka po delavcu, namenjena sredstva za izboljšanje in razširjanje materialne osnove združenega dela, rezerv in sredstev za osebne dohodke v skladu z različnimi pogoji dela in pridobivanju dohodka (tehnična opremljenost dela, tehnični pogoji, stopnja koriščenja kapacitet in proizvodnost dela, odnosi v cenah itd.), ki obstajajo med TOZD v DO oziroma v SOZD;
- TOZD morajo namenjati za izboljšanje in razširitev materialne osnove združenega dela in za rezerve toliko kot je predvideno v zakonu, samoupravnih splošnih aktih in planih, za osebne dohodke in skupno porabo pa najmanj v višini, določenimi z osnovami in merili v tem samoupravnem sporazumu in v samoupravnih splošnih aktih TOZD.

## 12. člen

Osnove in merila tega sporazuma so opredeljene za naslednjimi ekonomskimi kategorijami:

- dogovorjena sredstva za osebne dohodke (ODn) so sredstva, namenjena za osebno porabo;
- stopnja porasta čistega dohodka (St — npr. 0.10) je decimalno izražen porast čistega dohodka glede na predhodno leto,
- dovoljeni osebni dohodki po resoluciji v preteklem letu (ODn—1) so družbeno dogovorjena sredstva za osebno porabo v predhodnem letu,
- donosnost vložnih sredstev (Ds) je razmerje med dohodkom (D) in med povprečnimi vložnimi poslovnimi sredstvi (VS) udeležena,
- donosnost panoge (Ds pan) je povprečna ponderirana donosnost udeležencev sporazuma v minulem letu; vrednost Ds pa sporoča skupna komisija udeležencem sporazuma vsako leto 31. marca.

## 13. člen

TOZD se sporazumejo, da bodo razporejale čisti dohodek na sredstva za osebne dohodke največ do višine, ki jo dovoljuje naslednji obrazec:

$$\sum ODn' = \left\{ \frac{(St_1 + St_2 + St_3)}{3} \times 0,90 + 1,00 \right\} \times ODn - 1$$

V predhodnem obdobju, dokler ne bo podatkov o stopnjah porasta čistega dohodka, se uporablja za izračun dogovorjenih sredstev za osebne dohodke po gornjem obrazcu stopnja porasta dohodka.

Sredstva za osebne dohodke, izračunana po tem obrazcu, se popravijo še s količnikom donosnosti za največ 10 % s tem, da popravek ne sme presežati vrednosti 1,00 po naslednjem obrazcu:

$$\sum ODn = \sum ODn' \times (0,90 + 1,10 \frac{Ds}{Ds \text{ pan}})$$

TOZD lahko izjemoma odstopajo od osnov in meril za razporejanje čistega dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke, določenih v tem členu v primerih in po postopku, ki ga določa 9. člen sporazuma gradbeništva.

## 14. člen

Delavci TOZD in DS v svojem splošnem aktu določijo področja, za katera bodo oblikovali sklad skupne porabe, vendar največ v višini 100 % od povprečnega mesečnega netto OD na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v devetih mesecih preteklega leta, pomno-

ženega s povprečnim številom zaposlenih delavcev v TOZD ob koncu minulega leta.

Temeljne organizacije, ki dosegajo spodnjo mejo poslovne uspešnosti v smislu 15. člena tega samoupravnega sporazuma, oblikujejo sredstva skupne porabe v smislu prejšnjega odstavka, vendar največ do 75 %.

## 15. člen

Delavci TOZD moramo za izboljšanje in razširjanje materialne osnove dela ter ustvarjanje in obnavljanje razmer (vključno z amortizacijo) z zakonom predpisanimi stopnjami) nameniti najmanj 3 % povprečno upravljenih poslovnih sredstev oziroma 3 % dohodka TOZD za neto poslovni sklad. Uporabi se vsakokrat tisto merilo, ki zagotavlja večjo akumulacijo.

Delavci TOZD sredstva za skupno porabo, sredstva za izboljšanje in razširjanje materialne osnove dela in sredstva za ustvarjanje in obnavljanje rezerv v skladu z zakonom in samoupravnimi splošnimi akti TOZD in DO načrtujejo z letnimi plani, dokončno pa ugotavljamo z zaključnim računom.

Ta sredstva praviloma naraščajo hitreje kot sredstva, namenjena za osebne dohodke.

## 2. Pomoč temeljni organizaciji, ki posluje z izgubo oziroma v kateri so nastale motnje v poslovanju

## 16. člen

**Če TOZD ne dosega minimalne akumulacije iz 15. člena tega sporazuma, se uvede postopek interne sanacije. Glede postopka se smiselno uporabljajo zakonska in podzakonska določila o sanaciji.**

## 17. člen

**Izgubo TOZD pokrivajo ostale TOZD v sestavi delovne organizacije v sorazmerju z višino sredstev rezerv v skupnem rezervnem skladu.**

## 18. člen

**Delavcem TOZD, ki posluje z izgubo, zagotavljajo delavci ostalih TOZD v sestavi delovne organizacije izplačevanje osebnih dohodkov v višini 80 % planske vrednosti vrednotenja del in nalog.**

IV. DELITEV SREDSTEV  
ZA OSEBNE DOHODKE

## 19. člen

Delavcu v TOZD in DS je osebni dohodek namenjen za zadovoljevanje njegovih osebnih potreb kot tudi za zadovoljevanje splošnih in družbenih potreb, ki se na podlagi samoupravnega sporazuma ali zakona krijejo iz njegovega osebnega dohodka.

- Osebnih dohodek delavca se ugotavlja na podlagi:
- vrednosti sestavljenega dela in delovnih nalog, določene s pomočjo analitične ocene dela in delovnih nalog za normalni delovni uspeh,
  - doseženega rezultata skupine, v kateri delavec dela,
  - doseženega rezultata delavca in njegovega prispevka k povečanju dohodka TOZD in skupnega družbenega dohodka,
  - prispevka, ki ga delavec daje s svojim minulim delom.

## 1. Vrednotenje sestavljenega dela oziroma delovnih nalog

## 20. člen

Vrednotenje del in delovnih nalog s področja montažnih storitev, proizvodnje elektro-strojnih naprav in opreme, projektiranje, servisiranje, družbene prehrane in strokovno administrativnih del je izvršeno na podlagi in v skladu z metodologijo, vsebovano v samoupravnem sporazumu panoge gradbeništva.

Metodologija je sestavni del tega sporazuma in se sprejema po enakem postopku.

Posamezna opravila in naloge v delovnih organizacijah in sestavljenimi organizacijami vrednotimo z naslednjimi skupno dogovorjenimi kategorijami:

	Relativna razmerja
I. najenostavnejša opravila in naloge za katera se ne zahteva poklicna kvalifikacija	1,00—1,20
II. enostavna opravila in naloge, katere opravlja delavec s priučitvijo ob delu	1,10—1,40
III. manj zahtevna dela in naloge, za katera se zahteva kvalifikacija	1,30—1,80



- IV. zahtevnejša dela in naloge, za katera se zahteva visoka kvalifikacija 1,70—2,40
- V. pomožna dela rutinskega značaja, ki jih je možno opravljati z nižjo strokovno usposobljenostjo 1,20—1,50
- VI. enostavnejša dela rutinskega značaja, za katera se zahteva srednja strokovna usposobljenost 1,50—1,80
- VII. zahtevnejša dela in naloge — rutinskega značaja, za katera se zahteva srednja strokovna usposobljenost 1,70—2,40
- VIII. zahtevnejša, samostojna dela in naloge, ali vodenje najnižjih organizacijskih enot, za katerih opravljanje je potrebna srednja ali višja usposobljenost 2,00—3,00
- IX. zahtevna, samostojna dela kreativnega značaja, za katerih opravljanje je potrebna višja ali visoka strokovna usposobljenost 2,90—3,70
- X. zelo zahtevna dela kreativnega značaja, ki zahtevajo najvišjo možno strokovno usposobljenost za posamezne stroke 3,70—4,30
- XI. vodenje, koordiniranje in organizacija del na komercialnem, razvojnem, kadrovsko-spološnem, računovodskem področju v TOZD 3,90—4,30
- XII. vodenje, koordinacija in organizacija večjih organizacijsko razdeljenih enot po posameznih področjih v TOZD 4,25—4,70
- XIII. vodenje, koordinacija in organizacija celotne dejavnosti TOZD 4,30—4,80
- XIV. organizacija strokovnih področij, pri katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornost v DO 4,50—4,80
- XV. vodenje, koordinacija in organizacija celotne dejavnosti DO 4,90

Delavci TOZD in DO se obvezujemo, da bomo pri vrednotenju posameznih del in pri razporejanju na ta dela in naloge upoštevali zgoraj navedene kategorije in razpone.

**Pregled delovnih nalog razvrščenih po padajočem zaporedju relativnih razmerij v DO EMOND je sestavni del tega sporazuma.**

**Delavci TOZD in delovne skupnosti ne bomo uporabljali nazivov in vrednotenij izven pregleda iz predhodnega odstavka.**

### V. MERILA REZULTATOV DELA

#### 21. člen

V cilju čim popolnejše in realnejše delitve po rezultatih dela, delavci TOZD, DS sprejemamo merila za določanje in ugotavljanje obsega, kvalitete in uspešnosti rezultatov dela za vsa dela in delovne naloge.

Delavci TOZD, DS odločamo v pravilniku o osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodek in skupno porabo (v nadaljnjem besedilu: pravilnik):

- a) merila za merjenje posameznih del in delovnih nalog,
- b) postopek za merjenje delovnega uspeha skupine in posameznega delavca.

#### 22. člen

Objektivnost postavljenih meril je potrebno stalno prirejati in prilagajati dejanskemu stanju dejavnosti, organizacije dela, zahtevnosti delovnih nalog, družbeno-ekonomskim pogojem poslovanja in delovnim pogojem.

### 1. Merila neposredne učinkovitosti delavčevega dela (norme)

#### 23. člen

**Delavci TOZD, ki delajo v proizvodnji, delijo sredstva za osebne dohodek po merilih neposredne učinkovitosti svojega dela (po normah).**

#### 24. člen

Norme so načeloma tehnične, le izjemoma pa so lahko postavljene po sledečih metodah: statistični, izkustveni ali metodi grobega snemanja. Postavljene pa morajo biti tako, da jih naj skupina delavcev oziroma posamezni delavec, za katere je bila norma postavljena, ne bi preseglata več kot 15 % v dveh zaporednih obračunskih ob-

dobjih. V primeru, da skupina ali posameznik, za katerega je bila norma postavljena, v dveh zaporednih obračunskih obdobjih presega normo za več kot 15 %, je komisija za norme TOZD dolžna predlagati spremembo norme oziroma njeno uskladitev z možnostmi oziroma dejanskim stanjem.

#### 25. člen

**Delavci TOZD se zavezujejo v svojih pravilnikih o normah enotno urediti načine postavljanja, spremljanja in spreminjanja norm.**

### 1. Merila skupinske učinkovitosti

#### 26. člen

So merila uspešnosti skupin oziroma organizacijskih enot in se uporabljajo pri delih in nalogah, katera niso neposredno proizvodna. Tam kjer je to mogoče se postavljajo realno (npr. realizacija plana ipd.). Kjer pa takih meril ni mogoče postaviti, pa so kot kriterij postavljeni osnovni pokazatelji uspešnosti TOZD oziroma delovne organizacije oziroma druga racionalna merila.

**Pri tem delavci TOZD in delovne skupnosti stremijo za tem, da bi postavili kriterije, na katere bodo delavci posamezne organizacijske enote imeli čim večji vpliv ter da bodo ti kriteriji stimulativni.**

#### 27. člen

**Za organizacijsko enoto oziroma skupino se smatra skupina delavcev, ki opravlja približno istovrstna dela (tudi različne zahtevnosti, a z istim ciljem), za katere je možno in smiselno ugotavljati skupinsko učinkovitost.**

#### 28. člen

Zaradi enotnosti, povezanosti in učinkovitosti sistema delitve sredstev za osebne dohodek, opredeljujemo delavci TOZD in delovne skupnosti merila za skupinsko učinkovitost v tem sporazumu za vse TOZD in delovno skupnost enotno.

#### 29. člen

**Merila skupinske učinkovitosti iz predhodnega člena so sledeča:**

### 1. Individualni poslovodni organ delovne organizacije z delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo delovne organizacije.

**M<sub>1</sub> = povečanje čistega dohodka na delavca v DO**

Indeks	%
do 104,9	0
od 105 do 107,9	1
od 108 do 110,9	2
od 111 do 113,9	3
od 114 do 116,9	4
nad 117	5

**M<sub>2</sub> = doseganje planiranega kazalca — dohodek na povprečno uporabljena sredstva**

Indeks	%
do 94,9	0
od 95 do 99,9	1
od 100 do 101,9	2
od 102 do 105,9	4
nad 106	5

$M = M_1 + M_2$

M ostane 0, če je katerikoli TOZD v izgubi.

### 2. Individualni poslovodni organ temeljne organizacije združenega dela in delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo temeljne organizacije.

**M<sub>1</sub> = povečanje čistega dohodka TOZD na delavca**

Indeks	Po višini čistega doh./del	
	Pod povpr. EMOND	Nad povpr. EMOND
	%	%
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	1
od 108 do 110,9	1	2
od 111 do 113,9	2	3
od 114 do 116,9	3	4
od 117 do 119,9	4	5
nad 120	5	5

**M<sub>2</sub> = doseganje planiranega dohodka TOZD/povpr. up. sredstva**

Indeks	%
do 94,9	0
od 95 do 99,9	1

od 100 do 102,9	2
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

$M = M_1 + M_2$

M ostane 0, če je TOZD v izgubi ali ne dosega minimalne akumulacije.

### 3. Delavci v plansko-analitsko organizacijskem sektorju, finančno-računovodskem sektorju, splošno kadrovsko-organizacijskem sektorju in sodelavci individualnega poslovodnega organa (svetnik, vodja pisarne, administrator) v delovni skupnosti.

**M = povečanje čistega dohodka na delavca v delovni organizaciji**

Indeks	%
do 104,9	0
od 105 do 107,9	2
od 108 do 110,9	4
od 111 do 113,9	6
od 114 do 116,9	8
nad 117	10

### 4. Prodaja proizvodov

**M<sub>1</sub> = doseganje plana pogodb**

Indeks	%
do 94,9	0
od 95 do 99,9	2
od 100 do 104,9	4
od 105 do 109,9	6
nad 110	8

**M<sub>2</sub> = doseganje planiranega koeficienta obračanja za log gotovih izdelkov (v TOZD za katerega prodajajo)**

Indeks	%
do 99,9	0
nad 100	2

$M = M_1 + M_2$

### 5. Prodaja storitev

**M<sub>1</sub> = doseganje plana pogodb**

Indeks	%
do 94,9	0
od 95 do 99,9	1
od 100 do 104,9	2
od 105 do 109,9	4
nad 110	5

**M<sub>2</sub> = doseganje planirane pogodbene brutto vrednosti ure**

Indeks	%
do 89,9	0
nad 90	2

**M<sub>3</sub> = pokrivanje kapacitet TOZD s prodanimi kapacitetami v 6 mesecih (v prihodnjem obdobju)**

% pokrivanja	% stimulacije
95 do 110	3
90 do 95 in 110 do 120	2
pod 90 in nad 120	0

$M = M_1 + M_2 + M_3$

### 6. Razvoj (po RO)

**M<sub>1</sub> = doseganje plana nalog**

Indeks	%
do 99,9	0
od 100 do 102,9	1
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

**M<sub>2</sub> = povečanje čistega dohodka v delovni organizaciji**

Indeks	%
do 104,9	0
od 105 do 107,9	1
od 108 do 110,9	2
od 111 do 113,9	3
od 114 do 116,9	4
nad 117	5

$M = M_1 + M_2$

### 7. Centralna kuhinja

**M = povečanje čistega dohodka v delovni organizaciji**

Indeks	%
do 104,9	0
od 105 do 107,9	2
od 108 do 110,9	4
od 111 do 113,9	6
od 114 do 116,9	8
nad 117	10

8. Proizvodna in montažna režija, kontrola, servis, avtopark in operativna priprava TOZD EM  
 M = indeks dejanske realizacije TOZD (ali enote) v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

9. Tehnologija, konstrukcije, orodjarna  
 M = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

10. Operativna priprava, nabava, skladišča (razen operativne priprave EM)

M<sub>1</sub> = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	1
od 100 do 102,9	2
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

- M<sub>2</sub> = doseganje planiranega koeficienta obračanja zalog reprodukcijskega materiala

Indeks	%
do 97,9	0
od 98 do 99,9	1
od 100 do 101,9	2
od 102 do 103,9	3
od 104 do 105,9	4
nad 106	5

$$M = M_1 + M_2$$

11. Splošno kadroviski sektor in računovodski sektor v TOZD

M = povečanje čistega dohodka na delavca v TOZD

Indeks	Po višini čistega doh./del	
	Pod povpr. EMOND	Nad povpr. EMOND
	%	%
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	2
od 108 do 110,9	2	4
od 111 do 113,9	4	6
od 114 do 116,9	6	8
od 117 do 119,9	8	10
nad 120	10	10

## 12. Projekcija

M = indeks dejanske realizacije projektive v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

### 30. člen

Delo voznikov motornih vozil se zaradi specifičnosti vrednosti po kriteriju prevoženih kilometrov ter se ne vrednoti v skupini »avtopark« pod točko 8 predhodnega člena.

- a) vozniki osebnih avtomobilov in kombijev

km × 10 <sup>3</sup>	%
do 7,5	0
od 7,5 do 10,5	2
od 10,5 do 13,5	4
od 13,5 do 16,5	6
od 16,5 do 19,5	8
nad 19,5	10

- b) vozniki tovornih avtomobilov (nad 1,5t nosilnosti)

km × 10 <sup>3</sup>	%
do 3	0
od 3 do 4,5	1
od 4,5 do 7,5	3
od 7,5 do 10,5	6
od 10,5 do 13,5	9
nad 13,5	10

### 31. člen

Delavci TOZD soglašajo, da TOZD EM kot čisto montažni TOZD dodatno stimulira vodenje del na objektih po delavcih, ki po nazivu niso zadolženi za tako delo, in sicer:

Štev. ur skupine	Monter I	Monter spec. I	Vodilni monter I	Vodja gradbišča
	Monter	Monter spec.	vodilni monter	
do 500	—	—	—	—
od 501 do 1000	4	2	—	—
od 1001 do 1500	6	2	—	—
od 1501 do 2000	8	4	—	—
od 2001 do 2500	10	6	2	—
od 2501 do 3000	12	8	4	—
nad 3000	14	10	6	4

3. Merila ocenjevanja delavčeve uspešnosti

### 32. člen

Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti (njegovega osebnega delovnega prispevka) se uporablja pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiva (dela, ki niso normirana).

Ocenjevanje iz predhodnega odstavka se opravlja na podlagi sledečih kriterijev:

- količina opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost.

Pri tem se uporablja enotna obrazca oziroma priloge tega sporazuma, in sicer:

- količina opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost.

Pri tem se uporablja enotna obrazca oziroma priloge tega sporazuma, in sicer:

- opisi stopen ocenjevanja osnov za ocenitev opravljenega dela (Priloga 1) in
- ocenjevalni list (Priloga 2).

### 33. člen

Delavci TOZD in delovne skupnosti enotno in s tem sporazumom urejamo metodo izračuna ocenjevanja delavčeve uspešnosti.

Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti (osebnega delovnega prispevka delavca)

Ocenjevanje sloni na zgornjih treh kriterijih.

Uporablja se samo pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiva. Ugotavlja se tromesečno.

Metoda izračuna

Osebnih delovnih prispevkov delavca se ocenjuje z ocenami od 1 do 5 po vsakem kriteriju in po Prilogi 2.

Ocenjevanje se opravi na ocenjevalnem listu, ki je Priloga 1 tega sporazuma. Ocena se opravi v okviru organizacijske enote, v kateri delavec dela. Ocenjevanje opravi vodja organizacijske enote za vse delavce organizacijske enote. Vodjo organizacijske enote oceni njegov nadrejeni oziroma vodja višje organizacijske oblike. To oceno opravi na formularju organizacijske enote. Izjema so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo DO oziroma TOZD, za katere se uporabljajo redna merila iz 34. člena tega sporazuma.

Ocenjevanje se lahko opravi, če je na delu najmanj polovica delavcev v organizacijski enoti, katerih delo se ocenjuje, vendar ne manj kot trije.

Po opravljenem ocenjevanju se v organizacijski enoti pod vodstvom vodje enote javno opravi pregled in diskusija predloženih ocen. Tako pregledan in prediskutiran ocenjevalni list predloži vodja enote ocenjevalni komisiji organizacijske enote v obravnavo in sprejem.

Ocenjevalno komisijo organizacijske enote iz predhodnega odstavka izberejo delavci organizacijske enote izmed sebe in v sestavi treh članov, ki izmed sebe izberejo predsednika. Komisija je izbrana za dobo enega leta, lahko pa se spremeni ali zamenja tudi pred iztekom enega leta od izbora.

Iz postavljenih ocen se izračuna povprečna ocena za vsakega delavca tako, da se seštevek njegovih ocen deli s številom osnov (3).

Glede na doseženo povprečno oceno po prejšnjem odstavku se za vsakega delavca določi faktor dosežene ocene dela (K) po naslednji lestvici:

povprečna ocena	%
1 do 1,3	— 5
1,67 do 2	— 2
2,33	0
2,67 do 3	+ 2
3,33 do 3,67	+ 4
4	+ 6
4,33	+ 8
5 do 4,67	+ 10

Povprečna dosežena ocena vsakega delavca v organizacijski enoti in glede na doseženo oceno pripadajoči faktor (K) se vpišeta v ocenjevalni list, ki je sestavni del tega sporazuma (Priloga 2).

Ocenjevalni list se vroči vsakemu delavcu v organizacijski enoti.

Komisija je dolžna poslušati in obravnavati obrazložitve vodje organizacijske enote k izpolnjenemu ocenjevalnemu listu, ima pa pravico ocene tudi korigirati. Če smatra, da bi bilo potrebno korigirati več kakor eno četrtino vseh ocen z enega ocenjevalnega lista, mora ocenjevalni list zavrniti v ponovno ocenitev ob upoštevanju pripomb komisije. V kolikor komisija tudi z drugo oceno ni zadovoljna, izvede ocenitev sama.

Zoper oceno, ki jo je sprejela ocenjevalna komisija, ima pravico pritožbe na komisijo za delovna razmerja TOZD vsak delavec, ki smatra, da je bil nepravilno ocenjen. Odločitev komisije za delovno razmerje je dokončna v okviru TOZD.

Ocena dela oziroma faktor dosežene ocene dela, ugotovljen na podlagi dosežene ocene dela za preteklo tromesečje, je osnova za delitev sredstev za poračun OD med delavce v organizacijski enoti v naslednjem tromesečju.

V organizacijski enoti, kjer dela oziroma naloge, ki ocenjujejo, opravljata dva ali manj delavcev, se ocena opravi po prvem nadrejenem vodji višje organizacijske formacije, v katero ta organizacijska enota spada.

### 34. člen

Zaradi značaja in zahtevnosti nalog in zadolžitve določamo delavci TOZD in delovne skupnosti posebna in realna merila za merjenje osebnega prispevka individualnih poslovnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v delovni organizaciji in TOZD.

Merila za individualno učinkovitost

1. Za individualne poslovodne organe delovne organizacije in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v delovni organizaciji.

M = indeks dejanske realizacije v 3 mesecih v delovni organizaciji

Indeks	%
do 97,9	0
od 98 do 99,9	2
od 100 do 101,9	4
od 102 do 103,9	6
od 104 do 105,9	8
nad 106	10

1. Za individualni poslovodni organ in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v TOZD.

M = indeks dejanske realizacije TOZD (tromesečno)

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

### 35. člen

Delovne naloge individualnih poslovnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo delovne organizacije in TOZD se ovrednoti še na osnovi sledečih pomembnih kriterijev v obliki % na relativna razmerja, ki so določena v tem sporazumu.

Ti kriteriji so:

1. število zaposlenih v OZD
2. vrednost uporabljenih družbenih sredstev.

## 1. Število zaposlenih v OZD:

Kriterij	%
do 100	1
od 101 do 500	2
od 501 do 1000	3
od 1001 do 2000	4
nad 2000	5

## 2. Vrednost sredstev v OZD:

Za vrednost sredstev, ki jih uporablja OZD in opredeljuje njihovo velikost, se šteje:

- vrednost poslovnega sklada,
- dolgoročna in srednjeročna posojila za osnovna in obratna sredstva,
- sredstva skupnih blagajn, ki pripadajo OZD,
- kratkoročna sredstva, praviloma, kot obratna sredstva, ki se izračunajo v letnem povprečju.

Kriteriji	%
milijonov din	
do 50	1
od 51 do 100	2
od 101 do 200	3
od 201 do 400	4
nad 400	5

## 36. člen

Ponudbo za spremembo meril lahko poda vsak delavec s pismenim in obrazloženim predlogom. Utemeljenost pobude ugotavlja komisija delavskega sveta ter ga posreduje delavskemu svetu v obravnavo.

Če delavski svet sprejme pobudo in spremembo meril, da predlog v javno obravnavo in sprejem po postopku, ki je določen za spremembe in dopolnitve v samoupravnih aktih.

## VI. MINULO DELO

## 37. člen

Višina sredstev za osebne dohodke za minulo delo znaša najmanj 5 %.

Udeležba posameznega delavca pri delitvi sredstev za osebne dohodke iz naslova minulega dela se ugotavlja po naslednjih elementih:

- dd = odstotek na delovno dobo delavca
- s = odstotek za stalnost v OZD
- k = faktor poseben status delavca; uporablja se za vse ženske in znaša 1,15
- VRr = relativno razmerje × vrednost Rr 1

Izračun bo po naslednjem obrazcu:

$$md = \frac{(dd + s) \times k}{100} \times VRr$$

## 38. člen

Odstotek delovne dobe (dd) delavca znaša:

nad 1 do 5 let	1 %
nad 5 do 10 let	2 %
nad 10 do 15 let	4 %
nad 15 do 20 let	6 %
nad 20 do 25 let	8 %
nad 25 do 30 let	10 %
nad 30 let	12 %

Odstotek stalnosti delavca (s) znaša:

nad 3 do 5 let	2 %
nad 5 do 10 let	3 %
nad 10 let	5 %

Za delovno dobo se štejejo učinkovita leta zaposlitve, evidentirana v delovni knjižici.

Minulo delo ne gre upokoječnem s polno pokojninsko dobo, z nepopolno pokojninsko dobo pa se minulo delo izračuna na osnovi števila let priznane pokojninske dobe, h kateri se prištejejo dodatna leta zaposlitve po upokojitvi.

## 39. člen

Za stalnost delavca se šteje neprekinjena zaposlitev delavca v katerikoli TOZD in DS v sestavi SOZD IMP.

## 40. člen

Vsi, v zakonu in samoupravnih splošnih aktih o delovnih razmerjih določeni primeri prekinitve zaposlitve s pravico vrnitve na delo, pri čemer pravice in obveznosti iz dela in po delu mirujejo, se ne štejejo kot prekinitve stalnosti.

## 41. člen

TOZD, ki ne nameni najmanj 3 % povprečno uporabljenih sredstev v sredstva za izboljšanje in razširitev materialne osnove dela, izgubi pravico do plačila OD iz naslova minulega dela.

Gornja določba ne velja za DS, ne glede na to, če oblikuje sredstva iz prejšnjega odstavka ali ne.

## VII. INVENTIVNA DEJAVNOST

## 42. člen

Inovacije, racionalizacije in druge oblike ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi v TOZD oziroma DS, so v skladu z zakonom urejene v samoupravnem sporazumu o inovacijah.

## VIII. OSEBNI DOHODEK DELAVCEV-PRIPRAVNIKOV

## 43. člen

Osebni dohodek pripravnika je določen v skladu z javno sindikalno listo, in sicer:

- srednjo izobrazbo 70 %
- višjo izobrazbo 90 %
- visoko izobrazbo 110 %

računano od povprečnega mesečnega netto OD na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v prejšnjem letu.

Uspešnost opravljenega dela se meri na podlagi meril rezultatov dela določenih v pravilniku TOZD, DS.

## IX. NAJNIŽJI OSEBNI DOHODEK

## 44. člen

Najnižji osebni dohodek je ekonomska kategorija, ki je hkrati izhodišče za vrednotenje najenostavnejšega dela in se opredeljuje z relativnim razmerjem 1.

Najnižji osebni dohodek delavca, ki opravlja najenostavnejša dela in delovne naloge v normalnih delovnih pogojih ter dosega normalni delovni uspeh, znaša 60 % povprečnega mesečnega netto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v preteklem koledarskem letu, kot ga ugotovi in objavi Zavod SR Slovenije za statistiko.

Najnižji osebni dohodek se izplačuje delavcu za doseženi normalni delovni uspeh in prispevka živega dela, če je TOZD, DS dosegla normalni (planirani) poslovni uspeh, opredeljen v pravilniku TOZD, DS in v skladu z določbami tega sporazuma.

Opredeljen je v letnem planu in ugotovljen v periodičnih in v zaključnem računu. Najnižji osebni dohodek določen v tem času, ne pomeni zamčenega osebnega dohodka v smislu ZZD.

## X. ZAJAMČENI OSEBNI DOHODEK

## 45. člen

Delavci TOZD in DS se na podlagi zakona in samoupravnega sporazuma panoge dogovorimo, da znaša višina zajamčenega osebnega dohodka 55 % povprečnega netto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji za preteklo leto.

## 46. člen

Obračunsko obdobje za ugotavljanje in izplačevanje osebnega dohodka kot mesečne akontacije je ..... Dan izplačila je določen z letnim planom uporabe delovnega časa, koledarjem.

Vsakemu delavcu se mora v pismeni obliki vročiti končni obračun osebnega dohodka v skladu z zakonom.

## 47. člen

- Osebni dohodek delavca sestavljajo:
- relativno razmerje del in nalog, ki jih delavec opravlja v skladu s pravilnikom TOZD, DS, pomnoženim z zneskom, ki ustreza največ 60 % povprečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v preteklem letu;
  - uspešnost skupine, v kateri dela;
  - osebna uspešnost po merilih, določenih v pravilniku TOZD, DS;
  - znesek, ki mu pripada po uspešnosti TOZD, DS.

## 48. člen

Planska vrednost za enoto relativnih razmerij se določa s planom za vse TOZD in delovno skupnost enako,

in sicer v višini do 60 % povprečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v 9 mesecih preteklega leta. Ta vrednost velja za vse leto. Izjemoma se lahko korigira med letom ob 6-mesečni analizi poslovanja, vendar za vse TOZD in delovno skupnost enako.

V primeru, ko TOZD po periodičnem obračunu ne dosega minimalne akumulacije oziroma posluje z izgubo, se ustrezno zniža vrednost enote relativnih razmerij, vendar največ do višine 80 % planske vrednosti.

## 49. člen

Med letom se izplačujejo akontacije OD, ob zaključnem računu, pa se glede na uspeh TOZD oziroma delovne skupnosti, izplačila lahko še dodatno v okviru dovoljene mase za OD.

Dodatno izplačilo OD se lahko izvede tudi ob 6-mesečnem oziroma 9-mesečnem obračunu za posamezen TOZD oziroma DS, če je bila ustvarjena visoka rast dohodka, in zagotovljena akumulacija 6 % dohodka za neto poslovni sklad v skladu s samoupravnim sporazumom gradbeništva SR Slovenije.

## 50. člen

Delavci delovne skupnosti so upravičeni do udeležbe pri dodatnih izplačilih v povprečnem procentu izplačil vseh TOZD za določeno obdobje.

## 51. člen

Ta sprememba se prične uporabljati s 1. 4. 1979. Kot podlaga za skupinsko učinkovitost za drugo tromesečje 1979 služijo pokazatelji periodičnega obračuna za četrtromesečje leta 1978, medtem ko je potrebno rezultate normiranega dela in dela, ki se ocenjuje, določiti do 15. 3. 1979.

## XI. DODATKI, NADOMESTILA, DRUGA IZPLAČILA IZ SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

## 52. člen

Za delo prek polnega delovnega časa, za nočno delo, za delo na dan nedelje in na dan zveznih in republiških praznikov, pripada delavcu poseben dodatek. Ti dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov za delo v nedeljo in za delo na dan praznikov. V tem primeru pripada delavcu tisti dodatek, ki je višji.

## XII. DODATEK ZA DELO PREK POLNEGA DELOVNEGA ČASA

## 53. člen

Za delo prek polnega delovnega časa pripada delavcu dodatek v višini 50 % akontacije osebnega dohodka v rednem delovnem času.

Za dežurstvo in za čas stalne pripravljenosti določijo osnove in merila za obračun osebnih dohodkov delavci TOZD, DS v svojih samoupravnih splošnih aktih.

Osnovna organizacija sindikata TOZD, DS mora zahtevati, da pristojen samoupravni organ ob sprejemanju periodičnih obračunov obravnava razloge in obseg uvedbe ter obračun osebnih dohodkov za nadurno delo. O odreditvi in plačilu dela prek polnega delovnega časa za individualne poslovodne organe in druge vodilne delavce odloča delavski svet TOZD oziroma DS.

## XIII. DODATEK ZA NOČNO DELO

## 54. člen

Za delo v nočnem času pripada delavcu dodatek v višini 40 % akontacije osebnega dohodka v rednem delovnem času.

## XIV. DODATEK ZA DELO V NEDELJO

## 55. člen

Za delo na dan nedelje pripada delavcu dodatek v višini 40 % akontacije osebnega dohodka v rednem delovnem času.

Ta dodatek pripada pod enakimi pogoji tudi učencem poklicnih šol in učencem z učno pogodbo ter študentom in učencem v praksi.

## XV. DODATEK ZA DELO NA DAN PRAZNIKA

## 56. člen

Za delo na dan zveznega ali republiškega praznika

pripada delavcu poleg zakonsko določenega nadomestila in akontacije osebne dohodke, zaradi dela na ta dan, še dodatek v višini 50 % akontacije osebne dohodke v rednem delovnem času.

Ta dodatek pripada pod enakimi pogoji tudi učencem poklicnih šol in učencem z učno pogodbo ter študentom in učencem na praktiki.

#### XVI. NADOMESTILO OSEBNEGA DOHODKA ZA ČAS REDNEGA LETNEGA DOPUSTA

##### 57. člen

Za čas rednega letnega dopusta pripada delavcu nadomestilo osebne dohodke v višini njegove akontacije osebne dohodke, dosežene za normalni uspeh v rednem delovnem času.

#### XVII. NADOMESTILO OSEBNEGA DOHODKA ZA ČAS BOLEZNI

##### 58. člen

Nadomestilo osebne dohodke za čas bolezni do 30 dni znaša 90 % mesečnega povprečnega osebne dohodke delavca, izplačanega v preteklem koledarskem letu. Osnova za obračun nadomestila se valorizira vsake tri mesece na podlagi statističnih podatkov o gibanju osebnih dohodkov v gospodarstvu SR Sloveniji v taki višini kot bo to ugotovila in objavila Zdravstvena skupnost Slovenije.

Ne glede na določila prvega odstavka tega člena, nadomestilo osebne dohodke ne more biti višje od osebne dohodke, ki bi ga delavec dosegel pri normalnem rezultatu za redni delovni čas, če bi delal.

Nadomestilo osebne dohodke za čas bolezni od prvega dneva bolezni dalje je lahko določeno v drugačnem odstotku le v tistih primerih, ki jih določa zakon.

#### XVIII. NADOMESTILO OSEBNEGA DOHODKA ZA ČAS STROKOVNEGA USPOSABLJANJA

##### 59. člen

Za čas strokovnega usposabljanja in izpopolnjevanja pripada delavcu, ki se ga je udeležil, v skladu s samoupravnimi splošnimi akti, na predlog TOZD, DS, nadomestilo osebne dohodke v enaki višini, kot za redni letni dopust.

#### XIX. NADOMESTILO OSEBNEGA DOHODKA ZA ČAS OPRAVLJANJA FUNKCIJ

##### 60. člen

Za čas izostanka z dela zaradi opravljanja samoupravljaljskih funkcij na vseh nivojih pripada delavcu nadomestilo osebne dohodke v enaki višini kot za redni letni dopust.

#### XX. NADOMESTILO OSEBNEGA DOHODKA ZA ČAS UDELEŽBE NA MLADINSKIH DELOVNIH AKCIJAH

##### 61. člen

Za čas udeležbe na mladinskih delovnih akcijah pripada delavcu nadomestilo osebne dohodke v enaki višini kot za redni letni dopust.

To nadomestilo pripada pod enakimi pogoji tudi učencem poklicnih šol in učencem z učno pogodbo ter študentom in učencem na praktiki.

#### XXI. NADOMESTILO OSEBNEGA DOHODKA ZA ČAS PREKINITVE DELA

##### 62. člen

Za čas prekinitve dela, ki nastopi zaradi vremenskih in drugih neprilic brez krivde delavca, pripada delavcu nadomestilo osebne dohodke v višini 70 % povprečne mesečne akontacije osebne dohodke v preteklih treh mesecih.

Za objektivne razloge, ki izključujejo krivdo delavca za prekinitve dela, se štejejo: elementarne nesreče, omejitve električnega toka, okvare na strojih, vozilih in drugih napravah, pomanjkanje materiala, ki mora biti dokazano in utemeljeno.

#### XXII. NADOMESTILO OSEBNEGA DOHODKA ZA ODSOTNOST Z DELA

##### 63. člen

Za odsotnost z dela zaradi vojaških vaj, predvojaške vzgoje, udeležbe v civilni zaščiti, opravljanje javnih funkcij in odziva pozivom vojaških vaj in drugih organov, katerim je delavec klican brez svoje krivde, gre delavcu nadomestilo osebne dohodke v enaki višini kot za redni letni dopust.

#### XXIII. OSEBNI PREJEMKI, KI POMENIJO MATERIALNE STROŠKE

##### 64. člen

Delavci TOZD, DS smo sporazumni, da bomo osebne in druge prejemke, ki pomenijo materialne stroške, urejali enotno in v skladu z zakonom in drugimi dokumenti, s pravilnikom o osebnih in drugih prejemkih, in sicer: dnevnice, potne stroške, kilometrine, dnevnice in potne stroške za službena potovanja v tujino, znižane dnevnice, terenski dodatek, nočnine, nadomestila za ločeno življenje, povračilo prevoznih stroškov, povračilo selitvenih stroškov, strokovno izobraževanje in znanstveno raziskovalno delo, stroški reprezentance in reklame, regres za prehrano med delom, nagrade učencem ter nagrade za obvezno prakso.

#### XXIV. OSNOVE IN MERILA ZA DELITEV IN UPORABO SREDSTEV SKLADA SKUPNE PORABE

##### Regres za letni dopust

##### 65. člen

Sredstva regresa za letni dopust so namenjena nadomestilu dela stroškov letnega oddiha delavcem, ki sami brez solidarnostno združenih sredstev ne morejo kriti teh stroškov in za skupna vlaganja v razširitev počitniških zmogljivosti.

Sredstva regresa za letni dopust se oblikujejo v višini 45 % povprečnega mesečnega osebne dohodke na delavca, doseženega v preteklem letu v SR Sloveniji, vtevši učence poklicnih šol.

Tako oblikovana sredstva se povečajo za morebitne obvezne dajatve.

Regres za letni oddih ni mogoče deliti vsem delavcem v enakem znesku.

Delavec je upravičen do regresa za letni oddih, potem ko dobi pravico do izrabe letnega dopusta v OZD. Regres se izplača pred nastopom letnega dopusta.

Regres za letni oddih gre tudi učencem poklicnih šol in z učno pogodbo.

##### 66. člen

Višina regresa za letni dopust je odvisna od višine izplačanega netto osebne dohodke delavca v minulem koledarskem letu po naslednjih kriterijih:

Višina OD v din	Višina regresa
do 3500 din	45 % povprečnega OD
nad 3500 do 5000 din	40 % povprečnega OD
nad 5000 din	35 % povprečnega OD

Regres za letni dopust pripada tudi ožjim družinskim članom delavca: otroku, ki živi v družinski skupnosti v predšolski dobi in v času šolanja, največ do 25. leta starosti, in nezaposlenemu zakoncu, odvisno od višine OD delavca v razmerjih, določenih v prvem odstavku tega člena v višini:

Višina OD delavca	Višina regresa
do 3500 din	500 din po članu
nad 3500 do 5000 din	300 din po članu
nad 5000 din	200 din po članu

##### Solidarnostne pomoči

##### 67. člen

Iz sredstev skupne porabe se izplačujejo naslednje solidarnostne pomoči:

- Pomoč družini delavca, ki je umrl zaradi posledic nezgode pri delu, se izplača v višini pogrebni stroškov po računu pristojne organizacije.
- Ob smrti v ožji družini in v primeru daljše bolezni delavca se lahko delavcu da enkratna denarna pomoč v višini enega povprečnega mesečnega OD na zaposlenega v OZD v preteklem letu.

- Ob elementarnih nesrečah ali požaru, ki je prizadel delavca in njegovo družino, se lahko delavcu dodeli enkratna pomoč v višini, ki jo določi OZD, pri čemer se upošteva socialno stanje delavca in njegove družine.
- Enkratne letne obdaritve delavcev — upokojencev v višini in na način, ki jih določi OZD na predlog sindikata.
- Enkratna pomoč ob nastanku težje invalidnosti delavca v višini, ki jo določi OZD pri tem upoštevajoč socialne razmere delavca in njegove družine.
- Delavcu, ki služi vojaški rok, se podeli enkratna letna pomoč v višini 10 % enomesečnega povprečnega OD na zaposlenega v OZD v preteklem letu. Podelitev se izvrši na praznik 29. november delavcu, ki je odšel na odsluženje vojaškega roka v začetku leta in za 1. maj delavcu, ki je odšel na odsluženje vojaškega roka v jeseni. Pravico do te pomoči ima delavec, ki je bil zaposlen v OZD za nedoločen čas.
- Predlog za te solidarnostne pomoči, razen pod točko 1., poda osnovna organizacija sindikata.

##### Jubilejne nagrade

##### 68. člen

Nagrade za delovne jubileje, glede na delovno dobo delavca, se določijo v višini povprečnega mesečnega dohodka na delavca v SR Sloveniji v preteklem koledarskem letu, in sicer:

— za 10 let delovne dobe	največ 60 %
— za 20 let delovne dobe	največ 90 %
— za 30 let delovne dobe	največ 120 %

##### Nagrade ob odhodu v pokoj

##### 69. člen

Nagrada ob odhodu delavca v pokoj znaša:

- za doseženo neprekinjeno delovno dobo do 10 let v OZD pred upokojitvijo, dva povprečna netto mesečna OD na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu;
- za doseženo neprekinjeno delovno dobo nad 10 let v OZD pred upokojitvijo, tri povprečne netto mesečne OD na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu.

Delavcu, ki je invalidsko upokojen, pripada nagrada v višini, določeni v drugi alineji prvega odstavka tega člena, ne glede na doseženo delovno dobo v OZD. Enak znesek pripada ob smrti delavca najožjim družinskim članom skupaj.

#### XXV. IZKAZOVANJE DOHODKA

##### 70. člen

TOZD in DS izkazujejo dohodek v skladu z zakonom.

##### 71. člen

Samoupravni organ in strokovne službe TOZD so dolžne, da občasno, vendar najmanj vsake tri mesece, podajo poročilo na zboru delavcev v TOZD in delavcem delovne skupnosti o porabljenih sredstvih za:

- dnevnice doma in v tujini,
- terenski dodatek,
- nadomestilo za koriščenje zasebnih avtomobilov v službene namene,
- stroške reprezentance in reklame,
- izplačila provizij,
- izplačila za podaljšano delo,
- nadomestila osebne dohodke za bolniško do 30 dni ipd.

#### XXVI. POSTOPEK SKLEPANJA IN SPREJEMANJA TER SPREMINJANJA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

##### 72. člen

Pobudo za sklepanje, sprejemanje ter spreminjanje tega samoupravnega sporazuma lahko dajo delavci TOZD neposredno ali prek delavskega sveta temeljne organizacije in delovne organizacije, samoupravne delavske kontrole, po sindikatu in pristojni organ družbenopolitične skupnosti.

Pobuda za sklepanje, sprejemanje ter spreminjanje samoupravnega sporazuma se da v pisni obliki delavskemu svetu delovne organizacije.

73. člen

Delavski svet delovne organizacije dostavi pobudo za sklepanje, sprejemanje in spreminjanje samoupravnega sporazuma delavcem temeljnih organizacij v razpravo. Na osnovi mnenj in stališč delavcev delavski svet delovne organizacije izoblikuje predlog samoupravnega sporazuma in sproži postopek za sprejem.

74. člen

Sindikalna organizacija sodeluje pri sklepanju, sprejemanju in spreminjanju tega samoupravnega sporazuma. Če sindikalna organizacija ne podpiše samoupravnega sporazuma, se sporazum lahko sprejme, vendar ima sindikalna organizacija pravico vložiti spor pred pristojnim sodiščem združenega dela.

75. člen

Za izvajanje tega sporazuma in splošnih aktov TOZD, DS o osnovah in merilih za razporejanje dohodka, razporejanje čistega dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke, skupno porabo in nadomestila delavcem na račun materialnih sredstev so odgovorni vsi delavci TOZD, DS, samoupravni in drugi organi v TOZD, DS in delovni organizaciji.

XXVII. PREDHODNE IN KONČNE DOLOČBE

76. člen

Te spremembe, dopolnitve in čistopis so sprejete, ko jih delavci vseh TOZD in delovne skupnosti sprejmejo na referendumih z večino glasov v vsaki TOZD oziroma delovni skupnosti. Objavijo se naslednji dan po zadnjem referendumu v TOZD oziroma delovni skupnosti.

77. člen

Spremembe in dopolnitve tega sporazuma se izvajajo po istem postopku kot je predviden za sprejemanje.

78. člen

Z dnem uveljavitve tega sporazuma preneha veljati samoupravni sporazum o osnovah in merilih za razporejanje dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke, ki je veljal do sedaj.

79. člen

Sestavni del tega sporazuma so naslednje priloge: — notna metodologija za vrednotenje del in delovnih nalog, — opisi stopenj izpolnjevanja osnov za ocenitev opravljenega dela, — ocenjevalni list, — pregled delovnih nalog razvrščenih RR po padajočem zaporedju za DO EMOND.

Ljubljana,

Konferenca sindikata DO  
TOZD ELEKTROMONTAŽA  
TOZD TEN  
TOZD ISO  
TOZD DVIGALO  
DELOVNA SKUPNOST

**PREGLED  
DELOVNIH NALOG RAZVRŠČENIH RR  
PO PADAJOČEM ZAPOREDJU ZA DO EMOND**

Zap. št.	Funkcija	RR
1	Glavni direktor	4,91
2	Pomočnik glavnega direktorja za prodajo	4,77
3	Pomočnik glavnega direktorja za razvoj	4,77
4	Direktor TOZD	4,77
5	Tehnični direktor TOZD	4,67
6	Direktor finanč. računovod. sektorja DO	4,53
7	Direktor splošno kadrovskega sektorja DO	4,53
8	Pomočnik direktorja TOZD	4,53
9	Direktor plansko analitsko organ. sektorja DO	4,53
10	Direktor prodajne službe	4,35
11	Vodja razvojne službe	4,24
12	Pravnik za varnostno dej. in del. del. razm.	4,14
13	Pravnik za blagovni promet	4,14
14	Svetnik DO	4,13

15	Vodja splošno kadrovske službe TOZD	4,09	102	Samostojni kalkulnt	2,41
16	Vodja računovodstva TOZD	4,09	103	Vodilni monter	2,41
17	Svetnik TOZD	4,03	104	Višji TV usmerjevalec	2,41
18	Vodja nabavno skladiščne službe TOZD	4,02	105	Samostojni bilancist	2,40
19	Vodja razvojnega oddelka	3,99	106	Samostojni normirec	2,40
20	Vodja službe za izvedbo TOZD	3,97	107	Vodja oddelka v knjigovodstvu	2,40
21	Vodja izvedbeno projektivnega biroja	3,97	108	Vodja oddelka v računovodstvu	2,39
22	Vodja proizvodnje	3,96	109	Vodja obračunskega oddelka	2,39
23	Pomočnik direktorja prodajne službe j. t.	3,96	110	Vodja skladišča	2,39
24	Vodilni planer — analitik	3,84	111	Sam. referent za obračun norm	2,38
25	Vodja projektivnega oddelka	3,84	112	Pomočnik vodje skladišča	2,36
26	Vodja računovodske službe DS	3,77	113	Samostojni planer II	2,34
27	Vodja službe za varstvo pri delu	3,75	114	Skupinovodja ključavničar I	2,34
28	Vodja prodajnega oddelka	3,74	115	Skupinovodja ličar I	2,34
29	Tehnični konzultant	3,66	116	Inštruktor za praktični pouk	2,34
30	Vodja konstrukcije	3,63	117	Razvijalec	2,33
31	Vodja službe za plan in terminiranje proizvodnje	3,63	118	Samostojni orodjar	2,33
32	Vodja razvojne konstrukcije	3,63	119	Skupinovodja električar I	2,29
33	Vodja tehnološke priprave	3,63	120	Orodjar specialist	2,28
34	Vodja oddelka tehnične kontrole	3,62	121	Konstrukter orodij	2,26
35	Vodja odd. za razisk. trga in ekonom. propagando	3,62	122	Skupinovodja ključavničar II	2,26
36	Samostojni vodja montaž	3,61	123	Skupinovodja ličar II	2,26
37	Vodja orodjarne in konstrukcije orodij	3,61	124	Tehnolog I	2,26
38	Vodilni projektant	3,60	125	Vodja pisarne	2,25
39	Samostojni planer analitik	3,38	126	Nabavni referent	2,25
40	Samostojni organizator poslovanja	3,38	127	Vodilni monter I	2,25
41	Vodja montaž I	3,33	128	Projektant-obdelovalec	2,25
42	Vodilni razvijalec	3,31	129	Servis. monter specialist dvigal	2,24
43	Vodja merilnice TV aparaturo	3,27	130	Ključavničar specialist za remont	2,24
44	Vodja tehnične kontrole	3,27	131	Tehnični kontrolor montaže	2,22
45	Vodja nabavnega oddelka	3,27	132	Tehnični kontrolor I	2,20
46	Vodja servisa	3,27	133	Referent prodaje montaž. storitev	2,20
47	Vodja priprave dela	3,20	134	Servisni monter TV aparaturo in AKN	2,19
48	Vodilni tehnični kontrolor I	3,20	135	Projektant — sodelavec I	2,19
49	Vodja kalkulacijskega oddelka	3,19	136	Orodni rezkalec specialist	2,18
50	Samostojni referent za varstvo pri delu	3,18	137	Orodni strugar specialist	2,18
51	Samostojni razvojni inženir	3,16	138	Orodni brusilec specialist	2,18
52	Vodja operat. izvedbe remont-dvigal	3,15	139	Brusilec specialist	2,18
53	Samostojni razvijalec	3,11	140	Planer	2,18
54	Vodilni tehnolog	3,09	141	Skupinovodja električar II	2,18
55	Sam. ref. prodaje kompleksnih postrojenj	3,08	142	Konstrukter	2,17
56	Sam. ref. prodaje kompleksnih objektov	3,08	143	Tehnolog II	2,15
57	Vodja operativne izvedbe in montaže	3,07	144	Galvanizer specialist	2,14
58	Vodja montaž II	3,07	145	Umerjevalec	2,13
59	Samostojni projektant	3,07	146	Servisni monter specialist	2,12
60	Obratovodja	3,07	147	Monter specialist	2,12
61	Vodilni TV usmerjevalec	3,06	148	Strugar specialist	2,12
62	Vodilni konstrukter I	3,02	149	Tajnica TOZD	2,11
63	Vodja skladišč in pomožnih dejavnosti	2,97	150	Urejevalec stiskalnic	2,11
64	Vodilni konstrukter II	2,95	151	Sam. referent za obračun servisa	2,11
65	Samostojni referent za LO, CZ in DSZ	2,91	152	Krivilec pločevine specialist	2,09
66	Vodilni planer	2,88	153	Mizar specialist	2,09
67	Vodja montaž III	2,87	154	Ključavničar specialist	2,09
68	Višji bilancist	2,83	155	Samostojni ref. v knjigovodstvu	2,08
69	Vodilni tehnični kontrolor II	2,83	156	Ličar specialist	2,08
70	Samostojni tehnolog I	2,81	157	RTV mehanik specialist	2,07
71	Projektant	2,97	158	Monter vezalec specialist	2,07
72	Samostojni tehnični kontrolor montaž	2,78	159	Voznik tovornega vozila z dvigalom	2,07
73	Razvojni inženir	2,78	160	Avtomehanik specialist	2,06
74	Sam. TV usmerjevalec	2,76	161	Montažni tehnik	2,05
75	Delovodja v proizvodnji	2,73	162	Referent prodaje proizvodov	2,03
76	Samostojni konstrukter orodij I	2,70	163	Električar specialist	2,02
77	Samostojni operativni tehnolog	2,70	164	Obratni električar	2,02
78	Samostojni konstrukter I	2,70	165	Voznik tovornjaka	2,01
79	Vodja obračunskega odd. montaž	2,68	166	Samostojni skladiščnik	2,01
80	Samostojni prodajni referent	2,68	167	Tehniški kontrolor II	1,98
81	Samostojni referent za kooperacije	2,67	168	Pomožni umerjevalec	1,97
82	Samostojni nabavni referent	2,67	169	Samostojni ključavničar I	1,97
83	Vodja obračunskega oddelka montaž	2,64	170	Ključavničar vzdrževalec	1,96
84	Vodja gradbišča	2,63	171	Projektant sodelavec II	1,95
85	Upravnik centralne kuhinje	2,63	172	Blagajnik	1,94
86	Samostojni tehnični kontrolor naprav	2,61	173	Samost. obračunski referent	1,94
87	Samostojni planer I	2,58	174	Samost. administrativni referent	1,94
88	Vodilni servisni monter	2,58	175	Monter specialist I	1,93
89	Samostojni tehnični kontrolor	2,56	176	Samostojni operater mehanografije	1,92
90	Socialni delavec	2,55	177	Terminer	1,90
91	Samostojni referent za kadre	2,55	178	Samostojni električar I	1,90
92	Samostojni referent za izobraževanje	2,55	179	Pomožni projektant	1,89
93	Samostojni ref. samouprav. organov in delegacij	2,55	180	Samostojni RTV mehanik	1,87
94	Samostojni terminer	2,55	181	Voznik kombija in poltovor. avtomob.	1,87
95	Samostojni tehnolog II	2,51	182	Voznik kombija — skladiščnik	1,87
96	Samostojni konstrukter II	2,47	183	Samostojni ključavničar II	1,87
97	Samostojni konstrukter orodij II	2,47	184	Kalkulnt	1,86
98	Samostojni referent v pripravi dela	2,47	185	Servisni monter dvigal	1,86
99	Vodja avtoparka	2,46	186	Kuharica I	1,85
100	Vodja kuhinje	2,44	187	Varilec	1,85
101	Servisni monter specialist TV aparaturo + AKN	2,42	188	Samostojni ličar	1,85
			189	Galvanizer	1,85
			190	Referent v knjigovodstvu	1,84
			191	Orodjar	1,84
			192	Planer končnih izdelkov	1,82

193	Referent priprave dela	1,81	234	Administrator	1,57
194	Nabavljac — šofer	1,81	235	Strojepisica	1,57
195	Šofer osebnega avtomobila	1,81	236	Kurir-šofer	1,57
196	Monter	1,81	237	Specializirani monter	1,56
197	Administrativni referent	1,80	238	Specializirani galvanizer	1,54
198	Servisni monter	1,80	239	Voznik viličarja	1,52
199	Tehnični administrator	1,80	240	Specializirani ličar	1,51
200	Samostojni električar II	1,80	241	Tehnični referent	1,50
201	Rezalec pločevine	1,79	242	Tehnični risar	1,49
202	Pomožni servisni monter	1,79	243	Specializirani plastikar	1,47
203	Strugar	1,79	244	Delavec na stiskalnici	1,47
204	Vodja bifeja	1,77	245	Pomožni monter	1,46
205	Ličar	1,77	246	Referent v vložišču	1,46
206	RTV mehanik	1,76	247	Ekspediter pošte	1,46
207	Ključavničar	1,76	248	Ekonom in arhivar	1,46
208	Krivilec pločevine	1,76	249	Specializirani elektromehanik žt.	1,46
209	Mizar	1,76	250	Specializirani ključavničar	1,46
210	Operater na luknjalno-verificir. stroju	1,76	251	Specializirani ključavničar-rezalec	1,46
211	Pomožni tehnični konstruktor	1,75	252	Kopirec	1,44
212	Referent za delovna razmerja	1,74	253	Referent za osnovna sredstva	1,43
213	Kuharica II	1,74	254	Specializirani monter vezalec	1,40
214	Monter vezalec	1,70	255	Servirka	1,40
215	Monter I	1,70	256	Komunalno-transportni delavec	1,40
216	Elektromehanik š. t.	1,70	257	Pomožna kuharica	1,39
217	Skladiščnik	1,70	258	Specializirani navijalec transform.	1,39
218	Materialni disponent	1,68	259	Vratar	1,36
219	Pomožni konstruktor	1,67	260	Specializirani graver	1,35
220	Pomožni projektant sodelavec	1,67	261	Pomožni skladiščnik	1,33
221	Risar obdelovalec	1,66	262	Pomožni galvanizer	1,32
222	Obračunski referent	1,66	263	Pomožni varilec	1,32
223	Kurjač	1,66	264	Pomožni ključavničar	1,31
224	Telefonist	1,64	265	Pomožni ličar	1,30
225	Vodja kopirnice	1,64	266	Snažilka	1,28
226	Navijalec transformatorjev	1,63	267	Montažni delavec	1,26
227	Specializirani varilec	1,62	268	Pomožni elektromehanik š. t.	1,25
228	Specializirani strugar	1,61	269	Pomožni mehanik I	1,25
229	Detajlist-elektrikar	1,61	270	Pomožni električar	1,25
230	Referent za obračun norm	1,58	271	Transportni delavec	1,23
231	Specializirani RTV mehanik	1,57	272	Lanser	1,22
232	Specializirani električar	1,57	273	Kuhinjska pomivalnica	1,12
233	Specializirana kuharica	1,57	—	—	—

## PRILOGA 1

## OPISI STOPENJ IZPOLNJEVANJA OSNOV ZA OCENITEV OPRAVLJENEGA DELA

OCENA	KOLIČINA OPRAVLJENEGA DELA	KAKOVOST OPRAVLJENEGA DELA	GOSPODARNOST OPRAVLJENEGA DELA
1	Opravljen je podpovprečen obseg (količina) dela. Izkoristek delovnega časa je podpovprečen. Zamude pri delu so bile pogoste.	Delo je opravljeno zelo površno in s pogostimi hudimi napakami. Potrebna je bila stalna kontrola opravljenega dela	Gospodarnost opravljenega dela je minimalna. Sploh ni pazil na porabljen sredstva in čas potreben za doseganje določenega rezultata.
2	Opravljen je zadovoljiv obseg (količina) dela. Izkoristek delovnega časa še ni povprečen. Zamude pri delu so občasne.	Pri delu so bile pogosto manjše napake. Potrebna je bila pogosta kontrola opravljenega dela.	Odnos do gospodarnosti pri opravljenem delu je zadovoljiv, vendar omejen samo na opravljeno delo in kratkoročen.
3	Opravljen je povprečen obseg dela. Izkoristek delovnega časa je med 60 do 70%. Zamude pri delu so v okviru normale.	Delo je opravljeno z manjšimi občasnimi napakami. Potrebna kontrola opravljenega dela je bila v okviru normale. Začetnikom občasno pomagal pri njihovem delu.	Odnos do gospodarnosti pri opravljenem delu je bil dober. Pri tem je gledal tudi na dolgoročne učinke gospodarnosti. Stroški so bili v okviru normale.
4	Opravljen je nadpovprečen obseg dela. Ob rednih nalogah je odpravil tudi nekatera dodatna dela. Zamude pri delu so redke in objektivne narave.	Napake pri delu so bile redne in objektivne narave. Za opravljeno delo ni bila potrebna kontrola in usmerjanje. Sodeloval je pri reševanju problemov z mejnih in drugih področij svojega dela.	Odnos do gospodarnosti pri opravljenem delu je bil zelo dober, je usmerjen v dolgoročne učinke. Občasno je predlagal racionalizacijo dela za uspešnejše poslovanje v širšem obsegu.
5	Opravljen je nadpovprečen obseg dela. Ob rednih nalogah je stalno opravljal tudi dodatna dela. Zamude pri delu ni. Dosegal je izredne učinke.	Napak pri delu ni bilo. Delo je opravljeno izjemno kvaliteto.	Gospodarnost pri opravljenem delu je bila izrazito učinkovita. Stalno si je pri delu prizadeval za čim bolj racionalno delo v širšem obsegu

PRILOGA 2

DO EMOND

TOZD \_\_\_\_\_

OCENJEVALNI LIST

ČAS OCENJEVANJA: \_\_\_\_\_

ORGANIZACIJSKA ENOTA: \_\_\_\_\_

DATUM: \_\_\_\_\_

Zap. št.	Priimek in ime delavca	Količina	Kakovost	Gospodarnost	Ocena 1+2+3	Povprečna ocena

NAVODILO ZA OCENJEVANJE:

Delo vseh delavcev, ki so navedeni na tem listu čimbolj nepristransko ocenite po vseh treh osnovah. Za vsako osnovo lahko daste oceno od 1 do 5. Ocena 1 predstavlja najslabšo možno oceno za opravljeno delo, ocena 5 pa je najvišja. Delo delavca, ki je v določeni osnovi povprečen, pa se oceni s 3. Ocene dela vpišite v ustrezne rubrike. Ocene dela vpišite po navpičnem vrstnem redu, tako, da se delo vseh delavcev oceni po prvi osnovi, nato po drugi, ipd.

## Spremembe in dopolnitve ter čistopis Pravilnika o osnovah in merilih delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

OSNUTEK III

Na osnovi 128. in 179. člena zakona o združenem delu ter v skladu z določili samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND so delavci TOZD ELEKTROMONTAŽA, n. sol. o., Ljubljana, v sestavi DO EMOND, n. sol. o., Ljubljana, po poprejšnji obravnavi na referendumu dne ..... sprejeli sledeče

**SPREMEMBE IN DOPOLNITVE TER ČISTOPIS PRAVILNIKA O OSNOVAH IN MERILIH DELITVE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO**

1. člen

14. člen pravilnika se dopolni in spremeni v skladu s pregledom iz 5. odstavka 17. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND.

2. člen

Poglavje IV. MERJENJE IN OCENJEVANJE DELAVČEVE USPEŠNOSTI se nadomesti z novim, ki glasi:

IV. MERILA ZA MERJENJE USPEŠNOSTI DELA

**Metode normiranja**

Z metodami normiranja ugotavljamo delavčevo neposredno uspešnost pri delih, ki se ponavljajo ter jih je mogoče meriti z realnimi merili.

Delavčev prispevek po metodi normiranja se ugotavlja mesečno.

Formula za izračun je:

$$OD = K \times OD_{100} \text{ oziroma } OD_n = Kn_i \times OD_{100}$$

Količnik učinkovitosti dela  $K_n$  dobimo iz % doseganja norme, ki že sama po sebi vsebuje količino dela, kvaliteto dela in gospodarnost.

Podrobnejša določila o normah in norme same so vsebovane v pravilniku o normah TOZD.

Merila skupinske učinkovitosti

20. člen

So merila uspešnosti skupin oziroma organizacijskih enot in se uporabljajo pri delih in nalogah, katera niso neposredno proizvodna. Tam, kjer je to mogoče se postavljajo realno (npr. realizacija plana ipd.). Kjer pa akih meril ni mogoče postaviti pa so kot kriterij postavljeni osnovni pokazatelji uspešnosti TOZD oziroma delovne organizacije oziroma druga racionalna merila.

Pri tem delavci TOZD stremimo za tem, da bi postavili kriterije, na katere bodo delavci posamezne organizacijske enote imeli čim večji vpliv ter da bodo ti kriteriji stimulativni.

20 a. člen

Za organizacijsko enoto oziroma skupino se smatra skupina delavcev, ki opravlja približno istovrstna dela (tudi različne zahtevnosti, a z istim ciljem), za katera je možno in smiselno ugotavljati učinkovitost.

20 b. člen

Merila skupinske učinkovitosti določamo delavci TOZD kakor sledi:

1. Individualni poslovodni organ TOZD in delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v TOZD

$M_1$  = povečanje čistega dohodka TOZD na delavca

Indeks	Po višini doh./del	
	Pod povpr. EMOND %	Nad povpr. EMOND %
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	1
od 108 do 110,9	1	2
od 111 do 113,9	2	3
od 114 do 116,9	3	4
od 117 do 119,9	4	5
nad 120	5	5

$M_2$  = doseganje planiranega dohodka TOZD/povpr. uporabljena sredstva

Indeks	%
do 94,9	0
od 95 do 99,9	1
od 100 do 102,9	2
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

$M = M_1 + M_2$

$M$  ostane 0, če je TOZD v izgubi ali ne dosega minimalne akumulacije.

2. Proizvodna režija, kontrola, servis, avtopark.  
 $M$  = indeks dejanske realizacije TOZD (ali enote) v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

3. Tehnologija, konstrukcije, orodjarna  
 $M$  = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

4. Operativna priprava, nabava, skladišča  
 $M_1$  = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	1
od 100 do 102,9	2
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

M<sub>2</sub> = doseganje planiranega koeficienta obračanja zalog reprodukcijskega materiala

Indeks	%
do 97,9	0
od 98 do 99,9	1
od 100 do 101,9	2
od 102 do 103,9	3
od 104 do 105,9	4
nad 106	5

$$M = M_1 + M_2$$

5. Splošno kadrovskega sektorja in računovodskega sektorja v TOZD

M = povečanje čistega dohodka na delavca v TOZD

Indeks	Po višini čistega doh./del	
	Pod povpr. EMOND	Nad povpr. EMOND
	%	%
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	2
od 108 do 110,9	2	4
od 111 do 113,9	4	6
od 114 do 116,9	6	8
od 117 do 119,9	8	10
nad 120	10	10

6. Projektiva

M = indeks dejanske realizacije projektive v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

20c. člen

Delo voznikov motornih vozil se zaradi specifičnosti vrednosti po kriteriju prevoženih kilometrov ter se ne vrednoti v skupini »avtopark« pod točko 2. predhodnega člena.

a) vozniki osebnih avtomobilov in kombijev

km x 10 <sup>3</sup>	%
do 7,5	0
od 7,5 do 10,5	2
od 10,5 do 13,5	4
od 13,5 do 16,5	6
od 16,5 do 19,5	8
nad 19,5	10

b) vozniki tovornih avtomobilov (nad 1,5 t nosilnosti)

km x 10 <sup>3</sup>	%
do 3	0
od 3 do 4,5	1
od 4,5 do 7,5	3
od 7,5 do 10,5	6
od 10,5 do 13,5	9
nad 13,5	10

20d. člen

Delavci TOZD soglašajo, da TOZD ELEKTROMONTAŽA kot čisto montažni TOZD dodatno stimulira vodenje del na objektih po delavcih, ki po nazivu niso zadolženi za tako delo, in sicer:

Stev. ur skupine	Monter I Monter	Monter spec. I	Vodilni monter I	Vodja gradbišča
		Monter spec.	vodilni monter	
do 500	2	—	—	—
od 501 do 1000	4	2	—	—
od 1001 do 1500	6	2	—	—
od 1501 do 2000	8	4	—	—
od 2001 do 2500	10	6	2	—
od 2501 do 3000	12	8	4	—
nad 3000	14	10	6	4

Merila za ocenjevanje uspešnosti delavčevega dela

22. člen

Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti (njegovega osebnega delovnega prispevka) se uporablja pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiva (dela, ki niso normirana).

Ocenjevanje iz predhodnega odstavka se opravlja na podlagi sledečih kriterijev:

- količina opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost

Pri tem se uporablja enotna obrazca oziroma prilogi tega sporazuma, in sicer:

- opisi stopenj ocenjevanja osnov za ocenitev opravljenega dela (Priloga 1) in
- ocenjevalni list (Priloga 2).

23. člen

Delavci TOZD in delovne skupnosti enotno in s tem sporazumno urejamo metodo izračuna ocenjevanja delavčeve uspešnosti.

**Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti**

(osebnega delovnega prispevka delavca)

Ocenjevanje sloni na zgornjih treh kriterijih. Uporablja se samo pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiva. Ugotavlja se tromesečno.

**Metoda izračuna**

Osební delovni prispevek delavca se ocenjuje z ocenami od 1 do 5 po vsakem kriteriju in po Prilogi 1.

Ocenjevanje se opravi na ocenjevalnem listu, ki je Priloga 1 tega sporazuma. Ocena se opravi v okviru organizacijske enote, v kateri delavec dela.

Ocenjevanje opravi vodja organizacijske enote za vse delavce organizacijske enote. Vodja organizacijske enote oceni njegov nadrejeni oziroma vodja višje organizacijske oblike. To oceno opravi na formularju organizacijske enote. Izjema so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo DO oziroma TOZD, za katere se uporabljajo redna merila iz 22. člena teh sprememb in dopolnitev.

Ocenjevanje se lahko opravi, če je na delu najmanj polovica delavcev v organizacijski enoti, katerih delo se ocenjuje, vendar ne manj kot trije.

Pri opravljenem ocenjevanju se v organizacijski enoti pod vodstvom vodje enote javno opravi pregled in diskusija predloženih ocen. Tako pregledan in prediskutiran ocenjevalni list predloži vodja enote ocenjevalni komisiji organizacijske enote v obravnavo in sprejem.

Ocenjevalno komisijo organizacijske enote iz predhodnega odstavka izberejo delavci organizacijske enote izmed sebe in v sestavi treh članov, ki izmed sebe izberejo predsednika. Komisija je izbrana za dobo enega leta, lahko pa se spremeni ali zamenja tudi pred iztekom enega leta od izbora.

Iz postavljenih ocen se izračuna povprečna ocena za vsakega delavca tako, da se seštevek njegovih ocen deli s številom osnov (3).

Glede na doseženo povprečno oceno po prejšnjem odstavku se za vsakega delavca določi faktor dosežene ocene dela (K) po naslednji lestvici:

povprečna ocena	%
1 — 1,3	— 5
1,67 — 2	— 2
2,33	0
2,67 — 3	+ 2
3,33 — 3,67	+ 4
4	+ 6
4,33	+ 8
4,67 — 5	+ 10

Povprečna dosežena ocena vsakega delavca v organizacijski enoti in glede na doseženo oceno pripadajoči faktor (K) se vpišeta v ocenjevalni list, ki je sestavni del tega sporazuma (Priloga 2).

Ocenjevalni list se vroči vsakemu delavcu v organizacijski enoti.

Komisija je dolžna poslušati in obravnavati obrazložitev vodje organizacijske enote k izpolnjenemu ocenjevalnemu listu, ima pa pravico oceno tudi korigirati. Če smatra, da bi bilo potrebno korigirati več kakor eno četrtno vseh ocen z enega ocenjevalnega lista, mora ocenjevalni list zavrniti ter zahtevati od vodje organizacijske enote, da izvrši ponovno ocenitev ob upoštevanju pripomb komisije. V kolikor komisija tudi z drugo oceno ni zadovoljna, izvede ocenitev sama.

Zoper oceno, ki jo je sprejela ocenjevalna komisija, ima pravico pritožbe na komisijo za delovna razmerja TOZD vsak delavec, ki smatra, da je bil nepravilno ocenjen. Odločitev komisije za delovna razmerja je dokončna v okviru TOZD.

Ocena dela oziroma faktor dosežene ocene dela ugotovljen na podlagi dosežene ocene dela za preteklo tromesečje je osnova za delitev sredstev za poračun OD

med delavce v organizacijski enoti v naslednjem tromesečju.

V organizacijski enoti, kjer dela oziroma naloge, ki se ocenjujejo, opravljata dva ali manj delavcev, se ocena opravi po prvem nadrejenem vodji višje organizacijske formacije, v katero ta organizacijska enota spada.

24. člen

Zaradi značaja in zahtevnosti nalog in zadolžitve določamo delavci TOZD posebna realna merila za merjenje osebnega prispevka individualnega poslovnodnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo TOZD.

M = indeks dejanske realizacije TOZD tromesečno

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

25. člen

Vrednotenje delovnih nalog individualnega poslovnodnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo TOZD opravljamo delavci TOZD z neposredno uporabo določil iz 35. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND.

3. člen

Nadomesti se z novim besedilom 4. in 5. poglavje ter se črtajo naslednji členi: 17., 18., 19., 20., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 31., 32. in 33.

V veljavi ostanejo določila 29., 30., 34. in 35. člena.

4. člen

42. člen pravilnika se spremeni in posledje glasi:

Osební dohodek delavca se izračuna tako, da se relativno ovrednotena dela in naloge (OD<sub>rr</sub>) pomnožijo s plansko vrednostjo za enoto relativnih razmerij, delijo s 182 urami, nato pa pomnožijo s številom dejansko opravljenih ur. Tako dobljene osnovne dohodke se pomnoži z delavčevimi uspešnostjo po normi ter dopolni z delom osebnega dohodka iz minulega dela, osebnim dohodkom v posebnih pogojih dela ter z nadomestili osebnega dohodka.

$$OD = \left( \frac{OD_{rr}}{182} \times \text{število ur} \times M_{un} \right) + OD_{min'pp} + \text{nad. OD}$$

Za delavce, katerih dela in naloge niso neposredno proizvodne, pa se osebni dohodek izračuna takole:

osnovni osebni dohodek se pomnoži s skupinsko učinkovitostjo in delavčevimi uspešnostjo, nato pa se dodajo osebni dohodki iz minulega dela, osebni dohodek iz posebnih pogojev dela ter nadomestila osebnih dohodkov.

$$OD = \left( \frac{OD_{rr}}{182} \times \text{število ur} \times M_{us} \times M_{ud} \right) + OD_{min'pp} + \text{nad. OD}$$

M<sub>us</sub> = skupinska učinkovitost  
M<sub>ud</sub> = delavčeva uspešnost

6. člen

V alineji a) 73. člena pravilnika se črta drugi stavek.

7. člen

Skladno z določilom 73. člena tega pravilnika, alineja a) delavci TOZD nudimo družinam preminulih delavcev TOZD sledečo solidarnostno pomoč:

- kriji bomo stroške pogreba za razliko od dejanskih stroškov in plačilom oziroma povračilom SPIZ;
- nudili bomo finančno pomoč družini preminulega v primeru bistvenega poslabšanja socialnega stanja zaradi smrti delavca. Zato pomoč poda predlog sindikalna organizacija, odobri pa jo delavski svet TOZD;
- otroku do zaključka osnovnošolskega izobraževanja se dodeljuje letno pomoč v višini dveh povprečnih OD v SRS;
- otroku se nudi pomoč pri šolanju na srednjih, višjih in visokih šolah v obliki štipendiranja po veljavnih samoupravnih sporazumih ne glede na smer študija;



— otrokom s skrbnikom nudimo pravico do uporabe vseh uslug družbenega standarda pod enakimi pogoji, kakor delavcem TOZD;

— otroci imajo pravico do regresa za letni dopust v kolikor te pravice ne koristijo kje drugje;

— otrokom nudimo možnost praznovanja novega leta pod istimi pogoji kakor otrokom delavcem TOZD.

Delavci TOZD se obvezujemo, da bomo v sklad skupne porabe vsako leto izločili sredstva v ta namen in bomo ta sredstva planirali v letnih planih.

8. člen

Ta sprememba se prične uporabljati s 1. 4. 1979. Kot podlaga za skupinsko učinkovitost za drugo tromesečje 1979 služijo pokazatelji periodičnega obračuna za četrto tromesečje leta 1978, medtem ko je potrebno rezultate normiranega dela in dela, ki se ocenjuje, določiti do 15. 3. 1979.

9. člen

Na osnovi gornjih sprememb in dopolnitev bo izdelan čistopis pravilnika.

10. člen

Te spremembe in dopolnitve ter čistopis so sprejete, ko jih z večino glasov vseh delavcev TOZD sprejmemo na referendumu delavci TOZD.

Spremembe in dopolnitve se objavijo dan po referendumu na oglasnih deskah TOZD, veljati pa pričnejo 8 dan po objavi.

# Spremembe in dopolnitve ter čistopis Pravilnika o osnovah in merilih delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

**OSNUTEK III**

Na osnovi 128. in 179. člena zakona o združenem delu ter v skladu z določili samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND smo delavci TOZD TOVARNA ELEKTRONAPRAV, n. sol. o., Ljubljana, v sestavi DO EMOND, n. sol. o., Ljubljana, po poprejšnji obravnavi na referendumu dne ..... sprejeli sledeče

**SPREMEMBE IN DOPOLNITVE TER ČISTOPIS PRAVILNIKA O OSNOVAH IN MERILIH DELITVE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO**

1. člen

14. člen pravilnika se dopolni in spremeni v skladu s pregledom iz 5. odstavka 17. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND.

2. člen

Poglavje IV. MERJENJE IN OCENJEVANJE DELAVČEVE USPEŠNOSTI se nadomesti z novim, ki glasi:

**IV. MERILA ZA MERJENJE USPEŠNOSTI DELA**

**Metode normiranja**

Z metodami normiranja ugotavljamo delavčevo neposredno uspešnost pri delih, ki se ponavljajo ter jih je možno meriti z realnimi merili

Delavčev prispevek po metodi normiranja se ugotavlja mesečno.

Formula za izračun je:

$$OD = K \times OD_{100} \text{ oziroma } OD_n = K n_i \times OD_{100}$$

Količnik učinkovitosti dela  $K_n$  dobimo iz % doseganja norme, ki že sama po sebi vsebuje količino dela, kvaliteto dela in gospodarnost.

Podrobnejša določila o normah in norme same so vsebovane v pravilniku o normah TOZD.

**Merila skupinske učinkovitosti**

20. člen

So merila uspešnosti skupin oziroma organizacijskih enot in se uporabljajo pri delih in nalogah, katera niso neposredno proizvodna. Tam, kjer je to mogoče se postavljajo realno (npr. realizacija plana ipd.). Kjer pa takih meril ni mogoče postaviti pa so kot kriterij postavljeni osnovni pokazatelji uspešnosti TOZD oziroma delovne organizacije oziroma druga racionalna merila.

Pri tem delavci TOZD stremimo za tem, da bi postavili kriterije, na katere bodo delavci posamezne organizacijske enote imeli čim večji vpliv ter da bodo ti kriteriji stimulativni.

20 a člen

Za organizacijsko enoto oziroma skupino se smatra skupina delavcev, ki opravlja približno istovrstna dela (tudi različne zahtevnosti, a z istim ciljem), za katera je možno in smiselno ugotavljati učinkovitost.

20 b člen

Merila skupinske učinkovitosti določamo delavci TOZD kakor sledi:

1. Individualni poslovodni organ TOZD in delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v TOZD

$M_1$  = povečanje čistega dohodka TOZD na delavca

Indeks	Po višini doh./del	
	Pod povpr. EMOND %	Nad povpr. EMOND %
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	1
od 108 do 110,9	1	2
od 111 do 113,9	2	3
od 114 do 116,9	3	4
od 117 do 119,9	4	5
nad 120	5	5

$M_2$  = doseganje planiranega dohodka TOZD/povpr. uporabljena sredstva

Indeks	Po višini doh./del	
	Pod povpr. EMOND %	Nad povpr. EMOND %
do 94,9	0	0
od 95 do 99,9	1	1
od 100 do 102,9	2	2
od 103 do 105,9	3	3
od 106 do 108,9	4	4
nad 109	5	5

$$M = M_1 + M_2$$

$M$  ostane 0, če je TOZD v izgubi ali ne dosega minimalne akumulacije.

2. Proizvodna režija, kontrola, servis, avtopark.  
 $M$  = indeks dejanske realizacije TOZD (ali enote) v 3 mesecih

Indeks	Po višini doh./del	
	Pod povpr. EMOND %	Nad povpr. EMOND %
do 96,9	0	0
od 97 do 99,9	1	1
od 100 do 102,9	2	2
od 103 do 105,9	3	3
od 106 do 108,9	4	4
nad 109	5	5

3. Tehnologija, konstrukcije, orodjarna  
 $M$  = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	Po višini doh./del	
	Pod povpr. EMOND %	Nad povpr. EMOND %
do 96,9	0	0
od 97 do 99,9	1	1
od 100 do 102,9	2	2
od 103 do 105,9	3	3
od 106 do 108,9	4	4
nad 109	5	5

4. Operativna priprava, nabava, skladišča  
 $M_1$  = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	1
od 100 do 102,9	2
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

$M_2$  = doseganje planiranega koeficienta obračanja zaloga reprodukcijskega materiala

Indeks	%
do 97,9	0
od 98 do 99,9	1
od 100 do 101,9	2
od 102 do 103,9	3
od 104 do 105,9	4
nad 106	5

$$M = M_1 + M_2$$

5. Splošno kadrovski sektor in računovodski sektor v TOZD

$M$  = povečanje čistega dohodka na delavca v TOZD

Indeks	Po višini čistega doh./del	
	Pod povpr. EMOND %	Nad povpr. EMOND %
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	2
od 108 do 110,9	2	4
od 111 do 113,9	4	6
od 114 do 116,9	6	8
od 117 do 119,9	8	10
nad 120	10	10

6. Projektiva  
 $M$  = indeks dejanske realizacije projektive v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

20c člen

Delo voznikov motornih vozil se zaradi specifičnosti vrednosti po kriteriju prevoženih kilometrov ter se ne vrednoti v skupini »avtopark« pod točko 2. predhodnega člena.

a) vozniki osebnih avtomobilov in kombijev

Indeks	%
$km \times 10^3$	
do 7,5	0
od 7,5 do 10,5	2
od 10,5 do 13,5	4
od 13,5 do 16,5	6
od 16,5 do 19,5	8
nad 19,5	10

b) vozniki tovornih avtomobilov (nad 1,5 t nosilnosti)

Indeks	%
$km \times 10^3$	
do 3	0
od 3 do 4,5	1
od 4,5 do 7,5	3
od 7,5 do 10,5	6
od 10,5 do 13,5	9
nad 13,5	10

**Merila za ocenjevanje uspešnosti delavčevega dela**

22. člen

Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti (njegovega osebnega delovnega prispevka) se uporablja pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiv del (dela, ki niso normirana).

Ocenjevanje iz predhodnega odstavka se opravlja na podlagi sledečih kriterijev:

- količina opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost

Pri tem se uporablja enotna obrazca oziroma prilogi tega sporazuma, in sicer:

- opisi stopenj ocenjevanja osnov za ocenitev opravljenega dela (Priloga 1) in
- ocenjevalni list (Priloga 2).

23. člen

Delavci TOZD in delovne skupnosti enotno in s tem sporazumno urejamo metodo izračuna ocenjevanja delavčeve uspešnosti.

**Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti**

(osebnega delovnega prispevka delavca)

Ocenjevanje sloni na zgornjih treh kriterijih.

Uporablja se samo pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiva.

Ugotavlja se tromesečno.

**Metoda izračuna**

Osební delovni prispevek delavca se ocenjuje z ocenami od 1 do 5 po vsakem kriteriju in po Prilogi 2.

Ocenjevanje se opravi na ocenjevalnem listu, ki je Priloga 1 tega sporazuma. Ocena se opravi v okviru organizacijske enote, v kateri delavec dela.

Ocenjevanje opravi vodja organizacijske enote za vse delavce organizacijske enote. Vodja organizacijske enote oceni njegov nadrejeni oziroma vodja višje organizacijske oblike. To oceno opravi na formularju organizacijske enote. Izjema so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo DO oziroma TOZD, za katere se uporabljajo redna merila iz 22. člena teh sprememb in dopolnitev.

Ocenjevanje se lahko opravi, če je na delu najmanj polovica delavcev v organizacijski enoti, katerih delo se ocenjuje, vendar ne manj kot trije.

Pri opravljenem ocenjevanju se v organizacijski enoti pod vodstvom vodje enote javno opravi pregled in diskusija predloženih ocen. Tako pregledan in prediskutiran ocenjevalni list predloži vodja enote ocenjevalni komisiji organizacijske enote v obravnavo in sprejem.

Ocenjevalno komisijo organizacijske enote iz prehodnega odstavka izberejo delavci organizacijske enote izmed sebe in v sestavi treh članov, ki izmed sebe izberejo predsednika. Komisija je izbrana za dobo enega leta, lahko pa se spremeni ali zamenja tudi pred iztekom enega leta od izbora.

Iz postavljenih ocen se izračuna povprečna ocena za vsakega delavca tako, da se seštevek njegovih ocen deli s številom osnov (3).

Glede na doseženo povprečno oceno po prejšnjem odstavku se za vsakega delavca določijo faktor dosežene ocene dela (K) po naslednji lestvici:

povprečna ocena	%
1 — 1,3	— 5
1,67 — 2	— 2
2,33	0
2,67 — 3	+ 2
3,33 — 3,67	+ 4
4	+ 6
4,33	+ 8
4,67 — 5	+ 10

Povprečna dosežena ocena vsakega delavca v organizacijski enoti in glede na doseženo oceno pripadajoči faktor (K) se vpišeta v ocenjevalni list, ki je sestavni del tega sporazuma (Priloga 2).

Ocenjevalni list se vroči vsakemu delavcu v organizacijski enoti.

Komisija je dolžna poslušati in obravnavati obrazložitve vodje organizacijske enote k izpolnjenemu ocenjevalnemu listu, ima pa pravico ocene tudi korigirati. Če smatra, da bi bilo potrebno korigirati več kakor eno četrtno vseh ocen z enega ocenjevalnega lista, mora ocenjevalni list zavrniti ter zahtevati od vodje organizacijske enote, da izvrši ponovno ocenitev ob upoštevanju pripomb komisije. V kolikor komisija tudi z drugo oceno ni zadovoljna, izvede ocenitev sama.

Zoper oceno, ki jo je sprejela ocenjevalna komisija, ima pravico pritožbe na komisijo za delovna razmerja TOZD vsak delavec, ki smatra, da je bil nepravilno ocenjen. Odločitev komisije za delovna razmerja je dokončna v okviru TOZD.

Ocena dela oziroma faktor dosežene ocene dela ugotovljen na podlagi dosežene ocene dela za preteklo tromesečje je osnova za delitev sredstev za poračun OD med delavce v organizacijski enoti v naslednjem tromesečju.

V organizacijski enoti, kjer dela oziroma naloge, ki se ocenjujejo, opravljata dva ali manj delavcev, se ocena opravi po prvem nadrejenem vodji višje organizacijske formacije, v katero ta organizacijska enota spada.

24. člen

Zaradi značaja in zahtevnosti nalog in zadolžitve določamo delavci TOZD posebna realna merila za merjenje osebnega prispevka individualnega poslovnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo TOZD.

M = indeks dejanske realizacije TOZD tromesečno

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

25. člen

Vrednotenje delovnih nalog individualnega poslovnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo TOZD opravljamo delavci TOZD z neposredno uporabo določil iz 35. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND.

2. člen

Nadomesti se z novim besedilom 4. in 5. poglavje ter se črta jo sledeči členi: 17., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30., 32., 33., 34., 35. in 36.

V veljavi ostanejo določila iz 31. in 37. člena.

3. člen

44. člen pravilnika se spremeni in poslej glasi: Med letom delavci TOZD začasno ugotavljamo in izplačujemo osebni dohodek kot akontacijo za dobo ..... Dan izplačila se konkretno določi z letnim koledarjem izrabe delovnega časa.

4. člen

47. člen pravilnika se spremeni in poslej glasi: Osebni dohodek delavca se spremeni in poslej glasi: Osebni dohodek delavca se izračuna tako, da se relativno ovrednotena dela in naloge (OD<sub>rr</sub>) pomnožijo s plansko vrednostjo za enoto relativnih razmerij, delijo s 182 urami, nato pa pomnožijo s številom dejansko opravljenih ur. Tako dobljene osnovne dohodke se pomnoži z delavčevu uspešnostjo po normi ter dopolni z delom osebnega dohodka iz minulega dela, osebnim dohodkom v posebnih pogojih dela ter z nadomestili osebnega dohodka.

$$OD = \left( \frac{OD_{rr}}{182} \times \text{število ur} \times M_{un} \right) + OD_{min}^{pp} + \text{nad. OD}$$

Za delavce, katerih dela in naloge niso neposredno proizvodne, pa se osebni dohodek izračuna takole: osnovni osebni dohodek se pomnoži s skupinsko učinkovitostjo in delavčevu uspešnostjo, nato pa se dodajo osebni dohodki iz minulega dela, osebni dohodek iz posebnih pogojev dela ter nadomestila osebnih dohodkov.

$$OD = \left( \frac{OD_{rr}}{182} \times \text{število ur} \times M_{us} \times M_{ud} \right) + OD_{min}^{pp} + \text{nad. OD}$$

M<sub>us</sub> = skupinska učinkovitost  
M<sub>ud</sub> = delavčeva uspešnost

5. člen

Ta sprememba se prične uporabljati s 1. 4. 1979. Kot podlaga za skupinsko učinkovitost v drugem tromesečju služijo pokazatelji periodičnega obračuna za četrto tromesečje leta 1978, medtem ko je potrebno rezultate normiranega dela in dela, ki se ocenjuje, določiti do 15. 3. 1979.

6. člen

Na osnovi gornjih sprememb in dopolnitev bo izdelan čistopis pravilnika, ki ga verificira delavski svet TOZD.

7. člen

Te spremembe in dopolnitve ter čistopis so sprejete, ko jih z večino glasov vseh delavcev TOZD sprejmejo delavci TOZD na referendumu.

Spremembe in dopolnitve se objavijo dan po referendumu na oglasnih deskah TOZD, veljati pa pričnejo 8 dan po objavi.

Ljubljana,

# Spremembe in dopolnitve ter čistopis Pravilnika o osnovah in merilih delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

OSNUTEK III

Na osnovi 128. in 179. člena zakona o združenem delu ter v skladu z določili samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND smo delavci TOZD DVIGALO, n. sol. o., Ljubljana v sestavi DO EMOND, n. sol. o., Ljubljana, po poprejšnji obravnavi na referendumu dne ..... sprejeli naslednje

## SPREMEMBE IN DOPOLNITVE TER ČISTOPIS PRAVILNIKA O OSNOVAH IN MERILIH DELITVE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO

1. člen

14. člen pravilnika se dopolni in spremeni v skladu s pregledom iz 5. odstavka 17. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND.

2. člen

Poglavje IV. MERJENJE IN OCENJEVANJE DELAVČEVE USPEŠNOSTI se nadomesti z novim, ki glasi:

### IV. MERILA ZA MERJENJE USPEŠNOSTI DELA

**Metode normiranja**

Z metodami normiranja ugotavljamo delavčevu neposredno uspešnost pri delih, ki se ponavljajo ter jih je mogoče meriti z realnimi merili.

Delavčev prispevek po metodi normiranja se ugotavlja mesečno.

Formula za izračun je:

$$OD = K \times OD_{100} \text{ oziroma } OD_n = K n_i \times OD_{100}$$

Količnik učinkovitosti dela K<sub>n</sub> dobimo iz % doseganja norme, ki že sama po sebi vsebuje količino dela, kvaliteto dela in gospodarnost.

Podrobnejša določila o normah in norme same so vsebovane v pravilniku o normah TOZD.

### Merila skupinske učinkovitosti

20. člen

So merila uspešnosti skupin oziroma organizacijskih enot in se uporabljajo pri delih in nalogah, katera niso neposredno proizvodna. Tam, kjer je to mogoče se postavljajo realno (npr. realizacija plana ipd.). Kjer pa takih meril ni mogoče postaviti pa so kot kriterij postavljeni osnovni pokazatelji uspešnosti TOZD oziroma delovne organizacije oziroma druga racionalna merila.

Pri tem delavci TOZD stremimo za tem, da bi postavili kriterije, na katere bodo delavci posamezne organizacijske enote imeli čim večji vpliv ter da bodo ti kriteriji stimulativni.

20a člen

Za organizacijsko enoto oziroma skupino se smatra skupina delavcev, ki opravlja približno istovrstna dela (tudi različne zahtevnosti, a z istim ciljem), za katera je možno in smiselno ugotavljati učinkovitost.

20b.člen

Merila skupinske učinkovitosti določamo delavci TOZD kakor sledi:

1. Individualni poslovodni organ TOZD in delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v TOZD

M<sub>1</sub> = povečanje čistega dohodka TOZD na delavca

Indeks	Po višini doh./del	
	Pod povpr. EMOND %	Nad povpr. EMOND %
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	1
od 108 do 110,9	1	2
od 111 do 113,9	2	3
od 114 do 116,9	3	4
od 117 do 119,9	4	5
nad 120	5	5

M<sub>2</sub> = doseganje planiranega dohodka TOZD/povpr. uporabljena sredstva

Indeks	%
do 94,9	0
od 95 do 99,9	1
od 100 do 102,9	2
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

M = M<sub>1</sub> + M<sub>2</sub>

M ostane 0, če je TOZD v izgubi ali ne dosega minimalne akumulacije.

2. Proizvodna režija, kontrola, servis, avtopark.

M = indeks dejanske realizacije TOZD (ali enote) v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

3. Tehnologija, konstrukcije, orodjarna

M = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

4. Operativna priprava, nabava, skladišča

M<sub>1</sub> = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	1
od 100 do 102,9	2
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

M<sub>2</sub> = doseganje planiranega koeficienta obračanja zalog reprodukcijskega materiala

Indeks	%
do 97,9	0
od 98 do 99,9	1
od 100 do 101,9	2
od 102 do 103,9	3
od 104 do 105,9	4
nad 106	5

M = M<sub>1</sub> + M<sub>2</sub>

5. Splošno kadrovske sektor in računovodski sektor v TOZD

M = povečanje čistega dohodka na delavca v TOZD

Indeks

	Po višini čistega doh./del	
	Pod povpr. EMOND %	Nad povpr. EMOND %
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	2
od 108 do 110,9	2	4
od 111 do 113,9	4	6
od 114 do 116,9	6	8
od 117 do 119,9	8	10
nad 120	10	10

6. Projektiva

M = indeks dejanske realizacije projektive v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

20c.člen

Delo voznikov motornih vozil se zaradi specifičnosti vrednosti po kriteriju prevoženih kilometrov ter se ne vrednoti v skupini »avtopark« pod točko 2. predhodnega člena.

a) vozniki osebnih avtomobilov in kombijev

km x 10 <sup>3</sup>	%
do 7,5	0
od 7,5 do 10,5	2
od 10,5 do 13,5	4
od 13,5 do 16,5	6
od 16,5 do 19,5	8
nad 19,5	10

b) vozniki tovornih avtomobilov (nad 1,5 t nosilnosti)

km x 10 <sup>3</sup>	%
do 3	0
od 3 do 4,5	1
od 4,5 do 7,5	3
od 7,5 do 10,5	6
od 10,5 do 13,5	9
nad 13,5	10

Merila za ocenjevanje uspešnosti delavčevega dela

22. člen

Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti (njegovega osebnega delovnega prispevka) se uporablja pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiv del (dela, ki niso normirana).

Ocenjevanje iz predhodnega odstavka se opravlja na podlagi sledečih kriterijev:

- količina opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost

Pri tem se uporablja enotna obrazca oziroma priloge tega sporazuma, in sicer:

- opisi stopenj ocenjevanja osnov za ocenitev opravljenega dela (Priloga 1) in
- ocenjevalni list (Priloga 2).

23. člen

Delavci TOZD in delovne skupnosti enotno in s tem sporazumno urejamo metodo izračuna ocenjevanja delavčeve uspešnosti.

Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti

(osebnega delovnega prispevka delavca)

Ocenjevanje sloni na zgornjih treh kriterijih.

Uporablja se samo pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiva.

Ugotavlja se tromesečno.

Metoda izračuna

Osebnih delovnih prispevkov delavca se ocenjuje z ocenami od 1 do 5 po vsakem kriteriju in po Prilogi 2.

Ocenjevanje se opravi na ocenjevalnem listu, ki je Priloga 1 tega sporazuma. Ocena se opravi v okviru organizacijske enote, v kateri delavec dela.

Ocenjevanje opravi vodja organizacijske enote za vse delavce organizacijske enote. Vodja organizacijske enote oceni njegov nadrejeni oziroma vodja višje organizacijske oblike. To oceno opravi na formularju organizacijske enote. Izjema so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo DO oziroma TOZD, za katere se

uporabljajo redna merila iz 22. člena teh sprememb in dopolnitev.

Ocenjevanje se lahko opravi, če je na delu najmanj polovica delavcev v organizacijski enoti, katerih delo se ocenjuje, vendar ne manj kot trije.

Pri opravljenem ocenjevanju se v organizacijski enoti pod vodstvom vodje enote javno opravi pregled in diskusija predloženih ocen. Tako pregledan in prediskutiran ocenjevalni list predloži vodja enote ocenjevalni komisiji organizacijske enote v obravnavo in sprejem.

Ocenjevalno komisijo organizacijske enote iz predhodnega odstavka izberejo delavci organizacijske enote izmed sebe in v sestavi treh članov, ki izmed sebe izberejo predsednika. Komisija je izbrana za dobo enega leta, lahko pa se spremeni ali zamenja tudi pred iztekom enega leta od izbora.

Iz postavljenih ocen se izračuna povprečna ocena za vsakega delavca tako, da se seštevek njegovih ocen deli s številom osnov (3).

Glede na doseženo povprečno oceno po prejšnjem odstavku se za vsakega delavca določi faktor dosežene ocene dela (K) po naslednji lestvici:

povprečna ocena	%
1 — 1,3	— 5
1,67 — 2	— 2
2,33	0
2,67 — 3	+ 2
3,33 — 3,67	+ 4
4	+ 6
4,33	+ 8
4,67 — 5	+ 10

Povprečna dosežena ocena vsakega delavca v organizacijski enoti in glede na doseženo oceno pripadajoči faktor (K) se vpišeta v ocenjevalni list, ki je sestavni del tega sporazuma (Priloga 2).

Ocenjevalni list se vroči vsakemu delavcu v organizacijski enoti.

Komisija je dolžna poslušati in obravnavati obrazložitve vodje organizacijske enote k izpolnjenemu ocenjevalnemu listu, ima pa pravico ocene tudi korigirati. Če smatra, da bi bilo potrebno korigirati več kakor eno četrtino vseh ocen z enega ocenjevalnega lista, mora ocenjevalni list zavrniti ter zahtevati od vodje organizacijske enote, da izvrši ponovno ocenitev ob upoštevanju pripomb komisije. V kolikor komisija tudi z drugo oceno ni zadovoljna, izvede ocenitev sama.

Zoper oceno, ki jo je sprejela ocenjevalna komisija, ima pravico pritožbe na komisijo za delovna razmerja TOZD vsak delavec, ki smatra, da je bil nepravilno ocenjen. Odločitev komisije za delovna razmerja je dokončna v okviru TOZD.

Ocena dela oziroma faktor dosežene ocene dela ugotovljen na podlagi dosežene ocene dela za preteklo tromesečje je osnova za delitev sredstev za poračun OD med delavce v organizacijski enoti v naslednjem tromesečju.

V organizacijski enoti, kjer dela oziroma naloge, ki se ocenjujejo, opravljata dva ali manj delavcev, se ocena opravi po prvem nadrejenem vodji višje organizacijske formacije, v katero ta organizacijska enota spada.

24. člen

Zaradi značaja in zahtevnosti nalog in zadolžitve določamo delavci TOZD posebna realna merila za merjenje osebnega prispevka individualnega poslovodnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo TOZD.

M = indeks dejanske realizacije TOZD tromesečno

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

25. člen

Vrednotenje delovnih nalog individualnega poslovodnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo TOZD opravljamo delavci TOZD z neposredno uporabo določil iz 35. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND.

3. člen

Nadomesti se z novim besedilom 4. in 5. poglavje, zato se črtajo sledeči členi: 17., 18., 19., 20., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28. in 31.

V veljavi ostanejo določila 29., 30., 34. in 35. člena.

4. člen

42. člen pravilnika se spremeni in posledaj glasi:  
Med letom delavci TOZD začasno ugotavljamo in izplačujemo osebni dohodek kot akontacijo za dobo ..... Dan izplačila se konkretno določi z letnim koledarjem izrabe delovnega časa.

5. člen

45. člen pravilnika se spremeni in posledaj glasi:  
Osebni dohodek delavca se izračuna tako, da se relativno ovrednotena dela in naloge (OD<sub>rr</sub>) pomnožijo s plansko vrednostjo za enoto relativnih razmerij, delijo s 182 urami, nato pa pomnožijo s številom dejansko opravljenih ur. Tako dobljene osnovne osebne dohodke se pomnoži z delavčevo uspešnostjo po normi ter dopolni z delom osebnega dohodka iz minulega dela, osebnim dohodkom v posebnih pogojih dela ter z nadomestili osebnega dohodka.

$$OD = \left( \frac{OD_{rr}}{182} \times \text{številu ur} \times M_{un} \right) + OD_{min'pp} + \text{nad. OD}$$

Za delavce, katerih dela in naloge niso neposredno proizvodne, pa se osebni dohodek izračuna takole:  
osnovni osebni dohodek se pomnoži s skupinsko učinkovitostjo in delavčevo uspešnostjo, nato pa se dodajo osebni dohodki iz minulega dela, osebni dohodek iz posebnih pogojev dela ter nadomestila osebnih dohodkov.

$$OD = \left( \frac{OD_{rr}}{182} \times \text{številu ur} \times M_{us} \times M_{ud} \right) + OD_{min'pp} + \text{nad. OD}$$

M<sub>us</sub> = skupinska učinkovitost  
M<sub>ud</sub> = delavčevo uspešnost

6. člen

Ta sprememba se prične uporabljati s 1. 4. 1979. Kot podlaga za skupinsko učinkovitost v drugem tromesečju 1979 služijo pokazatelji periodičnega obračuna za četrto tromesečje leta 1978, medtem ko je potrebno rezultate normiranega dela in dela, ki se ocenjuje, določiti do 15. 3. 1979.

7. člen

Na osnovi gornjih sprememb in dopolnitev bo izdelan čistopis pravilnika, ki ga verificira delavski svet TOZD.

8. člen

Te spremembe in dopolnitve ter čistopis so sprejete, ko jih z večino glasov vseh delavcev TOZD sprejmemo delavci TOZD na referendumu.

Spremembe in dopolnitve se objavijo dan po referendumu na oglasnih deskah TOZD, veljati pa pričnejo 8 dan po objavi.

Ljubljana

osebne dohodke in skupno porabo DO EMNOD smo delavci TOZD INDUSTRIJA STIKALNE OPREME, n. sol. o., Slovenske Konjice, v sestavi DO EMOND, n. sol. o., Ljubljana, po poprejšnji obravnavi na referendumu dne ..... sprejeli sledeče

**SPREMEMBE IN DOPOLNITVE TER ČISTOPIS PRAVILNIKA O OSNOVAH IN MERILIH DELITVE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO**

1. člen

14. člen pravilnika se dopolni in spremeni v skladu s pregledom iz 5. odstavka 17. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND.

2. člen

Poglavje IV. MERJENJE IN OCENJEVANJE DELAVČEVE USPEŠNOSTI se nadomesti z novim, ki glasi:

**IV. MERILA ZA MERJENJE USPEŠNOSTI DELA**

**Metode normiranja**

Z metodami normiranja ugotavljamo delavčevo neposredno uspešnost pri delih, ki se ponavljajo ter jih je mogoče meriti z realnimi merili.

Delavčev prispevek po metodi normiranja se ugotavlja mesečno.

Formula za izračun je:

$$OD = K \times OD_{100} \text{ oziroma } OD_n = K_n \times OD_{100}$$

Količnik učinkovitosti dela K<sub>n</sub> dobimo iz % doseganja norme, ki že sama po sebi vsebuje količino dela, kvaliteta dela in gospodarnost.

Podrobnejša določila o normah in norme same so vsebovane v pravilniku o normah TOZD.

**Merila skupinske učinkovitosti**

20. člen

So merila uspešnosti skupin oziroma organizacijskih enot in se uporabljajo pri delih in nalogah, katera niso neposredno proizvodna. Tam, kjer je to mogoče se postavljajo realno (npr. realizacija plana ipd.). Kjer pa takih meril ni mogoče postaviti pa so kot kriterij postavljeni osnovni pokazatelji uspešnosti TOZD oziroma delovne organizacije oziroma druga racionalna merila.

Pri tem delavci TOZD stremimo za tem, da bi postavili kriterije, na katere bodo delavci posamezne organizacijske enote imeli čim večji vpliv ter da bodo ti kriteriji stimulativni.

20 a člen

Za organizacijsko enoto oziroma skupino se smatra skupina delavcev, ki opravlja približno istovrstna dela (tudi različne zahtevnosti, a z istim ciljem), za katera je možno in smiselno ugotavljati učinkovitost.

20 b člen

Merila skupinske učinkovitosti določamo delavci TOZD kakor sledi:

1. Individualni poslovodni organ TOZD in delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo v TOZD

M<sub>1</sub> = povečanje čistega dohodka TOZD na delavca

Indeks	Po višini doh./del	
	Pod povpr. EMOND	Nad povpr. EMOND
	%	%
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	1
od 108 do 110,9	1	2
od 111 do 113,9	2	3
od 114 do 116,9	3	4
od 117 do 119,9	4	5
nad 120	5	5

M<sub>2</sub> = doseganje planiranega dohodka TOZD/povpr. uporabljena sredstva

Indeks	%
do 94,9	0
od 95 do 99,9	1
od 100 do 102,9	2
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

$$M = M_1 + M_2$$

M ostane 0, če je TOZD v izgubi ali ne dosega minimalne akumulacije.

2. Proizvodna režija, kontrola, servis, avtopark.

M = indeks dejanske realizacije TOZD (ali enote) v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

3. Tehnologija, konstrukcije, orodjarna

M = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

4. Operativna priprava, nabava, skladišča

M<sub>1</sub> = indeks dejanske realizacije TOZD v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	1
od 100 do 102,9	2
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

M<sub>2</sub> = doseganje planiranega koeficienta obračanja zaloga reprodukcijskega materiala

Indeks	%
do 97,9	0
od 98 do 99,9	1
od 100 do 101,9	2
od 102 do 103,9	3
od 104 do 105,9	4
nad 106	5

$$M = M_1 + M_2$$

5. Splošno kadrovske sektor in računovodski sektor v TOZD

M = povečanje čistega dohodka na delavca v TOZD

Indeks	Po višini čistega doh./del	
	Pod povpr. EMOND	Nad povpr. EMOND
	%	%
do 104,9	0	0
od 105 do 107,9	0	2
od 108 do 110,9	2	4
od 111 do 113,9	4	6
od 114 do 116,9	6	8
od 117 do 119,9	8	10
nad 120	10	10

6. Projektna

M = indeks dejanske realizacije projektive v 3 mesecih

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

20 c člen

Delo voznikov motornih vozil se zaradi specifičnosti vrednosti po kriteriju prevoženih kilometrov ter se ne vrednoti v skupini »avtopark« pod točko 2. predhodnega člena.

# Spremembe in dopolnitve ter čistopis Pravilnika o osnovah in merilih delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

**OSNUTEK III**

Na osnovi 128. in 179. člena zakona o združenem delu ter v skladu z določili samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za

a) vozniki osebnih avtomobilov in kombijev

km × 10 <sup>3</sup>	%
do 7,5	0
od 7,5 do 10,5	2
od 10,5 do 13,5	4
od 13,5 do 16,5	6
od 16,5 do 19,5	8
nad 19,5	10

b) vozniki tovornih avtomobilov (nad 1,5 t nosilnosti)

km × 10 <sup>3</sup>	%
do 3	0
od 3 do 4,5	1
od 4,5 do 7,5	3
od 7,5 do 10,5	6
od 10,5 do 13,5	9
nad 13,5	10

**Merila za ocenjevanje uspešnosti delavčevega dela**

**22. člen**

Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti (njegovega osebnega delovnega prispevka) se uporablja pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiv del (dela, ki niso normirana).

Ocenjevanje iz predhodnega odstavka se opravlja na podlagi sledečih kriterijev:

- količina opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost

Pri tem se uporablja enotna obrazca oziroma priloge tega sporazuma, in sicer:

- opisi stopenj ocenjevanja osnov za ocenitev opravljenega dela (Priloga 1) in
- ocenjevalni list (Priloga 2).

**23. člen**

Delavci TOZD in delovne skupnosti enotno in s tem sporazumno urejamo metodo izračuna ocenjevanja delavčeve uspešnosti.

**Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti**

(osebne delovne prispevke delavca)  
Ocenjevanje sloni na zgornjih treh kriterijih.

Uporablja se samo pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiva.

Ugotavlja se tromesečno.

**Metoda izračuna**

Osební delovni prispevek delavca se ocenjuje z ocenami od 1 do 5 po vsakem kriteriju in po Prilogi 2.

Ocenjevanje se opravi na ocenjevalnem listu, ki je Priloga 1 tega sporazuma. Ocena se opravi v okviru organizacijske enote, v kateri delavec dela.

Ocenjevanje opravi vodja organizacijske enote za vse delavce organizacijske enote. Vodja organizacijske enote oceni njegov nadrejeni oziroma vodja višje organizacijske oblike. To oceno opravi na formularju organizacijske enote. Izjema so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo DO oziroma TOZD, za katere se uporabljajo redna merila iz 22. člena teh sprememb in dopolnitve.

Ocenjevanje se lahko opravi, če je na delu najmanj polovica delavcev v organizacijski enoti, katerih delo se ocenjuje, vendar ne manj kot trije.

Pri opravljenem ocenjevanju se v organizacijski enoti pod vodstvom vodje enote javno opravi pregled in diskusija predloženih ocen. Tako pregledan in prediskutiran ocenjevalni list predloži vodja enote ocenjevalni komisiji organizacijske enote v obravnavo in sprejem.

Ocenjevalno komisijo organizacijske enote iz predhodnega odstavka izberejo delavci organizacijske enote izmed sebe in v sestavi treh članov, ki izmed sebe izberejo predsednika. Komisija je izbrana za dobo enega leta, lahko pa se spremeni ali zamenja tudi pred iztekom enega leta od izbora.

Iz postavljenih ocen se izračuna povprečna ocena za vsakega delavca tako, da se seštevek njegovih ocen deli s številom osnov (3).

Glede na doseženo povprečno oceno po prejšnjem odstavku se za vsakega delavca določi faktor dosežene ocene dela (K) po naslednji lestvici:

povprečna ocena	%
1 — 1,3	— 5
1,67 — 2	— 2
2,33	0
2,67 — 3	+ 2
3,33 — 3,67	+ 4
4	+ 6
4,33	+ 8
4,67 — 5	+ 10

Povprečna dosežena ocena vsakega delavca v organizacijski enoti in glede na doseženo oceno pripadajoči faktor (K) se vpišeta v ocenjevalni list, ki je sestavni del tega sporazuma (Priloga 2).

Ocenjevalni list se vroči vsakemu delavcu v organizacijski enoti.

Komisija je dolžna poslušati in obravnavati obrazložitev vodje organizacijske enote k izpolnjenemu ocenjevalnemu listu, ima pa pravico ocene tudi korigirati. Če smatra, da bi bilo potrebno korigirati več kakor eno četrtino vseh ocen z enega ocenjevalnega lista, mora ocenjevalni list zavrniti ter zahtevati od vodje organizacijske enote, da izvrši ponovno ocenitev ob upoštevanju pripomb komisije. V kolikor komisija tudi z drugo oceno ni zadovoljna, izvede ocenitev sama.

Zoper oceno, ki jo je sprejela ocenjevalna komisija, ima pravico pritožbe na komisijo za delovna razmerja TOZD vsak delavec, ki smatra, da je bil nepravilno ocenjen. Odločitev komisije za delovna razmerja je dokončna v okviru TOZD.

Ocena dela oziroma faktor dosežene ocene dela ugotovljen na podlagi dosežene ocene dela za preteklo tromesečje je osnova za delitev sredstev za poračun OD med delavce v organizacijski enoti v naslednjem tromesečju.

V organizacijski enoti, kjer dela oziroma naloge, ki se ocenjujejo, opravljata dva ali manj delavcev, se ocena opravi po prvem nadrejenem vodji višje organizacijske formacije, v katero ta organizacijska enota spada.

**24. člen**

Zaradi značaja in zahtevnosti nalog in zadolžitev določamo delavci TOZD posebna realna merila za merjenje osebnega prispevka individualnega poslovodnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo TOZD.

M = indeks dejanske realizacije TOZD tromesečno

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

**25. člen**

Vrednotenje delovnih nalog individualnega poslovodnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo TOZD opravljamo delavci TOZD z neposredno uporabo določil iz 35. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND.

**3. člen**

Nadomesti se z novim besedilom 4. in 5. poglavja ter se črtajo sledeči členi: 17., 18., 19., 20., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 31., 32. in 33.

V veljavi ostanejo določila 29., 30., 34. in 35. člena.

**4. člen**

14. člen pravilnika se spremeni in posled glas: Med letom delavci TOZD začasno ugotavljamo in izplačujemo osebni dohodek kot akontacijo za dobo ..... Dan izplačila se konkretno določi z letnim koledarjem izrabe delovnega časa.

**5. člen**

14. člen pravilnika se spremeni in posled glas: Osební dohodek delavca se izračuna tako, da se relativno ovrednotena dela in naloge (OD<sub>rr</sub>) pomnožijo s plansko vrednostjo za enoto relativnih razmerij, delijo s 182 urami, nato pa pomnožijo s številom dejansko opravljenih ur. Tako dobljene osnovne osebne dohodke se pomnoži z delavčevó uspešnostjo po normi ter dopolni z delom osebnega dohodka iz minulega dela, osební dohodkom v posebnih pogojih dela ter z nadomestili osebnega dohodka.

OD<sub>rr</sub>

$$OD = \left( \frac{\text{---}}{182} \times \text{številó ur} \times M_{un} \right) + OD_{min'pp} + \text{nad. OD}$$

Za delavce, katerih dela in naloge niso neposredno proizvodne, pa se osebni dohodek izračuna takole:

osnovni osebni dohodek se pomnoži s skupunsko učinkovitostjo in delavčevó uspešnostjo, nato pa se dodajo osebni dohodki iz minulega dela, osebni dohodek iz posebnih pogojev dela ter nadomestila osebnih dohodkov.

OD<sub>rr</sub>

$$OD = \left( \frac{\text{---}}{182} \times \text{številó ur} \times M_{us} \times M_{ud} \right) + OD_{min'pp} + \text{nad. OD}$$

M<sub>us</sub> = skupinska učinkovitost  
M<sub>ud</sub> = delavčeva uspešnost.

**6. člen**

Ta sprememba se prične uporabljati s 1. 4. 1979. Kot podlaga za skupinsko učinkovitost v drugem tromesečju 1979 služijo pokazatelji periodičnega obračuna za četrto tromesečje leta 1978, medtem ko je potrebno rezultate normiranega dela in dela, ki se ocenjuje, določiti do 15. 3. 1979.

**7. člen**

Na osnovi gornjih sprememb in dopolnitve bo izdelan čistopis pravilnika, ki ga verificira delavski svet TOZD.

**8. člen**

Te spremembe in dopolnitve ter čistopis so sprejete, ko jih z večino glasov vseh delavcev TOZD sprejmemo delavci TOZD na referendumu.

Spremembe in dopolnitve se objavijo dan po referendumu na oglasnih deskah TOZD, veljati pa pričnejo 8 dan po objavi.

Ljubljana

# Spremembe in dopolnitve ter čistopis Pravilnika o osnovah in merilih delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

**OSNUTEK III**

Na osnovi 128. in 179. člena zakona o združenem delu ter v skladu z določili samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND smo delavci Delovne skupnosti DO EMOND n. sol. o., Ljubljana, po poprejšnji obravnavi na referendumu dne ..... sprejeli sledeče

## SPREMEMBE IN DOPOLNITVE TER ČISTOPIS PRAVILNIKA O OSNOVAH IN MERILIH DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO

**1. člen**

14. člen pravilnika se dopolni in spremeni v skladu s pregledom iz 5. odstavka 17. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DS EMOND.

**2. člen**

Poglavje IV. MERJENJE IN OCENJEVANJE DELAVČEVE USPEŠNOSTI se nadomesti z novim, ki glasi:

### 4. MERILA ZA MERJENJE USPEŠNOSTI DELA

#### Merila za skupinske učinkovitosti

**17. člen**

So merila uspešnosti skupin oziroma organizacijskih entot in se uporabljajo pri delih in nalogah, katera niso

neposredno proizvodna. Tam, kjer je to mogoče, se postavljajo realno (npr. realizacija plana itd.). Kjer pa takih meril ni mogoče postaviti, so kot kriterij postavljeni osnovni pokazatelji uspešnosti TOZD oziroma delovne organizacije oziroma druga racionalna merila.

Pri tem delavci delovne skupnosti stremimo za tem, da bi postavili kriterije, na katere bomo delavci posamezne skupine oziroma organizacijske enote imeli čim večji vpliv ter da bodo ti kriteriji stimulativni.

## 18. člen

Za skupino oziroma organizacijsko enoto se smatra skupina delavcev, ki opravlja približno istovrstna dela (tudi različne zahtevnosti, a z istim ciljem), za katera je možno in smiselno ugotavljati skupinsko učinkovitost.

## 19. člen

Merila skupinske učinkovitosti iz predhodnega člena so sledeča:

1. Individualni poslovodni organ delovne organizacije z delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo delovne organizacije.

$M_1 =$  povečanje čistega dohodka na delavca v DO

Indeks	%
do 104,9	0
od 105 do 107,9	1
od 108 do 110,9	2
od 111 do 113,9	3
od 114 do 116,9	4
nad 117	5

$M_2 =$  doseganje planiranega kazalca — dohodek na povprečno uporabljena sredstva

Indeks	%
do 94,9	0
od 95,9 do 99,9	1
od 100 do 101,9	2
od 102 do 105,9	4
nad 106	5

$M = M_1 + M_2$

M ostane 0, če je katerikoli TOZD v izgubi.

2. Delavci v plansko analitsko organizacijskem sektorju, finančno računovodskem sektorju, splošno kadrovskem sektorju in sodelavci individualnega poslovodnega organa (svetnik, vodja pisarne, administrator) v delovni skupnosti.

$M =$  povečanje čistega dohodka na delavca v delovni organizaciji

Indeks	%
do 104,9	0
od 105 do 107,9	2
od 108 do 110,9	4
od 111 do 113,9	6
od 114 do 116,9	8
nad 117	10

## 3. Prodaja proizvodov

$M_1 =$  doseganje plana pogodb

Indeks	%
do 94,9	0
od 95 do 99,9	2
od 100 do 104,9	4
od 105 do 109,9	6
nad 110	8

$M_2 =$  doseganje planiranega koeficienta obračanja zaloga gotovih izdelkov (v TOZD za katerega prodajo)

Indeks	%
do 99,9	0
nad 100	2

$M = M_1 + M_2$

## 4. Prodaja storitev

$M_1 =$  doseganje plana pogodb

Indeks	%
do 94,9	0
od 95 do 99,9	2
od 100 do 104,9	4
od 105 do 109,9	6
nad 110	8

$M_2 =$  doseganje planirane pogodbene bruto vrednosti ure

Indeks	%
do 89,9	0
nad 90	2

$M_3 =$  pokrivanje kapacitet TOZD s prodanimi kapacitetami v 6 mesecih (v prihodnjem obdobju)

% pokrivanja

95 do 110  
90 do 95 in 110 do 120  
pod 90 in nad 120

$M = M_1 + M_2 + M_3$

## 5. Razvoj (po RO)

$M_1 =$  doseganje plana nalog

Indeks	%
do 99,9	0
od 100 do 102,9	1
od 103 do 105,9	3
od 106 do 108,9	4
nad 109	5

$M_2 =$  povečanje čistega dohodka v delovni organizaciji

Indeks	%
do 104,9	0
od 105 do 107,9	1
od 108 do 110,9	2
od 111 do 113,9	3
od 114 do 116,9	4
nad 117	5

$M = M_1 + M_2$

## 6. Centralna kuhinja

$M =$  povečanje čistega dohodka v delovni organizaciji

Indeks	%
do 104,9	0
od 105 do 107,9	2
od 108 do 110,9	4
od 111 do 113,9	6
od 114 do 116,9	8
nad 117	10

## 20. člen

Delo voznikov motornih vozil se zaradi specifičnosti vrednoti po kriteriju prevoženih kilometrov.

a) vozniki osebnih avtomobilov in kombijev

km × 10 <sup>3</sup>	%
do 7,5	0
od 7,5 do 10,5	2
od 10,5 do 13,5	4
od 13,5 do 16,5	6
od 16,5 do 19,5	8
nad 19,5	10

b) vozniki tovornih avtomobilov (nad 1,5t nosilnosti)

km × 10 <sup>3</sup>	%
do 3	0
od 3 do 4,5	1
od 4,5 do 7,5	3
od 7,5 do 10,5	6
od 10,5 do 13,5	9
nad 13,5	10

## Merila za ocenjevanje uspešnosti dela

## 21. člen

Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti (njegovega osebnega delovnega prispevka) se uporablja pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiva (dela, ki niso normirana).

Ocenjevanje iz predhodnega odstavka se opravlja na podlagi sledečih kriterijev:

- količina opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost

Pri tem se uporablja enotna obrazca oziroma priloge tega sporazuma, in sicer:

- opisi stopenj ocenjevanja osnov za ocenitev opravljenega dela (Priloga 1) in
- ocenjevalni list (Priloga 2).

## 22. člen

Delavci TOZD in delovne skupnosti enotno in s tem sporazumom urejamo metodo izračuna ocenjevanja delavčeve uspešnosti.

## Metoda ocenjevanja delavčeve uspešnosti (osebne delovnega prispevka delavca)

Ocenjevanje sloni na zgornjih treh kriterijih. Uporablja se samo pri ugotavljanju uspešnosti del, ki neposredno niso merljiva. Ugotavlja se tromesečno.

## Metoda izračuna

Osební delovni prispevek delavca se ocenjuje z ocenami od 1 do 5 po vsakem kriteriju in po Prilogi 1.

Ocenjevanje se opravi na ocenjevalnem listu, ki je Priloga 1 tega sporazuma. Ocena se opravi v okviru organizacijske enote, v kateri delavec dela.

Ocenjevanje opravi vodja organizacijske enote za vse delavce organizacijske enote. Vodja organizacijske enote oceni njegov nadrejeni oziroma vodja višje organizacijske oblike. To oceno opravi na formularju organizacijske enote. Izjema so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo DO oziroma TOZD, za katere se uporabljajo redna merila iz 23. člena teh sprememb in dopolnitev.

Ocenjevanje se lahko opravi, če je na delu najmanj polovica delavcev v organizacijski enoti, katerih delo se ocenjuje, vendar ne manj kot trije.

Pri opravljenem ocenjevanju se v organizacijski enoti pod vodstvom vodje enote javno opravi pregled in diskusija predloženih ocen. Tako pregledan in prediskutiran ocenjevalni list predloži vodja enote ocenjevalni komisiji organizacijske enote v obravnavo in sprejem.

Ocenjevalno komisijo organizacijske enote iz predhodnega odstavka izberejo delavci organizacijske enote izmed sebe in v sestavi treh članov, ki izmed sebe izberejo predsednika. Komisija je izbrana za dobo enega leta, lahko pa se spremeni ali zamenja tudi pred iztekom enega leta od izbora.

Iz postavljenih ocen se izračuna povprečna ocena za vsakega delavca tako, da se seštevek njegovih ocen deli s številom osnov (3).

Glede na doseženo povprečno oceno po prejšnjem odstavku se za vsakega delavca določi faktor dosežene ocene dela (K) po naslednji lestvici:

povprečna ocena	%
1 — 1,3	— 5
1,67 — 2	— 2
2,33	0
2,67 — 3	+ 2
3,33 — 3,67	+ 4
4	+ 6
4,33	+ 8
4,67 — 5	+ 10

Povprečna dosežena ocena vsakega delavca v organizacijski enoti in glede na doseženo oceno pripadajoči faktor (K) se vpišeta v ocenjevalni list, ki je sestavni del tega sporazuma (Priloga 2).

Ocenjevalni list se vroči vsakemu delavcu v organizacijski enoti.

Komisija je dolžna poslušati in obravnavati obrazložitev vodje organizacijske enote k izpolnjenemu ocenjevalnemu listu, ima pa pravico ocene tudi korigirati. Če smatra, da bi bilo potrebno korigirati več kakor eno četrtno vseh ocen z enega ocenjevalnega lista, mora ocenjevalni list zavrniti ter zahtevati od vodje organizacijske enote, da izvrši ponovno ocenitev ob upoštevanju pripomb komisije. V kolikor komisija tudi z drugo oceno ni zadovoljna, izvede ocenitev sama.

Zoper oceno, ki jo je sprejela ocenjevalna komisija, ima pravico pritožbe na komisijo za delovna razmerja TOZD vsak delavec, ki smatra, da je bil nepravilno ocenjen. Odločitev komisije za delovna razmerja je dokončna v okviru TOZD.

Ocena dela oziroma faktor dosežene ocene dela ugotovljen na podlagi dosežene ocene dela za preteklo tromesečje je osnova za delitev sredstev za poračun OD med delavce v organizacijski enoti v naslednjem tromesečju.

V organizacijski enoti, kjer dela oziroma naloge, ki se ocenjujejo, opravljata dva ali manj delavcev, se ocena opravi po prvem nadrejenem vodji višje organizacijske formacije, v katero ta organizacijska enota spada.

## 23. člen

Zaradi značaja in zahtevnosti nalog in zadolžitve določamo delavci TOZD posebna realna merila za merjenje osebnega prispevka individualnega poslovodnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo TOZD.

$M =$  indeks dejanske realizacije TOZD tromesečno

Indeks	%
do 96,9	0
od 97 do 99,9	2
od 100 do 102,9	4
od 103 do 105,9	6
od 106 do 108,9	8
nad 109	10

## 24. člen

Vrednotenje delovnih nalog individualnega poslovodnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in

odgovornostjo TOZD opravljamo delavci TOZD z neposredno uporabo določil iz 35. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo DO EMOND.

## 3. člen

Nadomesti se z novim besedilom 4. in 5. poglavje ter se črtajo naslednji členi: 17., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 29., 31., 32. in 33.

V veljavi ostanejo določila 30. in 34. člena.

## 4. člen

41. člen pravilnika se spremeni in se poslej glasi:  
Med letom delavci TOZD začasno ugotavljamo in izplačujemo osebni dohodek kot akontacijo za dobo ..... Dan izplačila se konkretno določi z letnim koledarjem izrabe delovnega časa.

## 5. člen

44. člen pravilnika se spremeni in poslej glasi:

Osebni dohodek delavca se izračuna tako, da se relativno ovrednotena dela in naloge ( $OD_{rr}$ ) pomnožijo s plansko vrednostjo za enoto relativnih razmerij, delijo s 182 urami, nato pa pomnožijo s številom dejansko opravljenih ur. Tako dobljen osnovni osebni dohodek se pomnoži s skupinsko učinkovitostjo in delavčevo učinkovitostjo nato pa se dodajo osebni dohodek iz minulega dela, osebni dohodek iz posebnih pogojev dela ter nadomestilo osebnih dohodkov.

$$OD = \left( \frac{OD_{rr}}{182} \times \text{število ur} \times M_{us} \times M_{ud} \right) + OD_{min'pp} + \text{nad. OD}$$

$M_{us}$  = skupinska učinkovitost

$M_{ud}$  = delavčeva uspešnost.

## 6. člen

Ta sprememba se prične uporabljati s 1. 4. 1979. Kot podlaga za skupinsko učinkovitost za drugo tromesečje

1979 služijo pokazatelji periodičnega obračuna za četrto tromesečje 1978, medtem ko je potrebno rezultate normiranega dela in dela, ki se ocenjuje, določiti do 15. 3. 1979.

## 7. člen

Na osnovi gornjih sprememb in dopolnitev bo izdelan čistopis pravilnika.

## 8. člen

Te spremembe in dopolnitve ter čistopis so sprejete, ko jih z večino glasov vseh delavcev delovne skupnosti sprejmemo na referendumu delavci delovne skupnosti.

Spremembe in dopolnitve se objavijo na dan referenduma na oglasnih deskah delovne skupnosti, veljati pa pričnejo 8 dan po objavi.

Ljubljana,

BELEŽKE – BELEŽKE – BELEŽKE – BELEŽKE – BELEŽKE – BELEŽKE – BELEŽKE – BELEŽKE – BELEŽKE – BELEŽKE

IMP GLASNIK izdaja delovna skupnost IMP — Industrijsko montažnega podjetja v Ljubljani. Izhaja mesečno v 8.200 izvodih. Uredništvo in uprava v Ljubljani, Titova 37. Ureja uredniški odbor: Meta Rotter, Borut Gržinič, Borut Wildmann, ing. Vinko Kuder, Karel Capuder, Alojz Kamin, Anton Križan, Ivan Herga, Tone Štrus (odgovorni urednik). Tiska: Tiskarna Ljudska pravica v Ljubljani. Po mnenju sekretariata za informacije IS SRS, št. 421-1-72 z dne 26. septembra 1974 je IMP Glasnik oproščen plačila temeljnega davka do prometa proizvodov.