

Emajlirec



GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE EMO CELJE

LETO XXXIII. - ŠT. 17-18 - 30. OKTOBER 1983

Novost v našem proizvodnem programu

Kaminska peč
STYRIA

KAKO SE BOMO GRELI V PRIHODNOSTI

Že dalj časa je na domačem trgu čutiti odsotnost kaminskih kurišč, ki bi jih odlikovale dobre zgorovalne lastnosti in visok izkoristek ob tem, da imajo tudi primerne kurišče za pripravo jedi na žaru.

V sosednjih deželah že dalj časa poznajo takšne in podobne izdelke in sicer v obliki kaminskih vložkov, ki ogrevajo vodo oz. zrak za centralno ogrevanje ter kaminskih peči, ki so namenjene z individualno pa tudi centralno ogrevanje.

Toplotno in varnostno tehnične značilnosti kaminskih peči smo pričeli ugotavljati jeseni l. 1982 v merilno raziskovalnem laboratoriju EMO Celje.

Prve preizkuse smo napravili na modelu, ki je močno spominjal na kaminske peči iz Nordijskih dežel. (t. i. Skandinavske). To so peči jeklene konstrukcije, večji del kovane, znotraj v kurišču pa obdane z ognjeodpornim materialom, zunaj pa obložene s keramiko ali s pločevinastimi oplatami. Te so bile ponavadi prikovičene na osnovno konstrukcijo. Površine peči so bile temne mat barve. Rezultati, ki smo jih dobili na podobnem modelu niso bili v skladu s predpisi o preizkušanju do tedaj veljavnih norm za premične keramične trajnožareče peči DIN 18891 iz l. 1953, ker te norme niso bile prilagojene takšnim ogrevalnim objektom kot so kaminske peči.

Meritve pri zaprtih nalogalnih bratih so pokazale, da so temperature dimnih plinov nenavadno visoke in dostikrat tudi presegajo 400 °C, kar pa je seveda občutno vplivalo na izkoristek peči. Predpis je zahteval mi-

nimalno 70 % izkoristka pri nazivni moči peči.

Zaradi nekontroliranega zgorovanja ni bilo mogoče doseči 12-urnega ogrevanja, kar se zahteva za te peči pri minimalni nastavitvi.

Tudi temperature zunanjih ploskev ter ročajev za odpiranje in zapiranje vrat so bile nad dovoljenimi.

To so bile ugotovitve, ki so narekivale spremembe ka-

minske peči v tej smeri, da se zagotovijo kontrolirani zgorovalni pogoji v peči.

Septembra 1982 so izšli predlogi novih predpisov, ki naj bi urejali vprašanje toplotno in varstveno-tehničnih predpisov kaminskih peči, ki so v tem času pridobile na svoji aktualnosti ter popularnosti posebno v severnem delu Evrope, deloma pa tudi pri nas.

Novo priporočilo DIN 18891 zajema dve obliki:

- kaminska peč oblike 1, ki lahko obratuje samo z zaprtimi vrati,

- kaminska peč oblike 2, ki lahko obratuje alternativno: z odprtimi oz. zaprtimi vrati.

Izkoristek peči ne sme biti manjši od 65 % pri zaprtih vratih.

Ti novi predpisi so poosttrili toplotno in varstveno-tehnične predpise do te mere da jim večina obstoječih konstrukcij kaminskih peči ni več ustrezala in je zaradi tega velik del proizvajalcev odpadel oz. so se pričeli intenzivno prilagajati novim predpisom.

V drugi fazi, ki je potekala v začetku l. 1983 smo izdelali nov model na katerem so bile upoštevane izkušnje, ki smo jih dobili pri raziskavah na prvem modelu. Obenem smo se pri oblikovanju naslanjali na tržne podatke o velikosti ogrevalnih prostorov ter obliki in dizajnu peči.

Peči in zidani kamini, ki prevladujejo na tržišču imajo v povprečju moč od 5 do 25 kW.

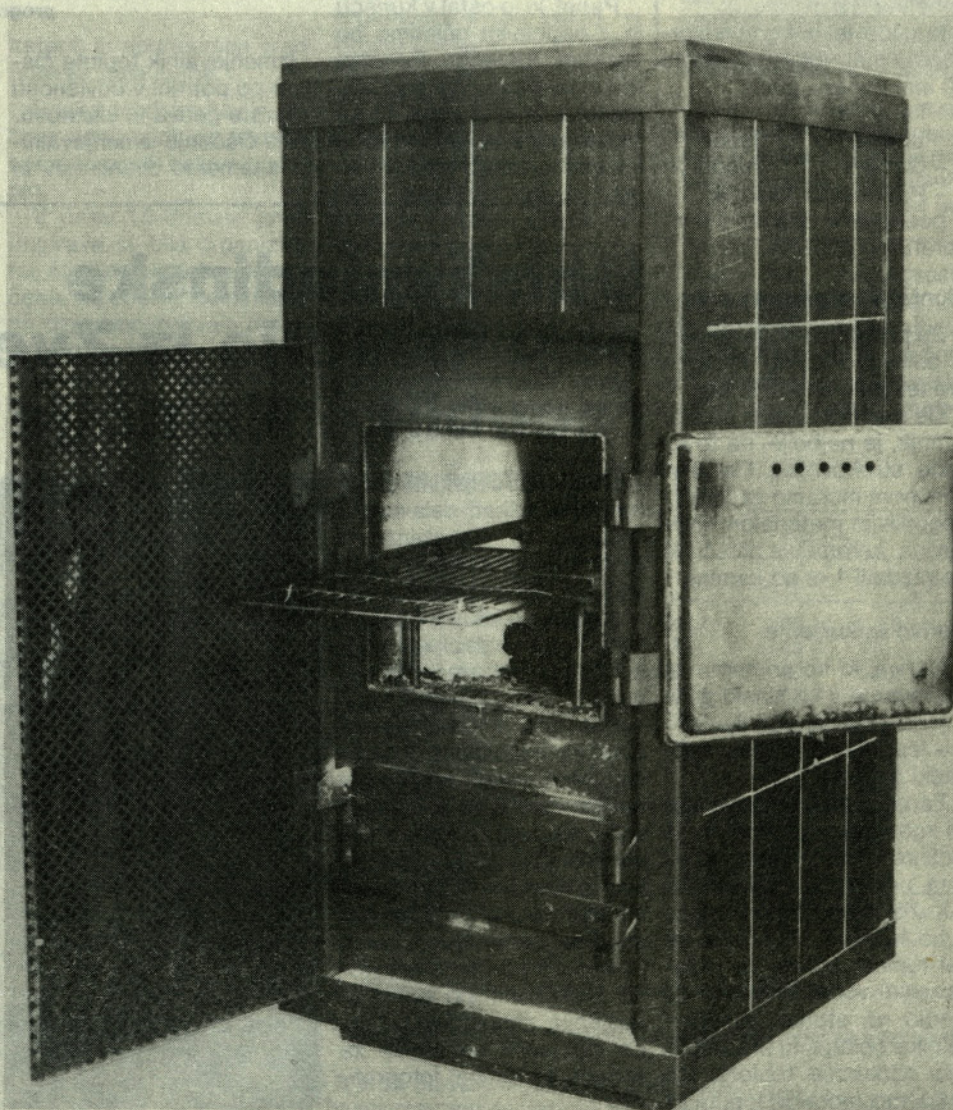
Upoštevajoč namen uporabe, mesto vgradnje kaminskih peči in povprečne velikosti bivalnih prostorov, kamor bodo vgrajene, smo dimenzionirali izmenjevalniški del peči na moč 10 kW.

Upoštevali smo zahtevo po popolni tesnosti zgorovalnega jaška. Regulacija primarnega zraka, ki je potreben za zgorovanje določene količine premoga oz. lesa smo izvedli z ročnim regulatorjem, ki se nahaja na pepelnih vratih.

Prve meritve so bile namenjene ugotavljanju odprtine za dovod primarnega zraka v zgorovalni jašek tako, da smo v enem skrajnem položaju regulatorja dosegli maksimalno nastavitev v drugem pa minimalno nastavitev.

Pri maksimalni nastavitvi smo pri polnjenju 3,23 kg rjavega premoga s kalorično vrednostjo 11300 kJ/kg dosegli moč 10,3 kW. Temperatura dimnih plinov je bila

(Nadaljevanje na 2. strani)



Novost v našem proizvodnem programu

(Nadaljevanje s 1. strani)

300 °C, CO₂ 10,75 %. Po priporočilih DIN 18891 iz l. 1982 ne sme temperatura dimnih plinov prekoračiti 400 °C. Izkoristek, ki smo ga dosegli pri zaprtih vratih je znašal 73 %.

Pri minimalni nastavitvi je pogoj 10-urno odgorevanje brez nalaganja goriva. Dosežena je minimalna moč 3,3 kW, pri temperaturi dimnih plinov 130 °C in izkoristku 71,2 %. Preizkus pri odprtih vratih in z rešetko, ki preprečuje izpadanje gorljivih delcev, je pokazal, da peč ne dimi, se pravi, da ustreza tudi temu pogoju, ki je pri odprtem kaminu najvažnejši. Pri tem pa je treba upoštevati specifičnost vsakega dimnika posebej, kamor se bo pač priključila.

Oglejmo si nekoliko podrobnejše kaj je to kaminska peč.

Kaminska peč je ogrevalno, ki združuje več lastnosti:

- kurjenje pri zaprtih vratih (peč)
- kurjenje pri odprtih vratih (kamin)
- pripravljanje jedi na žaru.

Kaminska peč je konstruirana tako, da omogoča zgorevanje različnih vrst goriv pri najboljšem izkoristku.

Posebna konstrukcija kurišča omogoča nalaganje večje količine premoga oz. lesa ter dosega pri minimalni nastavitvi več kot 10-urno odgorevanje brez nalaganja.

Kurišče je obdano z ognjeodpornimi ploščami, ki ščitijo peč pred pregrevanjem tudi pri uporabi višje kaloričnih goriv.

Tla zgorevalnega jaška so 6 cm pod spodnjim robom nalagalnih vrat.

Vrata za nalaganje so enokrillna. Ob robu imajo utor s tesnilom, ki omogoča popolno tesnenje in s tem kontrolirano zgorevanje goriva.

Regulacija moči poteka z ročnim regulatorjem, ki se nahaja na pepeliščnih vratih. Rešetka je okrogle izvedbe in litoželezna. Stresanje rešetke opravimo z ročico, ki se nahaja spredaj pod nalagalnimi vrati.

Toplota, ki se sprošča pri zgorevanju, se izmenjuje v menjalniku toplote, ki se nahaja v gornjem delu peči. Izmenjalnik je demontažen in ga je mogoče enostavno sneti ter očistiti.

Kurilna in pepelna vrata se prekrivajo z dekorativno mrežo. Dekorativna mreža

tudi preprečuje izpadanje letečih ogorkov, ko kurimo pri odprtih vratih.

Kaminska peč se predstavlja v dveh oblikah:

- s pločevinastim oplaščenjem
- s keramičnim oplaščenjem.

Peč je izdelana in preizkušena po navodilih za kaminske peči na trdna goriva DIN 18891.

TEHNIČNI PODATKI

- Nazivna toplotna moč 10 (kW).

- poprava ca. 3,0 kg/h suhih bukovih drv oz. nizkokaloričnega premoga

- Minimalna toplotna moč: 3,0 kW.

- Dimenzije:

- 1090 x 540 mm

- Masa: 230 kg (model 1), 140 kg (model 2).

- Premer dimniškega nastavka: 150 mm.

- Površina kurišča:

- 1260 cm².

- Površina nalagalne odprtine: 899 cm².

- Rešetka - je okrogla, litoželezna in pomična.

- Materiali: **toplotno telo**

- je iz ognjeodporne pločevine debeline 5 mm,

- kurišče je iz ognjeodpornega materiala debeline 40 mm zunanji plašč,

- keramični

- bloketi (model 1)

- pločevina (model 2)

- **Površinska zaščita:**

- peskanje in zaščita s temperaturno obstojno barvo.

Montaža kaminske peči

Za pravilno delovanje peči je potrebno izbrati ustrezen presek in višino dimnika.

Če montiramo peč na star dimnik, je najbolje, da to izvede strokovnjak. Tla pred kaminom moramo zaščititi z negorljivim materialom (pločevina, keramične ploščice) na razdalji 1 m od kamina.

Gorivo in kurjenje

Goriva, ki so primerna za zgorevanje v kaminski peči:

- rjavi premog ali lignit
- les, briketirani lesni odpadki oz. papir.

Zaradi sorazmerno velikega zgorevalnega prostora je možno kuriti večje kose lesa, povezano biomaso itd.

Kuriti je potrebno vselej s suho kurjavo. Pri vlažni se del toplote porabi za izhlapevanje vode, obenem se tvorijo na stenah izmenjevalnika obloge, ki preprečujejo oddajanje toplote. Ko zakurimo, mora biti loputa za

direkten prehod dimnih plinov v dimnik v odprtem položaju; ko se peč razgori, jo zapremo. Režim kurjenja uravnavamo z ročnim regulatorjem; ko je regulator zaprt, gori peč z minimalno močjo, ko ga odvijemo do konca pa z maksimalno močjo.

Pepelna vrata morajo biti vedno tesno zaprta in ne smemo z njimi uravnavati ogrevalne moči. Poškodovana in izrabljena tesnila je potrebno takoj zamenjati.

Priprava jedi na žaru

Za pečenje jedi na žaru moramo imeti poseben pekač, ki ga vstavimo v zato pripravljene utore na robu kurišča.

Višino pekača je možno regulirati.

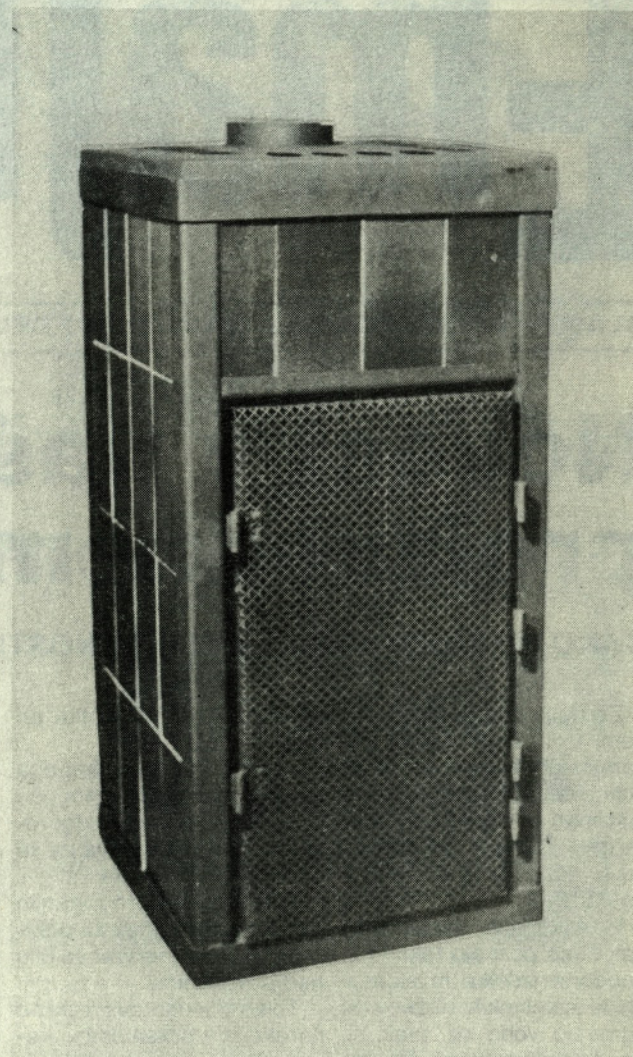
Kot gorivo uporabimo suha drva ali oglje.

Pepelčna vrata naj bodo zaprta; loputa za direkten prehod dimnih plinov v dimnik mora biti v odprtem položaju.

Pečenje poteka enako kakor v zidanem kaminu.

Čiščenje

Pepel, ki je ostal v kurišču in v pepelniku očistimo po vsakem kurjenju. Posebej moramo paziti, da niso zamašene zračne rege, ki se nahajajo na spodnjem robu nalagalne odprtine.



Kaminska peč STYRIA, kmalu v našem rednem proizvodnem programu.

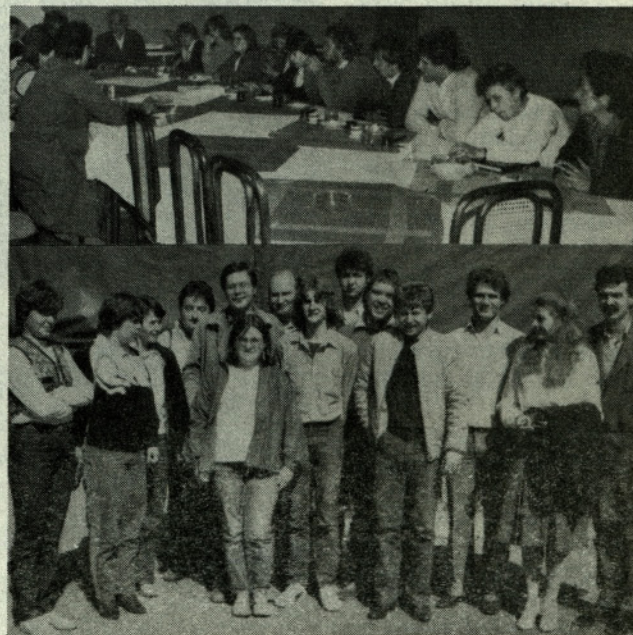
Izmenjevalnik toplote čistimo po potrebi v odvisnosti od vrste goriva in vlažnosti. Tesnilo v ležišču izmenjevalnika zamenjamo po potrebi.

Pri čiščenju izmenjevalnika zamenjamo po potrebi dimno cev in trebi.

M. G.

Obisk mladinske organizacije iz Zvezne republike Nemčije

Stiki med celjskimi sindikati in sindikati delavcev v Singenu in Konstanzu v Zvezni republiki Nemčiji trajajo že več kot sedem let. Med njimi so stikane številne vezi, ki jih poglobljajo medsebojni obiski, srečanja, pogovori. Tako se je pred kratkim mudila v Celju osemčlanska mladinska delegacija. Med svojim obiskom v našem mestu so si ogledali več delovnih organizacij, med njimi tudi našo. Ogledali so si nekaj naših proizvodnih obratov, s predstavniki mladine, sindikata in zveze komunistov pa so spregovorili o izkušnjah pri samoupravljanju, zaposlovanju ipd. Za zaključek pa so se za spomin še skupaj fotografirali.



O referendumu

V odločitve z referendumom so bila dne 29. septembra 1983 predložena naslednja vprašanja:

1. Spremembe in dopolnitve Samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo,

tem namenom so bili sklicani vsi delavski svet TOZD in DSSS skupaj z vodstvenimi in vodilnimi delavci ter predstavniki DPO na skupno sejo, na kateri je bila metoda kot bistvena dopolnitev samoupravnih aktov temeljito obrazložena. Podani so bili tudi osnovni razlogi, zaradi

javnih razprav izredno obsežna.

Pripombe in predloge iz javne razprave sta predložili le komisiji za pregled samoupravnih splošnih aktov iz TOZD Posoda in TOZD Vzdrževanje in energetika.

Pripombe TOZD Posoda so bile pravno tehnične narave, ki so bile s strokovne plati proučene in so bili doseženi ustrezni zaključki. Pripombe iz TOZD Vzdrževanje in energetika so se nanašale zlasti na posebnosti vrednotenja posebnih pogojev vzdrževalskega dela in nalog. Zaradi tega se je njihov delavski svet po roku za javno razpravo sestel na posebni seji zaradi razjasnitve dilem in vprašanj javne razprave.

Ostale komisije pripomb in predlogov niso podale.

Iz vsega navedenega pa je vendarle rezultat referenduma neugoden. Če ponovno ugotovimo, da je sistem delitve OD občutljivo vprašanje pa ne moremo mimo dejstva slabega izida tudi za tista vprašanja (spremembe in dopolnitve Statuta DO in SaS o združevanju temeljnih organizacij v DO EMO), ki terjajo statusne dopolnitve v aktih DO z vključitvijo TOZD Servis in trgovina.

Pri iskanju razlogov, zakaj so bili predlogi zavrnjeni, je moč opredeliti notranje in zunanje vzroke. Glede na ves potek priprav in izvedbo referenduma bi bilo težko trditi, da so bili ključni razlogi znotraj kolektiva. Gotovo pa so vplivali na razpoloženje glasovalcev nekateri zunanji vzroki, kot na primer nesta-

Zakaj tako?

Časi so takšni, da bi morali varčevati na vsakem koraku, z vsem mogočim materialom, ob tem pa intenzivno razmišljati, kako ceneje delati oziroma zmanjšati stroške.

Vsi pa se tega, kakor izgleda, ne zavedajo. Okoli naših proizvodnih obratov so naloženi ali razmetani najrazličnejši uporabni in neuporabni, odpadni in drugi izdelki, embalaža in še marsikaj. Skratka urejenost okolja nam nikakor ne more biti v ponos.

O urejenosti oziroma urejevanju delovnega okolja smo se dogovarjali že lansko poletje, pa tudi že prej, izpeljali smo nekaj očiščevalnih akcij, tako, da je bilo nekaj časa boljše, okolica obratov bolj pospravljena, potem pa smo na to pozabili in vse je zopet po starem.

K pričujočim fotografijam dvorišča, s katerim v glavnem razpolagata TOZD Odpreski in avtokolesa in TOZD Orodjarna, komentar ni potreben, k našemu obnašanju pa bi bil prav gotovo nujen.



Če material ni več uporaben, bi bilo dobro vsaj očistiti okolje, ali ne? Ali pa bo potrebno kljub dogovorom in zadolžitvam počakati na kakšno mladinsko ali sindikalno akcijo za urejanje okolja ali pa morebiti sneg, ki tako ali tako pokrije vso umazanijo?



2. Spremembe in dopolnitve Pravilnika o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo,

3. Spremembe in dopolnitve Statuta Delovne organizacije EMO Celje,

4. Spremembe in dopolnitve Samoupravnega sporazuma o združevanju temeljnih organizacij v Delovno organizacijo EMO Celje.

Delavci delovne skupnosti skupnih služb so odločali z referendumom o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o osnovah in merilih za delitev sredstev za OD in sredstev za skupno porabo.

Predložena vprašanja so bila sprejeta le v TOZD Frite, TOZD Kotli, TOZD ERC in TOZD Servis in trgovina. V ostalih TOZD in DSSS je »ZA« spremembe in dopolnitve glasovalo manj od polovice zaposlenih.

Pregled rezultatov in druge podatke objavljamo v spodnji tabeli.

Rezultati so gotovo potrebni kratkega komentarja.

Da so pravila za delitev osebnega dohodka izredno občutljivo vprašanje, je bilo brez dvoma temeljno izhodišče za pripravo tolmačenja in predstavitve Metode vrednotenja del in nalog. S

katerih je sprememba vrednotenja dela nujna.

Enaka predstavitev je bila opravljena tudi za vodstva samoupravnih delovnih skupin.

V času 15-dnevne javne razprave so bila organizirana številna dodatna tolmačenja na zborih, delnih zborih oz. samoupravnih delovnih skupinah.

Upravičeno lahko ocenimo, da je bila organizacija

PODATKI O REFERENDUMU DNE 29. SEPTEMBRA 1983

GLASOVALCI	REZUL. REFER. – GLASOVI »ZA«											
	TOZD	ZAPOS.	UDELEŽ.	%	po 1. tč.	%	po 2. tč.	%	po 3. tč.	%	po 4. tč.	%
POSODA	1429	1104	77,3	324	22,7	326	22,8	375	26,2	353	24,7	
FRITE	64	52	81	49	76	49	76	50	78	49	76	
KOTLI	233	187	80,3	140	60	139	59,2	140	60	135	58	
RADIATORJI	160	136	85	73	45,6	73	45,6	75	46,8	71	44,3	
ODPRESKI	95	80	84	25	26,3	24	25,2	23	24,2	23	24,2	
EMOKONTEJNER	206	148	71,8	85	41,3	84	40,8	86	41,7	83	40,3	
ORODJARNA	128	104	81,2	40	31,2	40	31,2	48	37,5	44	34,3	
VZDRŽEVANJE	225	184	81,7	55	24,4	57	25,3	63	28	65	28,8	
ERC	32	30	94	22	69	24	75	24	75	22	69	
SERVIS IN TRG.	66	60	90,9	55	83,3	57	86,3	56	84,8	57	86,3	
DSSS	425	323	76	-	-	201	47,2	-	-	-	-	
SKUPAJ	3063	2408	78,6	868	28,3	1074	35,0	940	30,6	902	29,4	

1. Spremembe in dopolnitve Samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo.

2. Spremembe in dopolnitve Pravilnika o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo.

3. Spremembe in dopolnitve Statuta delovne organizacije EMO Celje

4. Spremembe in dopolnitve Samoupravnega sporazuma o združevanju temeljnih organizacij v Delovno organizacijo EMO Celje.

A. K.

NAŠI JUBILANTI

Nagrajenci za dolgoletno

»Težki časi niso le sedaj, ko moramo na vseh koncih in krajih gledati, kako bomo varčevali. Takšni so že bili, pa smo jih s strpnostjo, disciplino in nemalokrat odrekanjem vedno uspešno prebrodili in trdimo, da jih bomo tudi sedaj tako v TOZD, DSSS, kot v delovni organizaciji.«

Takšne in podobne so izkolektivu v dobrem in humanopravne odnose, sprejemale naših sodelavcev, ki so dem, ki že 10, 20, 30 in več let gradijo EMO, razvijajo našemu let gradijo EMO, razvijajo našemu nadaljnjem razvoju in

ki s svojim marljivim ustvarjalnim delom veliko prispevajo k napredku vse slovenske ter jugoslovanske skupnosti.

Kot je že v navadi ob tem letnem času, tudi letos objavljamo v glasilu seznam vseh sodelavcev – nagra-

jencev, ki v letošnjem letu praznujejo delovni jubilej.

Če je kdo pomotoma izostal ali gre za kakršnokoli nejasnost v zvezi s praznovanjem delovnega jubileja, naj to javi v oddelek kadrovske evidence – soba 16 do 10. novembra 1983.

TOZD FRITE

25 let	
1. MAJCEN Ivan	30. 6. 1938
20 let	
1. KEBLIČ Ivan	27. 1. 1935
2. LIPOVSEK Jože	20. 4. 1930
10 let	
1. MASTNAK Janko	19. 1. 1953

TOZD POSODA

35-40 let	
1. DROBNE Marta	24. 10. 1933
2. KOVAC Angela	25. 9. 1930
3. HROVATIC Marija	30. 6. 1927
4. KRAJNC Stefanija	4. 10. 1933
5. KRAJNC Vida	13. 3. 1933
6. LAMPE Terezija	16. 9. 1932
7. LANEGER Elizabeta	14. 11. 1932
8. MUZAR Stefanija	15. 12. 1933
9. SESKO Marija	6. 1. 1934
10. ZIMSEK Justina	2. 11. 1931
11. ROMIH Franciška	12. 2. 1929
12. VODEB Ana	11. 7. 1932
13. RAVNAK Erna	18. 3. 1933

30 let	
1. ČOKLIČ Edi	4. 9. 1934
2. CREMOŽNIK Franciška	16. 3. 1929
3. KUDER Ana	25. 7. 1938
4. PAPEZ Justina	5. 2. 1932
5. PERPAR Leopoldina	26. 3. 1934
6. STAROVASNIK Franciška	1. 10. 1929
7. SIBANC Ferdo	23. 5. 1928
8. SPES Ana	4. 6. 1932
9. VELENŠEK Stanka	12. 11. 1931
10. VENGUST Jernej	6. 8. 1932
11. VINDER Terezija	24. 8. 1933
12. VREČER Vinko	24. 7. 1936
13. ZUPANC Jožica	7. 2. 1932
14. ZEPEK Anton	4. 12. 1936
15. ZAVŠEK Ivan	5. 12. 1934

25 let	
1. ČANDER Jože	3. 3. 1941
2. GOBEC Stefan	29. 12. 1930
3. GROS Franciška	30. 7. 1936
4. JAKOPIN Ivan	7. 1. 1936
5. JEZERNIK Ferdinand	12. 5. 1939
6. KACIČNIK Emil	9. 5. 1935
7. KACIČNIK Franc	20. 8. 1939
8. KOPRIVC Jožefa	25. 11. 1935
9. KOVSE Lambert	3. 9. 1937
10. KRUSIČ Franc	2. 8. 1940
11. LAPAN Ivan	23. 3. 1941
12. LIPAR Alojz	17. 5. 1935
13. LIPAR Edvard	13. 10. 1937
14. MIJOSEK Mirko	1. 10. 1940
15. MIKOLA Albin	3. 2. 1939
16. MILETIČ Franciška	11. 9. 1943
17. OSET Olga	18. 2. 1930
18. PILIH Olga	13. 12. 1942
19. ROSER Terezija	26. 9. 1930
20. SKAMEN Stanislav	26. 7. 1936
21. SLEMENSEK Marta	7. 7. 1938
22. SOLINC Ivan	19. 11. 1933
23. STOREK Rudolf	14. 4. 1942
24. UMEK Edi	17. 9. 1937
25. UMEK Marija	26. 6. 1942
26. VERBIC Miroslav	14. 2. 1937
27. VRECKO Justina	14. 4. 1931

20 let	
1. AHTIK Miroslava	11. 8. 1947
2. APAT Fric	27. 2. 1939
3. ARZENSEK Ana	16. 5. 1947
4. BEVC Anton	18. 1. 1940
5. BRECKO Friderik	24. 4. 1948
6. BRATINA Marija	9. 7. 1946
7. CERINSEK Marija	23. 6. 1937
8. CEDE Vlado	21. 6. 1931
9. DIMEC Milka	18. 8. 1948
10. DOLAR Adolf	4. 3. 1942
11. DUKIČ Peter	24. 1. 1936
12. FIJACKO Stefka	3. 8. 1947
13. GOLAVSEK Marija	4. 5. 1946
14. GORJUP Vilma	4. 8. 1943
15. GJERKIŠ Jože	24. 3. 1935
16. HABJANIČ Marija	16. 12. 1926
17. HOSTNIK Miroslav	10. 8. 1940
18. HROVAT Janez	3. 1. 1940
19. JAKOVljevič Juro	25. 2. 1937
20. JELER Helena	5. 4. 1947
21. JELER Zofija	15. 4. 1948
22. JONKE Berta	24. 3. 1940
23. KACIČNIK Vesna	14. 10. 1948
24. KEBLIČ Anton	28. 12. 1928
25. KENDA Marija	10. 12. 1934
26. KNEZ Marija	16. 6. 1939
27. KOLAR Josip	16. 10. 1943
28. KOMPLET Franciška	20. 11. 1946
29. KOROSEC Anton	12. 1. 1945
30. KORBNIK Marija	6. 3. 1942
31. KOSEC Milan	11. 3. 1935
32. KOSTOMAJ Olga	8. 6. 1935
33. KOTNIK Stefanija	17. 10. 1939
34. KROPEC Stefan	10. 11. 1946
35. LEBIČ Jože	13. 3. 1946
36. LESKOVSEK Marija	1. 2. 1930
37. MAJGER Franc	20. 11. 1941
38. MASTNJAK Stanislav	11. 10. 1936
39. MERNIK Marija	30. 1. 1939
40. NEZMAH Neža	27. 11. 1928
41. NOVAK Rafael	28. 10. 1926
42. PETERNEL Vida	16. 6. 1933
43. PINTAR Franciška	15. 2. 1936
44. POHOVSKI Josip	15. 3. 1937
45. POLAJZER Neža	18. 1. 1937
46. POZEK Avguštin	23. 8. 1943
47. RAJH Marija	8. 2. 1938
48. ROC Ljubica	29. 9. 1942
49. ROZMAN Franc	14. 12. 1946
50. SANJKER Milan	11. 4. 1937
51. SENEGACNIK Jože	19. 3. 1940
52. SMRKOLJ Stanislav	6. 11. 1944
53. SIBANC Mihael	24. 5. 1929
54. STRAJHAR Anica	11. 8. 1943
55. STRK Marjan	28. 3. 1947
56. TISELJ Amalija	18. 3. 1931
57. TURNIŠKI Ivan	27. 4. 1931
58. TURNSEK Marija	12. 8. 1928
59. VEBER Olga Jolanda	9. 5. 1946
60. VIDMAR Marija	17. 10. 1939
61. VODEB Marija	12. 3. 1947
62. VODENIK Kristina	18. 7. 1930
63. VODUŠEK Ernest	18. 12. 1933
64. ZAVSEK Angela	28. 4. 1932
65. ZIBRET Rudolf	24. 11. 1941
66. ZOLNIR Stefanija	24. 12. 1946

10 let	
1. APLENC Marija	1. 9. 1946
2. BAUER Ana	15. 7. 1945
3. BEDNJIČKI Marica	10. 10. 1954
4. BEDNJIČKI Verona	1. 1. 1951
5. BOBEK Ivanka	13. 1. 1955
6. BRENCE Marija	9. 4. 1938
7. BUGARSKI Olga	27. 8. 1939
8. CAFUTA Mira	23. 2. 1949
8. ČOKAN Ludvik	9. 6. 1942
10. ČAKS Slava	27. 2. 1956
11. ČMAJE Ivana Jožefa	21. 4. 1936

12. ČOKL Ivana	7. 8. 1938
13. CRETNIK Jožica	6. 2. 1954
14. DOLAMIC Ivana	4. 9. 1934
15. DRAMA Marija	15. 8. 1957
16. GABROVEC Zdenko	6. 6. 1955
17. GAJSEK Nada	15. 5. 1953
18. GALUN Martin	25. 10. 1954
19. GLAVIČA Marija	20. 7. 1956
20. GLUVIČ Nada	21. 3. 1954
21. GORENC Draga	17. 5. 1950
22. GRASIČ Antonija	9. 10. 1935
23. HAJNSEK Dragica	9. 1. 1955
24. HLUPIC Andjela	5. 3. 1941
25. HRASTNIK Ana	19. 5. 1952
26. ILIČ Darinka	21. 2. 1955
27. JAKOP Alojz	18. 7. 1950
28. KNEZ Terezija	4. 10. 1956
29. JANIČ Antonija	3. 10. 1927
30. JUG Danica	20. 8. 1953
31. JURAK Draga	21. 4. 1940
32. KALAFATIČ Biserka	10. 11. 1956
33. KERES Nada	17. 12. 1955
34. KESER Desanka	23. 8. 1950
35. KITEK Jelka	23. 8. 1956
36. KNEZ Romana	8. 5. 1955
37. KOSTOMAJ Zdenka	25. 5. 1957
38. KOTNIK Zdenka	2. 6. 1956
39. KRAJNC Cvetka	17. 4. 1956
40. KRAJNČEC Eva	12. 12. 1954
41. KRAJNČEC Josip	4. 2. 1947
42. KREJAN Vinko	28. 2. 1955
43. KRIZANEC Nadica	12. 5. 1955
44. KUKIČ Radojka	28. 4. 1946
45. KUKOVIČ Angela	22. 5. 1955
46. LEDNIK Barbara	26. 9. 1938
47. LORBEK Milan	21. 5. 1951
48. LAVROVIČ Nedeljko	30. 3. 1952
49. MEDVED Ana	26. 7. 1958
50. NOVAK Dragica	15. 8. 1955
51. OSTIR Branko	14. 12. 1955
52. PASKA Julika	2. 12. 1956
53. PECEK Katarina	20. 10. 1948
54. PENIČ Danijel	26. 6. 1933
55. PINTAR Cirila	27. 4. 1952
56. PODERGAJS Dragica	5. 6. 1941
57. POTOČNIK Milena	13. 3. 1951
58. REBERSAK Alojz	17. 6. 1953
59. RESNIK Ivan	29. 1. 1955
60. SELIČ Ana	10. 2. 1956
61. SELSEK Ljudmila	27. 4. 1953
62. SENICA Marija	30. 12. 1956
63. SLOGAR Josipina	5. 10. 1945
64. TOJNKO Helena	3. 4. 1957
65. TOMELJ Marjan	8. 12. 1953
66. UZMAH Mihael	1. 1. 1938
67. VANOVIČ Helena	3. 3. 1953
68. VEBER Ivana	10. 5. 1956
69. VRESNJAK Danica	23. 6. 1953
70. ZEME Ana	20. 7. 1939

TOZD - ERC

1. PEČNIK Marija	20 let	18. 12. 1947
------------------	---------------	--------------

1. VELENŠEK Marija	10 let	4. 9. 1956
2. ZORKO Tatjana		26. 10. 1953

TOZD ODPRESKI

1. KRALJ Olga	30 let	6. 6. 1936
2. VODEB Martin		3. 11. 1932

delo v letu 1983

25 let	
1. ARNŠEK Ivan	15. 7. 1935
2. CEPIN Anton	2. 8. 1929
3. KOPINSEK Vinko	8. 2. 1931

20 let	
1. BAUMGARTNER Mirko	29. 6. 1930
2. POJEKO Avgust	26. 9. 1928
3. TRČEK Franc	14. 11. 1939
4. VODIŠEK Franc	2. 9. 1939
5. VRBEK Alojz	9. 6. 1935
6. POZNIC Slavko	11. 1. 1941

10 let	
1. LAVRIHA Anton	16. 4. 1955
2. MUTEK Ignac	29. 9. 1949

TOZD ORODJARNA

30 let	
1. SELES Zvonimir	16. 7. 1937
2. ROJC Vladimir	19. 12. 1938

25 let	
1. MIKOLA Stanislav	22. 1. 1938
2. PAVŠAR Franc	22. 6. 1941
3. SREBOČAN Adolf	12. 4. 1941
4. VODOPIVEC Robert	8. 3. 1932

20 let	
1. KOS Radovan	7. 9. 1946
2. HODNIK Ivan	1. 7. 1932
3. KOSTOMAJ Adolf	8. 6. 1940
4. PUSNIK Marija	31. 1. 1948
5. ROMIH Franc	6. 8. 1941
6. SKOBERNE Peter	4. 9. 1940

TOZD VZDRŽEVANJE ENERGETIKA

40 let	
1. ORLČNIK Slavko	27. 4. 1923

30. let	
1. DROFENIK Alojz	8. 5. 1932
2. JANEŽIČ Vili-Alfred	20. 2. 1927
3. VEGER Ivan	12. 6. 1930
4. ZUPANC Drago	3. 11. 1931

25 let	
1. FILKOVIČ Franc	26. 3. 1931
2. GLUŠIČ Ivan	9. 12. 1931
3. HOFMAN Zlatko	23. 11. 1934
4. LESKOVŠEK Ludvik	27. 7. 1938
5. PUTNIK Milan	1. 3. 1940
6. TIEFENGRABER Jože	11. 3. 1941
7. VENĀUST Franc	26. 6. 1924

20 let	
1. BORLAČ Franc	18. 12. 1926
2. BRACIČ Franjo	28. 11. 1922
3. FLIS Milan	12. 8. 1938
4. KLANFAR Marko	15. 10. 1939
5. KMECL Leopold	18. 11. 1943
6. LENART Adolf	26. 6. 1944
7. MURKO Franc	3. 12. 1932
8. PONDELAK Ivan	16. 12. 1930
9. REGORŠEK Franc	2. 8. 1931
10. TELIČ Miroslav	5. 10. 1940

10 let	
1. BREČKO Emil	20. 2. 1926
2. GRACNER Franc	2. 4. 1950
3. PETREJ Rudolf	20. 1. 1950
4. PODJAVORSEK Vili	27. 5. 1953
5. SERGAN Andrej	9. 2. 1954
6. VENKO Viljem	3. 9. 1952

TOZD RADIATORJI

25 let	
1. KREBL Jože	1. 4. 1935
2. MACEK Karel	2. 3. 1933
3. MERNIK Franc	9. 3. 1933
4. RAMSAK Milan	9. 6. 1938

20 let	
1. ARHANIČ Stjepan	6. 10. 1932
2. GAJŠER Simon	14. 9. 1941
3. GRASIČ Alojz	4. 5. 1939
4. HORVAT Stanislav	27. 1. 1938
5. HOSTNIK Viktor	28. 7. 1940
6. KOVACIČ Herman	11. 9. 1942
7. LESEK Franc	12. 9. 1936
8. MARCEN Nada	31. 7. 1947
9. MEDLOBI Vinko	22. 5. 1940
10. PELC Alojz	29. 7. 1920
11. POKELSEK Martin	2. 11. 1926
12. STANTE Matilda	26. 1. 1944
13. TAMSE Vincenc	2. 4. 1928
14. ZUPANČ Jože	16. 8. 1940

10 let	
1. BINČL Valter	17. 12. 1955
2. ČAKS Milan	14. 4. 1957
3. JEZOVSKEK Vinko	1. 7. 1955

TOZD KOTLI

25 let	
1. ARČAN Franc	9. 1. 1941
2. KRACUN Ivan	12. 1. 1939
3. GOSTEČNIK Ivan	18. 11. 1941
4. SUSIN Jože	13. 3. 1939
5. TACER Martin	9. 10. 1930

20 let	
1. BORNŠEK Anton	9. 7. 1941
2. BOBNAR Ivan	19. 10. 1943
3. BUSER Stane	22. 6. 1938
4. IRSIČ Janez	27. 6. 1936
5. PODPEČAN Herman	24. 4. 1943
6. ROJC Magdalena	9. 1. 1946
7. SIBANČ Alojz	25. 4. 1938

10 let	
1. ERJAVEC Anton	22. 11. 1946
2. STANOEVSKI Petar	7. 7. 1939
3. STEVANOVIČ Zivanka	19. 11. 1953
4. STROPNIK Franc	15. 4. 1928
5. SUBOTIČ Nikola	15. 6. 1933
6. TANSEK Ivan	3. 4. 1957
7. VODEB ANTON	8. 5. 1954
8. ZUPANČ Štefica	14. 8. 1951

TOZD KONTEJNER

25 let	
1. LEBAN Ferdinand	27. 4. 1940
2. LUGARIČ Stefan	2. 2. 1940
3. MLINAR Antonija	2. 12. 1930
4. ROJC Ernest	22. 11. 1941
5. SZABO Stanislava	11. 11. 1937
6. ZNIDER Alojz	12. 6. 1940

20 let	
1. ARLIČ Mihael	26. 9. 1940
2. BARUKUČ Ivica	21. 1. 1940
3. BOŽIČNIK Julijana	16. 3. 1936
4. BREMEC Ludvik	20. 7. 1035
5. CEROVSEK Ana	18. 7. 1930
6. CEPIN Marija	24. 9. 1037
7. HRIBERSEK Anton	16. 1. 1930
8. KOŠEK Vinko	14. 1. 1931
9. MAGDIČ Boris	2. 2. 1936
10. OPERČAL Ferdinand	11. 4. 1931
11. PRELOŽNIK Milan	4. 8. 1946
12. ZAGOZEN Danijel	22. 7. 1946

10 let	
1. HAMITI Hajruš	15. 12. 1945
2. HIRZIN Barbara	20. 2. 1956
3. KIKER Bogomir	10. 2. 1954
4. KRAJNC Franc	9. 7. 1950
5. KRUSIČ Gvido	21. 2. 1953
6. POKELSEK Peter	28. 3. 1950
7. STOPAR Ivo	26. 9. 1950
8. STOPAR Maks	22. 9. 1947
9. SNAJDER Andrej	21. 6. 1947

TOZD SERVIS IN TRGOVINA

25 let	
1. GOSTEČNIK Ivanka	28. 10. 1941
2. JEVSINEK Andrej	28. 11. 1938

10 let	
1. DŽINOVIČ Živka	1. 5. 1941
2. FRČAL Anton	7. 1. 1953
3. KASEŠNIK Stanislav	3. 7. 1955
4. PETROVIČ Milan	3. 10. 1948
5. TUBIČ Dušanka	19. 1. 1945

SKUPNE SLUŽBE

35-40 let	
1. HABJAN Slavko	14. 3. 1927
2. SLATINEK Marija	28. 3. 1930

30 let	
1. ČERNELIČ Danica	26. 5. 1935
2. LOKOSEK Danica	11. 2. 1934
3. MEMIČ Marija	2. 2. 1924
4. SKAMEN Marjan	18. 12. 1931

25 let	
1. ADAMIČ Marija	3. 11. 1942
2. BLAZIČ Ivan	20. 7. 1935
3. CVEK Drago	31. 7. 1940
4. KEBER Jože	20. 1. 1926
5. MACAROL Miran	10. 10. 1931
6. POCIVALSEK Jože	25. 2. 1940
7. TURNSEK Jože	24. 4. 1938

20 let	
1. AJDNIK Rafael	27. 9. 1934
2. ARNŠEK Vinko	29. 6. 1932
3. BELAK Silva	31. 1. 1944
4. ČAKS Cecilija	11. 11. 1945
5. ČELIK Rafael	24. 9. 1935
6. CERNE Dimitrij	17. 3. 1936
7. CRESNAR Jernej	5. 8. 1922
8. KASTELIČ Viljem	4. 12. 1942
9. KLINC Franc	4. 4. 1936
10. KMECL Danijela	18. 7. 1933
11. KOBAL Stanislav	5. 4. 1946
12. KOSI Angela	17. 5. 1930
13. KOSTOMAJ Danijela	8. 6. 1947
14. KUKOVIČ Marija	11. 11. 1946
15. LIHTENEGER Herman	6. 5. 1940
16. LIPOVSEK Alojz	3. 9. 1936
17. PETROVIČ Ivan	18. 12. 1939
18. PUDIČ Derviš	1. 2. 1939
19. STAJNKO Vladimir	16. 2. 1937
20. STRASEK Slava	8. 5. 1945
21. SPES Janez	25. 8. 1933
22. STEKLIČ Vilma	12. 12. 1941
23. TIFENGRABER Helena	20. 1. 1944
24. VENĀUST Justina	2. 10. 1944
25. MARKEZ Edvard	8. 2. 1943

10 let	
1. BRECL Silva	12. 12. 1947
2. GOLEŠ Milena	30. 5. 1950
3. HORVAT Marija	30. 5. 1950
4. JURKOVIČ Doroteja	16. 2. 1943
5. PLAŽHNER Franc	8. 9. 1949
6. POVSE Marjan	11. 5. 1949
7. SINAMOVIC Darinka	14. 11. 1955
8. SPOLENAK Marjana	25. 5. 1957
9. VENĀUST Amalija	15. 6. 1940
10. VERDEV Marjan	11. 10. 1946
11. ZAVRSAN Tatjana	27. 12. 1952

Raziskava trga v OZD

Tržno usmerjeno gospodarstvo je temelj našega napredka in razvoja. Ponudba in povpraševanje naj bi bilo merilo za uspešno gospodarjenje in usmerjanje našega gospodarstva.

Pri tem pa se večkrat sprašujemo, kaj je to TRŽENJE, ne poznamo tržišča v celoti, njegovih značilnosti, potreb, zahtev. Večkrat se primeri, da ne poznamo načina trženja in njegove oblike. In ne nazadnje se sprašujemo, kaj je to raziskovanje trga, kakšna naloga je to, čemu služi, in celo, kaj naj bi raziskovanje trga v OZD kot naloga zajemala oz. doprinesla.

Za uvod si oglejmo najprej raziskovanje marketinga v kratek razvoj marketinga ter svetu in pri nas:

Približna časovna ocena trajanja tipičnih usmeritev marketinga

GOSPODARSKA OBMOČJA	PROIZVODNA USMERITEV	PRODAJNO KOMERC. USMERITEV	TRŽNA USMERITEV	DOMINACIJA MARKETINGA
ZDA	do 1930	do 1950	do 1960	danes
Zah. Evropa	do 1945	do 1965	do 1975	danes
Jugoslavija	do 1960	do 1975	danes	?
Vzhodna Evropa	do 1970	do 1980	danes	?

Vprašamo se, kakšno vlogo pa ima marketing v socializmu in v kakšni obliki naj bi se tržno usmerjeno gospodarstvo razvijalo pri nas v prihodnje. Oglejmo si, kakšna je danes vloga marketinga v OZD oz. pri nas. Še vedno poslujemo z velikanskim rizikom. Proizvodnja teče v glavnem zaradi izvoza in včasih, če smo dovolj kritični, tudi zaradi proizvodnje same. Zaradi hitrih ekonomskih in zakonskih sprememb v našem gospodarstvu ter zaradi raznih tujih vplivov, izven našega gospodarstva, ki so nam znani in jih sedaj ne bi navajali, se zelo težko prilagajamo tržišču, smo premalo elastični. Čeprav je vloženega dosti napora v našem prodajnem aparatu, smo nelikvidni. Vloženi so tudi napori za zmanjšanje rizika, vendar pa pri teh naporih dostikrat pozabimo na objektivno gledanje tržišča s širšega spektra (globalne analize). Izpostavljamo nek proizvodni program, ker je bil pri izbiri v prioriteti zaradi nekaterih hitrih dognanj ali več-

jih naporov ter sposobnosti. Le-ta v nekaterih primerih zaradi hitrih sprememb na tržišču in enostranskih odločitev ali zaradi predolge dobe osvajanja in uvajanja ni več tržno zanimivo. Enostavno rečeno »nekdo nas je že prehitel«. S svojim enakim izdelkom se je že pojavil na trgu. Ni pa nujno, da je ta izdelek dovolj kvaliteten ter konkurenčen našemu izdelku, ki se še ni pojavil na tržišču, ampak je šele v osvajanju. Nenehni »strah« ali zmanjševanje rizika je mogoč, če imamo širši, ali bolj podroben pregled nad celotnim tržiščem, Sicer pa področnosti ne moremo ugotoviti čez noč, vsekakor pa s sistematskim delom, ki se obrestuje z leti.

Držimo se načela, »vsak naj najprej pometa pred svojim pragom«.

Analiza domačih kapacitet za formiranje ponudbe na tržišču zaradi boljše primerjave odnosa tržišče – domača ponudba (na osnovi dohodkovnega odnosa)

Stanje doprinosov posameznih TOZD v 000 din

Mesto Področje	Cel. prih. I-VI/83	Dohodek I-VI/83
DO EMO	2.712.181	703.479
1. TOZD POSODA	891.288	263.597
2. TOZD KOTLI	388.392	99.271
3. TOZD FRITE	266.257	68.311
4. TOZD EMOKONT.	252.046	49.179
5. TOZD RADIATOR	222.692	34.214
6. TOZD ODPRESKI	188.314	33.795
7. TOZD ORODJARNA	54.985	30.464

Vir: POSLOVNO POROČILO OD I-VI 1983, Služba za ekonomiko in organizaci-

Navedeni podatki prikazujejo razmerje med celotnim prihodkom in dohodkom, na katerega »težko« vplivamo. Cena materiala raste, ker je razmerje med ponudbo in povpraševanjem takšno, da po naših tržnih zakonitostih cena mora biti visoka. Material za našo proizvodnjo bi »morda« bil na razpolago, vendar pa ni dovolj sredstev za kvalitetno predelavo s strani proizvajalcev in predelave materiala. Zato se material izvažata za devize ali pa ga celo, da

Poglejmo si dohodek DO EMO glede na število zaposlenih:

Mesto Področje	Doh. na zaposl. v 000	Štev. zaposl. 30/6-83	Dohodek v 000
DO EMO	229	3068	703.439
1. TOZD FRITE	1139	60	68.311
2. TOZD KOTLI	437	227	99.271
3. TOZD ODPRESKI	367	92	33.795
4. TOZD ORODJ.	240	127	30.464
5. TOZD EMOKON.	234	210	49.179
6. TOZD POSODA	182	1445	263.597
7. TOZD RADIA.	26	156	4.058

VIR: POSLOVNO POROČILO OD I-VI 1983, Služba za ekon. in org.

Iz navedenih podatkov bi lahko trdili, da najbolje posluje TOZD FRITE, TOZD KOTLI in TOZD ODPRESKI.

Kje so torej skrite notranje rezerve ostalih TOZD? Sprašujemo se, ali je kriva prilagodljivost tržišča našim izdelkom ali pa naša neelastičnost do tržišča in prepočasno prodiranje na domače in tuje tržišče.

Marsikdo ne ve, kaj lahko doprinesejo tržne raziskave in zakaj sploh so. Enostavneje je ugotoviti, da materiala ni in da je za to krivo naše

ne rečemo dobesedno »zamenjamo« v kakšnem »večjem poslovnem sodelovanju«, na račun naše proizvodnje.

Kot nam je znano, je v Jugoslaviji 11 tovarn in večjih kombinatov za predelavo rude železa in črne metalurgije. S proizvodnjo rude barvne metalurgije se ukvarja 11 tovarn, s predelavo barvnih surovin 17 tovarn, s predelavo nemetalnih mineralov 68 tovarn, z metalno-predelovalno industrijo se ukvarja 215 podjetij itd.

V Jugoslaviji je po naših podatkih 4148 podjetij v industriji in rudarstvu, kmetijstvu, ribištvu, gozdarstvu, hidrogradnji, gradbeništvu, trgovini, gostinstvu in turizmu ter 271 podjetij za obrtno dejavnost in usluge.

ekonomskega stališča, najbolj upravičena. Ne moremo pa pri tem odmisli ostalo jug. proizvodnjo oz. industrijo orodij in naprav.

V raziskavi ITEO je naveden podatek, da proizvaja pretežno za trg 31 orodjarn v Jugoslaviji.

Vse te orodjarne proizvajajo pretežno manjša in srednja orodja za vse tri vrste porabnikov (orodje za preoblikovanje pločevine, orodje za brizganje plastičnih mas, orodje za tlačno in gravitacijsko litje). Velika orodja izdelujejo štirje večji proizvajalci, med katere se šteje tudi EMO.

Pri ostalih proizvodnih programih so v glavnem proizvodi z daljšo življenjsko dobo, razen TOZD FRITE, tako, da ne moremo računati na neko kontinuirano prodajo. Zato je tembolj važno spremljanje izdelka na trgu od adoptije do promocije in naprej v stopnji odmiranja.

To pa je pri našem proizvodnem programu dolgoročna naloga, ki lahko traja, če smo dosledni celo obdobje. Pri manjših izdelkih s kratko življenjsko dobo, je obnašanje izdelka na tržišču lažje ugotoviti, včasih to celo ni potrebno. Vzemimo primer barvice »TEMPERA« za osnovnošolsko uporabo. Barvice se bodo izrabile, povpraševanje že obstaja.

Skrb za tržišče ni nujno potrebna, prodaja in proizvodnja je lahko kontinuirana zaradi kratkotrajnosti oz. hitre porabe. V tem primeru so važne samo surovine za izdelavo in kvaliteta. Vzemimo primer drugega izdelka. Radiator za centralno gretje prostorov »EMOTERM«. Njegova življenjska doba je do 20 let. Izdelek mora preiti vse faze gospodarskega ciklusa, od faze naraščanja konjunkturo do upadanja in depresije z vsemi vplivi od razvoja tehnologije do vseh ostalih gospodarskih in negospodarskih vplivov. Da bi dosegli kontinuirano potrošnjo brez oscilacij in večjih izpadov, je potrebna tržna usmeritev gospodarstva vzporedno z ustreznim razvojem tehnologije in izdelkov. Če posvetimo še malo pozornosti tabeli razvoja marketinga in raziskovanja marketinga, ki ki smo jo navedli v začetku, da je obdobje proizvodnje zaradi proizvodnje minilo.

Za naš proizvodni program sicer tega ne bi mogli reči, vendar pa je zelo zanimiva primerjava celotnega prihodka z ugotovljenim dohodkom po posameznih TOZD.

PODROČJE Celotni prihodek/DOHODEK v %

TOZD ORODJARNA	55
TOZD POSODA	30
TOZD KOTLI	26
TOZD FRITE	26
TOZD EMOKONTEJNER	20
TOZD OPRESKI	18
TOZD RADIATORJI	15

Tabela prikazuje, da je delež dohodka v primerjavi s celotnim dohodkom največji v TOZD ORODJARNA, kjer

je več vloženega dela z manjšo količino uporabe materiala. Takšna proizvodnja bi bila, gledano iz našega

proizvodna usmeritev je bila značilna za razdobje in-

dustrijske revolucije vse do konca 3. desetletja. V tem času je bila glavna skrb industrijskih strokovnjakov organizacija dela, napredek tehnike in tehnologije. Rezultat je bila visoka produktivnost, zasičenost trga in vse večje težave pri plasiranju izdelkov na trg. Proizvodno usmeritev, pri kateri postane proizvodnja sama sebi namen, trg pa nanjo nima nobenega bistvenega vpliva, dejavnost, ki se ukvarja s plasmajem pa je povsem zanemarjena, je treba opustiti. Proizvodna usmeritev je bila tipična za vse države, ki so v fazi industrializacije, vendar pa se je tudi pri nas zavlekla do začetka 70. desetletja tega stoletja, njene sledi pa so včasih vidne celo danes.¹

Višja faza od proizvodne usmeritve je prodajno-komercialna usmeritev trženja. Trgu se že posveča določena pozornost. Značilno za to fazo je, da se oblikujejo zelo močni prodajni sektorji, prodaja se izoblikuje, osnovni instrumenti konkurenčne borbe na trgu je prodajna cena. Prodajno komercialno usmeritev pa ne bi smela biti specifična oblika razvoja našega gospodarstva. Pomeni le svojevrstno rešitev v naporih za vzdrževanje razvojnega trenda. Ob pojavu potrebe po zniževanju stroškov in vse večji produktivnosti se v našem gospodarstvu pojavi zaradi sistema samega in nenehne borbe za nabavo potrebnih materialov, ter zaradi specifičnega mednarodnega položaja,

ta potreba kot nekaj abstraktnega in nemogočega. Še vedno je osnovni instrument konkurenčne borbe na trgu prodajna cena in bo še nekaj časa, tudi zaradi vključevanja našega gospodarstva v mednarodno delitev dela. Od nas je važno, kako bomo gospodarili, da bomo vzporedno s temi napori zadovoljili tudi naše tržišče široke potrošnje, investicijskega blaga, surovin in drugo. Tržna usmeritev je naslednja faza v razvoju marketinga. Ta usmeritev teoretično naslanja sistem razširjene reprodukcije na potrošnje in potrošnike. Njen cilj so potrošniki in pri njih se začne proces trženja.

¹ Dr. Fedor Rocco: TEORIJA IN PRAKSA RAZISKOVANJA MARKETINGA

Vzemimo primer proizvodnega programa radiatorjev. Ni res, da se tržišče radiatorjev zapira. Radiator je ena tistih potrošnih dobrin, ki se uporablja za daljšo življenjsko dobo in po naših dognanjih zaradi vpliva iskoriščanja sončne energije, kateri vpliv se je pojavil iz zahodnih držav ne pripelje tako hitro do odmiranja tega proizvoda. Res je, da v razvitih državah, z večjo kapitalno osnovo, že ogrevajo prostore s sončno energijo, vendar zaradi tega ne moremo kar čez noč opustiti program proizvodnje radiatorjev. V naši strukturi porabnikov je več kot polovica, ki sploh nima centralnega gretja. Večji vpliv na proizvodnjo našega radiatorja ima tehnični razvoj in razne izboljšave, ki

vplivajo na odmiranje našega proizvoda. Zagotovo lahko rečemo, da bo radiator kot tak prisoten na trgu še lep čas, čeprav trdimo, gledano na daljše obdobje (vpliv zah. razvitih držav) je že v fazi odmiranja, na našem tržišču pa celo trdimo v času poleta (promocije), če mislimo na enocevni sistem in sistem panelnih radiatorjev pri ogrevanju s sončno energijo.

Obdobje z izkoriščanjem sončne energije ni več tako daleč, ravno tako pa obdobje marketinga v socializmu. O tem in o razvoju raziskovanja trga za potrebe OZD morda kdaj prihodnjic?

MARKETING
RAZISKAVE TRGA
Januška IVANČIČ

Kovinarji Slovenije predlagajo

PREDLOG ZA PREIMENOVANJE PROIZVODNO-DELOVNEGA TEKMOVANJA KOVINARJEV SLOVENIJE V SREČANJE KOVINARJEV SLOVENIJE – MEMORIAL FRANCA LESKOŠKA-LUKE

V imenu organizatorjev proizvodno – delovnih tekmovanj kovinarjev Slovenije, ki s svojo aktivnostjo organizirajo in popularizirajo proizvodno-delovna tekmovanja kovinarjev v Sloveniji, predlagamo, da se republiško tekmovanje preimenuje v SREČANJE KOVINARJEV SLOVENIJE – MEMORIAL FRANCA LESKOŠKA-LUKE.

Naš predlog utemeljujemo predvsem iz dveh razlogov:

a) Tovariša Franca Leskoška-Luko imamo vsi kovinarji Slovenije za starostno slovenskih kovinarjev. Že v rani mladosti se je izučil in vrsto let delal kot kovinostrojar v Sloveniji in po vsej Evropi. V napredno delavsko gibanje se je vključil že v letu 1915. Leta 1934 je tov. Leskošek postal tudi sekretar Zveze kovinarskih delavcev Slovenije. Vse svoje življenje je tesno povezoval z ljubeznijo do kovinarstva in dela.

Vsa leta, ko v Sloveniji organiziramo tekmovanje kovinarjev, je z zanimanjem spremljal in sodeloval v organizaciji in izvedbi vseh tekmovanj kovinarjev ter se vedno zanimal za uspehe kovinarskih delavcev in tekmovalcev. V zahvalo smo tovarišu Luki kovinarji Slovenije podelili naše najvišje priznanje Kovinar.

b) Vrsto let po osvoboditvi je bil tov. Leskošek tudi predsednik Ljudske tehnike Jugoslavije, ki v današnjem času pod imenom Zveza organizacij za tehnično kulturo Slovenije sodeluje pri organizaciji in izvedbi tekmovanj kovinarjev Slovenije. V osebni razgovorih je tov. Leskošek soglašal s poimenovanjem tekmovanja kovinarjev po njem.

S tem predlogom preimenovanja tekmovanja kovinarjev želimo ohraniti trajen spomin na tov. Franca Leskoška-Luko in njegovo pripadnost slovenskim kovinarskim delavcem.

RK SZDL Slovenije predlagamo, da sprejme preimenovanje tekmovanj kovinarjev Slovenije v SREČANJE KOVINARJEV SLOVENIJE – MEMORIAL FRANCA LESKOŠKA-LUKE. Obvezujemo se, da bomo s ponosom sprejeli poimenovanje tekmovanja, ki v veliki meri s svojo dejavnostjo prispeva k povečanju kvalitete in produktivnosti dela ter dograjuje vrsto vzporednih dejavnosti v neposredni proizvodnji našega gospodarstva.

V zvezi s tem predlogom je Republiški odbor sindikata delavcev kovinske in elektroindustrije Slovenije na 6. redni seji dne 27. 9. 1983 pričel aktivnosti za iz-

vedbo Srečanja kovinarjev Slovenije v letu 1984.

Zaključno delovno tekmovanje Slovenije bo potekalo v dneh od 24. do 26. maja

1984 v Kamniku in Domžalah.

Razpis za 8. srečanje kovinarjev Slovenije med drugim predvideva tekmovanje

v 14. poklicih in tudi rokovnik aktivnosti začeni od tekmovanj v TOZD do Srečanja na nivoju republike.

Rokovnik predvideva, da se morajo posamezne aktivnosti odvijati po naslednjih terminih:

– V mesecu februarju 1984 se morajo organizirati tekmovanja v TOZD in DO.

– V mesecu marcu 1984 naj se organizirajo tekmovanja v občinah.

– V mesecu aprilu 1984 se morajo izvesti delovna tekmovanja v regijah, od koder bodo v skladu z razrezom najuspešnejši tekmovalci nastopili na Republiškem srečanju.

Ob analizi dosedanjih tekmovanj Republiški odbor ugotavlja, da se vsako leto število tekmovalcev veča in da je zanimanje za tovrstne aktivnosti s strani podpisov dogovora o organiziranju tovrstnih tekmovanj vsako leto večje.

V EMO smo lahko zadovoljni z vsakoletnim odzivom naših delavcev do tovrstnih aktivnosti, vendar moramo v prihodnje oziroma že v letu 1984 storiti čim več, da bo tekmovanje – srečanje v EMO še bolj masovno kot doslej.



Predsednik OSZSS – Celje tov. Vrbnjak Franci ob podelitvi priznanj najboljšim kovinarjem v letu 1983.

Taborniški odred Dveh levov

O tabornikih oziroma taborniškem odredu »Dveh levov« je bilo v zadnjem času izgovorjenih precej besed, tudi kritičnih. Precej kritike na račun aktivnosti oziroma slabega dela je bilo upravičene, vendar pa le ni bilo vse tako črno, kot so to želeli prikazati nekateri posamezniki v naši DO.

Povsem normalno je namreč, da se med vsako dobro stvarjo najde tudi nekaj plevela in tako je bilo tudi pri tabornikih. Taborniki hočejo živeti složno drug z drugim, zato jim ni težko samodopovedovanje. Med njimi velja zakon enakosti, od najmlajšega do najstarejšega člana, zato skušajo tudi vse napake oz. slabosti čimprej in čim kvalitetnejše popraviti.

Taborništvo je v neki meri šola partizanskega življenja v naravi, saj je življenje v taboru trdo, treba je z marsičem potrpeti, se odpovedati udobju in se podrediti skupnosti. Ker pa vse življenje poteka na temeljih delavnosti, enakopravnosti in navezanosti drug na drugega, so njihovi tabori tudi šola socializma.

Taborniška organizacija je danes pri nas razrasla v moč, ki ima okoli 27000 izšolanih ljudi, ki lahko v vsakem trenutku pomagajo ob elementarnih nesrečah, ki so večji življenja v skromnih pogojih in ki jih ob nobenem trenutku ne bo zgrabila panika.

Taborniki obvladajo neštete taborniške veščine, v katerih mora mlad človek, pogosto tudi otrok, pokazati, kako se zna obvladati, kako zna iz tistega, kar ima pri roki, ohraniti lastno življenje.

Tabornike je treba doživeti, okusiti njihovo življenje, ki ni zgolj romantika pod šotom, je v bistvu sposobnost organiziranega življenja, ki ni posledica prisile, ampak zavest vsakega člana.

V naši delovni organizaciji so se taborniki organizirali v odred Dveh levov že v letu 1949, vendar pa so kmalu, že 1953 prenehali delovati. Šele v letu 1978 so se ljubitelji taborniškega življenja ponovno organizirali in odred je pričel ponovno z delom.

Danes šteje odred Dveh levov 123 članov v starosti od 6–50 let. Odred sestavljajo tri čete in sicer četa Maršala Tita (OŠ Hudinja), četa Pume (OŠ Štore) ter četa KLJUBOVCI (člani oziroma delavci naše delovne organizacije). Po starosti so člani taborniškega odreda razdeljeni v štiri skupine. V

prvi skupini so najmlajši, otroci imenovani murni. Teh je 15. Drugo skupino sestavljajo čebelice in medvedki, to so troci med sedmim in dvanajstim letom. Skupino imenovano TT sestavlja dvajset tabornic in tabornikov starih

od 12 do 18 let. Od 18 leta starosti nadalje pa spadajo taborniki v skupino imenovano Klubovci.

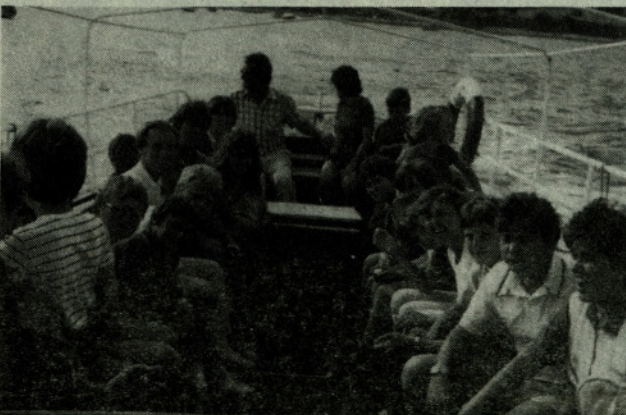
Člani odreda Dveh levov so v glavnem otroci naših delavcev ter člani našega kolektiva.

Taborniški odred Dveh levov tesno sodeluje z občinsko zvezo tabornikov, s taborniškimi odredom heroja Bračiča iz Slovenskih Konjic ter odredom 14. divizije iz Tivovega Velenja.

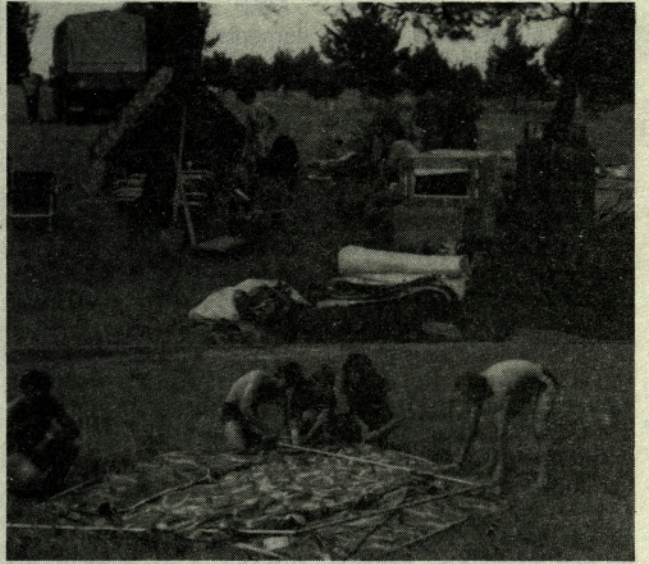
Delo taborniškega odreda poteka po programu, ki ga sprejmejo ob začetku leta, drugače pa delujejo v sklopu Rekreativnega športnega društva EMO.



Taborniki so ena sama velika družina, ki za svoje uspešno delovanje zahtevajo od svojih članov tovarištvo v pravem pomenu besede. Med njimi velja zakon enakosti, od najmlajšega do najstarejšega.



Vsem je ostal v nepozabnem spominu izlet z barko v Piran.



Taborništvo je šola partizanskega življenja v naravi, saj je tudi življenje v taboru trdo, treba je z marsičem potrpeti, se odpovedati udobju in se podrediti skupnosti.

Taborniki so zborovali

V soboto 17. septembra 1983 so se člani taborniškega odreda »Dveh levov« sestali na rednem letnem občnem zboru.

Kritično so spregovorili o svojem delu v preteklem letu kljub temu, da so zastavljeni plan skoraj v celoti realizirali. To pa predvsem zahvaljujoč dejstvu, da so taborniki pripravljani prijati za vsako delo, za katerega se dogovorijo.

Izpostavili pa so nekaj bistvenih vprašanj, ki jih bo treba v prihodnje čimprej kvalitetno rešiti. Tu gre predvsem za dejstvo, da povezava z ZTO ni takšna, kot bi morala biti, kljub težnjam odreda, da bi bila kar se le da dobra. Problem so tudi finančna sredstva oziroma pomoč s strani ZTO.

Nadalje se še vedno čutijo prizadete, ker se RŠD EMO premalo aktivno vključuje v njihovo delo, kljub temu, da je odred po nekaterih slabostih oz. krizi le našel skupno pot z RŠD.

Kritično so ocenili tudi dejstvo, da se kljub vabilu ni udležil občnega zbora noben predstavnik RŠD.

Nadalje so izpostavili še vedno nerešeno prostorsko vprašanje, saj se morajo sestajati člani odreda vedno na drugem kraju oz. se znajdejo kot vedo in znajo.

Rekreativnemu športnemu društvu EMO so iz-

rekli zahvalo za izkazano finančno pomoč v letu 1983.

Za prihodnje 1984. leto pa so se dogovorili, da bodo dali večji poudarek sodelovanju z Zvezo telesnokulturnih organizacij, Rekreativnim športnim društvom EMO, sodelovanju s krajevnimi skupnostmi, iz katerih izhajajo taborniki in večjemu sodelovanju z ostalimi DO v Celju.

Izvolili so tudi novo upravo odreda:

Za starešino odreda so izvolili Podpečan Davorina, načelnik je ostala Ademi Marija, tajniške posle bo opravljala Umek Zalika, blagajno bo vodila Drev Zdenka, gospodar je postal Štrk Marjan, propagandne zadeve bo urejala Pavič Fanika, vsem pa bodo pomagali kot člani upravnega odbora še Pavič Stevo, Vodeb Marjan, Razgoršek Majda, Strašek Janko in Milušič Slavko.

V nadzorni odbor odreda so izvolili Podpečan Slavo (predsednik), Vukmanovič Zorana (član) in delegata RŠD (ki še ni imenovan).

Predsednik samoupravnega sodišča je postala Podpečan Slava, pomagala pa ji bosta kot člana še Štrk Andrej in Štebih Tanja.

Na koncu občnega zbora so podelili najaktivnejšim članom odreda še spominske nagrade.

Taborjenje – Savudrija 83

Napočil je težko pričakovani dan – dan odhoda na taborjenje. 1. 7. 1983 se je v jutranjih urah predhodnica, katera je štela 12 tabornikov, odpravila z avtobusom v Savudrijo. Njihova naloga je bila, pripraviti in urediti tabor do prihoda ostalih tabornikov. Za njimi je peljal kamion z vso opremo in hrano za 11-dnevno bivanje. V Savudrijo smo prispeli ob 9. uri. Utrujenji od vožnje smo se najprej osvežili v hladnem morju, nato pa pričeli postavljati tabor. Postavili smo

28 bivalnih šotorov, ambulantni šotor, kuhinjo, mize, klopi ter speljali vodo oz. vodovod do same kuhinje. V kuhinji, ki je bila opremljena z elementi in delovnimi pulti, ni manjkala elektrika. Pred vhod smo obesili transparent z napisom »Taborniški odred – Dva leva – EMO Celje« ter prapor odreda. Na sredini tabora smo postavili 6 metrov dolg drog, na katerem je plapolala državna zastava. Na zemlji okoli droga z zastavo smo naredili petokrako zvezdo iz peska. Za

šotori okoli tabora smo napravili ograjo in s tem preprečili prehod čez tabor tujim ljudem.

Ker smo si naloge enakomerno razdelili, smo kljub napornemu delu še vedno našli čas za osvežitev v morju.

Na praznik dneva borcev 4. julij, smo se v zgodnjih urah začeli pripravljati na prihod ostalih tabornikov. Naš Jože, ki smo mu nadeli psevdonim bifedžija Peja, se je odpravil nabavljat hrano, tako da je naša »kuharska mamica« lahko pripravila s pomočjo tabornikov kosilo. Ob 10. uri sem se odpravila z gospodarjem tabora v Koper, da pričakam ostalih 60 tabornikov, katere naj bi pripeljala oz. vodila tabornica Zalika. S strahom sem zrla po železniških tirih, kdaj bo končno pripeljal vlak in da dočakam že težko pričakovane tabornike. V mislih sem se spraševala: Kako potujejo? Ali imajo morda kakšne težave in podobno? Nemo sem zrla predse, ko zaslišim iz zvočnika: »Vlak iz Celja prihaja na prvi tir«. Začelo se je srečno snidenje. Z nasmejanim obrazom sem poslušala otroke, ki so mi drug čez drugega pripovedovali, kako so potovali. Nabolj sem se nasmejala tov. Zaliki, ki mi je povedala dogodivščino tabornika Marka. Ko je hodila po vagonu in delala »smotro«, je bila v njegovem kupeju zavesa vedno zagnjena. Zanimalo jo je zakaj, zato odgrne zaveso in vidi, da ima Marko polna usta. Bil je venomer lačen, vendar ni želel, da to vedo tudi drugi, ker bi ga zafrkavali.

V Kopru smo se vkrcali v avtobus, ki nas je odpeljal proti Savudriji. Po enourni vožnji smo prispeli v tabor.

Tabornike smo razporedili v šotore ter jih seznanili z redom in disciplino v taboru. Usta so se jim raztegnila do ušes, ko so zagledali našo »kuharsko mamico«, ki slovi po dobri hrani, s katero se je dokazala že na prejšnjih taborjenjih. Za nas je vedno našla prijazne besede ter nam ob vsakem času napolnila lačne trebuhe. Po obilnem kosilu smo kljub utrujenosti z navdušenjem sprejeli predlog, da se gremo kopat. Z velikim veseljem smo zabredli v valove morja in pričela se je razposajena igra, vse do žvižga, ki nas je klical k večerji. Po večerji smo spustili zastavo ter odkorkali vsak v svoj šotor in utonili v spanec.

Naslednji dan se je pričel že v zelo delovnem vzdušju. S pomočjo starešine Brča, sem tabornike razporedila po vodih. Taborniške vode z murni, čebelicami in medvedki so vodili: Štrk Andrej, Mak Damjan in Štante Marjeta. Vodja starejših in mlajših tabornikov (TT) je bil

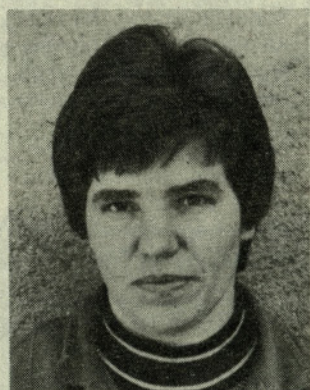
Stevanovič Aleš, medtem, ko sta voda s klubovci vodila Čander Erika in Vukmanovič Zoran. Podan je bil tudi program dela, ki je obsegal dežurstva v kuhinji, nočna dežurstva, dežurne tabora in ekipo za čiščenje sanitarij.

Taborjenje je potekalo v veliki slogi in razumevanju. Za humor med počitkom je skrbel naš Peja, pri katerem smo se radi zbirali. Vedno nam je priskrbel hladno pijačo. Nikoli tudi ni zmanjkalo taborniških krstov, pa tudi porok. Peti dan smo organizirali izlet z barko v Piran. Ogleдали smo si akvarij z ribami ter muzej vojaških ladij. Po ogledu mesta in nakupu raznih spominkov, smo se vrnili v Savudrijo.

Hitro je minilo naših 10 dni in napočil je dan slovesa. S pomočjo tabornikov smo pripravili pester kulturno-zabavni program ob tabornem ognju. Še dolgo v noč se je razlegala taborniška pesem in veselje. Naslednji dan 14. julija smo se s težkim srcem vračali proti domu. Ob slovesu pa smo si obljubili, da bomo podobna taborjenja organizirali tudi v prihodnje.



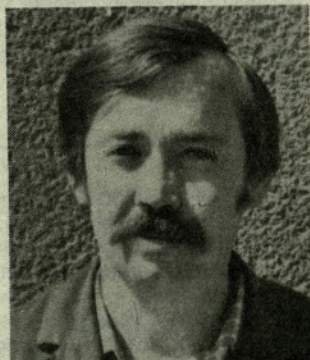
ADEMI MARIJA – vodja tabora
»Pred samim taborenjem sem se srečevala z različnimi problemi, vendar pa sem jih uspešno premagala, saj sem imela dosti izkušnje že od prej. Že dvakrat sem namreč bila taborovodja. Na samem taborenju s taborniki ni bilo nobenih problemov, sicer pa mislim, da je glavni namen taborenj v tem, da zblížamo mladino naše DO, kot tudi ostalih članov taborniškega odreda ter da jih učimo živeti v slogi, razumevanju in ljubi bratstvo in enotnost. Mislim, da je taborenje uspelo ter da bo ostalo vsem udeležencem v trajnem spominu.«



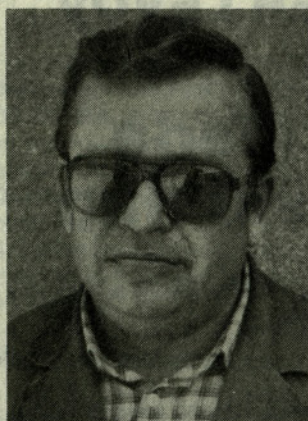
RAZGORŠEK MAJDA – ekonom
»Na taborenju sem bila prvič, čeprav sem tabornik že štiri leta. Opravljala sem naloge ekonomke. Bilo me je kar precej strah, saj do sedaj še nisem nikoli opravljala tako odgovornega dela, razen tega pa je šlo preko mojih rok precej denarja. Nabavljala sem v trgovini, ki je bila precej oddaljena od tabora, vendar pa moram pripomniti, da so mi ostali taborniki radi priskočili na pomoč in mi pomagali pri nošenju robe. S taborenja sem prišla bogatejša za precej taborniških veččin. Takšnih akcij, ki zblížujejo naše delavce, si želim tudi v prihodnje, oziroma čim več.«

SAVUDRIJSKA HIMNA

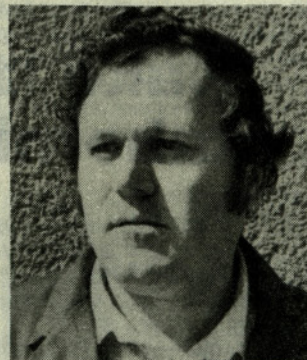
V Savudrijo smo pridivali, vse za sabo pomendrali. Gospodar seveda maček stari, tabornike vse pokvari. Marija naš taborovodja, skače v vodo kot seksi bomba. Kuharica kot naša mama, dobra hrana kot salama. Brč starešina naš pa kot debelo prase vedno misli samo nase. Fizkulturo naša Vera Misipi vodi moške naše vse pohodi. Ekonom pa naša Majda je, ki po spisku hrani se. Plavalni tečaj v uh me piši, Erika ga po svoje spiči. Čander nam pa flaše šteje, zraven ne trpi pa žeje. Tukaj dolgo smo ostali, vremenu soncu kljubovali.



VODEB MARJAN – starešina tabora
»Z organizacijo in programom dela sem bil zelo zadovoljen. Z vodjo tabora tov. Marijo sva bila najbolj v skrbeh zaradi denarja, s katerim smo bili bolj kot ne na tesnem, vendar se je vse v redu izteklo.«



ŠTRK MARJAN – gospodar taborniškega odreda »DVEH LEVOV«. Sicer pa je Marjan zaposlen v naši TOZD Posoda v skladišču gotovih izdelkov, kjer upravlja s pečjo, kjer na palete zloženo posodo »oblečeno« v skrčljivo, plastično folijo.



ČANDER JOŽE – član odreda Na tekmovanju sem bil prvič. V taboru sem skrbel za okrepčilo tabornikov. Z organizacijo in hrano sem bil zelo zadovoljen. Želim si, da bi v prihodnje taborniški odred še bolje deloval, takšnih srečanj pa kot je bilo letos v Savudriji si želim v prihodnje še več.«

Povedali so

Štrk Andrej (13 let) – mlajši tabornik

»Na taborenju sem doživel Krst. Polili so me z mešanico barvne usedline in marmelade, del tega pa sem moral še popiti. Moje taborniško ime je sedaj Vučko. Ponašam se s 7 veččinami (signalist, igralec, prva pomoč, topografist, nogometar, itd.).

Najraje se spominjam dogodka, ko smo ob 10. uri zvečer »pokradli« v sosednjem osiješkem taboru 42 klinov, tako, da so jih potem naslednje jutro reveži vsi zbegani iskali povsod okrog, samo pri nas ne. Drugače pa smo bili prijatelji, skupaj smo organizirali srečanje ob ta-

bornem ognju. Skupaj smo igrali nogomet in odbojko ter jih enkrat celo premagali.«

Štante Marjeta (13 let) – mlajša tabornica

»V taboru sem bila vodnica 9 otrok – murenčkov. Vodila sem jih na kopanje, pa v zbor, jih učila pesmic in skrbela, da so organizirali točke za družabni večer. Veliko je bilo novih znanstev, prijateljstva, skratka bilo je lepo in dobro organizirano.«

Umek Aleš (9 let) – medvedek

»Rad sem igral žogo, iskal pod vodo rakce in leščurje. Všeč mi je bila vožnja z barko. S hrano sem bil zadovoljen.

Ko sem bil dežurni v kuhinji, sem moral pomivati posodo, pospravljati pladnje z mize, ko pa sem ponoči bil dežurni na straži, sem šel gledat, kako visok je savudrijski svetilnik, sem v temi zgrešil pot in se izgubil. Vedno sem naredil nekaj narobe.«

Pavič Stevo (12 let) – mlajši tabornik

»Pri tabornikih sem rad, ker vedno spoznam nove prijatelje, igramo se razne družabne igre, všeč mi je večer ob tabornem ognju.

Z letošnjega taborjenja mi je najbolj ostala v spominu »lažna uzbuna«, ko sta nas ob 12. uri ponoči taborovodja in starešina dvignila pokonci. Vsi, razen enega, smo kar v pižamah pritekli na zborna mesto, potem pa ni bilo nič. No, zaradi tega smo potem lahko spali do 9. ure zjutraj.«

(Konec na 10. strani)

Ohranjanje tradicij NOV aktiva ZZB NOV EMO

Aktiv ZZB NOV v našem kolektivu prireja enkrat letno za svoje aktivne in upokojene člane ter njihove najožje svojce izlet v kraje, znane iz naše narodnoosvobodilne vojne. Letos smo se odločili za Polhov gradec in Polhograjske dolomite, kjer je delovalo slovensko partizansko vodstvo. O teh krajih smo sicer veliko čitali, a nihče od nas jih še ni obiskal.

Izkoristili smo prosto soboto in 24. septembra krenili na pot. Prva naša postaja je bila v Gornjem gradu, kjer smo na žalost ugotovili okvaro na našem avtobusu, tako da z njim ni bilo možno nadaljevati pot. Med tem, ko je voznik avtobusa čakal ekipo iz EMO, da mu popravi okvaro, je vodstvo izleta s pravo partizansko iznajdljivostjo priskrbelo v rekordnem času nov avtobus, tako, da smo z malo zamude lahko nadaljevali pot. Bili smo tako presenečeni in veseli, da smo začeli peti, kar navadno storimo šele na poti domov.

Pot nas je vodila po lepi in novo odprti cesti preko Črnic proti Kamniku. Med vožnjo smo si ogledovali razna partizanska spominska obeležja, katera se izredno lepo vklaplajo v to planinsko okolje. Po kratkem postanku v Kamniku, (saj si zaradi zamude nismo mogli privoščiti kaj več), smo se preko Ljubljane po krajši poti pripeljali v slikoviti Polhov gradec.

Tu so nas sprejele predstavnicke krajevne organizacije ZZB NOV, šole in Lovske družine. Te prijazne tovarišice so se izkazale kot odlične vodičke, dobre poznavalke zgodovine NOV

svojega kraja in tudi ostale zgodovine, katera je izredno bogata in sega še v turške čase. Skupaj smo se z avtobusom odpeljali proti hiši, v kateri je v letih 1942–1943 deloval CK KPS. Tu smo se seznanili z vso domiselnostjo, s katero so uspeli partizani skriti pred okupatorji in domačimi izdajalci, tiskarsko tehniko, razne delavnice, izdelovalnico usnja in bolnišnice. V sami hiši, katero upravlja in souporablja Lovska družina, smo si ogledali razstavo fotografij, raznih razglasov, pozivov in rekvizitov. Na fotografijah smo videli tudi našega ožjega rojaka in sodelavca tov. Leskoška-Luko, saj je deloval tudi na tem področju.

Med vožnjo po slikoviti in neokrnjeni pokrajini smo si ogledali razne spomenike iz časov NOB, posebno tiste, kjer je partizanska narodna zaščita uspela razbiti italijansko vojaško kolono, ploščad, kjer so kot za povračilni ukrep streljali naše domoljube, obenem pa tudi pomnike iz turških časov, kateri se nahajajo na okoliških gričih.

Po prijetnem skupnem kosilu v domači gostilni nas je presenetil direktor lesno predelovalnega obrata »Hoja« z vabilom, da nam kljub prosti soboti razkaže

obrat. To smo z veseljem sprejeli, bili smo počaščeni, da človek mlajše generacije pokaže takšno spoštovanje do borcev NOV. Saj iz vsakdanje prakse vemo, da je zelo težko nenapovedano prihajati v delovne kolektive.

Nato smo si ogledali še sam Polhov gradec s šolo, spominskim obeležjem, grajskim vodnjakom, čebelarstvo šolo in zgodovinsko cerkev iz 15. stoletja. Čas nas je začel priganjati, poslovili smo se od prijaznih gostiteljev ter se preko Ljubljane in kratkim postankom v Domažalah pripeljali zopet domov. Program je bil izredno pester, udeleženci veseli, saj je pesem kar krepko odmevala po avtobusu.

Na koncu bi se radi zahvalili za razumevanje in pomoč, katero so nam nudili sindikat in samoupravni organi, saj naš aktiv brez njihove pomoči ne bi mogel izvesti svojega programa v takšnem obsegu. Sami člani aktivna ZZB NOV pa želimo, da bi ta zadnja leta, ko smo še aktivni v našem kolektivu, ta tradicija z našim odhodom ne prenehala in da bi bilo tudi mlajšim rodovom omogočeno spoznavati se na licu mesta z zgodovino NOB.

M. A.

NAŠI OBRAZI

Drago Mravlak

Delavski svet DSSS je v petek 7. oktobra 1983 imenoval tov. Draga Mravlaka za pomočnika glavnega direktorja za plan in realizacijo nalog. Tovariš Mravlak je do sedaj opravljal omenjena dela in naloge kot vršilec dolžnosti.

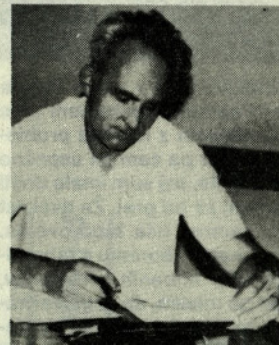
Velika večina naših sodelavcev tov. Mravlaka pozna, vendar pa mislimo, da le ni odveč, če ga nekoliko predstavimo vsaj mlajšim sodelavcem, saj je s svojim dosedanjim delom dokazal, da je predan, vesten in sposoben delavec, na področju, kjer dela.

Tov. Mravlak Drago se je rodil 5. 8. 1932 v Celju, v naši delovni organizaciji pa se je zaposlil 13. 2. 1962. leta. Preden je prišel k nam je delal tri in pol leta kot predavatelj na Metalurški industrijski šoli v Štorah. V naši delovni organizaciji je v 21 letih svojega dela vsekozi uspešno opravljal najodgovornejše delovne dolžnosti. Med drugim je bil vodja plansko analitiške službe, vodja programske analitiške službe, 10 let direktor sektorja za ekonomiko in organizacijo ter zadnje leto vršilec dolžnosti pomočnika glavnega direktorja za plan in realizacijo nalog.

Tov. Mravlak spada med tiste delavce, ki znajo kar najodgovorneje povezati politično delo s strokovnim delom, kar je danes še kako pomembno.

Član Zveze komunistov je od 1958. leta. Do sedaj je uspešno opravljal razne funkcije v družbeno političnih organih, Gospodarski zbornici, društvi, banki, skladu skupnih rezerv, samoupravnih interesnih skupnostih. V mandatskem obdobju 1982–1986 je delegat Zveznega zbora Skupščine SFRJ.

Za svoje bogato in plodno delo je doslej prejel že več družbenih priznanj, med njimi red dela s srebrnim vencem, Bloudkovo plaketo, ter vrsto plaket in priznanj s področja delovanja v športnih društvenih.



Tovarišu Mravlaku ob imenovanju čestitamo, obenem pa želimo, da bi še naprej aktivno sodeloval pri oblikovanju in izvajanju kreativno operativnih planskih nalog ter skrbel za izvajanje sprejetih planskih nalog, sklepov samoupravnih organov, dogovorov sprejetih na kolegijih in drugih delovnih sestankih in bil kot pomoč in razbremenitev glavnega direktorja za ta dela.

TABORNIŠKI ODRED DVEH LEVOV

(Nadaljevanje z 9. strani)

Povedali so:

Kako izgleda taborniški dan

Pavič Peter (6 let in pol) – murn

»Najbolj mi je bila všeč vožnja z barko, zabavišni luna park, taborni ogenj, manj pa se mi je dopadlo pospravljanje postelj in pobiranje papirčkov v taboru. Opekla me je tudi meduza. To je bilo že moje drugo taborjenje in upam, da bom šel naslednje leto. Všeč mi je bila družba. Ni manjkalo preprirov, pa tudi ne tovarištva.«

Umek Maja (4 leta) – murn – najmlajša udeleženka

»Letos sem bila prvič na taborjenju. Všeč mi je bilo kopanje v morju, igra z žogo, pa iskanje polžkov v morju. Na taborjenje bi rada šla tudi drugo leto.«

7.30 – Vstajanje na žvižg piščalke. Sledila je telovadba pod vodstvom Jazbinšek Vere.

7.50 – umivanje

8.00 – zbor, dvig zastave, razporeditev dnevnih dežurstev

8.05 – zajtrk, pospravljanje šotorov, urejanje tabora, čiščenje sanitarij

8.40 – pregled in točkovanje šotorov v navzočnosti medicinske sestre Mirnik Dragice

9.00–12.00 – kopanje (plavalni tečaj)

12.00–13.00 – prosto

13.00 – kosilo

13.30–15.00 – počitek

15.00–17.00 – kopanje (po želji izhod, otroci v spremstvu odraslih)

17.00–18.00 – gozdna šola (vodniki učijo svoj vod tabornikov raznih veččin)

18.00–19.00 – družbene igre (nogomet, odbojka, priprava skečev za taborni ogenj, podajanje veččin, učenje taborniških pesmic)

19.00 – zbor, spuščanje državne zastave ob petju državne himne

19.05 – večerja

20.00–22.00 – kulturno zabavni program ob tabornem ognju

22.00 – umivanje, spanje

Dežurstva

22.00–24.00 – prva straža

24.00–2.00 – druga straža

2.00–4.00 – tretja straža

4.00–6.00 – četrta straža

6.00 – dežurstvo prevzame glavni dežurni v taboru in dežurna do 22.00, ko se prične nočno dežurstvo.

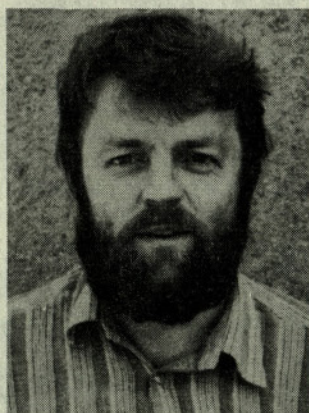
Celjski Delfini zopet prvi

V vodah otoka Cresa se je 17. 9. vršilo prvenstvo Štajerske v podvodnem ribolovu za leto 1983. To tekmovanje je memorialno po tragično preminulem potapljaču Jožetu Strupehu in ga organizira Klub podvodnih dejavnosti LT EMO v okviru 20. obletnice ustanovitve kluba. Sodelovalo je 5 društev in klubov in to: Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje, Društvo podvodnih dejavnosti Maribor, Društvo podvodnih dejavnosti Trbovlje, Društvo podvodnih dejavnosti Jezero Velenje in Športsko ribolovno društvo Škarpina – Nerezine. ŠRD Škarpina – Nerezine je sodelovalo kot pobrateno društvo s klubom podvodnih dejavnosti LT EMO izven konkurence.

Na predvečer tekmovanja se je prijavilo 34 tekmovalcev v 17. parih. Tekmovanje se vrši obvezno v parih s tem, da ima vsak posamezni tekmovalac svojo bojo in žico za obešanje rib. Ekipa Celja je prijavila 14 tekmovalcev, Maribor 10, Trbovlje 5, Velenje 4 in Nerezine 1.

Tekmovalni sistem je tak, da vsaka riba teža od 250 gramov prinese 250 osnovnih točk in še vsak gram teže po točko. Posebne ribe Ugorji, mačke, raže, psi in slično pa se točkujejo samo s točkami teže in to med 1000 in 2500 grami. Za ekipni plasma se štejejo trije najboljši rezultati posameznega društva ali kluba. Za Strupehov memorialni pokal pa velja najtežja riba. Za tekmovanje smo imeli določeno dva terena in to za lepo vreme – Punta Križa, otok Oruda in plitvine izmed obeh strani, za slabše vreme pa smo imeli Osorski del zaliva proti Martinščici. V petek, dan pred tekmovanjem, je pihal jugo. Ponoči je malo deževalo, zjutraj, v soboto pa se je morje umirilo, tako, da je bilo težko odločiti, na katero stran bi šli tekmovalci. Ker je imel hrib Osor megleno kapo, kar je znak za slabo vreme, in začel je pihati ve-

ter s severa, smo se odločili za področje severno od Osorja do 500 m dalje od zaliva Ostrine. Ko smo označili teren na začetku z veliko bojo in na koncu z drugo bojo, so začeli tekmovalci izbirati teren in odhajati z matične barke »Kvarnerič« v Pozejdonovo kraljestvo, da uplenijo čimveč rib. Za zavarovanje so služili 4 motorni gumijasti čolni in 2 gliserja. Komaj se je tekmovanje raz-



Gregorčič Emil – Prvak Štajerske za leto 1983 v podvodnem ribolovu in najboljši klubski rezultat. Zlobneži pravijo, da ima največ zaslug za dosežen dober rezultat njegova žena, ki ga letos prvič po štirih letih ni spremljala na tekmovanju.

vilo, že je začela pihati burja, močno deževati in od časa do časa grmeti. Valovi so bili 2–2,5 m visoki; le čisto ob obali je bilo bolj mirno, ker je otok malo ščitil pred udarci burje. Tekmovalci so, razen z malimi izjemami, vsi ostali v vodi vse 4 tekmovalne ure. Po končanem tekmovanju, ko je na matično barko priplovale ali so jih pripeljali s čolni vsi tekmovalci in smo se prešteli, so bili člani komisije bolj blede kot tekmovalci. Barka ni smela voziti tik ob obali in so zato na njo vplivali valovi, burja in dež z vso močjo, tako, da je marsikateri član komisije s palube hranil ribe včasih z ene, včasih z druge strani. Po ugotovitvi komisije in tekmovalcev je bilo med tem tekmovanjem najslabše vreme v zadnjih 12. letih. Ko smo se vračali preko Osorskega ka-

nala, so nam odprli pot z zasukom mosta ob 16. uri, to je 2 uri pred rednim odpiranjem mostu. Zato smo lahko še pri dnevni svetlobi opravili najvažnejši del »tehtanje ulova« in nato še čiščenje rib. V Nerezinah je bila izklopljena električna od 13–22.30 ure v okviru redukcije. To se zgodi vsak 3. dan.

Po tehtanju ulova in čiščenju rib je odšla komisija na preračunavanje plasmajev, tekmovalci so se šli preobleč, ribe pa so odšle v kuhinjo restavracije »Televrin«, kjer se je pripravljala ribja fešta.

Proglasitev zmagovalcev in ribja fešta je bila v restavraciji Televrin. Ker pa ni bilo elektrike, so člani ŠRD Škarpina iz Nerezin montirali 3 plinske luči, ki jih uporabljajo za ribolov ponoči (Ferrari) in z njimi zadostno osvetlili slavnostni prostor. Ko se je zbrala vsa tekmovalna družina s spremstvom in predstavniki domačega društva Škarpina in kraja Nerezine, je predsednik tekmovalne komisije Lesjak Albin razglasil rezultate tekmovanja za Štajersko prvenstvo v podvodnem ribolovu za leto 1983.

Rezultati prvenstva so naslednji:

Ekipno:

1. mesto Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje 8.720 točk, 2. mesto Društvo podvodnih dejavnosti Trbovlje 3.460 točk, 3. mesto Društvo podvodnih dejavnosti Maribor 3.070 točk in 4. mesto Društvo podvodnih dejavnosti Jezero-Velenje 1.640 točk.

Memorialni pokal:

Največja riba (ugor) 1640 gramov, Baliča Robin DPD Jezero-Velenje

Posamezniki:

1. mesto Gregorčič Emil (Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje) 5.330 točk, 2. mesto Zupanc Tone (Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje) 2.410 točk, 3.

mesto Šnuderl Milan (Društvo podvodnih dejavnosti Maribor) 2.060 točk, 4. mesto Hernavs Janez (Društvo podvodnih dejavnosti Trbovlje) 1.870 točk, 5. mesto Bolič Robin (Društvo podvodnih dejavnosti Jezero-Velenje) 1.640 točk, 6. mesto Piškur Matjaž (Društvo podvodnih dejavnosti Trbovlje) 1.085 točk, 7. mesto Furman Andrej (Društvo podvodnih dejavnosti Maribor) 1.010 točk, 8. mesto Klepac Drago (Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje) 980 točk, 9. mesto Koprivc Štefan (Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje) 530 točk, 10. mesto Vidovič Marjan (Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje) 520 točk, 11. mesto Planinc Brane (Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje) 510 točk, 12.–13. mesto Krebs Anton (Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje) 505 točk in 12.–13. mesto Čibej Jože (Društvo podvodnih dejavnosti Trbovlje) 505 točk.

Klub podvodnih dejavnosti LT EMO Celje je razvrstil kot klubske rezultate naslednji:



1. mesto Gregorčič Emil 5.330 točk, 2. mesto Zupanc Tone 2.410 točk, 3. mesto Klepac Drago 980 točk, 4. mesto Koprivc Štefan 530 točk, 5. mesto Vidovič Marjan 520 točk, 6. mesto Planinc Brane 510 točk in 7. mesto Krebs Anton 505 točk.

Po razglasitvi rezultatov in podelitvi pokalov za ekipe, posameznike, Strupehov memorial in klubske pokale se je pričela ribja fešta z vsemi morskimi prituklinami še pozno v noč. Tako je ob 20. obletnici ustanovitve kluba podvodnih dejavnosti LT EMO Celje minila še ena zahtevna prireditelj, ki je bila obenem tudi trening za dejavnosti v okviru SLO.

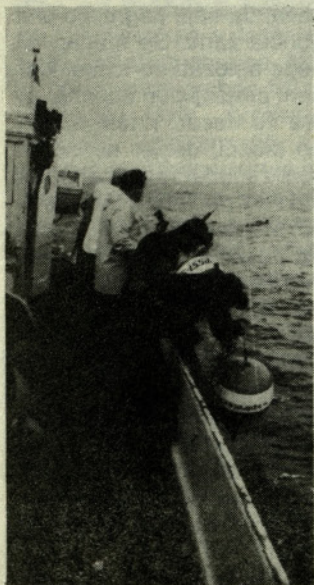
L. A.



Najuspešnejši v Nerezinah. Od leve proti desni: Krebs Tone (predsednik Kluba podvodnih dejavnosti LT EMO s priznanjem za doseženo ekipno prvo mesto), Zupanc Tone (2. mesto na Štajerskem prvenstvu in 2. mesto med klubskimi rezultati), Gregorčič Emil (1. mesto na Štajerskem prvenstvu in najboljši klubski rezultat) in Babič Robin (memorialni pokal tragično preminulega potapljača Jožeta Strupeha)



Letošnji prvaki Štajerske v podvodnem ribolovu – člani kluba podvodnih dejavnosti LT EMO Celje.



Tekmovanje za prvenstvo Štajerske je letos spremljalo prvič v zadnjih dvanajstih letih izredno slabo vreme.

Franček Knez premagal stene

V našem glasilu smo že pisali o malce nevsakdanjem načrtu našega sodelavca Frančka Kneza, da bi v letu dni premagal še zadnje za alpiniste nenehno izzivajoče stene Evrope, Severne in Južne Amerike, Himalaje itd.

Da bi lahko uresničil svojo nevsakdanjo pot je včasih tudi po dvanajst ur na dan visel in delal na fasadah mariborskih stanovanjskih stolpnic, da bi si s tovrstnim izredno težkim delom prislužil potreben denar.

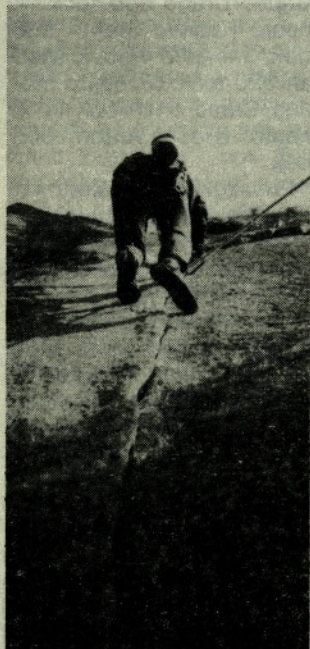
Potem, ko je le s težavo zbral ustrezna sredstva in dokončal delo, se je na za-

četku svoje plezalne turneje podal skupaj še z dvema prijateljskima – alpinistoma Frešer Marjanom in Veber Bojanom v Kalifornijo, v dolino Yosemitev.

Dolina Yosemitev predstavlja področje velikega nacionalnega parka pred gorovjem Siera Nevade med mestoma Los Angeles in San Francisco. To je dolina ledeniškega izvora, pokrita z mogočnimi gozdovi sekvoje, ki jo obkrožajo številna granitna ostenja z velikimi in slikovitimi slapovi, v dolini pa so tudi številna jezera. Zaradi prekrasnih naravnih lepot, je dolina turistom izredno zanimiva in zelo obiskana. Največjo atrakcijo oz. zanimivost doline pa vsekakor predstavlja 1200 metrov visoka previsna stena imenovana El Captain. S te stene pogosto skačejo padalci in številni zmajarji.

Za plezalce pa predstavlja mogočna stena pravi pravcati paradiz, zatorej sploh ni čudno, da se jo je lotil tudi Franček Knez s prijatelji.

V zvezi s tem objavljamo nekaj prispevko, ki jih je za naše glasilo pripravil Franček.



Yosemite

Dolina Yosemitev je že deset dni zavita v deževne oblake. Zdi se mi, da so se prilepili na okoliške vrhove in se ne bodo nikoli razjasnili. V šotoru je poplava, vse je že premočeno, nekajkrat pa nas je presenetil sneg. Prvo noč nas za spremembo obišče celo medved, zlomi vejo, na katero smo obesili hrano in vse skupaj izgine z njim. To se zgodi pozneje še večkrat, vendar vedno našim novim sosedom. Medtem, ko malicamo pri mizi ob šotoru, se zgodi, da če le za hip odideš stran (npr. po vodo), že ti veverice ali srake pospravijo kosilo. Nekega dne poizkušam naučiti veverico, da bi mi jedla z roke, vendar to zamisel brž opustim, ko me le-ta ugrizne v prst na roki. Po desetih dneh se vreme končno popravi, tako, da lahko plezamo v nižjih stenah po dolini. Ponovimo veliko težkih smeri. Z ameriškimi prijatelji

odidemo pod steno El Capitana in tu nam Erik pokaže svojo novo smer. Stojimo pri poklini, ki se vije poševno v desno po močno previsni steni. Erik se počasi dvigne in gozdovi po razpoki vse dokler ga razmere ne prisilijo, da se preprimo za levi rob pokline in pleza oporno do njenega vrha. Po rokah spleza v levo do roglja z zanko, tu vpne vrh in prijatelj gaspusti nazaj med nas. Zatem s Petrom zamenjata vlogi, le da gre sedaj Petru dosti slabše, kakor prej Eriku. Ko Peter pade že drugič, mi Erik pove, da je on, ko je plezal to smer prvič, padel kar petkrat. Tokrat se zazre v razpoko in spregovori: »Če bi bil kdo zelo močan, bi pa mogoče lahko to poklino v celoti splezal oporno«. Ko opazujem zunanji rob viseče razpoke, ki je zaobljen in gladek, se mi zdi komaj verjetno, da bi bilo to mogoče. Ko Peter konča svoje plezanje,

se za poizkus odločita še dva Kanadčana, vendar v poklino še vstopiti ne moreta. Po njunem porazu še bolj izgubim voljo. Vendar se na splošno prigovarjanje le odločim za poizkus. Zatlacim prste v razpoko, se potegnem navzgor, hitro primem za rob pokline in se postavim v oporno držo. Ker pa je plošča gladka in navpična, imam noge v višini pasu, zato je obremenitev huda, še posebno, ker držim za gladek in zaobljen rob. Sopiham in le ena misel je v meni, čim hitreje navzgor, drugače bom padel. Preprijemam po robu, čutim, da mi pohajajo moči. Na robu pokline visim na rokah, noge mi visijo na gladki plošči. Še nekajkrat preprimem in že sem pri roglju za spust.

SMER SONČNI ŽAREK
VIII. El Captain 1. yu. P

Peščeni raj

Okoli devetih z Marjanom vstopiva v žlebove, po katerih se scea voda. Že v naslednjem raztežaju naletim na razpoke, ki so pokrite z mahom in blatom. Voda mi teče za rokave in si najde izhod na plezalnikih. Ko sem že čisto moker, le dosežem suho skalo, vrstijo se ozki kamini in počti. Splezam v ozek kamin, istočasno pa se razbesni nevihta in med kamini dere voda. Hitro splezam levo pod streho, ravno dovolj veliko, da lahko, ko pride še Marjan, oba visiva pod vejo na suhem. Vendar pa me kljub temu treso od mraza, tako, da klini, ki mi vise okrog pasu, zvonijo kakor zvončki. Mine cela ura, da preneha deževati. Plezanje naprej je sedaj še težje, algasta skala je vsa spolzka, kljub temu pa je treba navzgor. Kmalu bo noč in morava najti primeren prostor za bivač. Po štiridesetih metrih dosežem majhen kot, da se da v njem vsaj udobno stati. Tu se odločiva, da prenočiva. Marjan, ki ima samo puhasto bundo, se vsede v kot, jaz pa, ki imam spalno vrečo, se pripenem na klini in visim nad njegovo glavo. Nekaj ur držim v takšnem položaju, zatem pa imam vsega zadosti. Sredi noči se odločim, da bom spremenil položaj. Poleg Marjana je plitev



Half Down – ena izmed številnih sten, ki obkrožajo dolino Yosemitev.

kot, ko pa se motovilim okoli njega, se mi nehote posreči, da se zlomi velika luska. To zagozdim v kot in tako imam udoben sedež. Sedim in dremam, ura teče še kar hitro, le jutranji hlad je precej hud in treso me, ko zlezem iz spalne vreče. Vzamem opremo in splezam v težavno poč. V njej se ogrejem že po nekaj metrih. Ko pa visim nad njo na preperelih luskah, mi je pošteno vroče. Od tu naprej je granit vse slabši, dokler ne postane sam pesek. Tu lahko zabijem kline kar v živo skalo, raztežaj plezam

celo uro, pesek se mi vsipuje izpod rok in nog, klini pa mi slabo drže. Previsna poklina se počasi konča in ne preostane mi drugega, kakor da zavrtam dva svedrovca. Tako dosežem začetek nove razpoke, kjer si zopet lahko pomagam s klini. Stena se počasi položi, doseževa greben, ki naju vodi proti vrhu.

21. 4. 83.

Peščeni raj – 17h – V A 11e
Yosemite Falls, prvenstveni vzpon
Knez in Frešer

Vzhodno od raja

Minilo je že pol dneva preden sva prišla do vznožja stene. Lotiva se težavnih počti, ki režejo gladke plošče. Nagiba se proti večeru, ko plezam z zelene grede po ozkem kaminu. Voda, ki teče po njegovih stenah, mi moči hrbet, da sem kmalu ves premočen, pa tudi Marjanu na polici ni prizanešeno, saj lije kot iz škafa.

Počasi se mrači. Visiva na vrhu kamina pripeta na kline pod napuščem strehe, sicer na suhem, vendar oba premočena do kože. Ker ugotoviva, da takole vise, ne moreva prebiti večera, se spustiva nazaj na polico, kjer si urediva bivač. Noč je mrzla, a k sreči tudi ta mine. Zjutraj vsa nestrna čakava na prve sončne žarke, da naju malce pogrejejo in da stopijo led, ki se blešči na kaminu. Vendar, preden se led stopi, je ura že deset. To naju sicer ne skrbi preveč, saj trdno računava, da bova še ta dan na vrhu stene. Ponovno se vrste počti, na koncu pa je streha, za njo pa me čaka presenečenje. Ustavi me gladka plošča. Nimam druge izbire, kakor da jo navrtam.

Medtem ko vrtam, se hitro noči. Bližajoča se tema me prisili, da splezam nazaj do Marjana, ki je pod streho. Od tu se spustiva štirideset metrov niže na polico, kjer prebivava noč. Naslednje jutro je vse kot prejšnji dan, stena je prekrita z ledom, midva pa vsa premrzla čakava, da naju segrejejo prvi sončni žarki. Še preden mi uspe splezati do točke, kjer sem prejšnji dan odnehal, je ura že deset. Vrtam naprej po plošči, dokler ne dosežem začetka razpoke. Od tu me vodi poč pod veliko streho. Odplezam jo po razpoki na desni strani, vendar se nad streho poč neha v gladkih ploščah. Še enkrat posežem za svedrom in zavrtam dva svedrovca, da lahko prestopim levo v krušljiv žleb. Na vrhu žleba težave počasi popustijo in ko se približam robu stene izgine tudi vsa napetost, ki se je nakoščila v meni v preteklih dneh.

YOSEMITE FALLS
prvenstveni vzpon – Knez in Frešer
24h – V + A1E

EL Captaina v ZDA

El Captain

El Captain s svojo mogočno 1200 m visoko in gladko steno pritegne zaradi svoje izredne zahtevnosti pozornost slehernega plezalca. Tudi sam sem med tistimi. Ure in ure, celo po več ur skupaj jo opazujem, preden ugotovim, da bi lahko ukanil slap na desni strani ostenja.

Sedimo na spalnih vrečah pod steno in nemo zremo v rdeče jezike ognja, ki požirajo suhe veje. To je že naša tretja noč, ko taborimo pod steno, daleč stran od civili-

zacije, stran od ljudskih množic, a nam je prijetno lepo. Pripravljamo se za naslednji dan. Dva dni smo že v steni pritrjevali vrvi, ki so sedaj napete že visoko proti robu ostenja.

Noč je še, ko se že obešamo na pritrjene vrvi. Žarki svetlobe čelnih svetilk prebadajo temo. Počasi, a vztrajno se vzpenjamo navzgor, v temo, črno nebo. Sonce nas ujame šele, ko smo že visoko v steni. Tako imamo srečo, da uvidemo poplavi vode, ki se razlije po steni okoli enajstih. Stena postaja vse bolj položna,

plezanje vse lažje in kmalu smo na vrhu.

Prvenstveni vzpon
Plezali: Knez, Škanyrh, Pankihler 20. V. 1983
12^h - V - A₁

Zaključek

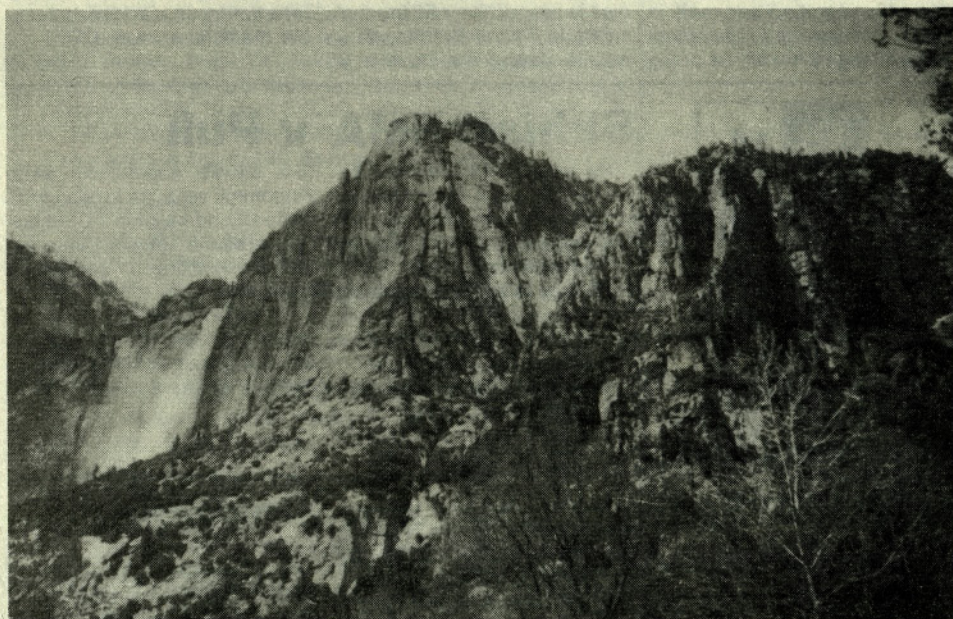
Med mojim bivanjem v Yosemiteih sem doživel marsikaj novega, zanimivega. Srečal sem mnogo ljudi, spoznal obilico prijateljev. Izredno me je presenetila njihova odkritost, prisrčnost, predvsem pa iskreno tovarišтво.

prijetno. Vendar mi je neka-ko uspelo, da sem jo preplezal brez padca.

Pri enem izmed zadnjih vzponov sem plezal skupaj s Philipom in Rodom. Plezali smo zelo zahtevno, težko smer, široko razpoko, ki je kakor žrelo visela postrani v desno, proti vrhu pa se je vse bolj ožala. Zadnjih nekaj metrov si moral zlesti iz nje, pri tem pa obdržati težo telesa le na nekaj prstih, saj so noge prosto obvisle v zraku. Philipu je to uspelo z pomočjo metulja, Rod pa je samo nasmehnil in dejal: »Vidiš, kljub temu, da to zmorem, pa mi včeraj v steni to sploh nič ni pomagalo.«

Ko smo naslednji dan stali pri telovadnem drogu, se je Rod nekajkrat dvignil na desni roki, nato pa še na levi roki. Zatem je vtaknil prst v zanko, ki je visela z droga in se elegantno potegnil kvišku. Če tega ne bi sam videl, bi si zanj tega nikoli ne mislil, kajti do sedaj še nikoli nisem srečal človeka, ki bi lahko naredil vzgib na enem samem prstu. Rod, ki je opazil moje presenečenje, se je samo nasmehnil in dejal: »Vidiš, kljub temu, da to zmorem, pa mi včeraj v steni to sploh nič ni pomagalo.«

F. K.



Yosemite Falls – ostenje v katerem sta Knez Franček in Frešer Marjan opravila prvenstveni vzpon.

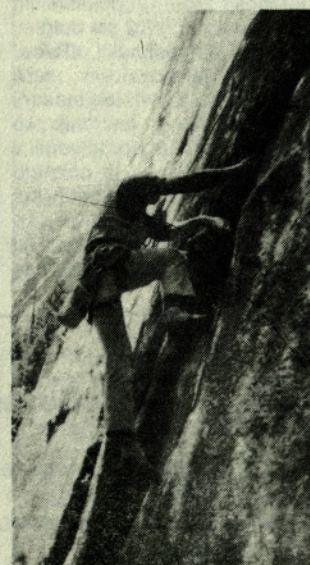
Kača – El Captain

Za nama so trije dnevi. Z Wallacem hodiva pod steno. Tiho sva. Vročina je neznošna, kopljeva se v lastnem potu. Odloživa opremo. Nenadoma zmoti grobno tišino presunljiv krik prijatelja: »Kača!«. Zdrznem se. Le dvajset centimetrov stran od moje noge opazim klopotajočo, ki se v svoji varovalni barvi kože skoraj nič ne razlikuje od porjavelega listja, ki leži okoli. Klopotajača me opazuje. Vsake toliko časa stegne svoj črn jezik, vendar se z mesta še vedno ne premakne. Počasi, previdno prestavam nogo. Še vedno se ne premakne. Še malo se premaknem stran. Zatem hitro zagrabil najbližji kamen in ga zaženem proti kači. K sreči jo zadenem. Nevarnost je mimo, a še vedno nisva povsem pomirjena. Zaradi tega preiščeva bližnjo okolico. Sele ko niče-

sar ne najdeva, se pomiriva. Počasi pozabiva na neprijeten dogodek in si pripraviva prenočišče. Utrujena utoneva v spanec. Ob štirih zjutaj, ko je nebo še prepolno zvezd že »žimariva« po vrveh, ki sva jih prejšnje dni napela z Bojcem. Po eni uri dosežem konec. Ponovno se lotim previsne počti, telo mi visi nad globino. Krči me grabijo v rokah in s težavo zatakнем metulja in se potegnem čez previs. Naprej plezam po počti do zajede, kjer pa mi klini zelo slabo držijo. Nekatere lahko zabijem v skalo le nekaj centimetrov globoko. Zmanjka mi vrvi. Uredim si varovanje, tako, da visim v klinih. Prijatelj je hitro pri meni. Mimo mene spleza čez ploščo, zabije par klinov v zajedo in izgine za rob. Kmalu mu lahko sledim. Ker ni večjih težav oziroma preprek, sem hitro pri-

njemu. Pot nadaljujema po kotu do strehe. Še poteg čez rob in že sva na vrhu.

Prvenstveni vzpon – V A₁
11^h Plezala: Knez – Wallace



Športni boj plezalca samotarja s stenami, ki so se ubranile tudi številnih, najsodobnejše opremljenih odprav plezalcev.

Najboljši kolesarji v Celju

V nedeljo, 9. oktobra 1983 je bilo naše mesto po dolgih 33 letih spet prizorišče kolesarske dirke, katere se je udeležilo 150 dirkačev iz 13 slovenskih klubov. Med njimi so bili zbrani skoraj vsi najboljši jugoslovanski kolesarji, člani državne in olimpijske reprezentance ter številni drugi kolesarji, med katerimi je bilo precejšnje število naših someščanov, ki so se prvič pomerili v tej zvrsti kolesarskega športa.

Tekmovalna proga je bila izredno lepo speljana po ulicah krajevne skupnosti Nova vas, tekmovalci pa so se morali na njenih 2300 metrih (toliko je znašal en krog) spopasti tako z vzpetinami, kakor tudi s številnimi ovinki, v ciljni oziroma startni ravnini pa so se lahko izkazali tudi v finišu.

Izredno zanimiv del tekmovanja so predstavljale dirke rekreativcev, ki so nastopili razvrščeni po starostnih kategorijah. V tem delu tekmovanja so nastopili tudi nekateri tekmovalci naše kolesarske sekcije.

Zelo dobro sta se s tretjima mestoma v svojih kategorijah odrezala Jurc Rudi iz TOZD Servisa in trgovina in Kos Črtomir iz TOZD Radiatorji. Solidno uvrstitev je dosegel tudi Vrečer Renato iz TOZD Kotli, ter Smeh Srečko iz TOZD Radiatorji, pohvale vredne pa je bil tudi nastop veterana med našimi kolesarji Habjan Slavka iz DSSS, ki je kljub svojim 57 letom uspešno in dokaj hitro prevozil skoraj 7 km dolgo tekmovalno progo. Njegov uspeh pa je še toliko večji, če upoštevamo dejstvo, da je prevozil nekoliko daljšo progo kot njegovi sotekmovalci v skupini. Naš veteran je namreč nekoliko zgrešil pot in jo je moral deloma ponoviti, zlobneži pa so brž pripomnili, da bi bilo prihodnjik boljše, če bi tekmovalno progo nekajkrat prehodil peš, da bi si jo lažje zapomnil.

Vrhunec tekmovanja in vsekakor najzanimivejša pa je bila dirka članov, ki so morali prevoziti 21 krogov (s 7 letičimi cilji). V tej najatraktivnejši dirki smo lahko spremljali hud boj naših najboljših kolesarjev od Penka, Čerina, Žeberla, Hamuna iz ljubljanskega Roga, pa do Papeža, Novaka, Kosirnika in Bojanca iz ekipe Novega mesta ter odličnega Pavliča iz V. P. Maribor. Tu je bilo resnično kaj videti, saj je od najboljših manjkal le Bojan Ropret.

V dirki članov se je najbolje odrezal član ljubljanskega Roga Penko, za njim pa se je na drugo mesto uvrstil Sandi Papež iz Novega mesta, ki je požel tudi največje simpatije gledalcev, odlično tretje mesto pa je osvojil Primož Čerin iz ekipe Roga.

Med ekipami se je na prvo mesto uvrstil Rog, sledijo pa ekipe Save, Novega mesta, Astre, Hrastnika, itd. Tako je dragoceni pokal pokrovitelja SOZD Merx pripadel kolesarjem Roga, ki so po hudem boju le za dve točki prednosti premagali Savo iz Kranja.

Razen pokala pa so prireditelji najboljšim tekmovalcem podelili še kolajne, priznanja in praktične nagrade, ki so jih prispevale nekatere celjske DO.

Tekmovanje, ki ga je organiziral KK Merx, je bilo izredno dobro organizirano in je privabilo ob progo okoli 5000 gledalcev, tako, da lahko mirno rečemo, da se tudi v Celju iz dneva v dan veča krog ljubiteljev oziroma privrženecv kolesarskega športa in da nam je njegova prihodnost zagotovljena.

K. V.

Celjski kolesarski maraton - 80 km

V nedeljo, 18. septembra 1983 je Kolesarski klub Merx Celje organiziral 4. celjski kolesarski maraton, ki je bil dolg 80 kilometrov. Njegova pot je vodila preko petih občin. Na letošnjem maratonu je bila udeležba rekordna, saj je na njej nastopilo kar 706 kolesarjev – rekreativcev.

Najhitrejši kolesarji so zmogli progo že v nekaj več kot 2 urah, medtem ko so povprečneži porabili okrog 3 ure.

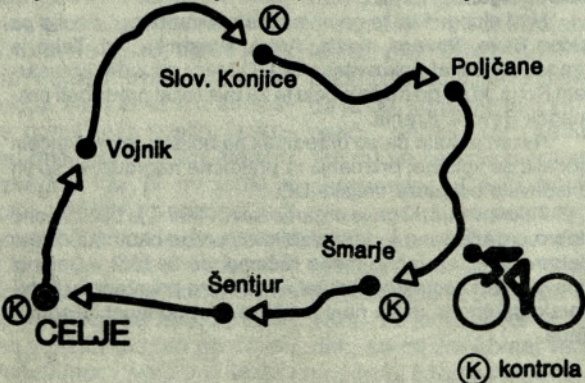
Med udeleženci 4. celjskega kolesarskega maratona seveda niso manjkali člani naše kolesarske sekcije, čeprav letos naša ekipa ni bila najštevilnejša in so tako pokal za najštevilnejšo ekipo prejeli kolesarji Gorenja iz Titovega Velenja. Kljub temu pa je progo uspešno prevozilo vseh 30 »emovcev«, ki so se pojavili na startu (Šamec Florjan, Audič Srečko, Kristan Roman, Rožej Miro, Tominc Ivan, Tominc Erna, Jurc Rudi, Slemenšek Dušan, Smeh Srečko, Kos Črtomir, Leskovšek Roman, Klenovšek Viki, Štajnpihler Radovan, Radanovič Toni, Žulič Drago, Bratina Vlado, (prvič na tako dolgi progi oz. maratonu), Božič Franc, Božič Gregor, Schmidt Oskar, Vončina Tanja, Terglav Jože, Zupancič Breda, Cocej Peter, Golčman Miro, Cirman Branko Kmecl Erih, Tominc Peter, Frank Hinko).

Kolesarski klub Merx Celje je prireditev odlično organiziral, maraton je v celoti odlično uspel, poškodb ni bilo, vsi udeleženci pa so dobili za uspešno prevoženo pot spominjske kolajne.

K. V.



V zadnjih nekaj letih se je kolesarstvo pri nas močno razmahnilo. Govorimo lahko o premiku v kvalitetnem smislu, oziroma o množičnem, rekreativnem kolesarjenju. Ljubitelji kolesarjenja so se organizirali v kolesarska društva, sekcije in v njih začeli načrtno uresničevati zastavljene naloge. Kolesarstvo je pravzaprav eden redkih, če ne morda edini šport, ki ga po vsem svetu gojijo tudi še v poznih letih. Da kolesarski šport resnično ne pozna let, dokazuje tudi pestra struktura v naši kolesarski sekciji, v katero so aktivno vključeni tako šestnajstletniki, kakor tudi starejši sodelavci.



Trim igre

TOZD servis in trgovina

Tudi v novem TOZD je zaživele športno rekreativna dejavnost. Tako smo 30. septembra organizirali TRIM dan na igrišču Krajevne skupnosti Zagrad. Preizkusili smo se v raznih športnih panogah. Za začetek je bil na sporedu mali nogomet in sicer ženska ekipa proti moški ekipi. Omeniti velja, da je nežnejši spol želel imeti v svojih vratih direktorja TOZD in sicer zato, ker je mimo njega težak prehod. Potrditev, da to drži, je rezultat 4 : 4. V vlečenju vrvi so pomerili svoje moči serviserji in režija. Močnejši so bili serviserji, ki so tako dokazali, da poleg

uma razpolagajo tudi s fizično premočjo. Na svojo stran jim je uspelo potegniti tudi direktorja TOZD (seveda z vrvo).

V vlečenju vrvi sta se preizkusili tudi ekipi žensk iz trgovine in servisa. Močnejše so bile trgovke.

Omenjeni ekipi sta se pomerili še v igri med »dvema ognjema«. Tokrat so bila boljša dekleta iz servisa, k tej zmagi pa je mnogo pripomogla razgibana Flis Marjana.

V preskakovanju vrvi – kolebnice je prepričljivo z 52 preskoki zmagala Horvat Branka, druga je bila Jovčevska Doca z 38

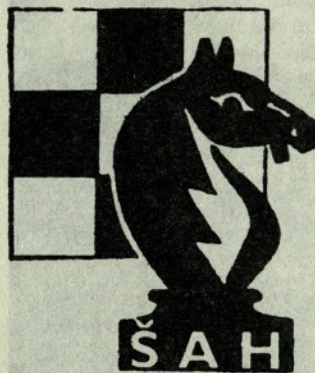
preskoki, na tretje mesto pa se je uvrstila Božič Metka z 22 preskoki.

V streljanju z zračno puško pri moških se je najbolje odrezal Kasestnik Stanko, drugi je bil Vanžik Josip, tretje mesto pa je zasedel Rejc Edi.

Pri ženskah pa je najbolje streljala z zračno puško Šumak Jolanda, druga je bila Božič Metka, tretja pa Golob Hedvika.

Za glasbo je poskrbel naš upokojenec tov. Hribar Matevž, ki je svoje »mehove« vlekkel tako vneto, da je bilo razpoloženje resnično enkratno.

J. R.



Šahisti EMA v Puli

Na letošnji 11. delavski šahovski olimpiadi Jugoslavije, ki je bila v Puli, so nastopile tudi štiri ekipe celjskih DO, med njimi seveda tudi ekipa EMO. Naša ekipa je že tretjič nastopila na tem masovnem tekmovanju, na katerem se je letos pomerilo 166 ekip iz vse Jugoslavije.

Naša ekipa je dosegla sicer polovičen uspeh, kar pa je še vedno zadovoljivo glede na ve-

liko število sodelujočih ekip. Pripomniti velja, da je bila ekipa naše DO od celjskih DO najbolje uvrščena, ekipe Cinkarne, Ingrada in Žične so se uvrstile za našo.

Za ekipo EMO so v Puli nastopili Pertinač Stane iz DSSS ter Gubenšek Jožek, Đorđević Salih in Brglez Stane iz ERC.

S. P.

Letos drugi

Končano občinsko tekmovanje

Pred dnevi se je končalo občinsko sindikalno šahovsko tekmovanje, na katerem je sodelovalo 25 štiričlanskih ekip.

Ekipa oziroma tekmovalci naše delovne organizacije so v

jesenskem delu tega tekmovanja zasedli 1. mesto, v skupni razvrstitvi pa so osvojili še vedno odlično 2. mesto.

Ekipo naše delovne organizacije so na tekmovanju sestavljali Pertinač Stane in Gazvoda Franci iz DSSS, Gubenšek Jože in Brglez Stane iz ERC in Oprešnik iz TOZD Radiatorji.

Končni vrstni red ekip:

1. Kovinotehna 36,5 točk, 2. EMO 34 točk, 3. Ingrad 33 točk, 4.–5. Klima in Aero 27 točk, 6. Zlatarna 25 točk in 7. Žična 15,5 točk.

S. P.

Juriš na Vršič

Nekateri najbolj vneti člani naše kolesarske sekcije so se desetega septembra že drugič v letošnji sezoni spoprijeli (in jih tudi premagali) z 12 km dolgimi vršičkimi serpentinami. Tokrat so vsem tekmovalcem merili čas, zato so bili naši kolesarji še bolj »zagrizeni« kot junija, ko so vozili 1000 km po Sloveniji v petih dneh. To se je poznalo tudi po doseženih rezultatih, saj so skoraj vsi dosegli boljši čas oziroma so skoraj vsi popravili osebne rekorde. Najboljši čas

od »emovcev« je dosegel Jurc Rudi, ki je progo prevozil v 50 minutah. Za njim se je uvrstil s 55 minutami Kos Črtomir, s 57 minutami mu sledi Smeh Srečko, Gubenšek Dani, Kristan Roman in Audič Srečko pa so se uvrstili za njimi.

Na tej gorski hitrostni preizkušnji je startalo preko 500 kolesarjev iz vse Slovenije, sodelovali pa so tudi kolesarji iz Italije, Avstrije in ČSSR.

Kot zanimivost velja omeniti še to, da so naši kolesarji pred

startom na Vršič vrteli pedala še na Korensko sedlo.

Po vzponu na Vršič so se povzpeli še na Pokljuko, kasneje pa še na Soriško planino.

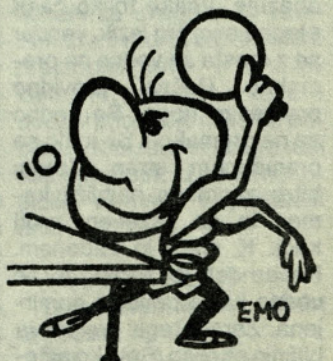
Ker pa so Kos, Kristan, Smeh in Jurc že v avgustu prekollesarili tudi slovenjegraške Kope, so tako skupaj osvojili pet gorskih vrhov, za kar so prejeli od Kolesarskega kluba ROG-FRANEK iz Ljubljane posebne medalje »ZMAGOVALEC GORSKIH VRHOV«.

J. R.

Obvestilo

Ljubitelje namiznega tenisa obveščamo, da imajo zopet možnost igranja ob ponedeljkih in torkih od 19.30 do 21.30 ure v obratu družbene prehrane EMO. Vabljeni;

Namiznoteniška sekcija



Kadrovske vesti

od 1. 9. 1983 do 30. 9. 1983

Sprejeti na delo:

IVŠEK Marija, BIZJAK Slobodanka, BELAK Mihaela, ARBAJTER Hedvika, ILJEVEČ Štefka, SKALE Nada, NARAD Aleksander, PEČNIK Branko, BURAZER Danijel, ŠELEKAR Darko, ŽARIČ Rade, ZAKOŠEK Miroslav, ČALASAN Srečko, ŽNIDAR Rudi, DROFENIK Franc – vsi TOZD Posoda; ŠTROKELJ Suzana, KOLMAN Zdenka – oba DSSS; ČAKŠ Franc, GRAJŽL Danijel, WUSSAR Robert, POLENŠEK Miran, JOŽIČ Vlado, TEPEŠ Franjo, PLANKO Vidomir, MĻAKAR Karel, ZIDAR Marjan, ŽLENDER Erik – vsi TOZD Kotli; VUKOVIČ Radenko, BRENCSE Drago – oba DSSS; HORJAK Ivan, RAMŠAK Tomaž, KOKANOVIČ Božo, KURTIŠ Petrit, VUGA Tomaž – vsi Orodjarna; KAVČIČ Matjaž, ČAMERNIK Miran, ČAKŠ Silvo – vsi TOZD Radiatorji; TIEFENGRABER Andrej, KRANJC Bogdan, GORNIK Srečko – vsi Vzdrževanje.

Iz DO so odšli:

TUNJIČ Ana, POLAK Zofija, HRASTNIK Janez – vsi TOZD Posoda; PUŠNIK Boris, TRAJKOVSKI Danijel, ŠUMEC Štefan, SUBOTIČ Nikola, MASTNAK Srečko – vsi TOZD Kotli; KARALIČ Slobodan, ŽIDAN Bojan – oba TOZD Orodjarna; ERIČ Borivoj, BOŽIČ Janko – oba TOZD Odpreski; DEJANOVIČ Slobodan, ZIDAR Vladimir, HUS Aleksander – vsi Servis in trg; PANIČ Božidar – Vzdrževanje.

Upokojili so se:

ŠUKLJE Frančiška, od 28. 4. 1928 do 9. 9. 1983 – Posoda; ČUJEŽ Rok, od 4. 8. 1918 do 1. 9. 1983 – Posoda; IRŠIČ Janez, od 27. 6. 1936 do 1. 9. 1983 – Kotli; LUGARIČ Franjo, od 20. 1. 1940 do 13. 9. 1983 – DS SS;

Poročili so se:

PUŠNIK Minka – ROJEC posoda; LIPOVŠEK Jožica – ŽABERL posoda; JAKOP Terezija – KNEZ posoda; LORENČAK Silva – PILIH posoda.

premeščeni iz TOZD v TOZD

POČIVALŠEK Franc iz DS SS v FRITE; ŠPILJAK Alojz iz POSODA v KONTEJNER; HLIŠ Marija iz POSODA v VZDRŽEVANJE; KAJTA Tomislav iz POSODA v ODPRESKI; FISTRIČ Juraj iz KONTEJNER v FRITE; GLASSELI Milan iz KOTLI v DS SS.

Naše črne točke

Disciplinski ukrepi izrečeni v mesecu septembru 1983

Dne 7. 9. 1983 so bili pred disciplinsko komisijo obravnavani naslednji kršitelji delovne obveznosti:

TOZD kotli

Bovha Franc, vinjen na delu – javni opomin; Debeljak Edi, zapuščanje del. mesta med delovnim časom ali pred koncem delovnega časa – prenehanje delovnega razmerja, odloženo za čas 12 mesecev; Kopinšek Stanko, zapuščanje del. mesta med delovnim časom ali pred koncem delovnega časa – prenehanje delovnega razmerja, odloženo za čas 12 mesecev; Jelen Janez, zapuščanje del. mesta med delovnim časom ali pred koncem delovnega časa – prenehanje delovnega razmerja, odloženo za čas 12 mesecev; Majcenovič Jože, neupravičeni izostanki z dela – prenehanje delovnega razmerja, določeno za čas 12 mesecev; Krajnc Bojan, neupravičeni izostanki z dela – prenehanje delovnega razmerja, odloženo za čas 12 mesecev; Podvršnik Franc, malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti – javni opomin; Zorko Leopold, uživanje alkohola med delovnim časom – javni opomin; Pinter Zdenko; zapuščanje del. mesta med delovnim časom ali pred koncem delovnega časa, malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti, uživanje alkohola med delovnim časom – javni opomin; Jeler Leopold, malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti – javni opomin.

Pravna služba

Sporočila sodelavcem

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz skladišča gotove posode TOZD Posoda za pristrčno slovo in dragoceno darilo, ki me bo vedno spominjalo na vsa dolga leta, ki smo jih ob delu preživeli skupaj.

Vsem članom kolektiva pa želim še naprej veliko medsebojnega razumevanja, osebne sreče ter mnogo uspehov in veselja pri nadaljnjem delu.

Pesan Ivanka

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz montaže TOZD Posoda za dragoceno darilo in cvetje, ki mi bo v trajen spomin.

Še naprej želim vsem veliko delovnih uspehov.

Klukej Doroteja

Ob odhodu v pokoj se vsem sodelavkam in sodelavcem iskreno zahvaljujem za darilo, vsem skupaj pa želim veliko zadovoljstva in delovnih uspehov.

Seničar Karla

ZAHVALA

Ob izgubi dragega očeta

PETEK JOŽETA

se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD Posoda za izrečeno sožalje, ter denarno pomoč.

Žalujoča hči
Mihaela Paj z družino

ZAHVALA

Ob nenadomestljivi izgubi dragega očeta

VOUK FRANCA

se iskreno zahvaljujem vsem, ki so mi izrekli sožalje, darovali venec ter pospremili pokojnika na zadnji poti.

Žalujoči sin Jakob

Radioklub LT EMO Celje
Titov trg 3/IV
Celje, 10. 10. 1983

Radioklub vabi vse, ki jih zanima radiomaterstvo in ki so pripravljene sodelovati ter se usposabljanje na tem področju tehnične kulture, na

TEČAJ

za amaterske operatorje, konstruktorje ali radiogoniometriste

Kandidati bodo na tečaju spoznali organizacijo radioamaterjev, osnove elektro- in radiotehnike, morsejevo abecedo ter sprejem in oddajo telegrafskih znakov, amaterski radijski promet in sredstva amaterskih radijskih zvez v skladu z enotnim programom za usposabljanje amaterskih radiooperatorjev, konstruktorjev in radiomehanikov ter radiogoniometristov. S tako pridobljenim znanjem se bodo kandidati lahko tvorno vključili v delo in nadaljno usposabljanje v tistem področju, ki jim bo najbolj všeč.

Podrobnejše informacije o tečaju in literaturi dobite v radioklubu v oktobru ob sredah med 19. in 20. uro. S tečajem bomo pričeli v novembru 1983 in bo trajal do konca februarja 1984.

Vodja radiokluba
Vlado Šibila

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem iz TOZD Vzdrževanje in energitika za izkazano pozornost in darilo.

V spomin Mišich Antoniji

V torek 27. IX. 1983 smo se na pokopališču na Teharjih poslovili od naše nekdanje sodelavke Mišich Antonije.

Rodila se je 8. V. 1916 v Bukovčlaku pri Celju. V naši delovni organizaciji se je zaposlila 30. VIII. 1947 in ji ostala zvesta celih 21 let, oziroma do upokojitve 31. VIII. 1968. Ni bila samo dobra delavka, predana in vestna pri svojem delu, bila je tudi dobra delovna tovarišica, pripravljena pomagati vsakemu, ki je bil v težavah. Delo, ki ga je opravljala v skladišču polizdelkov, je bilo težko in naporno, zato je bila med sodelavci cenjena, mlajšim pa za vzgled.

Zahvaljujemo se ji za vse, kar je dobrega storila.

Vsem v kolektivu pa želim veliko sreče v osebnem življenju in dobre poslovne rezultate pri nadaljnjem delu.

Orličnik Stane



ZAHVALA

Ob bridki izgubi dragega moža, ateka in dedeka

ŠOSTER AVGUSTA

se iskreno zahvaljujemo vsem, ki so nam izrekli sožalje, darovali cvetje in vence ter pokojnika pospremili na zadnji poti.

Srčna zahvala Društvu LT in TOZD Orodjarna za poslovilne besede ter godbi na pihala DO. Vsi njegovi

ZAHVALA

Ob bridki izgubi svojega dragega brata

HOSTNIK Jožeta

se iskreno zahvaljujem vsem svojim sodelavkam in sodelavcem iz Montaže – TOZD Posoda, za darovani venec.

Posebno se zahvaljujem tov. Jezovšek Vidi in njenemu možu za njihovo požrtvovalnost ob prevozu venca.

Žalujoči brat
Mirko Hostnik z družino

Emajlirec

Časopis izhaja dvakrat mesečno kot glasilo delovne organizacije EMO Celje in ga prejemaajo vsi člani te delovne skupnosti brezplačno. Ureja ga uredniški odbor.

Glavni in odgovorni urednik: Viki Klenovšek. Tehnična oprema: Jože Kuzma. Naslov uredništva: Celje, Mariborska 86, telefon 32-112, interna 262. Po mnenju republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (št. 421-1/72 z dne 22. 5. 1973). Tisk in klišei AERO Celje.

Humor

»Že spet tako majhna jajca«, se pritožuje Janez pri zajtrku.
»Prav imaš, ti trapasti kmetje bi pa res lahko pustili jajca v gnezdih malo dalj časa, da bi vsaj zrastle kot se spodobi«, mu pritegne Mirko.

x x x

Nuna priteče vsa preplašena k opatici:

»Častita mati, v samostanu je možki!«

»Zakaj tako misliš, hči moja?«

»Na stranišču je deska dvignjena.«

x x x

»Verjemi, Kati, če ne bi bilo avtomobilov in nogometa, bi bila ti moja najdražja na vsem svetu!«

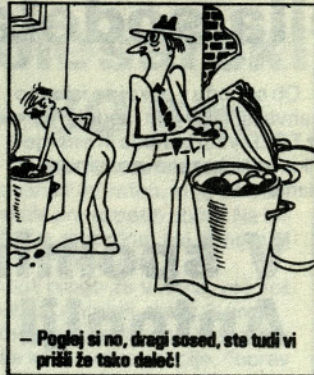
x x x

Šestnajstletnica je pri zdravniku pravkar zvedela, da pričakuje otroka.

»Oh, ko bi bila šla tisti večer raje s starši v kino!«

»In zakaj niste šli?«

»Film je bil prepovedan za mladino.«



— Poglej si no, dragi sosed, ste tudi vi prišli že tako daleč!

x x x

»Imam papagaja, ki ima izrazit smisel za humor«, pripoveduje hišnica svoji sosedu. »Vsakokrat, ko gredo ljudje mimo mojega okna zavrešči:«

»Pozor, stopnica!«

»No in kaj je pri tem narobe?«

»Skoraj vsi se spotaknejo in izgube ravnotežje, ker tam sploh ni stopnic.«

x x x

»Mama, omaro sem prevrnil.«

»To moraš očetu povedati.«

»Ja, on pa to že ve, ker leži pod njo.«



— Hm, tale sladkor, bolj ko je drag, bolj je grenak!

x x x

Šef mlademu kirurgu:

»Kako je torej potekala vaša prva operacija?«

Mladi kirurg osuplo pogleda:

»Kako, prosim? Je bila to operacija? Mislim sem, da je obdukcija.«

x x x

»Ah, ta nesramen tip! Povabil me je gledat barvno televizijo in čez dve uri sem opazila, da še črno bele nima!«

x x x

Ko se je rodil deseti otrok, reče mož ženi:

»Zdaj sem se spomnil, da je zdravnik rekel, da jemlješ tablete ti.«

x x x

Možakar prišepa z rano na nogi v ordinacijo in pove:

»Ugriznil me je volčjak.«

»Ste kaj dali na nogo?« želi vedeti zdravnik.

»Ne, mu je tudi tako teknilo.«

x x x

Možakar pri psihiatru: »Da sanjam v angleščini, bi še prenesel, ampak motijo me slovenski podnapisi.«

x x x

»Zakaj ne bi šla opravljat voziškega izpita, oče? Saj sem vendar že dovolj stara.«

»Ti že, ti, toda naš avto še ne«, je oče še kar naprej neumljen.

x x x

»Na srajci mi manjka gumb!«

»Nič zato, saj boš oblekel jopico čeznjo.«

»Na jopici pa manjkata dva gumba!«

»Pa kaj potem, saj menda ne boš šel brez plašča ven.«

x x x

Na policijsko postajo so pripeljali vitalnega starca, ki je od hiše do hiše prodajal tablete za večno življenje.

Ko so ga preverjali na postaji, so iz arhivov in kartoteke izvedeli, da gre za povratnika, ki je bil zaradi enakega prekrška prijet že štirikrat: leta 1800, leta 1890, leta 1925 in zadnjič leta 1960.

x x x

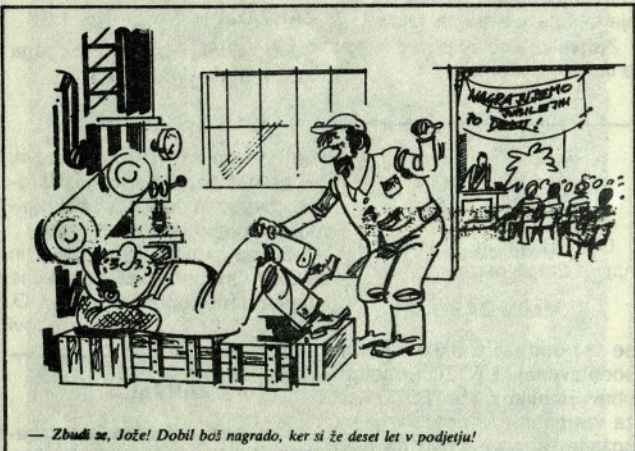
»Moja žena ve vse bolje kot jaz. V avtu mi stalno pripoveduje, kako naj vozim in v kuhinji, kako naj pomivam posodo.«

x x x

Iz kuhinje se je zaslísal strašen ropot.

»Kaj pa se je zgodilo?« je vprašala žena.

»Tisti servis, ki je imel 38 kosov jih ima zdaj 512«, je pri vratih pojasnil mož.



— Zbudi se, Jože! Dobil boš nagrado, ker si že deset let v podjetju!

Zdravnik pacientu: »Ni se vam treba vznemirjati, pred leti sem imel isto bolezen.«

»Že, že mogoče, ampak verjetno ste imeli drugega zdravnika«, odvrne pacient nezaupljivo.

»Si imel s svojim znanjem angleščine v Londonu kaj težav?« vpraša Jože sodelavca, ki se je vrnil s službene poti.

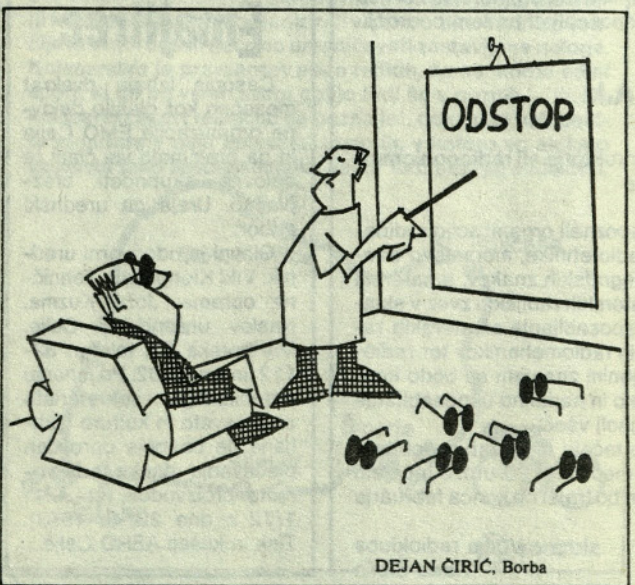
»Oh, ne, jaz že ne, angleži pa precej!«

Neznanec je že nekaj časa sledil dekletu. Končno se je le opogumil in jo dohitel, se prijel za srce in rekel:

»Tako čudovite modre oči imate!«

»Če mi ne boste takoj izginili, jih boste imeli tudi vi!«

»Pravijo, da se na napakah učimo. Mar to pomeni, da so naše številne napake že znak napredka?«



DEJAN ČIRIČ, Borba

Stric Janez, šofer kamiona je pripovedoval:

»Veš, Mihec, moj poklic je zelo naporen, razen tega sem ves čas z eno nogo v bolnišnici, z drugo pa v grobu.«

»Ja s katero pa potem pritiskaš na plin, stric?«

»Veste, občutljiv pa sploh nisem, lahko se celo smejem lastnim neumnostim.«

»Potem morate imeti pa res veselo življenje.«

»Vinko, kaj pa je rekla tvoja stara, ko si zadnjič prišel domov šele zjutraj?«

»Pravzaprav nič... in tista dva zoba bi si itak moral iti izruvat.«

»Tovariš, ta mesec sem poleg svojega dela delal še za dva in spet dobil majhno plačo?«

»Pa kaj naj zdaj mi naredimo, tovariš? Pri nas nagrajujemo po učinku!«

»Vem, vem, toda pri uresničevanju pravilnika o nagrajevanju je vendar moralo priti do napake.«

»Zakaj tako misliš?«

»Ja, ona dva, za katera sem delal, ste pa nagradili po mojem delu.«

»Kako pa potemtakem tebe?«

»Po njenem delu!«

»Dober dan, soseda. Včeraj sem v mestu srečala vašega moža, pa me ni videl!«

»Vem, mi je povedal!«

Modre in manj modre

Umetnost kariere je v tem, da vpiješ ŽIVIJO tistemu, ki bi ga najraje brcnil v rit.

x x x

Res ni lahko biti direktor. Po eni strani nima nobene oblasti – po drugi pa neomejeno.

x x x

Več načinov je, da uspeš v življenju. Najtežje je z delom. Tisti, ki se ne zna pretvarjati, tudi živeti ne zna.

x x x

Med sorodniki so najzgovornejši ostanki ljudožerstva.

x x x

V bitki za stabilizacijo doživlja smrtni udarec osebni standard.

x x x

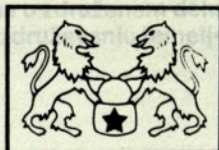
Kaže, da je človeka ustvarilo nočno delo, ker jih toliko drema na delovnih mestih.

x x x

Več boste zapravili, manj boste obdavčeni. Ko je izkoristil že vse privilegije, je postal najbolj goreč borec – proti privilegijem.

x x x

Dolgo časa je bil uspešen direktor, še posebej, ker je uporabljal le potni list in blok naročilnic za reprezentanco.



TOZD lovama brodjarima
TOZD lovama odpreskov in avtokoles.

Priloga

OKTOBER 1983

TOZD lovama posoda
TOZD lovama trit
TOZD lovama radiatorjev
TOZD lovama kontejnerjev
TOZD vzdrževanje - energetike
TOZD servisa in trgovina

v sestavi delovne organizacije EMO Celje z osebnim izjavijanjem na referandurnu dne
20. 6. 1983 z valfimo glasov sprajeti naslednji

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

**o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev
za skupno porabo.**

I. TEMELJNE OSGRNE

PRAVILNIK TOZD

**o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za
skupno porabo.**

PRAVILNIK DSSS

**o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za
skupno porabo**

- delitev sredstev za osebne dohodke
- nadomestila in druge osebne prejemke
- delitev sredstev sklada skupne porabe

3. člen

Delavci v temeljni organizaciji gre osebni do-
hodeb oskrbejo za zadovoljevanje njegovih
osebne potrebe, kot tudi za zadovoljevanje skup-
nih in splošnih družbenih potreb, ki se na podlagi
tega samoupravnega sporazuma in zakona krjo-
jo iz skupnega osebnega dohodka.

4. člen

Delavci osebno delavca se določa tako, da
ustreza količini njegovega dela in njegovemu
osebno prispevku, ki ga je dal s svojim 2-let-
nim delom in z upravljanjem in gospodarjenjem z
družbenimi sredstvi kot eden iz družbenih 2-
letnih delov in povečanju dohodka skupne orga-
nizacije v skladu z njegovim delovnim delom in s
svojem delom z njegovo produktivnostjo njegovega dela in
dela delavcev v drugih temeljnih organizacijah, s

katerimi je skupni deleži in sredstva ter celotnega

delu se ugotavlja v okviru
kranjske dela po sledskih
delu si ugotavlja v okviru
kranjske dela po sledskih

6. člen

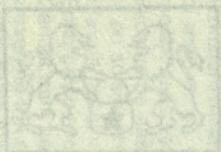
delu si ugotavlja v okviru
kranjske dela po sledskih
delu si ugotavlja v okviru
kranjske dela po sledskih

- uspešni prispevek pri delu,
- odgovornost pri delu,
- napori in uspehi dela,
- izraba delovnega časa,
- pri delu doseženi prispevki.

V osnovah in merilih za delitev sredstev za
osebne dohodke so za vsakega delavca na glavo
na vrsto dela in njegove, ki je opravil upravičeni
specifična merila iz drugega odstavka tega člena.

7. člen

Prispevek delavca k delu je odvisen tudi od po-
večanja dohodka temeljne organizacije uspeš-
nega dela z upravljanjem in gospodarjenjem s
sredstvi družbene reprodukcije v temeljni organi-
zaciji in v različnih oblikah združevanja teh sred-
stev odločenem o tvorjenju temeljne organi-
zacije in delovne organizacije o organiziranju
dela, zlasti v sklopu in s sklopi delovnih in dru-
gih temeljnih oblikaveh o programih proizvodnje



OKTOBER 1983

Emajlirrec

PLSKVA

Priloga

SAMOUPRAVNI SPOROZUM

o skupnih določbah in merilih za delitev sredstev za osemne države in sredstva za skupno porabo.

PRAVILNIK TOSD

o določbah in merilih za delitev sredstev za osemne države in sredstva za skupno porabo.

PRAVILNIK DSSS

o določbah in merilih za delitev sredstev za osemne države in sredstva za skupno porabo.

Priloga št. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.

Na temelju prvega odst. 128. člena in drugega odst. 115. člena zakona o združenem delu (Ur. list SFRJ 53/76) in člena 68 ter 69 samoupravnega sporazuma o združevanju temeljnih organizacij v delovno organizacijo so delavci:

TOZD tovarna orodjarna
TOZD tovarna odpreskov in avtokoles
TOZD elektronski računski center
TOZD tovarna posode
TOZD tovarna frit
TOZD tovarna kotlov
TOZD tovarna radiatorjev
TOZD tovarna kontejnerjev
TOZD vzdrževanje – energetika
TOZD servis in trgovina

v sestavi delovne organizacije EMO Celje z osebnim izjavljanjem na referendumu dne 20. 6. 1983 z večino glasov sprejeli naslednji

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo.

I. TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

S tem samoupravnim sporazumom delavci delovne organizacije urejajo skupne osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo, ki jih bodo upoštevali pri urejanju razmerij s področja delitve sredstev za osebne dohodke v pravilnikih o delitvi sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ter pri urejanju nadomestil, ki bremenijo ta sredstva.

2. člen

Delavci delovne organizacije EMO določajo s tem samoupravnim sporazumom skupne osnove in merila za:

- delitev sredstev za osebne dohodke,
- nadomestila in druge osebne prejemke,
- delitev sredstev sklada skupne porabe.

3. člen

Delavcu v temeljni organizaciji gre osebni dohodek namenjen za zadovoljevanje njegovih osebnih potreb, kot tudi za zadovoljevanje skupnih in splošnih družbenih potreb, ki se na podlagi tega samoupravnega sporazuma in zakona krijejo iz njegovega osebnega dohodka.

4. člen

Osebni dohodek delavca se določa tako, da ustreza rezultatom njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku, ki ga je dal s svojim živim delom in z upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi kot svojim in družbenim minulim delom k povečanju dohodka temeljne organizacije v skladu z načelom delitve po delu in v sorazmerju z rastjo produktivnosti svojega dela in dela delavcev v drugih temeljnih organizacijah, s

katerimi je združil delo in sredstva ter celotnega družbenega dela.

5. člen

Z osnovami in merili za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo se zagotavlja v temeljni organizaciji, da se osebni dohodki ugotavljajo na podlagi prispevka delavca k delu in v odvisnosti od rezultatov dela in poslovanja, ki ga doseže temeljna organizacija.

6. člen

Prispevek delavca k delu se ugotavlja v odvisnosti od kvalitete in kvantitete dela po sledečih merilih:

- obseg in sestavljenost dela,
- kvaliteta ustvarjenega rezultata dela,
- ustvarjeni prispevek pri delu,
- odgovornost pri delu,
- napor in pogoji dela,
- izraba delovnega časa,
- pri delu doseženi prihranki.

V osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke se za vsakega delavca ne glede na vrsto dela in naloge, ki jo opravlja upoštevajo specifična merila iz prvega odstavka tega člena.

7. člen

Prispevek delavca k delu je odvisen tudi od povečanja dohodka temeljne organizacije ustvarjenega zlasti z upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi družbene produkcije v temeljni organizaciji in v različnih oblikah združevanja teh sredstev, z odločanjem o poslovanju temeljne organizacije in delovne organizacije o organiziranju dela, zlasti o rekonstrukciji, modernizaciji in drugih tehničnih izboljšavah o programih proizvodnje

in delitve dela ter uporabi znanstvenih, tehničnih in tehnoloških dosežkov in strokovnih izkušenj v delovnem procesu temeljne organizacije in investicijskih vlaganjih.

8. člen

Delavec, ki je z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi prispeval k povečanju dohodka temeljne organizacije ima pravico do posebne nagrade, pod pogoji, določenimi s samoupravnim splošnim aktom temeljne organizacije oz. delovne skupnosti v skladu z zakonom.

9. člen

Delavcu gre nadomestilo osebnega odhodka za praznične dni, ko se ne dela, za čas letnega dopusta, bolniškega dopusta in strokovnega usposabljanja ter izpolnjevanja kamor so ga poslali ter v drugih primerih odsotnosti z dela, ki jih določa zakon.

10. člen

Osnove po tem samoupravnem sporazumu ne smejo biti v nasprotju z družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi, ki so jih v temeljni organizaciji sklenili ali k njimi pristopili.

II. OSNOVE IN MERILA ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

11. člen

Sredstva za osebne dohodeke so del ustvarjenega čistega dohodka, ki so ga delavci izločili za zadovoljevanje svojih osebnih potreb in skupnih potreb in splošnih družbenih potreb v skladu s tem sporazumom.

12. člen

Vsakemu delavcu gre v skladu z zakonom in v skladu z določbami tega sporazuma osebni dohodek na temelju:

- prispevka, ki ga je dal s svojim živim delom k skupnemu rezultatu dela,
- prispevka, ki ga je dal z opravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi družbene reprodukcije kot minulim delom,
- prispevka, ki ga je dal z inovacijo, racionalizacijo in drugo obliko ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi k povečanju dohodka temeljne organizacije,
- nadomestilo osebnega dohodka in drugih osebnih prejemkov.

1. Delitev sredstev na temelju živega dela.

13. člen

Delavčev osebni dohodek se ugotavlja iz prispevka, ki ga je dal s svojim živim delom k skupnemu rezultatu dela na temelju naslednjih osnov in meril:

- zahtevnosti del in nalog, ki jih delavec opravlja,

- delavčevega delovnega učinka oz. delovne uspešnosti in njegovega prispevka k rezultatom dela,

- uspešnosti dela delavca in njegovega prispevka k poslovanju temeljne organizacije.

1.1. Prispevek delavca na temelju živega dela

1.1.1. Ugotavljanje sestavljenosti oz. zahtevnosti del in nalog

14. člen

Dela, ki jih delavci opravljajo se razlikujejo med seboj glede sestavljenosti dela.

Ugotavljanje sestavljenosti dela in naloge temelji na:

- znanju in strokovni usposobljenosti (potrebna znanja, delovne izkušnje itd.),
- odgovornosti povezane z izvrševanjem del in nalog,
- pogojev delovnega okolja (toplotno okolje, umazanost, ropot, vibracije itd.),
- napora pri delu.

15. člen

Temelj za ugotavljanje sestavljenosti del in nalog je razvid del in nalog.

Razvid del in nalog je razdeljen v:

- razvid del po organizacijskih enotah in delovnih nalogah.

16. člen

Razvid del in nalog po organizacijskih enotah in delovnih nalogah opredeljuje:

- šifro dela oziroma naloge in naziv organizacijske enote,
- delovni proces in naziv dela in nalog,
- opis dela in naloge z opredeljenim ciljem in obsegom,
- sredstva in predmete dela ter osnovo za delo,
- vrste izvajalcev del in nalog,
- vsebino posebnih pooblastil in odgovornosti,
- podatke o vplivih okolja za izvajanje naloge in o telesnih dejavnosti, ki jih zahteva delo, psihofizične sposobnosti in socialne delovne razmere,
- proizvodno in kreativno delo,
- strokovno izobrazbo in z delom pridobljeno delovno zmožnost, funkcionalna znanja in delovne izkušnje,
- podatke o zahtevah preizkusa dela,
- druge značilnosti.

1.1.2. Metode vrednotenja del in nalog

17. člen

V skladu s 126. in 129. členom zakona o združenem delu in v skladu z osnovami in merili za delitev sredstev za osebne dohodeke po tem samoupravnem sporazumu zagotavljajo, da se njihov osebni dohodek ugotavlja na podlagi prispevka k delu v odvisnosti od rezultatov poslovanja temeljne organizacije.

Prispevek delavca k delu je odvisen od količine in kakovosti dela tako, da se zlasti upošteva: obseg in zahtevnost dela, kakovost doseženih rezultatov, uspešnost pri uporabi delovnih sredstev, pri delu dosežene prihranke, izraba delovnega časa, odgovornost pri delu in pogoji v katerih delavec dela.

18. člen

Zahteve za določena dela in naloge so ugotovljene v skladu z zakonom tako, da se vrednotenje del in nalog opravi na temelju:

- znanja in strokovne usposobljenosti,
- odgovornosti delavca pri delu,
- pogojev v katerih delavec opravlja določeno delo in nalogo,
- naporov pri delu,
- od drugih zahtev, ki so odvisne od proizvodnje, dejavnosti in tehnoloških zahtev temeljne organizacije.

19. člen

Vrednotenje del in nalog, ki jih delavci opravljajo v delovnem procesu se ugotavlja z normiranjem del in ugotavljanjem delovne uspešnosti delavca pri delu.

20. člen

Vrednotenje del in nalog se opravi za vsako delo, ki ga delavci opravljajo v temeljni organizaciji.

Zaradi smotrnega sistema vrednotenja se dela in naloge razporejajo v skupine v odvisnosti od:

- funkcije del in nalog,
- pogojev delovnega okolja in naporov pri delu,
- obsega dela.

1.1.3. Razporejanje del in nalog glede na funkcije

21. člen

Na temelju funkcije se dela in naloge ugotavljajo kot:

1. Neposredno proizvodno delo:
 - a) ročno delo - delo je v glavnem odvisno od fizične prizadevnosti delavca. Delo je organizacijsko in tehnološko vnaprej pripravljeno, delovni postopek se minimalno spreminja;
 - b) mehanizirano delo - delavce streže, ureja, nadzoruje, vzdržuje stroje, pri čemer je postopek dela podan v obliki ustnih ali pismenih navodil, skic, risb, načrtov, ipd.;
 - c) avtomatizirano delo: angažirane so predvsem psihične sposobnosti delavca. Sem sodijo opravila, kot so upravljanje avtomatiziranih linij, urejanje obratovanja in nadzorovanje postrojenj in naprav. Delo je organizacijsko in tehnološko še vedno vnaprej pripravljeno.
2. Delo v strokovnih službah:
 - a) pripravljalo delo: organizacija proizvodnih in poslovnih procesov (načrtovanje, projektiranje, konstruiranje, kalkuliranje);
 - b) spremljevalno delo: spremljanje in zasledovanje proizvodnih in poslovnih procesov (tehnološka kontrola, preizkuševanje, atestiranje, ipd.);
 - c) poslovno delo: strokovna opravila poslovnih del komercialnega, finančnega, gospodarsko-upravnega in družbeno-upravnega poslovanja;
 - d) analitično-proučevalno delo: proučevanje in analiziranje proizvodnih ali poslovnih procesov;
 - e) raziskovalno delo: raziskovanje poslovnih ali proizvodnih procesov, raziskovanje materiala, pojavov, ipd.;
 - f) delo z ljudmi: predmet dela ni poslovni ali proizvodni proces, temveč se delavec ukvarja z ljudmi: obravnavanje socialnih, socioloških in psiholoških problemov ljudi, kadrovanje, varstvo, zdravljenje, itd.)

3. Delo vodenja:

- a) vodenje skupin, to je najmanjših organizacijskih enot: razporejanje podrejenih, nadzorovanje, svetovanje, priprava materiala in orodja ter istočasno opravljanje dela, ki je tehnološko in organizacijsko vnaprej pripravljeno (predelavec, skupinovodja);
- b) vodenje izmen in oddelkov, to je organizacijskih enot, ki obsegajo več skupin: sem sodijo opravila, kot so organizacijsko-operativno vodenje, strokovno urejanje delovnih procesov, kontrola dela, organizacijsko, gospodarsko ali administrativno poslovanje v okviru proizvodnih ali poslovnih oddelkov ter izmen;
- c) vodenje delovnih enot, to je vodenje proizvodnih ali poslovnih enot (npr. samostojnih obratov ali delovnih enot z zahtevnejšimi proizvodnimi ali poslovnimi procesi), delovnih skupin v strokovnih službah, ipd.;
- d) vodenje strokovnih služb, to je vodenje proizvodnih ali poslovnih enot v večjih delovnih organizacijah;
- e) vodenje TOZD.

1.1.4. Ugotavljanje stopnje šolskega znanja

22. člen

Šolsko znanje razvrščamo v naslednje kategorije strokovnosti in sicer:

I. SKUPINA - najožje usmerjeni poklici:

To so poklici, ki pokrivajo tiste vrste dela, ki ne zahtevajo posebnega usposabljanja, oz. za katero delo se je mogoče usposobiti v zelo kratkem času s samim delom.

II. SKUPINA - ozko ali ožje usmerjeni poklici:

To so poklici, ki pokrivajo take vrste dela, za katero delo je potrebno krajše, toda organizirano pretežno praktično usposabljanje (do polovice leta).

III. SKUPINA - specializirani poklici:

To so industrijski poklici, katerih šolanje se je izoblikovalo z zakonom o poklicnem izobraževanju (Ur. l. SRS št. 26/70). V to skupino sodijo nekateri najbolj zahtevni PK poklici, ki zahtevajo organizirano usposabljanje več kot 1/2 leta in v glavnem tisti poklici delavcev, ki so se v kvalifikacijskem sistemu usposabljali zunaj rednega šolskega sistema.

IV. SKUPINA - poklici širokega profila:

To so široko usmerjeni poklici, katerih šolanje je organizirano v poklicnih šolah in v okviru zakona o srednjem šolstvu.

V. SKUPINA - specialisti:

Ti poklici so nadgradnja širokega profila po strokovni plati in so usmerjeni na najbolj zahtevna specialna opravila v posameznih strokah. Njihovo šolanje je urejeno v posebnih delovodskih šolah.

VI. SKUPINA - delovodje:

To so poklici širokega profila zlasti za vodenje oz vodstvena opravila. Šolanje je urejeno z delovodskimi šolami v okviru zakona o srednjem šolstvu.

VII. SKUPINA - tehniki

To so poklici profila tehnik in njemu ustreznimi profili, katerih šolanje je urejeno v 4-letnih šolah v okviru zakona o srednjem šolstvu.

VIII. SKUPINA – inženirji in njim ustrezni

To so poklici, katerih šolanje je urejeno v okviru višjih šol in I. stopnje visokošolskega študija.

IX. SKUPINA – dipl. inženirji in njim ustrezni

To so poklici, katerih šolanje je urejeno v okviru visokih šol (II. stopnja fakultete).

X. SKUPINA – magistri

XI. SKUPINA – doktorji

1.1.5. Vrednotenje del in nalog glede na funkcijo

23. člen

Dela se glede na funkcijo vrednotijo z naslednjimi indeksnimi vrednostmi:

A) neposredno proizvodno delo

1. ročno delo	indeks
– najozje usmerjeni poklici	1,1
– ozko usmerjeni poklici	1,3
– specializirani poklici	1,6
– poklici širokega profila	2,0
– specialisti	2,3
– delovodje	2,3
– tehniki	2,4

2. mehanizirano delo

– najozje usmerjeni poklici	1,0
– ozko usmerjeni poklici	1,2
– specializirani poklici	1,5
– poklici širokega profila	1,9
– specialisti	2,2
– delovodje	2,2
– tehniki in njim ustrezni	2,3

3. avtomatizirano delo

– poklici širokega profila	2,2
– specialisti	2,5
– delovodje	2,6
– tehniki in njim ustrezni	2,6

B) delo v strokovnih službah

1. pripravljalo delo:	
– poklici širokega profila	1,9
– specialisti	2,3
– delovodje	2,4
– tehniki in njim ustrezni	2,5
– inženirji in njim ustrezni	2,8
– dipl. ing. in njim ustrezni	3,1

2. spremljevalno delo

– ozko usmerjeni poklici	1,2
– specializirani poklici	1,5
– poklici širokega profila	1,9
– specialisti	2,3
– delovodje	2,3
– tehniki in njim ustrezni	2,5
– inženirji in njim ustrezni	2,6

3. poslovno delo

– delovodje	2,3
– tehniki in njim ustrezni	2,5
– inženirji in njim ustrezni	3,1
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,4

4. analitično proučevalno delo

– delovodje	2,4
– tehniki in njim ustrezni	2,5
– inženirji in njim ustrezni	3,0
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,2

5. raziskovalno delo

– tehniki in njim ustrezni	2,6
– inženirji in njim ustrezni	3,3
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,5
– magistri	3,9
– doktorji	4,1

6. delo z ljudmi

– tehniki in njim ustrezni	
– vodenje skupin	
– specializirani poklici	1,8
– poklici širokega profila	2,1
– specialisti	2,5
– delovodje	2,5
– tehniki in njim ustrezni	2,6
– inženirji in njim ustrezni	3,1
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,5

C) delo vodenja

1. vodenje skupin	
– specializirani poklici	1,8
– poklici širokega profila	2,1
– specialisti	2,5
– delovodje	2,5
– tehniki in njim ustrezni	2,6
– inženirji in njim ustrezni	3,1
– dipl. ing. in njim ustrezni	3,5

2. vodenje izmen in oddelkov

– delovodje	3,0
– tehniki in njim ustrezni	3,0
– inženirji in njim ustrezni	3,2
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,8

3. vodenje delovnih entot

– delovodje	3,1
– tehniki in njim ustrezni	3,3
– inženirji in njim ustrezni	3,6
– dipl. inž. in njim ustrezni	4,2

4. vodenje strokovnih služb

– tehniki in njim ustrezni	3,3
– inženirji in njim ustrezni	3,8
– dipl. inž. in njim ustrezni	4,4
– magistri	4,8
– doktorji	5,0

5. vodenje TOZD

– delovodje	3,2
– tehniki in njim ustrezni	3,4
– inženirji in njim ustrezni	3,8
– dipl. inž. in njim ustrezni	4,4

6. vodenje drugih oblik združevanja dela

– tehniki in njim ustrezni	3,5
– inženirji in njim ustrezni	4,0
– dipl. inž. in njim ustrezni	4,5

Osnova in razvrstitev del v ustrezno skupino je katalog del in nalog.

Indeksna razmerja predstavljajo srednjo vrednost, od katere se lahko odstopa za največ ± 10 %.

1.1.6. Razporejanje del in nalog glede na pogoje delovnega okolja in naporov pri delu

24. člen

Dodatne obremenitve pogojev delovnega okolja se ocenjujejo na osnovi meritev, določenih s posebnimi republiški predpisi.

Rezultati meritev so vrednoteni s točkami oz. %, ki so glede na težo obremenitve izražene v stopnjah, tem pa ustrezajo dodatne indekzne vrednosti, ki jih prištevamo k osnovnim ind. vrednostim za posamezne DN v katalogu.

TABELARNI PREGLED VREDNOSTI POGOJEV DELOVNEGA OKOLJA:

Stopnja	Točke	Odstotki	Dodatne indekzne vrednosti
I	1,8– 3,0	10 – 16,7	0,1
II	3,1– 6,0	16,8– 33,4	0,2
III	6,1– 9,0	33,5– 50,1	0,3
IV/1	9,1–12,0	50,2– 66,8	0,4
IV/2	12,1–15,0	66,9– 83,5	0,5
IV/3	15,1–18,0	83,6–100,0	0,6

1.1.7. Razporejanje del in nalog glede na zahtevnost dela

25. člen

Večji obseg oz. večja zahtevnost dela od normalnega se vrednoti z dodatnimi indeksnimi vrednostmi, ki se prištevajo k indeksnim vrednostim del po vrsti poklica na temelju stopnjevanja obsega oz. zahtevnosti dela po naslednjih stopnjah:

IV. STOPNJA – največji obseg in zahtevnost dela – indeks od 0,9 do 2,3 – vodenje DO in drugih oblik združenja dela

- nad 2000 zaposlenimi od 0,9 do 1,3
- nad 3000 od 0,9 do 1,4
- nad 4000 od 0,9 do 1,5
- nad 5000 od 0,9 do 1,6

25/a člen

Seštevek indeksnih vrednosti del po funkciji, delovnih pogojih in obsegu dela (čl. 23., 24. in 25.) prikazuje relativno vrednost dela pri normalnem poslovnem uspehu. Z množenjem relativne vrednosti dela z izhodiščno vrednostjo, ki je določena za najnižji osebni dohodek tega pravilnika, se izračuna denarna vrednost dela, ki je kalkulatorna osnova vrednosti dela.

I. STOPNJA – obseg in zahtevnost dela odstopata od normale – indeks od 0,0 do 0,2:

- individualno izvrševanje posebno zahtevnih strokovnih nalog,
- vodenje skupin, ki opravljajo raznovrstno delo,
- vodenje številčno velikih skupin,
- vodenje oddelkov z raznovrstno proizvodnjo,
- vodenje številčno nenormalno velikih oddelkov,
- vodenje delovnih enot z raznovrstno proizvodnjo ali poslovanjem,
- vodenje razvejanih strokovnih služb v okviru TOZD.

II. STOPNJA – večji obseg in zahtevnost dela – indeks od 0,2 do 0,4:

- individualno izvrševanje posebno zahtevnih raznovrstnih strokovnih nalog,
- vodenje razvejanih strokovnih služb kot samostojnih temeljnih organizacij,
- vodenje tozd z raznovrstno proizvodnjo ali poslovanjem in do 100 zaposlenimi,
- vodenje delovnih organizacij z raznovrstno proizvodnjo in do 100 zaposlenimi,
- vodenje temeljnih organizacij združenega dela z enovrstno proizvodnjo od 100 do 500 zaposlenimi.

III. STOPNJA – zelo velik obseg in zahtevnost dela – indeks od 0,4 do 0,9:

- vodenje tozd z raznovrstno proizvodnjo in od 100 do 500 zaposlenimi,
- vodenje tozd z raznovrstnim poslovanjem in od 100 do 1000 zaposlenimi,
- vodenje tozd z več kot 500 zaposlenimi,
- vodenje OZD z raznovrstno proizvodnjo in do 2000 zaposlenimi.

INDEKSNE VREDNOSTI PO FUNKCIONALNIH SKUPINAH

FUNKCIONALNA SKUPINA	Neposredno proizvod. delo			Delo strokovnih služb						VODENJE					
	ročno	mehani- zirano	avtoma- tizirano	prilav- ljajno	sprem- ljevalno	poslovno	anali- tično	razisko- valno	delo z ljudmi	skupin	oddelk. in izmen.	del. enot	strok. služb	TOZD	SOZD in DO
	A			B						C					
	1	2	3	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	1. Najozje usmerjeni	1,1	1,0												
2. Ozko usmerjeni	1,3	1,2			1,2										
3. Specializirani	1,6	1,5			1,5					1,8					
4. Široki profil	2,0	1,9	2,2	1,9	1,9					2,1					
5. Specialisti	2,3	2,2	2,5	2,3	2,3					2,5					
6. Delovodje	2,3	2,2	2,6	2,4	2,3	2,3	2,4			2,5	3,0	3,1		3,2	
7. Tehniki	2,4	2,3	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,7	2,6	3,0	3,3	3,3	3,4	3,5
8. Inženirji				2,8	2,6	3,1	3,0	3,1	3,1	3,1	3,2	3,6	3,8	3,8	4,0
9. Dipl. ing.				3,1		3,4	3,2	3,5	3,6	3,5	3,8	4,2	4,4	4,4	4,5
10. Magistri								3,9	4,0				4,8		
11. Doktorji								4,1	4,2				5,0		

1.2. Ugotavljanje uspešnosti poslovanja temeljne organizacije

1.2.1. Uspešnost poslovanja temeljne organizacije

27. člen

Poleg delavčevega osebnega prispevka, ki se ugotavlja po merilih dela, je delavčev osebni dohodek odvisen od uspešnosti poslovanja temeljne organizacije.

Uspešnost poslovanja temeljne organizacije se začasno ugotavlja vsake tri mesece s periodičnim obračunom, dokončno pa ob zaključku leta z zaključnim računom.

28. člen

Merila s katerimi se ugotavlja uspešnost poslovanja temeljne organizacije so določena z družbenim dogovorom.

29. člen

Tozd predvidi ob sprejetju letnega gospodarkega plana, kakšen naj bo njen normalni poslovni uspeh. Normalni poslovni uspeh mora biti razdeljen tudi po mesecih.

Pri planiranju normalnega poslovnega uspeha v osebnem dohodku, ne more biti predvideno več kot 10 % preseganja meril za merjenje individualne uspešnosti (delovne norme, delovna uspešnost).

Če je poslovni rezultat boljši od normalno planiranega poslovnega rezultata, se osebni dohodek poveča v enakem procentu kot poslovna uspešnost tozd s tem, da je povečanje osebnega dohodka preko 10 % za polovico manjše.

Če poslovni uspehi ne dosegajo niti najmanjšega normalnega poslovnega uspeha, ima tozd pravico do posojila iz sredstev drugih tozd ali iz skladov, ki so jih le-ta skladno z načelom solidarnosti dolžne oblikovati v ta namen.

Istočasno je tozd dolžna izvajati sanacijske ukrepe.

30. člen

Če tozd ne dosega minimalnega poslovnega uspeha, se osebni dohodki delavcev izračunani po tem pravilniku sorazmerno zmanjšajo. Osebni dohodki se zmanjšajo v skladu z merili samoupravnega sporazuma, ki ga je tozd sklenila z drugimi tozd v okviru DO ali z drugimi tozd izven DO.

1.2.2. Merila za ugotavljanje uspešnosti skupine

1.2.3. Skupinska norma

31. člen

Pravilnik o normah lahko za posamezna dela, ki so med sabo funkcionalno povezana in je medsebojni uspeh odvisen od uspeha delavcev na vseh delih, določi skupinsko normo.

V primeru, da je za dela določena skupinska norma, gre delavcem na vseh delih v skupini enako doseganje ali preseganje norme.

32. člen

Na posameznih delih in nalogah, ki so med seboj funkcionalno povezana se pri opravljanju posameznih del in nalog, ki ne pomenijo redno proizvodnjo, lahko določi tudi skupinski akord.

Skupinski akordi morajo biti določeni v okviru delovnih norm.

1.3. Merila za ugotavljanje uspešnosti pri posamičnih delih in nalogah

1.3.1. Časovni normativ

33. člen

Delovna norma je temeljna oblika ugotavljanja individualnega uspeha delavca pri ugotavljanju osebnega dohodka.

Delovna norma je tisti čas, ki ga potrebuje za količinsko in kvalitetno opravljeno delovno operacijo srednje sposoben delavec pri normalnih pogojih ob upoštevanju predpisanega tehnološkega postopka.

34. člen

Delo po normi se lahko uvede pod pogoji, da je delo primerno organizirano, da je oskrbovano z materialom in so zagotovljeni vsi higienski in varstveni predpisi.

Pri postavljanju norm je potrebno upoštevati, da morajo biti delovna sredstva smotrno uporabljena in upoštevati odgovornost delavca pri delu.

Praviloma morajo biti normirana vsa proizvodnja in neproizvodna dela.

35. člen

Norme postavljajo strokovne službe.

Podrobnejša določila o normah opredeljuje pravilnik o delovnih normah.

36. člen

Preseganje individualnih in skupinskih norm je neomejeno pod pogojem, da se delo opravlja po predpisanem postopku in ustrezni kvaliteti.

Za doseganje ali preseganje norm se ne upoštevajo nekvalitetni izdelki oz. delo.

37. člen

Osebni dohodek se lahko določi še na:

- osnovi dinarskih akordov,
- osnovi akordov počez.

38. člen

Pravilnik o normah ureja tudi vprašanje o postavljanju akordov počez.

Časovnih akordov ni.

39. člen

Osnova za izračun osebnega dohodka po normi je indeksna vrednost za dela, katera so normirana.

Pri tem pomeni uspešno opravljeno delo srednje sposobnega delavca pri normalnih delovnih pogojih 100 % doseganje norme in je osebni dohodek za ta dela enak osebnemu dohodku določenem po indeksni vrednosti.

40. člen

Delavcu, ki je razporejen k delu in nalogam, ki so normirana, gre osebni dohodek glede na doseganje in preseganje norme.

Za čas, ko delavec ni razporejen na delo po normi, mu pripada osebni dohodek po indeksni vrednosti.

1.3.2. Delovni plani

41. člen

Pri delavcih, ki so zaposleni pri delih in nalogah, ki so sestavljena iz raznovrstnih opravil (popravilo strojev in naprav, opravljanje storitev) in pomenijo opravljanje dejavnosti temeljne organizacije, se vrednotijo njihove mesečne delovne obveznosti v planih.

Postavljeni plani pomenijo delavčevo mesečno delovno obveznost. Za nagrajevanje po planih se smiselno uporabljajo določbe pravilnika o normah.

1.3.3. Delovni normativi

42. člen

Za raznovrstna rutinska opravila, ki jih ni primerno normirati, se določijo delovni normativi. Delovni normativi določajo količino, kakovost del in nalog, ki jih je delavec dolžan mesečno opraviti.

Za nagrajevanje po delovnih normativih se smiselno uporabljajo določbe pravilnika o normah.

1.4. Merila za ugotavljanje prispevka delavca iz navedenih delovne uspešnosti

43. člen

Z delovno uspešnostjo se ugotavlja prispevek delavca v temeljni organizaciji pri uresničevanju skupnih ciljev upravljanja, gospodarjenja in razvoja temeljne organizacije.

44. člen

Merila s katerimi se ugotavlja delovna uspešnost posameznika, skupine ali oddelka ter vplivnost posameznega merila so opredeljena v matrici meril.

Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti so prilagojena značilnostim posameznih del in nalog in organiziranosti v posamezni skupini v temeljni organizaciji.

Delovna uspešnost se ugotavlja za posameznika tam, kjer je možno zanj planirati in spremljati rezultate dela. Delovna uspešnost skupine se ugotavlja tam, kjer skupina dela na isti nalogi ali pa ekonomsko ni smotrno spremljati delovne uspešnosti za posameznike.

45. člen

Vplive posameznega merila delovne uspešnosti določa faktor vplivnosti.

Vsota vseh faktorjev vplivnosti je enaka 100. Pri določanju faktorja vplivnosti se upošteva:

- gospodarjenje temeljne organizacije, (produktivnost, gospodarnost, rentabilnost),
- cilji, ki izhajajo iz poslovne politike in letnega plana temeljne organizacije ali delovne organizacije,

- možnost vpliva delavca ali skupine na rezultat merila,

- natančnost meril.

46. člen

Norma, s katero se ugotavlja količina opravljenega dela, se obračunava po dejansko doseženem rezultatu dela. Delavci, ki delajo po normi, imajo tudi druga merila s katerimi se ugotavlja njihova delovna uspešnost.

Vsa merila razen norme se gibljejo v mejah ± 10 odstotkov.

47. člen

Za vsako merilo se določi spodnja meja uspešnosti, zgornja meja uspešnosti in pričakovana uspešnost.

Pri oblikovanju meril se upošteva:

- standardi, normativi, planski in delovni cilji,
- podatki o gibanju merila v preteklosti,
- dinamiko gibanja posameznega merila,
- dinamiko, ki izhaja iz letnega in ostalih planov temeljne organizacije in delovne organizacije.

48. člen

Uspešnost posameznika ali skupine se izračunava po vsakem merilu z delnim količnikom delovne uspešnosti.

Pričakovana uspešnost po delnem količniku za posamezno merilo je 1,05, spodnja meja je 0,95, zgornja meja pa 1,15.

Pričakovana uspešnost po delnem količniku za posamezno merilo je 1,00, spodnja meja je 0,90, zgornja meja pa 1,10 za delavce, ki delajo po normi.

Za delni količnik merila »doseganje plana izvoza delovne organizacije oz. temeljne organizacije«, zgornja meja ni omejena, kar velja tudi za končni količnik delovne uspešnosti, ki vsebuje to merilo.

Količnik delovne uspešnosti se izračuna tako, da izračunane delne količnike za posamezno merilo množimo s faktorjem vplivnosti posameznega merila in te delne količnike seštejemo.

Delni količnik se izračuna na tri decimalke brez zaokrožitve.

Pri seštevanju vseh delnih količnikov se zaokroži tretja decimalka navzgor, če je tretja decimalka 5 in več, sicer se zaokrožitev zaključuje pri drugi decimalki.

49. člen

Delovna uspešnost se ugotavlja mesečno ali trimesečno v odvisnosti od možnosti ugotavljanja ter planiranja posameznih meril pri ugotavljanju delovne uspešnosti.

1.5. Osnove in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti komercialnih predstavnikov

1.5.1. Delovna uspešnost komercialnih predstavnikov

50. člen

S tem pravilnikom se določa stimulacija in merila individualne delovne uspešnosti pri delitvi osebnih dohodkov za delavce razporejene k prodaji proizvodov temeljne organizacije na terenu in opravili povezanih s prodajo proizvodov (delovno področje: vodenje predstavništva, komercialni predstavniki itd.).

51. člen

Stimulacija in individualna uspešnost se po tem pravilniku določa z obsegom prodaje in odstotkom deleža od vrednosti prodanega blaga.

52. člen

Prodajne plane za posamezna predstavništva, kakor tudi za posamezne delavce, pripravijo strokovne službe in poslovница prodaje.

Prodajni plani morajo obsegati količino posameznih izdelkov ali vrsto posameznih izdelkov in njihovo vrednost, prodajne pogoje, področje na katerem delavec opravlja prodajo in dodatna opravila, ki jih je dolžan delavec opraviti (poročila o stanju na tržišču in njegovi aosorcijski moči, vplivi in poslovni prijem, konkurence, trendi prodaje, razvoj izdelkov, povpraševanje itd.).

53. člen

V prodajnem planu strokovne službe določijo v kakšnem odstotku gre delavcu osebni dohodek od vrednosti prodanega izdelka ali od vrednosti prodane vrste izdelkov.

Strokovne službe lahko odstotek deleža ugotovijo tudi tako, da predvidijo materialne stroške, potrebne za doseganje prodajnega plana in ga ustrezno povečajo. Če delavec v tem primeru presega povprečne, v naprej predvidene stroške, gre to v breme njegovega osebnega dohodka, če pa jih ne dosega, pomeni to njegovo dodatno stimulacijo.

54. člen

Materialni stroški se ugotavljajo skladno s samopravnim splošnim aktom v skladu z zakonom. Predvideva se, da za opravljanje prodaje komercialnih predstavnikov nastajajo materialni stroški za prevoženih do 3000 kilometrov in do 20 dnevnic mesečno.

55. člen

Prodajne plane s podatki po 52. in 53. členu tega pravilnika sprejemajo delavski sveti tistih temeljnih organizacij za prodajo katerih izdelkov gre.

IV. OSNOVE IN MERILA PRISPEVKA DELAVCA NA TEMELJU MINULEGA DELA

1. Določanje sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela

56. člen

Osebni dohodek delavca v temeljni organizaciji vsebuje poleg dela osebnega dohodka na podlagi živega dela tudi del dohodka na podlagi minulega dela.

57. člen

Sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela določajo delavci v temeljni organizaciji v okviru celotnih sredstev za osebne dohodke v odvisnosti od povečanega dohodka, ki je rezultat gospodarjenja z družbenimi sredstvi.

58. člen

Delavci v temeljni organizaciji uveljavljajo del osebnega dohodka na podlagi minulega dela, po naslednjih merilih:

Delovna doba	odstotek od OD
– od 1 do 5 let delovne dobe za	1 %
– od 5 do 10 let delovne dobe za	2 %
– od 10 do 15 let delovne dobe za	4 %
– od 15 do 20 let delovne dobe za	6 %
– od 20 do 25 let delovne dobe za	8 %
– od 25 do 30 let delovne dobe za	10 %
– od 30 let dalje za	12 %

Delovna doba, ki se upošteva po lestvici iz prvega odstavka tega člena je priznana dejanska delovna doba.

1. 0. Dodatek za stalnost

59. člen

Delavcu gre dodatek za delo prebito v temeljni organizaciji ali drugih temeljnih organizacijah ali skupnih službah delovne organizacije EMO ali pri pravnih prednikih delovne organizacije ali pri pravnih prednikih temeljnih organizacij pripojenih delovni organizaciji EMO.

Dodatek za stalnost se odmerja od akontacije povprečnega mesečnega osebnega dohodka na uro v preteklem letu v delovni organizaciji in sicer mesečno po 1 uro za vsako leto neprekinjenega dela v delovni organizaciji ali pri pravnih prednikih, vendar tako, da se dodatek izplača sorazmerno z plačanimi urami v mesecu brez bolezni.

60. člen

Obračun osebnega dohodka na podlagi minulega dela se ugotavlja za vsakega delavca v temeljni organizaciji.

Osebni dohodek delavca na podlagi minulega dela se mora obvezno izkazati ločeno od živega dela in vseh nadomestil osebnega dohodka.

V. OSNOVE IN MERILA ZA UGOTAVLJANJE PRISPEVKA DELAVCA NA PODLAGI INOVACIJ

61. člen

Delavec, ki je z inovacijo ali drugo obliko ustvarjanja pri delu z družbenimi sredstvi prispeval k povečanju dohodka temeljne organizacije ima pod pogoji, določenimi v pravilniku o inovacijah v skladu z zakonom pravico do posebnega nadomestila v tej temeljni organizaciji.

2. NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

2.1. Osebni dohodek pripravnikov in nagrade učencev na proizvodnem delu oz. delovni praksi

2.1.1. Osebni dohodek pripravnikov

62. člen

Pravilniku s srednjo strokovno izobrazbo gre osebni dohodek v višini 70 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v 9 mesecih preteklega leta za 182 ur dela.

Pripravniku z višjo strokovno izobrazbo gre osebni dohodek v višini 90 % povprečnega mesečnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v 9 mesecih preteklega leta za 182 ur dela.

Pripravniku z visoko strokovno izobrazbo gre osebni dohodek v višini 105 % povprečnega me-

sečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v 9 mesecih preteklega leta za 182 ur dela.

2.1.2. Nagrade učencev na proizvodnem delu oz. delovni praksi

63. člen

Merila za nagrade učencev na proizvodnem delu oz. delovni praksi je ocena njihove uspešnosti.

Učenci se nagradijo na osnovi naslednjih meril.

UČENCI SE NAGRADIJO NA OSNOVI NASLEDNJIH MERIL:

Vzgojno izobraževalni program	zelo uspešno				uspešno				manj uspešno			
	letnik				letnik				letnik			
	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.
triletni	15 %	25 %	30 %	—	10 %	20 %	25 %	—	—	—	—	—
štiriletni	15 %	25 %	30 %	35 %	10 %	20 %	25 %	30 %	—	—	—	—

Osnova za izračun odstotka po zgoraj navedeni tabeli je povprečni mesečni neto osebni dohodek na zaposlenega v SR Sloveniji preteklega leta za ves mesec proizvodnega dela oz. delovne prakse.

Učenci, ki so za svoje delo ocenjeni z oceno manj uspešno, ne prejmejo nagrade. Ne glede na uspešnost proizvodnega dela oz. delovne prakse ter letnika, so vsi učenci upravičeni do brezplačne malice v temeljni organizaciji. oz. delovni skupnosti.

2.2. Osnove in merila za nadomestila osebnega dohodka za posebne delovne pogoje

2.2.1. Delo prek polnega delovnega časa (nadurno delo).

64. člen

Delavcu gre za delo, ki traja dalj kot polni delovni čas dodatek v višini 50 % dosežene akontacije za realni delovni čas.

Individualnemu poslovodnemu organu in delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi gre nadomestilo za delo prek polnega delovnega časa le, kolikor pristojni samoupravni organ tako sklene za vsako delo posebej.

Delo prek polnega delovnega časa se lahko opravlja le v primerih, ki jih določa pravilnik o delovnih razmerjih.

2.2.2. Nočno delo

65. člen

Delavcu gre za delo v nočnem delovnem času dodatek v višini 50 % dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

Za nočni delovni čas se šteje čas, ki ga v skladu z zakonom določi delavski svet.

2.2.3. Delo na dan nedelje in praznika

66. člen

Za delo na dan nedelje kot dan tedenskega počitka in praznika gre delavcu dodatek v višini 50 % dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

Kadar delo na dan nedelje in praznika pomeni delo prek polnega delovnega časa gre delavcu dodatek v višini 100 % dosežene akontacije OD za redni delovni čas. Kadar se po sklepu pristojnega samoupravnega organa delovni dan prestavi na nedeljo in bodo za to delavci med tednom prosti, delavci v tem primeru nimajo pravice do dodatka za delo na dan nedelje.

2.2.4. Delo v popoldanski izmeni

67. člen

Za čas dela v popoldanski izmeni pripada delavcu dodatek v višini 10 % akontacije OD za redni delovni čas.

Za popoldansko izmeno iz prvega odstavka tega člena se šteje delo opravljeno v rednem delovnem času, ki ga določi delavski svet.

Dodatek za redno delo v popoldanski izmeni ter dodatek za delo prek polnega delovnega časa se med seboj izključujeta.

Dodatek za delo v popoldanski izmeni velja samo za tiste delavce, ki opravljajo delo v dveh oziroma v treh izmenah.

2.2.5. Dodatek za delo v turnusih

68. člen

Delavcem, ki delajo na delih, kjer je zaradi delovnega procesa delovni čas razporejen tako, da delavec dela zapored šest dni, nato pa dva dni počiva, gre dodatek v višini 25 % povprečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v gospodarstvu v 9 mesecih preteklega leta za delovne ure.

69. člen

Delavcem po 68. členu gre za delo na dan proste sobote še dodatek v višini 25 % dosežene akontacije osebnega dohodka v rednem delovnem času.

2.2.6. Dodatek za udeležence NOV, internirance in izgnance

70. člen

Vsem udeležencem NOV, ki imajo za sodelovanja v NOV priznано dvojno ali enojno delovno dobo, se priznava in izplačuje dodatek osebnega dohodka, kadar so njihovi osebni dohodki izpod minimalnega povprečja osebnih dohodkov za udeležence NOV, ki ga določijo zakonski predpisi v SR Sloveniji.

Izplačevanje dodatka za udeležence NOV se opravi do sledeče minimalne višine povprečnega osebnega dohodka:

- za udeležence NOB, internirance in izgnance pred 9. 9. 1943 s priznано dvojno delovno dobo; po minimalnem povprečju osebnega dohodka do višine republiškega povprečja,

- za udeležence NOV od 1. 12. 1944 do 1. 3. 1945 s priznано enojno ali dvojno delovno dobo 64 % od republiškega povprečja,

- za udeležence NOV, ki prejemale dodatek na temelju drugih predpisov se izplačuje razlika do 100 % minimalnega povprečja določenega v drugem odstavku tega člena,

- dodatek za udeležence NOV se določa tako, da se za izračun upošteva osebni dohodek za poln delovni čas v mesecu brez dodatka za delo prek polnega delovnega časa.

Razlika med tako izračunanim osebnim dohodkom in določenim minimumom v drugem odstavku teča člena je dodatek.

2.2.7. Dodatek na fizično delo IV/2 težavnostne stopnje

70/a člen

Delavcem, ki delajo na delih in nalogah IV/2 težavnostne stopnje gre dodatek v višini 15 % povprečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v gospodarstvu v 9 mesecih preteklega leta za delovne ure.

2.3. Nadomestila, ki bremenijo osebni dohodek

71. člen

Osnova za izračunavanje nadomestil, ki bremenijo osebni dohodek zadnjega tromesečja, razen nadomestil in hranarina.

Nadomestila se izplačujejo v višini povprečja, če ta pravilnik ne določa drugače.

Pravilnik o delovnih razmerjih delavcev v temeljni organizaciji določa, kdaj je delavec upravičen do posameznega nadomestila.

2.3.1. Nadomestilo za čas bolezni

72. člen

Do nadomestila, ko je delavec odsoten z dela zaradi bolezni ima pravico po naslednjih merilih:

- hranarina do 30 dni za nesreče pri delu, za poklicna obolenja in za obolenja borcev NOV do 1. 12. 1944, pripada delavcu nadomestilo v višini 100 % povprečnega nima osebnega dohodka iz preteklega leta se za osnovo vzame obračunski delovni osebni dohodek tekočega leta.

Hranarina nad 30 dni se obračunava v skladu s samoupravnim sporazumom o pravicah in obveznostih iz zdravstvenega varstva občine Celje.

Osnova za obračun nadomestila se valorizira vsakih šest mesecev na podlagi statističnih podatkov o gibanjih osebnega dohodka zaposlenih delavcev v gospodarstvu v SR Sloveniji.

Nadomestilo osebnega dohodka ne more biti višje od OD, ki bi ga delavec dosegel, če bi delal in dosegal normalen delovni uspeh.

2.3.2. Nadomestila za čas prekinitev dela brez krivde delavca (višja sila) in za čas prekinitev delovnega procesa

73. člen

Če delavec zaradi nastopa višje sile (prekinitev dobave el. energije, pomanjkanje surovin itd.) ne more delati in ga za ta čas ni mogoče razporediti na drugo delo, mu pripada za čas prekinitev dela pravica do nadomestila osebnega dohodka v višini 90 % akontacije osebnega dohodka.

Če delavec zaradi prekinitev ne prihaja na delo, mu gre nadomestilo osebnega dohodka v višini 70 % od akontacije osebnega dohodka.

2.3.3. Nadomestilo za čas odstranitve z dela, pripora in razporeditve na drugo delo

2.3.4. Nadomestilo za čas odstranitve z dela

74. člen

Za čas odstranitve z dela iz temeljne organizacije gre delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini, ki je enaka polovici zneska povprečne mesečne akontacije osebnega dohodka v preteklih treh mesecih.

2.3.5. Nadomestilo za čas pripora

75. člen

Delavec, ki je v priporu ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki je enako tretjini zneska akontacije, če preživlja družino pa polovici zneska akontacije osebnega dohodka.

Nadomestilo osebnega dohodka iz prejšnjega odstavka tega člena dobi delavec na račun organa, ki je odredil pripor.

2.3.6. Nadomestilo za čas razporeditve za drugo delo

76. člen

Za čas odstranitve z dela in začasne razporeditve na drugo delo, gre delavcu osebni dohodek po delu na katerega je začasno razporejen.

2.3.7. Nadomestilo za čas družbenopolitičnega in samoupravnega dela ter izpolnjevanje na področju družbenopolitičnega in samoupravnega dela.

77. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela zaradi družbenopolitičnega in samoupravnega dela v organih, kamor je delavec delegiran oz. voljen in imenovan in zaradi strokovnega izpolnjevanja po odločitvi temeljne organizacije se prizna delavcu v polnem znesku obračunane akontacije zadnjih treh mesečnih osebnih dohodkov delavcev za redni delovni čas.

2.3.8. Nadomestilo osebnega dohodka za delo v času udeležbe na mladinski delovni akciji

78. člen

Delavcem gre v času njihove udeležbe na mladinskih delovnih akcijah nadomestilo osebnega dohodka v višini 100 % od osnove na izračunan osebni dohodek za čas rednega letnega dopusta.

2.3.9. Nadomestilo za čas porodniškega dopusta

79. člen

Delavke imajo v času porodniškega dopusta pravico do nadomestila osebnega dohodka v skladu s predpisi SIS zdravstvenega varstva.

2.3.10. Nagrade inštruktorjem proizvodnega dela

80. člen

Inštruktor proizvodnega dela oz. delovne prakse ima pravico do mesečne nagrade v višini 10 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta za čas proizvodnega dela.

2.3.11. Nadomestilo osebnega dohodka za čas nadomeščanja drugega delavca

81. člen

Kadar gre za nadomestovanje drugega delavca na delu in nalogah, ki so v razvidu del in nalog razvrščena po delovnih področjih v istem delovnem področju pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka za čas nadomestovanja.

Nadomestilo pripada delavcu, če nepretrgoma nadomešča drugega delavca na delu najmanj 10 in največ 90 delovnih dni. Izjemoma se prizna nadomestilo takoj pri vodstvenih delavcih v proizvodnji. Nadomestilo se odmeri v višini 20 % osebnega dohodka iz živega dela delavca, ki ga nadomešča.

Tako izračunano nadomestilo ne more presežati akontacije OD delavca, ki ga nadomešča.

Verižno nadomeščanje po tem sporazumu ni dopustno.

2.3.12. Nadomestilo za čas študija iz dela

82. člen

Za čas študija iz dela prejema delavec nadomestilo osebnega dohodka, ki je enak višini po-

vprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka delavca.

Nadomestilo osebnega dohodka e vskladi praviloma v začetku koledarskega leta za odstotek porasta nominalnega osebnega dohodka.

Nadomestilo osebnega dohodka se vskladi tudi med letom glede na porast nominalnih osebnih dohodkov vseh zaposlenih delavcev v delovni organizaciji.

2.3.13. Nadomestilo osebnega dohodka ob razporeditvi delavca na drugo delo in naloge

83. člen

V primeru, da je zaradi zastojev ali zaradi trajnega ali občasnega zmanjšanja obsega dela potrebno razporediti delavce na drugo delo ali k drugim nalogam gre delavcu, če je osebni dohodek zaradi razporeditve manjši, do treh mesecev po razporeditvi, osebni dohodek po prvem odstavku 71. člena tega sporazuma.

V primeru, da je delavec razporejen na delo v drugo temeljno organizacijo bremeni razliko med delavčevim osebnim dohodkom izračunanim o osnovah in merilih za delo, ki ga opravlja in med izplačanim osebnim dohodkom temeljne organizacije iz katere je delavec razporejen.

2.3.14. Nadomestila osebnega dohodka v drugih primerih.

84. člen

Upravičena odsotnost pri katerih ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka so:

- udeležbe na vajah civilne zaščite, industrijskega gasilskega društva in godbe na pihala iskanja nove zaposlitve in nujen obisk pri zdravniku.

85. člen

Delavec je upravičen do nadomestila tudi v vseh tistih primerih, kadar mu pripada pravica do povračila (refundacije) zlasti v primerih:

- udeležbe na vojaških ali drugih vajah,
- zaradi opravljanja javnih funkcij na poziv družbenopolitičnih organizacij ali državnih organov.

Delavec je dolžan v gornjih primerih predložiti dokazilo v tem, da je odsotnost nujna vodji organizacijske enote.

Vodja organizacijske enote je dolžan obvestiti pristojno strokovno službo osebnega dohodka, ki v skladu s predpisi opravi refundacijo sredstev za nadomestilo osebnega dohodka med odsotnostjo.

2.3.15. Določba o socialni varnosti

86. člen

Delavec, ki je 10 let pred upokojitvijo in ima sklenjeno delovno razmerje v delovni organizaciji najmanj 20 let od tega 10 let na istem ali enako ovrednotenem, ima ob razporeditvi na nižje ovrednoteno delo pravico zadržati indeksno vrednost prejšnjega dela.

Delavcu nosilcu zlate značke delovne organizacije se osebni dohodek ob razporeditvi na drugo delo ne more zmanjšati in se mu letno vsklajuje z osebnim dohodkom po prejšnjem delu.

2.4. Prejemki in izdatki, ki štejejo med poslovne stroške

2.4.1. Povračilo stroškov za službeno potovanje v državi

87. člen

Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju štejejo dnevnice, povračila stroškov za prenočišče in povračila stroškov za prevoz.

Za dnevnicu po tem pravilniku se šteje povračilo stroškov za prehrano, ki jih je imel delavec na službenem potovanju. Stroški za prehrano se povrnejo delavcu v znesku določenem na podlagi povprečno ugotovljenih stroškov, ki jih objavlja zavod SRS za statistiko.

Dnevnicu za službena potovanja se prizna, kolikor je oddaljenost kraja potovanja od sedeža temeljne organizacije oziroma poslovne enote daljša od 15 km.

Do povračila stroškov so upravičeni v skladu s tem pravilnikom vsi delavci pod enakimi pogoji.

88. člen

Delavci so upravičeni do:

- cele dnevnicе, če službeno potovanje traja manj kot 24 ur, toda več kot 12 ur,
- polovica dnevnicе, če je službeno potovanje trajalo več kot 8 ur, vendar ne več kot 12 ur in, če je potovanje trajalo več kot 24 ur za ostanek časa, ki je daljši od 8 ur, vendar ne več kot 12 ur,
- znižane dnevnicе za službeno potovanje, če je trajalo službeno potovanje več kot 6 ur, vendar ne več kot 8 ur pod pogojem, da nastopi službeno potovanje vsaj dve uri pred pričetkom svojega rednega dela ali pa ga konča vsaj dve uri po preteku svojega rednega dela.

89. člen

Delavcem se povrnejo stroški za prenočišče v višini stroškov za prenočišče v hotelih B kategorije ali nižje kategorije v katerih je delavec prenočeval.

Delavcem se povrnejo stroški za prenočišče v hotelih B kategorije v skladu s družbenim dogovorom.

Stroški za prenočišče za službena potovanja se praviloma povrnejo na podlagi predloženega računa za prenočišče.

Delavcem se lahko povrnejo stroški prenočevanja tudi brez predložitve računa, kolikor povračilo ne presega 40 % povprečnih stroškov prenočevanja v hotelih B kategorije.

90. člen

Prevozni stroški za službena potovanja se priznajo delavcem za najkrajšo pot in najracionalnejše prevozno sredstvo. Kolikor je potovanje daljše kot 200 km v eno smer se lahko delavcu odobri najprimernejše prevozno sredstvo.

91. člen

Višino dnevnicе, stroškov za prenočišče in potnih stroškov določa delavski svet temeljne organizacije.

92. člen

Dnevnicе, stroški prenočevanja in potni stroški gredo pod enakimi pogoji tudi učencem na proizvodnem delu, pripravnikom in štipendistom.

Po vrnitvi s službenega potovanja mora delavec v roku 3 dni predložiti pristojni službi obračun potnih stroškov z ustrežno dokumentacijo.

Potni nalog

93. člen

Pravico do povračila stroškov za službeno potovanje uveljavljajo delavci na podlagi pravočasno izdanega in obračunane potnega naloga za službeno potovanje.

Potni nalog mora biti izdan pred pričetkom potovanja in velja za 30 dni. Potne naloge za potovanje delavcev izdaja individualni poslovodni organ temeljne organizacije.

Direktorjem tozd, pomočnikom glavnega direktorja in vodjim samostojnih služb izdaja potne naloge individualni poslovodni organ delovne organizacije.

S potnim nalogom se postavljajo cilji in naloge potovanja ter določa način prevoza oz. dovoljuje uporaba prevoznih sredstev.

Vsa ostala razmerja glede izpolnjevanja dokumentacije v zvezi službenega potovanja ureja standard.

2.4.2 Dnevnicе in stroški potovanja v tujini

94. člen

Dnevnicе za službena potovanja v tujini, gredo delavcu od prehoda meje pri odhodu, do prehoda meje pri vrnitvi iz tujine. Stroški prenočevanja se obračunajo v višini, ki veljajo za II. skupino delavcev za službena potovanja v tujino s predpisom o izdatkih za službena potovanja in selitve v tujino, ki se priznajo zveznim upravnim organom in zveznim organizacijam med materialne stroške.

Dnevnicu za službeno potovanje zmanjšana za 30 odstotkov in izdatki za prenočišče se lahko priznajo le izjemoma, če je v nalogu za službeno potovanje navedeno, da bodo priznani stroški za prenočišče v hotelu po predloženih računih, vendar v takem primeru stroški prenočevanja ne smejo presežati 70 % pripadajoče dnevnicе.

95. člen

Po isti delovni nalogi se lahko posameznega potovanja v tujino udeležita samo dva delavca.

96. člen

Za službeno potovanje v tujino se šteje po tem pravilniku potovanje delavcev iz Jugoslavije v tujo državo in nazaj, iz ene države v drugo državo in potovanje iz enega kraja v drug kraj v tuji državi.

Kolikor se potuje z ladjo ali z letalom se za čas odhoda šteje, čas odhoda ladje oziroma letala iz zadnje jugoslovanske luke oz. letališča, čas vrnitve pa, čas prihoda ladje oz. letala v prvo jugoslovansko luko oz. letališče.

Potni nalog

97. člen

Za službena potovanja v tujino izda potni nalog individualni poslovodni organ delovne organizacije, v njegovi odsotnosti pa od njega pooblašče-

na oseba za potovanje do 5 dni; nad 5 dni pa poplašena oseba po predhodnem sklepu delavskega sveta temeljne organizacije oz. delovne skupnosti.

Za službena potovanja v tujino izda izvršni odbor delovne organizacije potni nalog za individualnega poslovodnega organa delovne organizacije.

2.4.3. Povračilo stroškov za uporabo osebnega avtomobila za službene namene

98. člen

Nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila za službene namene se izračuna v pavšalnem znesku za prevožen kilometer v višini povprečnih stroškov za avtomobil srednjega razreda, ki jih objavlja republiška skupnost za cene.

Višino povprečnih stroškov določa delavski svet.

Vsa ostala razmerja v zvezi z uporabo osebnega avtomobila za službene namene ureja pravilnik.

99. člen

Uporaba lastnih osebnih avtomobilov za službene namene se sme dovoljevati le v izjemnih primerih, ko je:

- prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi otežkočen, dolgotrajen ali drugače neprimeren,
- z javnim prometnim sredstvom nemogoče na enem službenem potovanju opraviti več nalog,
- če službenega avtomobila ni na razpolago.

2.4.4. Povračilo stroškov za delo na terenu

100. člen

Povračilo stroškov za delo na terenu je povračilo za povprečne materialne stroške, ki jih ima delavec pri delu na terenu in se določijo v znesku na dan.

Tak pogoj je izpolnjen, če delavec dela 15 km zunaj kraja sedeža temeljne organizacije oz. poslovne enote in zunaj svojega stalnega ali začasnega prebivališča.

Povračilo stroškov za delo na terenu gre delavcu od dne dela na terenu, kolikor je tako delo daljše od 1 dneva.

Povračilo stroškov za delo na terenu gre delavcu samo v primeru, ko sta organizirana hrana in prenočišče na terenu, sicer ima delavec pravico do povračila stroškov za prenočišče in dnevnice po 88. členu tega pravilnika.

101. člen

Delavec ni upravičen do povračila stroškov za delo na terenu v primeru:

- odsotnosti z dela na terenu,
- neopravičenega izostanka z dela,
- na dan, ko se delo na terenu ne opravlja.

102. člen

Stroški za organizirano prenočišče se povrnejo v dejanski višini.

Stroški za organizirano prehrano pa v določenem znesku od dejanske višine stroškov.

Dejansko višino stroškov za prenočišče in znesek od dejanske višine stroškov za prehrano določi delavski svet na podlagi stroškov, ki jih ima temeljna organizacija oz. delovna skupnost, ko za delavce na terenu organizira prehrano in prenočišče.

Terenski dodatek, dnevnic in dodatek za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

103. člen

Dodatek za delo na terenu gre tudi učencem na proizvodnem delu, pripravnikom in štipendistom na praksi.

104. člen

Delavcem, ki opravljajo delo na terenu v državi pripada tudi povračilo stroškov za enkratno mesečno potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Delavci, ki opravljajo delo na terenu v tujini pripada vsake tri mesece tudi povračilo stroškov za potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Stroški potovanja po prvem in drugem odst. tega člena se povrnejo, ko delavec predloži potrebno dokumentacijo s katero se izkazuje potovanje k družini.

2.4.5. Povračilo stroškov za ločeno življenje

105. člen

Povračilo stroškov za ločeno življenje pripada delavcem le v primeru, ko jim temeljna organizacija napoti na opravljanje del in nalog v drug kraj in je posledica tega ločitev od družine.

Osnova za povračilo stroškov za ločeno življenje po tem pravilniku so stroški za stanovanje, ker je delavec začasno izven kraja stalnega bivališča in ločen do svoje družine ter stroški za prehrano, ki presegajo običajne stroške, ki bi jih delavec imel, če bi živel skupaj s svojo ožjo družino.

Delavcu, ki opravlja dela v drugem kraju v državi pripada tudi povračilo stroškov za enkratno mesečno potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Delavcu, ki opravlja delo v tujini pripada vsake tri mesece tudi povračilo stroškov za potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Stroški potovanja po tretjem in četrtem odst. tega člena se povrnejo, ko delavec predloži potrebno dokumentacijo s katero se izkazuje potovanje k družini.

106. člen

Delavcu se povrnejo stroški za stanovanje, ki jih ima v kraju kjer dela in jih plačuje zaradi ločenega življenja v znesku, ki mesečno ne presega zneska, ki predstavlja 30 % povprečnih stroškov za prenočišče v hotelu B kategorije za 30 prenočevanj.

Delavcu se povrnejo stroški za prehrano v pavšalnem znesku tako, da to povračilo ne presega zneska, ki predstavlja 30 % povprečne dnevnice za 30 dni.

Delavec ni upravičen do povračila stroškov za ločeno življenje, kolikor odkloni primerno družinsko stanovanje v kraju zaposlitve ali, če se je vselil v družinsko stanovanje družine pa ni preselil oz. jo ne želi preseliti.

Višino stroškov za prehrano in prenočišče do-
loča delavski svet.

107. člen

Pogoje za pridobitev pravic do nadomestila za ločeno življenje ugotavlja komisija za delovna razmerja.

2.4.6. Povračilo stroškov za prihod na delo in odhod z dela

108. člen

Delavcu se povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela v višini stroškov javnih prevoznih sredstev na najkrajših relacijah s tem, da sam krije mesečno najmanj v višini 1 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta.

Ti stroški se povrnejo za prevoz od kraja stalnega ali začasnega prebivališča delavca do kraja sedeža temeljne organizacije ali do kraja poslovne enote ali obrata.

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prihod na delo in odhoda z dela če je kraj stalnega ali začasnega prebivališča delavca oddaljen od sedeža temeljne organizacije ali kraja poslovne enote ali obrata več kot 5 km.

Do povračila stroškov za mestni promet niso upravičeni delavci, ki se vozijo na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi iz drugega kraja in prestopijo na glavni avtobusni postaji v Celju na mestni promet.

Na relacijah, kjer ni možen prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi se obračunajo stroški v višini 10 % cene super bencina za prevoženi kilometer.

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, gre tudi učencem na proizvodnem delu, štipendistom in pripravnikom.

2.4.7. Povračilo selitvenih stroškov

109. člen

Selitveni stroški se povrnejo delavcu ali članom njegove družine, kolikor se preselijo iz kraja do sedanjega stalnega prebivališča v drug kraj zaradi dela, upokojitve ali smrti. Selitveni stroški se povrnejo delavcu ali članom njegove družine, če je preselitev v interesu temeljne organizacije. Selitveni stroški se povrnejo tudi za preselitev v istem kraju, če delavec izprazni družbeno stanovanje, ki ga je dobil v uporabo od temeljne organizacije, kjer je imel sklenjeno delovno razmerje in je za izpraznitev tega stanovanja zainteresirana temeljna organizacija.

Na podlagi mnenja strokovne službe predlaga individualni poslovodni organ temeljne organizacije ugotavljanje interesa po prvem odstavku tega člena komisiji za delovna razmerja.

Selitveni stroški se povrnejo v višini dejanskih stroškov po predloženih računih ali komisijsko ugotovljenih upravičenih stroških.

Po tem samoupravnem sporazumu se štejejo za selitvene stroške:

- stroški prevoza,
- stroški razstavljanja, pakiranja in ponovnega sestavljanja pohištva in nastanitve delavca in njegovih družinskih članov med selitvijo.

Selitveni stroški obremenjujejo temeljno organizacijo katere delavec bo pridobil pravico uporabe na izpraznjenem stanovanju.

2.4.8. Nagrada študentov in učencev na obvezni praksi

110. člen

Študentom in učencem pripada za opravljeno enomesečno obvezno prakso nagrada v skladu z družbenim dogovorom.

Višino nagrade določijo delavski svet temeljne organizacije oz. delovne skupnosti.

Nagrade po tem členu ne izključujejo štipendij.

2.4.9. Plačilo za občasna in začasna dela

111. člen

O plačilu za opravljanje občasnih ali začasnih del po pogodbi o delu v smislu pozitivnih predpisov, ker po svoji naravi niso takšna, da bi bilo potrebno zanje skleniti delovno razmerje, ker so občasna ali začasna in ne trajajo več kot 60 dni v posameznem koledarskem letu, odloča komisija za delovna razmerja.

Plačila za opravljanje občasnih ali začasnih del so odvisna od obsega in vrste del.

2.4.10. Posebne nagrade

112. člen

Posebne nagrade se lahko delavcem izplačujejo, če pokažejo izredne uspehe ali izredno prizadevnost pri delu, ki presega njihove redne delovne dolžnosti.

Posebne nagrade se lahko izplačuje zlasti:

- posamezniku ali skupini pri preprečitvi požara, kraje, nastanka škode, sodelovanja pri reševalnih delih, pri raznih elementarnih nesrečah, za uspehe pri delu imajo poseben pome za temeljno organizacijo in delovno organizacijo,

- nagrade za tehnične izboljšave, ki jih predlagajo društva v smislu zakona o avtorskih pravicah,

- nagrade za sodelovanje pri glasilu delovne organizacije, po določilih pravilnika o izdajanju glasila.

O nagradah po tem členu odloča delavski svet temeljne organizacije na osnovi vsklajenega predloga v delovni organizaciji.

2.5. Izplačila, ki se nadomeščajo iz čistega dohodka

2.5.1. Nadomestilo osebnega dohodka za čas letnega dopusta

113. člen

V času letnega dopusta in plačane odsotnosti z dela ima delavec pravico do osebnega dohodka, ki je enak znesku obračunane akontacije zadnjih treh mesečnih osebnih dohodkov delavca za redni delovni čas v tekočem letu.

2.5.2. Nadomestilo za izredni plačani dopust in študijski dopust

114. člen

Nadomestila za izredni plačani dopust in študijski dopust se obračunavajo in izplačujejo enako kot nadomestila za redni letni dopust.

2.5.3. Sredstva za izobraževanje delavcev

115. člen

Namenska sredstva za izobraževanje morajo znašati najmanj 1,5 % bruto osebnega dohodka in se vsako leto določijo s planom sredstev.

Sredstva za izobraževanje so namenjena za družbenoekonomsko, družbenopolitično in strokovno usposabljanje ob delu, za pridobivanje poklicne izobrazbe, za prekvalifikacije, dokvalifikacije, za štipendije in za druge namene v skladu z družbenimi dogovori in samoupravnim sporazumom.

3. Zajamčeni osebni dohodek in najnižji osebni dohodek

3.1. Zajamčeni osebni dohodek

116. člen

Vsakemu delavcu je iz dela zajamčen osebni dohodek najmanj v višini, ki mu zagotavlja materialno in socialno varnost.

Pravico do zajamčenega osebnega dohodka si delavci zagotavljajo v temeljni organizaciji v skladu z načeli vzajemnosti in solidarnosti za primer motenj oz. izgube v poslovanju.

Višina zajamčenega osebnega dohodka delavca določena s tem samoupravnim sporazumom je za 10 % višja od višine minimalnih življenjskih stroškov.

Vsakemu delavcu, ki dela poln delovni čas in opravlja svoje obveznosti pripada zajamčeni osebni dohodek.

Delavec, ki ne dela poln delovni čas prejema sorazmerno delovnemu času izračunan zajamčeni osebni dohodek.

3.2. Najnižji osebni dohodek

Delavci temeljne organizacije sporazumno določimo višino najnižjega neto osebnega dohodka, ki delavcu pripada, če doseže normalni uspeh v polnem delovnem času.

Normalni delovni uspeh delavca pomeni dosežen povprečni učinek delavca ob istočasnem doseženem normalnem poslovnem uspehu.

Najnižji neto osebni dohodek delavca, ki opravlja najbolj enostavna dela in dela poln delovni čas v normalnih pogojih ter dosega normalni delovni uspeh, mora znašati najmanj 60 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v preteklem kolesarskem letu, ki ga ugotovi in objavi zavod za statistiko SR Slovenije.

Temeljna organizacija je dolžna v letnem planu ugotoviti svoj normalni poslovni uspeh in ob tem določiti najnižji osebni dohodek, ki ob normalnem poslovnem uspehu ne more biti nižji, kot je določeno v 3. odst. tega člena.

VI. SKLAD SKUPNE PORABE

1. Oblikovanje sredstev sklada skupne porabe

117. člen

Sredstva sklada skupne porabe se oblikujejo v skladu z družbenim dogovorom.

2. Razporejanje sredstev sklada skupne porabe

2.1. Izdatki za organizirano prehrano delavcev materialne proizvodnje.

118. člen

Do prehrane med delom so upravičeni delavci, ki opravljajo dela in naloge za katere je potreben večji telesni napor ali dela, kjer je povečana nevarnost za zdravje in delovno zmožnost.

Dela in naloge po prvem odst. tega člena določa razvid del in nalog in so opredeljena po pogojih dela.

Izdatki za prehrano delavcev med delom po prvem odstavku tega člena obremenjujejo materialne stroške.

Izdatki za prehrano delavcev med delom znašajo 8 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v prejšnjem letu.

2.2. Izdatki za organizirano prehrano delavcev nematerialne proizvodnje

119. člen

Do prehrane med delom so upravičeni tudi delavci v temeljni organizaciji, v strokovnih službah kot tudi delavci v delovni skupnosti oz. delavci, ki ne opravljajo dela in naloge za katere je potreben večji telesni napor ali dela, kjer je podana povečana nevarnost za zdravje in delovno zmožnost.

Izdatki za prehrano delavcev po prvem odstavku tega člena obremenjujejo sklad skupne porabe in znašajo 8 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v prejšnjem letu.

120. člen

Delavec prispeva za prehrano med delom določen znesek tako, da se razlika do polne cene obroka krije iz sredstev za prehrano med delom, vendar največ do višine 8 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v prejšnjem letu.

V primeru, da je cena obroka večja od 8 % mesečnega čistega osebnega dohodka in prispevka delavca po prvem odst. tega člena se prispevek delavca za ta znesek poveča.

121. člen

Izjemoma se lahko delavcem, ki jim zaradi narave dela ni možno organizirati prehrane se lahko regresira prehrana v obliki vrednostnih bonov za živila in to v enaki višini kot drugim delavcem.

Za regresiranje prehrane v obliki vrednostnih bonov je potrebno pridobiti soglasje občinskega sveta zveze sindikatov Slovenije.

V obliki vrednostnih bonov se lahko regresira prehrana tudi delavcem, ki z zdravniškim pričevalom dokažejo, da imajo predpisano dietno pre-

hrano, če takšne prehrane ni mogoče zagotoviti med delom.

Do regresa za prehrano so upravičeni tudi pripravniki, učenci na proizvodnem delu oz. delovni praksi, študenti in učenci na obvezni praksi ter drugi, ki delajo deljen ali skrajšan delovni čas v temeljni organizaciji.

122. člen

Regresa za prehrano v nobenem primeru ni mogoče izplačevati v gotovini.

123. člen

Do regresa za prehrano niso upravičeni delavci in drugi navedeni v tem členu za tiste dneve, ko niso na delu v temeljni organizaciji to je, v času dopusta, bolniškega staleža, službenega potovanja inja in prostih dni.

2.2. Regres za letni dopust.

124. člen

Delavec je upravičen do regresa za letni dopust, ko pridobi pravico do izrabe letnega dopusta v temeljni organizaciji.

Sredstva za letni dopust so namenjena nadomestilu dela stroškov letnega dopusta, predvsem tistih delavcev, ki sami brez solidarnostno združenih sredstev ne morejo kriti teh stroškov, pa tudi za skupna vlaganja v razširitev počitniške zmogljivosti.

Sredstva regresa se oblikujejo v višini 40 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v 9 mesecih preteklega leta.

Tako oblikovana sredstva se povečajo za morebitne obvezne dajatve.

Osnove in merila za delitev regresa določijo delavci na predlog sindikata do 31. 3. v tekočem letu.

V oblikovanih sredstvih regresa za letni dopust je upoštevano tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniških domovih.

Regres za letni dopust gre tudi učencem poklicnih šol.

2.3. Nagrade za delovne jubileje

125. člen

Glede na delovno dobo pripadajo delavcem nagrade za delovne jubileje v naslednjih višinah:

- za 10 let delovne dobe v DO EMO 50 %
- za 20 let delovne dobe v DO EMO 75 %
- za 25 let delovne dobe v DO EMO-
zlati znak 25 %
- za 30 let delovne dobe v DO EMO 100 %
- za 35 let delovne dobe v DO EMO
(ženske) 100 %
- za 40 let delovne dobe v DO EMO 100 %

povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta. Delavki, ki je prejela nagrado za 35 let dela v delovni organizaciji ne pripada nagrada za 40 let dela v delovni organizaciji.

126. člen

Za delo v delovni organizaciji EMO se pri dodeljevanju nagrad za delovne jubileje šteje še delovna doba prebita v:

- industrijsko-kovinarski šoli tovarne emajlirane posode Celje,

- vajeniška doba v tovarni emajlirane posode Celje,

- vajeniška doba v industrijsko-kovinarski šoli tovarne emajlirane posode Celje,

- inštitutu Emajl.

Nagrade za delovne jubileje po 125. členu tega samoupravnega sporazuma gredo delavcem, ki so izpolnili zahtevano dobo do konca koledarskega leta.

2.4. Odpravnina pri odhodu v pokoj

127. člen

Odpravnina pri odhodu v pokoj delavcev znaša dva povprečna mesečna čista osebna dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v preteklem letu, ki ga objavi zavod SR Slovenije za statistiko. Tako oblikovana sredstva se povečajo za obvezne dajatve.

Odpravnina pri odhodu v pokoj pripada delavcem, ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi starostne, invalidske ali družinske upokojitve.

Znesek določen po prvem odstavku tega člena gre ob smrti delavca tudi najožjim članom družine.

Za najožje člane družine se štejejo: mož, žena, otroci in starši.

2.5. Solidarnostna pomoč

128. člen

Za solidarnostno pomoč se šteje:

- pomoč temeljne organizacije družini delavca, ki je umrl zaradi posledice nesreče pri delu,

- denarno pomoč delavcu v primeru daljše bolezni ali ob smrti v ožji družini.

Denarna pomoč po prvi in drugi alineji tega člena se lahko izplača največ v višini povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v temeljni organizaciji v preteklem letu.

- enkratna pomoč ob elementarnih nesrečah ali požarih, ki so prizadeli delavca in člane njegove družine,

- enkratna denarna pomoč ob nastanku težje invalidnosti,

- druge solidarnostne pomoči.

Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči, da osnovna organizacija sindikata temeljne organizacije.

O predlogu odloča delavski svet temeljne organizacije.

2.6. Sofinanciranje dejavnosti društva DIATI EMO

129. člen

Sredstva za financiranje društva DIATI se oblikujejo v višini 1,5 % od letnih prihrankov inovacij.

2.7. Obdaritve

130. člen

Sredstva za obdaritve ob novoletni jelki se oblikujejo na temelju družbenega dogovora in samoupravnega sporazuma.

2.8. Sredstva za financiranje kluba samoupravljalcev

131. člen

Sredstva za financiranje kluba samoupravljalcev se oblikujejo na temelju samoupravnega sporazuma.

2.9. Sredstva za rekreacijo

132. člen

Sredstva za rekreacijo se oblikujejo v višini dogovorjenega letnega plana.

2.10. Obdaritve ob dnevu žena

133. člen

Delavci lahko iz sklada skupne porabe namenijo sredstva za obdaritve ob dnevu žena v skladu z družbenim dogovorom.

2.11. Dotacije ZB NOV

134. člen

Dotacije ZB NOV se določajo z ozirom na število članov aktiva ZB in njihov program.

135. člen

Delavci lahko iz sklada skupne porabe namenijo sredstva za:

– izlete upokojencev, invalidov, krvodajalcev, pogostitve in obdaritve.

2.12. Interna priznanja

136. člen

Zlati znak DO EMO

se podeljuje delavcem delovne organizacije EMO za 25 let prebitega dela v delovni organizaciji.

2.13. Oblikovanje sredstev za stanovanjski sklad

137. člen

Iz doseženega dohodka temeljna organizacija izloča za stanovanjsko izgradnjo določen namenski znesek v skladu z zakonom in družbenim dogovorom.

Pri sprejetju gospodarskega plana se določijo del dohodka za stanovanjsko izgradnjo.

2.14. Sredstva za preventivno zdravstveno varstvo

138. člen

Temeljna organizacija izloča sredstva za preventivno zdravstveno varstvo delavcev tako, da se omogočijo redni preventivni zdravstveni ukrepi.

Višina sredstev po prvem odstavku tega člena se določi z letnim planom.

VII. OBRAČUN IN IZPLAČILO OSEBNEGA DOHODKA

139. člen

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni iz ustvarjenega čistega dohodka temeljne organizacije zagotoviti predvsem sredstva za osebne dohodke do višine zajamčenih osebnih dohodkov.

Če iz ustvarjenega čistega dohodka temeljne organizacije ni mogoče kriti zajamčenih osebnih dohodkov, se razlika do višine zajamčenega osebnega dohodka krije iz sredstev rezerv temeljne organizacije oz. iz rezervnega sklada v delovni organizaciji, v kateri je združena temeljna organizacija v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi.

Za kritje v zakonu predpisanega zajamčenega osebnega dohodka se uporabljajo tudi sredstva skupnega rezervnega sklada, oblikovanega za območje družbenopolitičnih skupnosti v skladu s samoupravnim sporazumom in zakonom.

140. člen

Med letom delavci začasno ugotavljajo in izplačujejo osebni dohodek kot akontacijo za dobe, ki jih določa ta samoupravni sporazum. Te dobe ne smejo biti daljše od enega meseca.

V dobah iz 1. odst. tega člena se ugotavlja osebni dohodek delavca v skladu z osnovami in merili, določenimi s tem pravilnikom tako, da ustrezno rezultatom njegovega dela in njegovemu prispevku k rezultatom skupnega dela v teh dobah (začasni obračun osebnega dohodka).

Ob vsakem izplačilu akontacije OD se mora delavcu vročiti pismen obračun akontacije njegovega osebnega dohodka po vseh osnovah in merilih, po katerih je bila obračunana.

141. člen

Dokončen obračun osebnega dohodka za vsakega delavca v temeljni organizaciji se napravi ob zaključnem računu temeljne organizacije.

Dokončen obračun osebnega dohodka za vsakega delavca se napravi ne glede na čas, kolikor ga je med letom prebil na delu v temeljni organizaciji.

142. člen

Vsakemu delavcu se mora v pisni obliki vročiti končni obračun njegovega osebnega dohodka, ki vsebuje:

1. znesek osebnega dohodka, izkazan po osnovah in merilih po katerih so se delila sredstva za osebne dohodke;

2. znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka združena za zadovoljevanje skupnih potreb, izkazan po njihovem namenu;

3. znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka izločena za splošne družbene potrebe;

4. znesek sredstev za skupno porabo iz čistega dohodka temeljne organizacije, obračunan na delavca;

5. znesek čistega osebnega dohodka.

143. člen

Na čisti osebni dohodek delavca se sme seči z izvršbo za obveznosti zakonitega preživljanja,

največ do polovice, za druge obveznosti pa največ do tretjine.

144. člen

Osební dohodek delavca se ugotavlja in obračunava po osnovah in merilih določenih s tem samoupravnim sporazumom.

Delavec se ob sklenitvi delovnega razmerja ali razporeditvi izda sklep o osebnem dohodku, ki določa:

- dela in naloge na katere se delavec razporeja,
- indeksna vrednost del in nalog, na katere je razporejen.

Delavcu pripada osebni dohodek po indeksni vrednosti za dela oziroma naloge, na katera je razporejen tako, da planirani osebni dohodek na delovno uro tvori planirana povprečna mesečna indeksna vrednost, deljena s 182 urami, pomnožimo z indeksno vrednostjo za dela oziroma naloge, na katera je delavec razporejen.

145. člen

Osebni dohodek delavca izračuna strokovna služba na osnovi podatkov o delavčevem prispevku k rezultatom dela in uspehu poslovanja delovne organizacije v skladu s tem samoupravnim sporazumom.

146. člen

Pravilnost podatkov na podlagi katere se izračuna osebni dohodek, delavčev uspeh pri delu, poslovni uspeh temeljne organizacije, vprašanje medsebojne solidarne delitve osebnega dohodka, skladnost oblikovanja sredstev za osebni dohodek v skladu z družbenim dogovorom ugotavlja komisija, ki jo imenuje delavski svet, temeljne organizacije.

147. člen

Obračun akontacije osebnega dohodka se ugotavlja mesečno za pretekli mesec. Na temelju ugotovljenega obračuna se akontacija osebnega dohodka izplačuje delavcem mesečno za pretekli mesec praviloma 17. v mesecu.

Če se 17. ne dela se izplačuje osebni dohodek naslednji delovni dan.

148. člen

Osebni dohodek se izplačuje na hranilno knjižico ali na tekoči račun.

Delavec mora v primeru iz prvega odstavka tega člena skleniti z banko pogodbo o denarnem depozitu ali tekočem računu.

Iz ugotovljene akontacije osebnega dohodka mora biti na kuverti razvidno:

- individualni uspeh delavca pri delu oz. skupine,
- količnik delovne uspešnosti,
- osebni dohodek delavca na temelju poslovnega uspeha temeljne organizacije,
- dodatki, ki gredo delavcu,
- nadomestila, ki so izplačana delavcu,
- družbene dajatve, ki jih delavec plačuje od osebnega dohodka, kakor tudi morebitne članarine in odtegljaji, ki so bili plačani iz osebnega dohodka.

Delavec ima pravico ugovora zoper obračun akontacije osebnega dohodka v roku 30 dni od dne prejema akontacije na delavski svet temeljne organizacije.

149. člen

Mesečni obračun osebnega dohodka predstavlja akontacijo osebnega dohodka vse do sprejetja zaključnega računa o delitvi sredstev za preteklo poslovno leto.

VIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

150. člen

Novi zneski stroškov (dnevnice, stroški za prenočišče, stroški za prevoz, nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila, stroški za delo na terenu, stroški za ločeno življenje), ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog, se upoštevajo v naslednjem mesecu, kolikor je povečanje večje kot 5 % v primerjavi s prejšnjim tromesečjem.

151. člen

Ta samoupravni sporazum se šteje za sprejetega, ko ga sprejme večina vseh delavcev v temeljnih organizacijah na referendumu z osebnim izjavljanjem, v veljavo pa stopi 8. dan po objavi v uradnem glasilu DO EMO Emajljirec.

152. člen

Spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma se opravijo po istem postopku, ki je določen za sprejem.

153. člene

Ta samoupravni sporazum mora obravnavati osnovna organizacija zveze sindikatov v tozd in o njem objaviti svoja stališča.

154. člen

Z dnem, ko stopi v veljavo ta SaS preneha veljati samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo, ki je bil sprejet dne 26. 1. 1978.

Pooblaščeni podpisniki samoupravnega sporazuma

- Tozd frite
- Tozd posoda
- Tozd odpreski in avtokolesa
- Tozd kotli
- Tozd emokontejner
- Tozd orodjarna
- Tozd vzdrževanje in energetika
- Tozd radiatorji
- Tozd ERC
- Tozd servis in trgovina

INDEKSNE VREDNOSTI PO FUNKCIONALNIH SKUPINAH

FUNKCIONALNA SKUPINA	Neposredno proizvod. delo			Delo strokovnih služb						VODENJE					
	ročno	mehani-zirano	avtomatizirano	prilavljajno	spremljevalno	poslovno	analitično	raziskovalno	delo z ljudmi	skupin	oddelk. in izmen.	del. enot	strok. služb	TOZD	SOZD in DO
	A			B						C					
	1	2	3	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	1. Najozje usmerjeni	1,1	1,0												
2. Ozko usmerjeni	1,3	1,2			1,2										
3. Specializirani	1,6	1,5			1,5										
4. Široki profil	2,0	1,9	2,2	1,9	1,9					1,8					
5. Specialisti	2,3	2,2	2,5	2,3	2,3					2,1					
6. Delovodje	2,3	2,2	2,6	2,4	2,3	2,3	2,4			2,5	3,0				
7. Tehniki	2,4	2,3	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,7	2,6	3,0	3,1		3,2	3,5
8. Inženirji				2,8	2,6	3,1	3,0	3,1	3,1	3,1	3,2	3,6	3,3	3,4	3,8
9. Dipl. ing.				3,1		3,4	3,2	3,5	3,6	3,5	3,8	4,2	3,8	3,8	4,0
10. Magistri								3,9	4,0				4,4	4,4	4,5
11. Doktorji								4,1	4,2				4,8	4,8	4,5
													5,0		

Na temelju člena 128. in 179. zakona o združenem delu (Ur. list. SFRJ 53/76) skladu s 1. členom samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo so delavci TOZD tovarna v sestavi delovne organizacije EMO Celje, z osebnim izjavljanjem na referendumu dne 20. 6. 1983 z večino glasov sprejeli naslednji

PRAVILNIK

o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo.

I. TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom delavci TOZD tovarna urejajo:

- osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke v skladu z načelom delitve po delu in rezultatih dela,
- nadomestila osebnega dohodka,
- osebni dohodek za posebne pogoje dela,
- nadomestila iz sredstev skupne porabe,
- prejemke (nadomestila), ki štejejo med poslovne stroške,
- obračun in izplačilo osebnega dohodka.

2. člen

Sredstva za osebne dohodke delavcev temeljne organizacije so del ustvarjenega dohodka temeljne organizacije, ki so ga delavci izločili za zadovoljevanje svojih oseb in potreb ter za zadovoljevanje skupnih potreb in splošnih družbenih potreb, sorazmerno prispevku pri ustvarjenem dohodku temeljne organizacije, ki so ga dali s svojim delom in vlaganjem družbenih sredstev kot minulega dela.

3. člen

Sredstva za osebne dohodke so sredstva za delitev sredstev za osebne dohodke na temelju živega in minulega dela in nadomestil osebnega dohodka v primerih ugotovljenih z zakonom ter pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti v skladu z zakonom.

4. člen

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni, da iz ustvarjenega čistega dohodka primerno zagotovijo sredstva za osebne dohodke do višine zajamčenih osebnih dohodkov v skladu z zakonom.

5. člen

Z notranjo organizacijo, planiranjem dela in dohodka in uporabe osnov in meril za delitev sredstev za osebne dohodke v temeljni organizaciji se zagotavlja na vsakem delu in delovni nalogi in na vsakem delu delovnega procesa razvoj delovne iniciative delavcev in meri njihov individualni ali skupinski delovni prispevek in njihov prispevek k skupnem delu in ustvarjenem dohodku.

6. člen

Ta pravilnik se sklepa v skladu z zakonom o združenem delu, samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo, družbenimi dogovori in drugimi samoupravnimi

sporazumi, ki jih je temeljna organizacija sklenila ali k njim pristopila.

Pravilnik ne sme biti v nasprotju s samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori, ki jih je temeljna organizacija sklenila ali h kateremu pristopila.

7. člen

Vsi posamični akti o delitvi sredstev za osebne dohodke, ki jih izdajajo pristojni samoupravni organi in pooblašteni delavci temeljne organizacije, morajo biti v skladu s tem pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti.

II. NAČELA, KI VELJAJO ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

8. člen

Osebni dohodek delavca se ugotavlja po rezultatih dela v skladu z osebnim prispevkom, ki ga je dal s svojim živim delom in uspešnosti upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi kot s svojim in družbenim minulim delom k povečanju dohodka temeljne organizacije v skladu z načelom delitve po delu, sorazmerno z rastjo produktivnosti svojega dela in dela ostalih delavcev kot tudi celotnega družbenega dela.

9. člen

Poleg načela delitve po delu, delavci v temeljni organizaciji upoštevajo načelo solidarnosti zaradi zagotavljanja in pokrivanja določenih socialnih in drugih potreb delavcev z nižjimi osebnimi dohodki in članov njegove družine.

10. člen

Prispevek delavca pri delu se ugotavlja v odvisnosti od kvalitete in kvalitete dela po sledečih kriterijih:

- obseg in sestavljenost oz. zahtevnosti dela,
- kvaliteta ustvarjenega rezultata dela,
- ustvarjeni prispevek pri delu,
- odgovornost pri delu,
- napor in pogoji dela,
- izraba delovnega časa.

V osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke se za vsakega delavca ne glede na vrsto dela in naloge, ki jo opravlja upoštevajo specifični kriteriji iz prvega odstavka tega člena.

11. člen

Prispevek delavca se ugotavlja tudi v odvisnosti od povečanja dohodka temeljne organizacije ustvarjenega zlasti z upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi družbene reprodukcije v temeljni organizaciji in različnih oblikah združevanja teh sredstev ter z odločanjem o poslovanju temeljne organizacije in delovne organizacije, o organiziranju dela, o rekonstrukciji, modernizaciji in drugih tehničnih izboljšavah, o programih proizvodnje in delitvi dela ter o uporabi znanstvenih, tehničnih in tehnoloških dosežkov in strokovnih izkušenj v delovnem procesu temeljne organizacije.

12. člen

Delavec, ki je z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi prispeval k povečanju dohodka temeljne organizacije ima pravico do posebne nagrade, pod pogoji določenimi s samoupravnim splošnim aktom temeljne organizacije v skladu z zakonom.

III. OSNOVE IN MERILA ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

13. člen

Sredstva za osebne dohodka so del ustvarjenega čistega dohodka, ki so ga delavci izločili za zadovoljevanje svojih osebnih potreb, za zadovoljevanje skupnih potreb in splošnih družbenih potreb v skladu s tem pravilnikom in samoupravnim sporazumom o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka in čistega dohodka.

14. člen

Vsakemu delavcu gre v skladu z zakonom in v skladu z določbami tega pravilnika osebni dohodek na temelju:

- prispevka, ki ga je dal s svojim živim delom k skupnemu rezultatu dela,
- prispevka, ki ga je dal z upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi družbene reprodukcije kot minulim delom,
- prispevka, ki ga je dal z inovacijo, racionalizacijo in drugo obliko ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi k povečanju dohodka temeljne organizacije,
- nadomestil osebnega dohodka in drugih osebnih prejemkov.

1. Delitev sredstev na temelju živega dela

15. člen

Delavčev osebni dohodek se ugotavlja iz prispevka, ki ga je dal s svojim živim delom k skupnemu rezultatu dela na temelju naslednjih osnov in meril:

- zahtevnosti dela, ki ga delavec opravlja,
- delavčevega delovnega učinka oz. delovne uspešnosti in njegovega prispevka k rezultatom dela,
- uspešnosti dela delavca in njegovega prispevka k poslovanju temeljne organizacije.

1.1. Prispevek delavca na temelju živega dela

1.1.1. Ugotavljanje sestavljenosti oz. zahtevnosti dela

16. člen

Dela, ki jih delavci opravljajo, se razlikujejo med seboj glede sestavljenosti oz. zahtevnosti posameznega dela.

Ugotavljanje sestavljenosti oz. zahtevnosti temelji na:

- znanju in strokovni usposobljenosti (potrebna znanja, delovne izkušnje itd.),
- odgovornosti povezane z izvrševanjem del in nalog,
- pogojev delovnega okolja (toplotno okolje, umazanost, ropot, vibracije itd.),
- napora pri delu.

17. člen

Temelj z ugotavljanje sestavljenosti del in nalog je razvid del in nalog.

Razvid del in nalog je razdeljen v:

- razvid del po organizacijskih enotah in delovnih nalogah.

18. člen

Razvid del in nalog po organizacijskih enotah in delovnih nalogah opredeljuje:

- šifro dela oziroma naloge in naziv organizacijske enote,
- delovni proces in naziv dela in nalog,
- opis dela in naloge z opredeljenim ciljem in obsegom,
- sredstva in predmete dela ter osnovo za delo,
- vrste izvajalcev del in nalog,
- vsebino posebnih pooblastil in odgovornosti,
- podatke o vplivih okolja za izvajanje naloge in o telesnih dejavnostih, ki jih zahteva delo, psihofizične sposobnosti, socialne in delovne razmere,
- proizvodno in kreativno delo,
- strokovno izobrazbo in z delom pridobljeno delovno zmožnost, funkcionalna znanja in delovne izkušnje.
- podatke o zahtevah preizkusa dela,
- druge značilnosti.

1.1.2. Metode vrednotenja del in nalog

19. člen

V skladu s 126. in 129. členom zakona o združenem delu in v skladu z osnovami in merili za delitev sredstev za osebne dohodka po tem pravilniku delavci v temeljni organizaciji zagotavljajo, da se njihov osebni dohodek ugotavlja na podlagi prispevka k delu v odvisnosti od rezultatov poslovanja temeljne organizacije.

Prispevek delavca k delu je odvisen od količine in kakovosti dela, tako, da se zlasti upošteva: obseg in zahtevnost dela, kakovost doseženih rezultatov, uspešnost pri uporabi delovnih sredstev, pri delu dosežene prihranke, izraba delovnega časa, odgovornost pri delu in pogoji v katerih delavec dela.

20. člen

Zahteve za določena dela in naloge so ugotovljene v skladu z zakonom tako, da se vrednotenje del in nalog opravi na temelju:

- znanje in strokovna usposobljenost,
- odgovornosti delavca pri delu,

– pogojev v katerih delavec opravlja določeno delo in nalogo,
– naporov pri delu,
– in drugih zahtev, ki so odvisne od proizvodnje, dejavnosti in tehnoloških zahtev temeljne organizacije.

21. člen

Vrednotenje del in nalog, ki jih delavci opravljajo v delovnem procesu, se ugotavlja z normiranjem del in ugotavljanjem delovne uspešnosti delavca pri delu.

22. člen

Vrednotenje del in nalog se opravi za vsako delo, ki ga delavci opravljajo v temeljni organizaciji.

Zaradi smotrnega sistema vrednotenja se dela in naloge razporejajo v skupine v odvisnosti od:

- funkcije del in nalog,
- pogojev delovnega okolja in naprav pri delu,
- obsegu dela.

1.1.3. Razporejanje del in nalog glede na funkcije

23. člen

Na temelju funkcije se dela in naloge ugotavlja kot:

1. Neposredno proizvodno delo:

a) ročno delo – delo je v glavnem odvisno od fizične prizdevnosti delavca. Delo je organizacijsko in tehnološko vnaprej pripravljeno, delovni postopek se minimalno spreminja;

b) mehanizirano delo – delavec streže, ureja, nadzoruje, vzdržuje stroje, pri čemer je postopek dela podan v obliki ustnih ali pismenih navodil, skic, risb, načrtov, ipd;

c) avtomatizirano delo: angažirane so predvsem psihične sposobnosti delavca. Sem sodijo opravila, kot so upravljanje avtomatiziranih linij, urejanje obratovanja in nadzorovanja strojenj in naprav. Delo je organizacijsko in tehnološko še vedno vnaprej pripravljeno.

2. Delo v strokovnih službah:

a) pripravljalo delo: organizacija proizvodnih in poslovnih procesov (načrtovanje, projektiranje, konstruiranje, kalkuliranje);

b) spremljevalno delo: spremljanje in zasledovanje proizvodnih in poslovnih procesov (tehnološka kontrola, preizkuševanje, atestiranje ipd);

c) poslovno delo: strokovna opravila poslovnih del komercialnega, finančnega, gospodarsko-upravnega in družbeno-upravnega poslovanja;

d) analitično-proučevalno delo: proučevanje in analiziranje proizvodnih ali poslovnih procesov;

e) raziskovalno delo: raziskovanje poslovnih ali proizvodnih procesov, raziskovanje materiala, pojavov, ipd.;

f) delo z ljudmi: predmet dela ni poslovni ali proizvodni proces, temveč se delavec ukvarja z ljudmi: obravnavanje socialnih, socioloških in psiholoških problemov ljudi (kadrovanje, vzgajanje, varstvo, zdravljenje itd.).

3. Delo vodenja:

a) vodenje skupin, to je najmanjših organizacijskih enot: razporejanje podrejenih, nadzorovanje, svetovanje, priprava materiala in orodja ter istočasno opravljanje dela, ki je tehnološko in organizacijsko vnaprej pripravljeno (preddelavec, skupinovodja);

b) vodenje izmen in oddelkov, to je organizacijskih enot, ki obsegajo več skupin: sem sodijo opravila, kot so organizacijsko-operativno vodenje, strokovno urejanje delovnih procesov, kontrola dela, organizacijsko, gospodarsko ali administrativno poslovanje v okviru proizvodnih ali poslovnih oddelkov ter izmen,

c) vodenje delovnih enot, to je vodenje proizvodnih ali poslovnih enot (npr. samostojnih obratov ali delovnih enot z zahtevnejšimi proizvodnimi ali poslovnimi procesi), delovnih skupin v strokovnih službah, ipd.;

d) vodenje strokovnih služb, to je vodenje proizvodnih ali poslovnih enot v večjih delovnih organizacijah;

e) vodenje TOZD.

1.1.4. Ugotavljanje stopnje šolskega znanja

24. člen

Šolsko znanje razvrščeno v naslednje kategorije strokovnosti in sicer:

I. SKUPINA – najožje usmerjeni poklici:

To so poklici, ki pokrivajo tiste vrste dela, ki ne zahtevajo posebnega usposabljanja oz. za katero delo se je mogoče usposobiti v zelo kratkem času s samim delom.

II. SKUPINA – ozko ali ožje usmerjeni poklici:

To so poklici, ki pokrivajo take vrste dela, za katera delo je potrebno krajše, toda organizirano pretežno praktično usposabljanje (do polovice leta).

III. SKUPINA – specializirani poklici:

To so industrijski poklici, katerih šolanje se je izoblikovalo z zakonom o poklicnem izobraževanju (Ur. l. SRS, št. 26/70. V to skupino sodijo nekateri najbolj zahtevni PK poklici, ki zahtevajo organizirano usposabljanje več kot 1/2 leta in v glavnem tisti poklici delavcev, ki so se v kvalifikacijskem sistemu usposabljali zunaj rednega šolskega sistema.

IV. SKUPINA – poklici širokega profila:

To so široko usmerjeni poklici, katerih šolanje je organizirano v poklicnih šolah in v okviru zakona o srednjem šolstvu.

V. SKUPINA – specialisti:

Ti poklici so nadgradnja širokega profila po strokovni plati in so usmerjeni na najbolj zahtevna specialna opravila v posameznih strokah. Njihovo šolanje je urejeno v posebnih delovodskih šolah.

VI. SKUPINA – delovodje:

To so poklici širokega profila zlasti za vodenje oz. vodstvena opravila. Šolanje je urejeno z delovodskimi šolami v okviru zakona o srednjem šolstvu.

VII. SKUPINA – tehniki:

To so poklici profila tehnik in njemu ustrezni profili, katerih šolanje je urejeno v 4-letnih šolah v okviru zakona o srednjem šolstvu.

VIII. SKUPINA – inženirji in njim ustrezni:

To so poklici, katerih šolanje je urejeno v okviru višjih šol in I. stopnje visokošolskega študija.

IX. SKUPINA – dipl. inženirji in njim ustrezni:

To so poklici, katerih šolanje je urejeno v okviru visokih šol (II. stopnja fakultete).

X. SKUPINA – magistri

XI. SKUPINA – doktorji

1.1.5. Vrednotenje del in nalog glede na funkcijo

25. člen

Dela se glede na funkcijo vrednotijo z naslednjimi indeksnimi vrednostmi:

A) neposredno proizvodno delo

	indeks
1. ročno delo	
- najožje usmerjeni poklici	1,1
- ozko usmerjeni poklici	1,3
- specializirani poklici	1,6
- poklici širokega profila	2,0
- specialisti	2,3
- delovodje	2,3
- tehniki	2,4

2. mehanizirano delo

- najožje usmerjeni poklici	1,0
- ozko usmerjeni poklici	1,2
- specializirani poklici	1,5
- poklici širokega profila	1,9
- specialisti	2,2
- delovodje	2,2
- tehniki in njim ustrezni	2,3

3. avtomatizirano delo

- poklici širokega profila	2,2
- specialisti	2,5
- delovodje	2,6
- tehniki in njim ustrezni	2,6

B) delo v strokovnih službah

1. pripravljalo delo:

- poklici širokega profila	1,9
- specialisti	2,3
- delovodje	2,4
- tehniki in njim ustrezni	2,5
- inženirji in njim ustrezni	2,8
- dipl. inž. in njim ustrezni	3,1

2. spremljevalno delo

- ozko usmerjeni poklici	1,2
- specializirani poklici	1,5
- poklici širokega profila	1,9
- specialisti	2,3
- delovodje	2,3
- tehniki in njim ustrezni	2,5
- inženirji in njim ustrezni	2,6

3. poslovno delo

- delovodje	2,3
- tehniki in njim ustrezni	2,5
- inženirji in njim ustrezni	3,1
- dipl. inž. in njim ustrezni	3,4

4. analitično proučevalno delo

- delovodje	2,4
- tehniki in njim ustrezni	2,5
- inženirji in njim ustrezni	3,0
- dipl. inž. in njim ustrezni	3,2

5. raziskovalno delo

- tehniki in njim ustrezni	2,6
- inženirji in njim ustrezni	3,3
- dipl. inž. in njim ustrezni	3,5
- magistri	3,9
- doktorji	4,1

6. delo z ljudmi

- tehniki in njim ustrezni	2,7
- inženirji in njim ustrezni	3,1
- dipl. inž. in njim ustrezni	3,6
- magistri	4,0
- doktorji	4,2

C) delo vodenja

1. vodenje skupin	
- specializirani poklici	1,8
- poklici širokega profila	2,1
- specialisti	2,5
- delovodje	2,5
- tehniki in njim ustrezni	2,6
- inženirji in njim ustrezni	3,1
- dipl. inž. in njim ustrezni	3,5

2. vodenje izmen in odelkov

- delovodje	3,0
- tehniki in njim ustrezni	3,0
- inženirji in njim ustrezni	3,2
- dipl. inž. in njim ustrezni	3,8

3. vodenje delovnih enot

- delovodje	3,1
- tehniki in njim ustrezni	3,3
- inženirji in njim ustrezni	3,6
- dipl. inž. in njim ustrezni	4,2

4. vodenje strokovnih služb

- tehniki in njim ustrezni	3,3
- inženirji in njim ustrezni	3,8
- dipl. inž. in njim ustrezni	4,4
- magistri	4,8
- doktorji	5,0

5. vodenje TOZD

- delovodje	3,2
- tehniki in njim ustrezni	3,4
- inženirji in njim ustrezni	3,8
- dipl. inž. in njim ustrezni	4,4

6. vodenje drugih oblik združenega dela

- tehniki in njim ustrezni	3,5
- inženirji in njim ustrezni	4,0
- dipl. inž. in njim ustrezni	4,5

Osnova za razvrstitev del v ustrezno skupino je katalog del in nalog.

Indeksna razmerja predstavljajo srednjo vrednost, od katere se lahko odstopa za največ $\pm 10\%$.

1.1.6. Razporejanje del in nalog glede na pogoje delovnega okolja in naporov pri delu

26. člen

Dodatne obremenitve pogojev delovnega okolja se ocenjujejo na osnovi meritev, določenih s posebnimi republiškimi predpisi.

Rezultati meritev so vrednoteni s točkami oz. %, ki so glede na težo obremenitve izražene v stopnjah, tem pa ustrezajo dodatne indeksne vrednosti, ki jih prištevamo k osnovnim ind. vrednostim za posamezne DN v katalogu.

TABELARNI PREGLED VREDNOSTI POGOJEV DELOVNEGA OKOLJA:

Stopnja	Točke	Odstotki	Dodatne indeksne vrednosti
I	1,8– 3,0	10 – 16,7	0,1
II	3,1– 6,0	16,8– 33,4	0,2
III	6,1– 9,0	33,5– 50,1	0,3
IV/1	9,1–12,0	50,2– 66,8	0,4
IV/2	12,1–15,0	66,9– 83,5	0,5
IV/3	15,1–18,0	83,6–100,0	0,6

1.1.7. Razporejanje del in nalog glede na zahtevnost dela

27. člen

Večji obseg oz. večja zahtevnost dela od normalnega se vrednoti z dodatnimi indeksnimi vrednostmi, ki se prištevajo k indeksnim vrednostim del po vrsti poklica na temelju stopnjevanja obsega oz. zahtevnosti dela po naslednjih stopnjah:

I. STOPNJA – obseg in zahtevnost dela odstotata od normale – indeks od 0,0 do 0,2

- individualno izvrševanje posebno zahtevnih strokovnih nalog,
- vodenje skupin, ki upravljajo raznovrstno delo,
- vodenje številčno velikih skupin,
- vodenje oddelkov z raznovrstno proizvodnjo,
- vodenje številčno nenormalno velikih oddelkov,
- vodenje delovnih enot z raznovrstno proizvodnjo ali poslovanjem
- vodenje razvejanih strokovnih služb v okviru TOZD.

II. STOPNJA – večji obseg in zahtevnost dela – indeks od 0,2 do 0,4

- individualno izvrševanje posebno zahtevnih raznovrstnih strokovnih nalog,
- vodenje razvejanih strokovnih služb kot samostojnih temeljnih organizacij,
- vodenje TOZD z raznovrstno proizvodnjo ali poslovanjem in do 100 zaposlenimi,
- vodenje delovnih organizacij z raznovrstno proizvodnjo in do 100 zaposlenimi,
- vodenje temeljnih organizacij združenega dela z enovrstno proizvodnjo od 100 do 500 zaposlenimi.

III. STOPNJA – zelo velik obseg in zahtevnost dela – indeks od 0,4 do 0,9

- vodenje TOZD z raznovrstno proizvodnjo in od 100 do 500 zaposlenimi,
- vodenje TOZD z raznovrstnim poslovanjem in od 100 do 1000 zaposlenimi,
- vodenje TOZD z več kot 500 zaposlenimi,
- vodenje OZD z raznovrstno proizvodnjo in do 2000 zaposlenimi.

IV. STOPNJA – največji obseg in zahtevnost dela – indeks od 0,9 do 2,3

- vodenje DO in drugih oblik združevanja dela nad 2000 zaposlenimi
- nad 2000 zaposlenimi od 0,9 od 1,3
- nad 3000 zaposlenimi od 0,9 do 1,4
- nad 4000 zaposlenimi od 0,9 do 1,5
- nad 5000 zaposlenimi od 0,9 do 1,6

28. člen

Seštevek indeksnih vrednosti del po funkciji, delovnih pogojih in obsegu dela (čl. 25, 26 in 27) prikazuje relativno vrednost dela pri normalnem poslovnem uspehu. Z množenjem relativne vrednosti dela z izhodiščno vrednostjo, ki je določena za najnižji OD tega pravilnika, se izračuna denarna vrednost dela, ki je kalkulativna osnova vrednosti dela.

INDEKSNE VREDNOSTI PO FUNKCIONALNIH SKUPINAH

FUNKCIONALNA SKUPINA	Neposredno proizvod. delo			Delo strokovnih služb						VODENJE					
	ročno	mehani-zirano	avtomatizirano	pripravljalno	spremljevalno	poslovno	analitično	raziskovalno	delo z ljudmi	skupin	oddelk. in izmen.	del. enot	strok. služb	TOZD	SOZD in DO
	A			B						C					
	1	2	3	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	1. Najožje usmerjeni	1,1	1,0												
2. Ozko usmerjeni	1,3	1,2			1,2										
3. Specializirani	1,6	1,5			1,5										
4. Široki profil	2,0	1,9	2,2	1,9	1,9					1,8					
5. Specialisti	2,3	2,2	2,5	2,3	2,3					2,1					
6. Delovodje	2,3	2,2	2,6	2,4	2,3	2,3	2,4			2,5	3,0				
7. Tehniki	2,4	2,3	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,7	2,5	3,1			3,2	
8. Inženirji				2,8	2,6	3,1	3,0	3,1	3,1	2,6	3,3	3,3	3,3	3,4	3,5
9. Dipl. ing.				3,1		3,4	3,2	3,5	3,6	2,5	3,6	3,8	3,8	3,8	4,0
10. Magistri								3,9	4,0	3,1	3,2	4,2	4,4	4,4	4,5
11. Doktorji								4,1	4,2	3,5	3,8		4,8	4,8	
										4,2			5,0		

1.2. Ugotavljanje uspešnosti poslovanja temeljne organizacije

1.2.1. Uspešnost poslovanja temeljne organizacije

30. člen

Poleg delavčevega osebnega prispevka, ki se ugotavlja po merilih dela, je delavčev osebni dohodek odvisen od uspešnosti poslovanja temeljne organizacije.

Uspešnost poslovanja temeljne organizacije se začasno ugotavlja vsake tri mesece s periodičnim obračunom, dokončno pa ob zaključku leta z zaključnim računom.

31. člen

Merila s katerimi se ugotavlja uspešnost poslovanja temeljne organizacije so določena z družbenim dogovorom.

32. člen

TOZD predvidi ob sprejetju letnega gospodarskega plana, kakšen naj bo njen normalni poslovni uspeh. Normalni poslovni uspeh mora biti razdeljen tudi po mesecih.

Pri planiranju normalnega poslovnega uspeha v osebnem dohodku ne more biti predvideno več kot 10 % preseganja meril za merjenje individualne uspešnosti (delovne norme, delovna uspešnost).

Ce je poslovni rezultat boljši od normalno planiranega poslovnega rezultata, se osebni dohodek poveča v enakem procentu, kot poslovna uspešnost TOZD s tem, da je povečanje osebnega dohodka preko 10 % za polovico manjše.

Ce poslovni uspehi ne dosegajo biti najmanjšega normalnega poslovnega uspeha, ima TOZD pravico do posojila iz sredstev drugih TOZD ali iz skladov, ki so jih le-ta skladno z načelom solidarnosti dolžne oblikovati v ta namen.

Istočasno je TOZD dolžna izvajati sanacijske ukrepe.

33. člen

Ce TOZD ne dosega minimalnega poslovnega uspeha, se osebni dohodki delavcev, izračunani po tem pravilniku, sorazmerno zmanjšajo. Osebni dohodki se zmanjšajo v skladu z merili samoupravnega sporazuma, ki ga je TOZD sklenila z drugimi TOZD v okviru DO ali z drugimi TOZD izven DO.

1.2.2. Merila za ugotavljanje uspešnosti skupine

1.2.3. Skupinska norma

34. člen

Pravilnik o normah lahko za posamezna dela, ki so med sabo funkcionalno povezana in je medsebojni uspeh odvisen od uspeha delavcev na vseh delih, določi skupinsko normo.

V primeru, da je za dela določena skupinska norma, gre delavcem na vseh delih v skupini enako doseganje ali preseganje norme.

35. člen

Na posameznih delih in nalogah, ki so med seboj funkcionalno povezana, se pri opravljanju po-

sameznih del in nalog, ki ne pomenijo redno proizvodnjo, lahko določi tudi skupinski akord.

Skupinski akordi morajo biti določeni v okviru delovnih norm.

1.3. Merila za ugotavljanje uspešnosti pri posamičnih delih in nalogah

1.3.1. Časovni normativ

36. člen

Delovna norma je temeljna oblika ugotavljanja individualnega uspeha delavca pri ugotavljanju osebnega dohodka.

Delovna norma je tisti čas, ki ga potrebuje za količinsko in kvalitetno opravljeno delovno operacijo srednje sposoben delavec pri normalnih pogojih ob upoštevanju predpisanega tehnološkega postopka.

37. člen

Delo po normi se lahko uvede pod pogoji, da je delo primerno organizirano in so zagotovljeni vsi higienski in varstveni predpisi.

Pri postavljanju norm je potrebno upoštevati, da morajo biti delovna sredstva smotro uporabljena in upoštevati odgovornost delavca pri delu.

Praviloma morajo biti normirana vsa proizvodna in neproizvodna dela.

38. člen

Norme postavljajo strokovne službe. Podrobnejša določila o normah opredeljuje pravilnik o delovnih normah.

39. člen

Preseganje individualnih in skupinskih norm je neomejeno pod pogojem, da se delo opravlja po predpisanem postopku in ustrezni kvaliteti.

Za doseganje ali preseganje norm se ne upoštevajo nekvalitetni izdelki oz. delo.

40. člen

Osebni dohodek se lahko določi še na:
– osnovi denarskih akordov,
– osnovi akordov počez.

41. člen

Pravilnik o normah ureja tudi vprašanje o postavljanju akordov počez.

Časovnih akordov ni.

42. člen

Osnova za izračun osebnega dohodka po normi je indeksna vrednost za dela, katera so normirana.

Pri tem pomeni uspešno opravljeno delo srednje sposobnega delavca pri normalnih delovnih pogojih 100 % doseganje norme in je osebni dohodek za ta dela enak osebnemu dohodku določenem po indeksni vrednosti.

43. člen

Delavcu, ki je razporejen k delu in nalogam, ki so normirana, gre osebni dohodek glede na doseganje in preseganje norme.

Za čas, ko delavec ni razporejen na delo po normi, mu pripada osebni dohodek po indeksni vrednosti.

1.3.2. Delovni plani

44. člen

Pri delavcih, ki so zaposleni pri delih in nalogah, ki so sestavljena iz raznovrstnih opravil (popravilo strojev in naprav, opravljanje storitev) in pomenijo opravljanje dejavnosti temeljne organizacije, se vrednotijo njihove mesečne delovne obveznosti v planih.

Postavljeni plani pomenijo delavčevo mesečno delovno obveznost. Za nagrajevanje po planih se smiselno uporabljajo določbe pravilnika o normah.

1.3.3. Delovni normativi

45. člen

Za raznovrstna rutinska opravila, ki jih ni primerno normirati se določijo delovni normativi. Delovni normativi določajo količino, kakovost del in nalog, ki jih je delavec dolžan mesečno opraviti.

Za nagrajevanje po delovnih normativih se smiselno uporabljajo določbe pravilnika o normah.

1.4. Merila za ugotavljanje prispevka delavca iz naslova delovne uspešnosti

46. člen

Z delovno uspešnostjo se ugotavlja prispevek delavca v temeljni organizaciji pri uresničevanju skupnih ciljev upravljanja, gospodarjenja in razvoja temeljne organizacije.

47. člen

Merila, s katerimi se ugotavlja delovna uspešnost posameznika, skupine ali oddelka ter vplivnost posameznega merila so opredeljena v matriki meril.

Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti so prilagojena značilnostim posameznih del in nalog in organiziranosti v posamezni skupini v temeljni organizaciji.

Delovna uspešnost se ugotavlja za posameznika tam, kjer je možno zanj planirati in spremljati rezultate dela. Delovna uspešnost skupine se ugotavlja tam, kjer skupina dela na isti nalogi ali pa ekonomsko ni smotno spremljati delovne uspešnosti za posameznike.

48. člen

Vplive posameznega merila delovne uspešnosti določa faktor vplivnosti.

Vsota vseh faktorjev vplivnosti je enaka 100. Pri določanju faktorja vplivnosti se upošteva:

- gospodarjenje temeljne organizacije (produktivnost, gospodarnost, rentabilnost);
- cilji, ki izhajajo iz poslovne politike in letnega plana temeljne organizacije ali delovne organizacije,
- možnost vpliva delavca ali skupine na rezultat merila,
- natančnost meril.

49. člen

Norma, s katero se ugotavlja količina opravljenega dela, se obračunava po dejansko doseženem rezultatu dela. Delavci, ki delajo po normi imajo tudi druga merila s katerimi se ugotavlja njihova delovna uspešnost.

Vsa merila, razen norme, se gibljejo v mejah ± 10 odstotkov.

50. člen

Za vsako merilo se določi spodnja meja uspešnosti, zgornja meja uspešnosti in pričakovana uspešnost.

Pri oblikovanju meril se upošteva:

- standardi, normativi, planski in delovni cilji,
- podatki o gibanju merila v preteklosti,
- dinamiko gibanja posameznega merila,
- dinamiko, ki izhaja iz letnega in ostalih planov temeljne organizacije in delovne organizacije.

51. člen

Uspešnost posameznika ali skupine se izračunava po vsakem merilu z delnim količnikom delovne uspešnosti.

Pričakovana uspešnost po delnem količniku za posamezno merilo je 1,05, spodnja meja je 0,95, zgornja meja pa 1,15.

Pričakovana uspešnost po delnem količniku za posamezno merilo je 1,00, spodnja meja 0,90, zgornja pa 1,10 za delavce, ki delajo po normi.

Za delni količnik merila »doseganje plana izvoza delovne organizacije oz. temeljne organizacije«, zgornja meja ni omejena, kar velja tudi za končni količnik delovne uspešnosti, ki vsebuje to merilo.

Količnik delovne uspešnosti se izračuna tako, da izračunane delne količnike za posamezno merilo množimo s faktorjem vplivnosti posameznega merila in te delne količnike seštejemo.

Delni količnik se izračuna na tri decimalke brez zaokrožitve.

Pri seštevanju vseh delnih količnikov se zaokroži tretja decimalka navzgor, če je tretja decimalka 5 in več, sicer se zaokrožitev zaključi pri drugi decimalki.

52. člen

Delovna uspešnost se ugotavlja mesečno ali trimesečno v odvisnosti od možnosti ugotavljanja ter planiranja posameznih meril pri ugotavljanju delovne uspešnosti.

1.5. Osnove in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti komercialnih predstavnikov

1.5.1. Delovna uspešnost komercialnih predstavnikov

53. člen

S tem pravilnikom se določa stimulacija in merila individualne delovne uspešnosti pri delitvi osebnih dohodkov za delavce razporejene k prodaji proizvodov temeljne organizacije na terenu in opravili povezanimi s prodajo proizvodov (delovno področje: vodenje predstavništva, komercialni predstavniki itd.).

54. člen

Stimulacija in individualna uspešnost se po tem pravilniku določa z obsegom prodaje in odstotkom deleža od vrednosti prodanega blaga.

55. člen

Prodajne plane za posamezna predstavništva, kakor tudi za posamezne delavce, pripravijo strokovne službe in poslovnicna prodaje.

Prodajni plani morajo obsegati količino posameznih izdelkov ali vrsto posameznih izdelkov in njihovo vrednost, prodajne pogoje, področje, na katerem delavec opravlja prodajo in dodatna opravila, ki jih je dolžan delavec opraviti (poročila o stanju na tržišču in njegovi absorpcijski moči, vplivi in poslovni prijemi, konkurence, trendi prodaje, razvoj izdelkov, povpraševanje itd.).

56. člen

V prodajnem planu strokovne službe določijo v kakšnem odstotku gre delavcu osebni dohodek od vrednosti prodanega izdelka ali od vrednosti prodane vrste izdelkov.

Strokovne službe lahko odstotek deleža ugotovijo tudi tako, da predvidijo materialne stroške potrebne za doseganje prodajnega plana in ga ustrezno povečajo. Če delavec v tem primeru presega povprečne v naprej predvidene stroške, gre to v breme njegovega osebnega dohodka, če pa jih ne dosega pomeni to njegovo dodatno stimulacijo.

57. člen

Materialni stroški se ugotavljajo skladno s samoupravnim splošnim aktom v skladu z zakonom. Predvideva se, da za opravljanje prodaje komercialnih predstavnikov nastajajo materialni stroški za prevoženih do 3000 kilometrov in do 20 dnevnic mesečno.

58. člen

Prodajne plane s podatki po 55. in 56. členu tega pravilnika sprejemajo delavski svet tistih temeljnih organizacij za prodajo katerih izdelkov gre.

IV. OSNOVE IN MERJILA PRISPEVKA DELAVCA NA TEMELJU MINULEGA DELA

1. Določanje sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela

59. člen

Osebni dohodek delavca v temeljni organizaciji vsebuje poleg dela osebnega dohodka na podlagi živega dela tudi del dohodka na podlagi minulega dela.

60. člen

Sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela določajo delavci v temeljni organizaciji v okviru celotnih sredstev za osebne dohodke v odvisnosti od povečanega dohodka, ki je rezultat gospodarjenja s družbenimi sredstvi.

61. člen

Delavci v temeljni organizaciji uveljavljajo del osebnega dohodka na podlagi minulega dela, po naslednjih merilih:

Delovna doba	odstotek od OD
– od 1 do 5 let delovne dobe za	1 %
– od 5 do 10 let delovne dobe za	2 %

– od 10 do 15 let delovne dobe za	4 %
– od 15 do 20 let delovne dobe za	6 %
– od 20 do 25 let delovne dobe za	8 %
– od 25 do 30 let delovne dobe za	10 %
– od 30 let dalje za	12 %

Delovna doba, ki se upošteva po lestvici iz prvega odstavka tega člena je priznana dejanska delovna doba.

1.0. Dodatek za stalnost

62. člen

Delavcu gre dodatek za delo prebito v temeljni organizaciji ali drugih temeljnih organizacijah ali skupnih službah delovne organizacije EMO ali pri pravnih prednikih delovne organizacije ali pri pravnih prednikih temeljnih organizacij pripojenih delovni organizaciji EMO.

Dodatek za stalnost se odmerja od akontacije povprečnega mesečnega osebnega dohodka na uro v preteklem letu v delovni organizaciji in sicer mesečno po 1 uro za vsako leto neprekinjenega dela v delovni organizaciji ali pri pravnih prednikih, vendar tako, da se dodatek izplača sorazmerno z plačanimi urami v mesesu brez boleznin.

63. člen

Obračun osebnega dohodka na podlagi minulega dela se ugotavlja za vsakega delavca, v temeljni organizaciji.

64. člen

Osebni dohodek delavca na podlagi minulega dela se mora obvezno izkazati ločeno od živega dela in vseh nadomestil osebnega dohodka.

V. OSNOVE IN MERILA ZA UGOTAVLJANJE PRISPEVKA DELAVCA NA PODLAGI INOVACIJ

65. člen

Delavec, ki je z inovacijo ali drugo obliko ustvarjanja pri delu z družbenimi sredstvi prispeval k povečanju dohodka temeljne organizacije ima pod pogoji, določenimi v pravilniku o inovacijah v skladu z zakonom pravico do posebnega nadomestila v tej temeljni organizaciji.

2. NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

2.1. Osebni dohodek pripravnikov in nagrade učenec na proizvodnem delu oz. delovni praksi

2.1.1. Osebni dohodek pripravnikov

66. člen

Pripravniku s srednjo strokovno izobrazbo gre osebni dohodek v višini 70 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v 9 mesecih preteklega leta za 182 ur dela.

Pripravniku z višjo strokovno izobrazbo gre osebni dohodek v višini 90 % povprečnega mesečnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v 9 mesecih preteklega leta za 182 ur dela.

Pripravniku z visoko strokovno izobrazbo gre osebni dohodek v višini 105 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v 9 mesecih preteklega leta za 182 ur dela.

UČENCI SE NAGRADIJO NA OSNOVI NASLEDNJIH MERIL:

Vzgojno izobraževalni program	zelo uspešno				uspešno				manj uspešno			
	letnik				letnik				letnik			
	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.
triletni	15 %	25 %	30 %	–	10 %	20 %	25 %	–	–	–	–	–
štiriletni	15 %	25 %	30 %	35 %	10 %	20 %	25 %	30 %	–	–	–	–

Osnova za izračun odstotka po zgoraj navedeni tabeli je povprečni mesečni neto osebni dohodek na zaposlenega v SR Sloveniji preteklega leta za ves mesec proizvodnega dela oz. delovne prakse.

Učenci, ki so za svoje delo ocenjeni z oceno manj uspešno, ne prejmejo nagrade. Ne glede na uspešnost proizvodnega dela oz. delovne prakse ter letnika, so vsi učenci upravičeni do brezplačne malice v temeljni organizaciji oz. delovni skupnosti.

2.2. Osnove in merila za nadomestila osebnega dohodka za posebne delovne pogoje

2.2.1. Delo prek polnega delovnega časa (nadurno delo)

68. člen

Delavcu gre za delo, ki traja dalj kot polni delovni čas dodatek v višini 50 % dosežene akontacije za redni delovni čas.

Individualnemu poslovodnemu organu in delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi gre nadomestilo za delo prek polnega delovnega časa le, kolikor pristojni samoupravni organ tako sklene za vsako delo posebej.

Delo prek polnega delovnega časa se lahko opravlja le v primerih, ki jih določa pravilnik o delovnih razmerjih.

2.2.2. Nočno delo

69. člen

Delavcu gre za delo v nočnem delovnem času dodatek v višini 50 % dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

Za nočni delovni čas se šteje čas, ki ga v skladu z zakonom določi delavski svet.

2.2.3. Delo na dan nedelje in praznika

70. člen

Za delo na dan nedelje kot dan tedenskega počitka in praznika gre delavcu dodatek v višini

2.1.2. Nagrade učencev na proizvodnem delu oz. delovni praksi

67. člen

Merila za nagrade učencev na proizvodnem delu oz. delovni praksi je ocena njihove uspešnosti.

50 % dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

Kadar delo na dan nadelje in praznika pomeni delo prek polnega delovnega časa gre delavcu dodatek v višini 100 % dosežene akontacije OD za redni delovni čas. Kadar se po sklepu pristojnega samoupravnega organa delovni dan prestavi na nedeljo in bodo za to delavci med tednom prosti, delavci v tem primeru nimajo pravice do dodatka za delo na dan nedelje.

2.2.4. Delo popoldanski izmeni

71. člen

Za čas dela v popoldanski izmeni pripada delavcu dodatek v višini 10 % akontacije OD za redni delovni čas.

Za popoldansko izmeno iz prvega odstavka tega člena se šteje delo opravljeno v rednem delovnem času, ki ga določi delavski svet.

Dodatek za redno delo v popoldanski izmeni ter dodatek za delo prek polnega delovnega časa se med seboj izključujeta. Dodatek za delo v popoldanski izmeni velja samo za tiste delavce, ki opravljajo delo v dveh oz. treh izmenah.

2.2.5. Dodatek za delo v turnusih

72. člen

Delavcem, ki delajo na delih, kjer je zaradi delovnega procesa delovni čas razporejen tako, da delavec dela zapored šest dni, nato pa dva dni počiva, gre dodatek v višini 25 % povprečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v gospodarstvu v 9 mesecih preteklega leta za delovne ure.

73. člen

Delavcem po 72. členu gre za delo na dan proste sobote še dodatek v višini 25 % dosežene akontacije osebnega dohodka v rednem delovnem času.

2.2.6. Dodatek za udeležence NOV, internirance in izgnance

74. člen

Vsem udeležencem NOV, ki imajo za sodelovanje v NOV priznano dvojno ali enojno delovno dobo, se priznava in izplačuje dodatek osebnega dohodka, kadar so njihovi osebni dohodki izpod minimalnega povprečja osebnih dohodkov za udeležence NOV, ki ga določijo zakonski predpisi v SR Sloveniji.

75. člen

Izplačevanje dodatka, za udeležence NOV se opravi do sledeče minimalne višine povprečnega osebnega dohodka:

– za udeležence NOV, internirance in izgnance pred 9. 9. 1943 s priznano dvojno delovno dobo, po minimalnem povprečju osebnega dohodka do višine republiškega povprečja,

– za udeležence NOV, internirance in izgnance od 9. 9. 1943 do 1. 12. 1944 s priznano dvojno ali enojno dobo po minimalnem povprečju osebnega dohodka do višine 84 % republiškega povprečja,

– za udeležence NOV od 1. 12. 1944 do 1. 3. 1945 s priznano enojno ali dvojno delovno dobo 64 % od republiškega povprečja,

– za udeležence NOV, ki prejemajo dodatek na temelju drugih predpisov se izplačuje razlika do 100 % minimalnega povprečja določenega v drugem odstavku tega člena,

– dodatek za udeležence NOV se določa tako, da se za izračun upošteva osebni dohodek za poln delovni čas v mesecu brez dodatka za delo prek polnega delovnega časa.

Razlika med tako izračunanim osebnim dohodkom in določenim minimumom v drugem odstavku tega člena je dodatek.

2.2.7. Dodatek na fizično delo IV/2 težavnostne stopnje

76. člen

Delavcem, ki delajo na delih in nalogah IV/2 težavnostne stopnje gre dodatek v višini 15 % povprečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v gospodarstvu v 9 mesecih preteklega leta za delovne ure.

2.3. Nadomestila, ki bremenijo osebni dohodek

76a. člen

Osnova za izračunavanje nadomestil, ki bremenijo osebni dohodek je delavčev poprečni mesečni osebni dohodek zadnjega tromesečja, razen nadomestil in hrantarine.

Nadomestila se izplačujejo v višini povprečja, če ta pravilnik ne določa drugače.

Pravilnik o delovnih razmerjih delavcev v temeljni organizaciji določa, da je delavec upravičen do posameznega nadomestila.

2.3.1. Nadomestila za čas bolezn

77. člen

Do nadomestila, ko je delavec odsoten z dela zaradi bolezn ima pravico po naslednjih merilih:

– hrantarina do 30 dni za nesreče pri delu, za poklicna obolenja in za obolenja borcev NOV do 1. 12. 1944, pripada delavcu nadomestilo v višini

100 % povprečnega osebnega dohodka delavca v preteklem letu,

– vsa ostala hrantarina do 30 dni pripada delavcem v višini 90 % povprečnega osebnega dohodka delavca v preteklem letu.

Če delavec nima osebnega dohodka iz preteklega leta se za osnovo upošteva obračunski delovni osebni dohodek tekočega leta.

Hrantarina nad 30 dni se obračunava v skladu s samoupravnih sporazumom o pravicah in obveznostih iz zdravstvenega varstva občine Celje.

Osnova za obračun nadomestila se valorizira vsakih šest mesecev na podlagi statističnih podatkov o gibanju osebnega dohodka zaposlenih delavcev v gospodarstvu v SR Sloveniji.

Nadomestilo osebnega dohodka ne more biti višje od OD, ki bi ga delavec dosegel, če bi delal in dosegal normalen delovni uspeh.

2.3.2. Nadomestila za čas prekinitve dela brez krivde delavca (višja sila) in za čas prekinitve delovnega procesa.

78. člen

Če delavec zaradi nastopa višje sile (prekinitve dobave električne energije, pomanjkanja surovin) ne more delati in ga za ta čas ni mogoče razporediti na drugo delo, mu pripada za čas prekinitve dela pravica do nadomestila osebnega dohodka v višini 90 % akontacije osebnega dohodka.

Če delavec zaradi prekinitve ne prihaja na delo, mu gre nadomestilo osebnega dohodka v višini 70 % od akontacije osebnega dohodka.

2.3.3. Nadomestilo za čas odstranitve z dela, pripora in razporeditve na drugo delo

2.3.4. Nadomestilo za čas odstranitve z dela

79. člen

Za čas odstranitve z dela iz temeljne organizacije gre delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini, ki je enaka polovici zneska povprečne mesečne akontacije osebnega dohodka v preteklih treh mesecih.

2.3.5. Nadomestilo za čas pripora

80. člen

Delavec, ki je v priporu ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki je enako tretjini zneska akontacije, če preživlja družino pa polovici zneska akontacije osebnega dohodka.

Nadomestilo osebnega dohodka iz prejšnjega odstavka tega člena dobi delavec na račun organa, ki je odredil pripor.

2.3.6. Nadomestilo za čas razporeditve na drugo delo

81. člen

Za čas odstranitve z dela in začasne razporeditve na drugo delo, gre delavcu osebni dohodek po delu na katerega je začasno razporejen

2.3.6. Nadomestilo za čas družbenopolitičnega in samoupravnega dela ter izpopolnjevanja na področju družbenopolitičnega in samoupravnega dela

82. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela zaradi družbenopolitičnega in samoupravnega dela v organih, kamor je delavec delegiran oz. voljen in zaradi strokovnega izpopolnjevanja po odločitvi temeljne organizacije se prizna delavcu v polnem znesku obračunane akontacije zadnjih treh mesečnih osebnih dohodkov delavcev za redni delovni čas.

2.3.7. Nadomestilo osebnega dohodka za delo v času udeležbe na mladinski delovni akciji

83. člen

Delavcem gre v času njihove udeležbe na mladinskih delovnih akcijah nadomestilo osebnega dohodka v višini 100 % od osnove za izračunan osebni dohodek za čas rednega letnega dopusta.

2.3.8. Nadomestilo za čas porodniškega dopusta

84. člen

Delavke imajo v času porodniškega dopusta pravico do nadomestila osebnega dohodka v skladu z predpisi SIS zdravstvenega varstva.

2.3.9. Nagrade inštruktorjem proizvodnega dela

85. člen

Inštruktor proizvodnega dela oz. delovne prakse ima pravico do mesečne nagrade v višini 10 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta za čas proizvodnega dela.

2.3.10. Nadomestilo osebnega dohodka za čas nadomeščanja drugega delavca

86. člen

Kadar delavec nadomestuje odsotnega delavca na delu in nalogah, ki so v razvidu del in nalog razvrščena po delovnih področjih v istem delovnem področju, pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka za čas nadomestovanja.

Nadomestilo pripada delavcu, če nepretrgoma nadomešča delavca na delu najmanj 10 in največ 90 delovnih dni. Izjemoma se prizna nadomestilo takoj pri vodstvenih delavcih v proizvodnji. Nadomestilo se odmeri v višini 20 % osebnega dohodka iz živega dela delavca, ki ga nadomešča.

Tako izračunano nadomestilo ne more presehati akontacije OD delavca, ki ga nadomešča.

Verižno nadomeščanje po tem pravilniku ni dopustno.

2.3.11. Nadomestilo za čas študija iz dela

87. člen

Za čas študija iz dela prejema delavec nadomestilo osebnega dohodka, ki je enak višini po-

vprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka delavca.

Nadomestilo osebnega dohodka se vskladi praviloma v začetku koledarskega leta za odstop porasta nominalnega osebnega dohodka.

Nadomestilo osebnega dohodka se vskladi tudi med letom glede na porast nominalnih osebnih dohodkov vseh zaposlenih delavcev na območju občine Celje v tekočem letu.

2.3.12. Nadomestilo osebnega dohodka ob razporeditvi delavca na drugo delo in naloge

88. člen

V primeru, da je zaradi zastojev ali zaradi trajnega ali občasnega zmanjšanja obsega dela potrebno razporediti delavce na drugo delo ali k drugim nalogam gre delavcu, da je osebni dohodek zaradi razporeditve manjši, do treh mesecev po razporeditvi osebni dohodek po prvem odstavku 76. člena tega pravilnika.

V primeru, da je delavec razporejen na delo v drugo temeljno organizacijo bremeni razliko med delavčevim osebnim dohodkom izračunanim o osnovah in merilih za delo, ki ga opravlja in med izplačanim osebnim dohodkom temeljne organizacije iz katere je delavec razporejen.

2.3.12. Nadomestila osebnega dohodka v drugih primerih

89. člen

Upravičene odsotnosti pri katerih ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka so:

- udeležbe na vajah civilne zaščite; industrijskega gasilskega društva; in godbe na pihala, iskanja nove zaposlitve in nujen obisk pri zdravniku.

90. člen

Delavec je upravičen do nadomestila tudi v vseh tistih primerih, kadar mu pripada pravica do povračila (refundacije), zlasti v primerih:

- udeležbe na vojaških ali drugih vajah,
- zaradi opravljanja javnih funkcij na poziv družbeno-političnih organizacij ali državnih organov.

Delavec je dolžan v gornjih primerih predložiti dokazilo o tem, da je odsotnost nujna, vodi organizacijske enote.

Vodja organizacijske enote je dolžan obvestiti pristojno strokovno službo, ki v skladu s predpisi opravi refundacijo sredstev za nadomestilo osebnega dohodka med odsotnostjo.

2.3.13. Določba o socialni varnosti

91. člen

Delavec, ki je 10 let pred upokojitvijo in ima sklenjeno delovno razmerje v delovni organizaciji najmanj 20 let od tega 10 let na istem ali enako ovrednotenem, ima ob razporeditvi na nižje ovrednoteno delo pravico zadržati indeksno vrednost prejšnjega dela.

Delavcu nosilcu zlate značke delovne organizacije se osebni dohodek ob razporeditvi na drugo delo ne more manjšati in se mu letno vsklajuje z osebnim dohodkom po prejšnjem delu.

2.4. Prejemki in izdatki, ki štejejo med poslovne stroške

2.4.1. Povračilo stroškov za službeno potovanje v državi

92. člen

Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju štejejo dnevnice, povračila stroškov za prenočišče in povračila stroškov za prevoz.

Za dnevnicu po tem pravilniku se šteje povračilo stroškov za prehrano, ki jih je imel delavec na službenem potovanju. Stroški za prehrano se povrnejo delavcu v znesku določenem na podlagi povprečno ugotovljenih stroškov, ki jih objavlja zavod SRS za statistiko.

Dnevnicu za službena potovanja se prizna, kolikor je oddaljenost kraja potovanja od sedeža temeljne organizacije oziroma poslovne enote daljša od 15 km.

Do povračila stroškov so upravičeni v skladu s tem pravilnikom vsi delavci pod enakimi pogoji.

93. člen

Delavci so upravičeni do:

- cele dnevnic, če službeno potovanje traja manj kot 24 ur, toda več kot 12 ur,
- polovica dnevnic, če je službeno potovanje trajalo več kot 6 ur, vendar ne več kot 12 ur in, če je potovanje trajalo več kot 24 ur za ostanek časa, ki je daljši od 8 ur, vendar ne več kot 12 ur,
- znižanje dnevnic za službeno potovanje, če je trajalo službeno potovanje več kot 6 ur, vendar ne več kot 8 ur pod pogojem, da nastopi službeno potovanje vsaj dve uri pred pričetkom svojega rednega dela ali pa ga konča vsaj dve uri po preteku svojega rednega dela.

94. člen

Delavcem se povrnejo stroški za prenočišče praviloma v višini stroškov za prenočišče v hotelih B kategorije ali nižje kategorije v katerih je delavec prenočeval.

Delavcem se povrnejo stroški za prenočišče v hotelih B kategorije v skladu z družbenim dogovorom.

Stroški za prenočišče za službena potovanja se praviloma povrnejo na podlagi predloženega računa za prenočišče.

Delavcem se lahko povrnejo stroški prenočevanja tudi brez predložitve računa, kolikor povračilo ne presega 40 % povprečnih stroškov prenočevanja v hotelih B kategorije.

95. člen

Prevozni stroški za službena potovanja se priznajo delavcem za najkrajšo pot in najracionalnejše prevozno sredstvo. Kolikor je potovanje daljše kot 200 km v eno smer se lahko delavcu odobri najprimernejše prevozno sredstvo.

96. člen

Višino dnevnic, stroškov za prenočišče in potnih stroškov določa delavski svet temeljne organizacije.

97. člen

Dnevnic, stroški prenočevanja in potni stroški gredo pod enakimi pogoji tudi učencem na proizvodnem delu, pripravnikom in štipendistom.

Po vrnitvi s službenega potovanja mora delavec v roku 3 dni predložiti pristojni službe obračun potnih stroškov z ustrežno dokumentacijo.

Potni nalog

98. člen

Pravico do povračila stroškov za službeno potovanje uveljavljajo delavci na podlagi pravočasno izdanega in obračunanega potnega naloga za službeno potovanje.

Potni nalog mora biti izdan pred pričetkom potovanja in velja za 30 dni. Potne naloge za potovanje delavcev izdaja individualni poslovodni organ temeljne organizacije.

Direktorjem TOZD, pomočnikom glavnega direktorja in vodjem samostojnih služb izdaja potne naloge individualni poslovodni organ delovne organizacije.

S potnim nalogom se postavljajo cilji in naloge potovanja ter določa način prevoza oz. dovoljuje uporaba prevoznih sredstev.

Vsa ostala razmerja glede izpolnjevanja dokumentacije v zvezi službenega potovanja ureja standard.

2.4.2. Dnevnic in stroški potovanja v tujini

99. člen

Dnevnic za službena potovanja v tujini, gredo delavcu od prehoda meje pri odhodu, do prehoda meje pri vrnitvi iz tujine. Stroški prenočevanja se obračunajo v višini, ki veljajo za II. skupino delavcev za službena potovanja v tujino s predpisom o izdatkih za službena potovanja in selitve v tujino, ki se priznajo zveznim upravnim organom in zveznim organizacijam med materialne stroške.

Dnevnicu za službeno potovanje zmanjšana za 30 odstotkov in izdatki za prenočišče se lahko priznajo le izjemoma, če je v nalogu za službeno potovanje navedeno, da bodo priznati stroški za prenočišče v hotelu po predloženih računih, vendar v takem primeru stroški prenočevanja ne smejo presegati 70 % pripadajoče dnevnic.

100. člen

Po isti delovni nalogi se lahko posameznega potovanja v tujino udeležita samo dva delavca.

101. člen

Za službeno potovanje v tujino se šteje po tem pravilniku potovanje delavcev iz Jugoslavije v tujo državo in nazaj, iz ene države v drugo državo in potovanje iz enega kraja v drug kraj v tuji državi.

Kolikor se potuje z ladjo ali z letalom se za čas odhoda šteje čas odhoda ladje oziroma letala iz zadnje jugoslovanske luke oz. letališča, čas vrnitve pa, čas prihoda ladje oz. letala v prvo jugoslovansko luko oz. letališče.

Potni nalog

102. člen

Za službena potovanja v tujino izda potni nalog individualni poslovodni organ delovne organizacije v njegovi odsotnosti pa od njega pooblaščen oseba za potovanje do 5 dni; nad 5 dni pa po-

oblaščen oseba po predhodnem sklepu delavskega sveta.

Za službena potovanja v tujino izda izvršni odbor delovne organizacije potni nalog za individualnega poslovodnega organa delovne organizacije.

2.4.3. Povračilo stroškov za uporabo osebnega avtomobila za službene namene

103. člen

Nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila za službene namene se izračuna v pavšalnem znesku za prevožen kilometer v višini povprečnih stroškov za avtomobil srednjega razreda, ki jih objavlja republiška skupnost za cene.

Višino povprečnih stroškov določa delavski svet.

Vsa ostala razmerja v zvezi z uporabo osebnega avtomobila za službene namene ureja pravilnik.

104. člen

Uporaba lastnih osebnih avtomobilov za službene namene se sme dovoljevati le v izjemnih primerih, ko je:

- prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi otežkočen, dolgotrajen ali drugače neprimeren,
- z javnim prometnim sredstvom nemogoče na enem službenem potovanju opraviti več nalog,
- če službenega avtomobila ni na razpologo.

2.4.4. Povračilo stroškov za delo na terenu

105. člen

Povračilo stroškov za delo na terenu je povračilo za povprečne materialne stroške, ki jih ima delavec pri delu na terenu in se določijo v znesku na dan.

Tak pogoj je izpolnjen, če delavec dela 15 km zunaj kraja sedeža temeljne organizacije oz. poslovne enote in zunaj svojega stalnega ali začasnega prebivališča.

Povračilo stroškov za delo na terenu gre delavcu od dne dela na terenu, kolikor je tako delo daljše od 1 dneva.

Povračilo stroškov za delo na terenu gre delavcu samo v primeru, ko sta organizirana hrana in prenočišče na terenu, sicer ima delavec pravico do povračila stroškov za prenočišče in dnevnice po 93. členu tega pravilnika.

106. člen

Delavec ni upravičen do povračila strokov za delo na terenu v primeru:

- odsotnosti z dela na terenu,
- neopravičenega izostanka z dela,
- na dan, ko se delo na terenu ne opravlja.

107. člen

Stroški za organizirano prenočišče se povrnejo v dejanski višini.

Stroški za organizirano prehrano pa v določenem znesku od dejanske višine stroškov.

Dejansko višino stroškov za prenočišča in znesek od dejanske višine stroškov za prehrano določi delavski svet na podlagi stroškov, ki jih ima

temeljna organizacija, ko za delavce na terenu organizira prehrano in prenočišče.

Terenski dodatek, dnevnic in dodatek za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

108. člen

Dodatek za delo na terenu gre tudi učencem na proizvodnem delu, pripravnikom in štipendistom na praksi.

109. člen

Delavcem, ki opravljajo delo na terenu v državi pripada tudi povračilo stroškov za enkratno mesečno potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Delavci, ki opravljajo delo na terenu v tujni pripada vsake tri mesece tudi povračilo stroškov za potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Stroški potovanja po prvem in drugem odstavku tega člena se povrnejo, ko delavec predloži potrebno dokumentacijo s katero se izkazuje potovanje k družini.

110. člen

Povračilo stroškov za ločeno življenje pripada delavcem le v primeru, ko jih temeljna organizacija napoti na opravljanje del in nalog v drug kraj in je posledica tega ločitve od družine.

Osnova za povračilo stroškov za ločeno življenje po tem pravilniku so stroški za stanovanje, ker je delavec začasno izven kraja stalnega bivališča in ločen od svoje družine ter stroški za prehrano, ki presega običajne stroške, ki bi jih delavec imel, če bi živel skupaj s svojo ožjo družino.

Delavcu, ki opravlja dela v drugem kraju v državi pripada tudi povračilo stroškov za enkratno mesečno potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Delavcu, ki opravlja delo v tujini pripada vsake tri mesece tudi povračilo stroškov za potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Stroški potovanja po tretjem in četrtem odst. tega člena se povrnejo, ko delavec predloži potrebno dokumentacijo s katero se izkazuje potovanje k družini.

111. člen

Delavcu se povrnejo stroški za stanovanje, ki jih ima v kraju kjer dela in jih plačuje zaradi ločenega življenja v znesku, ki mesečno ne presega zneska, ki predstavlja 30 % povprečnih stroškov za prenočišče v hotelu B kategorije za 30 prenočevanj.

Delavcu se povrnejo stroški za prehrano v pavšalnem znesku tako, da to povračilo ne presega zneska, ki predstavlja 30 % povprečne dnevnice za 30 dni.

Delavec ni upravičen do povračila stroškov za ločeno življenje, kolikor odkloni primerno družinsko stanovanje družine pa ni preselil oz. jo ne želi preseliti.

Višino stroškov za prehrano in prenočišče določa delavski svet.

112. člen

Pogoje za prodobitev pravic do nadomestila za ločeno življenje ugotavlja komisija za delovna razmerja.

2.4.6. Povračilo stroškov za prihod na delo in odhod z dela

113. člen

Delavcu se povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela v višini stroškov javnih prevoznih sredstev na najkrajših relacijah s tem, da sam krije mesečno najmanj znesek v višini 1 % povprečnega mesečnega netto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta.

Ti stroški se povrnejo za prevoz od kraja stalnega ali začasnega prebivališča delavca do kraja sedeža temeljne organizacije ali do kraja poslovne enote ali obrata.

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prihod na delo i odhoda z dela če je kraj stalnega ali začasnega prebivališča delavca oddaljen od sedeža temeljne organizacije ali kraja poslovne enote ali obrata več kot 5 km.

Do povračila stroškov za mestni promet niso upravičeni delavci, ki se vozijo na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi iz drugega kraja in prestopijo na glavni avtobusni postji v Celju na mestni promet.

Na relacijah kjer ni možen prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi se obračunajo stroški v višini 10 % cene super bencina za prevoženi kilometer.

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, gre tudi učencem na proizvodnem delu, štipendistom in pripravnikom.

2.4.7. Povračilo selitvenih stroškov

114. člen

Selitveni stroški se povrnejo delavcu ali članom njegove družine, kolikor se preselijo iz kraja do sedanjega stalnega prebivališča v drug kraj zaradi dela, upokojitve ali smrti. Selitveni stroški se povrnejo delavcu ali članom njegove družine, če je preselitev v interesu temeljne organizacije. Selitveni stroški se povrnejo tudi za preselitev v istem kraju, če delavec izprazni družbeno stanovanje, ki ga je dobil v uporabo od temeljne organizacije, kjer je imel sklenjeno delovno razmerje in je za izpraznitev tega stanovanja zainteresirana temeljna organizacija.

Na podlagi mnenja strokovna služba predlaga individualni poslovodni organ temeljne organizacije ugotavljanje interesa po prvem odstavku tega člena komisiji za delovna razmerja.

Selitveni stroški se povrnejo v višini dejanskih stroškov po predloženih računih ali komisijski ugotovljenih upravičenih stroških.

Po tem pravilniku se štejejo za selitvene stroške:

- stroški prevoza,
- stroški razstavljanja, pakiranja in ponovnega sestavljanja pohištva in nastanitve delavca in njegovih družinskih članov med selitvijo.

Selitveni stroški obremenjujejo temeljno organizacijo katere delavec bo pridobil pravico uporabe na izpraznjenem stanovanju.

2.4.8. Nagrada študentov in učencev na obvezni praksi.

115. člen

Študentom in učencem pripada za opravljeno enomesečno obvezno prakso nagrada v skladu z družbenim dogovorom.

Višino nagrade določi delavski svet.

Nagrade po tem členu ne izključujejo štipendij.

2.4.9. Plačila za občasna in začasna dela

116. člen

O plačilu za opravljanje občasnih ali začasnih del po pogodbi o delu v smislu pozitivnih predpisov, ker po svoji naravi niso takšne, da bi bilo potrebno zanje skleniti delovno razmerje, ker so občasna ali začasna in ne trajajo več kot 30 dni v posameznem koledarskem letu, odloča komisija za delovna razmerja.

Plačila za opravljanje občasnih ali začasnih del so odvisna od obsega in vrste dela.

2.4.10. Posebne nagrade

117. člen

Posebne nagrade se lahko delavcem izplačujejo, če pokažejo izredne uspehe ali izredno prizadevnost pri delu, ki presega njihove redne delovne dolžnosti.

Posebne nagrade se lahko izplačuje zlasti:

- posamezniku ali skupini (pri preprečitvi požara, kraje, nastanka škode, sodelovanja pri reševalnih delih, pri raznih elementarnih nesrečah), za uspehe pri delu imajo splošen značaj in temeljno organizacijo in delovno organizacijo,

- nagrade za tehnične izboljšave, ki jih predlagajo društva v smislu zakona o avtorskih pravicah,

- nagrade za sodelovanje pri glasilu delovne organizacije, po določilih pravilnika o izdajanju glasila.

O nagradah po tem členu odloča delavski svet temeljne organizacije na osnovi vsklajenega predloga v delovni organizaciji.

2.5. Izplačila, ki se nadomeščajo iz čistega dohodka

2.5.1. Nadomestilo osebnega dohodka za čas letnega dopusta

118. člen

V času letnega dopusta in plačane odsotnosti z dela ima delavec pravico do osebnega dohodka, ki je enak znesku obračuna akontacije zadnjih treh mesečnih osebnih dohodkov delavca za redni delovni čas v tekočem letu.

2.5.2. Nadomestilo za izredni plačani dopust in študijski dopust

119. člen

Nadomestila za izredni plačani dopust in študijski dopust se obračunavajo in izplačujejo enako kot nadomestila za redni letni dopust.

2.5.3. Sredstva za izobraževanje delavcev

120. člen

Sredstva za izobraževanje morajo znašati najmanj 1,5 % bruto osebnega odohodka in se vsako leto določijo s planom.

Sredstva za izobraževanje so namenjena za družbeno-ekonomsko, družbenopolitično in stro-

kovno usposabljanje ob delu, za pridobitev poklicne izobrazbe, za prekvalifikacije, dokvalifikacije, za štipendije in za druge namene v skladu z družbenimi dogovori in samoupravnim sporazumom.

3. Zajamčeni osebni dohodek in najnižji osebni dohodek

3.1. Zajamčeni osebni dohodek

121. člen

Vsakemu delavcu je iz dela zajamčen osebni dohodek najmanj v višini, ki mu zagotavlja materialno in socialno varnost.

Pravico do zajamčenega osebnega dohodka si delavci zagotavljajo v temeljni organizaciji v skladu z načeli vzajemnosti in solidarnosti za primer motenj oz. izgube v poslovanju.

Višina zajamčenega osebnega dohodka delavca določena s tem pravilnikom v skladu s samoupravnim sporazumom je za 10 % višja od višine minimalnih življenjskih stroškov.

Vsakemu delavcu, ki dela poln delovni čas in opravlja svoje obveznosti pripada zajamčeni osebni dohodek.

Delavec, ki ne dela poln delovni čas prejema sorazmerno delovnemu času izračunan zajamčeni osebni dohodek.

Višino minimalnih življenjskih stroškov ugotovi in spremlja zavod SR Slovenije za statistiko in jo objavi v Uradnem listu dvakrat letno.

3.2. Najnižji osebni dohodek

Delavci temeljne organizacije sporazumno določimo višino najnižjega neto osebnega dohodka, ki delavcu pripada, če doseže normalni delovni uspeh v polnem delovnem času.

Normalni delovni uspeh delavca pomeni dosežen povprečni učinek delavca ob istočasnem doseženem normalnem poslovnem uspehu.

Najnižji neto osebni dohodek delavca, ki opravlja najbolj enostavna dela in dela poln delovni čas v normalnih pogojih ter dosega normalni delovni uspeh, mora znašati najmanj 60 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v preteklem kolesarskem letu, ki ga ugotovi in objavi zavod, za statistiko SR Slovenije.

Temeljna organizacija je dolžna v letnem planu ugotoviti svoj normalni poslovni uspeh in ob tem določiti najnižji osebni dohodek, ki ob normalnem poslovnem uspehu ne more biti nižji kot je določeno v 9. odstavku tega člena.

VI. SKLAD SKUPNE PORABE

1. Oblikovanje sredstev sklada skupne porabe

122. člen

Sredstva sklada skupne porabe se oblikujejo v skladu z družbenim dogovorom.

2. Razporejanje sredstev sklada skupne porabe

2.1. Izdatki za organizirano prehrano delavcev materialne proizvodnje

123. člen

Do prehrane med delom so upravičeni delavci, ki opravljajo dela in naloge za katere je potreben večji telesni napor ali dela, kjer je povečana nevarnost za zdravje in delovno zmožnost.

Dela in naloge po prvem odstavku tega člena določa razvid del in nalog in so opredeljena po pogojih dela.

Izdatki za prehrano delavcev med delom po prvem odstavku tega člena obremenjujejo materialne stroške.

Izdatki za prehrano delavcev med delom znašajo 8 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v prejšnjem letu.

2.1. Izdatki za organizirano prehrano delavcev nematerialne proizvodnje

124. člen

Do prehrane med delom so upravičeni tudi delavci v temeljni organizaciji v strokovnih službah kot tudi delavci v delovni skupnosti oz. delavci, ki ne opravljajo dela in naloge za katere je potreben večji telesni napor ali dela, kjer je podana povečana nevarnost za zdravje in delovne zmožnosti.

Izdatki za prehrano delavcev po prvem odst. tega člena obremenjujejo sklad skupne porabe in znašajo 8 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v prejšnjem letu.

125. člen

Delavec prispeva za prehrano med delom določen znesek tako, da se razlika do polne cene obroka krije iz sredstev za prehrano med delom, vendar največ do višine 8 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v prejšnjem letu.

V primeru, da je cena obroka večja od 8 % mesečnega čistega osebnega dohodka in prispevka delavca po prvem odst. člena se prispevek delavca za ta znesek poveča.

126. člen

Izjemoma se lahko delavcem, ki jim zaradi narave dela ni možno organizirati prehrane regresira prehrana v obliki vrednostnih bonov za živila in to v enaki višini kot drugim delavcem.

Za regresiranje prehrane v obliki vrednostnih bonov je potrebno pridobiti soglasje občinskega sveta zveze sindikatov Slovenije.

V obliki vrednostnih bonov se lahko regresira prehrana tudi delavcem, ki z zdravniškim spričevalom dokažejo, da imajo predpisano dietno prehrano, če takšne prehrane ni mogoče zagotoviti med delom.

Do regresa za prehrano so upravičeni tudi pripravniki, učenci na proizvodnem delu, oz. delovni praksi, študenti in učenci na obvezni praksi ter drugi, ki delajo deljen ali skrajšan delovni čas v temeljni organizaciji.

127. člen

Regres za prehrano v nobenem primeru ni mogoče izplačati v gotovini.

128. člen

Do regresa za prehrano niso upravičeni delavci in drugi navedeni v tem členu za tiste dneve, ko niso na delu v temeljni organizaciji to je, v času dopusta, bolniškega staleža, službenega potovanja in prostih dni.

2.2. Regres za letni dopust

129. člen

Delavec je upravičen do regresa za letni dopust, ko pridobi pravico do izrabnega letnega dopusta v temeljni organizaciji.

Sredstva za letni dopust so namenjena namoženju dela stroškov letnega dopusta, predvsem tistih delavcev, ki sami brez solidarnostno združenih sredstev ne morejo kriti teh stroškov, pa tudi za skupna vlaganja v razširitev počitniške zmogljivosti.

Sredstva regresa se oblikujejo v višini 40 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v 9 mesecih preteklega leta.

Tako oblikovana sredstva se povečajo za morebitne obvezne dajatve.

Osnove in merila za delitev regresa določijo delavci na predlog sindikata do 31. 3. v tekočem letu.

V oblikovanih sredstvih regresa za letni dopust je upoštevano tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniških domovih.

Regres za letni dopust gre tudi učencem poklicnih šol.

2.3. Nagrade za delovne jubileje

130. člen

Glede na delovno dobo pripadajo delavcem nagrade za delovne jubileje v naslednjih višinah:

– za 10 let delovne dobe v DO EMO	50 %
– za 20 let delovne dobe v DO EMO	75 %
– za 25 let delovne dobe v DO EMO	
– zlati znak	25 %
– za 30 let delovne dobe v DO EMO	100 %
– za 35 let delovne dobe v DO EMO (ženske)	100 %
– za 40 let delovne dobe v DO EMO	100 %

povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta.

Delavki, ki je prejela nagrado za 35 let dela v delovni organizaciji ne pripada nagrada za 40 let dela v delovni organizaciji.

Za delo v delovni organizaciji EMO se pri dodeljevanju nagrad za delovne jubileje šteje še delovna doba prebita v:

- industrijsko-kovinarski šoli tovarne emajlirane posode v Celju,
- vajeniška doba v tovarni emajlirane posode Celje,
- vajeniška doba v industrijsko-kovinarski šoli tovarne emajlirane posode Celje,
- inštitutu Emajl.

Nagrade za delovne jubileje po 125. členu tega pravilnika gredo delavcem, ko so izpolnili zahtevano dobo po tem členu do konca koledarskega leta.

2.4. Odpravnina za delo pri odhodu v pokoj

131. člen

Odpravnina za delo pri odhodu v pokoj delavcev znaša dva povprečna mesečna čista osebna dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v preteklem letu, ki ga objavi zavod SR Slovenije za statistiko. Tako oblikovana sredstva se povečajo za obvezne dajatve.

Odpravnina za delo pri odhodu v pokoj pripada delavcem, ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi starostne, invalidske ali družinske upokojitve.

Znesek določen po prvem odstavku tega člena gre ob smrti delavca najozjim članom družine. Za najozjše člane družine se štejejo: mož, žena, otroci posvojenci in starši.

2.5. Solidarnostna pomoč

132. člen

Za solidarnostno pomoč se šteje:

- pomoč temeljne organizacije družini delavca, ki je umrl zaradi posledice nesreče pri delu,
- denarno pomoč delavcu v primeru daljše bolezni ali ob smrti v ožji družini.

Denarna pomoč po prvi in drugi alineji tega člena se lahko izplača največ v višini povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v temeljni organizaciji v preteklem letu:

- enkratna pomoč ob lementarnih nesrečah ali požarih, ki so prizadeli delavca in člane njegove družine,
- enkratna denarna pomoč ob nastanku težje invalidnosti,
- druge solidarnostne pomoči.

Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči da osnovna organizacija sindikata temeljne organizacije.

O predlogu odloča delavski svet temeljne organizacije.

2.6. Sofinanciranje dejavnosti društvu DIATI EMO

133. člen

Sredstva za financiranje društva DIATI se oblikujejo v višini 1,5 % od letnih prihrankov inovacij.

2.7. Obdaritve

134. člen

Sredstva za obdaritve ob novoletni jelki se oblikujejo na temelju družbenega dogovora in samoupravnega sporazuma.

2.8. Sredstva za financiranje kluba samoupravljalcev

135. člen

Sredstva za financiranje kluba samoupravljalcev se oblikujejo na temelju samoupravnega sporazuma.

2.9. Sredstva za rekreacijo

136. člen

Sredstva za rekreacijo se oblikujejo v višini dogovorjenega letnega plana.

2.10. Obdaritev ob dnevu žena

137. člen

Delavci lahko iz sklada skupne porabe namenijo sredstva za obdaritev ob dnevu žena v skladu z družbenim dogovorom.

2.11. Dotacije ZB NOV

138. člen

Dotacije ZB NOV se določajo z ozirom na število članov aktiva ZB in njihov program.

139. člen

Delavci lahko iz sklada skupne porabe neme-
nijo sredstva za:

– izlete upokojujencev, invalidov, krvodajalcev, pogostitve in obdaritve.

2.12. Interna priznanja

140. člen

Zlati znak DO EMO se podeljuje delavcem delovne organizacije EMO za 25 let prebitega dela v delovni organizaciji.

2.13. Oblikovanje sredstev za stanovanjski sklad

141. člen

Iz doseženega dohodka temeljne organizacije izloča za stanovanjsko izgradnjo določen namenski znesek v skladu z zakonom in družbenim dogovorom.

Pri sprejetju gospodarskega plana se določijo del dohodka za stanovanjsko izgradnjo.

2.14. Sredstva za preventivno zdravstveno varstvo

142. člen

Temeljna organizacija izloča sredstva za preventivno zdravstveno varstvo delavcev tako, da se omogočijo redni preventivni zdravstveni ukrepi.

Višina sredstev po prvem odstavku tega člena se določi z letnim planom.

VII. OBRAČUN IN IZPLAČILO OSEBNEGA DOHODKA

143. člen

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni iz ustvarjenega čistega dohodka temeljne organizacije zagotoviti predvsem sredstva za osebne dohodke do višine zjamčenih osebnih dohodkov.

Če iz ustvarjenega čistega dohodka temeljne organizacije ni mogoče kriti zjamčenih osebnih

dohodkov se razlika do višine zjamčenega osebnega dohodka krije iz sredstev rezerv temeljne organizacije oz. iz rezervnega sklada v delovni organizaciji v kateri je združena temeljna organizacija v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi.

Za kritje v zakonu predpisanega zjamčenega osebnega dohodka se uporabljajo tudi sredstva skupnega rezervnega sklada, oblikovanega za območje družbeno-političnih skupnosti v skladu s samoupravnim sporazumom in zakonom.

144. člen

Med letom delavci začasno ugotavljajo in izplačujejo osebni dohodek kot akontacijo za dobe, ki jih določa ta pravilnik. Te dobe ne smejo biti daljše od enega meseca.

V dobah iz 1. odst. tega člena se ugotavlja osebni dohodek delavca v skladu z osnovami in merili, določenimi s tem pravilnikom, tako, da ustreza rezultatom njegovega dela in njegovemu prispevku k rezultatom skupnega dela v teh dobah (začasni obračun osebnega dohodka).

Ob vsakem izplačilu akontacije OD se mora delavcu vročiti pismen obračun akontacije njegovega osebnega dohodka po vseh osnovah in merilih, po kateri je bila obračunana:

145. člen

Dokončen obračun osebnega dohodka za vsakega delavca v temeljni organizaciji se napravi ob zaključnem računu temeljne organizacije.

Dokončen obračun osebnega dohodka za vsakega delavca se napravi ne glede na čas, kolikor ga je med letom prebil na delu v temeljni organizaciji.

146. člen

Vsakemu delavcu se mora v pisni obliki vročiti končni obračun njegovega osebnega dohodka, ki vsebuje:

1. znesek osebnega dohodka, izkazan po osnovah in merilih o katerih so se delila sredstva za osebne dohodke;

2. znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka združena za zadovoljevanje skupnih potreb, izkazan po njihovem namenu;

3. znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka izločena za splošne družbene potrebe;

4. znesek sredstev za skupno porabo iz čistega dohodka temeljne organizacije, obračunan na delavca;

5. znesek čistega osebnega dohodka.

147. člen

Na čisti osebni dohodek delavca se sme seči z izvršbo za obveznosti zakonitega preživljanja, največ do polovice, za druge obveznosti pa največ do tretjine.

148. člen

Osebni dohodek delavca se ugotavlja in obračunava po osnovah in merilih določenih s tem pravilnikom.

Delavcem se ob sklenitvi delovnega razmerja ali razporeditvi izda sklep o osebnem dohodku, ki določa:

– dela in naloge na katero se delavec razporeja,

– indeksna vrednost del in nalog na katere je razporejen.

Delavcu pripada osebni dohodek po indeksni vrednosti za dela oziroma naloge na katera je razporejen tako, da planirani osebni dohodek na delovno uro tvori planirana povprečna mesečna indeksna vrednost deljena s 182 urami pomnoženo z indeksno vrednostjo za dela oziroma naloge na katera je delavec razporejen.

149. člen

Osebni dohodek delavca izračuna strokovna služba na osnovi podatkov o delavčevem prispevku k rezultatom dela in uspehu poslovanja delovne organizacije v skladu s tem pravilnikom.

150. člen

Pravilnost podatkov na podlagi katerih se izračuna osebni dohodek, delavčev uspeh pri delu, poslovni uspeh temeljne organizacije, vprašanje medsebojne solidarne delitve osebnega dohodka, skladnost oblikovanja sredstev za osebni dohodek v skladu z družbenim dogovorom ugotavlja komisija, ki jo imenuje delavski svet temeljne organizacije.

151. člen

Obračun akontacije osebnega dohodka se ugotavlja mesečno za pretekli mesec. Na temelju ugotovljenega obračuna se akontacija osebnega dohodka izplačuje delavcem mesečno za pretekli mesec praviloma 17. v mesecu.

Če se 17. ne dela se izplačuje osebni dohodek naslednji delovni dan.

Osebni dohodek se izplačuje na hranilno knjižico ali na tekoči račun.

Delavec mora v primeru iz prvega odstavka tega člena skleniti z banko pogodbo o denarnem depozitu ali tekočem računu.

Iz ugotovljene akontacije osebnega dohodka mora biti na kuverti razvidno:

- individualni uspeh delavca pri delu oz skupine,
- količnik delovne uspešnosti,
- osebni dohodek delavca na temelju poslovnega uspeha temeljne organizacije,
- dodatki, ki gredo delavcu,
- nadomestila, ki so izplačana delavcu,
- družbene dajatve, ki jih delavec plačuje od osebnega dohodka, kakor tudi morebitne članarine in odtegljali, ki so bili plačani iz osebnega dohodka.

Delavci v primerih ugotovljenih z zakonom ter pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti v skladu z zakonom.

4. člen

Delavci v delovni skupnosti so dolžni da iz ustvarjenega človeškega dohodka primarno zagotovijo sredstva za osebne dohodke črvišine za jamstvenih osebnih dohodkov v skladu z zakonom.

5. člen

Z notranjo organizacijo, planiranjem dela in dohodka in uporabo osnov in meril za delitev sredstev za osebne dohodke v delovni skupnosti se zagotavlja na vsakem delu in delovni nalogi in na vsakem delu izkurnega procesa razvojni delovne iniciative delavcev in meril njihov individualni ali skupinski delovni prispevek in njihov prispevek k skupnemu delu in ustvarjenem dohodku.

Delavec ima pravico ugovora zoper obračun akontacije osebnega dohodka v roku 30 dni od dne prejema akontacije na delavski svet temeljne organizacije.

152. člen

Mesečni obračun osebnega dohodka predstavlja akontacijo osebnega dohodka vse do sprejetja zaključnega računa o delitvi sredstev za preteklo poslovno leto.

VIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

153. člen

Novi zneski stroškov (dnevnice, stroški za prenočišče, stroški za prevoz, nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila, stroški za delo na terenu, stroški za ločeno življenje), ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog se upoštevajo v naslednjem mesecu, kolikor je povečanje večje kot 5 % v primerjavi s prejšnjim tromesečjem.

154. člen

Ta pravilnik se šteje za sprejet, ko ga sprejme večina vseh delavcev v temeljni organizaciji na referendumu z osebnim izjavljanjem, v veljavo pa stopi 8 dan po objavi v Uradnem glasilu DO EMO Emaljirec.

155. člen

Spremembe in dopolnitve pravilnika se opravijo po istem postopku, ki je določen za sprejem.

156. člen

Ta pravilnik mora obravnavati osnovna organizacija zveze sindikata in o njem objaviti svoja stališča.

157. člen

Z dnem, ko stopi v veljavo ta pravilnik preneha veljati pravilnik o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo, ki je bil sprejet dne 26. 1. 1978.

Komisija za izvedbo referenduma je objavila rezultate referenduma dne. 21. 6. 1983.

Predsednik komisije za izvedbo referenduma

6. člen

Polag nacele delavce v delovni skupnosti upoštevajo načelo solidarnosti zaradi zagotavljanja in ohranjanja dohoda in splošnih in drugih potreb delavcev z njihovimi osebnimi dohodki in členov njegove družine

10. člen

Prispevek delavca pri delu se ugotavlja v odvisnosti od kvalitete in kvantitete dela po sledečih kriterijih:

- obseg in izstranjenost oz. izpletnost dela,
- kvalitete ustvarjenega rezultata dela,
- ustvarjeni prispevek pri delu,
- odgovornost pri delu.

Na temelju člana 128. in 179. zakona o združenem delu (Ur. list SFRJ 53/76) so delavci delovne skupnosti skupnih služb, ki je v sestavi delovne organizacije EMO Celje, z osebnim izjavljanjem na referendumu dne 20. 6. 1983 z večino glasov sprejeli naslednji

PRAVILNIK

o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo

I. TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom delavci delovne skupnosti skupnih služb (v nadaljevanju delovna skupnost) urejajo:

- osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke v skladu z načelom delitve pri delu in rezultatih dela,
- nadomestila osebnega dohodka,
- osebni dohodek za posebne pogoje dela,
- nadomestila iz sredstev skupne porabe,
- prejemke (nadomestila), ki štejejo med poslovne stroške,
- obračun in izplačilo osebnega dohodka.

2. člen

Sredstva za osebne dohodke in za skupno porabo delavcev delovne skupnosti so del ustvarjenega dohodka delovne skupnosti, ki so ga delavci izločili za zadovoljevanje svojih osebnih potreb ter za zadovoljevanje skupnih potreb in splošnih družbenih potreb in druge obveznosti in izdatke, ki se na podlagi zakona pokrivajo iz dohodka.

Delavci v delovni skupnosti pridobivajo dohodek iz celotnega prihodka, ki ga delovna skupnost ustvari s svobodno menjavo dela z delavci v temeljnih organizacijah za katere opravljajo dela skupnega pomena v skladu s samoupravnim sporazumom in zakonom.

3. člen

Sredstva za osebne dohodke so sredstva za delitev sredstev za osebne dohodke na temelju živega in minulega dela in nadomestil osebnega dohodka v primerih ugotovljenih z zakonom ter pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti v skladu z zakonom.

4. člen

Delavci v delovni skupnosti so dolžni, da iz ustvarjenega čistega dohodka primarno zagotovijo sredstva za osebne dohodke do višine zajamčenih osebnih dohodkov v skladu z zakonom.

5. člen

Z notranjo organizacijo, planiranjem dela in dohodka in uporabo osnov in meril za delitev sredstev za osebne dohodke v delovni skupnosti se zagotavlja na vsakem delu in delovni nalogi in na vsakem delu delovnega procesa razvoj delovne iniciative delavcev in meri njihov individualni ali skupinski delovni prispevek in njihov prispevek k skupnem delu in ustvarjenem dohodku.

6. člen

Ta pravilnik se sklepa v skladu z zakonom o združenem delu, samoupravnim sporazumom o združenju dela delavcev v delovno skupnost, družbenimi dogovori in drugimi samoupravnimi sporazumi, ki jih je delovna skupnost sklenila ali k njimi pristopila.

Pravilnik ne sme biti v nasprotju s samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori, ki jih je delovna skupnost sklenila ali h kateremu pristopila.

7. člen

Vsi posamični akti o delitvi sredstev za osebne dohodke, ki jih sprejemajo pristojni organi in pooblaščen delavci delovne skupnosti, morajo biti v skladu s tem pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti.

II. NAČELA, KI VELJAJO ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

8. člen

Osebni dohodek delavca se ugotavlja po rezultatih dela v skladu z osebnim prispevkom, ki ga je dal s svojim živim delom in uspešnosti upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi kot s svojim in družbenim minulim delom k povečanju dohodka delovne skupnosti v skladu z načelom delitve po delu, sorazmerno z rastjo produktivnosti svojega dela in dela ostalih delavcev kot tudi celotnega družbenega dela.

9. člen

Poleg načela delitve po delu, delavci v delovni skupnosti upoštevajo načelo solidarnosti zaradi zagotavljanja in pokrivanja določenih socialnih in drugih potreb delavcev z nižjimi osebnimi dohodki in članov njegove družine.

10. člen

Prispevek delavca pri delu se ugotavlja v odvisnosti od kvalitete in kvantitete dela po sledečih kriterijih:

- obseg in sestavljenost oz. zahtevnost dela,
- kvalitete ustvarjenega rezultata dela,
- ustvarjeni prispevek pri delu,
- odgovornost pri delu,

- napori in pogoji dela,
- izraba delovnega časa.

V osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke se za vsakega delavca ne glede na vrsto dela in naloge, ki jo opravlja upoštevajo specifični kriteriji iz prvega odstavka tega člena.

11. člen

Prispevek delavca v delovni skupnosti je odvisen od prispevka k uspehu pri poslovanju in zadovoljevanju potreb in interesov temeljnih organizacij, za katere delovna skupnost opravlja dela in od vrste in obsega ter kakovosti njihovega dela, kot tudi od dohodka oziroma prihodka, ki ga ustvarijo temeljne organizacije. V okviru celotnega prihodka oz. dohodka so lahko določena tudi sredstva za razširitev materialne osnove dela delovne skupnosti in sicer v skladu z naravo del, ki jih upravlja in v skladu s skupnimi interesi za katere je ustanovljena.

12. člen

Delavec, ki je z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi prispeval k povečanju dohodka delovne skupnosti oz. temeljne organizacije ima pravico do posebne nagrade, pod pogoji določenimi s samoupravnim splošnim aktom delovne skupnosti v skladu z zakonom.

III. OSNOVE IN MERILA ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

13. člen

Sredstva za osebne dohodke so del ustvarjenega čistega dohodka, ki so ga delavci izločili za zadovoljevanje svojih osebnih potreb, za zadovoljevanje skupnih potreb in splošnih družbenih potreb v skladu s tem pravilnikom in samoupravnim sporazumom o skupnim osnovah in merilih za razporejanje dohodka in čistega dohodka.

14. člen

Sredstva za osebne dohodke se v delovni skupnosti oblikujejo na osnovi letnih planov in programov dela delovne skupnosti, v skladu s samoupravnim sporazumom o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih, ki je sklenjen med delavci temeljnih organizacij in delovno skupnostjo v sestavi delovne organizacije EMO.

15. člen

Sredstva za osebne dohodke iz prejšnjega člena tega pravilnika so odvisna od planirane udeležbe v dohodku posamezne temeljne organizacije v skladu z določili sporazuma.

16. člen

Vsakemu delavcu gre v skladu z zakonom in v skladu z določbami tega pravilnika osebni dohodek na temelju:

- prispevka, ki ga je dal s svojim živim delom k skupnemu rezultatu dela,
- prispevka, ki ga je dal z opravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi družbene reprodukcije kot minulim delom,
- prispevka, ki ga je dal z inovacijo, racionalizacijo in drugo obliko ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi k povečanju dohodka delovne skupnosti,
- nadomestil osebnega dohodka in drugih osebnih prejemkov.

1. Delitev sredstev na temelju živega dela

17. člen

Delavčev osebni dohodek se ugotavlja iz prispevka, ki ga je dal s svojim živim delom k skupnemu rezultatu dela na temelju naslednjih osnov in meril:

- zahtevnosti dela in nalog, ki ga delavec opravlja,
- delavčevega delovnega učinka oz. delovne uspešnosti in njegovega prispevka k rezultatom dela,
- uspešnost dela delavca in njegovega prispevka k poslovanju delovne uspešnosti.

1.1. Prispevek delavca na temelju živega dela

1.1.1. Ugotavljanje sestavljenosti oz. zahtevnosti dela in nalog

18. člen

Dela, ki jih delavci opravljajo, se razlikujejo med seboj glede sestavljenosti oz. zahtevnosti dela.

Ugotavljanje sestavljenosti dela in naloge temelji na:

- znanje in strokovno usposobljenost (potrebna znanja, delovne izkušnje itd.),
- odgovornosti povezane z izvrševanjem del in nalog,
- pogojev delovnega okolja (toplotno okolje, umazanost, ropot, vibracije itd.),
- napora pri delu.

19. člen

Temelj za ugotavljanje sestavljenosti del in nalog je razvid del in nalog.

Razvid del in nalog je razdeljen v:

- razvid del po organizacijskih enotah in delovnih nalogah.

20. člen

Razvid del in nalog po organizacijskih enotah in delovnih nalogah opredeljuje:

- šifra dela oziroma naloge in naziv organizacijske enote,
- delovni proces in naziv dela in nalog,
- opis dela in naloge z opredeljenim ciljem in obsegom,
- sredstva in predmete dela ter osnovo za delo,
- vrste izvajalcev del in nalog,
- vsebino posebnih pooblastil in odgovornosti,
- podatke o vplivih okolja za izvajanje naloge in o telesnih dejavnostih, ki jih zahteva dela, psihofizične sposobnosti in socialne delovne razmere,
- proizvodno in kreativno delo,
- strokovno izobrazbo in z delom pridobljeno delovno zmožnost, funkcionalna znanja in delovne izkušnje,

- podatke o zahtevah preizkusa dela,
- druge značilnosti.

1.1.2. Metode vrednotenja del in nalog

21. člen

V skladu s 95. členom zakona o združenem delu imajo delavci v delovni skupnosti pravico do srestev za osebne dohodke in za skupno porabo v skladu z načelom delitve po delu ter v skladu z osnovami in merili, določenimi v samoupravnem sporazumu, ki ga temeljne organizacije, za katere delovna skupnost opravlja dela skupnega pomena, sklenejo z delavci v delovni skupnosti, ustrezno osnovam in merilom, po katerih se ta sredstva ugotavljajo v temeljnih organizacijah.

Prispevek delavca k delu je odvisen od količine in kakovosti dela tako, da se zlasti upošteva: obseg in zahtevnost dela, kakovost doseženih rezultatov, uspešnost pri uporabi delovnih sredstev, pri delu dosežene prihranke, izraba delovnega časa, odgovornost pri delu in pogoji, v katerih delavec dela.

22. člen

Zahteve za določena dela in naloge so ugotovljene v skladu z zakonom tako, da se vrednotenje del in nalog opravi na temelju:

- znanja in strokovne usposobljenosti,
- odgovornosti delavca pri delu,
- pogojev v katerih delavec opravlja določeno delo in naloge,
- naporov pri delu,
- in drugih zahtev, ki so odvisne od proizvodnje, dejavnosti in tehnoloških zahtev temeljne organizacije.

23. člen

Vrednotenje del in nalog, ki jih delavci opravljajo v delovnem procesu, se ugotavlja z normiranjem del in ugotavljanjem delovne uspešnosti delavca pri delu.

24. člen

Vrednotenje del in nalog se opravi za vsako delo, ki ga delavci opravljajo v delovni skupnosti.

Zaradi smotrnega sistema vrednotenja se dela in naloge razporejajo v skupine v odvisnosti od:

- funkcije del in nalog,
- pogojev in delovnega okolja in naprav pri delu,
- obsegu dela.

1.1.3. Razporejanje del in nalog glede na funkcije

25. člen

Na temelju funkcije se dela in naloge ugotavljajo kot:

1. Neposredno proizvodno delo:

a) ročno delo - delo je v glavnem odvisno od fizične prizadevnosti delavca. Delo je organizacijsko in tehnološko vnaprej pripravljeno, delovni postopek se minimalno spreminja;

b) mehanizirano delo - delavec streže, ureja, nadzoruje, vzdržuje stroje, pri čemer je postopek dela podan v obliki ustnih ali pisanih navodil, skic, risb, načrtov, ipd.;

c) avtomatizirano delo: angažirane so predvsem psihične sposobnosti delavca. Sem sodijo opravila, kot so upravljanje avtomatiziranih linij, urejanje obratovanja in nadzorovanja postrojini

in naprav. Delo je organizacijsko in tehnološko še vedno vnaprej pripravljeno.

2. Delo v strokovnih službah:

a) pripravljalo delo: organizacija proizvodnih in poslovnih procesov (načrtovanje, projektiranje, konstruiranje, kalkuliranje);

b) spremljevalno delo: spremljanje in zasledovanje proizvodnih in poslovnih procesov (tehnološka kontrola, preizkuševanje, atestiranje, ipd.);

c) poslovno delo: strokovna opravila poslovnih del komercialnega, finančnega, gospodarsko-upravnega in družbeno-upravnega poslovanja;

d) analitično-proučevalno delo: proučevanje in analiziranje proizvodnih ali poslovnih procesov;

e) raziskovalno delo: raziskovanje poslovnih ali proizvodnih procesov, raziskovanje materiala, pojavov, ipd.)

f) delo z ljudmi: predmet dela ni poslovni ali proizvodni proces, temveč se delavec ukvarja z ljudmi: obravnavanje socialnih, socioloških in psiholoških problemov ljudi (kadrovanje, vzgajanje, varstvo, zdravljenje, itd.).

3. Delo vodenja:

a) vodenje skupin, to je najmanjših organizacijskih enot: razporejanje podrejenih, nadzorovanje, svetovanje, priprava materiala in orodja ter istočasno opravljanje dela, ki je tehnološko in organizacijsko vnaprej pripravljeno (preddelavec, skupinovodja),

b) vodenje izmen in oddelkov, to je organizacijskih enot, ki obsegajo več skupin: sem sodijo opravila, kot so organizacijsko-operativno vodenje, strokovno urejanje delovnih procesov, kontrola dela, organizacijsko, gospodarsko ali administrativno poslovanje v okviru proizvodnih ali poslovnih oddelkov ter izmen,

c) vodenje delovnih enot, to je vodenje proizvodnih ali poslovnih enot (npr. samostojnih obratov ali delovnih enot z zahtevnejšimi proizvodnimi ali poslovnimi procesi), delovnih skupin v strokovnih službah, ipd;

d) vodenje strokovnih služb, to je vodenje proizvodnih ali poslovnih enot v večjih delovnih organizacijah;

e) vodenje tozd.

1.1.4. Ugotavljanje stopnje šolskega znanja

26. člen

Šolsko znanje razvrščeno v naslednje kategorije strokovnosti in sicer:

I. SKUPINA - najožje usmerjeni poklici

To so poklici, ki pokrivajo tiste vrste dela, ki ne zahtevajo posebnega usposabljanja oz., za katero delo se je mogoče usposobiti v zelo kratkem času s samim delom.

II. SKUPINA - ozko ali ožje usmerjeni poklici

To so poklici, ki pokrivajo take vrste dela, za katera delo je potrebno krajše, toda organizirano pretežno praktično usposabljanje (do polovice leta).

III. SKUPINA - specializirani poklici

To so industrijski poklici, katerih šolanje se je izoblikovalo z zakonom o poklicnem izobraževanju (Ur. list SRS, št. 26/70). V to skupino sodijo nekateri najbolj zahtevni PK poklici, ki zahtevajo

organizirano usposabljanje več kot 1/2 leta in v glavnem tisti poklici delavcev, ki so se v kvalifikacijskem sistemu usposabljali zunaj rednega šolskega sistema.

IV. SKUPINA – poklici širokega profila

To so široko usmerjeni poklici, katerih šolanje je organizirano v poklicnih šolah in v okviru zakona o srednjem šolstvu.

V. SKUPINA – specialisti

Ti poklici so nadgradnja širokega profila po strokovni plati in so usmerjeni na najbolj zahtevna specialna opravila v posameznih strokah. Njihovo šolanje je urejeno v posebnih delovodskih šolah.

VI. SKUPINA – delovodje

To so poklici širokega profila zlasti za vodenje oz. vodstvena opravila. Šolanje je urejeno z delovodskimi šolami v okviru zakona o srednjem šolstvu.

VII. SKUPINA – tehniki

To so poklici profila tehnik in njemu ustrezni profili, katerih šolanje je urejeno v 4-letnih šolah v okviru zakona o srednjem šolstvu.

VIII. SKUPINA – inženirji in njim ustrezni

To so poklici, katerih šolanje je urejeno v okviru višjih šol in I. stopnje visokošolskega študija.

IX. SKUPINA – dipl. inženirji in njim ustrezni

To so poklici, katerih šolanje je urejeno v okviru visokih šol (II. stopnja fakultete).

X. SKUPINA – magistri

XI. SKUPINA – doktorji

1.1.5. Vrednotenje del in nalog glede na funkcijo

27. člen

Dela se glede na funkcijo vrednotijo z naslednjimi indeksnimi vrednostmi:

A) neposredno proizvodno delo

	indeks
1. ročno delo	
– najozje usmerjeni poklici	1,1
– ozko usmerjeni poklici	1,3
– specializirani poklici	1,6
– poklici širokega profila	2,0
– specialisti	2,3
– delovodje	2,3
– tehniki	2,4

2. mehanizirano delo

– najozje usmerjeni poklici	1,0
– ozko usmerjeni poklici	1,2
– specializirani poklici	1,5
– poklici širokega profila	1,9
– specialisti	2,2
– delovodje	2,2
– tehniki in njim ustrezni	2,3

3. avtomatizirano delo

– poklici širokega profila	2,2
– specialisti	2,5
– tehniki in njim ustrezni	2,6
– delovodje	2,6

B) delo v strokovnih službah

1. pripravljalo delo	
– poklici širokega profila	1,9
– specialisti	2,3
– delovodje	2,4

– tehniki in njim ustrezni	2,5
– inženirji in njim ustrezni	2,8
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,1

2. spremljevalno delo

– ozko usmerjeni poklici	1,2
– specializirani poklici	1,5
– poklici širokega profila	1,9
– specialisti	2,3
– delovodje	2,3
– tehniki in njim ustrezni	2,5
– inženirji in njim ustrezni	2,6

3. poslovno delo

– delovodje	2,3
– tehniki in njim ustrezni	2,5
– inženirji in njim ustrezni	3,1
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,4

4. analitično proučevalno delo

– delovodje	2,4
– tehniki in njim ustrezni	2,5
– inženirji in njim ustrezni	3,0
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,2

5. raziskovalno delo

– tehniki in njim ustrezni	2,6
– inženirji in njim ustrezni	3,3
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,5
– magistri	3,9
– doktorji	4,1

6. delo z ljudmi

– tehniki in njim ustrezni	2,7
– inženirji in njim ustrezni	3,1
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,6
– magistri	4,0
– doktorji	4,2

C) delo vodenja

1. vodenje skupin	
– specializirani poklici	1,8
– poklici širokega profila	2,1
– specialisti	2,5
– delovodje	2,5
– tehniki in njim ustrezni	2,6
– inženirji in njim ustrezni	3,1
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,5

2. vodenje izmen in oddelkov

– delovodje	3,0
– tehniki in njim ustrezni	3,0
– inženirji in njim ustrezni	3,2
– dipl. inž. in njim ustrezni	3,8

3. vodenje delovnih enot

– delovodje	3,1
– tehniki in njim ustrezni	3,3
– inženirji in njim ustrezni	3,6
– dipl. inž. in njim ustrezni	4,2

4. vodenje strokovnih služb

– tehniki in njim ustrezni	3,3
– inženirji in njim ustrezni	3,8
– dipl. inž. in njim ustrezni	4,4
– magistri	4,8
– doktorji	5,0

5. vodenje tozd

– delovodje	3,2
– tehniki in njim ustrezni	3,4

- inženirji in njim ustrezni 3,8
- dipl. inž. in njim ustrezni 4,4

6. vodenje drugih oblik združevanja dela
- tehniki in njim ustrezni 3,5
 - inženirji in njim ustrezni 4,0
 - dipl. inž. in njim ustrezni 4,5

Osnova za razvrstitev del v ustrezno skupino je katalog del in nalog.

Indeksna razmerja predstavljajo srednjo vrednost, od katere se lahko odstopa za največ ± 10 %.

1.1.6. Razporejanje del in nalog glede na pogoje delovnega okolja in naporov pri delu

28. člen

Dodatne obremenitve pogojev delovnega okolja se ocenjujejo na osnovi meritev, določenih s posebnimi republiškimi predpisi.

Rezultati meritev so vrednoteni s točkami oz. %, ki so glede na težo obremenitve izražene v stopnjah, tem pa ustrezajo dodatne indeksne vrednosti, ki jih prištevamo k osnovnim ind. vrednostim za posamezne DN v katalogu.

TABELARNI PREGLED VREDNOSTI POGOJEV DELOVNEGA OKOLJA:

Stopnja	Točke	Odstotki	Dodatne indeksne vrednosti
I	1,8- 3,0	10 - 16,7	0,1
II	3,1- 6,0	16,8- 33,4	0,2
III	6,1- 9,0	33,5- 50,1	0,3
IV/1	9,1-12,0	50,2- 66,8	0,4
IV/2	12,1-15,0	66,9- 83,5	0,5
IV/3	15,1-18,0	83,6-100,0	0,6

1.1.7. Razporejanje del in nalog glede na zahtevnost dela

29. člen

Večji obseg oz. večja zahtevnost dela od normalnega se vrednoti z dodatnimi indeksnimi vrednostmi, ki se prištevajo k indeksnim vrednostim del po vrsti poklica na temelju stopnjevanja obsega oz. zahtevnosti dela po naslednjih stopnjah:

I. STOPNJA – obseg in zahtevnost dela odstopata od normale – indeks od 0,0 do 0,2

- individualno izvrševanje posebno zahtevnih strokovnih nalog,
- vodenje skupin, ki opravljajo raznovrstno delo,

- vodenje številčno velikih skupin,
- vodenje oddelkov z raznovrstno proizvodnjo,
- vodenje številčno nenormalno velikih oddelkov,

- vodenje delovnih enot z raznovrstno proizvodnjo ali poslovanjem,
- vodenje razvejanih strokovnih služb v okviru tozd.

II. STOPNJA – večji obseg in zahtevnost dela – indeks od 0,2 do 0,4

- individualno izvrševanje posebno zahtevanih raznovrstnih strokovnih nalog,
- vodenje razvejanih strokovnih služb kot samostojnih temeljnih organizacij,
- vodenje tozd z raznovrstno proizvodnjo ali poslovanjem in do 100 zaposlenimi,
- vodenje delovnih organizacij z raznovrstno proizvodnjo in do 100 zaposlenimi,
- vodenje temeljnih organizacij združenega dela z enovrstno proizvodnjo od 100 do 500 zaposlenimi.

III. STOPNJA – zelo velik obseg in zahtevnost dela – indeks od 0,4 do 0,9

- vodenje tozd z raznovrstno proizvodnjo in od 100 do 500 zaposlenimi,

- vodenje tozd z raznovrstnim poslovanjem in od 100 do 1000 zaposlenimi,
- vodenje tozd z več kot 500 zaposlenimi,
- vodenje OZD z raznovrstno proizvodnjo in do 2000 zaposlenimi

IV. STOPNJA – največji obseg in zahtevnost dela – indeks od 0,9 do 2,3 – vodenje DO in drugih oblik združevanja dela

- nad 2000 zaposlenimi od 0,9 do 1,3
- nad 3000 zaposlenimi od 0,9 do 1,4
- nad 4000 zaposlenimi od 0,9 do 1,5
- nad 5000 zaposlenimi od 0,9 do 1,6

30. člen

Seštevek indeksnih vrednosti del po funkciji delovnih pogojev in obsegu dela (čl. 27., 28. in 29) prikazuje relativno vrednost dela pri normalnem poslovnem uspehu. Z množenjem relativne vrednosti dela z izhodiščno vrednostjo, ki je določena za najnižji osebni dohodek tega pravilnika, se izračuna denarna vrednost dela, ki je kalkulatorna osnova vrednosti dela.

2.5. **Sklepi** za vstop v ...
 Mesalni obdobje ...
 ...

VIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

1.1. **Prehodne določbe**
 ...

2.11. **Dotacija ZB NOB**
 ...

2.12. **Priznanje**
 ...

2.13. **Priznanje**
 ...

2.14. **Priznanje**
 ...

2.15. **Priznanje**
 ...

2.16. **Priznanje**
 ...

2.17. **Priznanje**
 ...

2.18. **Priznanje**
 ...

VII. OSEBNA IN NEKAKO OSEBNEGA DOHODKA

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

1.2. Ugotavljanje uspešnosti poslovanja delovne skupnosti

1.2.1. Uspešnost poslovanja delovne skupnosti

32. člen

Poleg delavčevega osebnega prispevka, ki se ugotavlja po merilih dela je delavčev osebni dohodek odvisen od uspešnosti poslovanja delovne skupnosti in od povprečne uspešnosti poslovanja temeljnih organizacij.

Uspešnost poslovanja delovne skupnosti se začasno ugotavlja vsake tri mesece s periodičnim obračunom, dokončno pa ob zaključku leta z zaključnim računom.

33. člen

Merila, s katerim se ugotavlja uspešnost poslovanja delovne skupnosti, so določena z družbeni dogovorom.

34. člen

Delovna skupnost predvidi ob sprejetju letnega gospodarskega plana, kakšen naj bo njen normalni poslovni uspeh. Normalni poslovni uspeh mora biti razdeljen tudi po mesecih.

Pri planiranju normalnega poslovnega uspeha v osebnem dohodku, ne more biti predvideno več kot 10 % preseganja meril za merjenje individualne uspešnosti (delovne norme, delovna uspešnost).

Če je poslovni rezultat boljši od normalno planiranega poslovnega rezultata, se osebni dohodek poveča v enakem procentu, kot poslovna uspešnost delovne skupnosti s tem, da je povečanje osebnega dohodka preko 10 % za polovico manjše.

Če poslovni uspehi ne dosegajo niti najmanjšega normalnega poslovnega uspeha, ima delovna skupnost pravico do posojila iz sredstev drugih tozd ali iz skladov, ki so jih le-te v skladu z načelom solidarnosti dolžne oblikovati v ta namen.

Istčasno je delovna skupnost dolžna izvajati sanacijske ukrepe.

35. člen

Če delovna skupnost ne dosega minimalnega poslovnega uspeha, se osebni dohodki delavcev izračunani po tem pravilniku, sorazmerno zmanjšajo. Osebni dohodki se zmanjšajo v skladu z merili samoupravnega sporazuma, ki ga je delovna skupnost sklenila z drugimi tozd v okviru DO.

1.2.2. Merila za ugotavljanje uspešnosti skupine

1.2.3. Skupinska norma

36. člen

Pravilnik o normah lahko za posamezna dela, ki so med seboj funkcionalno povezana in je medsebojni uspeh odvisen od uspeha delavcev na vseh delih, določih skupinsko normo.

V primeru, da je za dela določena skupinska norma, gre delavcem na vseh delih v skupini enako doseganje ali preseganje norme.

37. člen

Na posameznih delih in nalogah, ki so med seboj funkcionalno povezana se pri opravljanju po-

sameznih del in nalog, ki ne pomenijo redno proizvodnjo, lahko določi tudi skupinski akord.

Skupinski akordi morajo biti določeni v okviru delovnih norm.

1.3. Merila za ugotavljanje uspešnosti pri posamičnih delih in nalogah

1.3.1. Časovni normativ

38. člen

Delovna norma je temeljna oblika ugotavljanja individualnega uspeha delavca pri ugotavljanju osebnega dohodka.

Delovna norma je tisti čas, ki ga potrebuje za količinsko in kvalitetno opravljeno delovno operacijo srednje sposoben delavec pri normalnih pogojih ob upoštevanju predpisanega tehnološkega postopka.

39. člen

Delo po normi še lahko uvede pod pogoji, da je delo primerno organizirano, da je oskrbovano z materialom in so zagotovljeni vsi higienski in varstveni predpisi.

Pri postavljanju norm je potrebno upoštevati, da morajo biti delovna sredstva smotro uporabljena in upoštevati odgovornost delavca pri delu.

Praviloma morajo biti normirana vsa proizvodna in neproizvodna dela.

40. člen

Norme postavljajo določo strokovne službe.

Podrobnejša določila o normah opredeljuje pravilnik o delovnih normah.

41. člen

Preseganje individualnih in skupinskih norm je neomejeno pod pogojem, da se delo opravlja po predpisanem postopku in ustreznih kvaliteti.

Za doseganje ali preseganje norm se ne upoštevajo nekvadratni izdelki oz. delo.

42. člen

Osebni dohodek se lahko določi še na:

- osnovi denarskih akordov,
- osnovi akordov počez.

43. člen

Pravilnik o normah ureja tudi vprašanje o postavljanju akordov počez.

Casovnih akordov ni.

44. člen

Osnove za izračun osebnega dohodka po normi je indeksna vrednost za dela, katera so normirana.

Pri tem pomeni uspešno opravljeno delo srednje sposobnega delavca pri normalnih delovnih pogojih 100 % doseganje norme in je osebni dohodek za ta dela enak osebnemu dohodku določenem po indeksni vrednosti.

45. člen

Delavcu, ki je razporejen k delu in nalogam, ki so normirana, gre osebni dohodek glede na doseganje in preseganje norme.

Za čas, ko delavec ni razporejen na delo po normi, mu pripada osebni dohodek po indeksni vrednosti.

1.3.2. Delovni plani

46. člen

Pri delavcih, ki so zaposleni pri delih in nalogah, ki so sestavljena iz raznovrstnih opravil se vrednotijo njihove mesečne delovne obveznosti v planih.

Postavljeni plani pomenijo delavčevo mesečno delovno obveznost za nagrajevanje po planih se smiselno uporabljajo določbe pravilnika o normah.

1.3.3. Delovni normativi

47. člen

Za raznovrstna rutinska opravila, ki jih ni primerno normirati, se določijo delovni normativi. Delovni normativi določajo količino, kakovost del in nalog, ki jih je delavec dolžan mesečno opraviti.

Za nagrajevanje po delovnih normativih se smiselno uporabljajo določbe pravilnika o normah.

1.4. Merila za ugotavljanje prispevka delavca iz naslova delovne uspešnosti

48. člen

Z delovno uspešnostjo se ugotavlja prispevek delavca v delovni skupnosti pri uresničevanju skupnih ciljev upravljanja, gospodarjenja in razvoja delovne skupnosti.

49. člen

Merila, s katerimi se ugotavlja delovna uspešnost posameznika, skupine ali oddelka ter vplivnost posameznega merila, so opredeljena v matriki meril.

Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti so prilagojena značilnostim posameznih del in nalog in organiziranosti v posamezni skupini delovne uspešnosti.

Delovna uspešnost se ugotavlja za posameznika tam, kjer je možno zanj planirati in spremljati rezultate dela. Delovna uspešnost skupine se ugotavlja tam, kjer skupina dela na isti nalogi ali pa ekonomsko ni smotno spremljati delovne uspešnosti za posameznika.

50. člen

Vplivi posameznega merila delovne uspešnosti določa faktor vplivnosti.

Vsota vseh faktorjev vplivnosti je enaka 100. Pri določanju faktorja vplivnosti se upošteva:

- gospodarjenje temeljne organizacije (produktivnost, gospodarnost, rentabilnost);
- cilji, ki izhajajo iz poslovne politike in letnega plana temeljne organizacije ali delovne organizacije,

- možnost vpliva delavca ali skupine na rezultat merila,
- natančnost meril.

51. člen

Norma s katero se ugotavlja količina opravljenega dela se obračunava po dejansko doseženem rezultatu dela. Delavci, ki delajo po normi imajo tudi druga merila, s katerimi se ugotavlja njihova delovna uspešnost.

Vsa merila razen norme se gibljejo v mejah ± 10 odstotkov.

52. člen

Za vsako merilo se določi spodnja meja uspešnosti, zgornja meja uspešnosti in pričakovana uspešnost.

Pri oblikovanju meril se upošteva:

- standardi, normativi, planski in delovni cilji,
- podatki o gibanju merila v preteklosti,
- dinamiko gibanja posameznega merila,
- dinamiko, ki izhaja iz letnega in ostalih planov temeljne organizacije in delovne organizacije.

53. člen

Uspešnost posameznika ali skupine se izračunava po vsakem merilu z delnim količnikom delovne uspešnosti.

Pričakovana uspešnost po delnem količniku za posamezno merilo je 1,05, spodnja meja je 0,95, zgornja meja pa 1,15.

Pričakovana uspešnost po delnem količniku za posamezno merilo je 1,00, spodnja meja je 0,90, zgornja meja pa 1,10 za delavce, ki delajo po normi.

Za delni količnik merila »doseganje plana izvoza delovne organizacije oz. temeljne organizacije«, zgornja meja ni omejena, kar velja tudi za končni količnik delovne uspešnosti, ki vsebuje to merilo.

Količnik delovne uspešnosti se izračuna tako, da izračunamo delne količnike za posamezno merilo množimo s faktorjem vplivnosti posameznega merila in te delne količnike seštejemo.

Delni količnik se izračuna na tri decimalke brez zaokrožitve.

Pri seštevkju vseh delnih količnikov se zaokroži tretja decimalka navzgor, če je tretja decimalka 5 in več, sicer se zaokrožitev zaključuje pri drugi decimalki.

54. člen

Delovna uspešnost se ugotavlja mesečno ali trimesečno v odvisnosti od možnosti ugotavljanja ter planiranja posameznih meril pri ugotavljanju delovne uspešnosti.

IV. OSNOVE IN MERILA PRISPEVKA DELAVCA IZ NASLOVA MINULEGA DELA

1.0. Določanje sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela

55. člen

Osebni dohodek delavca v delovni skupnosti vsebuje poleg dela osebnega dohodka na podlagi živega dela tudi del osebnega dohodka na podlagi minulega dela.

56. člen

Del osebnega dohodka na podlagi minulega dela uveljavlja v delovni skupnosti vsak delavec, ki je s svojim delom in upravljanjem prispeval k rezultatom gospodarjenja z družbenimi sredstvi.

57. člen

Delavci v delovni skupnosti določajo sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela v skladu, z obsegom, kakovostjo in vrsto dela, s katerim so v odnosih svobodne menjave dela prispevali k rezultatom gospodarjenja z družbenimi sredstvi, toda v odvisnosti od povečanja dohodka temeljne organizacije, s katerimi uresničujejo svobodno menjavo dela, od povečanja družbene produktivnosti dela oz. povečanja družbenega dohodka.

1.1. Delitev sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela

58. člen

Prispevek delavca v delovni skupnosti po 56. členu tega pravilnika se ugotavlja po prispevku, ki ga je dal s svojim delom in upravljanjem skupaj z drugimi delavci k uspešnemu opravljanju storitev oz. del ali dejavnosti v odnosih svobodne menjave dela in s tem povečanju dohodka temeljnih organizacij, zlasti z razširjanjem materialne osnove dela in učinkovitejšemu gospodarjenju z družbenimi sredstvi k porasti družbene produktivnosti dela oz. povečanje družbenega dohodka.

59. člen

Prispevek delavca v delovni skupnosti se po 58. členu tega pravilnika ugotavlja z merili po katerih se vrednoti prispevek k rezultatom gospodarjenja z družbenimi sredstvi, v obdobju v katerem je bil udeležen pri gospodarjenju s temi sredstvi, ki so določena z družbenim dogovorom ali samoupravnim sporazumom, ki ga je sklenila ali h kateremu je pristopila delovna skupnost.

60. člen

Delavci v delovni skupnosti uveljavljajo del osebnega dohodka na podlagi minulega dela po naslednjih merilih:

Delovna doba	odstotek od OD
- od 1 do 5 let delovne dobe za	1 %
- od 5 do 10 let delovne dobe za	2 %
- od 10 do 15 let delovne dobe za	4 %
- od 15 do 20 let delovne dobe za	6 %
- od 20 do 25 let delovne dobe za	8 %
- od 25 do 30 let delovne dobe za	10 %
- od 30 let dalje za	12 %

Delovna doba, ki se upošteva po lestvici iz prvega odstavka tega člena je priznana dejanska delovna doba.

1.0. Dodatek za stalnost

61. člen

Delavcu gre dodatek za delo prebita v temeljni organizaciji ali drugih temeljnih organizacijah ali skupnih službah delovne organizacije EMO ali pri pravnih prednikih delovne organizacije ali pri pravnih prednikih temeljnih organizacij pripojenih delovni organizaciji EMO.

Dodatek za stalnost se odmerja od akontacije povprečnega mesečnega osebnega dohodka na uro v preteklem letu v delovni organizaciji in sicer mesečno po 1 uro za vsako leto neprekinjenega dela v delovni organizaciji ali pri pravnih prednikih, vendar tako, da se dodatek izplača sorazmerno s plačanimi urami v mesecu brez boleznin.

62. člen

Obračun osebnega dohodka na podlagi minulega dela se ugotavlja za vsakega delavca v delovni skupnosti.

Osebnih dohodek delavca na podlagi minulega dela se mora obvezno izkazati ločeno od živega dela in vseh nadomestil osebnega dohodka.

V. OSNOVE IN MERILA ZA UGOTAVLJANJA PRISPEVKA DELAVCA NA PODLAGI INOVACIJ

63. člen

Delavec, ki je z inovacijo ali drugo obliko ustvarjanja pri delu z združenimi sredstvi prispeval k povečanju dohodka delovne skupnosti ima pod pogoji, določenimi v pravilniku o inovacijah v skladu z zakonom pravico do posebnega nadomestila v delovni skupnosti.

2. NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

2.1. Osebnih dohodek pripravnikov in nagrade učencev na proizvodnem delu oz. delovni praksi

2.1.1. Osebnih dohodek pripravnikov

64. člen

Pripravniku s srednjo strokovno izobrazbo gre osebni dohodek v višini 70 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v 9 mesecih preteklega leta za 182 ur dela.

Pripravniku z višjo strokovno izobrazbo gre osebni dohodek v višini 90 % povprečnega mesečnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v 9 mesecih preteklega leta za 182 ur dela.

Pripravniku z visoko strokovno izobrazbo gre osebni dohodek v višini 105 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v 9 mesecih preteklega leta za 182 ur dela.

2.1.2. Nagrade učencev na proizvodnem delu oz. delovni praksi

65. člen

Merila za nagrade učencev na proizvodnem delu oz. delovni praksi je ocena njihove uspešnosti.

UČENCI SE NAGRADIJO NA OSNOVI NASLEDNJIH MERIL:

Vzgojno izobraževalni program	zelo uspešno				uspešno				manj uspešno			
	letnik				letnik				letnik			
	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.
triletni	15 %	25 %	30 %	–	10 %	20 %	25 %	–	–	–	–	–
štiriletni	15 %	25 %	30 %	35 %	10 %	20 %	25 %	30 %	–	–	–	–

Osnova za izračun odstotka po zgoraj navedeni tabeli je povprečni mesečni neto osebni dohodek na zaposlenega v SR Sloveniji preteklega leta za ves mesec proizvodnega dela oz. delovne prakse.

Učenci, ki so za svoje delo ocenjeni z oceno manj uspešno, ne prejmejo nagrade. Ne glede na uspešnost proizvodnega dela oz. delovne prakse ter letnika, so vsi učenci upravičeni do brezplačne malice v temeljni organizaciji oz. delovni skupnosti.

2.2. Osnove in merila za nadomestila osebnega dohodka za posebne delovne pogoje

2.2.1. Delo prek polnega delovnega časa (nadurno delo)

66. člen

Delavcu gre za delo, ki traja dalj, kot polni delovni čas dodatek v višini 50 % dosežene akontacije za redni delovni čas.

Individualnemu poslovodnemu organu in delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi gre nadomestilo za delo prek polnega delovnega časa le, kolikor pristojni samoupravni organ tako sklene za vsako delo posebej.

Delo prek polnega delovnega časa se lahko opravlja le v primerih, ki jih določa pravilnik o delovnih razmerjih.

2.2.2. Nočno delo

67. člen

Delavcu gre za delo v nočnem delovnem času dodatek v višini 50 % dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

Za nočni delovni čas se šteje čas, ki ga v skladu z zakonom določi delavski svet.

2.2.3. Delo na dan nedelje in praznika

68. člen

Za delo na dan nedelje kot dan tedenskega počitka in praznika gre delavcu dodatek v višini 50 % dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

Kadar delo na dan nedelje in praznika pomeni delo prek polnega delovnega časa, gre delavcu dodatek v višini 100 % dosežene akontacije OD za redni delovni čas. Kadar se po sklepu pristojnega samoupravnega organa delovni dan prestavi na nedeljo in bodo za to delavci med tednom

prosti, delavci v tem primeru nimajo pravice do dodatka za delo na dan nedelje.

2.2.4. Delo v popoldanski izmeni

69. člen

Za čas dela v popoldanski izmeni pripada delavcu dodatek v višini 10 % akontacije OD za redni delovni čas.

Za popoldansko izmeno iz prvega odstavka tega člena se šteje delo opravljeno v rednem delovnem času, ki ga določi delavski svet.

Dodatek za redno delo v popoldanski izmeni ter dodatek za delo prek polnega delovnega časa se med seboj izključujeta.

Dodatek za redno delo v popoldanski izmeni velja samo za tiste delavce, ki opravljajo delo v dveh oz. treh izmenah.

2.2.5. Dodatek za udeležence NOV, internirance in izgnance

70. člen

Vsem udeležencem NOV, ki imajo za sodelovanje v NOV priznано dvojno ali enojno delovno dobo, se priznava in izplačuje dodatek osebnega dohodka, kadar so njihovi osebni dohodki izpod minimalnega povprečja osebnih dohodkov za udeležence NOV, ki ga določijo zakonski predpisi v SR Sloveniji.

71. člen

Izplačevanje dodatka za udeležence NOV se opravi do sledeče minimalne višine povprečnega osebnega dohodka:

- za udeležence NOV, internirance in izgnance pred 9. 9. 1943 s priznано dvojno delovno dobo, po minimalnem povprečju osebnega dohodka do višine republiškega povprečja,

- za udeležence NOV, internirance in izgnance od 9. 9. 1943 do 1. 12. 1944 s priznано dvojno ali enojno delovno dobo po minimalnem povprečju osebnega dohodka do višine 84 % republiškega povprečja,

- za udeležence NOV od 1. 12. 1944 do 1. 3. 1945 s priznано enojno ali dvojno delovno dobo 64 % od republiškega povprečja,

- za udeležence NOV, ki prejemajo dodatek na temelju drugih predpisov se izplačuje razlika do 100 % minimalnega povprečja določenega v drugem odstavku tega člena,

- dodatek za udeležence NOV se določa tako, da se za izračun upošteva osebni dohodek za poln delovni čas v mesecu brez dodatka za delo prek polnega delovnega časa.

Razlika med tako izračunanim osebnim dohodkom in določenim minimumom v drugem odstavku tega člena je dodatek.

2.2.6. Dodatek na fizično delo IV/2 težavnostne stopnje

72/a člen

Delavcem, ki delajo na delih in nalogah IV/2 težavnostne stopnje gre dodatek v višini 15 % povprečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v gospodarstvu v 9 mesecih preteklega leta za delovne ure.

2.3. Nadomestila, ki bremenijo osebni dohodek

73. člen

Osnova za izračunavanje nadomestil, ki bremenijo osebni dohodek je delavčev povprečni mesečni osebni dohodek zadnjega tromesečja, razen nadomestil in hranarine.

Nadomestila se izplačujejo v višini povprečja, če ta pravilnik ne določa drugače.

Pravilnik o delovnih razmerjih delavcev v delovni skupnosti določa, da je delavec upravičen do posameznega nadomestila.

2.3.1. Nadomestilo za čas bolezni

74. člen

Do nadomestila, ko je delavec odsoten z dela zaradi bolezni ima pravico po naslednjih merilih:

– hranarina do 30 dni za nesreče pri delu, za poklicna obolenja in za obolenja borcev NOV do 1. 12. 1944, pripada delavcu nadomestilo v višini 100 % povprečnega osebnega dohodka delavca v preteklem letu,

– vsa ostala hranarina do 30 dni pripada delavcem v višini 90 % povprečnega osebnega dohodka delavca v preteklem letu.

Če delavec nima osebnega dohodka iz preteklega leta se za osnovo vzame obračunski delovni osebni dohodek tekočega leta.

Hranarina nad 30 dni se obračunava v skladu s samoupravnim sporazumom o pravicah in obveznostih iz zdravstvenega varstva občine Celje.

Osnova za obračun nadomestila se valorizira vsakih šest mesecev na podlagi statističnih podatkov o gibanju osebnega dohodka zaposlenih delavcev v gospodarstvu v SR Sloveniji.

Nadomestilo osebnega dohodka ne more biti višje od OD, ki bi ga delavec dosegel, če bi delal.

2.3.2. Nadomestila za čas prekinitve dela brez krivde delavca (višja sila) in za čas prekinitve delovnega procesa

75. člen

Če delavec zaradi nastopa višje sile (prekinitve dobave el. energije, pomanjkanja surovin itd.) ne more delati in ga za ta čas ni mogoče razporediti na drugo delo, mu pripada za čas prekinitve dela pravica do nadomestila osebnega dohodka v višini 90 % akontacije osebnega dohodka.

Če delavec zaradi prekinitve ne prihaja na delo, mu gre nadomestilo osebnega dohodka v višini 70 % od akontacije osebnega dohodka.

2.3.3. Nadomestilo za čas odstranitve z dela, pripora in razporeditve na drugo delo

2.3.4. Nadomestilo za čas odstranitve z dela

76. člen

Za čas odstranitve z dela iz delovne skupnosti gre delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini, ki je enaka znesku povprečne akontacije osebnega dohodka v preteklih treh mesecih.

2.3.5. Nadomestilo za čas pripora

77. člen

Delavec, ki je v priporu, ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki je enako tretjini zneska akontacije, če preživlja družino pa polovici zneska akontacije osebnega dohodka.

Nadomestilo osebnega dohodka iz prejšnjega odstavka tega člena dobi delavec na račun organa, ki je odredil pripor.

2.3.6. Nadomestilo za čas razporeditve na drugo delo

78. člen

Za čas odstranitve z dela in začasne razporeditve na drugo delo gre delavcu osebni dohodek po delu na katerega je začasno razporejen.

2.3.7. Nadomestilo za čas družbenopolitičnega in samoupravnega dela ter izpolnjevanja na področju družbeno političnega in samoupravnega dela

79. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela zaradi družbenopolitičnega in samoupravnega dela v organih, kamor je delavec delegiran oz. voljen in imenovan in zaradi strokovnega izpolnjevanja po odločitvi delovne skupnosti se prizna delavcu v polnem znesku obračunane akontacije zadnjih treh mesečnih osebnih dohodkov delavcev za redni delovni čas.

2.3.8. Nadomestilo osebnega dohodka za delo v času udeležbe na mladinski delovni akciji

80. člen

Delavcem gre v času njihove udeležbe na mladinskih delovnih akcijah nadomestilo osebnega dohodka v višini 100 % osnove za izračunan osebni dohodek za čas rednega letnega dopusta.

2.3.9. Nadomestilo za čas porodniškega dopusta

81. člen

Delavke imajo v času porodniškega dopusta pravico do nadomestila osebnega dohodka v skladu s predpisi SIS zdravstvenega varstva.

2.3.10. Nagrade inструкторjem proizvodnega dela

82. člen

Instruktor proizvodnega dela oz. delovne prakse ima pravico do mesečne nagrade v višini 10 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta za čas proizvodnega dela.

2.3.11. Nadomestilo osebnega dohodka za čas nadomeščanja drugega delavca.

83. člen

Kadar gre za nadomeščanje drugega delavca na delu in nalogah, ki so v razvidu del in nalog razvrščena po delovnih področjih v istem področju, pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka za čas nadomeščanja.

Nadomestilo pripada delavcu, če nepretrgoma nadomešča drugega delavca na delu najmanj 10 in največ 90 delovnih dni. Izjemoma se prizna nadomestilo takoj pri vodstvenih delavcih v proizvodnji.

Nadomestilo se odmeri v višini 20 % osebnega dohodka in živega dela delavcem, ki ga nadomešča.

Tako izračunano nadomestilo ne more presehati akontacije OD delavca, ki ga nadomešča.

Verižno nadomeščanje po tem pravilniku ni dopustno.

2.3.12. Nadomestilo za čas študija iz dela

84. člen

Za čas študija iz dela prejema delavec nadomestilo osebnega dohodka, ki je enak višini povprečnega mesečnega čistega dohodka delavca. ka delavca.

Nadomestilo osebnega dohodka se uskladi praviloma v začetku koledarskega leta za odstotek porasta nominalnega osebnega dohodka.

Nadomestilo osebnega dohodka se uskladi tudi med letom glede na porasat nominalnih osebnih dohodkov vseh zaposlenih delavcev na območju občine Celje v tekočem letu.

2.3.13. Nadomestilo osebnega dohodka ob razporeditvi delavca na drugo delo in naloge

85. člen

V primeru, da je zaradi zastojev ali zaradi trajnega ali občasnega zmanjšanja obsega dela potrebno razporediti delavce na drugo delo ali k drugim nalogam, gre delavcu, da je osebni dohodek zaradi razporeditve manjši, do treh mesecev po razporeditvi osebni dohodek po prvem odstavku 73. člena tega pravilnika.

V primeru, da je delavec razporejen na delo v temeljno organizacijo bremeni razliko med delavčevim osebnim dohodkom izračunanim o osnovah in merilih za delo, ki ga opravlja in med izplačanim osebnim dohodkom delovne skupnosti iz katere je delavec razporejen.

2.3.14. Nadomestilo osebnega dohodka v drugih primerih

86. člen

Upravičena odsotnost pri kateri ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka je:

- udeležbe na vajah civilne zaščite, industrijskega gasilskega društva in godbe na pihala, iskanja nove zaposlitve in nujen obisk pri zdravniku.

87. člen

Delavec je upravičen do nadomestila tudi v vseh tistih primerih, kadar mu pripada pravica do povračila (refundacije), zlasti v primerih:

- udeležbe na vojaških ali drugih vajah,
- zaradi opravljanja javnih funkcij na poziv družbenopolitičnih organizacij ali državnih organov.

Delavec je dolžan v gornjih primerih predložiti dokazilo v tem, da je odsotnost nujna, vodji organizacijske enote.

Vodja organizacijske enote je dolžan obvestiti pristojno stalno službo osebnega dohodka, ki v skladu s predpisi opravi refundacijo sredstev za nadomestilo osebnega dohodka med odsotnostjo.

2.3.15. Določba o socialni varnosti

88. člen

Delavec, ki je 10 let pred upokojitvijo in ima sklenjeno delovno razmerje v delovni organizaciji najmanj 20 let od tega 10 let na istem ali enako ovrednotenem delu, ima ob razporeditvi na nižje ovrednoteno delo pravico zadržati indeksno vrednost prejšnjega dela.

Delavcu nosilcu zlate značke delovne organizacije se osebni dohodek ob razporeditvi na drugo delo ne more zmanjšati in se mu letno vsklajuje z osebnim dohodkom po prejšnjem delu.

2.4. Prejemki in izdatki, ki štejejo med poslovne stroške

2.4.1. Povračilo stroškov za službeno potovanje v državi

89. člen

Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju štejejo dnevnice, povračila stroškov za prenočišče in povračila stroškov za prevoz.

Za dnevnicu po tem pravilniku se šteje povračilo stroškov za prehrano, ki jih je imel delavec na službenem potovanju. Stroški za prehrano se povrnejo delavcu v znesku določenem na podlagi povprečno ugotovljenih stroškov, ki jih objavlja zavod SRS za statistiko.

Dnevnicu za službena potovanja se prizna, kolikor je oddaljenost kraja potovanja od sedeža delovne organizacije daljša od 15 km.

Do povračila stroškov so upravičeni v skladu s tem pravilnikom vsi delavci pod enakimi pogoji.

90. člen

Delavci so upravičeni do:

- cele dnevnic, če službeno potovanje traja manj kot 24 ur, toda več kot 12 ur,

- polovice dnevnic, če je službeno potovanje trajalo več kot 8 ur, vendar ne več kot 12 ur in, če je potovanje trajalo več kot 24 ur za ostanek časa, ki je daljši od 8 ur, vendar ne več kot 12 ur,

- znižane dnevnic za službeno potovanje, če je trajalo službeno potovanje več kot 6 ur, vendar ne več kot 8 ur pod pogojem, da nastopi službeno potovanje vsaj dve uri pred pričetkom svojega rednega dela ali pa ga konča vsaj dve uri po preteku svojega rednega dela.

91. člen

Delavcem se povrnejo stroški za prenočišče v višini stroškov za prenočišče v hotelih B kategorije ali nižje kategorije v katerih je delavec prenočeval.

Delavcem se povrnejo stroški za prenočišče v hotelih B kategorije v skladu z družbenim dogovorom.

Stroški za prenočišče za službena potovanja se praviloma povrnejo na podlagi predloženega računa za prenočišče.

Delavcem se lahko povrnejo stroški prenočevanja tudi brez predložitve računa, kolikor povračilo ne presega 40 % povprečnih stroškov prenočevanja v hotelih B kategorije.

92. člen

Prevozni stroški za službena potovanja se priznajo delavcem za najkrajšo pot in najracionalnejše prevozno sredstvo. Kolikor je potovanje daljše kot 200 km v eno smer se lahko delavcu odobri najprimernejše prevozno sredstvo.

93. člen

Višino dnevnice, stroškov za prenočišče in potnih stroškov določa delavski svet delovne skupnosti.

94. člen

Dnevnice, stroški prenočevanja in potni stroški grede pod enakimi pogoji tudi učencem na proizvodnem delu, pripravnikom in štipendistom.

Po vrnitvi s službenega potovanja mora delavec v roku 3 dni predložiti pristojni službe obračun potnih stroškov z ustrežno dokumentacijo.

Potni nalog

95. člen

Pravico do povračila stroškov za službeno potovanje uveljavljajo delavci na podlagi pravočasno izdanega in obračunanega potnega naloga za službeno potovanje.

Potni nalog mora biti izdan pred pričetkom potovanja in velja za 30 dni. Potne naloge za potovanje delavec izdaja poslovodni organ delovne organizacije.

Pomočnikom glavnega direktorja in vodjem samostojnih služb izdaja potne naloge individualni poslovodni organ delovne organizacije.

S potnim nalogom se postavljajo cilji in naloge potovanja ter določa način prevoza oz. dovoljuje uporaba prevoznih sredstev.

Vsa ostala razmerja glede izpolnjevanja dokumentacije v zvezi s službenim potovanjem ureja standard.

2.4.2. Dnevnice in stroški potovanja v tujini

96. člen

Dnevnice za službena potovanja v tujini, grede delavcu od prehoda meje pri odhodu, do prehoda meje pri vrnitvi iz tujine. Stroški prenočevanja se obračunajo v višini, ki veljajo za II. skupino delavcev za službena potovanja v tujino s predpisom o izdatkih za službena potovanja in selitve v tujino, ki se priznajo zveznim upravnim organom in zveznim organizacijam med materialne stroške

Dnevnica za službeno potovanje zmanjšana za 30 odstotkov in izdatki za prenočišče se lahko

priznajo le izjemoma, če je v nalogu za službeno potovanje navedeno, da bodo priznani stroški za prenočišče v hotelu po predloženih računih, vendar v takem primeru stroški prenočevanja ne smejo presežati 70 % pripadajoče dnevnice.

97. člen

Po isti delovni nalogi se lahko posameznega potovanja v tujino udeležita samo dva delavca.

98. člen

Za službeno potovanje v tujino se šteje po tem pravilniku potovanje delavcev iz Jugoslavije v tujo državo in nazaj, iz ene države v drugo državo in potovanje iz enega kraj v drug kraj v tuji državi.

Kolikor se potuje z ladjo ali z letalom se za čas odhoda šteje čas odhoda ladje oziroma letala iz zadnje jugoslovanske luke oz. letališča, čas vrnitve pa, čas prihoda ladje oz. letala v prvo jugoslovansko luko oz. letališče.

Potni nalog

99. člen

Za službena potovanja v tujino izda potni nalog individualni poslovodni organ delovne organizacije, v njegovi odsotnosti pa od njega pooblaščen oseba za potovanje do 5 dni; nad 5 dni pa pooblaščen oseba po predhodnem sklepu delavskega sveta.

Za službena potovanja v tujino izda izvršni odbor delovne organizacije potni nalog za individualnega poslovodnega organa delovne organizacije.

2.4.3. Povračilo stroškov za uporabo osebnega avtomobila za službene namene

100. člen

Nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila za službene namene se izračuna v pavšalnem znesku za pravožen kilometer v višini povprečnih stroškov za avtomobil srednjega razreda, ki jih objavlja republiška skupnost za cene.

Višino povprečnih stroškov določa delavski svet.

Vsa ostala razmerja v zvezi z uporabo osebnega avtomobila za službene namene ureja pravilnik.

101. člen

Uporaba lastnih osebnih avtomobilov za službene namene se sme dovoljevati le v izjemnih primerih, ko je:

- prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi otežčen, dolgotrajen ali drugače neprimeren,
- z javnim prometnim sredstvom nemogoče na enem službenem potovanju opraviti več nalog,
- če službenega avtomobila ni na razpolago.

2.4.4. Povračilo stroškov za delo na terenu

102. člen

Povračilo stroškov za delo na terenu je povračilo za povprečne materialne stroške, ki jih ima delavec pri delu na terenu in se določijo v znesku na dan.

Tak pogoj je izpolnjen, če delavec dela 15 km zunaj kraja sedeža delovne organizacije in zunaj svojega stalnega ali začasnega prebivališča.

Povračilo stroškov za delo na terenu gre delavcu od dne dela na terenu, kolikor je tako delo daljše od 1 dneva.

Povračilo stroškov za delo na terenu gre delavcu samo primeru, ko sta organizirana hrana in prenočišče na terenu, sicer ima delavec pravico do povračila stroškov za prenočišče in dnevnice po 93. členu tega pravilnika.

103. člen

Delavec ni upravičen do povračila stroškov za delo na terenu v primeru:

- odsotnosti z dela na terenu,
- neopravičenega izostanka z dela,
- na dan, ko se delo na terenu ne opravlja.

104. člen

Stroški za organizirano prenočišče se povrnejo v dejanski višini.

Stroški za organizirano prehrano pa v določene znesku od dejanske višine stroškov.

Dejansko višino stroškov za prenočišče in znesek od dejanske višine stroškov za prehrano določi delavski svet na podlagi stroškov, ki jih ima delovna skupnost, ko za delavce na terenu organizira prehrano in prenočišče.

Terenski dodatek, dnevnicina in dodatek za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

105. člen

Dodatek za delo na terenu gre tudi učencem na proizvodnem delu, pripravnikom in štipendistom na praksi.

106. člen

Delavcem, ki opravljajo delo na terenu v državi pripada tudi povračilo stroškov za enkratno mesečno potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Delavci, ki opravljajo delo na terenu v tujini pripada vsake tri mesece tudi povračilo stroškov za potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Stroški potovanja po prvem in drugem odstavku tega člena se povrnejo, ko delavec predloži potrebno dokumentacijo s katero se izkazuje potovanje k družini.

2.4.5. Povračilo stroškov za ločeno življenje

107. člen

Povračilo stroškov za ločeno življenje pripada delavcem le v primeru, ko jih delovna skupnost napoti na opravljanje del in nalog v drug kraj in je posledica tega ločitev od družine.

Osnova za povračilo stroškov za ločeno življenje pripada delavcem le v primeru, ko jih delovna skupnost napoti na opravljanje del in nalog v drug kraj in je posledica tega ločitev od družine.

Osnova za povračilo stroškov za ločeno življenje po tem pravilniku so stroški za stanovanje, ker je delavec začasno izven kraja stalnega bivališča in ločen od svoje družine ter stroški za pre-

hrano, ki presega običajne stroške, ki bi jih delavec imel, če bi živel skupaj s svojo ožjo družino.

Delavcu, ki opravlja dela v drugem kraju v državi pripada tudi povračilo stroškov za enkratno mesečno potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Delavcu, ki opravlja delo v tujini pripada vsake tri mesece tudi povračilo stroškov za potovanje k njegovi družini z najcenejšim prevoznim sredstvom.

Stroški potovanja po tretjem in četrtem odstavku tega člena se povrnejo, ko delavec predloži potrebno dokumentacijo s katero se izkazuje potovanje k družini.

108. člen

Delavcu se povrnejo stroški za stanovanje, ki jih ima v kraju kjer dela in jih plačuje zaradi ločenega življenja v znesku, ki mesečno ne presega zneska, ki predstavlja 30 % povprečnih stroškov za prenočišče v hotelu B kategoriji za 30 prenočevanj.

Delavcu se povrnejo stroški za prehrano v pavšalnem znesku tako, da to povračilo ne presega zneska, ki predstavlja 30 % povprečne dnevnicke za 30 dni.

Delavec ni upravičen do povračila stroškov za ločeno življenje, kolikor odkloni primerno družinsko stanovanje v kraju zaposlitve ali, če se je vselil v družinsko stanovanje družine pa ni preselil oziroma jo ne želi preseliti.

Višino stroškov za prehrano in prenočišče določa delavski svet.

109. člen

Pogoje za pridobitev pravic do nadomestila za ločeno življenje ugotavlja komisija za delovna razmerja.

2.4.6. Povračilo stroškov za prihod na delo in odhod z dela

110. člen

Delavcu se povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela v višini stroškov javnih prevoznih sredstev na najkrajših relacijah s tem, da sam krije mesečno najmanj znesek v višini 1 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta.

Ti stroški se povrnejo za prevoz od kraja stalnega ali začasnega prebivališča delavca do kraja sedeža delovne organizacije ali do kraja poslovne enote ali obrata.

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prihod na delo in odhod z dela, če je kraj stalnega ali začasnega prebivališča delavca oddaljen od sedeža delovne organizacije več kot 5 km.

Do povračila stroškov za mestni promet niso upravičeni delavci, ki se vozijo na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi iz drugega kraja in prestopijo na glavni avtobusni postaji v Celju na mestni promet.

Na relacijah kjer ni možen prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi se obračunajo stroški v višini 10 % cene super bencina za prevoženi kilometer.

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, gre tudi učencem na proizvodnem delu, štipendistom in pripravnikom.

2.4.7. Povračilo selitvenih stroškov

111. člen

Selitveni stroški se povrnejo delavcu ali članom njegove družine, kolikor se preselijo iz kraja dosedanjega stalnega prebivališča v drug kraj zaradi dela, upokojitve ali smrti. Selitveni stroški se povrnejo delavcu ali članom njegove družine, če je preselitev v interesu delovne skupnosti. Selitveni stroški se povrnejo tudi za preselitev v istem kraju, če delavec izprazni družbeno stanovanje, ki ga je dobil v uporabo od delovne skupnosti, kjer je imel sklenjeno delovno razmerje in je za izpraznitev tega stanovanja zainteresirana delovna skupnost.

Na podlagi mnenja strokovne službe predlaga individualni poslovodni organ delovne organizacije ugotavljanje interesa po prvem odstavku tega člena komisiji za delovna razmerja.

Selitveni stroški se povrnejo v višini dejanskih stroškov po predloženih računih ali komisijsko ugotovljenih upravičenih stroških.

Po tem pravilniku se štejejo za selitvene stroške:

- stroški prevoza,
- stroški razstavljanja, pakiranja in ponovnega sestavljanja pohištva in nastanitve delavca in njegovih družinskih članov med selitvijo.

Selitveni stroški obremenjujejo temeljno organizacijo oz. delovno skupnost katere delavec bo pridobil pravico uporabe na izpraznjenem stanovanju.

2.4.8. Nagrada študentov in učencev na obvezni praksi

112. člen

Študentom in učencem pripada za opravljeno enomesečno obvezno prakso nagrada v skladu z družbenim dogovorom.

Višino nagrade določi delavski svet.

Nagrada po tem členu ne izključujejo štipendij.

2.4.9. Plačila za občasna in začasna dela

113. člen

O plačilu za opravljanje občasnih ali začasnih del po pogodbi o delu v smislu pozitivnih predpisov, ker po svoji naravi niso takšna, da bi bilo potrebno zanje skleniti delovno razmerje, ker so občasna ali začasna in ne trajajo več kot 60 dni v posameznem koledarskem letu, odloča komisija za delovna razmerja.

Plačila za opravljanje občasnih ali začasnih del so odvisna od obsega in vrste del.

2.4.10. Posebne nagrade

114. člen

Posebne nagrade se lahko delavcem izplačujejo, če pokažejo izredne uspehe ali izredno prizadevnost pri delu, ki presega njihove redne delovne dolžnosti.

Posebne nagrade se lahko izplačuje zlasti:

- posamezniku ali skupini pri preprečitvi požara, kraje, nastanka škode, sodelovanja pri reševalnih delih pri raznih elementarnih nesrečah in za uspehe pri delu, ki imajo poseben namen za delovno skupnost in delovno organizacijo,

- nagrade za tehnične izboljšave, ki jih predlagajo društva v smislu zakona o avtorskih pravicah,

- nagrade za sodelovanje pri glasilu delovne organizacije, po določenih pravilnikih o izdajanju glasila.

O nagradah po tem členu odloča delavski svet delovne skupnosti na osnovi vsklajenega predloga v delovni organizaciji.

2.5. Izplačila, ki se nadomeščajo iz čistega dohodka

2.5.1. Nadomestilo osebnega dohodka za čas letnega dopusta

115. člen

V času letnega dopusta in plačane odsotnosti z dela ima delavec pravico do osebnega dohodka, ki je enak znesku obračunane akontacije zadnjih treh mesečnih osebnih dohodkov delavca za redni delovni čas v tekočem letu.

2.5.2. Nadomestilo za izredni plačani dopust in študijski dopust

116. člen

Nadomestila za izredni plačani dopust in študijski dopust se obračunavajo in izplačujejo enako kot nadomestila za redni letni dopust.

2.5.3. Sredstva za izobraževanje delavcev

117. člen

Namenska sredstva za izobraževanje morajo znašati najmanj 1,5 % bruto osebnega dohodka in se vsako leto določijo s planom sredstev.

Sredstva za izobraževanje so namenjena za družbenoekonomsko, družbenopolitično in strokovno usposabljanje ob delu, za pridobitev poklicne izobrazbe, za prekvalifikacije, dokvalifikacije, za štipendije in za druge namene v skladu z družbenimi dogovori in samoupravnim sporazumom.

3. Zajamčeni osebni dohodek in najnižji osebni dohodek

3.1. Zajamčeni osebni dohodek

118. člen

Vsakemu delavcu je iz dela zajamčen osebni dohodek najmanj v višini, ki mu zagotavlja materialno in socialno varnost.

Pravico do zajamčenega osebnega dohodka si delavci zagotavljajo v delovni skupnosti v skladu z načeli vzajemnosti in solidarnosti za primer motenj oz. izgube v poslovanju.

Višina zajamčenega osebnega dohodka delavca določena s tem pravilnikom v skladu s samoupravnim sporazumom je za 10 % višja od višine ugotovljenih minimalnih življenjskih stroškov. Delavcem v delovni skupnosti, ki nimajo ali nimajo dovolj sredstev za izplačilo zajamčenih osebnih dohodkov, se le-ti izplačajo iz sredstev temeljne organizacije za katere delavci delovne skupnosti opravljajo dela in naloge v skladu s sklenjenim samoupravnim sporazumom.

Vsakemu delavcu, ki dela poln delovni čas in opravlja svoje obveznosti pripada zjamčeni osebni dohodek.

Delavec, ki ne dela poln delovni čas prejema sorazmerno delovnemu času izračunan zjamčen osebni dohodek.

Višino minimalnih življenjskih stroškov ugotovi in spremlja zavod SR Slovenije za statistiko in jo objavi v Uradnem listu dvakrat letno.

3.2. Najnižji osebni dohodek

Delavci delovne skupnosti sporazumno določimo višino najnižjega neto osebnega dohodka, ki delavcu pripada, če doseže normalni uspeh v polnem delovnem času.

Normalni delovni uspeh delavca pomeni dosežen povprečni učinek delavca ob istočasnem doseženem normalnem poslovnem uspehu.

Najnižji neto osebni dohodek delavca, ki opravlja najbolj enostavna dela in dela poln delovni čas v normalnih pogojih ter dosega normalni delovni uspeh, mora znašati najmanj 60 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v preteklem kalendarškem letu, ki ga ugotovi in objavi zavod za statistiko SR Slovenije.

Delovna skupnost je dolžna v letnem planu ugotoviti svoj normalni poslovni uspeh in ob tem določiti najnižji osebni dohodek, ki ob normalnem poslovni uspehu ne more biti nižji, kot je določeno v 9. odstavku tega člena.

VI. SKLAD SKUPNE PORABE

1. Oblikovanje sredstev sklada skupne porabe

119. člen

Sredstva sklada skupne porabe se oblikujejo v skladu z družbenim dogovorom.

2. Razporejanje sredstev sklada skupne porabe

2.1. Izdatki za organizirano prehrano delavcev materialne proizvodnje

120. člen

Do prehrane med deloma so upravičeni delavci, ki opravljajo dela in naloge za katere je potreben večji telesni napor ali dela, kjer je povečana nevarnost za zdravje za delovno zmožnost.

Dela in naloge po prvem odstavku tega člena določa razvid del in nalog in so opredeljena po pogojih dela.

Izdatki za prehrano delavcev med delom po prvem odstavku tega člena obremenjujejo materialne stroške.

Izdatki za prehrano delavcev med delom znašajo 8 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v prejšnjem letu.

2.2. Izdatki za organizirano prehrano delavcev materialne proizvodnje

121. člen

Do prehrane med delom so upravičeni tudi delavci v temeljni organizaciji v strokovnih službah kot tudi delavci v delovni skupnosti oz. delavci, ki ne opravljajo dela in naloge za katere je potreben večji telesni napor ali dela, kjer je podana povečana nevarnost za zdravje in delovno zmožnost.

Izdatki za prehrano delavcev po prvem odst. tega člena obremenjujejo sklad skupne porabe in znašajo 8 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v prejšnjem letu.

122. člen

Delavec prispeva za prehrano med delom določen znesek tako, da se razlika do polne cene obroka krije iz sredstev za prehrano med delom, vendar največ do višine 8 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v SR Sloveniji zaposlenih delavcev v prejšnjem letu.

V primeru, da je cena obroka večja od 8 % mesečnega čistega osebnega dohodka in prispevka delavca po prvem odst. tega člena se prispevek delavca za ta znesek poveča.

123. člen

Izjemoma se lahko delavcem, ki jim zaradi narave dela ni možno organizirati prehrane se regresira prehrana v obliki vrednostnih bonov za živila in to v enaki višini kot drugim delavcem.

Za regresiranje prehrane v obliki vrednostnih bonov je potrebno pridobiti soglasje občinskega sveta zveze sindikatov Slovenije.

V obliki vrednostnih bonov se lahko regresira prehrana tudi delavcem, ki z zdravniškim spričevalom dokažejo, da imajo predpisano dietno prehrano, če takšne prehrane ni mogoče zagotoviti med delom.

Do regresa za prehrano so upravičeni tudi pripravniki, učenci na proizvodnem delu oz. delovni praksi, študenti in učenci na obvezni praksi ter drugi, ki delajo deljen ali skrajšan delovni čas v delovni skupnosti.

124. člen

Regresa za prehrano v nobenem primeru ni mogoče izplačevati v gotovini.

125. člen

Do regresa za prehrano niso upravičeni delavci in drugi navedeni v tem členu za tiste dneve, ki niso na delu v delovni skupnosti to je, v času dopusta, bolniškega staleža, službenega potovanja in prostih dni.

2.2. Regres za letni dopust

126. člen

Delavec je upravičen do regresa za letni dopust, ko pridobi pravico do izrabe letnega dopusta v delovni skupnosti.

Sredstva za letni dopust so namenjena nadomestilu dela stroškov letnega dopusta, predvsem tistih delavcev, ki sami brez solidarnostno združenih sredstev ne morejo kriti teh stroškov, pa

tudi za skupna vlaganja v razširitev počitniške zmogljivosti.

Sredstva regresa se oblikujejo v višini 40 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v 9 mesecih preteklega leta.

Tako oblikovana sredstva se povečajo za morebitne obvezne dajatve.

Osnove in merila za delitev regresa določijo delavci na predlog sindikata do 31. 3. v tekočem letu.

V oblikovanih sredstvih regresa za letni dopust je upoštevano tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniških domovih.

Regres za letni dopust gre tudi učencem poklicnih šol.

2.3. Nagrade za delovne jubileje

127. člen

Glede na delovno dobo pripadajo delavcem nagrade za delovne jubileje v naslednjih višinah:

- za 10 let delovne dobe v DO EMO 50 %
- za 20 let delovne dobe v DO EMO 75 %
- za 25 let delovni dobe v DO EMO-
zlati znak 25 %
- za 30 let delovne dobe v DO EMO 100 %
- za 35 let delovne dobe v DO EMO
(ženske) 100 %
- za 40 let delovne dobe v DO EMO 100 %

povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta.

Delavki, ki je prejela nagrado za 35 let dela v delovni organizaciji ne pripada nagrada za 40 let dela v delovni organizaciji.

128. člen

Za delo v delovni organizaciji EMO se pri dodeljevanju nagrad za delovne jubileje šteje še: delovna doba prebita v:

- industrijsko-kovinarski šoli tovarne emajlirane posode Celje,
- vženiška doba v tovarni emajlirane posode Celje,
- vajeniška doba v industrijsko-kovinarski šoli tovarne emajlirane posode Celje,
- inštitutu Emajl.

129. člen

Nagrade za delovne jubileje po 127. členu tega pravilnika gredo delavcem, ki so izpolnili zahtevano dobo po tem členu do konca koledarskega leta.

2.4. Odpravnina pri odhodu v pokoj

130. člen

Odpravnina pri odhodu v pokoj delavcev znaša dva povprečna mesečna čista osebna dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v preteklem letu, ki ga objavi zavod SR Slovenije za statistiko. Tako oblikovana sredstva se povečajo za obvezne dajatve.

Odpravnina pri odhodu v pokoj pripada delavcem, ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi starostne, invalidske ali družinske upokojitve.

Znesek določen po prvem odstavku tega člena gre ob smrti delavca tudi najožjim članom družine.

Za najožje člane družine se štejejo: mož, žena, otroci in starši.

2.5. Solidarnostna pomoč

131. člen

Za solidarnostno pomoč se šteje:

- pomoč temeljne organizacije družini delavca, ki je umrl zaradi posledice nesreče pri delu,
- denarno pomoč delavcu v primeru daljše bolezni ali ob smrti v ožji družini.

Denarno pomoč po prvi in drugi alineji tega člena se lahko izplača največ v višini povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v delovni skupnosti v preteklem letu.

- enkratna pomoč ob elementarnih nesrečah ali požarih, ki so prizadeli delavca in člane njegove družine,

- enkratna denarna pomoč ob nastanku težje invalidnosti,

- druge solidarnostne pomoči.

Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči da osnovna organizacija sindikata delovne skupnosti.

O predlogu odloča delavski svet delovne skupnosti.

2.6. Sofinanciranje dejavnosti društva DIATI EMO

132. člen

Sredstva za financiranje društva DIATI se oblikujejo v višini 1,5 % od letnih prihrankov inovacij.

2.7. Obdaritve

133. člen

Sredstva za obdaritev ob novoletni jelki se oblikujejo na temelju družbenega dogovora in samoupravnega sporazuma.

2.8. Sredstva za financiranje kluba samoupravljalcev

134. člen

Sredstva za financiranje kluba samoupravljalcev se oblikujejo na temelju samoupravnega sporazuma.

2.9. Sredstva za rekreacijo

135. člen

Sredstva z rekreacijo se oblikujejo v višini dogovorjenega letnega plana.

2.10. Obdaritve ob dnevu žena

136. člen

Delavci lahko iz sklada skupne porabe namenijo sredstva za obdaritev ob dnevu žena v skladu z družbenim dogovorom.

2.11. Dotacije ZB NOV

137. člen

Dotacije ZB NOV se določajo z ozirom na število članov aktiva ZB in njihov program.

138. člen

Delavci lahko iz sklada skupne porabe namenijo sredstva za:

– izlete upokojujencev, invalidov, krvo daljcev, pogostitve in obdaritve.

2.12. Interna priznanja

139. člen

Zlati znak DO EMO se podeljuje delavcem delovne organizacije EMO za 25 let prebitega dela v delovni organizaciji.

2.13. Oblikovanje sredstev za stanovanjski sklad

140. člen

Iz doseženega dohodka temeljna organizacija izloča za stanovanjsko izgradnjo določen namenski znesek v skladu z zakonom in družbenim dogovorom.

Pri sprejetju gospodarskega plana se določijo del dohodka za stanovanjsko izgradnjo.

2.14. Sredstva za preventivno zdravstveno varstvo

141. člen

Delovna skupnost izloča sredstva za preventivno zdravstveno varstvo delavcev tako, da se omogočijo redni preventivni zdravstveni ukrepi.

Višina sredstev po prvem odstavku tega člena se določi z letnim planom.

VII. OBRAČUN IN IZPLAČILO OSEBNEGA DOHODKA

142. člen

Delavci v delovni skupnosti so dolžni iz ustvarjenega čistega dohodka delovne skupnosti zagotoviti predvsem sredstva za osebne dohodke do višine zajamčenih osebnih dohodkov.

Če iz ustvarjenega čistega dohodka delovne skupnosti ni mogoče kriti zajamčenih osebnih dohodkov se razlika do višine zajamčenega osebnega dohodka krije iz sredstev temeljnih organizacij oz. delovne skupnosti.

143. člen

Med tem delavci začasno ugotavljajo in izplačujejo osebni dohodek kot akontacijo za dobe, ki jih določa ta pravilnik. Te dobe ne smejo biti daljše od enega meseca.

V dobah iz 1. odst. tega člena se ugotavlja osebni dohodek delavca v skladu z osnovami in merili, določenimi s tem pravilnikom tako, da ustrezno rezultatom njegovega dela in njegovemu prispevku k rezultatom skupnega dela v teh dobah (začasni obračun osebnega dohodka).

Ob vsakem izplačilu akontacije OD se mora delavcu vročiti pismen obračun akontacije njegovega osebnega dohodka po vseh osnovah in merilih, po kateri je bila obračunana.

144. člen

Dokončen obračun osebnega dohodka za vsakega delavca v delovni skupnosti se napravi ob zaključnem računu delovne skupnosti.

Dokončen obračun osebnega dohodka za vsakega delavca se napravi ne glede na čas, kolikor ga je med letom prebil na delu v delovni skupnosti.

145. člen

Vsakemu delavcu se mora v pisni obliki vročiti končni obračun njegovega osebnega dohodka, ki vsebuje:

1. Znesek osebnega dohodka, izkazan po osnovah in merilih o katerih so se delila sredstva za osebne dohodke,
2. Znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka združena za zadovoljevanje skupnih potreb, izkazan po njihovem namenu,
3. Znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka izločena za splošne družbene potrebe,
4. Znesek sredstev za skupno porabo iz čistega dohodka temeljne organizacije, obračunan na delavca,
5. Znesek čistega osebnega dohodka.

146. člen

Na čisti osebni dohodek delavca se sme seči z izvršbo za obveznosti zakonitega preživljanja, največ do polovice, za druge obveznosti pa največ do tretjine.

147. člen

Osebni dohodek delavca se ugotavlja in obračunava po osnovah in merilih določenih s tem pravilnikom.

Delavcem se ob sklenitvi delovnega razmerja ali razporeditvi izda sklep o osebnem dohodku, ki določa:

- dela in naloge na katere se delavec razporeja,
- indeksna vrednost del in nalog na katere je razporejen.

Delavcu pripada osebni dohodek po indeksni vrednosti za dela oziroma naloge na katera je razporejen tako, da planirani osebni dohodek na delovno uro tvori planirana povprečna mesečna indeksna vrednost deljena s 182 urami, pomnoženo z indeksno vrednostjo za dela oziroma naloge na katera je delavec razporejen.

148. člen

Osebni dohodek delavca izračuna strokovna služba na osnovi podatkov o delavčevem prispevku k rezultatom dela in uspehu poslovanja delovne organizacije v skladu s tem pravilnikom.

149. člen

Pravilnost podatkov na podlagi katerih se izračuna osebni dohodek, delavčev uspeh pri delu, poslovni uspeh temeljne organizacije, vprašanje medsebojne solidarne delitve osebnega dohodka, skladnost oblikovanja sredstev za osebni dohodek v skladu z družbenim dogovorom ugotavlja

komisija, ki jo imenuje delavski svet delovne skupnosti.

150. člen

Obračun akontacije osebnega dohodka se ugotavlja mesečno za pretekli mesec. Na temelju ugotovljenega obračuna se akontacija osebnega dohodka izplačuje delavcem mesečno za pretekli mesec praviloma 17. v mesecu.

Če se 17. ne dela se izplačuje osebni dohodek naslednji delovni dan.

151. člen

Osebni dohodek se izplačuje na hranilno knjižico ali na tekoči račun.

Delavec mora v primeru iz prvega odstavka tega člena skleniti z banko pogodbo o denarnem depozitu ali tekočem računu.

Iz ugotovljene akontacije osebnega dohodka mora biti na kuverti razvidno:

- individualni uspeh delavca pri delu oz. skupine,
- količnik delovne uspešnosti,
- osebni dohodek delavca na temelju poslovnega uspeha temeljne organizacije,
- dodatki, ki gredo delavcu,
- nadomestila, ki so izplačana delavcu,
- družbene dajatve, ki jih delavec plačuje od osebnega dohodka, kakor tudi morebitne članarine in odtegljaji, ki so bili plačani iz osebnega dohodka.

Delavec ima pravico ugovora zoper obračun akontacije osebnega dohodka v roku 30 dni od dne prejema akontacije na delavski svet delovne skupnosti.

152. člen

Mesečni obračun osebnega dohodka predstavlja akontacijo osebnega dohodka vse do sprejetja zaključnega računa o delitvi sredstev za preteklo poslovno leto.

VIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

153. člen

Novi zneski stroškov (dnevnice, stroški za prevoz, nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila, stroški za delo na terenu, stroški za ločeno življenje), ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog se upoštevajo v naslednjem mesecu, kolikor je povečanje večje kot 5 % v primerjavi s prejšnjim tromesečjem.

154. člen

Ta pravilnik se šteje za sprejet, ko ga sprejme večina vseh delavcev v delovni skupnosti na referendumu z osebnim izjavljanjem, v veljavo pa stopi 8 dan po objavi v uradnem glasilu DO EMO Emajlirec.

155. člen

Spremembe in dopolnitve pravilnika se opravijo po istem postopku, ki je določen za sprejem.

156. člen

Ta pravilnik mora obravnavati osnovna organizacija zveze sindikata in njem objaviti svoja stališča.

157. člen

Z dnem, ko stopi v veljavo ta pravilnik preneha veljati pravilnik o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo, ki je bil sprejet dne 26. 1. 1978.

Komisija za izvedbo referendumov je objavila rezultate referendumov dne 21. 6. 1982.

Predsednik komisije za izvedbo referendumov

Taborjenje - Savetstva 03

BELEŽKE:

Usporedi se sa drugim izdanjem...
...1. 7. 1993...
...12. 1993...

...Savetstva...
...12. 1993...
...12. 1993...

...12. 1993...
...12. 1993...
...12. 1993...

...12. 1993...
...12. 1993...
...12. 1993...

...12. 1993...
...12. 1993...
...12. 1993...

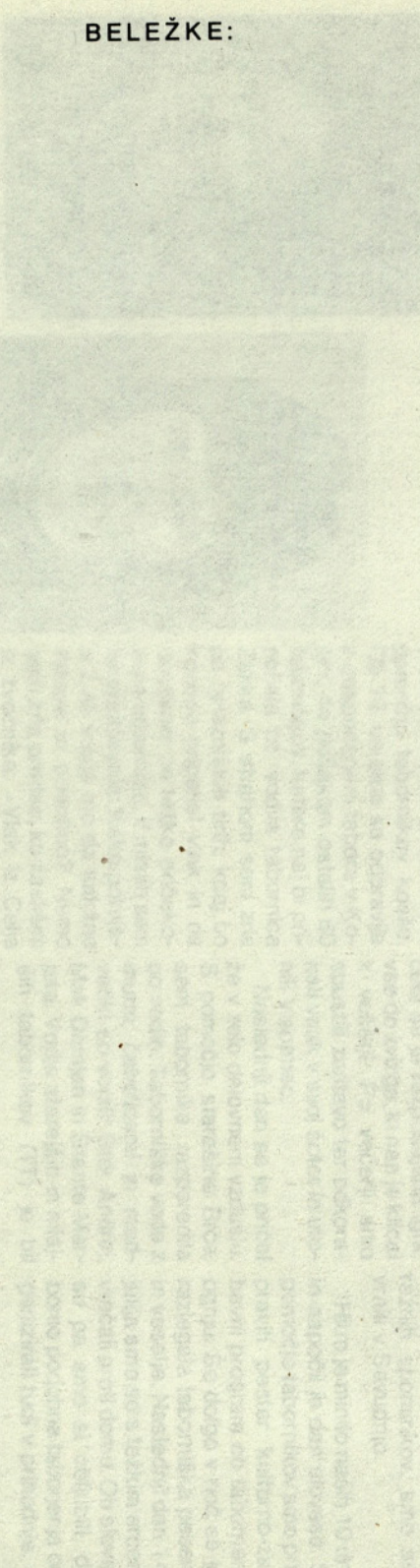
...12. 1993...
...12. 1993...
...12. 1993...

...12. 1993...
...12. 1993...
...12. 1993...

...12. 1993...
...12. 1993...
...12. 1993...

...12. 1993...
...12. 1993...
...12. 1993...

...12. 1993...
...12. 1993...
...12. 1993...



BELEŽKE:

BELEŽKE: