



## Naše poslovanje v prvem polletju

Informacija o poslovnem uspehu podjetja za obdobje januar—junij 1974 obravnava zbirne kazalnike za Kombinat Hmezad kot celoto, ki so sestavljeni na podlagi polletnih bilanc ter poročil TOZD za to obdobje.

Osnovne značilnosti tega obdobja v poslovanju kombinata so:

— Doseganje celotnega dohodka v normalnem gibanju preteklih let (41 % plana in 136 % lanskega obdobja). Pri tem izvršitev količin proizvodov in storitev zaostaja za načrtovanim za le nekaj odstotkov, kar je izraz prizadevanj kolektiva za doseganje začrtanih ciljev.

— Materialni stroški izdelave se gibljejo hitreje kot realizacija, kar izvira iz še vedno hitreje rastočih cen reprodukcijskega materiala in osebnih dohodkov kot pa prodajne cene. Ta razkorak pa jasno negativno vpliva na dobiček oziroma razliko v realizaciji.

— Porast proizvodnih stroškov in povečanje zalog vplivajo na znatno povečanje povprečno angažiranih sredstev, tega vpliva pa ne znižuje hitrejše obračanje sredstev, saj nastopa ravno nasprotno, plačila od kupcev so v padanju.

### I. PREGLED IZVRŠITVE KOLIČINSKEGA OBSEGA PROIZVODNJE

Živinorejska proizvodnja v kombinatu v tem razdobju beleži povečanje proizvodnje govejega mesa v primerjavi z istim obdobjem lanskega leta za 10 %. Porast je izrazitejši pri pisanem govedu, saj je le-ta vrsta v vzponu za 20 %. Kljub primerjalnemu porastu pa ne dosega načrt za 2 %. Vzrok nedoseganja načrta je v glavnem v spremembi načina pitanja govedi, pri čemer so večje teže končnega pitanja negativno vplivale na turnuse. Zato pričakujemo konec leta, da bo proizvodnja govejega mesa dosegla načrtovano proizvodnjo.

27-odstotno povečanje proizvodnje pitanih prašičev v primerjavi z letom 1973 predstavlja izredno majhno proizvodnjo te vrste, saj ne dosega niti 200 ton, zaostaja pa tudi za načrtom za 14 %. Proizvodnja brojlerjev se ujema z načrtom in je v primerjavi z letom 1973 za 19 % večja.

Mlečna proizvodnja zaostaja za lansko proizvodnjo za 4 %, pa tudi za načrtom za 5 %. Vzroke padanja odkupljenih količin mleka je iskati zgolj v neskladju cen med živino in mlekom, ki je trajalo do aprila leta 1974. Ker predstavlja mleko iz kooperacije 67 % vse proizvodnje mleka v kombi-

natu, imajo cene pomemben vpliv na količine mleka. Popravek cen po 1. aprilu se je pozitivno odražal na odkupljene količine, saj so v juniju količine že večje kot v juniju 1973. leta. Pričakovati je do konca leta ugodno realizacijo.

Ugodne rezultate beleži tudi proizvodnja rib, saj je za 8 % večja kot v letu 1973 in za 7 % večja od načrtovane.

Proizvodnja jagod je sicer bistveno večja kot v letu 1973, a vendar polovica planirane. Proizvodnja jagod na tem področju sicer obstaja, vendar zaradi neurejenega trga in cen na trgu ni realizacija organizirana, namreč jagode proizvajalci prodajo mimo TOZD Kooperacije. Tej vrsti proizvodnje bo potrebno posvetiti več pozornosti, zlasti pa zvečanju pridelkov in uskladitvi cen med prostim trgom in predelavo.

Ostala rastlinska proizvodnja v tem času še ne beleži bistvene prodaje in je še ne obravnavamo.

Predelava mesa izkazuje v primerjavi z letom 1973 vzpon za 16 odstotkov in zaostaja za načrtom za 2 %. Lahko rečemo, da fizična realizacija poteka skladno z zastavljenim načrtom. Tudi kapacitete so dobro izkoriščene. Klavne kapacitete izpolnjujejo s 36 % večjim uslužnostnim klanjem kot v preteklem letu.

Predelava mleka poteka po začrtanem programu. Struktura proizvodnje neznatno odstopa od začrtane, a bistvenih odstopanj ni. Na podlagi sedanje realizacije je pričakovati v drugem polletju še večjo proizvodnjo.

Začrtan program predelave in prodaje hmelja je izpolnjen, klub težavam okoli prodaje hmelja. Vse količine v roku dobavljenega letnika 1973 so bile realizirane, bilanca pa je naslednja:

prevzem	3.303 ton
prodaja	3.325 ton
od tega izvoz	2.850 ton
domači trg	475 ton
pozitivna razlika prevzema	22 ton

Proizvodnja brezalkoholnih pijač je v porastu za 11 %, vendar pa proizvodnja ne dosega plana. Glavna ovira je prodaja, saj zaostaja za proizvodnjo za 17 %, čeprav je v tem polletju bil enomesečni zastoj proizvodnje zaradi remonta strojev, ali skoraj enomesečna proizvodnja.

Hladilnica je v prvem polletju realizirala svoj prodajni program. Poudariti je potrebno, da odstotek kala izredno odstopa od planiranega, saj je za 40 % višji kot v letu 1973 in za 70 % višji kot je bil planiran (plan 3,3 %, realizi-

ran 1973 4 %, realiziran 1974 5,6 odstotka). Tako variranje kala bo potrebno proučiti in povzeti potrebne ukrepe, ki bodo v bodoče omogočili minimalno kaliranje.

Družbena prehrana — obroki v TOZD Gostinstvo nazadujejo, saj DO vedno več organizirajo lastne obrat prehrane. Ostali promet pa je v porastu, zlasti pa, če upoštevamo zmanjšanje obsega za eno prodajno mesto (eden buffet).

Proizvodnja močnih krmil zaostaja za načrtom za 7 % in je večja kot lani za 3 %. Planirana realizacija ni dosežena ne znotraj podjetja in navzven. Na to pa vpliva tudi bistveno večja prodaja nepredelanih surovin (koruza ipd.), ki se kaže v realizaciji trgovskega blaga.

Proizvodne učinke izkazuje Strojna samo v efektivnih urah, saj drugih fizičnih kazalnikov ne prikazujejo. Ti kazalniki pa zaostajajo za načrtom. Tu je prisotno pomanjkanje kvalificiranih mehanikov in ostalih kovinarjev, kar se odraža v znatno večjih stroških direktnih storitev.

Gradbeniška dejavnost ne dosega načrtovanega obsega, kljub 13 odstotnemu večjemu obsegu kot v preteklem letu. Negativno na dosežke vpliva skromna opremljenost in pomanjkanje zidarjev.

(Nadaljevanje na 2. strani)



Tudi bežni razgovori strokovnjakov združnih enot s koperanti so zelo plodni in koristni. Na fotografiji je upravnik združne enote Polzela Ivan Poteko v razgovoru z Jožetom Turenškom v Založah.

(Nadaljevanje s 1. strani)

Trgovinska dejavnost beleži bistven porast (41%) v primerjavi z letom 1973, a je 4% pod dinamiko načrta. Največji porast beležijo razdeljeni oddelki prejšnje komercialne, ki so promet podvojili. Pričakovati je do konca leta, da bo plan tudi presežen.

Zaposlenost v prvem polletju je v primerjavi z letom 1973 za en odstotek večja. Bistvena odstopanja od plana beležijo kmetijske dejavnosti, kjer je znatno večja

poraba ur v času spravilov pridelkov in Hmezad, kjer je konica dela v zadnjih mesecih leta. Neutemeljena večja zaposlenost je prisotna le v TOZD Vital. Ostali TOZD pa beležijo manjši izkoristek delovnega časa kot so načrtovali.

## II. KAZALNIKI FINANČNEGA POSLOVANJA

Ustvarjeni celotni dohodek in njegova delitev je naslednja:

Elementi	Plan		Realizacija januar—junij 1973		1974		Indeks 1973
	vrednost	struk-tura	vrednost	struk-tura	vrednost	struk-tura	
<b>Po DC</b>							
Realizacija proizv. in storitev	739.124	52,8	207.309	49,3	269.529	47,3	130
Realizacija trg. blaga	645.272	46,1	201.709	48,0	285.150	50,0	141
Ostala realizac.	15.008	1,1	11.074	2,7	15.095	2,7	101
<b>CELOTNI DOHODEK</b>							
od tega izvoz	179.800	12,8	28.413	6,8	44.967	7,9	158
Variab. stroški	1.182.796	84,5	375.055	89,3	513.203	90,0	137
Pokritje	216.608	15,5	45.037	10,7	56.571	10,0	126
Fiksni stroški	190.795	13,6	74.760	17,8	94.657	16,6	127
Proizvodnja v teku	—	—	34.395	8,2	41.030	7,2	119
DOBIČEK	25.813	1,9	4.671	1,1	2.945	0,6	63
<b>Po BU</b>							
<b>CELOTNI DOHODEK</b>							
Porabljena sred. od tega AM	1.209.941	86,5	377.666	89,9	515.281	90,4	136,4
Dohodek	189.463	13,5	42.425	10,1	54.493	9,6	128
Za pog. obvez.	27.811	2,0	8.225	2,0	12.527	2,2	152
Za zak. obvez.	16.589	1,2	3.365	9,8	7.672	1,3	228
VOD	117.709	8,4	39.528	9,4	48.985	8,6	128

Celotni dohodek presega celotni dohodek tega obdobja lani za 36 odstotkov. Koliko so vplivale cene, koliko pa obseg proizvodnje, je težko soditi, saj osnovna proizvodnja še nima realizacije (rastlinsvo). Ugotavljamo pa, da trgovska dejavnost kombinata hitreje narašča kot proizvodnja.

Izvoz je sicer v porastu, vendar pa ne dosega planiranega. Negativno vpliva izvoz mesa, ki je v upadanju.

Variabilni stroški hitreje naraščajo za en odstotek kot celotni dohodek. To razliko pa znižuje porast dohodka, ki zaostaja za realizacijo za 8 odstotkov.

Fiksni stroški ne presegajo dinamike načrta, povečanje v primerjavi z letom 1973 pa predstavlja zlasti zavarovalne premije (ind. 178) ter zakonske obveznosti (ind. 228).

V zakonskih obveznostih so že zajeti predpisi o financiranju splošne in skupne porabe.

## OSEBNI DOHODKI

— V obdobju znaša masa bruto OD 48.985 tisoč din. Upoštevani so vkalkulirani OD skupaj z OD delavcev, ki so v civilno pravnem razmerju. S tem je doseženo 42% letnega planiranega zneska. V primerjavi z enakim razdobjem lani so skupni bruto OD večji za 28% pri upoštevanju razlike v obračunskem obdobju.

— Masa neto OD je porasla za 26%. Povprečni mesečni neto OD znaša 2.312 din in je za 24% večji od povprečnega mesečnega OD. Število zaposlenih je izračunano iz vkalkuliranih ur.

— TOZD, razen Gradbeništva so skupno ugotavljale maso OD, omejeno s samoupravnim sporazumom.

Predpisana tehnika izračuna mase OD nam omejuje OD na 25.962 tisoč. Obračuni OD v obdobju pa znašajo 31.946 tisoč. Tolično preseganje ni le rezultat neugodnih poslovnih rezultatov v polletju, ampak tudi tehnike izračuna omejene mase pri izračunavanju realiziranih KOD in ur pri upoštevanju nedokončane proizvodnje.

Polletni izračun omejene mase zaradi nedokončane proizvodnje in sezonske realizacije v nekaterih TOZD še ne daje prave slike, vendar pa opozarja, da so planirani OD možni le z doseganjem planiranih poslovnih rezultatov.

Proizvodnja v teku je v manjšem porastu kot ostali kazalniki pa tudi v strukturi je v opadanju. To je razumljivo, saj je osnovna kmetijska proizvodnja v strukturi celotnega dohodka kombinata vedno manjša.

Razlika v realizaciji kot seštevek uspehov po TOZD je manjša kot v letu 1973 za 37%. Izguba nastopa v TOZD KŠ, ME, VI, in GR. Če upoštevamo pospešeno a-

mortizacijo, ki je bila obračunana, pa se izguba v KŠ zmanjša za polovico, ME pa ima pozitiven rezultat. V vseh teh enotah je značilno, da fiksni stroški hitreje naraščajo kot proizvodnja oziroma realizacija, kar je najbolj izrazito pri Vitalu.

Elementi	Plan	1973	1974
Ekonomičnost (CD:CD-PAM-D)	1,027	1,02	1,015
Rentabilnost (D + AM:Ø angaž. sr.)	10,1	3,9	3,0
Produktivnost (DP:VOD)	1,88	1,44	1,44

— Ekonomičnost je v padanju, kar zlasti znižujejo TOZD v izgubi.

— Rentabilnost tudi beleži precejšnjo znižanje.

— Produktivnost je zaradi porasta osebnih dohodkov enaka.

## III. OCENA POSLOVANJA DO KONCA LETA 1974

(Ocena poslovanja ne upošteva eventualne izgube Vitala.)

	Plan	Ocena
Celotni dohodek	1.399.404	1.450.000
Materialni stroški	1.178.042	1.225.000
Amortizacija	31.284	32.000
Dohodek	189.463	193.000
Pogodbene obveznosti	27.811	28.000
Zakonske obveznosti	16.589	17.000
Osebnih dohodki	117.709	120.000
Dobiček	25.813	26.000

Za izpolnitev in doseganje tega predvidenega rezultata, bodo morale TOZD posvetiti prav posebno pozornost naslednjim ukrepom:

— V proizvodnji je nujno upoštevati in strogo kontrolirati normative porabe materiala in kvalitete, pri čemer se mora znižati proizvodni kalo (Mleko, Strojna, Hladilnica).

Uporaba normativov, smotrna razporeditev dela in delovnega časa mora vplivati na rast produktivnosti dela obenem pa na zniževanje nadur, ki so v porastu od lanskega leta za 20% in predstavljajo že 5% vsega delovnega časa (ML 15%, HM 15%, ME 6% odstotkov, ZH 5%, VT 5%, KZ 5%).

— Neproizvodne storitve so v porastu za 59%. Smotrno korišćenje teh sredstev lahko bistveno

Kazalniki uspešnosti v polletju še ne kažejo pravilne slike zaradi vplivov nedokončane proizvodnje, zlasti v TOZD s sezonsko realizacijo, vendar pa nam posamezni poudarjajo dejstva, ki izhajajo iz splošnih pogojev gospodarjenja.

Obseg proizvodnje in storitev v Kombinatju kot celoti je pričakovati, da bo do konca leta dosežen v večini primerov, kot je bil načrtovan. Pričakujemo le za nekaj odstotkov nižjo proizvodnjo hmelja.

Tudi promet s trgovskim blagom je pričakovati, da bo dosežen v načrtovani višini. Če upoštevamo sedanje trenutne pogoje, pod katerimi se odvija poslovni proces v podjetju in predviden obseg, predvidevamo, da bodo kazalniki poslovanja naslednji:

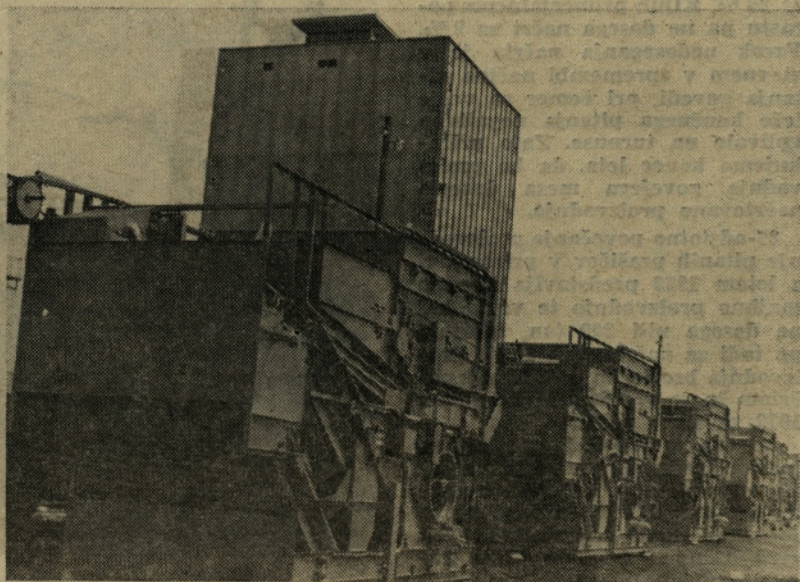
vpliva na zniževanje režijskih stroškov na vseh nivojih.

— Ostali stroški režije zbirno ne beležijo nenormalnega porasta, vendar je nujno temeljita presoja upravičenosti vsake vrste stroškov posebej.

S povečanjem osebnih dohodkov aprila letos smo uskladili osebne dohodke z ostalimi OZD na našem področju. Najnižji OD smo v podjetju določili (1.500 din) — višje kot druge.

— Predvidena masa OD je nekoliko višja od planirane, je pa pogojena s predvidenimi rezultati poslovanja. Kljub stalnemu naraščanju življenjskih stroškov, predvideni rezultati poslovanja ne dopuščajo povečanja oseb. doh.

V primeru boljših rezultatov, tj. povečanja storilnosti pa bo možno izvesti delitev tudi za osebne dohodke.



Obiralni stroji za hmelj Strojne Žalec so pripravljene za transport v Vojvodino

**Kljub močnemu deževju 11. avgusta sončen dan hmeljarjev**

# Ljudje - cvetoča poljana

VSE JE KAZALO, DA BO XII. DAN HMELJARJEV V BRASLOVČAH DOBESEDNO PADEL V VODO. V SOBOTO POPOLDNE KLJUB DEZJU VESELO.

NEDELJA POPOLDNE: SONCE, VEČ TISOČ GLAVA MNOŽICA, NARODNE NOŠE, POVORKA, HMELJARSKI STAREŠINA, HMELJSKA PRINCESKA, VESELI HMELJARJI, PIVO, PLES...

Sobotne prireditve je sicer ovinil viralni dež, toda najvztrajnejši ni bil, da se ne bi zavrteli kar pod dežniki in si ogledali razstavljene stroje SIP iz Šempetra.

V nedeljo so bili organizatorji na trnju. Dež, dež in dež. Sklenili so pričetek popoldanske prireditve preložiti za eno uro. Nebo se je razvedrilo in grelo je tako za zeleno sonce. Zbirale so se množice in vsi travniki okrog Braslovč so bili polni raznobarnih pločevine. Povorka kot vedno: konkje-

nik, godba, stari starešina s princesko, kandidatke — kar štiri — najst jih je bilo — za novo princesko s starešinami prejšnjih let, le prvega iz Braslovč ni bilo med njimi, prikazi, potem pa traktorji, stroji od SIP, traktorji iz Štor. Povorko so popestrile številne žene, otroci in možje v narodnih nošah iz Mengša, Kamnika in Komende.

Množico je pozdravil predsednik turističnega društva Braslovčec Danilo Vošnjak, stari Hme-

ljarski starešina Anton Stožir pa je orisal trenutno nič kaj rožnato situacijo v hmeljarstvu in vupanju v skorajšnje izboljšanje predal mačka in veliko odgovornost starešinstva novemu hmeljarskemu starešini Francu Sketa iz Trnave. Predstavile so se kandidatke za princesko, žirija je ocenjevala, seštevala in ugotovila, da je največ točk zbrala Jelka Fonda iz Kamenč in tako v dokaj močni konkurenci postala hmeljska princeska. Vse kandidatke in starešino je obdarovala tovarna nogavic Polzela.

V imenu pokrovitelja prireditve in organizatorja lične razstave poljedelskih strojev je še zbrane pozdravil direktor SIP tov. Polde Rajh.

Organizator prireditve turistično društvo Braslovče je v prireditve vložilo obilo truda, zato je prireditve uspela in pustila na obiskovalcih močan in prijeten vtis. Skoda le, da se jim vložen trud zaradi slabega vremena ni bolj obilno poplačal.

Zaradi tehničnih ovir bo foto-reportaža z dneva hmeljarjev v naslednji številki. Urednik

Za hmeljarsko princeso je letos kandidiralo 15 brkih deklet: Kosmač Marica iz Mozirja, Tinče Vilma iz Slovenskih Konjic, Košnik Silva iz Slovenj Gradca, Žagar Jožica iz Prebolda, Habjan Danica iz Tabora, Sketa Alenka iz Trnave, Lukman Mojca iz Gomilkega, Fijavž Zdenka iz Vojnika, Fonda Jelka iz Braslovč, Grad Zinka iz Celja, Replč Ivica iz Gotovelj, Vasle Darinka iz Ponikve, Grobelnik Sonja iz Galicije in Pečnik Milena iz Pernovega. Ocenjevalna komisija, ki so jo sestavljali: dipl.inž. Brežnik Jože, Stožir Jože — lanskoletni hmeljski starešina, Zagožen Jože, predsednik AMZ, inž. Trobiš Rudl, vet. Suster Darko in dipl. inž. Rožič Niko, predstavnik TD Braslovče je imela zelo težko nalogo in v zelo ostri konkurenci izbrala za hmeljsko princesko Jelko Fonda iz Braslovč.

## delo SAMOUPRAVNIH organov

V zadnji številki Hmeljarja je izostala informacija o delu samoupravnih organov podjetja, zato danes objavljamo važnejše sklepe delavskega sveta podjetja in skupnega odbora za medsebojna razmerja.

Delavski svet podjetja je imel 101. redno sejo z obsežnim dnevnim redom.

1. Sprejet je bil gospodarski načrt za leto 1974 kot zbirnik vseh organizacijskih enot (TOZD) v naslednji višini:

— celotni dohodek	1.399.404.484
— porabljena sredstva	1.209.941.326
— od tega pospešena amortizacija	10.539.324
— dohodek	189.463.158

— razlika v realizaciji (dobiček)	25.813.126
— dejanski dobiček (dobiček + PAM)	36.352.450

Istočasno so bili sprejeti vsi planski instrumenti, ki urejajo odnose med TOZD, njihove obveznosti za pokrivanje skupne uprave in druge ukrepe za čim bolj enakopravne pogoje gospodarjenja. Ugotovljeno je bilo, da so družbene obveznosti po zakonskih predpisih in sklenjenih samoupravnih sporazumih v tem letu znatno večje od prejšnjega leta.

Zato je potrebno v bodoče pred sklepanjem raznih samoupravnih sporazumov temeljito proučiti obveznosti, ki iz teh sporazumov izhajajo.

2. Obravnavan in sprejet je bil okvirni načrt investicij, ki potekajo v letu 1974 na podlagi predlogov TOZD v vrednosti 92.738.954 din.

V razpravi so ugotovili, da celoten načrt v tem letu ne bo mogoče realizirati zaradi omejitve finančnih kreditov, ampak da se del tega načrta prenaša v naslednje leto kot prioriteta.

Sprejet je tudi načrt virov financiranja. Izvedba programa investicij mora potekati po predpisanem postopku. Posamezne investicije se lahko začnejo izvajati le, ko so zagotovljena vsa finančna sredstva.

3. Iz sklada skupne porabe — sredstva za stanovanjsko izgradnjo — in iz sredstev banke, ki jih v ta namen najemamo, je delavski svet sklenil, da se nakupijo naslednja stanovanja:

a) Na območju občine Celje se kupi 21 stanovanj v skupni površini 1.003,60 m in predračunski vrednosti 4.499.874 din.

b) Za reševanje stanovanjskih vprašanj na območju občine Žalec se kupi 8 stanovanj v skupni površini 308 m<sup>2</sup> v predračunski vrednosti 1.386.000 din.

c) Za potrebe TOZD Kmetijstvo Šmarje se dovoli nakup 3 najemnih stanovanj na območju občine Šmarje, v skupni površini 318 m<sup>2</sup> in predračunski vrednosti 783.800 din.

d) Za potrebe TOZD Kmetijstvo Šmarje se dodatno dovoli nakup še 3 stanovanj na območju občine Šmarje zaradi reševanja stanovanjskih problemov za delavce TOZD, ki jih je prizadel nedavni potres.

4. Delavski svet je potrdil tudi predračunsko vrednost kreditnih zahtevkov za kmečke naložbe v višini 54.153.816 din z načrtom virov financiranja.

5. Na predlog delavskega sveta TOZD Vital, da se izloči k Kombinat Hmezd in priključi k Slovin Ljubljana, je delavski svet podjetja potrdil pogodbo o zdru-

ževanju sredstev za skupno vlaganje med Kombinat Hmezd in Slovinom Ljubljana in verificiral sklepe ostalih TOZD, ki soglašajo z izločitvijo s 1. 7. 1974.

6. V razpravi o predvidenih integracijah in poslovnem povezovanju podjetja in posamezne TOZD je delavski svet podjetja sprejel naslednja stališča:

— Za priključitev KZ »4. junij« in Mlekarne TOK iz Ilirske Bistrice se naj izdelata sanacijski elaborat in pogodba. Na osnovi teh dokumentov se bodo TOZD lahko odločale o pripojitvi in prevzemu raznih obveznosti.

— Glede vključitve podjetja v SOZD kmetijstvo, trgovina, gostinstvo, industrija na območju Celja, je delavski svet podjetja sklenil, da se Kombinat Hmezd aktivno vključi v priprave in da poslovodni organ po potrebi imenuje člane v posamezne komisije, ki bodo zadolžene za pripravo elaborata in samoupravnega sporazuma o združitvi.

— Delavski svet je sklenil, da se vsem TOZD pošlje predlog samoupravnega sporazuma o ustanovitvi SOZD »Zdržena industrija kmetijskih strojev in opreme« in predlog sklepa, ki bi ga naj zbori delovnih skupnosti TOZD sprejeli o vključitvi podjetja v to SOZD. Vse naloge in obveznosti, ki izhajajo iz navedenega sporazuma, nosi TOZD Strojna, ki je dala pobudo za vključitev in v tej SOZD vidi svojo perspektivo.

7. V nadaljevanju se je delavski svet podjetja obravnaval predloge več samoupravnih sporazumov o združevanju v razne interesne skupnosti. Po predhodnih obravnavah in sprejetih sklepih v TOZD, je delavski svet sprejel naslednje sklepe:

a) Sprejme se samoupravni sporazum o združevanju v samoupravno interesno skupnost za železniški in luški promet SR Slovenije v besedilu predloga iniciativnega odbora za ustanovitev (Nadaljevanje na 4. strani)



Malo je letos tako lepih hmeljev kot je ta atlas Franca Bizjaka na Polzeli, ki obeta hektarski donos daleč nad 20 q

(Nadaljevanje s 3. strani)  
te skupnosti na seji, dne 17. 5. 1974.

V skupnost se izvoli 3-članska delegacija, ki jo sestavljajo: Šmigovec Poled, inž. Grah Jože in inž. Vrbajs Franc.

Za podpis tega sporazuma se pooblašča tov. Ivana Debelaka, pomočnika glavnega direktorja za komercialne zadeve.

b) V skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi v podjetje se potrdi sklenitev samoupravnega sporazuma o ustanovitvi samoupravne interesne skupnosti elektrogospodarstva SR Slovenije.

V skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi v podjetje se potrdi sklenitev samoupravnega sporazuma o združevanju v samoupravno interesno skupnost na preskrbovalnem območju Elektra Celje.

c) V skladu z določili zakona o družbenem varstvu otrok in o skupnotih otroškega varstva (Ur. list SRS, št. 18/74) in na predlog iniciativnega odbora ter v skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi v podjetje se potrdi sklenitev samoupravnega sporazuma za ustanovitev skupnosti otroškega varstva za območje občine Žalec, kot ga predlaga iniciativni odbor. Citiran samoupravni sporazum se sklone v imenu TOZD, ki imajo sedež na območju občine Žalec.

Za delegata v skupščino se imenuje tov. Minko Žilnik, v. d. vodje kadrovskega oddelka podjetja.

č) V skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi v podjetje se sklone za TOZD, ki proizvajajo hmelj (KŽ, KR, KO, KŠ), sporazum o formiranju in skupnem financiranju raziskovalnega projekta s področja hmeljarstva.

Pooblašča se PZ Styria, da pristopi k citiranemu sporazumu in ga podpiše v imenu proizvajalcev hmelja s pogojem, da se prispevek po kg hmelja brez soglasja proizvajalcev ne more povisati.

8. V skladu s spremembami samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov panoge »Kmetijska dejavnost SRS«, ki je bil dopolnjen z določili sindikalne liste in po predhodnih razpravah v TOZD, je delavski svet podjetja na tej seji sprejel in dopolnitve pravilnika o delitvi in potrđil predlagane spremembe osebnih dohodkov, kakor tudi sklep, v katerem se določajo najvišji zneski, ki jih TOZD lahko izplačujejo posameznemu delavcu v breme materialnih stroškov.

Cistopis pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, skupaj z metodologijo za določanje obračunske osnove in sklep o višini zneskov, ki se izplačujejo v breme materialnih stroškov, je objavljen v uradni prilogi »Samoupravni predpisi« Hmeljarja.

9. Z namenom, da se poenotijo pogodbe o članstvu kmetov-koperantov in da se sestavi nova evidenca, je delavski svet podjetja potrđil predlog »Pogodbe o dolgoročne mgospodarskem sodelovanju in članstvu v delovni skupnosti«, ki jo skleneta Kombinac Hmezd in kmet — imetnik kmetije.

Besedilo pogodbe je posebej objavljeno.

10. V skladu z zakonom, s katerim se morajo ustanoviti samoupravne stanovanjske skupnosti v

občinah in obveznem vlaganju sredstev stanovanjskega sklada v to skupnost, je delavski svet obravnaval predlog za ukinitve DE Hišni sklad, kot posebne organizacijske enote za gospodarjenje s stanovanji v družbeni lastnini pri Kombinatu Hmezd s 30. 9. 1974.

Po razpravi je sklenil naslednje:

Ukine se DE Hišni sklad kot posebna organizacijska enota za gospodarjenje s stanovanji v družbeni lastnini pri Kombinatu.

Hmezd z dne 30. 9. 1974.

S tem dnem se napravi zaključna bilanca in prenesejo sredstva, pravice in obveznosti sklada stanovanjskih hiš pri Kombinatu Hmezd na samoupravne enote za gospodarjenje s stanovanjskim skladom v družbeni lastnini pri stanovanjskih skupnostih v občinah Žalec, Celje, Šmarje pri Jelšah in Radlje ob Dravi.

Za vodenje evidence nad vložnimi stanovanji, za kontrolo vzdrževanja stanovanj, uporabe stanovanj glede zasedbe, odnosov s stanovanjsko skupnostjo, se v kadrovskem oddelku sistemizira delovno mesto referenta družbenega standarda.

Sprejeti sklep je posredovati tudi Stanovanjskim skupnostim občine Žalec, Celje, Šmarje pri Jelšah in Radlje ob Dravi.

11. V svoji pristojnosti za imenovanje vodilnih delavcev podjetja je delavski svet sklenil naslednje:

Za pomočnika glavnega direktorja podjetja se imenuje za 4-letno mandatno dobo tov. Vlado Plaskan, do sedaj zaposlen na delovnem mestu direktorja TOZD.

Delo na delovnem mestu pomočnika začne opravljati, ko preda posle na dosedanjem delovnem mestu, najpozneje pa 1. 9. 1974 in od tega dne začne teči 4-letna mandatna doba.

Delovne naloge mu določi glavni direktor iz svoje pristojnosti.

Razpiše se delovno mesto sekretarja podjetja zaradi reelekcije. Razpisni pogoji so določeni v aktu o sistemizaciji (visoka ali višja šola pravne smeri in 8 oziroma 10 let prakse na ustreznih delovnih mestih).

Razpisni postopek opravi odbor za medsebojna razmerja Skupne službe in predlaga kandidata delavskemu svetu podjetja v imenovanje.

12. V skladu s pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov je na predlog glavnega direktorja delavski svet sprejel sklep o izplačilu premij vodilnim delavcem tistih TOZD, ki so v preteklem letu dosegli večje poslovne rezultate od predhodnih let.

Odobril je nagrade tudi vodilnim organizatorjem hranilno kreditne službe v podjetju.

13. Na objavljeni razpis za vpis posojila federaciji je delavski svet sklenil naslednje:

Odobri se vpis posojila federaciji iz sredstev rezervnega sklada podjetja, ki so naložena pri poslovnih banki, v višini 1.000.000 din v drugi seriji. Obveznice v višini 1.000.000 din vpišejo posamezne TOZD.

Istočasno se priporoča kolektivom TOZD, da izvedejo akcijo za vpis obveznic od delavcev.

Obveznice se obrestujejo po 10-odstotni meri.

14. V zvezi s potresom v Šmarju je po razpravi delavski svet sklenil naslednje:

Ne organizira se podjetniško praznovanje, sredstva iz sklada

skupne porabe, namenjena za to praznovanje, se uporabijo za dodelitev pomoči najbolj prizadetim delavcem Kombinata zaradi potresa.

Zborom delovnih skupnosti TOZD se predlaga, da v juliju in avgustu 1974 ne obračunamo OD za 8 ur dela po obračunski postavki (2 delovna dneva). Tako prihranjena sredstva se združijo

stvu v 1974. in 1975. letu in jih dodelijo za kreditiranje popravila gospodarskih poslopij (hlevov), v letu 1974 5 % in za leto 1975 10 % sredstev na 10 let. Republiški izvršni svet naj bi odobril tudi regresirano obrestno mero za te kredite.

Skupni odbor za medsebojna razmerja je imel 5. redno sejo dne 3. 7. 1974.



Prve dni avgusta so monterji Strojne Žalec vgrajevali obiralne stroje po vaseh

na ravni podjetja in namenijo za investicijsko vzdrževanje — postavilo poslovnih in gospodarskih stavb TOZD Kmetijstvo Šmarje.

Delavcem kombinata, ki so se morali izseliti iz svojih stanovanj zaradi neuporabnosti, se takoj dodelijo — če zidajo stanovanjske hiše — izredni stanovanjski krediti za zasilno usposobitev vsaj dveh bivalnih prostorov.

Upravni odbor HiP naj v okviru možnosti posodi 1 milijon din izpostavam HiP v Kmetijstvu Šmarje. Ta sredstva se naj uporabijo za dodatno udeležbo HiP h kreditom za naložbe v modernizacijo kmetij tistim kmetom, ki so sredi gradnje ali bi letos začeli, pa jih je potres gmotno toliko prizadel, da nimajo dovolj svojih sredstev za udeležbo.

Poslovnim bankam in Zvezi hranilno kreditnih služb Slovenije se predlaga, naj bi združile del sredstev namenjenih za kreditiranje naložb v zasebnem kmetij-

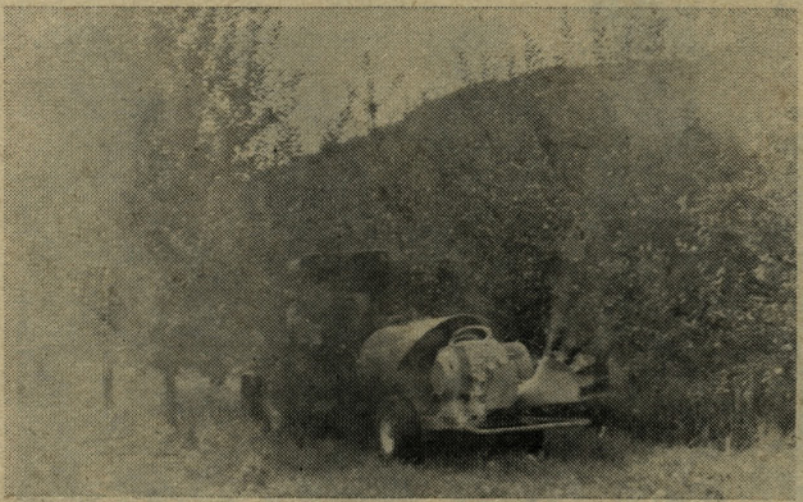
1. Na seji je obravnaval sklep delavskega sveta o pomoči prizadetim od potresa in iz skupnega sklada skupne porabe določil naslednje zneske:

a) Iz programiranih sredstev za srečanje kolektiva se iz skupnega sklada skupne porabe izloči sredstva v višini 25.000 din in namenjena za pomoč prizadetim od potresa;

b) vsem TOZD se predlaga, da programirana sredstva za stroške srečanja kolektiva odstopijo in prenesejo v sklad za pomoč prizadetim od potresa, kar znaša 82.160 din (40 din po osebi).

Sredstva pod a) in b) v skupni višini 107.160 din finančna služba po letnem predračunu takoj izloči v posebno postavko v skupnem skladu skupne porabe in se uporabijo za finančno pomoč prizadetim od potresa.

Delavski sveti TOZD naj čimprej sklepajo o izločitvi svojih (Nadaljevanje na 5. strani)



Letošnje leto nam bo nasulo obilo sadja. Če hočemo, da bo kvalitetno — pravijo na Mirošanu — ga moramo s škropljenji varovati pred boleznimi in škodljivci

(Nadaljevanje s 4. strani)

sredstev kot je predlagano v b) točki.

Komisijo za družbeni standard podjetja pa se pooblasti, da določi kriterije za razdelitev teh sredstev in da izvrši dokončno razdelitev sredstev na prizadete od potresa. Pri tem mora upoštevati zlasti: višino dejanske škode na nepremičninah in premičninah, ki je ugotovljena na podlagi ocenitve strokovnih komisij občinskega štaba (z občine Šmarje in socialno stanje prizadetih družine).

Predloge za razdelitev sredstev naj TOZD, katerih delavci so bili prizadeti, čimprej pošljejo, da bo lahko komisija takoj pristopila k delu — ogledu škode na licu mesta in razdelitvi sredstev.

Navodilo o tehnikah obračuna, odstopljenega dvodnevnega zaslužka in prenosi na KS, izda strokovna služba podjetja.

2. Odbor je tudi obravnaval program stanovanjske izgradnje, kot ga je že sprejel delavski svet podjetja ob sprejemu gospodarskega načrta.

S sprejetim programom na delavskem svetu podjetja se odbor strinja.

Dodatno je odbor obravnaval predlog investicijskega vzdrževanja stanovanjskih hiš oziroma stanovanj, ki jih ima v upravljanju DE Hišni sklad.

Soglasno je bil sprejet program investicijskega vzdrževanja za leto 1974 v skupni vrednosti 1.390.684,49 din in določeni drugi viri financiranja. Podroben program je razviden iz zapisnika in na vpogled pri DE Hišni sklad.

3. Za prodajo stanovanj in stanovanjskih hiš je odbor imenoval licitacijsko komisijo, ki jo sestavljajo:

a) Friškovec Franc, dipl. iur., vodja PO,

b) Koren Zlatka, pravni referent v PO,

c) Ajdič Anton, v. d. upravnika DE Hišni sklad.

4. Odbor je obravnaval več prošenj za finančno pomoč raznih socialnih, kulturnih in drugih organizacij in v skladu z načrtom skupnega sklada skupne porabe odločil o dodelitvi pomoči.

5. V skladu z določili pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in določil samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, grupacije »kmetijska dejavnost SRS«, je odbor določil višino nagrad dijakom in študentom na praksi.

Sklep je objavljen v uradni prilogi!

Po počitnicah oziroma nastopajoči jeseni so samoupravni organi podjetja že aktivno začeli z delom.

Delavski svet podjetja je imel sejo 29. 8. 1974 z važnim dnevnim redom, kjer je obravnaval polletni obračun, odločal o nekaterih investicijskih naložbah, ponovno razpravljaj in odločal o integracijah itd.

Skupni odbor za medsebojna razmerja je imel sejo 23. 8. 1974.

Obravnaval in sklepaj je o razdelitvi finančne pomoči, dodelitvi posojil individualnim graditeljem in odločal o podelitvi štipendij.

Obširneje o sprejetih sklepih bo objavljeno v naslednji številki Hmeljarja.

## KOZJANSKO SE ŠE NI UMIRILO

Zadnje ocene škode po potresu na območju Šmarja kažejo dokaj večje poškodbe kmetijskih poslopij, kot je bilo prvotno mišljeno.

TOZD HMEZAD — KMETIJSTVO ŠMARJE je na svojih objektih (5 hlevih, 13 skladiščih in trgovinah, 2 gostiščih in 2 poslovnih zgradbah) utrpela take poškodbe, ki terjajo poleg popravil tudi rušenje objektov, in cenimo, da bi za odpravo teh poškodb bilo potrebno okrog 7.500.000 din.

Na območju 4 zadržanih enot naše TOZD HMEZAD — KMETIJSTVO ŠMARJE, kjer je potres povzročil večjo škodo (Šmarje, Pristava, Kozje, Imeno) je od 2200 prijavljenih primerov poškodovanih hiš ocenjenih 800 v III. in IV. kategoriji poškodb, od tega je 700 kmečkih; od 600 poškodovanih hlevov jih je 250 v III. in IV. kategoriji, od 250 ostalih gospodarskih poslopij pa 150 v III. in IV. kategoriji.

Za odpravo te škode, ki zmanjšuje proizvodno in poslovno sposobnost TOZD in kmetov na prizadetem območju, pa doslej iz solidarnostnih virov ni predvidena nikakršna pomoč. Očigledno pa je, da tega TOZD in kmetje sami niso sposobni izvršiti. Če pa se to ne reši, pomeni, da bo začetni gospodarski razvoj zastal; še več, dodatne obrnitive, ki jih bo povzročilo popravilo stanovanjskih hiš, kmetije ne bodo v stanju prenesti, če istočasno ne bodo sanirale in povečale tudi svojih gospodarskih zmogljivosti.

Glede na to je nujno pridobiti dodatna sredstva, iz katerih bi se kreditirala obnova gospodarskih zgradb, oziroma postavitev novih, tam kjer je treba stare porušiti (IV. kat.), oziroma kjer bi popravila bila tolikšna, da se bolj izplača nekaj dodati in zgraditi nove (III. kat.).

V zvezi s tem se pojavlja še vprašanje odplačilne zmožnosti kmeta, ki ima poškodovano hišo in gospodarske stavbe, za najete kredite.

Stanovanjski krediti bodo glede na socialno stanje na 20 oziroma 40 let. Kriterij je dohodek na člana družine. Za kmeta, ki bo moral obnavljati hlev in vračati za to kredite, bi morali pri stanovanjskem kreditu upoštevati 40-letni vračilni rok. V nasprotnem primeru pa se nam bo lahko dogajalo, da za popravilo ali gradnjo hiše in hleva obenem ne bo kreditno sposoben. Možna in najlažja odločitev je — zgraditi hišo in poiskati nekje zaposlitev (če doma ne, pa na tujem), da bo posojilo lahko vrnil, kmetija pa bo zapuščena in bo gospodarsko nazadovala. Taka rešitev bi za Šmarje pomenila rešitev stanovanjskih problemov, obenem pa v kmetijstvu stagnacijo in nazadovanje.

Naša ocena je, da je na področju kmetijstva potrebno ukreniti naslednje:

1. Obnovo kmetij, ki popravljajo ali obnavljajo stanovanjske hiše in gospodarska poslopja je treba obravnavati enotno, četudi poteka kreditiranje hiše oziroma gospodarskih poslopij iz različnih virov sredstev. Prednost naj ima obnova gospodarstva, obnova sta-

novanj naj bo le v najnujnejšem (zasilnem) obsegu. Pri določanju vračilne dobe za stanovanjski kredit naj dobijo te kmetije 40-letni vračilni rok.

2. Prizadetim kmetijam iz III. in IV. kategorije, ki so v procesu prerusmeritve in so že uredile sodobne hleve, niso pa še vseh naložb zaključile, naj se odobrijo dodatna posojila za hiter zaključek prerusmeritve. Teh kmetij je 65 in bi za to bilo potrebno 2.500.000 din in to le za izgradnjo še manjkajočih silosov, prevetrovalnih naprav, gnojnih jam ali za nakup živine. Kredit naj bi se dajal na 5 let brez posebnih elaboratov, na predlog kmetijske strokovne službe (z gradbenim predračunom) in brez udeležbe kmeta. Tem kmetijam naj bi banke in HKS na 2 leti odločile vračanje že odobrenih investicijskih kreditov.

3. Od prizadetih kmetij je okrog 550 perspektivnih, ki bi se v naslednjih 4 letih morale začeti prerusmerjati (1974. leta 100, 1975. leta 150, 1976 — 150, 1977 — 150). Če računamo povprečno po 240.000 din bančnega kredita na kmetijo, in da naložba traja 3 leta, bi za to potrebovali 1974. leta 8 milijonov din, 1975. leta 20 milijonov, 1976. leta 32 milijonov, 1977. leta 36 milijonov, 1978. leta 24 milijonov in 1979. leta 12 milijonov. Skupaj od 1974. do 1979. leta 132 milijonov din.

Pogoji za vračilo teh kreditov bi morali biti za kmete v III. in IV. kategoriji 20 let (kakor skupnosti kmetov), za ostale pa normalni kot je za manj razvita območja (12 let).

4. Ostale prizadete kmetije, ki niso perspektivne (in primerne za prerusmeritev) — po naši oceni jih je okrog 1000 — pa naj bi pomagali z manjšimi krediti odpraviti nastalo škodo in jih gospodarsko usposobiti, dokler obstojajo. Računajoč po 40.000 din na kmetijo bi to zneslo 40 milijonov v naslednjih 4 letih. Sredstva naj se namenijo le za adaptacijo hlevov, gradnjo silosov in strojev za spravilo krme in to po normalnih kreditnih pogojih.

5. Za odpravo škode na gospodarskih in poslovnih zgradbah, ki jih upravlja TOZD Hmezad — Kmetijstvo Šmarje, ki je edina v večji meri prizadeta gospodarska organizacija na prizadetem območju, pa bi bilo potrebno zagotoviti sredstva delno iz bančnih (namenskih) in delno iz solidarnostnih virov.

Iz opisanega je razvidno, da je škoda znatno večja kot smo prvotno mislili in da bo za njeno odpravo potrebno precej sredstev.

Z našimi predlogi za omilitev in odpravo škode smo seznanili koordinacijski odbor pri izvršnem svetu.

Če želimo letos kaj ukreniti, je potrebno takoj zagotoviti sredstva, določiti pogoje za nje, šele nato smo v stanju začeti se pogovarjati s prizadetimi kmeti.

Takoj moramo začeti z akcijo pri bankah za združevanje namenskih sredstev, saj brez tega ni mogoče pričakovati nobene rešitve.

Veljko Križnik  
glavni direktor



Elektronski razdaljemer — najnovejši za katastrske meritve po najso-  
dobnejši metodi. Kupila sta ga Skupščina občine Zalec in naš kombinat.  
— Na fotografiji so Franc Gajšek, načelnik geodetske uprave Zalec,  
Jože Herič, geometer in Franc Bajda, vodja zemljiškega oddelka kombinata pri praktični uporabi inštrumenta

# Tekmovanje traktoristov

Na regijskem tekmovanju traktoristov, ki ga je organiziral Kcmbinat Hmezad 3. avgusta 1974 v Rojah na Cesarki, se je pomerilo 32 tekmovalcev. Tekmovalo je kar 25 mladih zadrušnikov, kar je zelo razveseljivo. Brez njihove udeležbe bi tekmovanje odpadlo, ker je poklicnih traktoristov tekmovalo le 7 in to 3 iz Radelj, 3 iz Kooperacije Šempeter in Petrovče ter le 1 iz Kmetijstva. Vabljeni so bili traktoristi iz vseh regijskih področij, toda odziva ni bilo. Zakaj?

Tekmovalci so se pomerili v treh disciplinah: oranju, spretnostni vožnji in teoriji.

Denarne nagrade so bile razdeljene med prve tri najboljše v skupni uvrstitvi:

Najboljši rezultat tekmovanja je dosegel:

— Štajner Martin iz Kmetijstva II z 213 točkami.

Drugi je bil:

— Gradišnik Janko AMZ z Vinske gore 202 točki.

Tretji je bil:

— Škrabar Slavko Kooperacija Šempeter 197,5 točk.

Denarne nagrade so prejeli tudi prvi trije uvrščeni mladi zadrušniki:

1. Gradišnik Janko, AMZ Vinska gora 202 točki

2. Drev Jože, AMZ Petrovče 191 točk

3. Veber Stanko, AMZ Galicija 188 točk

4. Sajovic Boris, AMZ Trnava 186,5 točk

Mladi zadrušniki so tekmovali še ekipno. Ekipa je štela po 3 člane. Tekmovalo pa je 9 ekip.

Prvo mesto je zasedla ekipa MZ z Vinske gore s 533 točkami in v sestavi: Gradišnik Janko, Jenko Slavko, Pušnik Branko.

Drugo uvrščena ekipa je bila z Vranskega v sestavi Rovnan Andrej, Rovšnik Janko, Uranič Janko in zbrala skupaj 521 točk.

Tretje uvrščena ekipa je bila iz Petrovč v sestavi: Drev Jože, Oset Jože, Stepinšnik Ivan s skupnim številom točk 508.

Posebne praktične nagrade so bile razdeljene še med prvo uvrščene tekmovalce v posameznih disciplinah:

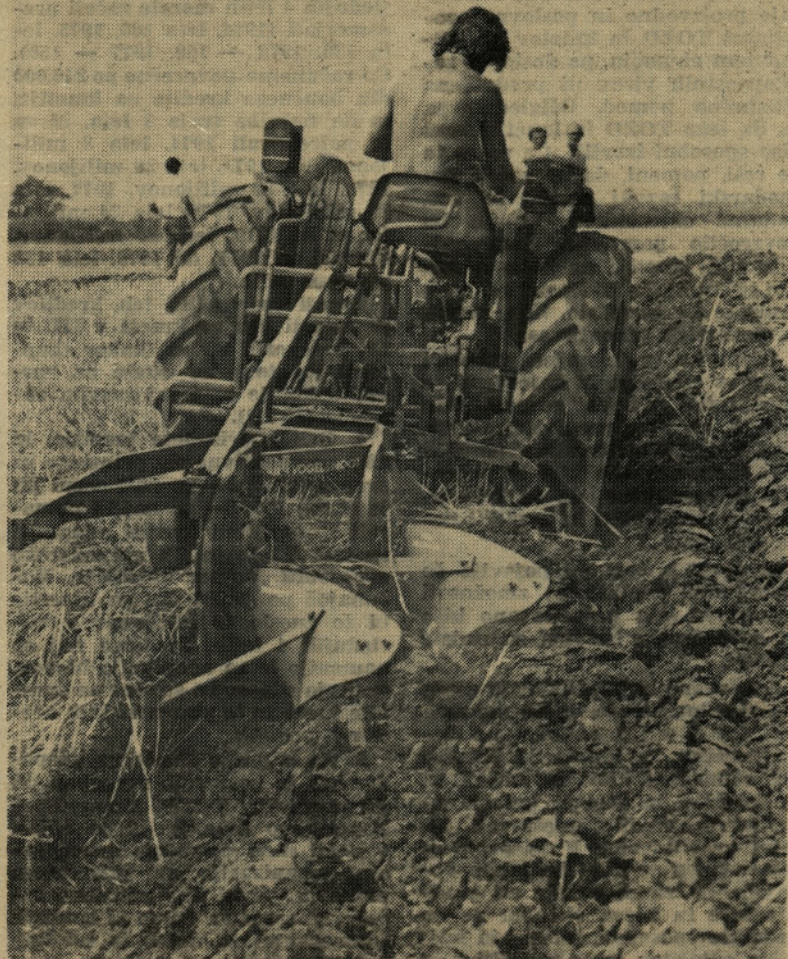
— v oranju je zbral največ točk Gradišnik Janko in za nagrado prejel črpalko BČS;

— v spretnostni vožnji je bil najboljši Štajner Anton in prejel za nagrado brzoparilnik.

— v teoriji je zbral največ točk Anđjelkovič Dušan in prejel nagrado 500 din.



Franc Bukovnik, kmet. inž. iz Radelj, je bil na tekmovanju oračev merilec globine oranja



Na zbitem strnišču so se orači temeljito spotili



Skoraj večje preglavice kot oranje so kmetovalcem povzročali testi in komisija, ki je bila zelo natančna

Na 18. republiškem tekmovanju, ki bo od 6.—8. septembra 1974 v Mariboru, nas bosta zastopali 2 ekipi po 4 člane, ki ju sestavljajo najboljše plasirani tekmovalci na tem izbirnem tekmovanju v Rojah.

Ekipo AMZ sestavljajo: — Gradišnik Janko, AMZ Vinska gora,

— Veber Stanko AMZ Galicija,  
— Rovšnik Janko, Vransko,  
— Sajovic Boris, Trnava,

Ekipo poklicnih traktoristov pa: — Štajner Martin, Šempeter,  
— Škrabar Slavko, Šempeter,  
— Drev Jože, Petrovče,  
— Vrbnjak Martin, Šempeter.

Zelimo jim veliko uspeha!  
M. B.

**ŽIVINOZDRAVNIŠKA**  
*služba*

za september

Od 31. 8. do 7. 9. Lesjak Milan, dipl. vet., Prebold, tel. 72-201

Od 7. 9. do 14. 9. Oevirk Franc, dipl. vet., Vransko, tel. 72-407

Od 14. 9. do 21. 9. Florjanc Julij, dipl. vet., Braslovče, tel. 72-048

Od 21. 9. do 29. 9. Šribar Edvard, dipl. vet., Šempeter, tel. 71-080

Od 29. 9. do 5. 10. Žolnir Jože, dipl. vet., Vet. postaja Žalec, 71-952

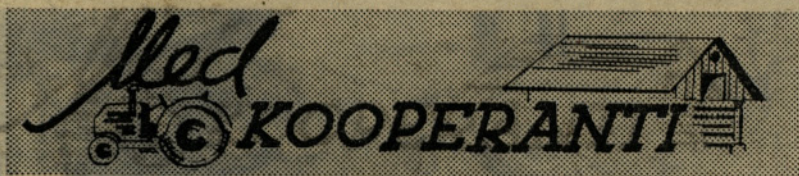
Dežurna služba prične ob delavnikih ob 15. uri in traja do 7. ure zjutraj.

Ob sobotah prične dežurstvo ob 12. uri in konča v ponedeljek ob 7. uri zjutraj.

VETERINARSKA POSTAJA  
ŽALEC

## VRTNARSKA RAZSTAVA V CELJU

Hortikulturno društvo prireja pri vrtnarski šoli v Medlogu veliko vrtnarsko razstavo od 30. avgusta dalje. Z ogledom razstave si boste osvežili in dopolnili razgled po vrtnarstvu in gobarstvu.



## zadružne enote Polzela

Z upraviteljem ZE Polzela tov. Ivanom Potekom sva se odločila obiskati Korbarjevo kmetijo v slikovitih Založah. Obšla sva domačijo, a nikjer nikogar. Zavila sva po precej slabi cesti proti Prelogam in pod cesto opazila mladega Korbarja — Jožeta Turnška, ki je

hektarja hmelja, kolikor ga imajo, obirali brez obiralcev, da ima v hlevu vedno okrog 15 glav živine, ki mu dopolnjuje hmeljarstvo proizvodnjo.

Sonce je neusmiljeno pripekalo, zato smo sklenili, da se dobimo še kdaj drugič kje v senci.



Takole je aparat ovekovečil prijetno srečanje z družino kooperanta Rafka Umbrehta v Sevniku

kosil otavo z BCS. Posedli smo na rob, jaz pa sem začel: Jože, ti si predsednik strojne skupnosti za obiranje hmelja v Založah. Pred vrati je obiranje. Kako ste se pripravili nanj?

»Lani smo začeli obirati s prav takšnimi začetnimi težavami, kot so začeli drugod. Vsi smo bili nestrpní, a smo se po manjših prepirih, dopovedovanjih in usklajanjih le ujeli. Obirali smo noč in dan in stroj je tekel kot ura. Tako smo ob koncu obiranja bili vsi zelo zadovoljni. V skupnosti nas je 10 in imamo okrog 12 ha hmelja. Letos smo izkušeni in ne bo težav z obiranjem. Jutri imamo sestanek skupnosti in bomo sestavili program obiranja, pogovorili se o načinu plačevanja variabilnih stroškov in o strojnikih, ki bodo stregli obiralnemu stroju, da bo tekel brez zastojev.«

Kaj bi dejal kot predsednik sveta zadružne enote Polzela?

»Najprej o hmelju. Le-tega ne bo rekordne količine po hektarju zaradi toče, ki je dokaj močno prizadela skoraj 30 % površin pod hmeljem, in zaradi neugodnih vremenskih razmer spomladi. Ni mi vseeno, da se cene hmelju na zunanem trgu prav nič ne premaknejo navzgor. Vse pa kaže, da bo to krizno obdobje trajalo še nekaj let. Morda bi se kazalo preusmeriti z večjimi količinami hmelja na domači trg, kjer so cene stimulatívnejše? Strašno divjajo cene škropivom, gnojilom, koruzi, skratka vsemu, kar rabi kmet. To nas vodi na rob rentabilnosti in vse kaže, da se bomo pod takimi pogoji morali počasi vračati v ekstenzivnejše gospodarjenje.«

Jože je še povedal, da bodo 1,85

S Prelog sva se namenila domov skozi Sevnik. Ker pelje cesta skozi dvorišče Rafka Umbrehta, sva se ustavila in pogledala, če je doma. Odložil je žlico od pravkar končanega kosila in posedli smo v senco košate hruške, ki je ponujala sočne plodove. Nismo se jih branili.

Rafko, kako kaj hmelj?

»Letos res ne kaže najbolje. Povem pa vama, da nameravam ostati hmeljar še v prihodnje. Nimam res ne vem koliko hmelja, toda rad bi še postavil eno žičnico in nasadil kakšno novo sorto. Hmeljevke so odslužile.«

Imaš novo hišo, gradiš novo gospodarsko poslopje, obnavljaš hlev. Gospodariš dobro?

»Nimam se kaj pritoževati. Sin je bil pred kratkim v Franciji, sedaj pa me je obiskal brat, ki živi v Bordoju ob Garoni v Franciji. Po pripovedovanju obeh o francoskih kmetih, kmetijah in življenju na vasi, vama povem, da sem še bolj vesel in zadovoljen, da sem doma. Saj je res, da je vse postalo precej drago, toda vseeno se še da živeti.«

Dajmo, stopimo v hišo!

Pripovedoval nama je še o bratu v Franciji in med tem točil pravi francoski šampanjec.

Član si kreditnega odbora HiP Polzela?

»Da, prav zadnjič smo na seji zadovoljni ugotovili, da kljub močni inflaciji hranilne vloge rahlo rastejo. Kmetje se zavedamo, da brez vlog ni kreditov.«

V Andražu si predsednik krajevne organizacije SZDL. Kaj delate?

»Dela je vedno dovolj. Smo zelo aktivni. Sedaj teče nabiralna akcija za Kozjansko. Vsi se za-

vedamo, kaj pomeni potres, zato smo se odločili, da bo vsak aktiven član kmetije prispeval 70 din. Tako bomo na območju Andraža zbrali nad en star milijon.«

Andražani so zelo aktivni tako na gospodarskem, političnem, kulturnem in športnem področju. Ob gozdu na Rafkotovi zemlji stoji 15-metrski smučarski skakalnica. V kratkem pa bodo odigrali nogometno tekmo med starimi in mladimi. Resno se pripravljajo na občinski praznik, ki bo 1975. leta prav v Andražu. Ker želijo asfaltno cesto, bodo uvedli samoprispevek, ki ga bodo zbirali pri ZE Polzela.

Upravitelj ZE Ivan Poteko je povedal, da imajo na območju ZE že 4 obiralne stroje od 43, kolikor jih je v kooperaciji, in da bodo z njimi obrali že okrog 40 odstotkov vsega hmelja.

»Med hmeljarji — malimi in velikimi — je iz leta v leto večje zanimanje za oddajo zelenega hmelja. Ugotavljajo, da se jim ne splača sušiti hmelja doma zaradi visoke cene premoga, električne energije in zaradi drage delovne sile. Tako bomo na obnovljeni polzelski sušilnici posušili okrog 45 ton hmelja, manjših klasičnih sušilnic v Podvinu in Andražu pa ne bomo kurili zaradi previsokih stroškov.«



## ZORENJE HMELJA

Zakasnela rast hmelja skozi celo leto, ki je bila posledica neugodnih vremenskih razmer, je povzročila tudi kasnejše cvetenje in tvorbo storžkov. Tako je razvoj storžkov kasnil za cel teden. Zato hmeljarji niso pričeli obirati hmelja pred 20. avgustom, ker bi prezgodnje obiranje povzročilo izgubo na pridelku. Kakovost hmelja se je zboljševala vse do polne zrelosti, ki je letos nastopila okrog 26. avgusta. V normalnih letih je trgovska zrelost nastopala med 21. in 23. avgustom.

Slaba stran prezgodnjega strojnega obiranja se pokaže še v naslednjem letu. Hmeljarji Dravske doline so pričeli obirati še nekaj dni po 20. avgustu.

Pri strojnem obiranju pazimo, da režemo trte čim višje je možno. Ostali del trt polagamo na grebene v vrsto.

Novi sorte so kasneje zrele. Savinjskemu goldingu sledijo Aurora, Apolon, Ahil in Atlas. Tako računamo, da bo Atlas zrel okrog 10. septembra.

## Koncert iz naših krajev v Gotovljah

V nedeljo, 25. 8. dopoldne je RTV Ljubljana priredila v Savinjski dolini dolgo pričakovani in zaželen »Koncert iz naših krajev« v Gotovljah. Prepolna dvorana zadružnega doma je navdušeno spodbujala nastopajoče, med katerimi je bil tudi moški pevski zbor iz Gotovelj pod vodstvom Jurija Gorška, in obudila spomine na razvoj domačega kraja skozi stoletja.

Atlas bo letos tudi lep. Na njevi za osnovno šolo na Polzeli je dal kot drugoletnik 24 centov na hektar.

Na ZE je močno pomanjkanje delovne sile. Še pred leti je zadruška imela 18 traktoristov, danes pa je le eden za vsa dela. Izredno močne nalete uši smo uničevali vsi vprek od kmetov do nas. Tako se je zgodilo, da sem jaz škropil, organizator kmetijske proizvodnje Anzek Kolšek pa je vozil vodo ali tudi škropil. Poleg tega smo opravljali še ves nadzor v hmeljiščih.

Odkup pitancev bo presegel 400 kosov, mleka smo že odkupili nad 200.000 litrov, prav toliko, verjetno še več, so ga kmetje prodali doma.

Iz programa investicij obnavljamo zadružni dom v Andražu in pomagamo pri pripravi občinskega praznika, ki bo prihodnje leto.«

In tako je minil še en lep dan med našimi kooperanti.

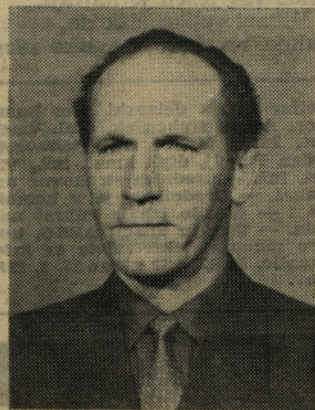
Vsem lepo pozdrav urednik.

## Jožetu v slovo

Sredi polnega in ustvarjalnega dela je 9. 6. 1974 nenadna smrt pretrgala življenjsko pot našemu kooperantu POVŠE Jožetu iz Orle vasi.

Rodil se je 26. 2. 1910 v Orli vasi kot sin kmeta. Do zemlje je čutil posebno veselje zato je končal nižjo kmetijsko šolo, da se je v tej stroki še izpopolnil.

Leto vojne tudi njemu niso prizanesla. Kot zaveden Slovenec se je že leta 1941 vključil v odporiško gibanje proti okupatorju. Svojo zavednost je plačal s tem, da je moral že leta



1942 v zloglasno taborišče Dachau. Toda njegovega telesa in uporniškega duha okupator ni mogel uničiti. Po vrnitvi se je lotil svoje zapuščenosti kmetije in jo vzorno vodil kot dober gospodar vse do svoje smrti. Tudi v družbeno in politično življenje je bil vključen. Bil je prvi predsednik krajevnega odbora. Pri ustanavljanju kmetijske zadruge je bil med prvimi člani. Za svoje delo je dobil tudi več priznanj. Z njegovo smrtjo smo izgubili dobrega kooperanta in zaslužnega družbenopolitičnega delavca.

ZE TRNAVA



## Zdrav duh v zdravem telesu?!

Dvajsetega avgusta je bila v Preboldu akcija »Trimčkovega plavalca«. Akcija je v vseh pogledih uspela, udeležencev je bilo več, kot so prireditelji pripravili kolajni in jih bodo nekateri dobili pozneje.

Obenem je komisija za šport in rekreacijo pri žalskem občinskem sindikalnem svetu priredila sindikalno prvenstvo v plavanju. Številčna omejitve udeležencev je prizadela nekatere delovne organizacije, a k sreči ne Kombinata. Nam namreč z nad 2272 zaposlenimi ni uspelo zbrati ekipe, naš edini udeleženec Gmajnar Matjaž pa je zasedel prvo mesto na 50 m prsno s časom 40,0. Med osmimi ekipami je prvo mesto osvojila ekipa TT Prebold, drugo SIP Šempeter in tretje TN Polzela.

Nad odnosom v Kombinatu do športa in rekreacije bi se veljalo zamisliti. Nimamo referenta za rekreacijo ali vsaj nekoga, ki bi usklajeval iniciativo posameznikov, sicer bo zamrla. Neresnost in neorganiziranost na tem področju je del celotne slike podjetja, če je že skrb za zaposlene postranska stvar in zanemarimo dobre strani rekreacije.

M. G.

### RAZSTAVA PLEMENSKE ŽIVINE V CELJU

Letos bodo kooperanti — živinorejci razstavili svoje najboljše plemenske krave 22. septembra ob 9. uri na dvorišču Vrtnarstva Medlog.

Živinorejci, obeta se vam zanimiva strokovna prireditvev, zato se je udeležite v čim večjem številu!

Hmezad Kooperacija

Vremenski  
PREGOVORI

Kadar prve dni kimavca pogosto grmi, k letu obilno bo tepkovca pa pšenice in rži. Kakšno vreme o kimavcu mlaji, takšno vso jesen je najraji. Če Mihael veliko šišk da, zgodnja bo zima in veliko snega.

Modrost

Pokvarjen zrak manj škoduje kot pokvarjeni ljudje.

Najspretnейše ribe prijemljejo na devizne trnke.

Resnost je morebiti le malo bolj povzdignjena plehkost.

Hmeljar izdaja delavski svet kombinata »Hmezad« Zalec — Ureja uredniški odbor: Anton Gubensek, dipl. kmet. inž. — predsednik, in člani: Jože Rojnik, kmet, Janja Košir, dipl. tehnolog, Ludvik Semprimožnik, dipl. kmet. inž., Bogdan Pugelj, dipl. kmet. inž., Vinko Strašek, pravnik, in Miljeva Kač, dipl. kmet. inž. — urednica strokovne priloge. Glavni in odgovorni urednik inž. Vili Vybihal. — Uredništvo je v kombinatu »Hmezad« v Zalcu, Ulica žalskega tabora 1 — Glasilo izhaja enkrat na mesec v 5.000 izvodih. — Letna naročnina 24 din. — Tisk in klišej AERO, kemična, grafična in papirna industrija Celje. — Po mnenju Sekretariata za informacije pri Izvršnem svetu Skupščine SR Slovenije, št. 421-1/72 z dne 18. 2. 1974 je Hmeljar prost davka od prometa proizvodov.



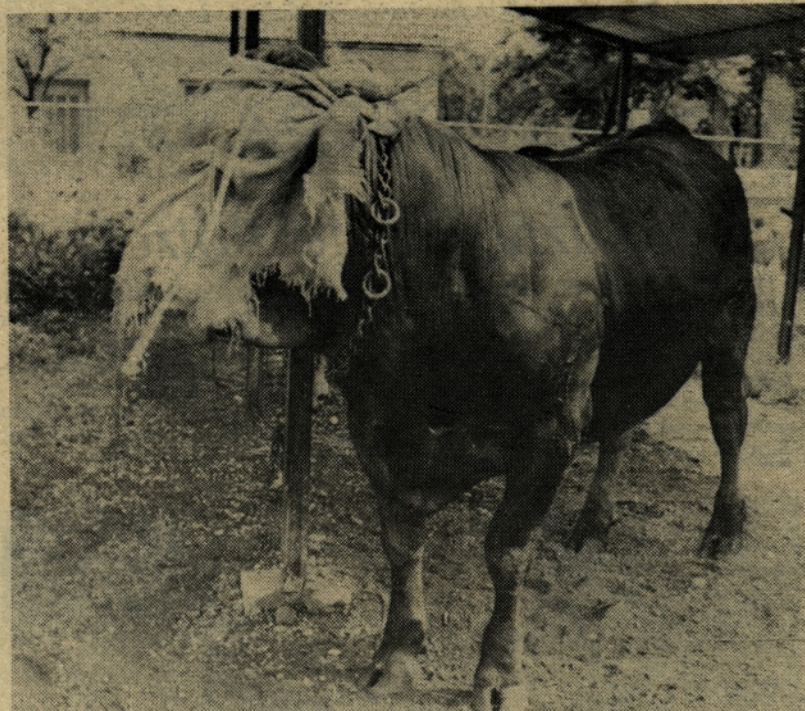
29.

Stara Rovšnetna sta vedno bolj v skrbeh, teži ju v prsih, kakor težak kamen jima leži na srcu. Čez dan ni bilo časa. Dasi ravno sta že v letih, dela pa vedno več. Tudi Štef ne zmore vsega, Milena pa zemljo naravnost sovraži. Hoče biti dama, negovana in čislana bogata gospa na vasi. Ali ne bo prav zaradi nje Rovšnikov grunt propadel? Zakaj je Mina šla v tvegano nepremišljenost? — Vsa vas, cela dolina govori, kaj se je pri Rovšnikovih zgodilo, je po večerih tarnala stara Rovšnetna. Ali nam je treba vsega tega? Prenagli smo bili... Tudi Mina je najin otrok... Stari pa: Koga pa je sploh poslušala, ha? Jaz ti rečem, tisti Roblekov mulec jo je

spravil s tira. Ubil ga bom, ubil! je planil iz postelje, obstal pri odprtem oknu in se zagledal v zvezdnato nebo. Ravšnetna vzdihujoče: »Ah, zavrti te pregrešne misli! V posteljo se spravi. Saj veš, hmelj kliče. Vsega ne bomo dali na strojno, kakih šest obiralcev bo le treba... Ja ja, bo treba, pa še marsikaj bo treba, je stari zamomljal in zlezal v posteljo. Še marsikaj...

30.

Govorili so, da se Roblekov Vlado zdravi v Vojniku. In še to, da so mamila vmes. Drugi pa, da ga hujska Steflekar, da ga zvaljva v gostilne, kjer se do onemoglosti opijanjata. Tretji, bili so najglasnejši, da je član neodkrita tolpe, ki vlamlja in krade po dolini. Resnica pa je bila povsem drugačna: mati je morala za nekaj dni v Vojnik, oče, ki je po zunanostji pravi Krpan, že dlje časa jemlje pomirjevalne tablete; Vlado so se zarezale na rokah zacelle, poseda na balkonu in bere šund romane, včasih pa smukne pri zadnjih vratih na cesto, z biciklom dirja po dolini, nagovarja lahka dekleta, spriti pa previdno sprašuje po Minci. Ko izve resnico, jo ucvrne naravnost k Staflekarju in mu reče: Stric, z menoj boste šli. Boste? Staflekar se čudi: Kaj si spet nakuhal? Pa ne, da ti Minca brčka okoli srčka, ha? — Vlado: To je firbec, zgolj firbec! V



Hudomušneži so dejali, da ima bik rejca Ivana Drobeža z Dobriča zato zavezane oči, da ne bi videl tistih, ki ga tako malo cenijo in slabo plačujejo

### AKUMULACIJSKA JEZERA

Kmetijski kombinat Hmezad namerava zgraditi pod Žovnekom pri Braslovčah veliko akumulacijsko jezero za napajanje hmeljišč ob sušah. Kaj bolj točnega ne moremo povedati, ker dalj kot do želj in razgovorov še niso prišli.

Veliko dlje so priprave za akumulacijsko jezero na Ložnici pod Sevčnikom. Če bo vse po sreči, se Andražanom in Polzelanom obeta kmalu nov objekt, ki ne bo v ta prelep kotic Savinjske doline privabljal samo ribiče, ampak tudi miru, svežega gozdnega zraka in odnosov s prijaznimi ljudmi željne občane in turiste. Saj bo v okolici jezera čudovit prostor za kamp nedaleč od skraj asfaltirane ceste in trgovine.

### STRAHOPETEC

— Takle zdrav možak, pa beračite! Bi si ja poiskali kakšno delo!

— Ne upam, tovariš. Lani je bilo samo v Sloveniji 50.000 nesreč pri delu.

soboto gre stari po kupčiji. Vzajem avto in švrk, švrk. Ali ne, stric Staflekar? — Pa ja! se zareži Staflekar, ki komaj čaka priložnosti, da domišljavemu Robleku eno pošteno zagode.

31.

Stric Pepi je resnično pomlajen. Previdno se suče okoli Mince in ji ugodi vse, česar si brhko dekletu poželi. Saj misli na dom, na očeta in mater, na brata in domišljavo Mileno. Včasih ji je težko. Pa misli kmalu zavre, saj ji dvori toliko krepih fantičev. Mladi fantje se trumoma zbirajo v Zganjarjevi gostilni in so mirnodolska dekleta sklenila, da Minci nekaj takega pripravijo, ko bo sama rekla stricu Pepiju v obraz: Tako ne gre naprej, domov grem! Ali to ni tako preprosto, tu so blazno zaključeni fantje, tu je bogati stric Pepi, tu je pravzaprav vsa njena bodočnost. Nekaj pa je opazila: stric Pepi je vanjo trapasto zaljubljen! Kaj neki misli: njen stric je, potem njegova leta? In njegova preteklost. Ljudje vse to vedo, če ne, potihno ugibajo. Nekega večera, bilo je slabo vreme, zunaj je lilo kot iz škafa, sama sta ostala za točilno mizo, ko stric Pepi pristopi k Mini in ji reče s tresočim glasom, v glasu je čutil strast, poželenje po nečem lepem, menoj v posteljo? «Minca razpre usta, zamladem, mikavnem: »Minca, bi hotela z krili z rokami in zbeži po stopnicah v



### VAŠKA

— Miha, kje pa si bil tako dolgo, ko te ni bilo doma?

— Pogovarjal sem se s sosedom Marjano.

— Kaj pa ti je povedala lepega?

— Rekla je ne.

### PREPROSTO

— Naša soseda je že deset let poročena, pa nima še nič otrok.

— Nič čudnega. Mož je tako ljubosumen, da je nikamor ne pusti same.

### SLABE IZKUŠNJE

Miha: Odslej nas bodo na delu plačevali po učinku.

Kžena: Ježeš, saj smo že sedaj komaj shajali do prvega.

### NAUK O ČLOVEKU

Profesor: Kaj bi se zgodilo, če bi ljudje hodili po glavi?

Dijak: Plešastim bi drselo.

svojo sobo. Vrata zaklene, se nasloni nanje in govori: »Ne, stric Pepi, nikoli, slišiš, nikoli! ...

32.

Sobota popoldne. Vreme kot naročeno: jasno nebo, sonce, rahel vetrič, duh po otavi, po dozorečem hmelju. Hmeljišča so oživila: brne traktorji, rohne obratni stroji, tu in tam je slišati petje. Čas obiranja, čas pospravljanja zelenih solza, zelenih kapelj znoja. Tudi Rovšniki so začeli. Stara sta pisala Minci, pa je odgovorila: Ne pridem, ne morem, dela čez glavo. Žganjar je dal hmelj v obdelavo drugim, na pol, vsak polovico. Polovico čistega izkupička. Minca pa je za to soboto pripravila vinsko trgatve. Grozde je nakupila v trgovini, stric Pepi je z najetimi delavci pripravil plesni oder. Saj so ljudje robantili in sakramentalni: Prav zdaj si omisli trgatve. Kakor da ni s kmetov doma! Ze v mraku je bilo vse polno ljudi, največ mladih. Tudi godci so že urezali nekaj viž, tedaj začuti Minca na rami roko, zdrzne se, obrne in v začudenju razpre lepe oči: Ti si, Vlado — joj! Najbrž je zaslučila kaj hudega, Vlado pa nazaj s precej mirnim glasom: Bi pesala z menoj? — Zaplešiva! — In zaplesala sta, mirnodolski fantje in ljubosumju stiskajo pesti: To boš plačal!





V skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi in sklepa delavskega sveta podjetja na seji dne 29. 6. in 29. 8. 1974 se objavlja prečiščeno besedilo

## PRAVILNIKA

o delitvi osebnih dohodkov

### I. UVODNA DOLOČILA

#### 1. člen

Ta pravilnik določa načela za delitev osebnih dohodkov v temeljnih organizacijah združenega dela, upoštevajoč samoupravni sporazum kmetijskih kombinatov in enotne osnove in merila za delitev osebnih dohodkov v celotnem podjetju.

Temeljna organizacija združenega dela lahko s svojim pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov ali s sklepom delavskega sveta temeljne organizacije združenega dela ureja zadeve, ki jih ta pravilnik ne ureja ali ki ji ta pravilnik nalaga, da jih uredi.

Temeljna organizacija združenega dela lahko sprejme tudi nižje zneske, ker so v tem pravilniku določeni najvišji zneski.

#### 2. člen

Sredstva za osebne dohodke, ki se delijo po tem pravilniku, se oblikujejo po določilih pravilnika o delitvi dohodka, upoštevajoč določila navedenega samoupravnega sporazuma.

#### 3. člen

Za pravilnost obračuna in izplačil osebnega dohodka, nadomestil in povračil po zakonitih predpisih, samoupravnih aktih in sklepih samoupravnih organov odgovarjajo računovodje oziroma njim podrejen delavec, ki neposredno opravlja posle s tega področja.

#### 4. člen

Vse osnove in merila, odločbe, nalogi in druge odločitve za izplačilo osebnih dohodkov, nadomestil in povračil morajo biti pismena, oprta na ustrezna določila zakonitih predpisov in splošnih aktov podjetja, podpisana od pristojnih vodstvenih delavcev. Za točnost podatkov (osnov in meril), po katerih se izračunajo osebni dohodki, nadomestila in povračila, odgovarja vodstveni delavec, ki je pooblaščen, da podpiše dokument.

#### 5. člen

Delavcu, ki je pridobil lastnost delavca ali je premeščen na drugo delovno mesto, se sme izjemno izplačati časna akontacija zasluzka brez sprejetega sklepa pristojnega organa o določitvi obračunske osnove in drugih osnov za obračun akontacije osebnega dohodka.

Časna akontacija zasluzka se sme izplačati le za en mesec, in to na podlagi pismene odločbe direktorja temeljne organizacije združenega dela.

Pri določanju višine časne akontacije se upošteva vrednost delovnega mesta, določena v rang listi delovnih mest v podjetju.

#### 6. člen

Osebni dohodek sprejemajo delavci:

1) v delovnem razmerju za nedoločen ali določen čas, za poln ali nepoln delovni čas, ki delajo na sistemiziranih delovnih mestih;

2) v civilno-pravnem razmerju (po pogodbi o delu).

Vajenci in praktikanti prejemaajo nagrado za delo, ki se izplačuje v breme materialnih stroškov.

### II. OSEBNI DOHODKI IZ DELITVE DOHODKA

#### 7. člen

Osebni dohodek delavca sestoji iz:

a) akontacij osebnega dohodka, ki se delavcu izplačujejo v breme vkalkuliranih osebnih dohodkov;  
b) nagrad;  
c) udeležbe v sredstvih za osebne dohodke iz dobička.

Osebni dohodek delavca se dokončno obračuna letno po sprejetju zaključnega računa in razdelitvi dohodka, med letom pa se mu izplačujejo akontacije in nagrade.

#### 8. člen

Akontacija osebnega dohodka sestoji:

1. iz zasluzka za efektivno delo:

a) zasluzek po obračunski postavki

— po delovnih urah,

— po delovnem učinku, izraženim s fizičnimi ali finančnimi kazalniki,

b) dodatki k obračunski postavki,

c) premije za posebne delovne dosežke;

2. iz nadomestil osebnega dohodka za čas plačane odsotnosti z dela.

#### 9. člen

Osebni dohodek delavca se obračuna v temeljni organizaciji združenega dela, v kateri je (trajno ali začasno) razporejen na sistemizirano delovno mesto.

Ce je bil delavec med letom zaposlen v več temeljnih organizacijah združenega dela, se mu osebni dohodek obračuna v vsaki glede na trajanje zaposlitve in opravljeno delo v posamezni temeljni organizaciji združenega dela.

Ce je delavec opravljal delo v drugi temeljni organizaciji združenega dela in ga temeljna organizacija združenega dela, v kateri je zaposlen, obračuna drugi kot storitev, se mu osebni dohodek za to delo obračuna v matični temeljni organizaciji združenega dela.

V primeru iz 2. odstavka tega člena se direktorji prizadetih temeljnih organizacij združenega dela dogovorijo, kako se obračunajo nadomestila osebnega dohodka za redni dopust.

#### 1. Zasluzek po obračunski postavki

#### 10. člen

Obračunska postavka delavca se določa tako, da se njegova obračunska osnova (faktor dela), pomnoži z vrednostjo obračunske osnove (vrednost točke).

Obračunska osnova se določa po metodologiji, ki jo sprejme skupni odbor za medsebojna razmerja in je sestavni del tega pravilnika.

Analična ocena delovnih mest (rang lista delovnih mest), določena po metodologiji, je sestavni del tega pravilnika.

#### 11. člen

Zgornjo mejo vrednosti obračunske osnove v podjetju določa za vsako leto delavski svet podjetja.

Delavski svet temeljne organizacije združenega dela določi ob sprejemu gospodarskega načrta vrednost obračunske osnove za tekoče leto, upoštevajoč realno pričakovani dohodek po gospodarskem načrtu. Če dohodek temeljne organizacije združenega dela ne bi dopuščal vrednosti obračunske osnove v višini, ki jo je določil delavski svet podjetja, jo mora delavski svet temeljne organizacije združenega dela ustrezno znižati, vendar največ za 10 %.

Če delavski svet temeljne organizacije združenega dela ne bi upošteval tega določila, lahko ukrepa ustrezno delavski svet podjetja, proti odgovornim vodstvenim delavcem pa sproži disciplinski postopek.

Najnižji OD delavca sme znašati najmanj 60 % povprečnega OD v SR Sloveniji v preteklem letu za normalni delovni uspeh delovne organizacije in delavca pri polnem delovnem času 182 ur mesečno.

#### 12. člen

Delavski svet temeljne organizacije združenega dela lahko na predlog glavnega direktorja oziroma direktorja temeljne organizacije združenega dela določi obračunsko postavko v določenem znesku mimo določil 10. in 11. člena tega pravilnika za strokovne kadre deficitarnih strok ali visoke strokovnosti, ki jih drugače ne bi bilo mogoče zaposliti.

Delavci, ki jim je obračunska postavka določena po določilih tega člena, nimajo pravice do udeležbe v sredstvih za osebne dohodke iz dobička, ker je leta že upoštevana pri določanju obračunske postavke izven metodologije.

#### 13. člen

Zasluzek delavca se izračuna po obračunski postavki in času, prebitem na delu, kadar se ne ugotavlja po delovnem učinku.

### 2. Zasluzek po delovnem učinku

#### 14. člen

Za dela oziroma delovna mesta, kjer se da ugotovljati delovni učinek delavca, se zaslužek delavca ugotovi po učinku (fizičnem ali finančnem).

#### 15. člen

Fizični učinek se meri na podlagi delovnih norm v doseženih norma-urah.

Kot osnova za izračun fizičnega učinka se upošteva 90 % tehnična norma ali 100 % izkustvena (kmetijstvo itd.).

Zasluzek po učinku se izračuna tako, da se dosežene norma-ure pomnožijo z obračunsko postavko delavca.

Zasluzek po delovnem učinku se obračunava sproti vsak mesec.

#### 16. člen

Delavski svet temeljne organizacije združenega dela sprejme pravilnik o delovnih normah, ki ga predloži ustrezna strokovna služba.

Norme se določajo praviloma kot tehnične norme na podlagi predpisanega tehnološkega postopka in študija dela in časa. Poleg norme je treba v pravilniku določiti tudi normalno kvaliteto opravljenega dela.

Pravilnik o normah določa delovna mesta oziroma posle, kjer se učinek meri, norme za posamezne posle (dela), osnove in postopek za ugotavljanje delovnega učinka in način preverjanja delovnih norm.

V pravilniku o normah morajo biti navedena tudi pooblastila, kateri vodstveni in strokovni delavci lahko okvirno (srednjo) normo prilagodijo konkretnim delovnim razmeram (zlasti v kmetijstvu).

Delovna norma se spremeni, kadar se spremeni tehnološki pogoj, za katerega je bila postavljena.

#### 17. člen

Delavci v nabavni in prodajni službi se nagradujejo po doseženem delovnem učinku, ki se izrazi s finančnimi kazalniki, kjer ga ni mogoče izraziti s količino prodanih izdelkov.

Osnove za izračun zaslužka po finančnem učinku so:

- 1) vrednostni obseg poslovanja (promet),
- 2) ustvarjeno pokritje, zmanjšano za fiksne stroške enote, za katero se ugotavlja finančni učinek (poslovni uspeh).

Te osnove se uporabljajo lahko vsaka za sebe samostojno ali pa kombinirano.

#### 18. člen

Vrednostni obseg poslovanja (promet) se kot samostojna osnova za izračun zaslužka uporabi le, če delavec sam ne vpliva na oblikovanje nabavnih oziroma prodajnih cen.

Ta osnova se mora vezati tudi za normirane stroške poslovanja, potrebne za dosego določenega obsega poslovanja.

#### 19. člen

Poslovni uspeh je osnova za izračun zaslužka tam, kjer delavec lahko vpliva na višino nabavnih in prodajnih cen ter višino nabavnih oziroma prodajnih stroškov.

#### 20. člen

Delavski svet temeljne organizacije združenega dela določi v posebni prilogi gospodarskega načrta delovna mesta, za katera se finančni učinek ugotavlja, in osnove za nagrajevanje po finančnem učinku. Osnove veljajo največ eno leto. Če se med letom spremenijo cene, je treba prilagoditi temu tudi osnovo za izračun finančnega učinka.

#### 21. člen

Merilo za izračun zaslužka delavca po finančnem učinku je razmerje med osnovo in obračunsko postavko (v določenem razdobju — mesecu, letu) izraženo z odstotkom.

#### 22. člen

Delovni učinek po fizični ali finančni osnovi se individualno ugotavlja; kjer to ni mogoče, pa skupinsko ali za ožjo organizacijsko enoto. V tem primeru se med posamezne delavce razdeli tako ugotovljeni skupni zaslužek na podlagi časa, prebitega na delu, za katerega se obračunava učinek in obračunske postavke posameznega delavca.

#### 23. člen

Kadar se osnova za ugotavljanje finančnega učinka postavlja za skupino ali ožjo organizacijsko enoto (več delavcev), lahko delavski svet temeljne organizacije združenega dela tudi določi, da pri tem posamezni strokovni in vodstveni delavci sodelujejo v delitvi vsote zaslužka s svojo povečano osnovo (obračunska postavka povečana za določen odstotek), vendar ne več kot 50 %, upoštevajoč kategorizacijo delovnih mest.

#### 24. člen

Ne glede na izračunani znesek je letni zaslužek delavca po finančnem učinku omejen na 16 mesečnih obračunskih postavk, upoštevajoč določilo prejšnjega člena. Če izračun učinka zneske več, se presežek ne upošteva in ne izplača.

Kadar se delavcu izračunava zaslužek po finančnem učinku, je to končni obračun osebnega dohodka in tak delavec ni udeležen v delitvi sredstev za osebne dohodke iz dobička, ker delavec že s tem pridobi sredstva za osebni dohodek iz dobička.

Izjemoma lahko delavski svet temeljne organizacije združenega dela določi tudi, da so delavci, plačani po prometu, ki se da objektivno in realno planirati, udeleženi tudi pri delitvi osebnega dohodka iz dobička; vendar skupni znesek zaslužka po prometu in udeležba v sredstvih za osebne dohodke iz dobička ne sme presegati 16 mesečnih obračunskih postavk.

#### 25. člen

Finančni učinek se praviloma obračunava letno. Kjer je možno, se ta obračun lahko izvrši tudi mesečno ali trimesečno. Vmes pa delavec dobiva akontacijo po obračunski postavki. Obračunsko razdobje določil delavski svet temeljne organizacije združenega dela, ki določil osnovo.

#### 26. člen

Osebni dohodek za dopolnilno delo se določil po določilih tega pravilnika, pod pogoji pravilnika o delovnih razmerjih, vendar pa delavec nima pravice do nadomestil na delovnem mestu, kjer opravlja dopolnilno delo.

#### 27. člen

Delavcu, ki se upokoji ali njegovim svojcem ob smrti delavca, pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih OD na zaposlenega v preteklem letu v SR Sloveniji.

### 3. Dodatki k obračunski postavki

#### 28. člen

Za določena dela ali pogoje dela, ki niso zajeti v obračunski osnovi, pripada delavcem poseben dodatek:

- za dodatna znanja,
- za dodatno delo — nadomestovanje,
- za posebne delovne pogoje,
- za stalno pripravljenost,
- za starejše delavce, ki delajo po normi,
- za delo v podaljšanem delovnem času,
- za nočno delo,
- za delo v nedeljo ali ob državnem prazniku,
- za stalnost v podjetju,
- za delo v deljenem delovnem času.

Delavski svet temeljne organizacije združenega dela določa na predlog direktorja upravičenost in višino dodatka pod b), c) in e).

#### 28. a člen

Za dodatna znanja pripada delavcu — skladno z določili metodologije — ustrezen dodatek v % od obračunske postavke:

- za znanje tujega jezika
  - popolno znanje 4 %
  - aktivno znanje 2,5 %
  - pasivno znanje 1 %
- za dodatno solsko znanje iz stroke, zahtevane za delovno mesto, ki ga delavec zaseda:
  - magister znanosti in specialist (končana III. stopnja) 5 %
  - doktor znanosti 10 %
- za specialna znanja:
  - za izpit iz zunanje trg. poslovanja 1 %
  - za izpit iz deviznega poslovanja 1 %
  - za pravosodni izpit 2,5 %
  - za znanje enega program. jezika 1 %

#### 29. člen

Delavcu, ki na svojem delovnem mestu poleg del iz opisa delovnega mesta opravlja v rednem delovnem času še dodatno delo, za katerega ne bi bilo smotno odpreti posebnega delovnega mesta, pripada za tako delo dodatek.

Ta dodatek ne more presegati 20 % obračunske postavke delavca.

Dodatek je lahko določen v mesečnem ali v urnem znesku.

#### 30. člen

Delavec, ki dela v (1) težkih delovnih razmerah, (2) izredno fizično naporno ali (3) ob neugodnem razporedu delovnega časa in tega ni mogoče ustrezno ovrednotiti pri določitvi obračunske osnove (faktor dela) po metodologiji, lahko dobi poseben dodatek na efektivno delovno uro. Dodatek ne more presegati 15 % obračunske postavke.

#### 31. člen

Delavcu pripada dodatek, če je dolžan biti tudi izven rednega delovnega časa pripravljen, da na poziv nastopi delo. Ta dodatek ne more presegati 20 % obračunske postavke.

#### 32. člen

Delavcu, ki je star nad 50 let in dela fizično, zaslužek pa se mu obračunava individualno po fizičnem učinku, pripada dodatek glede na njegovo starost:

- za moške nad 50 do 55 let in ženske nad 45 do 50 let 8 % mesečne obračunske postavke;
- za moške nad 55 let in ženske nad 50 let 15 % mesečne obračunske postavke.

Pogoj za pridobitev tega dodatka je 10 let delovne dobe v podjetju. Za delovne ure, ko delavec ne dela po učinku, mu ta dodatek ne pripada.

#### 33. člen

Delavcu, ki dela po nalogu pristojnega vodstvenega delavca v podaljšanem delovnem času — razen v primerih, ki jih določa zakon — pripada za vsako uro dela v podaljšanem delovnem času dodatek v višini 50 % njegove urne obračunske postavke.

#### 34. člen

Za nočno delo pripada delavcu dodatek v višini 30 % urne obračunske postavke na vsako uro noč-

nega dela. Za nočno delo se šteje delo v času med 22. in 5. uro naslednjega dne oziroma 6. uro, če se to ujema z nočno delovno izmeno.

#### 35. člen

Za delo v nedeljo pripada delavcu dodatek v višini 30 % urne obračunske postavke za vsako delovno uro v nedeljo.

#### 35. a člen

Delavcu, ki je v obračunskem mesecu še bil ves mesec zaposlen v podjetju, pripada glede na delovno dobo, ki jo je neprekinjeno prebil v podjetju, naslednji dodatek OD za stalnost:

Delovna doba v podjetju	% od mesečne obračunske postavke
0 do 3 let	—
3 do 5 let	2
5 do 10 let	4
nad 10 let	5

Dodatek za stalnost se izplačuje vsem delavcem, ki imajo predviden delovni staž v podjetju, mesečno skupno z izplačilom rednih osebnih dohodkov.

#### 35. b člen

Za delo na dan državnega praznika pripada dodatek v višini 50 % urne obračunske postavke za redni delovni čas poleg zakonsko določenega nadomestila zaradi dela na ta dan.

#### 35. c člen

Za delo v deljenem delovnem času pripada delavcu dodatek v znesku do 15 din mesečno za vsak dan, ki je delal v deljenem delovnem času, vendar ne več kot 350 din mesečno. Delavski svet TOZD določi višino tega dodatka.

#### 36. člen

Dodatki se ne upoštevajo pri obračunih zaslužka po učinku, temveč se posebej obračunajo po delovnih urah, za katere pripadajo.

### 4. Premije za posebne delovne dosežke

#### 37. člen

Premije dobijo zlasti izvršilni in neposredni vodstveni delavci kot plačilo za take delovne učinke ali izkazane poslovne rezultate, ki jih ni mogoče zajeti v obračun zaslužka po času ali po učinku, vendar se osnove in merila zanje lahko postavijo vnaprej.

S premiranjem se dodatno nagrajujejo zlasti delavci na ključnih delovnih mestih, ki s svojo delovno storilnostjo ali storilnostjo stroja ali organiziranjem dela bistveno vplivajo na učinek in poslovni uspeh delovne skupine ali druge ožje organizacijske enote.

Delavec, ki je nagrajen po poslovnem uspehu, ni upravičen do premije.

#### 38. člen

Osnove in merila za premijo za posamezno delovno mesto določijo delavski svet temeljne organizacije združenega dela ter so sestavni del gospodarskega načrta in veljajo za eno leto.

Praviloma je osnova za premijo presežek iznad planirane količine, zneska ali normalne kakovosti.

#### 39. člen

Pri določanju osnov za premije pridejo v poštev: boljša kakovost izdelka ali storitve, manjša poraba materiala za enoto izdelka ali storitve, večji izplen, znižanje proizvodnih stroškov, znižanje fiksnih stro-

škov, večji izkoristek strojev in drugih proizvodnih sredstev, povečani obseg poslovanja, izredni finančni dohodki, zmanjšanje kala, manjši stroški popravil in vzdrževanja, povečanje hranilnih vlog, večje doseženo pokritje organizacijske enote (merjeno po stalnih cenah) itd.

#### 40. člen

Premije se obračunavajo mesečno, trimesečno ali letno glede na značaj osnove. To določi delavski svet temeljne organizacije združenega dela, ko prejema osnove in merila za posamezna delovna mesta.

Znesek premije po vseh osnovah lahko znaša za posameznega delavca največ 2 mesečni obračunski postavki. Če po izračunu premija zneske več, se presežek ne upošteva in ne izplača.

### 5. Nadomestilo osebnega dohodka

#### 41. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za plačano odsotnost z dela pripada delavcu, kadar ima to pravico po splošnih predpisih in splošnih aktih podjetja:

- za letni dopust,
- za državne praznike,
- zaradi začasne nezmožnosti za delo ali zdravljenja,
- za izredni dopust do 7 dni,
- za strokovno izobraževanje ali izpopolnjevanje,
- za vojaške vaje, predvojaško vzgojo, udeležbo v civilni zaščiti ali upravljanju javnih funkcij, ali zaradi pozivov vojaških in drugih organov,
- za zastoje med delom in zastoje zaradi sezonega značaja proizvodnje,
- za čas, prebit v priporu ali preiskovalnem zaporu,
- za čas odstranitve iz delovne organizacije,
- za iskanje zaposlitve v odpovednem roku,
- v primeru odklonitve dela na nevarnem delovnem mestu.

#### 42. člen

Nadomestilo osebnega dohodka se obračuna in izplača v višini obračunske postavke, če splošni predpisi ali ta pravilnik ne določajo drugače.

#### 43. člen

Nadomestilo osebnega dohodka zaradi začasne nezmožnosti za delo ali zaradi zdravljenja po nalogu pristojnega zdravnika za prvih 30 dni izostanka z dela, ki gre v breme sredstev temeljne organizacije združenega dela, znaša 90 % osnove, določene s splošnimi predpisi.

Če je začasna nezmožnost za delo posledica poklicnega obolenja ali nezgode na delovnem mestu, ki ni nastala po krivdi delavca, pa znaša nadomestilo 100 % osnove.

Delavec izgubi pravico do nadomestila osebnega dohodka, če je kontrolor ugotovil, da se ni ravnal po navodilih zdravnika, oziroma da je delal v tem času drugje oziroma doma.

#### 44. člen

Delavec ima pravico do tega nadomestila le pod pogojem: 1. da je o svojem izostanku z dela iz razlogov, navedenih v prejšnjem členu, najpozneje v enem dnevu obvestil svojega neposredno nadrejenega vodstvenega delavca (ki mora to obvestilo vpisati v dnevno poročilo o delu) in zahteval izstavitve obratnega bolniškega lista, in 2. da je ob ponovnem nastopu dela predložil bolniški list, v katerem je upravičenost in dopustno trajanje izostanka z dela potrdil pristojni zdravnik.

#### 45. člen

Za čas prisostvovanja na sejah samoupravnih organov in sestankih delovne skupnosti med delovnim časom pripada delavcu, ki je član samoupravnega organa oziroma te delovne skupnosti ali funkcionar družbenopolitičnih organizacij v podjetju, nadomestilo osebnega dohodka v višini polne obračunske postavke.

#### 46. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za vojaške vaje, predvojaško vzgojo, udeležbe v civilni zaščiti, za opravljanje javnih funkcij ali zaradi pozivov vojaških in drugih organov, h katerim je poklican brez svoje krivde, pripada delavcu, če se izplača na račun organa, ki je delavca poklical, v višini obračunske postavke.

#### 47. člen

Nadomestilo osebnega dohodka pripada delavcu za čas krajšega zastoja v delu, ki je nastal brez njegove krivde, če delavski svet temeljne organizacije združenega dela tako sklene in če ni bilo mogoče to drugače urediti (redni ali neplačani dopust, nadomestitev izpadlega delovnega časa — začasna premešitev na drugo delo).

Če delavec odkloni drugo delo, izgubi pravico do nadomestila.

Nadomestilo se obračuna v višini 70 % obračunske postavke. Temeljna organizacija združenega dela s sklepom delavskega sveta ali v pravilniku o osebnih dohodkih podrobneje uredi pogoje za priznanje tega nadomestila.

#### 48. člen

Delavcu v temeljni organizaciji združenega dela, ki različno razporeja svoj delovni čas po mesecih, pripada, če delavski svet temeljne organizacije združenega dela tako sklene, v mesecih, ko je število razporejenih delovnih ur na mesec nižje od 150 ur, nadomestilo v višini 70 % urne obračunske postavke za razliko med številom opravljenih delovnih ur po mesečnem razporedu pa do 150 ur.

Nadomestilo dobí le delavec: 1. ki je izpolnil svojo obvezo delovnih ur v preteklem obračunskem razdobju, 2. ki se je odzval v podaljšanem delovnem času, kadar je bilo potrebno in 3. ki ni odklonil začasne premešitve na delo v drugo organizacijsko enoto, kadar na njegovem delovnem mestu ni bilo dela.

#### 49. člen

Nadomestilo po prejšnjem členu se obračuna v breme vkalkuliranih osebnih dohodkov, vendar pa se za znesek izplačanih teh nadomestil v temeljni organizaciji združenega dela zmanjšajo sredstva za osebne dohodke iz dobička; ta znesek pa se vnese v poslovni sklad temeljne organizacije združenega dela.

#### 49. a člen

V primerih, ko se zaradi uvedbe nove tehnologije in modernizacije proizvodnje ukinejo delovna mesta in se delavci prekvalificirajo, pripada delavcu za čas, ko je na prekvalifikaciji, OD v višini povprečnega OD v zadnjih šestih mesecih.

#### 6. Nagrade

#### 50. člen

Nagrade se dajejo delavcem za take delovne in poslovne dosežke, ki jih ni mogoče ustrezno ovrednotiti pri določitvi obračunske osnove ali zajeti s premijsko osnovo, ker ni mogoče v naprej določiti osnov in meril in ker so posledica povsem individualnega in izjemnega delovnega prispevka delavca.

Na ta način se zlasti nagrajujejo strokovni in vodstveni delavci, če s svojimi predlogi in odločitvami odločilno vplivajo na uspeh poslovanja.

#### 51. člen

Delavski svet temeljne organizacije združenega dela odobri nagrado delavcu na predlog direktorja temeljne organizacije združenega dela.

Delavski svet podjetja odobri nagrado delavcu na predlog glavnega direktorja.

Komisija za izume in tehnične izboljšave predlaga direktorju temeljne organizacije združenega dela oziroma glavnemu direktorju delavca za nagrado na podlagi določil pravilnika o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih.

#### 52. člen

Nagrade se izplačujejo iz posebnih namenskih sredstev za nagrade, ki se po določilih pravilnika o

delitvi dohodka oblikujejo v temeljni organizaciji združenega dela in v podjetju in se vodijo ločeno na posebnem kontu.

#### 53. člen

Iz sredstev za nagrade temeljne organizacije združenega dela se izplačujejo nagrade:

— po pravilniku o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih,

— za izredno prizadevnost in učinkovitost pri delu.

Iz sredstev za nagrade podjetja se izplačujejo nagrade:

— za posebne strokovne, organizacijske, poslovne in vodstvene dosežke,

— za povečani dobiček temeljne organizacije združenega dela oziroma podjetja.

#### 54. člen

Delavski svet podjetja določi delovna mesta, na katerih so delavci upravičeni do nagrad za povečani dobiček in osnove za to. Ti delavci ne morejo biti predlagani za nagrade iz sredstev temeljne organizacije združenega dela, razen za izume in tehnične izboljšave.

#### 55. člen

Delavski svet podjetja lahko v izjemnih primerih odobri iz sredstev za nagrade podjetja izplačilo nagrad, ki se normalno izplačujejo iz sredstev temeljne organizacije združenega dela, kadar jih le-ta nima kljub temu, da dobro gospodari, a zaradi višje sile ne dosega zadostnega dohodka.

### 7. Udeležba v sredstvih za osebne dohodke

#### 56. člen

Sredstva za osebne dohodke iz dobička se oblikujejo po pravilniku o delitvi dohodka iz oblikovanih sredstev za porabo po izločitvi sredstev za sklad skupne porabe — investicijski del in rezervnih sredstev za osebne dohodke.

#### 57. člen

Sredstva za osebne dohodke iz dobička se v celoti razdelijo med vse delavce, ki so bili v rednem delovnem razmerju v tistem letu, za katerega se je dobiček ugotovil, razen tistih, ki po tem pravilniku do tega nimajo te pravice.

Zbor delovne skupnosti temeljne organizacije združenega dela lahko odloči, da se določen del teh sredstev ali pa v celoti prenese v sklad skupne porabe temeljne organizacije združenega dela.

#### 58. člen

Delavcem skupnih služb podjetja oziroma temeljne organizacije združenega dela, ki niso v sestavi poslovne enote, ki ločeno ugotavlja in deli poslovni uspeh, pripadajo sredstva za osebne dohodke iz dobička v višini, kot jih v povprečju dobijo delavci enot v sestavi podjetja oziroma v sestavi temeljne organizacije združenega dela.

Če se delavci temeljne organizacije združenega dela odpovejo izplačilu osebnega dohodka iz dobička v korist poslovnega sklada, se ustrezno zmanjša tudi prispevek skupnim službam podjetja iz teh sredstev.

#### 59. člen

Sredstva za OD iz dobička se delijo med delavce na podlagi doseženega OD za redni delovni čas v letu, za katerega se deli dobiček z vključenim nadomestilom za redni letni dopust in državne praznike, zmanjšanim za nadomestilo za bolniški dopust in doatek za nadurno delo.

Zasluge delavcev, plačanih po doseženem poslovnem uspehu, se ne štejejo v to osnovo, kakor tudi ne delavcev, ki po tem pravilniku niso upravičeni do udeležbe v teh sredstvih.

Merilo za izračun deleža delavca v ostalih sredstvih za osebne dohodke iz dobička je razmerje teh sredstev do vsote vseh osnov.

#### 60. člen

Osnova za udeležbo delavca v sredstvih za osebne dohodke iz dobička se zmanjša:

— za 5 % za vsak dan neopravičenega izostanka z dela,

— za 100 % (v celoti), če je ugotovljeno, da je medčasno nezmožnostjo za delo opravljal delo doma ali drugje.

#### 61. člen

Če je v sestavi temeljne organizacije združenega dela več delovnih enot ali tudi poslovne enote, za katere se posebej ugotavlja in deli poslovni uspeh (enote v sestavi temeljne organizacije združenega dela), se — po razdelitvi dobička za temeljno organizacijo združenega dela kot celoto in izločitvi sredstev za delavce skupnih služb temeljne organizacije združenega dela — ostala sredstva za osebne dohodke iz dobička razdelijo med tiste enote v sestavi temeljne organizacije združenega dela, ki so ga ustvarile, in to sorazmerno, kolikor ga je katera ustvarila.

Skupne službe temeljne organizacije združenega dela so udeležene pri sredstvih sorazmerno povprečnem deležu v vseh enotah v sestavi temeljne organizacije združenega dela skupaj.

Tako ugotovljena sredstva za osebne dohodke iz dobička se razdelijo med delavce v posamezni enoti v sestavi temeljne organizacije združenega dela po določilih prejšnjih členov.

#### 62. člen

Delavski svet temeljne organizacije združenega dela pa lahko sklene, da se ostala sredstva za osebne dohodke iz dobička, ugotovljena po delovnih enotah, deloma ali v celoti razdelijo po proizvodnih enotah v sestavi te delovne enote sorazmerno temu, kolikor je posamezna poslovna enota dosegla boljši poslovni uspeh, kot je bil določen z gospodarskim načrtom.

Delež posamezne poslovne enote v teh sredstvih se določi tako, da se ugotovi delež vsake enote v presežku poslovnega uspeha iznad načrtovanega.

Tako ugotovljen znesek ostalih sredstev za osebne dohodke iz dobička za posamezno poslovno enoto se med delavce v tej poslovni enoti razdeli po že navedenih določilih.

### 8. Zasluge delavcev v civilno-pravnem razmerju

#### 63. člen

Za dela in naloge, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih, se lahko sklene pogodba o delu z delavcem, ki je v rednem delovnem razmerju ali z drugo osebo.

V pogodbi se določi tudi znesek za plačilo dela bodisi kot urna postavka ali kot plačilo za celotno opravljeno delo oziroma nalogo.

Pri določanju zneska za plačilo dela se praviloma upoštevajo obračunske postavke delavcev v rednem delovnem razmerju na podobnih delovnih mestih.

### III. OSEBNI PREJEMKI IZ MATERIALNIH STROSKOV

#### 1. Avtorski honorar

#### 64. člen

Avtorjem strokovnih del trajnega pomena, izdelanih za potrebe podjetja (samoupravni akti, priročniki, metodologije itd.) ter člankov, objavljenih v glasilu podjetja in drugih publikacijah podjetja, pripada avtorski honorar.

Višino avtorskega honorarja za strokovna dela trajnega pomena določijo kolektivni izvršilni organ, v čigar delovno področje delo (izdelek) spada.

Višino avtorskega honorarja v Hmeljarju za članke določa uredniški odbor na predlog urednika.

Pri določevanju višine honorarja se upoštevajo izvirnost, pomembnost in podobne značilnosti dela oziroma članka.

## 2. Nagrade učencev v gospodarstvu in praktikantov

### 65. člen

Nagrade učencev v gospodarstvu določi odbor za medsebojna razmerja TOZD, in sicer višino oziroma razpone nagrad, pri čemer upošteva letnik, ki ga učenec obiskuje, dosežen učni uspeh in vrsto dela oziroma poklica, za katerega se učenec pripravlja.

Nagrade dijakov in študentov na praksi določa skupni odbor za medsebojna razmerja v skladu z določili samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka, katerega podpisnik je TOZD ali podjetje.

Te nagrade ne izključujejo izplačil štipendij za šolanje.

V primerih, ko je učenec v gospodarstvu, dijak ali študent posebno prizadeven in uspešen pri opravljanju prakse, se nagrade po navedenih kriterijih lahko povečajo za največ 20 %.

Nagrada učenca v gospodarstvu ter dijaka in študenta na praksi ne sme biti nižja od 500 din in ne višja od najnižjega mesečnega OD, ki je določen v 11. členu tega pravilnika.

### 66. člen

Če učenec ali praktikant opravlja delo, ki se plača po učinku, mu pripada nagrada po učinku v višini, kot se obračunava ostalim delavcem, ki to delo opravljajo.

## 3. Povračila stroškov

### a) Povračila stroškov za službena potovanja

#### 67. člen

Za službeno potovanje se šteje opravljanje dela oziroma službeni opravki izven kraja zaposlitve oziroma območja temeljne organizacije združenega dela v trajanju nad 9 ur in če je oddaljenost večja kot 10 kilometrov.

Če delavec istega dne v okviru istega potovanja opravlja delo v več krajih, se tudi šteje kot službeno potovanje, če je katerikoli kraj na relaciji potovanja oddaljen več kot 10 kilometrov od kraja zaposlitve.

#### 68. člen

Delavcu na službenem potovanju pripada dnevnic in povračilo prevoznih in drugih stroškov v zvezi z opravljenim službenim potovanjem.

Cela dnevnic pripada delavcu na službenem potovanju za vsakih 24 ur in za ostanek časa, ki je daljši od 12 ur, kakor tudi če traja potovanje več kot 12, a manj kot 24 ur.

Polovična dnevnic pripada delavcu, ki je na službenem potovanju nad 8 in do 12 ur, a če je potovanje daljše kot en dan — za ostanek časa nad 6 do 12 ur.

Znesek dnevnice določijo delavski svet temeljne organizacije združenega dela.

#### 69. člen

Če ima delo izven kraja zaposlitve značaj rednega terenskega dela (v kmetijstvu, gozdarstvu itd.), delavcu ne pripada dnevnic, temveč terenski dodatek; pripada mu pa tudi povračilo prevoznih stroškov.

Soferjem in njihovim spremljevalcem, ki opravljajo prevoz vsak dan na redni v naprej določeni progi, pripada terenski dodatek, ne dnevnic.

#### 70. člen

Če delavec med službenim potovanjem prenočuje, se mu na podlagi predloženega računa povrne stroški prenočitve, toda največ do zneska, ki ga določijo delavski svet podjetja.

V primerih, ko to zahtevajo poslovni interesi podjetja, lahko glavni direktor odobri izplačilo stroškov prenočitve brez te omejitve.

Delavcu, ki mora prenočiti na službenem potovanju, katerih stroškov ne opravičuje z računom, se prizna prenočnina v znesku 30 din brez predložitve računa.

## 71. člen

Dnevnic za službeno potovanje v inozemstvo se za posamezne države obračunavajo v višini, kot jo določa veljavna uredba o izdatkih za službeno potovanje v tujino, ki se priznavajo republiškim organom med materialne stroške.

## 72. člen

Dnevnic I. skupine pripadajo delavcem na delovnih mestih, razvrščenih v kategorije V-1, V-2 in S-1. Dnevnic II. skupine — ostalim delavcem.

V primerih, kot to zahtevajo poslovni interesi za ugled podjetja, da delavec stanuje v boljšem hotelu, lahko glavni direktor odobri, da se delavcu stroški prenočitve posebej plačajo po predložitvi računa v breme materialnih stroškov. To velja zlasti:

1. kadar delavec podjetja vodi poslovne razgovore s tujimi poslovnimi partnerji,

2. v primerih, ko delavec zastopa podjetje v mednarodnih organizacijah oziroma združenjih.

V takih primerih se predpisana dnevnic zniža za 30 %.

## 73. člen

Dnevnic za službeno potovanje v inozemstvo se obračunavajo enako kot v državi, le da se za začetek in za konec potovanja računa čas prestopa jugoslovanske meje.

## 74. člen

Če so za izvršitev službenega potovanja bili nujni tudi drugi stroški (reprezentanca, telefon, garžiranje, taksi in podobno), se priznajo lahko le na podlagi predloženih dokumentov.

## 75. člen

Vrsto prevoznega sredstva, ki ga delavec sme uporabiti za službeno potovanje, odredi pristojni vodstveni delavec na potnem nalogu.

## 76. člen

Delavcu, ki po nalogu pristojnega vodstvenega delavca uporabi svoje prevozno sredstvo (avto, motorno kolo, moped) za prevoz v službene namene, pripada povračilo (kilotrina) do višine, ki jo določijo delavski svet podjetja.

Svet temeljne organizacije združenega dela lahko določi drugačen znesek, vendar ne višji kot ga je določil delavski svet podjetja.

Za uporabo lastnega prevoznega sredstva za prevoz v inozemstvu se delavcu povrnejo stroški goriva v tujih valutah po predloženih računih proti povračilu dinarske protivrednosti.

## 77. člen

Prevozni stroški z javnimi prevoznimi sredstvi se povrnejo delavcu na podlagi po predloženih vozovnicah, sicer se priznajo stroški prevoza z vlakom II. razreda ali z avtobusom.

Povračilo za uporabo lastnega vozila v službene namene se izplača za pretekli mesec na podlagi predloženih potnih nalogov za vozilo.

## 78. člen

Za vsako službeno potovanje se izda potni nalog na predpisanem obrazcu.

Delavec ima pravico do akontacije na potne stroške.

Delavec je dolžan v roku 7 dni po zaključenem službenem potovanju predložiti obračun stroškov s potrebnimi dokazili, poročilo o opravljenem službenem potovanju, ki mora biti pisмено, če je bilo v inozemstvu, in vrniti preostanek neoprabljene akontacije.

## 79. člen

Naloge za službeno potovanje in za uporabo lastnega prevoznega sredstva v službene namene izdajajo vodilni delavci, ki jih določa statut, a za vodilne delavce glavni direktor; za glavnega direktorja pa predsednik delavskega sveta podjetja. Isti delavci ugotavljajo upravičenost potnih stroškov in potrjujejo obračune.

b) Povračilo za delo na terenu

80. člen

Kot delo na terenu se šteje delo na delovišču, ki je nad 20 kilometrov oddaljeno od sedeža delovne enote.

Pogoje pridobitve in izplačevanja povračila za delo na terenu (terenski dodatek) določa delavski svet vsake temeljne organizacije združenega dela upoštevajoč, da najvišji mesečni znesek tega povračila ne more preseči zneska, ki ga določa delavski svet podjetja.

81. člen

Delavski svet temeljne organizacije združenega dela lahko posameznim delavcem, ki opravljajo redno terensko delo na njenem področju in za to ni formirano posebno delovišče in ki nimajo pravice do dnevnice, določi to povračilo v mesečnem znesku, vendar ne preko 70 % najvišjega zneska iz prejšnjega člena.

c) Povračilo stroškov za prevoz na delo

82. člen

Delavec ima pravico do povračila stroškov za prevoz na delo v višini cene javnega prevoznega sredstva.

Delavski svet podjetja določi, kolikšen del stroškov se delavcem povrne.

Delavec lahko uporabi lastno prevozno sredstvo za prihod na delo zaradi večje oddaljenosti njegovega bivališča od delovnega mesta in če ne more uporabiti javnih prevoznih sredstev, bodisi 1. ker javnih prevoznih sredstev na tej relaciji ni mogoče uporabiti ali pa 2. ker v času, ko mora priti na delovno mesto, javna prevozna sredstva ne vozijo.

O upravičenosti delavca do uporabe lastnega prevoznega sredstva za prevoz na delovno mesto odloča delavski svet TOZD na predlog direktorja. Delavcu se za prevoz prizna 0,40 din za kilometer.

č) Povračilo stroškov za ločeno življenje

83. člen

Povračilo stroškov za ločeno življenje se plačuje delavcu, ki živi ločeno od družine in nima zagotovljenega stanovanja za družino v kraju zaposlitve in se zaradi oddaljenosti ne more vsakodnevno voziti na delo.

Nadomestilo za ločeno življenje se ne prizna oziroma se preneha izplačevati, ko nastopijo ti-le vzroki:

— če dobi delavec zase in za svojo družino vseživljivo stanovanje,

— če delavec izjavi, da ne namerava preseliti družine v kraj njegove zaposlitve,

— če delavec odkloni ponujeno vseživljivo stanovanje, ki ustreza krajevnim pogojem in razmeram za nastavitve družine,

— če je na rednem ali izrednem dopustu ali v bolniškem staležu ter se zdravi pri družini ali zdravstveni ustanovi.

84. člen

O povračilu za ločeno življenje odloča delavski svet temeljne organizacije združenega dela na pismeno zahtevo delavca, ki je sprejet v delovno razmerje ali premeščen na delo v drug kraj.

Zgornjo mejo mesečnega zneska tega povračila določa delavski svet podjetja.

d) Povračilo stroškov selitve

85. člen

Delavec ima pravico do povračila stroškov selitve: 1. če je tako s sporazumom o sklenitvi delovnega razmerja dogovorjeno ali 2. če je bil premeščen na delo v drug kraj, kjer je dobil drugo stanovanje.

Kot stroški selitve se priznajo na podlagi predloženih dokazil:

— stroški prevoza pohištva in druge opreme po železniški ali kamionski tarifi,

— prevozne karte za javna prevozna sredstva za delavca in člane ožje družine, ki jih vzdržuje.

e) Povračilo stroškov za uporabo lastnega telefona

86. člen

Delavski svet temeljne organizacije združenega dela določi, kateri delavec lahko uporablja lasten telefon za službene namene.

Direktor temeljne organizacije združenega dela odobri delavcu izplačilo dejanskih stroškov, obračunanih po uradni tarifi, za opravljene službene telefonske pogovore.

Delavec mora predložiti pisмени obračun z navedbo časa trajanja pogovora, s kom in o čem se je pogovarjal ter stroške pogovora.

f) Regresiranje prehrane

86. a člen

Skupni odbor za medsebojna razmerja določa najvišji neto znesek na delavca za regresiranje prehrane.

Regres se praviloma ne izplača v gotovini. Izjemoma lahko temeljna organizacija združenega dela izplača regres v gotovini, če zaradi narave in organizacije dela med delovnim časom ne morejo organizirati prehrane.

Regres za hrano pripada vsem zaposlenim v delovni organizaciji; tudi učencem in praktikantom.

g) Sejnina

86. b člen

Kmetom-kooperantom pripada za delo v organih upravljanja delovne organizacije sejnina. Določa jo delavski svet podjetja.

IV. OBRAČUN IN IZPLAČILO OSEBNIH DOHODKOV IN POVRAČIL

87. člen

Izplačilo akontacij osebnega dohodka, razen premij in nagrad, se izvrši vsak mesec praviloma dan po zaključku obračunskega meseca.

Izplačilo premij, nagrad, avtorskih honorarjev in povračil se izvrši v roku 15 dni po sprejemu potrjenega obračuna oziroma naloga za izplačilo.

88. člen

Če se delavcu zaslužek obračunava po finančnem učinku, ki se obračuna mesečno, dobi akontacijo po obračunski postavki za pretekli mesec in obračun zaslužka po finančnem učinku za mesec pred tem. Razlika med sprejeto akontacijo in tem obračunom se upošteva pri izplačilu akontacije za pretekli mesec.

Če se zaslužek po finančnem učinku obračunava trimesečno, se razlika med sprejetimi akontacijami v tem času in obračunom učinka upošteva pri prvem izplačilu akontacije.

Obračun in izplačilo udeležbe delavcev v sredstvih za osebne dohodke iz dobička se izvrši: 1. za nagrade za stalnost — marca in aprila, 2. za ostala sredstva pa mesec dni kasneje.

Izjemoma lahko delavski svet podjetja dovoli, da se del udeležbe delavca na sredstvih za osebne dohodke iz dobička temeljne organizacije združenega dela izplača prej, če nesporno ugotovi, da realizirani dobiček to dopušča.

89. člen

Delavec, ki obračunava zaslužek, dodatke in premije, oziroma udeležbo delavcev v sredstvih za osebne dohodke iz dobička, mora na zahtevo prizadetega delavca le-temu pojasniti in prikazati osnove in merila, po katerih je bil izvršen obračun.

90. člen

Delavec sprejme pri izplačilu akontacije pisмени obračun, iz katerega je razviden zaslužek po času oziroma učinku, dodatki, premije, nadomestila, povračila, prispevek iz osebnega dohodka in otegljaji.

91. člen

Izplačilo osebnega dohodka, ki ga delavec po pozivu ne dvigne v 6 mesecih, zapade v korist rezervnega sklada temeljne organizacije združenega dela.

## 92. člen

Vse pravice, vezane na delovno dobo, se uveljavljajo s 1. januarjem naslednjega leta potem, ko je delavec dosegel pogoj.

## V. KONCNE DOLOČBE

### 93. člen

Ugovor ali vprašanja glede obračuna osebnih dohodkov mora delavec vročiti v 15 dneh po izplačilu. Pritožbo obravnava odbor za delovna razmerja v temeljni organizaciji združenega dela v 15 dneh. Če delavec ni zadovoljen z odločitvijo odbora, se mora v 15 dneh po vročitvi odločitve odbora pritožiti na delavski svet temeljne organizacije združenega dela, ki mora o ugovoru odločiti v 30 dneh. Zoper to odločbo ni pritožbe.

Organ, ki obravnava pritožbe, mora pri tem obravnavati tudi mnenje pristojnega delavca oziroma službe o pritožbi.

### 94. člen

V skladu s 4. členom samoupravnega sporazuma za kmetijsko dejavnost — panoga 211, grupacija »kmetijski kombinati« — se za vodilna delovna mesta in za glavnega direktorja obračunava mesečni kalkulativni osebni dohodek po strokovni izobrazbi delavca iz 3. člena sporazuma, povečan za 40 %.

### 95. člen

Za zadeve, ki jih ta pravilnik ne ureja, se uporabljajo splošni predpisi; če jih ti ne urejajo, odloča o njih delavski svet podjetja, v kolikor niso za to pristojni delavski sveti temeljnih organizacij združenega dela.

### 96. člen

Vsako drugačno določanje in izplačevanje osebnih dohodkov in povračil mimo določil tega pravilnika velja za težjo kršitev delovne dolžnosti.

### 97. člen

Z dnem veljavnosti tega pravilnika preneha veljati pravilnik o delitvi osebnih dohodkov z dne 31. 12. 1971 (prečiščeno besedilo) z vsemi poznejšimi dopolnitvami.

### 98. člen

Ta pravilnik velja osmi dan po objavi, uporablja pa se od 15. 5. 1974 dalje.

Predsednik  
delavskega sveta podjetja  
Jože Cetina

Na podlagi 14. in 28. člena samoupravnega sporazuma o združitvi dela in sredstev v podjetje »Kombinat Hmezad« je sprejel Skupni odbor za medsebojna razmerja dne 7. maja 1974

## METODOLOGIJO

### ZA DOLOČANJE OBRAČUNSKE OSNOVE IN DODATKOV ZA DODATNA ZNANJA DELAVCEV

#### 1. člen

S tem pravilnikom se določajo način in postopek za določitev obračunske osnove delavca, ki je podlaga za izračune njegove obračunske postavke.

Sestavni del te metodologije so priloge:

I. — opis zahtev in stopenj za ocenitev delovnih mest;

II. — tabela točk za ugotavljanje ocene delovnega mesta;

III. — interno priznanje stopnje šolskega znanja;

IV. — tabela odbitkov za nezadostno šolsko izobrazbo in nezadostno prakso;

V. — načela za določanje dodatkov za dodatna znanja delavca in dodatno vodstveno delo.

#### 2. člen

Ocena delovnega mesta je odvisna od stopnje naslednjih zahtev in njim ustreznega števila točk.

## A. Strokovnost

A1 — teoretično (šolsko) znanje,  
A2 — delovne izkušnje (praksa),  
A3 — zahtevnost delovnega mesta.

## B. Odgovornost

B1 — odgovornost za pravilno opravljanje dela in varnost pri delu,

B2 — odgovornost za delovna sredstva, material, poslovanje in denarne vrednosti,

B3 — odgovornost za proces dela in varnost pri delu,

B4 — odgovornost za strokovnost dela, za vodenja in koordinacijo ter opravljanje del splošnega značaja za temeljno organizacijo združenega dela in za podjetje kot celoto.

## C. Napor

C1 — umski napor,  
C2 — fizični napor,  
C3 — stiki (kontakti).

## D. Pogoji dela

D — nevarnosti nezgod in obolenj ter vplivi delovnega okolja.

Opis posameznih zahtev in stopenj je v prilogi I. te metodologije.

### 3. člen

Ocena delovnega mesta je seštevek točk, določenih za stopnje posameznih zahtev delovnega mesta, če ni določena z rang listo.

Tabela točk je v prilogi II. te metodologije.

### 4. člen

Podlaga za izvedbo ocenitve delovnih mest je sistematizacija delovnih mest.

Pri ocenitvi delovnih mest se morajo upoštevati naslednja načela:

a) če je zahteva A1 postavljena izbirno (npr. VISI ali VSI, se upoštevajo točke za višjo stopnjo);

b) stopnja po zahtevi A2 zavisi od ocenjene stopnje po zahtevi A1;

c) stopnja po zahtevi A3 in B1 je praviloma enaka dodeljeni stopnji po zahtevi A1, vendar lahko odstopa od le-te za eno stopnjo navzgor ali eno do dve stopnji navzdol, ustrezno značaju in zahtevnosti delovnega mesta;

č) stopnja po zahtevi C1 je praviloma enaka stopnji dodeljeni po zahtevi A1, vendar lahko odstopa od le-te za eno do dve stopnji navzdol, ustrezno značaju in zahtevnosti delovnega mesta;

d) po zahtevi B1 in B2 se ocenjujejo vsa izvajalska delovna mesta v proizvodnji, blagovnem prometu in administraciji, ki so kategorizirana v skupino I-1, I-2, I-3, I-4 in S-4. Ta delovna mesta se ne ocenjujejo po zahtevi B3 in B4;

e) po zahtevi B3 se ocenjujejo delovna mesta, ki so kategorizirana v skupino V-3 in V-4, zato se ta delovna mesta ne ocenjujejo po zahtevi B1, B2 in B-4;

f) po zahtevi B4 se ocenjujejo delovna mesta, ki so razvrščena v skupino V-1 in V-2 ter S-1, S-2 in S-3. Ta delovna mesta se ne ocenjujejo po zahtevah B1, B2 in B3;

g) po zahtevi C3 se ocenjujejo samo kontakti z narejenimi delovnimi mesti in kontakti s strankami izven podjetja.

Pri ocenitvi delovnih mest je treba zagotoviti, da je isto delovno mesto v vseh temeljnih organizacijah združenega dela enako ocenjeno.

### 5. člen

Ocenitev delovnih mest po metodi analitične ocene izvrši posebna strokovna komisija. Njen predlog obravnavajo zbori delovnih skupnosti TOZD. Oceno delovnih mest sprejme skupni odbor za medsebojna razmerja v obliki rang liste delovnih mest.

Rang lista DM obsega: šifro temeljne organizacije združenega dela in delovnega mesta, naziv delovnega mesta, kategorijo delovnega mesta, stopnje posameznih zahtev delovnega mesta in oceno delovnega mesta.

### 6. člen

Obračunska osnova se določi vsakemu delavcu na podlagi ocene delovnega mesta, ki ga zaseda, razen za glavnega direktorja podjetja. Obračunsko os-



novo glavnemu direktorju določi delavski svet podjetja v skladu z merili ustreznih samoupravnih sporazumov OZD za panogo oziroma za območja.

Ce delavec ne izpolnjuje vseh zahtev delovnega mesta (A1 in A2), se za tega delavca obračunska osnova za neizpolnjene zahteve zniža. Zmanjšanje števila točk pri zahtevi A1 se delno kompenzira s prakso na enakem ali podobnem delovnem mestu. Tabela odbitkov za nezadostno izobrazbo in prakso je v prilogi IV.

#### 7. člen

Tako določena obračunska osnova (6. člen) se lahko poveča posameznemu delavcu, ki trajno dosega nadpovprečno uspešnost pri delu, zlasti na delovnih mestih, kjer ni mogoče neposredno meriti delovnega učinka, kakovosti dela in delavcu, ki kaže nadpovprečno vestnost, prizadevnost, samostojnost in zlasti iniciativnost pri delu.

Povečanje obračunske osnove za vse kvalifikacijske skupine znaša do 10 %.

Ce delavec ni dovolj uspešen pri delu ali ne opravlja vseh nalog iz opisa delovnega mesta, se mu lahko obračunska osnova zniža do 10 % za vse kategorije delovnih mest.

Podlaga za predlog zvišanja ali znižanja obračunske osnove po 7. členu je pisna obrazložitev direktorja.

#### 8. člen

Povečanje in znižanje obračunske osnove v mejah 7. člena je izjemoma možno tudi, če sta obseg ali intenzivnost dela na istih delovnih mestih različna od normalne in tega pri oceni delovnega mesta ni bilo mogoče upoštevati.

#### 9. člen

Obračunsko osnovo po določili 6. člena določajo:

1. skupni odbor za medsebojna razmerja za glavnega direktorja, pomočnika gl. direktorja sekretarjata (podjetniško vodilno strukturo);

2. odbor za medsebojna razmerja TOZD za vse druge delavce v TOZD oziroma delavski sveti v skladu z njihovim statutom po predhodni uskladitvi na skupnem odboru za medsebojna razmerja za kategorije V-1, V-2 in S-1.

Povečanje ali znižanje obračunske osnove po določilih 7. in 8. člena sprejema skupni odbor na temeljen predlog glavnega direktorja oziroma odbor TOZD na utemeljen predlog direktorja TOZD.

#### 10. člen

Prilpravniku se določijo začetna obračunska osnova glede na stopnjo šolske izobrazbe:

— VSI	2,75 točk
— VISI	2,35 točk
— SISI ekonomsko-administrativni kadri	1,75 točk
— SISI tehniški kadri v direktni proizvodnji	1,75 točk

Ce pripravnik uspešno obvlada posel in se uvaža v delo, lahko po preteku polovice pripravniške dobe na predlog direktorja odbor za medsebojna razmerja TOZD določi, da mu poveča obračunsko postavko, toda največ do 10 %.

Ko pripravnik uspešno opravi pripravniški izpit in se razporedi na delovno mesto, se mu obračunska postavka določi po oceni delovnega mesta, ki ga zaseda.

#### 11. člen

Skupni odbor za medsebojna razmerja lahko na predlog kolektivnega poslovodnega organa podjetja poveča do 10 % ocene delovnih mest posameznih poklicev ali posameznih kategorij delovnih mest v rang listi.

Tako povečanje lahko določi, kadar je nujno, zaradi pomanjkanja delavcev, da se obračunske postavke delavcev teh poklicev ali kategorij uskladijo z osebnimi dohodki delavcev enakih poklicev v drugih delovnih organizacijah.

#### 12. člen

Na določitev obračunske osnove se delavec lahko pritoži v roku 15 dni po sprejemu odločbe na odbor za medsebojna razmerja oz. skupni odbor za medsebojna razmerja.

Odbor obravnava pritožbo potem, ko dobi mnenje osnovne organizacije sindikata v TOZD.

#### 13. člen

Spremembo obračunske osnove, ki nastopi zaradi povečanja šolske izobrazbe, izvrši pristojni odbor iz 9. člena na pisno in dokumentirano zahtevo delavca in se uveljavi z naslednjim mesecem po odločitvi odbora.

Spremembe obračunske osnove, ki so vezane za dopolnitev delovne dobe, se uveljavljajo v naslednjem mesecu po tistem, v katerem je delavec dosegel pogoj za spremembo. Te spremembe določi pristojni odbor za medsebojna razmerja na predlog kadrovske službe TOZD, ki ga da po službeni dolžnosti. Ce kadrovska služba tega ni storila, lahko delavec vloži pisno zahtevo.

#### 14. člen

Na podlagi sklepa odbora za medsebojna razmerja izda kadrovska služba TOZD delavcu pisno odločbo o njegovi obračunski osnovi.

Po en izvod te odločbe morajo dobiti tudi računovodstvo in kadrovska služba temeljne organizacije združenega dela ter elektronski računski oddelek podjetja.

#### 15. člen

Ocenitev na novo sistemiziranih delovnih mest izvrši skupni odbor za medsebojna razmerja na predlog strokovne komisije.

Spremembo ocene delovnega mesta lahko predlaga tudi direktor TOZD, če sta se obseg in vsebina dela določenega delovnega mesta bistveno spremenila. Predlog mora vsebovati nov opis delovnega mesta.

#### 16. člen

Ta metodologija se uporablja od 1. 1. 1974 dalje.

Predsednik:  
Franc Vogrinc

### PRILOGA 1 — OPIS ZAHTEV IN STOPENJ ZA OCENO DELOVNIH MEST

#### ZAHTEVA A1 — TEORETICNO (SOLSKO) ZNANJE

##### Definicija zahteve:

Po zahtevi A1 se ocenjuje znanje, ki je neobhodno potrebno za doseganje normalnega učinka dela. Znanje se pridobi v šolah splošne ali strokovne smeri oziroma s številom let, potrebnih za dokončanje šolanja. Minimalna stopnja zahteve A1 je odrejena z znanjem, ki se pridobi v osemletki.

##### Merilo za intenziteto te zahteve je:

— teoretična izobrazba (znanje), ki ga daje odrejeni rang šolske izobrazbe oziroma kvalifikacije.

##### Stopnje — definicija stopenj:

1 — znanje, ki ga daje popolna ali nepopolna osnovnošolska izobrazba, s katero ni pridobljena nobena kvalifikacija (nekvalificirano delo);

2 — znanje, ki ga daje popolna ali nepopolna osnovnošolska izobrazba, s priločitvijo za določeno delo (prilučeno oziroma polkvalificirano delo).

3 — znanje, ki ga daje osnovnošolska izobrazba s strokovnim usposabljanjem po določilih splošnih aktov podjetja za pridobitev interne kvalifikacije, (opravljen izpit za IKV, opravljen izpit za strokovna dela v knjigovodstvu in administraciji — IKV);

4 — znanje, ki ga dajejo poklicne šole po zakonu o srednjem šolstvu (KV);

5 — znanje, ki ga daje popolna srednja šola ali znanje, ki ga daje strokovna ali poklicna šola s priznanim javno visoko kvalifikacijo ali javno priznan izpit za visoko kvalifikacijo (SSI, VK);

6 — znanje, ki ga daje višja šola (VISI);

7 — znanje, ki ga daje visoka šola (VSI).

**Definicija zahteve:**

Po zahtevi A2 se ocenjuje znanje, ki se pridobi s strokovno prakso ali stažem v solah in na delovnih mestih ter je potrebna zaradi doseganja normalnega delovnega učinka.

Potrebne delovne izkušnje (praksa) izrazimo z najkrajšim časom oziroma izkušnjami na predhodnih delovnih mestih ali na delovnem mestu, ki se ocenjuje in je potrebna za samostojno opravljanje dela.

Število dodeljene stopnje po tej zahtevi zavisí od ocenjene stopnje znanja po zahtevi A1.

**Merilo za intenziteto te zahteve je:**

— potreben čas prakse ali staža, s katerim se pridobi potrebna delovna izkušnja za samostojno opravljanje dela.

**Stopnje — definicija stopenj:**

- 1 — brez prakse
- 2 — potrebna praksa 1 leto
- 3 — potrebna praksa 2 leti
- 4 — potrebna praksa 3 leta
- 5 — potrebna praksa 4 leta
- 6 — potrebna praksa 5—7 let
- 7 — potrebna praksa 8 in več let

**ZAHTEVA A3 — ZAHTEVNOST DELOVNEGA MESTA (SPOSOBNOST OZIROMA SPRETNOST ZA OPRAVLJANJE DELA)**

**Definicija zahteve:**

Po zahtevi A3 se ocenjuje zahtevnost delovnega mesta, za katerega so potrebne intelektualne sposobnosti za opravljanje dela na delovnem mestu (iniciativa, domiselnost, kreativnost, ustvarjalnost in samostojnost) in spretnost prstov, udov in celotnega telesa zaradi zanesljivosti in točnosti gibov, ki so važni za normalno opravljanje dela z orodji, stroji in napravami (sem spada stenografiranje, strojepisje in podobna dela).

Praviloma je vrednost stopnje po tej zahtevi enaka stopnji, dodeljeni po zahtevi A1, ker je stopnja sposobnosti za opravljanje dela ozko povezana z nivojem teoretičnega znanja. Od te ugotovitve se lahko odstopa pri tej zahtevi za eno stopnjo navzgor ali eno do dve stopnji navzdol, če to zahteva specifičnost delovnega mesta z ozirom na karakter in zahtevnost delovnega mesta.

**Merila za intenziteto te zahteve so:**

- vrsta del,
- osnova za delo,
- metoda dela,
- obseg samostojnosti in
- obseg pomoči pri delu ter
- potreben čas urjenja,
- zanesljivost gibov,
- brzina reagiranja in
- točnost ter preciznost pri delu.

**Stopnje — definicija stopenj:**

- 1 — najenostavnejša dela, ki se stalno ponavljajo na osnovi enkratnega splošnega navodila ali dispozicije ali najenostavnejša dela, ki zahtevajo gibe udov in telesa doseženih s 15-dnevnim urjenjem;
- 2 — enostavna, ista, rutinska dela, ki se češče ponavljajo in opravljajo na osnovi osebnih navodil in dispozicij. Metoda dela je enostavna in do podrobnosti obdelana. Dajanje pomoči je mogoče do vseh faz dela ali enostavnega dela, ki zahtevajo gibe udov in telesa doseženih s 3-mesečnim urjenjem;
- 3 — enostavna, različna, rutinska dela, ki se češče ponavljajo in opravljajo na osnovi osebnih in pismenih navodil in dispozicij, z možnostjo izbire manj zahtevnih rešitev po lastni presoji. Metoda dela je vnaprej določena in dobro znana zaradi češčega ponavljanja. Dajanje pomoči je mogoče v vseh fazah dela ali dela, ki zahtevajo usklajene gibe udov in telesa doseženih s 6-mesečnim urjenjem, točnost in preciznost dela zavisí izključno od spretnosti, kombinirani gibi rok in nog pri diktriranem tempu dela in hitro reagiranje prstov, rok in nog;

4 — zahtevnejša, različna, rutinska dela, ki se opravljajo na osnovi osebnih in pismenih nalogov po ustaljenih postopkih z izbiro najboljše rešitve na osnovi samostojne presoje. Delo se lahko opravi na več načinov, po metodi dela, ki se odreja samostojno na osnovi lastnega delovnega izkustva in se češče ponavlja. Dajanje pomoči ni mogoče v vseh fazah dela oziroma v detajlih ali dela, ki zahtevajo usklajene gibe udov in telesa doseženih z nad 6-mesečnim urjenjem; kombinirani gibi rok, nog in telesa pri hitrem tempu dela, zanesljivost gibov in brzina reagiranja zahtevata prirojeno spretnost;

5 — zelo zahtevna rutinska dela, organizacijska in ustvarjalna zahtevnejša dela, ki se opravljajo na osnovi osebnih in pismenih nalogov ter programa dela. Delo je mogoče opravljati na več načinov ali variant, pri čemer je potrebna samostojnost, iniciativa in domiselnost za reševanje problemov. Metoda dela se odreja samostojno na osnovi lastnega delovnega izkustva. Dajanje pomoči je neznatno, vendar možno samo pri reševanju določenih problemov ali dela, ki zahtevajo zelo usklajene gibe celotnega telesa, doseženih z daljšim časovnim urjenjem, kombinirani gibi rok, nog in telesa, hiter ritem dela in zelo hitro reagiranje ter izredna preciznost pri delu ki zavisí izključno od prirojene spretnosti in dolgotrajnega izkustva;

6 — zahtevna, različna, organizacijska in ustvarjalna dela, ki se opravljajo na osnovi programa dela ob večkratni uporabi strokovne literature. Delo se opravlja v različnih variantah, vzporedno se pojavljajo nove naloge, ki zahtevajo odlično znanje postopka. Delo zahteva veliko razmišljanja in iniciative za samostojno presojanje in odločanje. Metoda dela se odreja po lastnem izkustvu, a čestokrat zahteva tudi osvajanje in razčlenitev originalnih metod dela. Dajanje pomoči je mogoče le po opravljenem delu ali nalogi;

7, 8 — zelo zahtevne, različne in odgovorne ter vodstvene ustvarjalne naloge, ki zahtevajo razčlenitev osnovnih koncepcij poslovne politike podjetja s samostojno presojo in odločanjem.

**ZAHTEVA B1 — ODGOVORNOST ZA PRAVILNO OPRAVLJANJE DELA**

**Definicija zahteve:**

Po zahtevi B1 se ocenjuje odgovornost za samostojno, pravilno, zavestno in skrbno opravljanje dela v pogledu kvalitete, rokov in preprečevanja škode, ki lahko nastane na pridelkih, proizvodih in izdelkih ter predmetih dela v direktni proizvodnji, kakor tudi pri opravljanju strokovnih, rutinskih, organizacijskih in ustvarjalnih del ter administrativnih poslov. Stopnja odgovornosti je tesno povezana s stopnjo potrebne strokovnosti na delovnem mestu, od te ugotovitve pa se lahko odstopa za eno stopnjo navzgor ali za eno do dve stopnji navzdol, če to zahteva specifičnost delovnega mesta z ozirom na karakter dela delovnega mesta.

**Merila za intenziteto te zahteve so:**

- vrsta in težavnost dela oziroma poslov,
- samostojnost pri delu,
- možnost kontrole dela in
- verjetnost, pogostost in višina škode ter njene posledice, ki lahko nastanejo zaradi neodgovornega dela.

Po tej zahtevi se ocenjuje odgovornost na delovnih mestih direktnih in indirektnih izvajalcih dela ali poslov (manualni, tehnično-strokovni in administrativni delavci). Delovno mesto ocenjeno po tej zahtevi se ne ocenjuje po zahtevah B3 in B4.

**Stopnje — definicija stopenj:**

- 1 — najenostavnejša dela, ki ne zahtevajo posebne pozornosti, ker se vsestransko nadzorujejo. Možnosti za škodo so zelo redke, višina škode je neznatna;
- 2 — enostavna, ista, rutinska dela, ki zahtevajo določeno mero pazljivosti in vestnosti. Mala odgovornost. Obstaja možnost občasne škode, vendar je višina škode majhna zaradi možnosti nadzora vseh faz dela;

3 — enostavna, različna, rutinska dela, ki zahtevajo večjo pazljivost in vestnost, vendar z majhnim vplivom na naslednje delovne operacije. Mala odgovornost. Pri reševanju lažjih problemov se zahteva samostojnost. Obstajajo možnosti škode, vendar je višina škode večja kljub možnostim nadzora skoraj do vseh faz dela;

4 — zahtevnejša, različna, rutinska dela, ki zahtevajo izredno pazljivost in vestnost z vplivom na naslednje delovne operacije. Pri reševanju težjih problemov se zahteva samostojnost. Srednje velika odgovornost. Delo se nadzira, vendar se ne morejo kontrolirati vse podrobnosti. Napake povzročajo škodo v manjšem obsegu na materialu ali pa vplivajo na proces delovnih operacij. Nepazljivo delo lahko povzroči poškodbe drugih;

5 — zelo zahtevna rutinska dela, organizacijska in ustvarjalna zahtevnejša dela, ki zahtevajo samostojno obdelavo in večjo odgovornost ter imajo vpliv na naslednje delovne organizacije ali organizacije poslovanja, lahko pa tudi ovirajo delo drugih organizacijskih enot. Nadzor je neznat. Zaradi napak lahko nastane velika škoda na materialu in procesu dela. Nepazljivo delo lahko povzroči težje poškodbe drugih;

6 — zahtevna, različna, organizacijska in ustvarjalna dela, ki zahtevajo samostojnost in veliko odgovornost pri reševanju vseh problemov z velikim vplivom na rezultate lastne organizacijske enote, lahko vpliva na delo drugih organizacijskih enot. Nadzor dela je neznat, možna je samo kontrola rezultatov dela. Škoda je lahko zelo velika, zaradi nepazljivosti se lahko povzročijo težke poškodbe drugih, prizadet pa je lahko tudi ugled organizacijske enote ali podjetja;

7 — zelo zahtevne, različne in odgovorne ustvarjalne ter vodstvene naloge, ki zahtevajo samostojnost tudi v pogledu odločanja, z vplivom na razvoj proizvodnih panog, organizacijskih enot podjetja, z vplivom na finančni rezultat podjetja itd. Nadzor pri delu ni mogoč. Napačni zaključki lahko povzročijo veliko materialno škodo, prizadet pa je lahko tudi ugled podjetja.

## ZAHTEVA B2 — ODGOVORNOST ZA DELOVNA SREDSTVA, MATERIALNO POSLOVANJE IN DENARNE VREDNOSTI

### Definicija zahteve

Po zahtevi B2 se ocenjuje neposredna materialna odgovornost za delovna sredstva, materialno poslovanje in denarne vrednosti. Odgovornost po tej zahtevi ugotavljamo za delovna mesta, ki pri izvajanju delovnih nalog stalno ter neposredno uporabljajo ali manipulirajo z delovnimi sredstvi, materiali in denarjem in odgovarjajo zanje po knjigovodski ali kaki drugi dokumentaciji.

Merila za intenziteto te zahteve so:

- osnovna oziroma nabavna vrednost sredstev za delo, katerega uporablja delovno mesto;
- povprečni letni promet skladišč in prodajaln;
- povprečna letna gotovinska vplačila in izplačila blagajn in

- višina škode in stopnja rizika ter vplivi zahtev zaradi nastale škode na delovnih sredstvih.

Delovno mesto, ki je bilo ocenjeno po zahtevi B1 se ocenjuje tudi po tej zahtevi; po tej zahtevi ocenjeno delovno mesto se ne ocenjuje po zahtevah B3 in B4.

Stopnje — definicija stopenj:

1 — sredstva za delo neznatne vrednosti, ki se pri normalni pazljivosti ne morejo poškodovati (orodja za delo, pomožna sredstva, pisarniški in risalni pribor itd.);

2 — sredstva za delo in naprave, ki se pri normalni pazljivosti ne morejo poškodovati (enostavni stroji in naprave, običajni merilni instrumenti, precizno orodje, pisarniški in računski stroji itd.) ali letni promet skladišč do 1.000.000 din, letni promet prodajaln do 200.000 din ali denarni promet blagajne do 1.500.000 din;

3 — sredstva za delo in naprave z vrednostjo do 30.000 din pri majhnem riziku in do 15.000 din pri velikem riziku škode. Kljub normalni pazljivosti obstaja možnost poškodb (običajni proizvodni stroji, enoosni traktorji, dvoosni traktorji do 25 KS, poltovorni avtomobili, dragoceni merilni instrumenti itd.) ali letni promet skladišč do 1.250.000 din, letni promet prodajaln do 300.000 din ali denarni promet blagajne do 2.500.000 din;

4 — sredstva za delo in naprave z vrednostjo do 60.000 din pri majhnem riziku in do 30.000 din pri velikem riziku škode. Kljub normalni pazljivosti obstaja možnost poškodb (posebni proizvodni stroji, dvoosni traktorji do 45 KS, kamioni do 5 ton, občutljivi in specialni instrumenti itd.) ali letni promet skladišč do 1.500.000 din, letni promet prodajaln do 500.000 din ali denarni promet blagajne do 4.000.000 din;

5 — sredstva za delo in naprave z vrednostjo do 120.000 din pri majhnem riziku in do 60.000 din pri velikem riziku škode. Potrebna je velika pazljivost, da se preprečijo poškodbe (izredno občutljivi in specialni instrumenti, specialni proizvodni stroji, dvoosni traktorji nad 45 KS, tovornjaki nad 5 ton, osebni službeni avtomobili nad 1500 ccm itd.) ali letni promet skladišč do 2.000.000 din, letni promet prodajaln do 750.000 din ali denarni promet blagajne do 6.000.000 din;

6 — sredstva za delo in naprave z vrednostjo do 240.000 pri majhnem riziku in do 120.000 din pri velikem riziku škode. Potrebna je zelo velika pazljivost, da se preprečijo poškodbe (veliki kombinirani proizvodni stroji, kamioni nad 9 ton, buldožerji nad 60 KS, kompleksni, specialni in zelo občutljivi instrumenti itd.) ali letni promet skladišč do 3.000.000 din, letni promet prodajaln do 1.000.000 din ali denarni promet blagajne do 9.000.000 din;

7 — sredstva za delo in naprave z vrednostjo nad 240.000 din pri majhnem riziku in nad 120.000 din pri velikem riziku škode. Potrebno je veliko aktiviranje volje, da se preprečijo poškodbe (specialni veliki kombinirani proizvodni stroji in naprave s centralno komandno napravo in ostale podobne naprave, izredno občutljivi specialni stroji, veliki elektronski stroji — računalniki itd.) ali letni promet skladišč nad 3.000.000 din, letni promet prodajaln nad 1.000.000 din ali denarni promet blagajn nad 9.000.000 din.

## ZAHTEVA B3 — ODGOVORNOST ZA PROCES DELA IN VARNOST PRI DELU

### Definicija zahteve:

Po zahtevi B3 se ocenjuje odgovornost za kontinuirano izvajanje delovnega procesa v proizvodnji, predelavi, dodelavi in storitvah ter za pravilno izvajanje dela in zagotovitev varnosti pri delu.

Po tej zahtevi se ocenjujejo delovna mesta vodij PE in OE ter oddelkov služb, ki neposredno odgovarjajo za proces dela in varnost pri delu njim podrejenih delavcev vodje poslovnih enot, obračunskih enot, organizatorji dela, vodje delavnic, poslovodje prodajaln itd.). Predelavci se ocenjujejo kot ostali direktni delavci, torej po zahtevah B1 in B2.

Merila za intenziteto te zahteve so:

- število neposredno podrejenih delavcev (obseg proizvodnega procesa);

- vrsta, težina in značaj dela, ki se opravlja v enoti;

- promet blaga (za ocenjevanje poslovodij in ostalih delavcev v prometu blaga, ki se ocenjujejo po tej zahtevi);

- število kmečkih gospodarstev in

- površina obdelovalne zemlje v trajnem gospodarskem sodelovanju s podjetjem.

Zadnji dve merili se uporabljata za ocenjevanje vodij proizvodnje in kooperaciji.

Ta zahteva vključuje v sebi zahteve B1, B2 in B4, oziroma delovna mesta ocenjena po tej zahtevi, se ne ocenjujejo po zahtevah B1, B2 in B4.

Stopnja s številom podrejenih delavcev do		Število kmečkih gosp. do	Obdelovalna zemlja v trajnem gosp. sodel. do ha	Promet
za enostavna strok. dela	za zahtevana strok. dela			
1	2	3	4	blaga v 000 din
1 do 10	—	do 50	do 300	do 600
2 do 20	—	do 75	do 400	do 1.000
3 do 40	do 5	do 100	do 500	do 1.500
4 do 60	do 10	do 150	do 650	do 3.000
5 do 80	do 15	do 200	do 800	do 5.000
6 do 100	do 20	do 250	do 1.000	do 10.000
7 do 150	do 30	do 300	do 1.300	do 13.000
8 nad 150	nad 30	nad 300	nad 1.300	nad 13.000

V primerih ko uporabljamo dve zahtevi, se ugotovljene stopnje po posameznih merilih seštejejo in delijo z 2 (številom meril) ter se tako ugotovi povprečna stopnja zahteve. Ugotovljena povprečna stopnja zahtev se zaokroži navzgor.

Za zahtevna strokovna dela enote se smatrajo dela, ki jih opravljajo delavci s povprečnim faktorjem dela nad 1,8.

#### ZAHTEVA B4 — ODGOVORNOST ZA VODENJE IN KOORDINACIJO TER OPRAVLJANJE DEL SPLOŠNEGA ZNAČAJA ZA ORGANIZACIJO ZDRUŽENEGA DELA IN ZA PODJETJE KOT CELOTO

##### Definicija zahteve:

Po zahtevi B4 se ocenjuje odgovornost za vodenje in koordinacijo dela in poslov oziroma funkcij, ki so splošnega značaja za organizacijo združenega dela in za podjetje kot celoto.

Po tej zahtevi se ocenjujejo pomembnejša vodilna, vodstvena, organizacijska in strokovna kreativna delovna mesta.

##### Merila za intenziteto te zahteve so:

— povprečno uporabljena poslovna sredstva enote,

— celotni dohodek enote,

— dohodek (za pospešeno amortizacijo) enote,

— povprečno število zaposlenih v enoti,

— vpliv tržišča na pogoje poslovanja in poslovne dosežke enote,

— karakter in pomembnost delovnega mesta ter njegov vpliv na poslovni uspeh podjetja.

Ta zahteva vključuje v sebi zahteve B1, B2 in B3, oziroma delovna mesta, ocenjena po tej zahtevi se ne ocenjujejo po zahtevah B1, B2 in B3.

Komisija za sistemizacijo in oceno delovnih mest določi za posamezno delovno mesto ustrezno stopnjo od 1 do 9.

#### ZAHTEVE C1 — UMSKI NAPOR

##### Definicija zahteve:

Po zahtevi VI se ocenjuje umska obremenitev in napor, ki se mora vložiti za normalno in uspešno opravljanje nalog in dela, pri čemer moramo upoštevati karakter dela (rutinsko — izvajalsko, organizacijsko, kreativno — ustvarjalno).

Stopnja umskega napora je tesno povezana z nivojem potrebnega teoretičnega znanja, zato se lahko praviloma po tej zahtevi dodeli maksimalno tista stopnja, ki je ocenjena po zahtevi A1; od te ugotovitve pa se lahko odstopa za eno do dve stopnji navzdol, če to zahteva specifičnost delovnega mesta z ozirom na karakter dela.

Umski napor se sestoji iz razmišljanja, koncentracije in koriščenja splošne inteligence za domiselnost in iniciativo.

#### Vodja enote

##### Merili za intenziteto te zahteve sta:

— vrsta in karakter nalog oziroma dela na delovnem mestu in

— stopnja razmišljanja, koncentracije in pozornosti pri opravljanju dela.

##### Stopnje — definicija stopenj:

1 — najenostavnejša dela, ki se opravljajo popolnoma rutinsko z neznatnim umskim naporom;

2 — enostavna, rutinska dela, brez potrebe samostojnega razmišljanja, z manjšo pozornostjo in neznatno koncentracijo;

3 — enostavna, različna, rutinska dela, z občasno potrebo po samostojnem razmišljanju, ki zahtevajo povprečno pozornost in manjšo koncentracijo;

4 — zahtevnejša, različna, rutinska dela, ki zahtevajo samostojno razmišljanje, povprečno pozornost in koncentracijo;

5 — zelo zahtevna rutinska dela, organizacijska in ustvarjalna zahtevnejša dela, ki zahtevajo nadpovprečno razmišljanje z neprestano pozornostjo in koncentracijo. Na potek dela vpliva več faktorjev, katere je treba predvideti, vendar te ne presegajo strokovnega področja delovnega mesta;

6 — zahtevna, različna, organizacijska in ustvarjalna dela, ki zahtevajo veliko razmišljanja, poglobljanja v probleme ter študija strokovne literature. Za izvajanje dela je potrebna velika samostojnost z veliko različnih faktorjev, katere je treba predvideti in uskladiti ter presegajo področje delovnega mesta.

7 — zelo zahtevne, različne in odgovorne ter vodstveno ustvarjalne naloge, ki zahtevajo umski napor z veliko pozornostjo in koncentracijo, nova področja dela brez predhodnih izkušenj, zelo komplicirani strokovni posli, ki so zelo velike važnosti za podjetje.

#### ZAHTEVA C2 — FIZICNI NAPOR

##### Definicija zahteve:

Po zahtevi C2 se ocenjuje napor mišic in telesa, ki nastane pri delu zaradi zunanega odpora, statične obremenitve in neugodnega položaja ali drže telesa. Napor se povečuje s pospešenim in direktnim tempom dela.

##### Merilo za intenziteto te zahteve je:

— poraba energije v kalorijah (kcal), ugotovljena na podlagi Lehmanovih tabel — lestvic.

Fizični napor po zahtevi C2 se izračuna na osnovi porabljene energije v kalorijah, ki se ugotovi na podlagi časovnega trajanja fizičnega napora po spodaj navedenih Lehmanovih lestvicah. Izračun dnevne porabe delovnih kalorij glede na položaj telesa pri delu in glede na težino in vrsto dela (za 7 urni delavnik) dodamo še 2.100 kalorij (kcal), ki predstavljajo normalno dnevno porabo za fiziološko vzdrževanje organizma in telesne temperature.

Poraba kcal na uro v zvezi s položajem telesa pri delu:

Položaj telesa	Čas v urah						
	1	2	3	4	5	6	7
Poraba kalorij							
Sedi	20	40	60	80	100	120	140
Stoji	40	80	120	160	200	240	280
Hodi	120	240	360	480	600	720	840
Se vzpenja	250	500	750	1000	1250	1500	1750

Poraba kcal na uro v zvezi s težino in vrsto dela:

Vrsta in težina dela	Čas v urah						
	1	2	3	4	5	6	7
Poraba kalorij							
<b>Delo pesti:</b>							
— lahko	25	50	75	100	125	150	175
— težko	50	100	150	200	250	300	350
<b>Delo roke:</b>							
— lahko	75	150	225	300	375	450	520
— težko	125	250	375	500	625	750	875
<b>Delo telesa:</b>							
— lahko	200	400	600	800	1000	1200	1400
— srednje	300	600	900	1200	1500	1800	2100
— težko	400	800	1200	1600	2400	—	—

Stopnje — definicije stopenj:

1-dnevna poraba energije		do 2.500 kcal
2-dnevna poraba energije	od 2.501	do 3.000 kcal
3-dnevna poraba energije	od 3.001	do 3.500 kcal
4-dnevna poraba energije	od 3.501	do 4.100 kcal
5-dnevna poraba energije	od 4.101	do 4.800 kcal
6-dnevna poraba energije	od 4.801	do 5.500 kcal
7-dnevna poraba energije	nad 5.501 kcal	

**ZAHTEVA C3 — NAPOR V POSLOVNIH STIKIH (KONTAKTIH)**

Definicija te zahteve:

Po zahtevi C3 se ocenjuje napor kontaktov pri opravljanju dela ali posla z nadrejenimi delovnimi mesti, strokovnjaki, strankami, delovnimi organizacijami, ustanovami, instituti itd.

Po tej zahtevi se izključujejo in ne ocenjujejo kontakti s podrejenimi delovnimi mesti, ker te odnose oziroma kontakte že vključuje skupina zahtev B.

Merila za intenziteto te zahteve sta:

- težina in zahtevnost del oziroma poslov, ki so predmet medsebojnih kontaktov in
- pogostnost kontaktov.

Stopnje — definicija stopenj:

1 — kontakt z neposredno nadrejenim delavcem zaradi najenostavnejših, enostavnih in istih rutinskih del;

2 — kontakt z neposredno nadrejenim delavcem in občasni kontakt z drugimi nadrejenimi delavci in strokovnjaki v delovni enoti zaradi različnih in zahtevnih rutinskih del;

3 — občasni kontakti s strokovnjaki v podjetju, strankami in delovnimi organizacijami ter pogosti kontakt s strokovnjaki v delovni enoti zaradi strokovnih del in stalni kontakti z strankami v prometu s trgovskim blagom;

4 — pogosti kontakti z nadrejenimi delavci in strokovnjaki v podjetju ter strankami in delovnimi organizacijami zaradi strokovnih in poslovnih del;

5 — stalni kontakti z nadrejenimi delavci in strokovnjaki v podjetju ter s strankami in delovnimi organizacijami, občasno z inozemskimi strankami in podjetji, instituti in družbenopolitičnimi skupnostmi zaradi zahtevnejših poslovnih in strokovnih nalog;

6 — stalni kontakt s strokovnjaki v podjetju, tu in inozemskimi strankami in delovnimi organizacijami ter z instituti in družbenopolitičnimi skupnostmi zaradi zelo zahtevnih poslovnih in strokovnih nalog;

7 — stalni kontakti s sodelavci in strokovnjaki, tu in inozemskimi strankami in delovnimi organizacijami, instituti in ustanovami ter družbenopolitičnimi skupnostmi zaradi odgovornih in za celotno podjetje važnih in odločilnih poslovnih nalog.

**ZAHTEVA D — NEVARNOST NEZGOD IN BOLENIJ TER VPLIVI DELOVNEGA OKOLJA**

Definicija zahteve:

Po zahtevi D se ocenjuje nevarnost nezdob in obolenj, katerim je delavec izpostavljen zaradi značaja dela, katerega opravlja, ali sredstev dela, katera uporablja oziroma s katerimi manipulira pri svojem delu kljub vsestranskemu upoštevanju vseh zaščitnih predpisov in mer.

Po tej zahtevi se ocenjujejo tudi vplivi delovnega okolja, kjer je normalno delo otežkočeno zaradi: temperature (vročina, mraz, vode, vlage, kislin, umazanije in prahu, plinov, pare in smradu, ropota in in tresenja ter bliščavosti.

Merila za intenziteto te zahteve so:

— vrsta, teža in pogostost nezgod (poškodb) in obolenj,

— vrsta posledic in povprečno trajanje nesposobnosti za delo,

— stopnja, trajanje in pogostost izpostavljenosti vplivom delovnega okolja ter

— potreba po uporabi zaščitnih sredstev.

Stopnje — definicija stopenj:

Na osnovi meril intenzitete te zahteve, ki vplivajo na delavca pri delu, se delovna mesta oziroma poklici, razvrstijo v naslednje stopnje:

1 — neznatna možnost poškodb na delovnem mestu. Delo se opravlja v normalnih pogojih;

2 — delovno mesto izpostavljeno lažjim (možnim) poškodbam (praskе, udarci, opekline), delo na prostem oziroma izpostavljeno neugodnemu vplivu do četrtine delovnega časa;

3 — delovno mesto izpostavljeno lažjim možnim poškodbam, delo s strupi do 25 % delovnega časa, delo na prostem do 50 % delovnega časa.

Delovno mesto izpostavljeno dnevno dvema neugodnima vplivoma do 25 % delovnega časa ali enemu vplivu do 50 % delovnega časa;

4 — možnost poškodb in obolenj težje narave, delo s strupi do 50 % delovnega časa ali delo pretežno na prostem. Delovno mesto je izpostavljeno večim neugodnim vplivom do polovice delovnega časa ali 1—2 vplivom pretežni del delovnega časa;

5 — možnost poškodb in obolenj s težjimi posledicami za izvajalca. Delo s strupi pretežni del delovnega časa ali stalno delo na prostem. Delovno mesto izpostavljeno kontinuirano neugodnim vplivom;

6 — možnost poškodb težke narave s težkimi posledicami za izvajalca. Delovno mesto je izpostavljeno stalno zelo neugodnim vplivom;

7 — izredno nevarna in zdravju škodljiva delovna mesta.

## PRILOGA II — TABELA TOČK ZA UGOTAVLJANJE OCENE DELOVNEGA-MESTA

Stopnja	Z a h t e v a								
	A1	A2						A3	
		1	2	3	4	5	6	7	
1	51	9	10	11	12	13	14	15	0
2	57	10	12	14	16	18	20	22	4
3	64	11	14	17	20	23	26	29	9
4	74	12	16	20	24	28	32	36	16
5	87	13	18	23	28	33	38	43	25
6	102	14	20	26	32	38	44	50	36
7	121	15	22	29	36	43	50	57	49
8									
9									

Stopnja	Z a h t e v a								
	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	D	
1	4	2	30	55	5	5	5	5	
2	7	4	36	63	7	7	6	8	
3	11	6	43	72	10	10	8	11	
4	16	10	54	86	13	13	10	16	
5	22	14	67	103	18	18	13	22	
6	30	19	83	124	23	23	16	31	
7	40	25	103	149	30	30	20	40	
8			125	177					
9				210					

## PRILOGA III

Interna določila o priznavanju šolske (strokovne) izobrazbe

1. Delavcem, ki imajo nižjo izobrazbo od srednje, se prizna šolska izobrazba (5. stopnja), če so opravili defencialne izpite na višjih ali visokih šolah in še redno ter uspešno opravljajo predpisane izpite.

2. Delavcem, ki imajo naslednje šole, se prizna 4. stopnja: dokončana meščanska šola ali nižja gimnazija z zaključnim izpitom, končana pred vojno (med vojno z nostrificiranim spričevalom) ali nižja gimnazija po vojni v šolskih letih 1945/46 do 1951/52 s spričevalom o nižjem tečajnem izpitu — maturi (Uradni

list 18/52, 11/62, 21/62). Nadalje se kot 4. stopnja priznajo še naslednje končane šole: obrtno-trgovska, splošno trgovska, vojaška, strokovno nadaljevalne obrtne in trgovske šole z izpitom za kvalificiranega delavca samo za stroke, delovna mesta v komerciali in knjigovodstvu (Uradni list 18/52 — 332/II A in 333/II-B). Prav tako se priznajo kot 4. stopnja (kot nepopolna srednja šola) uspešno končani vsaj trije razredi ekonomske srednje šole.

## PRILOGA IV

### NEZADOSTNA ŠOLSKA IZOBRAZBA IN PRAKSA

Nezadostna šolska izobrazba

Delavcu na delovnem mestu, ki ima nižjo strokovno izobrazbo od zahtevane, se zmanjša obračunska osnova v odvisnosti od zahtevane stopnje A1 in njegove dejanske šolske izobrazbe.

Odbitek točk zaradi nezadostne šolske izobrazbe (kvalifikacije) pa se zmanjšuje z dolžino delovnega staža. Zmanjšanje odbitkov za nezadostno šolsko izobrazbo se upošteva, če ima delavec najmanj 1/2 delovnih izkušenj na tem ali enakem delovnem mestu.

V kolikor delavec na delovnem mestu, za katero se zahteva visoka ali višja izobrazba, odstopa po dejanski izobrazbi za več kot dve stopnji, odloča o določitvi obračunske osnove za tega delavca skupni odbor za medsebojna razmerja.

Zmanjšanje odbitka v odvisnosti od dolžine delovnega staža je po stopnjah zahteve A1 prikazan v priloženi tabeli.

Navedena kompenzacija manjkajoče izobrazbe z delovnim stažem pa praviloma ne velja za delavce

na strokovno kreativnih delovnih mestih z visoko ali višjo strokovno izobrazbo. To so ozko strokovna delovna mesta kategorije S1 in S2. Ta omejitev pa ne velja za organizacijsko vodstvena delovna mesta teh kategorij.

#### Nezadostne delovne izkušnje

Delavcu, ki nima ustreznih delovnih izkušenj za opravljanje del na delovnem mestu, kot jo predpisuje zahteva A2, se zmanjša obračunska osnova za razliko točk med zahtevano in dejansko prakso. Pregled odbitkov točk zaradi nezadostnih delovnih izkušenj je prikazana v priloženi tabeli.

**TABELA ODBITKOV ZA NEZADOSTNO SOLSKO IZOBRAZBO**

Zaht. stopnja A1	Dejanske delovne izkušnje	Dejanska stopnja po zahtevi A1				
		VISI	SSI	KV	IKV	PK
7 VSI	do 5 let	19	34	47	57	
	5—10 let	15	28	42	47	
	10—15 let	10	22	32	42	
	15—20 let	5	16	20	32	
	nad 20 let	Ø	10	15	20	
6 VISI	do 5 let		15	28	42	
	5—10 let		11	23	36	
	10—15 let		7	19	29	
	15—20 let		3	15	21	
	nad 20 let		Ø	10	15	
5 SSI	do 5 let			13	23	30
	5—10 let			9	17	23
	10—15 let			5	11	16
	nad 15 let			Ø	5	10
4 KV	do 5 let				10	17
	5—10 let				5	8
	nad 10 let				—	—
3 IKV	do 1 leta					13
	1— 3 leta					2
	3— 5 let					2
	nad 5 let					Ø

TABELA ODBITKOV ZA NEZADOSTNO PRAKSO

Zahtevana stopnja A1 in A2	Število let dejanske prakse do					
	1 leta	2 leti	3 leta	4 leta	5-7 let	8 let
	odbitne točke					
1. stopnja	—	—	—	—	—	—
2. stopnja A1						
stopnja zahteve A2						
2.	2	—	—	—	—	—
3. stopnja A1						
stopnja zahteve A2						
2.	3	—	—	—	—	—
3.	6	3	—	—	—	—
4.	9	6	3	—	—	—
4. stopnja A1						
stopnja zahteve A2						
2.	4	—	—	—	—	—
3.	8	4	—	—	—	—
4.	12	8	4	—	—	—
5.	16	12	8	4	—	—
5. stopnja A1						
stopnja zahteve A2						
2.	5	—	—	—	—	—
3.	10	5	—	—	—	—
4.	15	10	5	—	—	—
5.	20	15	10	5	—	—
6.	25	20	15	10	5	—
6. stopnja A1						
stopnja zahteve A2						
3.	12	6	—	—	—	—
4.	18	12	6	—	—	—
5.	24	18	12	6	—	—
6.	30	24	18	12	6	—
7. stopnja A1						
stopnja zahteve A2						
3.	14	7	—	—	—	—
4.	21	14	7	—	—	—
5.	28	21	14	7	—	—
6.	35	28	21	14	7	—
7.	42	35	28	21	14	7

## NAGRADE DIJAKOV IN STUDENTOV NA PRAKSI

Na osnovi 67. člena Pravilnika o delitvi OD in določil samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka grupacije kmetijske dejavnosti SRS je skupni odbor za medsebojna razmerja na seji, dne 3. 7. 1974 določil višino nagrad za leto 1974.

1. Nagrada dijaka oziroma študenta na praksi je odvisna od letnika, ki ga obiskuje in znaša mesečno najmanj:

— za dijake srednjih šol:

I. letnik	600 din
II. letnik	700 din
III. letnik	800 din

— za študente višjih in visokih šol:

I. letnik	900 din
II. letnik	1.000 din
III. letnik	1.100 din

2. V primerih, ko je dijak oziroma študent pri opravljanju prakse posebno prizadeven in uspešen, se nagrada lahko poveča največ za 20 %.

Predsednik  
Vogrinc Franc

Na podlagi določil Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov je delavski svet podjetja, na seji dne 29. 6. 1974, sprejel naslednji

## S K L E P

Določajo se naslednji najvišji zneski, ki jih TOZD lahko izplačujejo posameznemu delavcu v breme materialnih stroškov:

- višina dnevnic za službena potovanja po členu 70 lahko znaša največ 120 din; polovična dnevnic znaša največ 80 din;
- stroški za enkratno prenočevanje po členu 72 se priznajo po predloženem računu, vendar največ 130 din. Če računa za prenočevanje ni mogoče predložiti, se prizna delavcu za kritje stroškov prenočevanja znesek do višine polovice dnevnic;
- povračilo stroškov za ločeno življenje po členu 85 in 86 znaša največ 1.000 din mesečno;
- terenski dodatek po členu 71 znaša največ 54 din na dan terenskega dela;
- sejnine za kmete-kooperante za delo v organih upravljanja podjetja znaša 80 din. Višino sejnine za kmete-kooperante v organih upravljanja v TOZD in združenih enotah določa delavski svet TOZD.

Višino zneskov pod točko 1, 2, 3 in 4 določijo delavski sveti TOZD v okviru navedenih zneskov.

Ta sklep velja za obračun nastalih stroškov od 1. 7. 1974 dalje. Š tem dnem preneha veljavnost sklepa seje delavskega sveta podjetja z dne 17. 12. 1971, razen točke f.

Predsednik  
delavskega sveta podjetja  
Jože Cetina