

Literatura: Handbook on the international exchange of publications. 2nd ed. Paris 1956. — Manuel des échanges internationaux de publications. Paris 1950. — Bulletin de l'unesco à l'intention des bibliothèques, Vol. 15, No. 1., 1961, p. 7—11. — Bibliotekar, 1954, No. 3, str. 192 in 196. — Bibliotekar, 1960, No. 1-2, str. 28—34. — Biblos, 10 (1961), H. 2, str. 76—81. — Poročila ljubljanskih knjižnic za leto 1961.

NOVI SISTEM NAGRAJEVANJA V UNIVERZNIH KNJIŽNICAH

IVAN PINTARIC

Stimulativno nagrajevanje oseb, zaposlenih v univerznih knjižnicah, kakor seveda tudi v knjižnicah nasploh, je bilo že dolgo časa zelo pereče, a hkrati tudi zelo kočljivo in na prvi pogled skoraj nerešljivo vprašanje. V uradniškem sistemu plačevanja namreč bibliotekarska stroka ni mogla doseči enakovrednosti. Bila je utesnjena v okvir ne preveč elastičnih predpisov, ki so na žalost onemogočali pravilno politiko nagrajevanja, to je nagrajevanje po delu in uspehih posameznika in njegove organizacijske enote oziroma ustanove kot celote. Šele veter, ki ga je prinesel najnovejši družbeni razvoj, je pometel s staro prakso tudi na tem področju in obetati so se začeli lepši časi.

Z novim sistemom nagrajevanja naj bi se bibliotekarska stroka vsaj nekoliko rehabilitirala. Dobila je možnosti, da ustrezno stimulira ne preveč lahko bibliotekarsko delo in si s tem tudi zagotovi prepotrebni strokovni kader, ki se je dotlej stroke ali izogibal ali, kar je bilo morda še veliko slabše in pogubnejše, stroko celo zapuščal, ko je v njej prebil že vrsto let in se tudi že lepo izpopolnil. Vzroki so bili na dlani. Odgovorna družbena vloga, ki jo imajo strokovnjaki v tej stroki in težko ter naporno delo je bilo preslabo nagrajevano in zato so, kljub veselju in zanimanju do stroke, odhajali ljudje na boljše plačana mesta. Samo s prepričevanjem in z majhnimi osebnimi dohodki pač res ni moč pridobivati in obdržati ljudi v kaki stroki oziroma ustanovi. Fluktuacija kadra je v marsikateri knjižnici postala zelo pereč problem in je bilo zato nujno potrebno ter že res skrajni čas, najti osnovo za pravičnejšo stimulacijo bibliotekarskega dela. Ta pa se je lahko odražala le v novi obliki delitve osebnih dohodkov, in to na osnovi nagrajevanja po delu.

Tem težnjam so se lahko resneje pridružile univerzne knjižnice šele takrat, ko se je začelo to vprašanje reševati na univerzi kompleksno, za vsa področja udejstvovanja, ne le za eno

samo stroko. Zato se je vprašanje nagrajevanja delavcev, zaposlenih v univerznih knjižnicah, začelo reševati istočasno z reševanjem vprašanja o nagrajevanju drugih delavcev, to je znanstveno-pedagoškega in upravnega osebja. Zaradi rešitve tega vprašanja je bilo potrebno temeljito proučiti celotno delovanje univerze, vseh njenih fakultet in drugih organizacijskih enot ter potem, na osnovi vseh teh podrobnih raziskav, najti najprimernejši sistem za nagrajevanje celotnega kadra, zaposlenega na univerzi in v njenih organizacijskih enotah. Ni pa mogoče reševati tega vprašanja ločeno za vsako posamezno področje dela, temveč je treba problem nagrajevanja reševati kot enoten kompleks, kot homogeno vprašanje prosvetno-znanstvene institucije kot celote.

O perečem vprašanju nagrajevanja in o njegovi najpravičnejši rešitvi je bilo seveda potrebno sestaviti neke osnovne smernice, na podlagi katerih naj bi se kasneje razvila diskusija ter se dokončno izkristalizirala točno določena in seveda tudi sprejemljiva načela, kakor tudi sistem, ki naj bi bil enoten za vse organizacijske enote univerze, med njimi tudi za vse univerzne knjižnice.

Pri analiziranju dela v posameznih univerznih knjižnicah, zlasti pa v zvezi z razvrstitvijo posameznih delovnih mest v tej dejavnosti, je bilo najprej potrebno razčistiti nekatera osnovna vprašanja in utrditi nekatere osnovne ugotovitve, ki so sicer popolnoma jasne vsem delavcem v tej stroki, ljudem izven stroke pa morda le mislo, kar se je kasneje tu in tam tudi pokazalo. Pri iskanju najprimernejših raziskovalnih oblik dela je bilo vsekakor takoj v začetku nujno potrebno poudariti, da moramo pri ocenjevanju posameznih delovnih mest izhajati s širšega, to je splošnega vidika delovanja bibliotekarske stroke. Nedopustno bi bilo, nasloniti se pri začetnih raziskavah na organizacijsko shemo katerekoli univerzne knjižnice, kakor tudi morda slepo povzeti ugotovitve in načela, ki so bila izdelana za reševanje nagrajevanja pedagoško-znanstvenega in upravnega osebja oziroma dela na univerzi. Poleg tega je bilo potrebno analizirati dejanski položaj bibliotekarske stroke, saj je praksa dokazovala, da se namreč na univerzi nikjer drugje toliko ne prepletajo med seboj tako različne dejavnosti, kakor ravno v tej stroki; vse specifičnosti stroke pa morajo brezpogojno priti v novem sistemu nagrajevanja do izraza. Tako je bilo potrebno, upoštevajoč specifičnosti bibliotekarskega dela in načela o nagrajevanju pedagoškega in upravnega dela, poiskati najprimernejšo

obliko nagrajevanja tudi za bibliotekarsko stroko oziroma za univerzne knjižnice kot celoto.

Vloga in naloge, ki jih ima v današnji družbi bibliotekarstvo, v veliki meri sovpadajo tako z zahtevami in pomembnostjo pedagoško-znanstvenega delovanja na eni strani, kakor tudi upravnega delovanja na drugi strani. Toda, to bi bil morda le en del nalog bibliotekarske stroke. Drugi, vsekakor najpomembnejši in največji del nalog pa je seveda takih, ki so tipične samo za bibliotekarsko stroko in ki jih v nobenem primeru ne smemo in končno tudi ne moremo slepo vključiti v načela sistema nagrajevanja omenjenih dejavnosti, temveč moramo iz obeh sistemov analogno uporabiti le tiste predpostavke, katere moremo brez škode vnesti v njen sistem. Za veliko večino zahtevkov in predpostavk je bilo nujno najti nov, tretji način nagrajevanja ter seveda v njem obdelati vse specifičnosti, vse najznačilnejše pogoje bibliotečnega poslovanja, ki označujejo bibliotekarsko stroko ter ji s tem priznati položaj, katerega dejansko že ima v sestavu univerzitetnih ustanov. Se pravi, priznati ji tisto veljavo, katero ji nekateri še vedno oporekajo, ker menijo, da je le del administrativnega poslovanja in da ji zato ni moč priznati enakovrednega mesta med strokovnimi in znanstvenimi ustanovami; marsikdo, na žalost, še vedno odreka bibliotekarstvu značaj samostojne znanosti in niti ne skuša popraviti svojega zmotnega mnenja s tem, da bi odstranil patino preživelih pojmovanj in pod njo zagledal resnično vrednost in pomembnost te vede.

Pri uvajanju novih načel za nagrajevanje v bibliotekarski stroki je bilo vsekakor osnovnega pomena vprašanje startne točke, s katere je potrebno začeti obravnavati in raziskovati to vprašanje. Za pravilno rešitev tega vprašanja pri obstoju različnih univerznih knjižnic pač ni vseeno, ali določamo osnovno koncepcijo po najmanjši oziroma po največji bibliotečni ustanovi na univerzi ali pa po nekih idealnih glediščih bibliotekarske stroke kot celote, ne glede na vlogo in pomen posamezne knjižnice. Vprašanje, ki se tedaj najprej pojavlja in ki je zelo pomembno, je vprašanje, kakšne so sploh knjižnice, o katerih govorimo, za katere naj določimo neko sistemizacijo in načela o nagrajevanju ter kakšna delovna mesta se lahko v njih pojavljajo?

Naša največja in najpomembnejša knjižnica splošnega znanstvenega tipa je vsekakor Narodna in univerzitetna knjižnica. Kakor že ime samo pove, opravlja ta univerzna knjižnica kar

dve funkciji obenem, to je funkcijo največje in osrednje univerzitetne knjižnice in funkcijo narodne knjižnice. Ta njen poseben položaj v sestavu vseh univerzitetnih knjižnic, izmed katerih so druge predvsem knjižnice drugega tipa, to je specialne znanstvene knjižnice, ustvarja tudi neke določene, toda seveda brezobvezne prednosti pri proučevanju načel posameznih delovnih mest.

Med knjižnice, katere označujemo za specialne znanstvene knjižnice, pa bi šteli vse druge univerzitetne knjižnice s točno določenimi specialnimi nalogami in delokrogom. Te so glede na položaj in odnos do ustanovitelja razdeljene na samostojne in na nesamostojne knjižnice.

Samostojna specialna znanstvena knjižnica je danes samo Centralna tehniška knjižnica, ki je istočasno tudi matična knjižnica za področje tehniških ved.

Med nesamostojne specialne znanstvene knjižnice pa bi prišteli vse tiste knjižnice večjega ali manjšega tipa, ki se nahajajo v organizacijskem sestavu fakultet. To so npr. Knjižnica pravne fakultete, Centralna ekonomska knjižnica, Centralna medicinska knjižnica, Knjižnica zgodovinskega seminarja itd., ki po svojem organizacijskem ustroju v celoti spadajo v delokrog določene fakultete. Tem pa bi morda lahko priključili tudi še nekatere knjižnice univerzitetnih in fakultetnih inštitutov. Pri fakultetnih knjižnicah ne bi bilo morda odveč omeniti, da je tudi med njimi, glede na vsebino dela, določena razlika. Ne gre morda tu toliko za velikost knjižnega fonda, temveč predvsem za njihovo družbeno pomembnost in za njihovo mesto v lestvici bibliotekarskih ustanov. Tako namreč poleg Centralne tehniške knjižnice kot samostojne in matične knjižnice s tehniškega področja opravljajo npr. Knjižnica pravne fakultete, Centralna ekonomska knjižnica, Centralna medicinska knjižnica vlogo tako imenovanih matičnih knjižnic s pravnega, ekonomskega in medicinskega področja in se že zaradi tega tudi pri svojem strokovnem delu nekoliko razlikujejo od drugih nesamostojnih fakultetnih knjižnic, ki so vezane na samostojno matično knjižnico svojega področja.

Prav zaradi različnosti univerzitetnih knjižnic je bilo za pravilno analizo in ocenitev bibliotekarskega delovanja v okviru univerze ter s tem za določitev osnovnih načel nagrajevanja bistvenega pomena, s katere startne točke pričeti z raziskovanji. Obveljalo je mnenje, da je edino pravilno, če skušamo poiskati idealno strokovno mesto, ker bi lahko le na osnovi raziskav v

tej smeri prišli do nekega točnejšega in jasnejšega zaključka. Le taka ocena delovnih mest lahko privede do pravilne analize ter opisa značilnosti in tipičnosti opravil posameznih delovnih mest v bibliotekarski stroki. Če je bila pri tem vzeta za neki zelo daljni vzor naša največja biblioteka ustanova, je bilo storjeno le zato, da bi bilo lažje primerjati prakso in teorijo, ker se le v taki knjižnici pojavljajo posamezne vrste opravil v sorazmerno najčistejši in najjasnejši obliki. V vseh manjših univerznih knjižnicah mora zaradi njih specifičnosti strokovna bibliotekarska dejavnost na žalost izgubiti na svoji jasnosti in se na enem in istem delovnem mestu medsebojno prepletajo tako vsi elementi bibliotekarske strokovnosti, kakor tudi elementi drugih strok (npr. upravne stroke). Prav zato pri poskusu klasifikacije delovnih mest v posamezne skupine in pri opisu značilnosti in tipičnih opravil nikakor ni mogla služiti za vzor in za osnovo kaka knjižnica manjšega tipa. Vendar njenih specifičnosti vseeno ne smemo pustiti ob strani, temveč jih moramo primerjati s sorodnimi delovnimi mesti v večji knjižnici ter na osnovi medsebojne primerjave in analize in s pomočjo teoretičnih izsledkov bibliotekarske vede skušati določiti idealna delovna mesta, ki bi bila sprejemljiva za vse vrste univerznih knjižnic.

Zaradi različnega značaja, vloge in tudi organizacijske strukture posameznih univerznih knjižnic so na delovnih mestih v knjižnicah zaposleni uslužbenci raznih strok. Tako so na posameznih delovnih mestih zaposlene osebe z različno strokovno izobrazbo, z različnimi nazivi, ki bi jih lahko razdelili na več skupin, in sicer: 1. osebe z znanstvenimi nazivi, 2. osebe z nazivi bibliotekarske stroke, 3. osebe z nazivi upravne stroke, 4. tehnično osebje in 5. pomožno osebje.

To kaže, da je v univerzitetnih ustanovah bibliotekarskega značaja delo zelo pestro in prepleteno ter da klasifikacija posameznih delovnih mest ni lahka, zlasti če jo primerjamo s pedagoškim in upravnim delom. Vse te kategorije veljajo v celoti le za večje, predvsem samostojne univerzne knjižnice, v manjših knjižnicah pa se posamezne dolžnosti združujejo in prepletajo na enem in istem delovnem mestu. Tako npr. lahko obsega neko delovno mesto v večji knjižnici samo opravila strokovnega bibliotekarskega značaja, v kaki manjši knjižnici pa obsega istovrstno delovno mesto poleg teh čisto strokovnih bibliotekarskih opravil še razna dodatna opravila. Zaradi takega prepletanja opravil z različnih delovnih področij na enem in istem delovnem mestu, kar je reden pojav v vseh manjših univerznih knjižni-

cah, predstavljajo mnenja glede rešitve vprašanj o nagrajevanju le vodilo posameznim ustanovam in njihovim organom, da v okviru teh splošnih smernic najdejo pravo mesto svoji knjižnici in smernice prilagodijo specifičnim pogojem svoje ustanove.

Pri ugotavljanju in razvrstitvi delovnih mest v posamezne skupine služijo kot osnova naslednji faktorji: teoretična in praktična izobrazba, težavnost, zahtevnost in zapletenost opravil, umski in fizični napor, odgovornost in delovni pogoji, kakor tudi izrazite specifičnosti bibliotekarske stroke in bibliotekarskega dela. Kot tipične značilnosti delovnih mest oziroma posameznih skupin je upoštevati tiste sestavine, ki so za vsako določeno skupino posebno pomembne.

Za odločitev o porazdelitvi tipičnih delovnih mest v bibliotekarski stroki v skupine predstavlja osnovo ugotovitev, da je potrebno za dejavnost, ki se opravlja v univerznih knjižnicah, predvidevati in upoštevati točno določene in precizirane kategorije pravil. Glede na stanje v univerznih knjižnicah se zdi umestno, določiti oziroma predvideti naslednje kategorije opravil, ki bi vsebovale osnovne dejavnosti in bi služile za lažjo klasifikacijo posameznih skupin: strokovna, znanstvena, upravna, tehnična in pomožna opravila. Seveda je potrebno za vsako vrsto opravil podrobno predvideti osnovna načela, napraviti klasifikacijo, klasifikacijsko shemo, opisati značilnosti posameznih delovnih mest in tipična opravila posameznih skupin. Na osnovi tega pa v sklopu vseh drugih načel in smernic določiti osnove nagrajevanja ter, konec koncev, na osnovi celotnega raziskovalnega postopka in dobljenih rezultatov rešiti vprašanje kot celoto in določiti vrednost vsakega posameznega delovnega mesta ter mu tako poiskati mesto v celotnem sklopu novega načina nagrajevanja v okviru cele univerze. Z določitvijo vrednosti delovnega mesta, izražene v ustreznem številu točk, pride do razvrstitve posameznih delovnih mest v ustrezne skupine, ki se med seboj v različnih dejavnostih mnogo ne razlikujejo.

Seveda je bilo reševanje vprašanja o nagrajevanju upravnih, tehničnih in pomožnih opravil v univerznih knjižnicah eno izmed lažjih, ker le-ta lahko obravnavamo po smernicah in načelih za osebje, zaposleno v upravni dejavnosti univerze. Nekoliko težje pa je seveda reševanje vprašanja o nagrajevanju bibliotekarskih strokovnih in znanstvenih opravil.

Znanstvena opravila bibliotekarske stroke opravljajo v posameznih univerznih knjižnicah tako osebe z znanstvenimi kva-

lifikacijami, kakor tudi osebe z najvišjo kvalifikacijo bibliotekarske stroke, kar je seveda odvisno od vrste univerzne knjižnice. Ta opravila po svoji vsebini v nekaterih univerznih knjižnicah niso le vodstvenega značaja, temveč se predvsem v večjih samostojnih knjižnicah pojavlja poleg vodstvene funkcije oziroma vzporedno z njo še druga, prav tako pomembna funkcija — znanstvena. Zakaj, poleg čistega strokovnega dela v neki ustanovi je nujno, da imajo vodstvena delovna mesta za svojo osnovno značilnost tudi znanstveno raziskovalno delo v okviru ustanove in v bibliotekarski stroki. V zvezi z določanjem posameznih skupin se je glede na značaj in vlogo neke univerzne knjižnice v celotnem sestavu našega znanstvenega dogajanja pokazalo kot umestno, izločiti posamezna vodilna delovna mesta in vsa znanstvena delovna mesta iz sistema strokovnih bibliotekarskih delovnih mest ter jih ocenjevati po načelih za nagrajevanje kadra, zaposlenega na univerzi na pedagoškem in znanstvenoraziskovalnem področju. Seveda naj bi bilo to le izjemoma dovoljeno, in sicer bi za vsak posamezni primer posebej odločala prizadeta univerzna knjižnica sama, saj le ona najbolje ve presoditi, koliko sodijo nekatera njena opravila in delovna mesta v kategorijo znanstvenega dela. Takih delovnih mest je trenutno sorazmerno malo. Položaj znanstvenih delavcev v knjižnicah, ki so svoj znanstveni naziv dosegli predvsem zaradi svojega znanstvenoraziskovalnega dela izven bibliotekarske stroke, je sicer izreden, a je potrjen ponovni izvolitvi ter je zato prav, da zanje veljajo osnove za nagrajevanje na pedagoško-znanstvenem področju na univerzi. Prav tako pa bi bilo morda potrebno v večini primerov obravnavati tudi položaj višjih bibliotekarjev. Pri njih se namreč zahteva dolgoletna strokovna praksa in napisana strokovna dela, predno jim je fakultativno priznana ta kvalifikacija, pa bi jih zato morali obravnavati kot osebe, zaposlene na znanstvenoraziskovalnem področju dela.

Poleg znanstvenih spadajo v skupino strokovnih delavcev v univerznih knjižnicah bibliotekarski strokovni uslužbenci, katerih ni mogoče vključiti v predlagana sistema nagrajevanja na univerzi za pedagoško-znanstvene oziroma upravne uslužbence. To so višji bibliotekarji, ki ne delajo na znanstvenih delovnih mestih, bibliotekarji, knjižničarji in knjižničarski manipulant. Zanje je bilo potrebno, po analogiji na upravne in druge strokovne uslužbence, sestaviti posebno ustrezno sistemizacijo, ki je njihov dosedanji položaj vsaj delno izboljšala in jih vskladila z drugimi poklici v okviru univerze.

Navedemo naj nekaj najvažnejših in najznačilnejših osnovnih načel, ki so služila pri določanju novega sistema nagrajevanja oziroma vrednotenja posameznega delovnega mesta.

1. Pri nagrajevanju v bibliotekarski stroki se ocenjuje celotno delo, tako po kvantiteti kot kvaliteti, katero je treba opraviti na posameznem delovnem mestu v knjižnici.

2. Delovna mesta v posameznih univerznih knjižnicah se določijo s sistemizacijo delovnih mest, katero mora potrditi pristojni samoupravni organ. Vsa delovna mesta v bibliotekarski stroki morajo biti razporejena v skupine, in to glede na različna opravila in na vsebino dela v posameznih knjižnicah.

3. Vrednost posameznega delovnega mesta vsake kategorije oziroma skupine je odvisna od njegove pomembnosti, odgovornosti, zahtevnosti in težavnosti ter je izražena v točkah.

4. Pri določanju osnovnih načel o nagrajevanju po delu v tej stroki je treba upoštevati sedanje stanje. Potrebno pa bo v vseh univerznih knjižnicah čimprej, najkasneje v enem letu, opraviti analizo obstoječih delovnih mest ter določiti novo sistemizacijo delovnih mest.

5. Glede na značaj dela v bibliotekarski stroki in glede na značaj in naloge posameznega delovnega mesta in posamezne vrste opravil je umestno, porazdeliti posamezna opravila na že navedene skupine.

6. Opravila na posameznem delovnem mestu se obravnavajo z metodo, ki jo imenujemo analitična ocena delovnih mest.

7. Pri uporabi analitične ocene delovnih mest v bibliotekarski stroki je potrebno določiti skupine zahtevkov, kakor tudi zahteve in stopnje intenzivnosti v okviru posameznih zahtevkov. Vse zahteve, ki izhajajo iz vsebine dela na posameznem delovnem mestu in stopnje zahtevnosti pri posameznem zahtevku predstavljajo elemente za pravilno ocenitev posameznega delovnega mesta. Za upravno delovanje na univerzi postavljene skupine zahtevkov so v osnovi sprejemljive tudi za bibliotekarsko stroko, toda potrebno jih bo prilagoditi razmeram in specifičnim pogojem dela v tej stroki.

8. Uslužbenci, ki so zaposleni v bibliotekarski stroki v rednem delovnem razmerju, prejemajo osebne dohode, ki so sestavljeni iz konstantnega in variabilnega dela.

9. Konstantni del osebnih dohodkov uslužbenca ustreza skupini, v katero je po analitični oceni delovnih mest posamezne univerzne knjižnice njegovo delovno mesto uvrščeno. H konstantnemu delu osebnih dohodkov spada tudi tisti del uslužben-

čevih osebnih dohodkov, ki mu pripadajo glede na njegova službena leta. Konstantni del osebnih dohodkov se izplačuje uslužbencem univerzних knjižnic v celoti mesečno naprej.

10. Zaradi različnega značaja, vloge in tudi organizacijske strukture posameznih univerzних knjižnic so na posameznih delovnih mestih zaposleni ljudje raznih strok. Zato glede na sedanje stanje nazivov določimo takšne skupine delovnih mest, ki upoštevajo zahteve po ustrezni kvalifikaciji za te nazive pri posamezni vrsti dela. Posebna skupina naj obsega znanstvene delavce, posebna skupina bibliotekarsko stroko, posebna skupina upravno in pomožno stroko ter posebna skupina tehnično stroko.

11. Obravnavanje delovnih mest v posameznih univerzних knjižnicah naj bi se glede na posamezna opravila, ki jih opravljajo v teh knjižnicah, gibalo v okviru naslednjega sistema delovnih mest:

a) Znanstvena opravila. — Za znanstvena delovna mesta je treba prilagoditi nagrajevanje sistemu, po katerem se nagrajujejo fakultetni učitelji, upoštevajoč pri tem poleg osnovnih še dodatne bibliotekarske kvalifikacije. Pri konstantnem delu naj bi torej dobil višji bibliotekar in znanstveni sodelavec 100 točk (docent 90), višji znanstveni sodelavec 110 (izredni profesor 100) in znanstveni svetnik 120 (redni profesor 110).

b) Bibliotekarska opravila. — Pri bibliotekarskih delovnih mestih naj bi odpadlo na konstantni del dohodkov na delovnem mestu višjega bibliotekarja 100 točk (višji predavatelj 100), bibliotekarja 70—80 (lektor 70—90, predavatelj 90), knjižničarja II 60—70 (asistent 60), knjižničarja III 50—60 in knjižničarskega manipulanta 40—50. Zaradi dodatne bibliotekarske strokovnosti, ki se zahteva od uslužbencev na teh delovnih mestih, je priporočeno, da se pri bibliotekarjih poveča razpon na 70—90 točk, pri vseh drugih skupinah pa za 5 točk.

c) Upravna in pomožna opravila. — Za upravna in pomožna opravila naj bi bil konstantni del dohodkov izražen v okviru naslednjega razpona točk: delovno mesto tajnika 95—110, samostojnega referenta 70—80, nesamostojnega referenta 55—70, pomožnega referenta 45—60, pisarniškega uslužbenca 40—50 in pomožnega uslužbenca 40.

č) Tehnična opravila. — Za tehnična delovna mesta naj bi znašalo število točk konstantnega dela kot sledi: mojstrsko delovno mesto, kjer se obenem zahteva vodenje ustrezne tehnične službe, 70—80, visoko kvalificirano delovno mesto 55—70, kvalificirano delovno mesto 45—60, polkvalificirano delovno mesto

40—50 in nekvalificirano delovno mesto 40. Vendar lahko pride, zaradi specifičnosti zahtev pri posameznih tehničnih strokah in zaradi različnosti strokovnih opravil, do potrebe, da se uvedejo posamezne medskupine.

Pedagoško-znanstveno osebje na univerzi dobiva poleg tega na račun opravljanja učne obveznosti in kvalitete znanstvenega dela mesečno akontacijo v višini 40 točk, uslužbenci na znanstvenih delovnih mestih v univerznih knjižnicah na račun opravljanja delovnih obveznosti in kvalitete znanstvenega dela v višini 25 točk, uslužbenci na vseh drugih delovnih mestih pa na račun opravljanja delovnih obveznosti tretjino vrednosti variabilnega dela.

12. Variabilni del osebnih dohodkov v maksimalnem znesku tretjine vrednosti delovnega mesta pripada delavcu univerzne knjižnice za večjo količino dela, za boljšo kvaliteto dela, za večjo delovno vnemo, za večje uspehe pri delu in podobno. Pri znanstvenih delovnih mestih se ocenjuje opravljanje delovnih obveznosti in kvaliteta znanstvenega dela.

13. Variabilni del osebnih dohodkov pripada posamezniku le tedaj, če je njegovo delo, nanašajoče se na zahtevke, prekosilo stopnjo, ki je predvidena za uvrstitev delovnega mesta v določeno skupino.

V predlaganem sistemu je bil napravljen poizkus nekakšne enotne podloge za ureditev načina nagrajevanja v bibliotekarski stroki na fakultetah in v drugih organizacijskih enotah univerze. Vendar je vsebina bibliotekarskega dela v posameznih univerznih knjižnicah že zaradi svojih posebnosti tako raznovrstna in pestra, da morajo posamezne knjižnice, zaradi svojske organizacije in organizacijske strukture, zlasti pa značaja in pomembnosti, delno prilagajati predlagani sistem konkretnim situacijam, seveda v določenih in sprejetih osnovnih okvirih.

Predlogi glede ureditve sistema nagrajevanja v univerzih knjižnicah pa ne smejo predstavljati le enkratno dejavnost, ampak morajo biti nujno povezani s stalnim in sistematičnim spremljanjem delovanja predlaganega sistema, kar naj bi bila temeljna naloga vseh delavcev, zaposlenih v bibliotekarski stroki. Predlagani sistem ima gotovo določene pomanjkljivosti in ne bo naenkrat odpravil vseh slabosti pri nagrajevanju univerzih knjižničnih uslužbencev. Lahko pa upamo, da bodo te pomanjkljivosti vedno manjše, če bomo stalno spremljali, proučevali in analizirali delovanje tega sistema ter ga primerno prilagajali realnim možnostim in dejanskemu stanju družbenega razvoja.