

prosvetni delavec

List delavcev v vzgojnoizobraževalnih zavodih Slovenije

Ljubljana, 26. maja 1978 — Številka 10

Rudi Lešnik

Šola samoupravljanja je celodnevna

Več kakor deset let je minilo, odkar se je v praksi pojavilo podaljšano bivanje učencev v osnovni šoli Fran Levstik v Ljubljani, na Jordanovcu v Zagrebu in na šoli Vlado Aksentijević v Beogradu. Še več pa od takrat, ko so na posvetovanju pedagogov v Zagrebu ustanovili sekcijo za pedagogiko prostega časa, ki pa ni nikoli prav zaživela. Ob razvoju celodnevnega bivanja otrok v vzgojno organiziranem okolju, kakor meni v svoji študiji mag. Emil Rojc, pa je prav ta pedagogika vredna posebne pozornosti in lahko bistveno prispeva k vsebinski bogatitvi celodnevne šole. Pred dnevi so končno pedagoško-književni zbor, pedagoško društvo in Zavod za prosvetno pedagoško službo Hrvaške sklicali pogovor za okroglo mizo o vprašanju podaljšanega in celodnevnega bivanja učencev v osnovni šoli. Pogovora so se udeležili strokovnjaki vseh jugoslovanskih republik in pokrajin in ob tej priložnosti ustanovili skupno delovno skupino, ki bo spremljala, razčlenjevala in osvetljevala vprašanja in razvoj celodnevne šole v Jugoslaviji. Ni več dvoma, da je celodnevna šola pogoj, za dobro samoupravno vzgojo, zato je razvoj le-te jasen smoter. Temu so dali odločno podporo tudi na nedavnem VIII. kongresu slovenskih komunistov, kjer je bilo ugotovljeno, da je celodnevna osnovna šola vse bolj prevladujoča vsebina in metoda sodobne samoupravne vzgoje. Na posvetovanju, ki mu je predsedoval profesor Puževski, zagnan pobornik celodnevne šole s prakso, ki jo je vodil na Jordanovcu, je bilo naglašeno, da klasična poldnevna šola ne more uresničiti smotrov samoupravne socialistične družbe. Le ustrezno organizirano celodnevno bivanje učencev v šoli zagotavlja uveljavitev samoupravljanja kot temeljnega načela vzgojnoizobraževalnega procesa. To pa zahteva temeljito spremembo vzgojnega dela, medsebojnih odnosov in odprto delo šole, vključeno v ožje in širše okolje.

Pedagoška teorija se prepočasi odziva tem potrebam. Dogaja se, da sklepajo o rešitvah nepedagogi, namesto da bi pedagogika revolucionarnejše razvijala teorijo in prakso celodnevne šole. Gotovo ni mogoče spojiti starega didaktičnega sistema dela z novim, vendar se v praksi celodnevni šol in podaljšanega bivanja še vse preveč naslanjamo na stare vzorce dela, ne da bi celostno spremenili slog pedagoškega ravnanja z novimi sproščenimi medsebojnimi odnosi. Taka šola potrebuje drugačne odnose, je nedvomno dražja, z drugače usposobljenimi pedagoškimi delavci, in se ne sme spreminjati v celodnevni pouk. Pedagogika prostega časa nujno spreminja slog življenja in obenem zahteva širšo organizacijo možnosti za razvoj različnih dejavnosti, da bi lahko zagotovili vsestranski razvoj osebnosti. V zavesti ljudi je še vedno različno pojmovanje celodnevne šole. S starih izhodišč jo lahko poznamo kot celodnevni pouk, ki poteka dopoldne in popoldne. S tem seveda ne bi ničesar spremenili, temveč ustregli le težnji po kopičenju učiva z dodajanjem novega in s tem utrjevali reproduktivni pouk. To bi bila v strogem pomenu stara šola, ki bi potekala ves dan, nesprejemljiva za naše potrebe. Šola s podaljšanim bivanjem dojamemo nekateri tako, da je dopoldne klasičen pouk, popoldan pa samostojno delo učencev. To pogosto pomeni le dodatke opravil, ki jih je sicer moral učenec opraviti z domačo nalogo zunaj šole. Tudi to ni nova šola, ki bi kaj bolj pomagala razvoju samoupravne osebnosti. Celodnevno bivanje v vzgojno organiziranem okolju pa pomeni prepletanje pouka, samostojnega učenčevega dela in dejavnosti prostega časa skozi ves dan v drugačnem življenjskem slogu vzgojnoizobraževalne organizacije, ki jo je treba razvijati širše, v boljših prostorskih razmerah ob sodelovanju vsega okolja in z različnimi sodelavci. Dosedanje pomanjkljivosti, ki se kažejo v celodnevni šolah, niso take, da bi lahko zatemnile jasne smotre razvoja celodnevne šole. So le spodbuda, da se krepkeje organizirajo teoretični in praktični, vsi družbeni dejavniki, da bi razvili primarno vzgojnoizobraževalno raven in pospešili razvoj celodnevne šole, ki ustreza našemu samoupravnemu socialističnemu družbenemu razvoju.

Dosedanji dosežki v delu celodnevne in podaljšane bivanja učencev v osnovnih šolah kažejo, da so vzgojni učinki boljši, osip manjši, večje pa so tudi možnosti samoupravljanja kakor v šolah stare vrste. Celodnevna šola ni neka posebna iznajdba naše družbe, saj v razvitem svetu drugačne šole domala več ne poznajo. Razviti pa jo moramo izvirno, z vsebinami, oblikami in načini življenja, ki ustrezajo našim samoupravnim smotrom. To je odgovorna naloga pedagogov, nenadomestljive družinske vzgoje, družbenih dejavnikov in dolgoročnejsih, načrtnih samoupravnih razvojnih odločitev v združenem delu.

Pouk je treba spremeniti v ugoden socializacijski proces. Vsaka šola naj ima jasen načrt dela v zavesti, da potrebujemo življenjsko celodnevno bivanje učencev v vzgojnem režimu, ne pa preobremenjeno, na ves dan raztegnjeno šolo. Za to potrebuje šola široko razgledane učitelje in veliko sodelavcev, ker ne gre več za enciklopedično posredovanje izobrazbenih vsebin, temveč za zdrave medčloveške odnose z ustvarjalnim delom, razvoj sposobnosti za delo samoupravljanje in prosti čas.

Zanimiva okrogla miza v Zagrebu je dala gradivo, pomembno za nadaljnje sodelovanje jugoslovanskih pedagogov, ki naj seme, pred desetletjem vsajeno v domača tla, dobro vzkaljeno, neguje do zrelega sadu celodnevne šole, kakršno potrebujemo. Vsekakor bo treba bolj kakor doslej organizirano sodelovati, izmenjati izkušnje, ki so za sedaj močnejše že v Hrvaški, Sloveniji in Srbiji, ter pospešeno razvijati pedagogiko prostega časa, ki naj podobno kakor v Mariboru in Ljubljani najde svoje mesto v študijskih programih vseh pedagoških kadrovske šole.



Z vedrim slavonskim kolom so domačinke v ljudski noši spremenile šolo v prostor svojega kulturnega življenja

Srce kraja

V veliki Kopanici so se sredi maja sestali člani predsedstva Zveze društev pedagoških delavcev Jugoslavije in udeleženci okrogle mize »o poti k samoupravnemu socialističnemu šolstvu«. Ni naključje, da so si izbrali za srečanje osnovno šolo slavonske vasi, ki se imenuje po znamenitem učitelju učiteljev na Hrvaškem Ivanu Filipoviču, rojenem pred 155 leti v tej prijazni vasi. Takrat napredno vseslovansko gibanje je pomenilo Filipoviču pot k združitvi jugoslovanskih ljudstev, ki se je uresničila šele z narodnoosvobodilnim bojem in samoupravnim socializmom. Drugi razlog za srečanje pa je to, da so šolo zgradili s prostovoljno zbranim denarjem jugoslovanskih učencev in pedagoških delavcev kot oddolžitve velikemu jugoslovanskemu pedagogu preteklega stoletja za boljše uresničitev njegovih zamisli. Na pobudo Zveze pedagogov Jugoslavije. Vzgojno delo v Veliki Kopanici ima že kakor dve-stoletno tradicijo, saj so prvo osnovno šolo zgradili že leta

1764. Vsa dokumentacija od takrat je ohranjena in je dragoceno gradivo za poznavanje razvoja slavonskega šolstva.

Za novo šolo so zbrali pol-drugo milijardo starih dinarjev. Danes dela v njej 33 pedagoških delavcev, večina domačinov, vodi pa jih ravnatelj Bariša Živković. Morda je tudi v tem razlog, da so šola in občani tesno povezani, v šolskem okolju pa poteka celostno kulturno in samoupravno življenje kraja. To se je pokazalo tudi ob srečanju, ko so pedagoge pozdravili domačini, učenci in odrasli s kulturnim večerom v šoli v pristnem slavonskem ljudskem slogu. Ob tej priložnosti so se profesorjema Peri Simleši in Valentinu Puževskemu prisrčno zahvalili za zasluge, ki sta jih imela za gradnjo njihove šole, in jima podarili ljudske noše.

Letos je v šoli 735 učencev. Poleg pouka namenijo največ časa svoji Zadruzi učencev, ki ima 25.000 kv.m obdelovalne zemlje. V njej se ukvarjajo s čebelarstvom, poljedelstvom, ohran-

njevanjem naravnega okolja in vezilstvom. V razvitem kulturnem društvu mladih razvijajo predvsem ljudske ples, tamburaško glasbo in gledališko dejavnost. Zanimiva je tudi pionirska univerza, v kateri spodbujajo literarno in retorično dejavnost, v klubu tehnikov pa delujejo mladi konstruktorji in graditelji, radioamaterji in foto - kino krožek. Prav to je še posebno pomembno za resničen razvoj sodobne kulture, ki naj neguje človekovo ustvarjalnost v vseh smerih; saj je tehnično - proizvodna kultura ena temeljnih vsebin samoupravne kulture.

Šola v Veliki Kopanici se široko odpira, zliiva se z življenjem krajevne skupnosti, kakor se spaja z ravnino, kjer žive prijazni in gostoljubni ljudje. Želimo jim lahko le, da bi šolsko in krajevno življenje razvijali še naprej uspešno v združeno dejavnost učencev in občanov, v celosten vzgojni proces. Zanje je šola srce kraja.

Podpisan dogovor za organizirano preskrbo osnovnih šol z učbeniki

Letošnjega 22. maja je trinajst podpisnikov podpisalo družbeni dogovor o izvajanju družbene akcije za organizirano preskrbo osnovnih šol z učbeniki ter postopnem zagotavljanju brezplačnih učbenikov za učence osnovnih šol v SR Sloveniji. Podpisali so ga: republiški svet Zveze Sindikatov, Izvršni svet skupščine SRS, republiška konferenca SZDL, republiška konferenca ZSMS, Zveza prijateljev mladine, Gospodarska zbornica, Ljubljanska banka, Izobraževalna skupnost Slovenije in založniške organizacije.

Ob tej priložnosti je Tilka Blaha, članica sekretariata republiškega sveta Zveze Sindikatov Slovenije, v svojem govoru takole poročala o pripravah in poteku akcije za zagotovitev brezplačnih učbenikov učencem osnovnih šol:

Akcija poteka bolj ali manj pospešeno predvsem po 8. kongresu Zveze sindikatov Slovenije — pobude zanjo pa so bile v Sloveniji dane že veliko prej. Čeprav so delavci na VIII. kongresu Zveze sindikatov Slovenije zelo podprli sklep o zagotovitvi brezplačnih učbenikov osnovnošolskim učencem, se tako sindikati kot tudi drugi družbeni dejavniki v začetku niso dovolj zavzeli za uresničitev te zamisli. Akcijo je zavirala tudi nezadostna povezanost vseh, ki bi morali pri tem sodelovati, predvsem pa neorganiziranost pri izdajanju in distribuciji učbenikov.

Zaradi teh vzrokov smo do roka, predvidenega s kongresnim sklepom, opravili nalogo le manj kot polovično. (V šolskem letu 1976-77 je več kot 460 osnovnih šol v celoti ali delno organiziralo izposojanje učbenikov in tako zagotovilo v celoti ali delno brezplačne učbenike približno 40 % osnovnošolcem.)

Da bi izpeljali to odgovorno družbeno nalogo bolj usklajeno in celostno, smo se, v svetu za vzgojo in izobraževanje pri republiški konferenci SZDL Slovenije dogovorili za sklenitev družbenega dogovora med vsemi zainteresiranimi dejavniki v SR Sloveniji. Priprava in usklajevanje družbenega dogovora je potekala sorazmerno dolgo. Obseg in vsebino dogovora smo večkrat spreminjali. Vzrokov za to je več — ne le različni interesi in pogledi posameznih podpisnikov — temveč predvsem možnost ali načini za celostno ureditev te problematike. Odločili smo, da bomo v družbenem dogovoru uredili le tista vprašanja, ki so za smoter akcije — zagotovitev brezplačnih učbenikov najbolj pomembna. Vsa druga še neresena vprašanja: pogoji za pravo in zalaganje učbenikov, oblikovanje in družbeni nadzor nad cenami pa bomo za vse učbenike (tudi za usmerjeno izobraževanje) uredili s posebnim samoupravnim sporazumom, za katerega se udeleženci zavezujejo s tem družbenim dogovorom.

Pri zadnjem usklajevanju z založniki so nastale nekatere spremembe predloga družbenega dogovora in to predvsem v 9. členu, ki določa način organizirane preskrbe šol z učbeniki. Šole so že doslej urejale to različno glede na možnost in pripravljenost, da prevzemajo večji ali manjši del organizacije preskrbe učencev z učbeniki in učnimi pripomočki. Te možnosti in pripravljenost pa se tudi spreminjajo; zato je težko v družbenem dogovoru preveč togo in enostransko določati celotno organi-

zacijsko izvedbo akcije. Namesto tega smo v dogovor uvrstili določbo, da bo odbor podpisnikov družbenega dogovora vsako leto hkrati s katalogom učbenikov določil tudi način in pogoje za organizirano prodajo in nakup učbenikov na šolah. Za šolsko leto 1978-79 je to navodilo, skupno z založniki pripravil iniciativni odbor za pripravo družbenega dogovora. Pričakujemo, da bo ob večji zavzetosti knjigarn in z neposrednim sodelovanjem šol možno zagotoviti, da bodo v novem šolskem letu na vseh osnovnih šolah učenci dobili učbenike — čeprav letos še ne povsem brezplačno.

Za to, da bo ta cilj dosežen, si bomo morali v naslednjih letih vsi podpisniki še močno prizadevati. To nalogo bomo lahko uspešno izvedli le, če jo bomo povezovali s skupnimi družbenimi prizadevanji za uveljavljanje novih družbenoekonomskih odnosov na področju vzgoje in izobraževanja. Zato ima ta akcija, ki naj s podpisom družbenega dogovora dobi novo spodbudo, globlji pomen: podružbljanje osnovne šole, krepitev njene materialne osnove in zagotavljanje enakih možnosti za izobraževanje mladine.

Z izdelavo načrtov za izvedbo te akcije v občinah in na vsaki šoli moramo spodbuditi trajnejše povezovanje vseh družbenih dejavnikov: TOZD, krajevnih skupnosti, družbenopolitičnih organizacij in staršev. Tudi ta akcija naj pripomore, da bodo čimprej ob vsaki osnovni šoli ustanovljene enote izobraževalnih skupnosti.

Posebej naj poudarimo, da ne gre samo za materialni učinek — niti za to, da bi prenesli obremenitev iz osebne na skupno porabo. Globlji pomen te akcije je predvsem v tem, da bo neposredno povezovala šole z okoljem — zlasti z organizacijami družbenega dela — pri zagotavljanju sredstev in za bolj smotno porabo denarja, ki ga združeno delo ali starši neposredno dajejo za šolanje otrok.

Akcija ima širši vzgojni pomen. Vanjo bodo neposredno vključeni tudi učenci. Pri delu in upravljanju knjižnice učbenikov si bodo pridobivali samoupravne izkušnje — z zbiranjem rabljenih učbenikov pa bomo v njih razvijali čut odgovornosti za ohranjanje knjig in občutek za vzajemnost. Učenci naj bi tudi z delom in raznimi prostovoljnimi akcijami prispevali k zbiranju sredstev za nakup učbenikov. To bo obenem priložnost za bolj načrtno in neposredno dogovarjanje šol z organizacijami združenega dela in s krajevnimi skup-

nostmi v svojem okolišu, za vključevanje učencev v družbeno koristno delo, ki mora postati pomembnejša sestavina učnovzgojnega procesa že v osnovni šoli. S sredstvi, ki jih bodo učenci pridobili s svojim delom, bodo krepili predvsem svoj družbeni in ne le osebni standard. Ob tem pa bomo učencem privzgojali spoznanje, da je vse, kar dajejo za njihovo izo-

braževanje družba ali starši, treba ustvariti z delom.

Veliko pričakujemo tudi od učiteljev, ki so bili že doslej najbolj dejavni povod, kjer so sodelovali, je bilo to delo uspešno opravljeno. Od njihove zavzetosti pri obveščanju in spodbujanju sodelovanja s starši bo odvisno, ali bomo na vsaki šoli dosegli smotre, ki smo jih zapisali v družbenem dogovoru.

Šole, pozor!

Koristni predlogi Zveze sindikatov Slovenije

Kot smo že obvestili naše bralce, pripravlja Zveza sindikatov Slovenije družbeni dogovor za organizirano preskrbo šol z učbeniki. Ta akcija naj bi zagotovila, da bi učenci osnovnih šol prejeli učbenike brezplačno. Gotovo je, da vse šole ne bodo mogle tega uresničiti v šolskem letu 1978-79, zato predlaga Zveza sindikatov Slovenije nekaj možnih načinov oskrbe. Šola lahko zbere potreben denar s pomočjo prispevka staršev in naroči potrebno količino učbenikov, ki jih bo posojala učencem. Šola lahko pripravi v sodelovanju s knjigarnami tudi prodajo učbenikov in šolskih potrebščin na šoli, če v kraju ni tovrstne trgovine. Možna pa je tudi, da zberejo šole naročila staršev za učbenike, jih naročijo in razdelijo učencem ter zberejo denar za plačilo.

Za vsako šolo je določena matična knjigarna, ki bo šoli pomagala organizirati nabavo učbenikov. Tako bo akcija lahko nemoteno potekala. Šole bodo s katalogom obveznih učbenikov ugotovila, koliko novih učbenikov potrebujejo za svoje knjižnice in jih naročile pri matičnih knjigarnah do 3. junija 1978.

Knjigarne bodo šolam odobrile 5-odstotni popust za nabavo učbenikov do omenjenega roka. Šole morajo denar za plačilo zagotoviti po možnosti do

konca šolskega leta, sicer pa v dogovoru s knjigarno najkasneje do 5. septembra letos. Če bi šola naročila preveč učbenikov, lahko vrne knjigarni največ do 10 % izvodov posameznega učbenika do 5. septembra 1978. Šole, ki so precej oddaljene od knjigarn, lahko po dogovoru s svojo matično knjigarno pripravijo prodajo učbenikov in šolskih potrebščin le en dan med šolskimi počitnicami (med 10. julijem in 25. avgustom) v prostorih šole.

Za šole, ki se bodo odločile za tretji možni način nabave učbenikov, veljajo ista določila kot pri nabavi za šolsko knjižnico. V tem primeru bodo šole prejele naročilnico za vsakega učenca s seznamom potrebnih učbenikov, starši bodo s tem seznamom lahko naročili učbenike skupinsko prek šol. Knjigarne tudi pri takih naročilih odobrijo 5-odstotni popust in omogočijo vrnitev 10 % naročenih učbenikov.

Da bi zagotovili uspešno organizirano preskrbo z učbeniki, naj se šole dogovorijo v svojem kraju z izobraževalnimi skupnostmi in drugimi dejavniki o eni izmed možnih predlaganih oblik nabav učbenikov. K sodelovanju za organizirane nabave naj povabijo tudi predstavnike svojih matičnih knjigarn in se z njimi dogovorijo o oblikah sodelovanja. Ker je akcija obsežna, naj vsi udeleženci upoštevajo dogovorjene roke.

KOLENDAR AKCIJE

Od 15. maja naprej bodo šole prejele sezname obveznih učbenikov, plakate in informacijo o možnosti nabave ter seznam matičnih knjigarn. Od 21. maja do 15. junija bodo šole obiskali predstavniki matičnih knjigarn.

Od 22. maja do 15. junija — dogovarjanje v občinah o tem, kako bo potekala akcija.

Do 30. junija naj šole oddajo naročilnico za učbenike.

Od 10. julija do 25. avgusta — možnost za prodajo učbenikov in šolskih potrebščin na šolah.

5. september — zadnji rok do katerega lahko šole vrnejo 10 % izvodov, učbenikov, če so jih naročile preveč in za plačilo faktur.

Spominska soba Zofke Kvedrove

Po pisanju Dolenjskega lista si je osnovna šola v Loškem potoku že leta 1973 zadala nalogo urediti »spominski muzejski kotiček« Zofke Kvedrove, pisateljice, katere človeške in umetniške korenine segajo v Loški potok — sosesko šestih vasi na visoki planoti med Ribniško in Loško dolino. Takrat je — za začetek — najmlajša Zofkina hči Mira Jelovšek Škrinjarič, ki živi v Zagrebu, poklonila šoli povečano materino fotografijo z otroki — Vladko, Mitko, Mirico.

Letos — ob stoletnici rojstva Zofke Kvedrove je šola to zamisel izpeljala — uredila je spominsko sobo Zofke Kvedrove. Dan po pisateljičinem stotem rojstnem dnevu — 23. aprila — jo je odprl pisatelj in predsednik Društva slovenskih pisateljev Ivan Potrč. In to po spominski slovesnosti, na kateri so sodelovali Kulturno umetniško društvo Ivan Vrtičnik z izbrano zapetimi pesmimi ter učenci in učenke osnovne šole z občutno podanim recitalom pisateljičin del. O pisateljici in njenem delu pa je globoko prizadeto in razumevajoče govorila

Vladka Janova, članica Izvršnega odbora SZDL Slovenije, ter se tako poleg zastopnikov domače krajevine skupnosti in ribniške občine in poleg Ivana Potrča ter še nekaterih članov in članic Društva slovenskih pisateljev v imenu slovenske javnosti poklonila spomenu znamenite Slovenke.

Slovesnosti sta se udeležili tudi Zofkina hči Mira in vnukinja Sunčana Škrinjarič, prav tako pisateljica. (V kratkem bo pri Mladinski knjigi izšla zbirka njenih pravljic, prevedenih iz hrvaščine v slovenščino.)

Dvorana — šolska telovadnica je bila nabito polna domačinov. Najstarejši od vseh se še spominjajo Kvedrovih in Zofke, saj so prebirali njeno domačo prijateljico in brali tudi njene Hrvatke in Amerikance, to se pravi — brali o hudih časih, ki so jih nekoč živeli Potočani, o časih, ki so jih leto za letom gonili v hrvaške gozdove ali odganjali za zmeraj v Ameriko.

Danes, Loški potok ni več ena

Za pot k samoupravnim šolam

Zveza društev pedagoških delavcev Jugoslavije in uredništvo Pedagogije sta pripravila v Veliki Kopanici sedmi pogovor za okroglo mizo zato, da bi razpravljali o osvetlitvi pot k samoupravnim šolam. Predsednik dr. Pero Simleša je uvodoma naglasil, da je treba temeljito razčleniti dosedanja razvoj, odkriti slabosti in predlagati rešitve. Bistveni sta vprašanji, kako se organizirati in kako raziskovati, kajti brez boljše ne samo interdisciplinarnega dela, temveč tudi brez nenehnega sodelovanja med pedagogi ni mogoče dobro napredovati.

Javnost sedaj že močno kritizira pedagogiko, da se prepočasi vključuje v preobrazbo vzgajanja in izobraževanja, kakršno potrebuje samoupravna družba.

Lahko se vprašamo, če je pedagogika izrabila možnosti, ki jih ponuja družba. Razumljivo, da je hkrati treba opredeliti tudi to, koliko je družba razvila možnosti za razvoj samoupravne pedagogike kot dosežka razvitega ne samo pedagoškega, temveč interdisciplinarnega raziskovanja, potrebnega za oblikovanje globalne teorije samoupravne pedagogike. Jugoslovanska pedagogika v resnici potrebuje močno izvirno ustvarjalno samozavest, kajti v navzkrižjih zahodnih in vzhodnih pedagoških vzorcev ni mogoče niti enega izmed teh sprejeti ali uporabiti v naši samoupravni praksi. To je treba v svetovnem merilu sicer dobro poznati, toda pot k samoupravni vzgoji vodi samo iz samoupravne prakse.

Pedagog Pavlov je eden izmed redkih v Jugoslaviji, ki se že ukvarja s šolsko pedagogiko. Udeležencem, zbranim za okroglo mizo, je poudaril tokrat nekaj izhodiščnih tez za pogovor. Ob ugotovitvi, da še nimamo celostne teorije samoupravne pedagogike, lahko rečemo, da se pedagogika premalo ukvarja z razvojem samoupravne šole. Celotni načrt, ki ga je zasnoval nekdanji jugoslovanski zavod za napredek šolstva, je ostal zaradi reorganizacije in morda še drugih razlogov na pol poti. Pa ne samo to: več je storjenega za zunanje kakor notranje spremembe v šoli. Notranje spremembe pa so najtežje, saj gre za spreminjanje pedagoškega sloga in kakovost vzgojnoizobraževalnega procesa. Nesmiselni so dvomi, ali bo šola kot organizirana vzgojna ustanova ostala ali ne, ker brez nje v nobeni družbi ni mogoče uresničevati vzgojnih smotrov. Šola se mora spre-

niti, tako da v resnici ostane od nje le ime, vsebine, oblike, metode dela in življenja šole pa je treba usklajevati s potrebami in zahtevami združenega dela ter svobodno menjava dela. Pouk ni več edino osrednje težišče šolskega življenja, pač pa je šola vedno bolj središče celostnega družbenega življenja, ki ga samoupravno uresničujemo vsi subjekti vzgajanja in izobraževanja v krajevni skupnosti.

Profesor Potkonjak ugotavlja, da v Jugoslaviji ni niti teorije niti odgovorov na vprašanje, kaj bi bila potrebna kaka posebna veda o šoli, ki bi vsebovala še kaj več kakor vprašanja njene organiziranosti in upravljanja. Pedagogika mora v celoti odgovoriti na vprašanja vzgoje, ki zajemajo šolo in še marsikaj drugega, v današnjem trenutku pa gotovo na vprašanja o odprti šoli glede dela, samoupravljanja in življenja v prostem času. Predstavnik iz Slovenije je posebej opozoril na ne povsem opredeljeno pojmovanje vzgoje glede na opredelitev dela, ko je treba izhajati iz smotra o vsestranskem razvoju osebnosti. Pri tem lahko ugotovimo, da delo, vezano predvsem na storilnost v ekonomskem pomenu, ne more zagotoviti vsestranskega razvoja osebnosti. Razvoj mnogih sposobnosti in lastnosti osebnosti omogočajo šele dejavnosti, možne zunaj ožjega delovnega postopka. Prav to pa odpira šoli in pedagogiki nove možnosti, a tudi zahteve. Marsikatero ustaljeno pedagoško merilo in načelo bo treba na novo ovrednotiti in uveljaviti v novih odnosih med subjekti vzgojnega procesa. To zahteva še posebno celodnevna šola — temelj prihodnosti.

Zanimivo je, da so novosadski študentje, ko so jih vprašali, kakšno novo šolo si predstavljajo, odgovarjali, da je treba predvsem spremeniti didaktiko, podružbiti odnose s šolo, razviti drugačno komuniciranje med udeleženci vzgojnoizobraževalnega procesa in podobno. Ob tem pa so danes pogosto prav učitelji nekako preplašeni, kakor bi se novega bali. Namesto da bi bili najnaprednejši spreminjevalci starega, včasih prav nasprotujejo novostim. Očitno bo treba tudi na kadrovske šolah hitreje spremeniti slog dela pri usposabljanju pedagoških delavcev, da bodo pravočasno spoznali bistvo samoupravne vzgoje in zmogli biti skupaj z drugimi temeljnimi ustvarjalci novih odnosov.

Pogovor za okroglo mizo ni mogel pojasniti nekaterih občutljivih vprašanj, toda že to, da se je dotaknil različnih živih problemov, je dovolj tehtno za mobilizacijo jugoslovanskih pedagogov; ti bodo morali bolj organizirano sodelovati, da bodo razvili ustrezno teorijo samoupravne pedagogike in s tem pospešili tudi razvoj samoupravne šole. Pedagogika se je dokaj šibko vključila tudi v razvoj usmerjenega izobraževanja, ki zahteva zaradi pestrosti različnih predlogov za oblikovanje centrov usmerjenega izobraževanja trdnije odgovore pedagoške teorije. Bolj kakor doslej se mora strnjeno vpreči v proces reforme vzgajanja in izobraževanja, prerasti raziskovalno parcialnost in kar največ pozornosti nameniti notranji reformi šole, da bi pospešila rast dobre samoupravne šole. To ne pomeni, da ni bilo veliko že narejenega, le zaostajanje je treba preprečiti. Še vedno velja, da mora biti pedagogika najmočnejša pobudnica sprememb v pedagoški praksi. Da je to prav sedaj, pa žal ne moremo trditi.

CIRILA BAMBIČ

RUDI LEŠNIK

prosvetni delavec

List izdajata republiški odbor Sindikata delavcev vzgoje in izobraževanja in Izobraževalna skupnost SRS — Izhaja štiri- najstrednevo med šolskim letom — Ureja uredniški odbor. Direktor in glavni urednik Rudi Lešnik, odgovorna urednica Marjana Kunelj, tehnična urednica Tea Dominko. Naslov uredništva: Ljubljana, Poljanska 6/1, telefon 315-585. Naslov uprave: Ljubljana, Nazorjeva 1/1, telefon 22-284, poštni predal 355-VII. Rokopisov in fotografij ne vračamo, posamezni izvod 4 din. Letna naročnina: 80 din za posameznika, za šole in druge ustanove 140 din. Št. tek. računa 50101-601-16915. Tiska ČZP Ljudska pravica. YU ISSN 0033-1643 Po mnenju Republiškega komiteja za vzgojo in izobraževanje je list »Prosvetni delavec« prva temeljnega davka od prometa proizvodov (glej 7. točko 1. odstavka 36. člena zakona o obdavčenju proizvodov in storitev v prometu).

Enotna vzgoja, enoten sindikat

Krepiti moramo ustvarjalno vlogo sindikata za usmerjanje izobraževanja ob delu, pri usklajevanju enotnih vsebinskih gledišč v delovanju sindikatov, za kar bi morda kazalo organizirati posebne 'šole sindikata' za izobraževanje članov, da bi bolje dojeli pojem in delovanje sindikata.



R. L.

Prepričani smo, da bo vaše sodelovanje, tako dobrodošlo in koristno uredništvu, uspešno, kot je bilo vselej doslej. Vendar dovolite, da smo jasni (rekli bi konkretni): 1. ali se vam zdi, da so prispevki v *Pionirju* dovolj poljudni in zanimivi ter pereči in programsko primerni, 2. ali članki in rubrike zajemajo dovolj področij, 3. ali so članki v *Pionirju* dovolj usklajeni z učnimi programi, 4. kako se prispevki ujemajo s svobodnimi dejavnostmi učencev v krožkih, in končno, čeprav ne nazadnje, 5. ali bi bilo po vašem mnenju (glede na priljubljenost med mladimi bralci) potrebno strokovno specializirati križanke? Zavedamo se, da s temi zgledi nismo zajeli vsega, in upamo, da tudi nikogar ne utesnjujemo pri pripombah, nasvetih in željah, ki nam jih boste poslali.

jih boste poslali.

PIONIR — PIONIR — PIONIR — PIONIR — PIONIR — PIONIR — PIONIR —

10

čim bolje se bomo poznali

Potreben je nov zakon o osnovni šoli

Kako preobraziti sedanjo osnovno šolo v tako vzgojnoizobraževalno organizacijo, ki bo s svojim posebnim vzgojnoizobraževalnim delom še bolj skrbela za uresničevanje družbenih vzgojnoizobraževalnih smotrov? Kako vse zahteve družbe in razvoja uskladiti in vgraditi v zakon o osnovni šoli?

Republiški organi so pripravili teze za dopolnitev sedanjega zakona o osnovni šoli. O njih so pred nedavnim razpravljali na seji koordinacijskega odbora za uvajanje celodnevne osnovne šole pri predsedstvu republiške konference SZDL pod vodstvom Majde Poljanškove. Odbor je ugotovil, da bi bilo bolj smotno celotno zakonsko gradivo na novo obdelati, kot pa popravljati in dopolnjevati staro. Razpravljali so razmišljali o možnosti, da bi v enem zakonu poskusili združiti celotno vzgojnoizobraževalno dejavnost pred usmerjenim izobraževanjem (vzgojnovarstveni zavod, malo šolo in obvezno osnovno šolo).

Člani odbora so posvetili svojo pozornost razpravi o uvajanju celodnevne osnovne šole (doslej jih je v Sloveniji 50). Med drugim so poudarili, da je treba organizacijo celodnevne osnovne šole potrditi pri strokovnem svetu za vzgojo in izobraževanje, opredeliti delovno in učno obveznost učiteljev v vseh organizacijskih oblikah obvezne osnovne šole in povsod za vsako spremembo uvajanja vzgojnoizobraževalnih oblik (oddelek VVZ, male šole) pre-

veriti, kakšne so temeljne in dodatne možnosti še posebej za uvajanje celodnevne osnovne šole.

Razpravljali so razmišljali o možnosti, da bi vpeljali obvezno malo šolo, tako da bi lahko bolj zgodaj ugotovili motnje v razvoju otrok; razpravljali so tudi o bolj zgodnem vpisu šoloobveznih otrok (s šestimi leti). Strokovno mnenje o tem bodo povedali strokovnjaki oddelka za psihologijo filozofske fakultete in zdravstveni delavci, ki se bodo sestali. Govorili so tudi o oblikah šolanja zdomcev; te oddelke naj bi strokovno povedali z »matičnimi« šolami, ki bi tako postale njihove mentorice.

Odbor je razpravljal o dograjevanju samoupravne organiziranosti interesnih skupnosti za vzgojo in izobraževanje. V zvezi s tem so govorili o novih enotah izobraževalne skupnosti. Te enote naj bi se oblikovale ob osnovni šoli — TOZD, nadomeščale bodo konference delegacij. Člani odbora so se strinjali, da je treba pri oblikovanju enot upoštevati interes uporabnikov in predvsem program. Predlagali so, naj bi oblikovali te enote glede na zanimanje tudi ob drugih ustanovah. Za vse po istih načelih.

V enoti naj bi bili poleg drugih tudi predstavniki staršev, saj nadomeščajo interes učencev. O oblikovanju enot se bodo še natančneje dogovorili na prihodnjem posvetu predsednikov koordinacijskih odborov pri občinskih konferencah SZDL.

T.D.

Jurovski dol

Zmaga in spomenik solidarnosti

Na osrednji slovesnosti ob letošnjem prazniku občine Lenart, ki je bil 14. maja, so v Jurovskem dolu odprli prenovljeno šolo in novo telovadnico. Denar za šolo so solidarnostno prispevali delovni ljudje in občani iz vse naše republike. Kot je poudaril na slovesnosti Miran Potrč, podpredsednik republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije, pomeni nova šola zmago in velik spomenik solidarnosti. Nova šola mora postati središče vse družbenopolitične dejavnosti v krajevni skupnosti in razvijati samoupravno socialistično zavest najmlajših rodov. Z izgradnjo šole in telovadnice v Jurovskem dolu so v lenartski občini dosegli na področju zagotavljanja ustreznih učnih prostorov veliko delovno zmago. V šoli so uredili prostore za 280 do 300 otrok. Pred dograditvijo je bilo v stari šolski zgradbi 6 učilnic, to pa je bilo glede na potrebe premalo. Zaradi pomanjkanja učilnic so imeli pouk tudi v nekaterih drugih neustreznih prostorih v kraju. Šola je bila preurejena po investicijskem načrtu, dozidali so ji dva prizidka s štirimi prostori in telovadnico. Na podstrešju preurejene šolske zgradbe so upravni prostori šole. S tako preureditvijo so pridobili osem učilnic, večnamenski prostor, kuhinjo z jedilnico, dva kabineta, prostor za knjižnico, dve pisarni, zbornico in ustrezne sanitarije. Nova telovadnica je izredno sodobno grajena, ima tudi galecijo, kabineta, garderobe in šrambo za orodje. Vsi ti prostori bodo omogočili 1,5-izmenski pouk, ki ga bodo lahko s ustrežno organizacijo tudi posodobili z nekaterimi elementi celodnevne osnovne šole.

Kot sem zapisal že v uvodu, so zbirali denar za šolo Jurovski dol delovni ljudje in občani vse republike. Po posebnem predlogu se je zbiral denar prek občinskih izobraževalnih skupnosti, del so prispevali občani Lenarta in Izobraževalna skupnost Slovenije z namenskimi posojilom. Vrednost del je 11.770.000 dinarjev, saj so morali med gradnjo opraviti še veliko nenačrtovanih opravil. M.T.OŠ

Nezadovoljni s sveti

Nekdaj so šolski odbori bolje delali kot sedanjí sveti, ugotavljajo na osnovni šoli Jurij Dalmatin v Krškem. Starši so bili pred leti zelo zainteresirani za delo v šoli. Danes žal ni več tako. Mogoče se bo ta del šolske samouprave spet okrepil z oblikovanjem enot občinske izobraževalne skupnosti v krajevnih skupnostih.

Ljudje, ki so pripravljeni delati — tako so nam pripovedovali na krški osnovni šoli — imajo po navadi obilo funkcij. Nekdaj niso bili tako obremenjeni z najrazličnejšimi nalogami. Pa tudi vpliv potrošniške družbe je opravił svoje. Med tednom je mogoče sklicati sejo sveta le v štirih dneh. Tega, da bi se sestali v petek popoldne, si na šoli ne morejo več privoščiti.

Menijo tudi, da se dogovarjanje pogosto preveč zavleče in je zato marsikdaj neučinkovito. Uspešen je le hiter, določen dogovor.

Pri demokratizaciji pouka in šolskega sistema pa bodo morali sodelovati tudi starši. S.J.

Izvajalci — zgled uporabnikom

V prvi mandatni dobi so zabeležili v krški občini sorazmerno dobro udeležbo delegatov na sejah skupščine občinske izobraževalne skupnosti. Delegati zbora izvajalcev so dosegli okrog 90-odstotno udeležbo, delegati zbora uporabnikov pa okrog 60-odstotno udeležbo na sejah svojega zbora.

Izvajalci so se začeli zanimati za delo delegatov in zbora ne le zaradi reševanja osebnih dohodkov prosvetnih delavcev, čeprav je bilo tudi to zelo pomembno, ampak predvsem zato, da bi se začelo hitreje izboljševati šolstvo v krški občini — je povedal predsednik zbora izvajalcev Niko Žibert.

Pred leti smo začeli veliko vlagati v osnovnošolski prostor, vendar skupaj z drugim družbenim standardom, v tesni povezavi z otroškim varstvom, zdravstvom, telesno kulturo in kulturo.

Dvodomni sistem je izjemna spodbuda za izvajalce, saj čuti, da so enakovreden partner. Ta sistem se bo še bolj utrdil, ko bomo podoben odnos zabeležili tudi pri uporabnikih. Ti so sedaj prihajali na seje skupščine v tolikšnem številu, da smo bili vedno sklepčni. Vendar s tem nismo povsem zadovoljni. Ko smo razmišljali o vzrokih, smo ocenili, da nas je našel, iskreno povedano, novi skupščinski delegatski sistem premalo pripravljen. Sistem verjetno tudi ni bil povsem v redu. Delegati so pogosto prihajali na seje in se opravičevali, da so gradivo prejeli dan ali dva prej. Do tedaj pa je ležalo v predalu. Ni bilo neposrednega zanimanja. Po vseh temeljnih organizacijah smo imeli vsako leto razprave. Razlagali smo načrt in delavci so ga lepo sprejemali. Težave šolstva so pogostejše izstopale v drugih okoljih ne med delavci.

Kako ste obravnavali gradivo občinske izobraževalne skupnosti?



Delavci in delovne organizacije v krški občini na najrazličnejše načine sodelujejo z osnovnimi šolami. Vsaka šola ima pokrovitelje. Učenci pripravljajo delavcem ob najrazličnejših praznovanjih primerne kulturne programe in se med počitnicami zaposlijo v njihovih obratih. Da pa bi dobila spoznali proizvodne procese in posebnosti delovanja organizacij združenega dela, se v podjetja pogosto odpravijo tudi učitelji. Zato ni nenavadno, da imajo delavci organizacij združenega dela veliko razumevanja za potrebe šol in občinske izobraževalne skupnosti. Na sliki motiv iz tovarne papirja in celuloze. (Foto: Stane Jesenovec)

V delegaciji za zbor izvajalcev na naši šoli so temeljito proučevali gradivo občinske izobraževalne skupnosti. Določnim, ustvarjalnim razpravam so pogosto sledili tudi splošni pogovori.

To ni čudno. Imamo ogromno gradiva, ki ga pošiljajo družbenopolitične organizacije in skupnosti, samoupravne interesne skupnosti in še mnogi drugi. Ljudje ne morejo sprejeti vsega. Pogosto je gradivo nerazumljivo. To je privedlo do tega, da nas je

dogovorjeni, itn. Pa gre v bistvu le za eno vsebino. Če nastopa vsak dan nov naziv, potem bi morali ljudje stalno spraševati po pomenu besed. Ker pa je takih sprememb obilo, čez čas prenehajo spraševati. To je tudi razlog, da večina ljudi teže razume gradivo. Kdaj pa kdaj imamo sicer dobro razpravo, vendar pa gre najpogosteje po »liniji zaupanja«, z ugotovitvijo, da smo odgovorni gradivo dobro proučiti. STANE JESENOVEC



Že dolgo vemo, da ne more le šola voditi vse svobodne dejavnosti otrok. Mnogo je področij, kjer bi bilo nujno privabiti med mentorje najrazličnejše delavce. To se jim dokaj dobro posreči v TVD Partizan Škofja Loka. Majda Bohinc (kalkulantka), Martina Kumer (trgovka) in Justina Dolinar že nekaj let vodijo telesno vzgojo za predšolske in šolske otroke, deklice, in rekreacijo za ženske.

Ugotovile so, da se udeležijo ur telesne vzgoje do 75 predšolskih otrok, 40 šolarjev in 50 deklet in žena. Pomlad pa jih zvabi na plano in zanimanje za telovadbo splahni.

Majdo, ki prihaja že deset let vsako popoldne v telovadnico TVD Partizana, in Martino ter Justino, ki sta se jima pridružili pred tremi leti, moti sorazmerno slabo opremljena telovadnica. Prav zato je njihov napor, trud in uspeh še toliko več vreden. (Besedilo in slika: Stane Jesenovec)

na primer v izobraževalni skupnosti komaj peščica, ki dobro pozna njeno problematiko.

K tej zapletenosti, nejasnosti za delegata, predvsem onega iz uporabniških vrst, pripomore tudi nenehno spreminjanje izrazov. Nekdaj smo rekli, da ima šola A in B program, nato minimalni, pa enotni, solidarnostni,

Prednost šolskim športnim društvom

Odločitev temeljne telesnokulturne skupnosti občine Krško, da bo dala prednost šolskim športnim društvom, je naltela pri starejših sodelavcih telesnokulturne skupnosti na pomisleke in negodovanja. Lahko rečemo, da neupravičeno. Mlajši telesnokulturni delavci, med katerimi je tudi ravnatelj krške osnovne šole Niko Žibert, menijo, da mora taka usmeritev že v tem mandatnem obdobju roditi bogato. Pričakujejo, da bodo šole sprejele odločitev telesnokulturne skupnosti in zvalile v svoje vrste vse krajevne telesnovzgojne delavce in tako razširile dejavnost v šoli in kraju.

V krški občini ne gradijo osnovne šole brez telovadnice in igrišča, v Krškem, Leskovcu in Brestanici imajo tudi šolske baze. Vsi učenci v Posavju znajo plavati.

Večje šole, Krško, Leskovec, Raka, Kostanjevica, Senovo in Brestanica imajo po dve telovadnici ali pa jih bodo dobile, ko bodo zgradili primeren prizidek.

Kako je v manjših krajih? Nekoliko zaostajajo za tistimi, kjer so šole. Prednost so dali šolskemu športu, plavanju, rokometu, poskušali pa so tudi s košarko in atletiko.

Pospešeno vključevanje šolarjev v športno dejavnost je skupna akcija krške občinske izobraževalne in temeljne telesnokulturne skupnosti. Vsaka posebej ne bi zmogli uresničiti take akcije. Če zgradijo športne objekte pri šolah — so ugotovili na obeh interesnih skupnostih bodo ti objekti najboljše izrabljeni, njihovo vzdrževanje in obnavljanje pa bo cenejše. S.J.

Občinske izobraževalne skupnosti ljubljanskih občin

Dolgo sporazumevanje

Prejšnji teden se je končala v Ljubljani razprava o dodatkih k samoupravnim sporazumom o temeljnih načrtih družbenih dejavnosti za leto 1978 v Ljubljani. Zbrali so tudi dovolj podpisnikov teh dodatkov, tako, da se bo lahko s 1. junijem začelo samoupravno dogovorjeno financiranje skupne porabe.

Gradiva so temeljito in kritično obravnavali v organizacijah združenega dela, krajevnih skupnostih, organih socialistične zveze in zveze sindikatov.

Razumeli so, da je treba v izredno kratkem roku sprejeti dopolnila k samoupravnim sporazumom, vendar so opozarjali, da se samoupravno sporazumevanje zavleče vsako leto za en mesec. Proces sporazumevanja od zasnove do podpisovanja traja sedaj že 15 mesecev. Taka načrtovanja pa si ne morejo privoščiti v organizacijah združenega dela, ki morajo imeti svoje letne načrte že pred začetkom naslednjega koledarskega leta.

Kaj prinaša predlog programa izobraževalnih skupnosti Ljubljane za leto 1978.

Izhaja iz obstoječih 1.175 učnih oddelkov s 33.294 učenci in učenkami, s 367 oddelki podaljšanega bivanja in 73 oddelki celodnevne osnovne šole.

Letos predvidevajo nadaljnje povečanje števila oddelkov v osnovnih šolah. Z izgradnjo šol iz II. samopriskevka naj bi dobili v Ljubljani 56 učnih oddelkov, 18 novih oddelkov podaljšanega bivanja, 36 oddelkov celodnevne osnovne šole in pet telovadnic.

Po predlogu programa izobraževalnih skupnosti Ljubljane za leto 1978 bo stal enotni program v izobraževalnih skupnostih Ljubljane 391.883.000 din, za solidarnostno pomoč, zato da bodo izpolnjeni enotni načrti v 37 slovenskih občinah pa bodo prispevali 220.229.000 din.

Zanimivo je, da enotni program vsebuje v Ljubljani le 73,2 odstotka programskih nalog izobraževalne skupnosti Ljubljane. V tako imenovanih dopolnjevalnih občinah v SR Sloveniji pokriva enotni program poprečno 90 odstotkov programskih nalog.

Dodatni program v ljubljanskih občinah ni toliko posledica višjih cen vzgojnoizobraževalnih storitev v Ljubljani (višje cene deljenega pouka telesne vzgoje, komunalnih storitev, amortizacije novih zgradb, sestave učiteljskega kadra) kot posledica večjega obsega teh storitev (podaljšano bivanje otrok, celodnevna osnovna šola, jutranje varstvo in varstvo vozačev, šolske svetovalne službe) v osnovnih šolah, glasbenih šolah in nekaterih drugih oblikah vzgoje in izobraževanja.

Ljubljanske izobraževalne skupnosti so zbrale za financiranje dodatnega programa lani 121.045.787 din, letos pa naj bi za razširjeni program v tem letu dobile še nadaljnjih 22.071.213,40 din.

Za solidarnost in skupne naloge Izobraževalne skupnosti Slovenije mora prispevati Ljubljana 295.581.000 din.

S.J.

tem bolje bomo delali

RADIO IN ŠOLA

NIŽJA STOPNJA

2. junija: Človek je del narave
9. junija: Veliki K toži mali k

SREDNJA STOPNJA

30., 31. maja: E. Grieg »Jutro«
6., 7. junija: Učna pot po Grmadi

VIŠJA STOPNJA

30., 1. junija: Dežele severne Evrope — Finska
6., 8. junija: Splošna šolska naredba in šole na Slovenskem

ZA SREDNJE ŠOLE:

29. maja: Povojna italijanska književnost pri nas
5. junija: F. Tomizza: Boljše življenje
31., 1. junija: Opredelitev naroda v strukturalno funkcionalni teoriji
7., 8. junija: Razvoj teorije o narodu v jugoslovanski družbeni misli

NENAVADNI POGOVORI

7. junija: Otroci naj daje naloge samemu sebi
21. junija: Če boš takšen, bom žalostna

tudi skopski kolegi (referat Tamare Arsovske).

Milica Bergantova s Filozofske fakultete v Ljubljani je prispevala za posvetovanje referat Vloga RTV pri osvveščanju ljudi o važnih spremembah v socializacijski kulturi otrok in mladine, dr. Toličič in dr. Zorman prav tako s Filozofske fakultete v Ljubljani sta govorila o vplivu socialno ekonomskih in demografskih dejavnikov na uspešnost učenca v šoli, Janez Dokler z Inštituta za sociologijo in filozofijo v Ljubljani pa o socializaciji in samozavednosti kot pogoju za uspešnost.

V drugem delu posvetovanja je Blagoje Kondarko, pedagoški svetovalec z Republiškega zavoda za vzgojo in izobraževanje v Skopju, govoril o tem, naj radijska šola dopolnjuje šolo in šolsko delo tam, kjer je medij lahko najbolj izrazit in obravnava zadeve, ki jih pri rednem pedagoškem delu ni mogoče izpeljati.

Tanja Urošević s skopskega radia je govorila o odnosu med vsebino in obliko v šolskih oddajah, Čedo Popović s Pedagoške akademije iz Skopja pa o oblikah vključevanja radia šolske in predšolske stopnje v organizacijo združenega dela. Juraj Bal-

dani, sodelavec radia Zagreb, je prispeval referat o oblikah radiofonskega izražanja v izobraževalnih oddajah, o vlogi učitelja kot vzgojnega usmerjevalca in organizatorja informacij pa je spregovoril Stevan Micić iz Novega Sada.

Referat o multimedijem sistemu v procesu posodabljanja pouka je pripravila Eleonora Prohić, dr. Gojko Babić pa je govoril o izobraževalnih zmogljivostih radia v transformaciji sistema vzgoje in izobraževanja otrok in odraslih. Temo Radio in novosti v vzgojnoizobraževalnem delu osnovne šole je obdelal Karlo Kasaš iz Novega Sada, dr. Andjelka Milić s Filozofske fakultete v Beogradu pa Splet odnosov med nosilci vzgojnoizobraževalnega procesa ter položaj in vlogo izobraževalnega radia.

V enem izmed kasnejših prispevkov, ko bomo še govorili o tem posvetovanju, bomo namenili večjo pozornost tudi referatu M. Andjusa, sodelavca radia Zagreb, v katerem govori o živih jezikih na radiu ter o referatu Radmile Uzelac, sodelavke beograjskega radia, ki je obdelala temo Poslušalec — sogovornik in »podaljšani« avtor. Posvetovanje smo končali s prispevki Hilata Selima z radia Skopje o oddajah radijske šole in jezikih narodov in narodnosti v SR Makedoniji v vlogi jugoslovanskega sistema vzgoje in izobraževanja in dipl. ing. Dragoljuba Vasića o možnostih presnemavanja oddaj na magnetofonske trakove in kasete.

kovali povojno italijansko književnost pri nas.

V drugi oddaji bomo predstavili pisatelja Fulvia Tomizzo in njegov roman Boljše življenje, ki je bil lansko poletje izbran za roman leta in je dobil nagrado Premio Strega 1977. Pisatelj se je rodil v Materadi 1935, v svojih delih pa se vrača v rodno Istro, čeprav živi zdaj v Italiji.

Oddajo, iz katere vam predstavljamo kratek odlomek, je pripravil prof. Atilij Rakar:

Boljše življenje ne more povsem zaobseči niti eno celo dolgo življenje, osemdesetletni kronist, ki mu je tu zaupana pripoved, sicer poroča o obdobju, ki ga sam pomni, to je o dogodkih ob začetku našega stoletja do sredine sedemdesetih let, v svoji pripovedi pa navaja tudi priče iz davnine: opisi znakov, vklesanih v kamen, in citati iz starih arhivskih listin dajejo njegovim stranem poseben pridah zgodovinskega.

Boljše življenje je kronika fare, zato opisuje roman župnike, ki so se v njej zvrstili. To je razumljivo; v okolju, kakršno je predstavljalo na prehodu iz devetnajstega v dvajseto stoletje istrsko podeželje, kjer še niso imeli niti učitelja, je bil farovž ustanova, mimo katere se ni moglo zgoditi nič, kar bi bilo vredno zapisa. Kronist pa ni duhoven, kot bi pričakovali, temveč človek iz ljudstva, mežnar; ime mu je Martin Krušič. To dejstvo ni brez posledic za celotno pripoved: Krušič namreč ni izbran za vlogo kronista zgolj kot stalnica, ki registrira in pomni menjajoče se ljudi in dogodke, temveč posebej tudi določeno gledišče. To gledišče je dovolj jasno označeno že na začetku romana. Poslušajmo, kako govori Krušič o očetovi in svoji službi ter o plačilu, ki gre mežnarju:

»Lahko se je kdo znašel, ko smo pobirali za gospoda ali za občino; če se mu je zdelo, je lahko stisnil kaj malega v debelo oskrbnikovo ali dacarjevo pest; lahko ga ni bilo doma niti na dan bere o svetem Martinu in je tako zagodel župniku, ki je bil naposled vedno tuj človek; nihče pa si ne bi bil upal pozabiti na vreče in na brento ubogega Zvana Crusicha

(Krušiča), ki ni imel druge plače in je bil tu doma, ki je zvonil trikrat na dan, za verne duše pa vso noč ter okopal grobove in je stal med župnikom in domačini ne tako kot oskrbniki in dacarji, ki mislijo samo nase in zaslužijo prezir, ampak kot človek, ki je bližje njim kot duhovniku.«

Martin Crusich (Krušič) posebej glas istrskega človeka, čigar izkušenj in besede ne bi mogel zunanji posredovalec nikoli povzeti. To je glas istrskega kmeta, ki mu je zgodovina v stoletjih odkazovala le trpno vlogo, v kateri ni mogel povsod ohraniti niti jezika prednikov. Krušičeva pripoved sega v čas, ko se ta človek le začel zavedati svoje nacionalne in socialne identitete. Težiče te kronike je ves čas prav na beleženju dogodkov, ki zrcalijo stopnje tega osvveščanja in njegovo dinamiko, na orisih ljudi, ki izstopajo v tem procesu. Sodbe, ki jih izreka tako izbrani pripovedovalec, niso vedno v skladu z njegovo ravnanje, preveč so domišljene za njegovo preprostost, a to neskladnost blažijo posrečene izrazne solucije s težiščem na ljudskem jeziku.

V kroniki, ki jo piše mežnar, zavzemajo najvidnejše mesto duhovniki, katerim je ta po vrsti služil vse svoje dni. Iz raznove romana pa ni težko razbrati, da vsak od teh duhovnikov predstavlja predvsem svoj čas, da je vsakemu od njih zaupana vloga, ki najbolje zrcali določeno zgodovinsko obdobje, bodisi da se ta vloga prekriva s silnicami, ki prevladujejo v določenem obdobju ali pa jim nasprotuje.

Tako se znajde v političnih vodah že prvi župnik, ki mu Martin služi, don Kuzma, čigar zanimanje ne sega prek farnih meja; začne zidati zvonik, opozori nase občinske moke, ki mu delo preprečuje, kajti, kot pisatelj pravi:

»Upravitelj umaške občine, sinovi sinov Beneške republike, ki so ostali v primorskem mestu in znali spretno voziti najprej pod Francozi, potem pod Avstrijo, niso prenesli niti misli, da bi ščavi v podložni fari, ki je vedno hotela imeti slovanskega duhovnika, karkoli javno zidali brez njihovega dovoljenja...«

Navadili smo se na tvoje ime. Začeli smo hoditi po tvoji poti.«

»Ne trepečijo več trave in zvezde nad vinogradom ne umirajo. Svobodno nihajo veje in nikomur se ni več treba poslavljati za vedno. Zgradil si mostove svobode, miru, otroštva, igre...« Hvala ti za mirne večere nad našo Slavonijo, vonj po oranju in zateglo pesem žena, ob daljnih vodnjakih,« piše Davor Mandić iz Tovarnika in želi: »Še dolgo, dolgo živi, tovariš Tito!«

Milica Pridraški, ki obiskuje šolo za oblikovanje v Beogradu, izdaja tovarišu Titu eno izmed svojih skrivnosti. Lepo ga pozdravlja in rada ga ima: »Vašo sliko imamo v svoji sobi. Spodbuja me, da bom v življenju nekaj dosegla. Kadar mi je težko ali pa imam nerešljive probleme, jo pogledam in vem, da bo vse v redu. Že misel na uspehe in dela, ki ste jih opravili v življenju, mi govori, da moram narediti zelo veliko, da bom dosegla majcen del vašega uspeha...« V svojem pismu govori o svoji največji želji, »da bi bila dobra slikarka in bi naredila Titov portret, lepši od vseh prejšnjih.«

Milijonom Jugoslovancev so se s čestitkami Titu za rojstni dan pridružili tudi naši ljudje, začasno zaposleni na tujem. Pišejo mu o svojih delovnih razmerah, o priznanjih, ki jih dobivajo zato, ker so iz Titove Jugoslavije. Takole piše Rade Marković iz Avstrije: »Ponosni smo, kadar tuji rečejo, živeli tovariš Tito! in to, da je Tito pravi zaščitnik ljudstva in da ima največ zaslug, da v Evropi ni vojne!« Podobno meni tudi Ferid Sabljaković, ki dela začasnno v Avstriji: »Vas, tovariš Tito, ima rad vsak pošten in pravi delavec, pa če je zaposlen v Jugoslaviji ali zunaj njenih meja. Že velikokrat sem se lahko prepričal, da je to res.«

Še veliko čestitk naših ljudi je prejel tovariš Tito za svoj rojstni dan, v vsa ta sporočila pa je vkana naša brezkompromisna opredelitev za neuvrčenost, mir, za ideje, ki zbljujejo najnaprednejše ljudi sveta. (Po reviji Sveta)

Književnost italijanske etnične skupnosti

Književnost italijanske etnične skupnosti v Jugoslaviji po drugi svetovni vojni je naslov diplomske naloge Tanje Rogović, ki jo je za našo oddajo iz cikla Književnost jugoslovanskih narodov in narodnosti skrčila in priredila za srednješolce. To je obenem tudi prvi pregled ustvarjanja italijanske skupnosti pri nas, zajema pa čas od konca druge svetovne vojne, čeprav so

nekateri ustvarjalci izdali posamezne zbirke že prej (Osvaldo Ramous je npr. izdal prvo zbirko poezij l. 1936). Literarna ustvarjalnost na Reki in v Istri se je razmahnila šele v letih po vojni, je pa tematsko povezana z družbenimi spremembami, ki so nastale v Istri po drugi svetovni vojni.

V oddaji sledimo tem spremembam in tokovom, ki so obli-

mu pošiljajo še 36 šolarskih želja za »veliko zdravja in veselja v življenju.«

»Naučili smo se biti poštene, iskrene, predani, napredni, vztrajni, delavni — in ljubiti svojo

sničujemo zaobljubo, dano ob dnevu, ko smo bili sprejeti med pionirje.«

Pionirji osnovne šole iz Škofj pri Kopru v pismu obžalujejo, ker so tako daleč, da ne morejo Titu



domovino in vas,« pišejo pionirji iz Zrenjanina. Titovi pionirji iz Pelagića sporočajo: »Vsa naša srca bijejo zate, naš ljubljani tovariš Tito!«

URESNIČUJEMO PIONIRSKO ZAobljUBO

»Nekdaj so pionirji pomagali partizanom v boju,« pišejo učenci drugega razreda iz Koprivnice, »bili so kurirji in raznašali so pošto. Zdaj to ni več potrebno,« nadaljujejo, »ker v naši deželi ni vojne. Če bi nas kdo napadel, imamo močno vojsko, ki bo branila našo svobodo. Ker danes ne raznašamo pism, se pridno učimo, smo zvesti tovariši in branimo svojo domovino. Tako ure-

osebno voščiti za rojstni dan — zato morajo svoje želje sporočiti po pošti.

Tovariša Tita lepo pozdravljajo tudi pionirji drugega razreda osnovne šole Branko Horvat iz Garešnice in mu pišejo: »Želimo ti veliko zdravja in da bi skupaj dočakali še veliko pomladi. Radi imamo igro, radi imamo svobodo. Pridno se učimo in te imamo radi.«

Učenci četrtega razreda Kata Govorušić so s svojo učiteljico Jeleno Janaček poslali 36 pism in del, posvečenih tovarišu Titu. V svojih pismih so mu zaželeli, da bi še dolgo dolgo živel, kajti »ob tvojem življenju je tudi naše življenje lepše, toplejše, svetlejšo.

osnovne šole Mato Lovrik iz Zageba. »Prav zato, ker si žrtvoval svojo mladost in življenje, da bi nam lahko daroval boljši jutri, ti danes srečni izrekamo en sam velik hvala. Hvala ti za vsak sončni dan in dolgo jesensko deževje, hvala za modrino neba in morja, za zelenje gostih gozdov, hvala ti za tihe in mirne noči...«

VODI NAS ŠE DOLGO, DOLGO

To sporočajo pionirji, mladi, občani in pripadniki JLA za legendarnega Visa ob »cvetovih mladosti in poljubih, nasmejanih obrazov.« Še tole pravijo: »Naj poštenije visoko vse pitce, naj se stisnejo vse roke, naj odmeva ve-

ARMADA SMO VSI

ČESTITKE TITU ZA ROJSTNI DAN

Želje iz ljubezni stkanе

Izmed več tisoč pism in čestitk, ki so jih poslali pionirji, mladinci, občani, delovni ljudje, družbenopolitične organizacije in skupnosti tovarišu Titu za 86. rojstni dan, se je izoblikovalo sporočilo, porojeno v srcih milijonov naših ljudi: Še veliko veliko let, naš ljubljani tovariš Tito! Iskrenost najmlajših, v pesmi izpovedane želje mladih, pretresljive besede starejših, resnost delavcev, ki izpolnjujejo Titove besede in naročila. Vsi bi radi čestitali svojemu tovarišu, prijatelju, učitelju...

Izmed številnih pism smo jih tokrat izbrali le nekaj in jih »odprli« za naše bralce.

Največkrat pišejo Titu najmlajši. Z negotovo roko, s komaj naučenimi črkami, v krivih vrstah izražajo svoje največje želje: da bi mu dali rože, ga poljubili, se z njim slikali...

»Dragi tovariš Tito, tebe imamo najraje. Ko bom prišla v Beograd, te bom obiskala in ti dala rože,« je narekovala petletna Olivera Rakić, pisala pa je njena šest let starejša sestra Zora iz Srednje pri Prizrenu. Na drugem koncu Jugoslavije, v Sloveniji je petletna Tanja Stanković prosila očeta, naj napiše tole pismo: »Tovariš Tito, želim si, da bi prišel k nam, v Novo Gorico, da bi ti dala veliko rož, ki jih vsak dan nabiram zate.« Sporoča, da se je v vrtcu naučila veliko pesmic, pa bi mu tako zelo rada povedala katero izmed njih. Pošilja mu tudi veliko cibicanskih pozdravov.

»Med Beogradom in Skopjem je nešteto železniških pragov, med menoj in teboj, tovariš Tito, pa ni razdalj,« piše učenec Esko Vatić iz Skopja in posveča Titu eno izmed svojih pesmi: »Štirideset redecih let nosiš, štirideset nageljnov za vrt sedanjosti. Tvojih 86

let je 86 izvirov, izpod Kosmaja, večno žuborenje Tare, Sutjeske, tvoje oči so nebo naše resnice.«

S sosednjega Kosova, iz Staroga trga je sporočila devetletna Gorana svojo največjo željo: ko bo zrasla, bi rada predala tovarišu Titu štetno palico. Zato si prizadeva biti odlična in vzorna učenka.

»Tako kot vsak otrok, imam tudi jaz veliko želja,« piše tovarišu Titu pionirka Žaklina Skokić iz Reke, toda samo dve: »da bi kot lastovka poletela do Beograda in izročila Titu čestitko za rojstni dan,« druga njena želja pa je, »da bi se čimprej končale vojne na svetu, da bi bili vsi ljudje složni, da bi imel vsak otrok skorjico kruha in kozarec vode.«

Učenci prvega razreda osnovne šole Djordano Borovčić Kurir iz Splita z veseljem sporočajo, da so postali pionirji in da poznajo že vse črke. Pišejo, da so srečni, ker so svoje prvo pismo poslali ljubljenu tovarišu Titu, njihovim tovarišim — tudi prvošolci iz osnovne šole Vlada Aksentijević v Beogradu, pa pišejo tovarišu Titu, da so se tudi oni že naučili pisati in da znajo dobro računati do 100. »Mislimo, da boš vesel tega darila za svoj rojstni dan,« mu sporočajo njegovi najmlajši občani in



IDEALNA SREDSTVA ZA SONČENJE



Za brezskrbno sončenje je potrebno zanesljivo zaščitno sredstvo — DELIAL. Po uporabi preparatov deliala koža hitro ogori in postane mehka kot žamet. Dobi prijeten vonj: osvežujoč, značilen vonj po delialu!

Preparati delial z zaščitnimi faktorji 2 do 6 so primerni za vse vrste kože, za vsak letni čas, za sončenje ob morju, v nižinah ali planinah.

NOVO!

DELIAL baby mleko
z zaščitnim faktorjem 6

Za nežno kožo dojenčka ali majhnega otroka so Bayerjevi strokovnjaki, ki delajo na področju delial kozmetike za sončenje, pripravili BABY MLEKO z zaščitnim faktorjem 6. Vseeno pazite, da otrok le ne bo predolgo na soncu in ga dodatno zaščitite tako, da mu pokrijete glavico.

Zakaj ima delial tako široko paleto zaščitnih faktorjev?

Višina zaščitnega faktorja je odvisna od sončne moči, tipa kože in višinske lege. Za približno 60 % ljudi zadostuje ob navadnem sončnem sevanju srednja zaščita (ZF 4). Če smo kožo že privadili soncu ali pa smo po naravi manj občutljivi zanj, zadostuje delial ZF 2. Ob pripeki, npr. ob morju ali visoko v gorah, moramo kožo vsaj v prvih dneh varovati z višjim zaščitnim faktorjem.

NOVO! DELIAL mleko z zaščitnim faktorjem 2 — za manj občutljivo ali že nekoliko ogorelo kožo.

IN KAJ POTREBUJE KOŽA PO SONČENJU IN KOPANJU?

DELIAL après pomeni za kožo idealno nego po izdatnem sončenju. Kožo pomirja in hladi, ji dovaja potrebno vlažnost in jo ohranja gladko in prožno.

Delial après je na voljo kot mleko za telo in krema za obraz s kolagenom. Za hitro osvežitev obraza pa še delial après maska s kolagenom v obliki pene.

Bayer-Pharma Jugoslavija, Ljubljana



HP Kolinska (n. sol. o.)
Ljubljana, Šmartinska c. 30

Izvršni odbor DS
TOZD VINOCET
Ljubljana, Viška 60
in Delovne skupnosti skupnih služb

o b j a v l j a naslednja prosta dela in naloge

1. **treh EKONOMSKIH TEHNIKOV** — pripravnikov
2. **ADMINISTRATIVNEGA TEHNIKA** — pripravnika
3. **VK KLJUČAVNIČARJA** — strugarja za vzdrževalna dela
4. **KV ELEKTRIKARJA** — za vzdrževalna dela

Za dela pod točko 1. in 2. je potrebna končana srednja ekonomska ali 4-letna administrativna šola, pod 3. in 4. pa ustrezna poklicna šola, poseben pogoj pa je dvoizmensko delo in 2-mesečno poskusno delo.

Ponudbe z dokazili o strokovni izobrazbi pošljite do 15. junija 1978 kadrovsko-socialni službi HP Kolinska, Šmartinska c. 30.

Kandidati bodo obveščeni o izbiri v 10 dneh po odločitvi.

SPLOŠNO
GRADBENO
PODJETJE

STAVBENIK

KOPER
N. SOL. O.



Splošno gradbeno podjetje STAVBENIK Koper, Ulica 15. maja št. 2
s svojimi temeljnimi organizacijami združenega dela v Kopru, Ljubljani in Izoli:

- načrtuje objekte visoke in nizke gradnje, stanovanjske soseske, poslovne in industrijske objekte ter šole, vzgojnovarstvene zavode in druge družbene objekte
- gradi objekte visoke in nizke gradnje na območju slovenske obale in Ljubljane
- izvaja obrtniška in zaključna dela mizarske, ključavničarske, kleparske in slikopleskarske dejavnosti
- opravlja strojna gradbena dela in prevoze
- izdeluje betonske gradbene elemente, betonsko konfekcijo in izdelke iz naravnega kamna

SGP Stavbenik je pri SOZD IMOS Ljubljana sodeloval pri pripravi tipske projektne dokumentacije za osnovno šolo in vzgojnovarstveni zavod, ki upošteva vse sodobne dosežke vzgojnoizobraževalne dejavnosti. Projekt je izdelan tako, da je uporaben za vsakršen prostor in obseg.

Gradbenim odborom in šolskim vodstvom ponujamo gradnjo šol in vzgojnovarstvenih zavodov v vseh krajih na območju SR Slovenije.

Podrobnejše informacije o cenah in pogojih graditve dobite pri

SGP STAVBENIK KOPER
66000 KOPER
Ulica 15. maja št. 2

IMOS

SPLOŠNO
GRADBENO
PODJETJE

KOPER
N. SOL. O.



ZMAJ

Iskra —
INDUSTRIJA BATERIJ Zmaj, p. o.
LJUBLJANA, Šmartinska 28

Komisija za medsebojna delovna razmerja
o b j a v l j a
prosta učna mesta za

KLJUČAVNIČARJA KOVINOSTRUGARJA

Pogoj je uspešno končana osemletka. Kandidati naj vložijo prijave v splošno kadrovskem sektorju tovarne ZMAJ do 15. 6. 1978.

SPLOŠNO GRADBENO PODJETJE
ZIDAR KOČEVJE N. SOL. O.



SGP »ZIDAR« Kočevje s svojima TOZD Gradbeni sektor Kočevje in Gradbeni sektor Ljubljana

vabi vse, ki gradijo, popravljajo in preurejajo vzgojnovarstvene zavode, osnovne, srednje in visoke šole, domove za učence in študente in druge objekte, naj zaupajo dela strokovnjakom tega podjetja.

Podrobne podatke o cenah, rokih in pogojih v poslovnem letu 1978/79 dobite na naši upravi osebno, pisмено ali po telefonu na številki 86-048 ali 86-045.

**Komisija za volitve in imenovanja in kadrovska vprašanja
SKUPŠČINE OBČINE SLOVENJ GRADEC**

objavlja prosto delo in naloge:

- ravnatelja Osnovne šole XI. SNOUB Miloš Zidanšek, Smartno pri Slovenj Gradcu,
 - ravnatelja osnovne šole Rado Iršič Mislinja.
- Kandidati morajo izpolnjevati pogoje, predpisane z zakonom o osnovni šoli.
- Vloge z življenjepisom in dokazili o izpolnjevanju razpisnih pogojev, sprejema Komisija za volitve in imenovanja in kadrovska vprašanja 15 dni po objavi razpisa.

**OSNOVNA ŠOLA XV. SNOUB — BELOKRANJSKA V
METLIKI**

razpisuje za nedoločen čas prosta dela in naloge:

- učitelja fizike in tehnične vzgoje
 - učitelja glasbene vzgoje
- Na voljo je novo dvosobno (trisosobno) stanovanje.
- učitelja telesne vzgoje (prednost ženska).
- Pogoj: dokončana PA ali 1. stopnja fakultete. Prijave sprejemamo 8 dni po objavi razpisa ali do zasedbe dela.

**Komisija za medsebojna delovna razmerja
VZGOJNOVARSTVENEGA ZAVODA VELENJE**

razpisuje dela in naloge:

1. 7 vzgojiteljev
2. oddelkovodje, P
3. vodje varstvenih družin

POGOJI:

Pod 1.:

- dokončana vzgojiteljska šola,
- ustrezne moralnopolitične lastnosti,
- nastop dela 1. septembra 1978.

Pod 2.:

- dokončana srednja vzgojiteljska šola z opravljenim strokovnim izpitom,
- 5 let delovnih izkušenj,
- ustrezne moralnopolitične lastnosti,
- nastop dela 1. septembra 1978.

Pod 3.:

- dokončana srednja vzgojiteljska šola z opravljenim strokovnim izpitom,
- 5 let delovnih izkušenj,
- ustrezne moralnopolitične lastnosti,
- nastop dela 1. septembra 1978.

Rok prijave 15 dni po objavi. Stanovanj ni!

IZVRŠNI SVET SKUPŠČINE OBČINE KRANJ

razpisuje dela in naloge:

- Ravnatelj
- 1. VZGOJNEGA ZAVODA PREDDVOR
- 2. POKLICNE ŠOLE KRANJ

POGOJI:

Pod 1.: Visoka ali višja izobrazba pedagoške, psihološke, zdravstvene ali socialne smeri, 5 let delovnih izkušenj z vedenjsko ali osebnostno moteno mladino.

Pod 2.: Učitelj srednje šole z dokončano visoko ali višjo izobrazbo, 5 let vzgojnoizobraževalne prakse in opravljen strokovni izpit.

Kandidati za navedena mesta morajo imeti ustrezne moralnopolitične lastnosti ter organizacijske in vodstvene sposobnosti.

Rok za prijavo je 15 dni po objavi.

Kandidati naj vložijo prošnje, priložijo življenjepis, dokazila o izobrazbi, strokovnem izpitu in potrdilo o delovnih izkušnjah na naslov: Komisija za kadrovanje in zaposlovanje pri izvršnem svetu skupščine občine Kranj, Trg revolucije 1, 64000 Kranj.

**Odbor za medsebojna delovna razmerja
GLASBENE ŠOLE LJUBLJANA
VIČ-RUDNIK, Emonska 20**

razpisuje dela in naloge:

- učitelja klavirja, P, za nedoločen čas s polnim delovnim časom
 - učitelja kitare, PRU, za določen čas s polnim delovnim časom
 - učitelja kitare, PRU, za določen čas z nepolnim delovnim časom
 - učiteljev, P, za določen čas z nepolnim delovnim časom za violino, čelo, kontrabas, trobento, flauto in blokflauto, nauk o glasbi in pouk cicanov
 - učitelja kitare in harmonike v podružnični šoli v Velikih Laščah za določen čas z nepolnim delovnim časom, PRU
 - računovodje s polovičnim delovnim časom
- Nastop dela 1. septembra 1978. Prijave sprejemamo 15 dni po objavi razpisa na naslov: Glasbena šola Ljubljana Vič-Rudnik, Emonska 20 (Odbor za medsebojna delovna razmerja).

**Delovna skupnost
GLASBENE ŠOLE CELJE**

razpisuje prosta dela in naloge:

- 2 učiteljev klavirja, PRU ali P
- 2 učiteljev harmonike, U ali PRU
- učitelja kitare, U ali PRU

Prošnje pošljite na naslov: Glasbena šola Celje, Slomškov trg 10.

**Odbor za medsebojna razmerja
VVZ MANICE KOMANOVE
Martinova pot 16, 61210 Ljubljana**

objavlja prosta dela in naloge:

- 3 vzgojiteljic s polnim delovnim časom za nedoločen čas.
- Pogoji: vzgojiteljska šola. Začetek dela: 1. 9. 1978.

**Komisija za delovna razmerja
STEKLARSKE ŠOLE V ROGAŠKI SLATINI**

razpisuje dela in naloge:

PEDAGOŠKEGA VODJE

Kandidati morajo izpolnjevati naslednje pogoje:

- da ima visokošolsko izobrazbo pedagoške smeri
- da izpolnjuje pogoje za učitelja srednje šole
- da so družbenopolitično angažirani delavci
- da imajo veselje do razvijanja izobraževalnega procesa skladno z načrtovanim razvojem šole.

Stanovanje po dogovoru, osebni dohodek po pravilniku.

Rok za pošiljanje prijav je 15 dni po objavi razpisa.

Prijave pošljite na naslov: Steklarska šola Rogaska Slatina.

**Vzgojnovarstveni zavod
ANGELCA OCEPEK, LJUBLJANA, Zvezna 24**

vabi k sodelovanju kandidate za opravljanje prostih del ali nalog:

- 2 vzgojiteljic za delo v predšolskih oddelkih (pogoj: vzgojiteljska šola, lahko začetnica)
- 2 učiteljic — vzgojiteljic za delo v oddelkih PB šolarjev (pogoj: učiteljske ali pedagoške gimnazije)
- 3 varuhinj za delo v predšolskih oddelkih (pogoj: 8-letka ali nedokončana srednja šola)

Pisne ponudbe z osebimi podatki, podatki o izobrazbi in delovnih izkušnjah, pošljite na naslov zavoda do 15. 6. 1978.

**VZGOJNOIZOBRAŽEVALNI ZAVOD
JESENICE****TOZD Osnovna šola
16. DECEMBER, MOJSTRANA**

razpisuje prosta dela in naloge:

- učitelja angleškega jezika in knjižničarja, P ali PRU
- učitelja kemije, biologije, gospodinjstva, P ali PRU
- učitelja zgodovine, zemljepisa, družbenomoralne vzgoje, P ali PRU.

Kandidati naj pošljejo prijave z dokazili na osnovno šolo Mojstrana v roku 15 dni po objavi razpisa.

GOZDARSKI ŠOLSKI CENTER POSTOJNA

razpisuje delovna mesta

- 3 vzgojiteljev v domu za učence.

Pogoj: višja izobrazba pedagoške smeri — domska vzgoja.

Kandidati naj pošljejo pisne prijave GOZDARSKEMU ŠOLSKEMU CENTRU POSTOJNA, Tržaška 36 v 15 dneh po objavi razpisa.

**Splošno gradbeno podjetje
ZIDAR KOČEVJE**

objavlja

za nedoločen čas razširitev del in nalog za poklice:

- diplomiranega gradbenega inženirja v TOZD Gradbeni sektor Kočevje
- gradbene tehnike (nizke gradnje) v TOZD Gradbeni sektor Ljubljana
- gradbene delovodje v TOZD Gradbeni sektor Ljubljana
- zidarje (KV) v TOZD Gradbeni sektor Ljubljana
- tesarje (KV) v TOZD Gradbeni sektor Kočevje in TOZD Gradbeni sektor Ljubljana
- železokrivce (KV) v TOZD Gradbeni sektor Kočevje

Kandidati naj pošljejo svoje ponudbe na naslov: SGP ZIDAR Kočevje, Kadrovski oddelek Kočevje, Trg zbora odposlancev št. 56. Za zidarje, tesarje in železokrivce so samska stanovanja zagotovljena v samskem domu.

**GRADBENO
PODJETJE
BEŽIGRAD
LJUBLJANA****PODMILŠČAKOVA 24**

Za poslovno leto 1978/79 vam ponujamo svoje gradbene storitve. Posebej smo usposobljeni za vzdrževalna dela in preureditve industrijskih, poslovnih in stanovanjskih objektov. Graditelji tudi manjše industrijske in stanovanjske objekte. Graditelji lahko kupijo v naših osrednjih obratih grobo malto in acetalensko apno ter gotovo armaturo po prinesenih načrtih. Če nabavite polizdelke pri naši delovni organizaciji, gradite hitro in poceni.

Informacije do bite po
tel. št. 341-977.**ČZP Kmečki glas**vam priporoča
iz svojega založniškega programa:**za vaše domače in
šolske knjižnice**

Price okoli našega doma	150 din
Svet akvaristike	80 din
Sami naredimo akvarij	50 din
Male živali v našem domu	45 din

Naročite!tednik — KMEČKI GLAS —
letna naročnina 225 dinrevija — MOJ MALI SVET —
letna naročnina 150 din**priročniki:**

Vsakdanje in praznične jedi	170 din	Zelenjadarstvo	150 din
Moj vrt moje veselje	150 din	V sadnem vrtu	180 din
Vinogradništvo	150 din	Naše sadje	130 din

Informacije in naročila sprejema ČZP Kmečki glas, Miklošičeva 4, 61000 Ljubljana.

Knjige lahko kupite ali naročite tudi v knjigarnah ali pri našem zastopniku.

naročilnica

Ime in priimek:

Kraj:

Pošta:

Naročam knjige:

.....

.....

.....

Knjige bom plačal po povzetju — v obrokih.

Najnižji obrok je praviloma 100 din.

Podpis:

To naročilnico izpolnjeno pošljite na naslov ČZP KMEČKI GLAS, Miklošičeva 4, 61000 Ljubljana.

Ob tridesetletnici pedagoškega šolskega centra v Celju

Kovačnica mladih učiteljev

Celje ima lepo pedagoško tradicijo. Že pred I. svetovno vojno, ko so se morali Slovenci na Spodnjem Štajerskem bojevati proti nemško-avstrijski birokraciji in drugim germanizatorjem za svoj obstoj, je v našem mestu jasno zasvetila slovenska pedagoška misel. Leta 1870 so ustanovili zavedni slovenski učitelji Celja in okolice okrajno učiteljsko društvo za celjski okraj, v katerem so gojili stanovsko politično in pedagoško problematiko. Pet let pozneje (1875) so odprli v Celju novo slovensko okoliško deško šolo za območje občine Celje—okolica. Ta šola z narodno zavednimi in pedagoško izobraženimi učitelji je pomenila na celjskem območju močno slovensko pedagoško postojanko in je imela pomembno kulturno-prosvetno vlogo. Tretja akcija tedanjega slovenskega učiteljskega rodu pa je bila ustanovitev prve slovenske pedagoške revije »Popotnik« leta 1880. List je izhajal tri leta v Celju, nato se je preselil v Ljubljano, kjer ga je leta 1889 prevzela Zaveza slovenskih učiteljskih društev. Tudi ta »zaveza« je bila ustanovljena na pobudo takratnih celjskih slovenskih pedagogov.

Med obema vojnami se je slovensko šolstvo v Celju in okolici močno razmahnilo in utrdilo. Posebno dejavno je bilo učiteljsko društvo za celjski okraj v dobi, ko mu je predsedoval književnik in pedagog Fran Roš.

Nemška okupacija je zavrla lepo razvijajočo se slovensko šolstvo in pedagoške težnje naših učiteljev. V tej črni dobi naše zgodovine je opravljala pedagoško delo pri vzgoji slovenskih otrok le naša družina med štirimi stenami domače hiše.

Osvoboditev naše domovine leta 1945 je našla na Spodnjem Štajerskem naše šolstvo v razvalinah. Veliko učiteljev se ni vrnilo iz izgnanstva, ječ in koncentracijskih taborišč. Ob pomankanju učiteljev za delo v osnovnih šolah se je naša tedanja prosvetna oblast odločila za vzgojo učiteljskih kadrov v pedagoških tečajih. Taki tečaji so bili ustanovljeni leta 1945 v Celju in v Žalcu, 1946 dva v Celju in v Slovenskih Konjicah, 1947 v Žalcu. Slovenski osnovni šoli so dali več kot 400 mladih učiteljev, ki so v nadaljnjih letih zaokrožili svojo zgradbo z diplomskim izpitom in ljubljanskim učiteljskim. Leta 1947 in 1948 sta bila v Celju tudi dva dopolnilna nadaljevalna pedagoška tečaja z več kot 600 udeleženci. Tako je pripomoglo Celje k usposabljanju nekaj nad 1.000 učiteljev.

Učiteljski pedagoški tečaji so bili predhodniki učiteljskega v Celju. Izkušnje so pokazale, da

čedalje bolj razvijajoča se osnovna šola na Slovenskem ne bo zmogla uspešno opraviti svojih nalog, če ne bomo imeli dovolj učiteljskih strokovnjakov. Učiteljski v Ljubljani in v Mariboru sta še skrbeli za svoja območja, veliko slovenskih pokrajin pa je bilo brez učiteljev. Posledice teh razmer so čutile posebno bolj oddaljene šole na podeželju. Pomanjkanje učiteljev je bilo občutno tudi v prostoru nekdanjega obširnega celjskega okrožja. Potrebe so rasle in naša takratna prosvetna oblast se je odločila, da bo ustanovila učiteljskega tudi v Celju. Osnovni dokument za ta pomemben korak je bil odlok o ustanovitvi učiteljskega, ki ga je bilo izdalo ministrstvo za prosveto v Ljubljani dne 8. aprila 1948 pod številko VII-6927-1 z naslednjo vsebino:

»Da bi bilo mogoče vzgojiti zadostno število učiteljskega kadra in zadostiti šolskim potrebam, odločam, da se ustanovi v Celju in v Novem mestu državni učiteljski tako, da se s šolskim letom 1948-49 odpre prvi letnik s potrebnimi vzporednicami, nato pa v naslednjih letih višji letniki. Minister za prosveto: dr. Jože Potrč, l. r.«

Tako je dobilo Celje pomemben vzgojni zavod, ki je nadaljeval tradicijo prvih celjskih pedagoških pionirjev in vodil naše mesto k prihodnjemu pedagoškemu šolskemu centru v Celju. Učiteljske, ki je imelo v prvih letih pridevek »državno«, je začelo delovati v šolskem letu 1948-49 ob pripravah, ki so bile poverjene gimnazijskemu ravnatelju Tinetu Orlu. V drugem letu svojega obstoja je dobilo primerne šolske prostore v poslopju II. osnovne šole v Celju, ki jih je prevzel pozneje Pedagoški šolski center. Kot vadniški šoli sta bili določeni sprva I. in II. osnovna šola v Celju, tudi nekatere druge šole, učiteljski kandidati pa so hospitalirali in opravljali učno prakso tudi v okoliških šolah. Do šolskega leta 1954-55 je trajalo šolanje na učiteljski štiri leta, s šolskim letom 1955-56 pa se je spremenilo v petletno učiteljsko šolo. V šolskem letu 1963-64 se je vpisal na učiteljske zadnji rod učiteljskih študentov. S šolskim letom 1967-68 je učiteljske po dvajsetih letih postrtovalnega dela prenehalo delovati, ker smo pričeli pri nas z novimi metodami izobraževanja učiteljskega kadra.

Za prvo ravnateljico učiteljskega v Celju je bila imenovana zasluzna pedagoška delavka mariborskega učiteljskega prof. Danica Glinškova. Prvi predavatelj so bili maloštevilni: ravnateljica je poučevala jezike, Fran Roš zgodovino, Stefan Švegl zemlje-

pis, Danica Rojnik biologijo, Vlado Krajnc matematiko in fiziko, Josip Bajde glasbo in violino, Cvetko Ščuka risanje, Karel Jug telesno vzgojo, Albin Podjavšek pedagogiko in psihologijo. Maloštevilni učiteljski kolektivi, ki je štel 20 do 25 članov, je dvajset let vzgajal mlade učitelje. Ravnateljica Danica Glinšek je pripeljala prve dijakke v šolskem letu 1951-52 do mature. V tem šolskem letu je prevzel potem ravnateljske posle prof. Anton Aškerc.

V prvem šolskem letu 1948-49 se je vpisalo na celjsko učiteljske 17 moških in 70 žensk, skupaj 87 mladih ljudi, od katerih jih je 75 maturiralo v šolskem letu 1951-52. Mladi učitelji so bili porazdeljeni takoj po maturi po slovenski domovini v najrazličnejše kraje, pogosto daleč od večjih središč. Učiteljski poklic so začeli z velikim navdušenjem. Za vpis je bilo v naslednjih letih veliko zanimanja. V drugem letu svoje dejavnosti je imelo učiteljske že pet, v tretjem deset, v četrtem letu pa enajst oddelkov in skupaj 436 učencev. Vsako leto je bilo vpisanih od 300 do 400 dijakov. V dvajsetih letih je diplomiralo na celjskem učiteljskem 150 mladih ljudi, ki so potem polni pedagoškega navdušenja delovali v učiteljskem poklicu po vseh krajih Slovenije. Mnogi so nadaljevali študij na pedagoški akademiji ali fakulteti in postali uspešni kovači našega mladega rodu po šolah, a tudi kot pomembni družbenopolitični delavci, pedagogi, psihologi, kulturni delavci, pisatelji itd. Pogled v delo nekdanjega učiteljskega in v življenjsko prakso naših diplomantov pravi, da je padlo seme na rodovitna tla.

Gojenci učiteljske so bili večinoma iz skromnih kmečkih, delavskih ter uslužbenških družin. Šolski okoliš je obsegal 15 občin celjskega okrožja; skrajne točke šolskega okoliša učiteljske kot tudi sedanjega pedagoškega centra so bili kraji: Luče, Gornji grad, Vransko, Trbovlje, Sevnica, Krško, Brežice, Bistrica ob Sotli, Rogatec, Poljčane, Oplotnica, Mislina in Sočanj. Največ dijakov se je vsak dan vozilo v Celje, drugi so stanovali privatno ali v dijaškem domu. Več kot tri četrtine jih je prejemale štipendije, ki so omogočale skromnim družinam, da so lažje šolale svoje otroke. Med gojenci so prevladovala ženske. Dijaki učiteljske so se od ustanovitve tega zavoda dalje ukvarjali tudi s političnim, kulturno-prosvetnim in družbenim delom. Za politično izobrazbo je skrbela dobro organizirana mladinska organizacija, na učiteljskem je delovalo športno in planinsko društvo, kulturno-umetniško društvo, dijaki so izdajali občasno svoje literarno glasilo, vzorno je delovala šolska dijaška skupnost, za interesne dejavnosti pa je skrbelo veliko krožkov. Vse te raznolike dejavnosti so oblikovale značaj dijakov in jih pripravljale tudi za različne akcije, ki so povezane z učiteljskim poklicem zunaj šole.

Učiteljske pa je vplivalo na pedagoško dogajanje v Celju in okolici tudi s svojo zunajšolsko dejavnostjo. Že v prvih letih je začel delovati pri učiteljskem pedagoški aktiv, ki je povezal vse tiste prosvetne delavce celjskega območja, ki so se poglobljali v pedagoško problematiko in želeli razčiščevati pereča pedagoška vprašanja tiste dobe. Prirejali so redne sestanke s predavanji in razpravami. Organizirali so pedagoškopsihološka predavanja po učiteljskih kolektivih, na roditeljskih sestankih, v mladinskih organizacijah, po podjetjih itd. ter pisali pedagoške članke in razprave za celjski lokalni časnik in za celjski radio. Priredili so tudi zelo uspeh pedagoški teden. Končno so ustanovili pedagoško društvo v Celju. Ustanovni občni zbor je bil 12. junija 1954 v prostorih celjskega učiteljskega. Društvo je uspešno delovalo več let in je opravilo na celjskem območju marsikatero akcijo. Na zadnjem občnem zboru dne 24. oktobra 1966 so ga ukinili. (Prihodnjič naprej)

Prizadevno k izboljšavam

Pogovor z Lojzetom Štefaničem, predsednikom občinskega odbora Sindikata delavcev vzgoje in izobraževanja v Mariboru

— V Mariboru živahno deluje skupnost osnovnih šol, marsikje v Sloveniji pa tovrstno delo bolj ali manj nazaduje, četudi je skupnost osnovnih šol avtentična oblika združevanja, to je poudaril tudi izvršni komite CK ZKJ. Tovrstni procesi združevanja so v Mariboru še posebno razviti na področju osnovnega šolstva, manj pa v srednjih in visokih šolah. Tovariš Štefanič, kaj je narajeno na tem področju? Kaj rešujete sedaj? Kakšne so možnosti razvoja?

ŠTEFANIČ: »Skupnost osnovnih šol v mariborski občini je oblika povezovanja samoupravnih organov, ki obravnavajo upravna, organizacijska in materialna vprašanja ter rešujejo vprašanja ob sestavljanju osnutkov raznih samoupravnih aktov, statuta šole, samoupravnih sporazumov združevanja dela, pravilnikov o medsebojnih razmerjih delavcev in delitvi osebnega dohodka. Skupnost osnovnih šol se dogovarja samo za načela. Šole same po samoupravni poti oblikujejo in dokončno sprejmejo pravilnik. Prek teh skupnosti smo dosegli enotna merila za osebne dohodke, dopuste in glede drugih pravic. In ker ste ravno vprašali, kakšne načrte še imamo, naj povem, da bomo letos ustanovili posamezne aktivne, ki bodo delovali v tej skupnosti. Tako bomo vse probleme elementarne pouka, organizacije in vsebine, ob sodelovanju zavoda SRS za šolstvo, reševali v aktivu za prvi, drugi, tretji in četrty razred ter za višjo stopnjo.«

— Ste predsednik občinskega sindikata delavcev vzgoje in izobraževanja. Kdaj je začel sindikat delovati in kakšna je zdaj njegova fiziognomija v primerjavi z začetno?

ŠTEFANIČ: »Delujemo že od združitve treh mariborskih občin kot enoten občinski sindikat vzgoje in izobraževanja. Bistvena naloga občinskega odbora sindikata sta: prvič utrditev notranjih organizacij, da bi bila sindikalna organizacija na vsaki šoli politična usmerjevalka in sestavni del samoupravljanja in drugi veliko pozornost posvečamo povezovanju z izobraževalno skupnostjo, občinsko skupščino, občinsko konferenco SZDL. Niti en sklep izobraževalne skupnosti ni bil sprejet brez sodelovanja našega občinskega odbora sindikata. Zato so delavci našega sindikata razmeroma zadovoljni z materialnim in družbenim položajem.«

— Povezujete se tudi v klubu prosvetnih delavcev, ki je, kot pravijo, edini tovrstni klub v Sloveniji. Kaj daje mariborski klub svojim članom?

ŠTEFANIČ: »Klub dela pri skupnosti osnovnih šol in je pravi klub prosvetnih delavcev, v katerem se združujemo prosvetni delavci vseh šol, od vzgojnovarstvenih zavodov prek osnovnih do srednjih šol. Klub ni edinstven samo v Sloveniji, marveč tudi v Jugoslaviji. Vzdržujemo ga prosvetni delavci sami tako, da plačujemo skupnosti članarino. Klubski prostori so namenjeni članom, strokovnim aktivom, sindikalnim organizacijam, družbenopolitični vzgoji, vsem združenjem, kulturno umetniškimi in organizacijskim, ki delajo pri ZKO še zlasti tedaj, ko je njihovo delo povezano s kulturno vzgojo v šolstvu. Klub združuje prosvetne delavce tudi z družabnimi večeri in srečanji.«

— Reklami ste: družabna srečanja. Kaj pa rekreacija? Vemo, da so organizacije združenega dela bolj ali manj dobro poskrbele za rekreacijo delavcev ob delovnih dneh, ali pa ob dopustu. Kako je poskrbljeno za rekreacijo in zabavo prosvetnih delavcev mariborskega območja?

ŠTEFANIČ: »Skupinsko se dobro vključujejo v športne akcije od trima do plavanja in streljanja, rokometu itn., zlasti na strokovnih šolah, kjer delajo večini moški. V osnovnih in srednjih šolah, kjer so največ zaposlene ženske, je za šport precej manj zanimanja. Na osnovni šoli Janko Padežnik, kjer sem

ravnatelj, imamo redno rekreacijo v telovadnici, udeležuje pa se je večina članov kolektiva. V občini posvečamo veliko pozornosti vprašanju ustrezne rekreacije med počitnicami. Tako je skupnost osnovnih šol z denarjem šol kupila počitniški dom v Vrsarju. V tem času si urejamo svoj dom. Ledina na Pohorju, kjer bo lahko preživljalo počitnice od šest do osem družin. Drugih oblik rekreacije med našimi prosvetarji ni.«

— Ali so učitelji v Mariboru preobremenjeni? Koliko ur tedensko delajo? Ali bi bilo mogoče razmere izboljšati?

ŠTEFANIČ: »Ob prehodu na 42-urni delovni teden v Sloveniji, menim, bi bilo treba najprej odgovoriti, kaj spada v učiteljevo delovno obveznost v osnovni in srednji šoli, v vzgojnovarstveni organizaciji itn. Večina delavcev na področju vzgoje dela namreč še vedno več kot 42 ur tedensko. Poleg rednega poučevanja v razredih, pripravi in drugih formalnih obveznosti mora učitelj posvetiti nekaj rednega delovnega časa tudi drugim oblikam vzgojnega in izobraževalnega dela na področju kulture, umetnosti itn. Ščasoma bo treba tudi to delo vključiti v normalen delovni čas. Toda bojim se, da bodo te učne obveznosti, ki so danes, obremenjevale prosvetarje toliko časa, dokler ne bomo za to delo zaposlili mladih kadrov in odpravili honorarne ure starih prosvetarjev, ki so preobremenjeni. Tako se bodo prosvetarji lažje posvetili drugemu potrebnemu vzgojnemu delu, ki ni sestavni del obveznega programa v razredih, a je kljub temu nepogrešljiv in pomemben vzgojni dejavnik. Od učitelja, ki poučuje 36 ur tedensko samo v razredu, je težko pričakovati, da bo sodeloval tudi v drugih dopolnilnih oblikah izobraževalnega dela. Pomislimo tudi, da je evropska tedenska učna norma 20 ur.«

Letna šola za mlade matematike

V soboto, 20. maja 1978, so se začela vsakoletna tekmovanja za Vegova priznanja, ki jih organizira Zavod SR Slovenije za šolstvo in Društvo matematikov, fizikov in astronomov SR Slovenije. Na občinskih tekmovanjih se bodo v soboto pomerili v znanju matematike učenci 6., 7. in 8. razredov osnovnih šol. Izmed sedmošolcev, ki bodo dosegli največ točk, bo pet najuspešnejših zastopalo Slovenijo na zveznem tekmovanju, ki bo letos v Portorožu. Učenci 8. razreda se bodo v soboto, 27. maja, pomerili na republiškem tekmovanju za zlati Vegov znak, pet najboljših pa bo določenih za zvezno tekmovanje, ki bo letošnjega 4. julija prvič v Sloveniji. Na zveznem tekmovanju, ki ga letos že devet let organizira Matematički list iz Beograda, si bodo poleg knjižnih nagrad tekmovalci pridobili lahko tudi pravico bivanja v letni šoli za mlade matematike, ki jo prav tako organizira Matematički list v letovišču »Šuplja stena« v Beogradu, od 1. do 10. julija. Brezplačno bivanje v tem času bo zagotovljeno za 4 najboljše tekmovalce na zveznem tekmovanju in za 22 tekmovalcev, ki bodo najuspešnejši na republiških tekmovanjih po ključu števila naročnikov in posameznih republik in pokrajin: Po 4 iz SR Srbije in SR Hrvaške, po 3 iz SR Bosne in Hercegovine, SAP Vojvodine, po 2 iz SR Slovenije, SR Makedonije, SR Črne gore in SAP Kosovo.

Letovišče »Šuplja stena« je moderno opremljeno (bazeni za kopanje, igrišča). Predavanja bodo po 3 ure dnevno, drugi čas je določen za rekreacijo učencev. Potne stroške za vse udeležence letne šole plačajo republiška in pokrajinska društva matematikov in fizikov ali šole, ki jih pošiljajo kot nagrado za uspešno delo, ugled šole in njihovih učiteljev. Razen tega bo letna šola sprejela še 16 učencev, ki se lahko sami prijavijo, če imajo odličen uspeh v matematiki in če bodo sami plačali stroške bivanja po 150 din dnevno. Prijavijo se lahko do 16. junija tega leta.

— Kako je z nagrajevanjem? Mariborčani imajo poseben pravilnik o nagrajevanju po uspehu za vzgojnoizobraževalno delo, česar drugod še nimajo kljub težnjam po enotnih pravilnikih slovenskega šolstva? Opređelite, prosim, nekoliko natančneje koncept in pomen pravilnika.

ŠTEFANIČ: »Ni mogoče reči, da imamo danes edini ta pravilnik, toda prvi smo ga vendarle imeli. Sestavili smo ga pri skupnosti osnovnih šol. V vseh šolah, ki so ta pravilnik nekritično prepsale in ga sprejele kot samoupravni akt, so kasneje nastali spori, toda v šolah, kjer so ta akt smotrno prilagodili danim možnostim in razmeram, ni bilo težav.

Že septembra lani smo uvedli plačilo po delu, kot veleval zakon o združenem delu. Izhajali smo iz temeljnih prvin količinske in kakovosti opravljenega dela ter gospodarnosti, če lahko v prosveti sploh govorimo o gospodarnosti, saj varčevanje npr. res ne pripomore do posebnih izboljšav. Pri tem smo morda zanemarili kot odločujoč element za osebni dohodek izobrazbeno stopnjo. Bolj kot izobrazba sama je, kot kaže, trenutno za delavce v prosveti odločilno, kako z določeno izobrazbo opravljajo svoje naloge.«

— Omenili ste izobrazbo. Zanimivo bi bilo slišati, po kakšnih poteh rešujete v Mariboru kadrovsko problematiko izobraževanja?

ŠTEFANIČ: »To je težavna pot. Mlajši učitelji, ki še nimajo ustrezne izobrazbe, so načelno za plačila po delu. Zato menijo, da višja izobrazba zanje ne pomeni boljše materialne spodbude, kar seveda ni prav. Zaradi napačnega tolmačenja se je vpis izrednih študentov na pedagoško akademijo in fakultete zmanjšal. Prepričan sem, da bo življenje samo v naslednjih letih to napako popravilo in da bo stopnja izobrazbe zavzela mesto, ki ji gre.«

MIROSLAV SLANA-MIROSLAV

VABILO

UČITELJE, KI SO POUČEVALI NA ŠOLI OTALEŽ, VLUJUDNO VABIMO NA SLAVNOSTNO OTVORITEV NOVE ŠOLE. SLOVEŠTNOST BO V NEDELJO, 2. JULIJA OB 16. URI NA ŠOLI V OTALEŽU.

OSNOVNA ŠOLA »VOJKOVE BRIGADE« SPODNJA IDRJA

25-LETNICA MATURE

Sošolcem 4.a, b in c razreda (šolsko leto 1952-53) Učiteljskega v Celju in našim profesorjem sporočamo, da bomo praznovali 25-LETNICO MATURE v soboto, 10. junija 1978 ob 18. uri v hotelu Celeia v Celju.

Sošolce prosimo, da pošljejo pisne prijave in akontacijo 250 dinarjev najpozneje do 5. 6. 1978 na naslov: Štefka Goršič, Osnovna šola V. Vlahovič, Pucova 1, 63000 Celje.

Vse sošolce in profesorje, predvsem tiste, s katerimi se doslej še nismo srečali, vabimo na praznovanje srebrnega jubileja. Pripravljalni odbor

Komisija za volitve in imenovanja

SKUPŠČINE OBČINE GORNJA RADGONA

razpisuje dela in naloge:

— ravnatelja poklicne gostinske šole Radenci

Pogoj: po čl. 56-II zakona o srednjem šolstvu.

Kandidati, ki poleg splošnih pogojev izpolnjujejo pogoje iz tega razpisa, naj se priglasijo za razpisana dela in naloge v 15 dneh po objavi razpisa na naslov:

Komisija za volitve in imenovanja Skupščine občine Gornja Radgona.

Delovno mesto ni razpisano zaradi reelekcije.

O rezultatih razpisa bodo kandidati obveščeni v 60 dneh po poteku razpisnega roka.

30-LETNICA MATURE

Učiteljskišniki, ki smo maturirali 1948 v Ljubljani, se bomo zbrali 16. junija v hotelu Union v Ljubljani med 18. in 19. uro. Vabljeni!

OBVESTILO

Maturanti mariborskega učiteljskega letnik 1953 se bomo srečali ob petindvajsetletnici mature 3. junija 1978 v hotelu »Slavija« v Mariboru. Zbirali se bomo med 18. in 19. uro. Akontacijo 250 din pošljite najkasneje do 20. maja 1978 na naslov: ŠKREBLIN (Babič) BETI, Strossmayerjeva 30, 62000 Maribor.

vol 10/1978

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

**o osnovah in merilih za ugotavljanje celotnega prihodka,
o skupnih osnovah in merilih razporejanja čistega dohodka
in delitev sredstev za osebne dohodke v vzgoji
in izobraževanju**

Komisija za koordinacijo samoupravnega sporazumevanja dejavnosti vzgoje in izobraževanja pri RO Sindikata delavcev vzgoje in izobraževanja je po dveh letih dela končala svojo nalogo.

V soglasju s svojim ustanoviteljem objavlja predlog enotnega samoupravnega sporazuma, ki naj bi ga v prihodnje uporabljali vzgojnovarstveni zavodi, osnovne šole, zavodi za usposabljanje slušno in govorno prizadetih, glasbene in baletne šole, dijaški domovi — srednje šole, delavske univerze in študentski domovi.

Predlog, ki je pred nami, je dosežek dolgotrajnih prizadevanj za poenotenje pogledov in stališč vzgojnoizobraževalnih zavodov, ki zadevajo tako pereča vprašanja, kot so npr. pridobivanje celotnega prihodka, samoupravno dogovorjena cena storitve, delitev sredstev za osebne dohodke glede na količino in kakovost opravljenega živega dela ter uspešnost gospodarjenja minulega dela itd. Da se enotnost ne bi zrcalila samo v besedah, so se vse skupine dogovorile, da bodo uporabljale enoten model vrednotenja dela, ki je sestavni del samoupravnega sporazuma. Posebnosti svoje dejavnosti, ki niso zajete v enotnem sporazumu, bodo reševale z aneksi k sporazumu. Razumljivo je, da aneksi ne bodo smeli biti v nasprotju z enotnim sporazumom.

Model enotnega vrednotenja delovnih nalog, je povzet po istoimenskem modelu, ki ga je po naročilu Gospodarske zbornice SRS in Republiškega sekretariata za delo izdelala skupina strokovnjakov pri Zavodu za tehnično izobraževanje v Ljubljani. V modelu je zajetih 8 kategorij strokovne zahtevnosti, ki so razdeljene na 34 vrednostnih razredov. V samoupravni sporazum je vključenih samo 7 kategorij strokovne zahtevnosti in 32 vrednostnih razredov, ker menimo, da 8. kategorija za našo panogo ne pride v poštev. Če bi se v kaki dejavnosti vzgoje in izobraževanja pokazalo, da je treba razširiti sporazum tudi na 8. kategorijo, opravimo to lahko z aneksom.

Predlagamo, da vsi zainteresirani udeleženci sporazumevanja takoj začno razpravljati o predlogu sporazuma. Svoja stališča in predloge za izboljšanje in dopolnitve sporazuma naj pošljejo do 25. junija 1978 svojim skupnim komisijam.

Skupna in koordinacijska komisija bosta do začetka šolskega leta 1978-79 obravnavali spremembe in poslali popravljeni sporazum udeležencem, da ga bodo podpisali.

Opozorili bi radi na tole: Prosimo, da udeleženci dobro preučijo zlasti IX. poglavje sporazuma, ki govori o organih udeležencev sporazumevanja. RO Sindikata delavcev vzgoje in izobraževanja meni, da je treba to poglavje popraviti tako, da se voli skupna komisija, navedena v 89. členu, neposredno iz delegatske baze, komisije, navedene v 83. členu, pa imenuje skupna komisija, navedene v 89. členu. Da bi rešili ta problem, je bila imenovana posebna komisija, ki je prvotni osnutek sicer popravila, vendar tega problema ni dokončno rešila. Najpomembnejše je vprašanje zbora udeležencev (81. člen) in njegove operativnosti. Prav je, da udeleženci povedo, kaj menijo tudi o tem vprašanju.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

o osnovah in merilih za ugotavljanje celotnega prihodka, o skupnih osnovah in merilih razporejanja čistega dohodka in delitve sredstev za osebne dohodke v vzgoji in izobraževanju

PREDLOG

Delavci v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela dejavnosti vzgoje in izobraževanja na temelju ustavnih in zakonskih določb in potem, ko so dobili mnenje pristojnega organa sindikata,

sklenejo

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

o osnovah in merilih za ugotavljanje celotnega prihodka, razporejanje dohodka in čistega dohodka ter za delitev sredstev za osebne dohodke dejavnosti VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA: vzgojnovarstveni zavodi, osnovne šole, zavodi za usposabljanje slušnih in govorno prizadetih, glasbene in baletne šole, dijaški domovi, srednje šole, delavske univerze in študentski domovi.

Utemeljitev

Samoupravni sporazum o osnovah in merilih za ugotavljanje celotnega prihodka, razporejanje dohodka in čistega dohodka ter za delitev sredstev za osebne dohodke se sprejme zaradi oblikovanja enotnih osnov in meril, po katerih delavci v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela dejavnosti vzgoje in izobraževanja razporejajo dohodek in čisti dohodek ter delijo sredstva za osebne dohodke.

S tem samoupravnim sporazumom se hkrati usklajujejo posamezne določbe ločenih sporazumov z ustavo, zakoni ter stališči za dograjevanje samoupravnih sporazumov dejavnosti, ki so jih sprejeli republiški svet Zveze sindikatov Slovenije in drugi organi.

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Delavci v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela dejavnosti vzgoje in izobraževanja (v nadaljnjem besedilu: udeleženci sporazumevanja) določajo in urejajo s tem samoupravnim sporazumom v skladu z načeli samoupravnega sporazumevanja in družbenega dogovarjanja osnove in merila za ugotavljanje celotnega prihodka, razporejanje dohodka in čistega dohodka ter za delitev sredstev za osebne dohodke.

2. člen

Ta samoupravni sporazum je dogovor med udeleženci sporazumevanja, ki se s podpisom zavezujejo, da se bodo dosledno ravnali po splošnih in posebnih določbah, sprejetih s tem samoupravnim sporazumom.

3. člen

Temeljne organizacije združenega dela posameznih dejavnosti v vzgoji in izobraževanju urejajo svoje posebnosti z aneksi k temu sporazumu.

Aneksi so sestavni del tega sporazuma. Njihova vsebina ne sme biti v nasprotju z določili tega sporazuma. Samoupravni splošni akti udeležencev, ki določajo osnove in merila za razporejanje čistega dohodka in pravilniki za delitev sredstev za osebne dohodke morajo biti usklajeni s tem sporazumom.

4. člen

Pri ocenjevanju dela in poslovnega uspeha, kjer pri zagotavljanju pogojev, ki vplivajo na doseženi dohodek, udeleženci sporazumevanja upoštevajo predvsem:

- da je delo edina podlaga za delitev dohodka in osebnih dohodkov;
- uresničitev dogovorjenih — sprejetih načrtov dela;
- srednjeročni načrt razvoja SR Slovenije;
- ukrepe družbenoekonomske politike, ki določajo finančne okvire in s tem vsakoletni obseg delovnih nalog in programov in druge alineje tega člena;
- ukrepe in instrumente družbenega dogovora o osnovah programskih nalog in oblikovanju sredstev za osebno in skupno porabo za to leto;
- da se sredstva za osebno in skupno porabo lahko povišujejo le v skladu z določili tega samoupravnega sporazuma in v sorazmerju s povečanjem načrtovanega dohodka. To povečanje je lahko rezultat večjih delovnih in poslovnih rezultatov ali povečanja obsega dela, ki ga delavci opravijo za potrebe drugih delovnih ljudi, kakor tudi na podlagi prispevka, ki so ga s svojim delom dali k zagotavljanju osebnih in skupnih potreb omenjenih delovnih ljudi.

II. UGOTAVLJANJE CELOTNEGA PRIHODKA, RAZPOREJANJE DOHODKA IN ČISTEGA DOHODKA

1. Podlaga za pridobivanje dohodka in ustvarjanje celotnega prihodka

5. člen

Delavci udeležencev sporazuma pridobivajo dohodek iz celotnega prihodka, ki ga ustvarijo:

1. s svobodno menjavo dela,
2. z udeležbo pri skupaj ustvarjenem dohodku na temelju združevanja dela in sredstev,
3. s prodajo storitev in izdelkov v okviru organizacije združenega dela ali na trgu,

4. s kompenzacijo, regresi, premijami, dotacijami ali na kakšni drugi podlagi, določenimi z zakonom ali samoupravnim sporazumom ali s pogodbo v skladu z zakonom.

6. člen

Delavci udeležencev sporazuma pridobivajo dohodek iz celotnega prihodka, ki ga udeleženci sporazuma ustvarijo s svobodno menjavo dela:

1. neposredno ali po samoupravni interesni skupnosti ali v njenem okviru in iz dohodka drugih temeljnih organizacij glede na to, koliko so s svojim delom prispevali k ustvarjanju nove vrednosti v materialni proizvodnji, k večji produktivnosti celotnega družbenega dela in k razvoju vse družbe;
2. neposredno ali po krajevni skupnosti ali samoupravni interesni skupnosti ali v njenem okviru in iz osebnega dohodka delavcev ali iz dohodka oziroma prihodkov drugih delovnih ljudi glede na to, koliko so s svojim delom prispevali k zadovoljevanju njihovih osebnih in skupnih potreb ter interesov.

7. člen

Pri udeležencih sporazuma, ki neposredno dajo v promet svoje storitve in izdelke, pridobivajo delavci dohodek iz celotnega prihodka, ki ga pridobijo s prodajo teh storitev in proizvodov po dogovorjenih cenah.

8. člen

Delavci delovnih skupnosti za opravljanje del skupnega pomena in udeleženci tega sporazuma uveljavljajo svobodno menjavo dela in ustvarjajo dohodek v skladu s samoupravnim sporazumom o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih, ki ga sklepajo z delavci združenih temeljnih organizacij dela.

9. člen

Delavci udeležencev sporazuma, ki združujejo delo in sredstva z delavci v drugih temeljnih organizacijah imajo pravico do deleža pri skupaj ustvarjenem dohodku v skladu s posebnim samoupravnim sporazumom o medsebojnih družbenih in ekonomskih odnosih.

Delež pri skupaj ustvarjenem dohodku uveljavljajo delavci udeležencev sporazuma, ki združujejo delo in sredstva:

1. kot delež pri skupnem prihodku,
2. kot delež pri skupnem dohodku.

Medsebojna razmerja pri ustvarjanju skupnega prihodka urejajo delavci s samoupravnim sporazumom o urejanju medsebojnih družbenih in ekonomskih odnosov.

2. Ugotavljanje celotnega prihodka udeležencev sporazuma

10. člen

Celotni prihodek udeležencev sporazuma izvira iz enega ali več virov sredstev:

- sredstev, ki jih pridobijo za uresničitev dogovorjenega vzgojnoizobraževalnega načrta in druge dejavnosti od ustrezne izobraževalne ali druge samoupravne interesne skupnosti;
- sredstev, ki jih pridobijo z vzgojnoizobraževalnim ali drugim delom, na temelju načrtov in dogovorov z organizacijami združenega dela, njihovimi združenji in samoupravnimi interesnimi skupnostmi;
- sredstev, ki jih pridobijo za uresničitev dogovorjenega izobraževalnega dela od družbenopolitičnih organizacij, družbenopolitičnih skupnosti, krajevnih skupnosti in klubov samoupravljalcev;
- sredstev, ki jih pridobijo z vzgojnoizobraževalnim in drugim delom, namenjenim neposredno delovnim ljudem in občanom — prispevki udeležencev izobraževanja (šolnine ipd.);
- sredstev, ki jih pridobijo z udeležbo pri skupno ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev;
- sredstev, ki jih pridobijo s prodajo storitev izdelkov na domačem trgu ali v okviru organizacije združenega dela;
- sredstev, ki jih pridobi s kompenzacijami, regresi, premijami, dotacijami ali drugače, v skladu z zakonom.

11. člen

Delavci udeležencev sporazuma ustvarjajo celotni prihodek s svobodno menjavo dela, ki se dosega na temelju samoupravnih dogovorjenih cen storitev (v nadaljnjem besedilu: cena storitev) ali na kakšnem drugem temelju v skladu s samoupravnim sporazumom.

12. člen

Dogovorjeno ceno storitev v samoupravnem sporazumu o opravljanju dejavnosti ali storitev sestavljajo potrebna sredstva za:

- materialne stroške v višini, ki zagotavlja normalno uresničitev predvidenega obsega in kakovosti vzgojnoizobraževalnega in drugega dela v skladu s pedagoškimi — andragoškimi načeli vzgojnoizobraževalnega procesa in načeli smotrnega poslovanja, predpisi, sklenjenimi dogovori in s tem samoupravnim sporazumom;
- amortizacijske stroške najmanj v višini predpisanih minimalnih storitev;
- zakonske, pogodbene in druge samoupravno dogovorjene obveznosti;
- osebne dohodke delavcev, ki sodelujejo pri izvajanju predvidenih delovnih programov;
- skupne potrebe delavcev v višini, kot jo določa ta samoupravni sporazum;
- razširitev materialne osnove dela (modernizacijo in izboljšanje izobra-

ževalnih in drugih sredstev, za izboljšanje raziskovalnega dela, za vlaganje v obratna sredstva ter ustvarjanje drugih možnosti za razširitev materialne osnove dela), če ta sredstva niso posebej zagotovljena s samoupravnim sporazumom o osnovah načrta samoupravne interesne skupnosti;

— rezerve v višini, določeni z zakonom.

3. Opredelitev normalnega poslovnega uspeha udeleženca sporazuma

13. člen

Opredelitev normalnega poslovnega uspeha temelji na doseženih rezultatih poslovanja udeleženca sporazuma, na pogojih pridobivanja dohodka, na predvidenem razvoju dejavnosti in ob upoštevanju družbenoekonomske politike.

Delavci udeležencev sporazumevanja, ki pridobivajo celotni prihodek na podlagi svobodne menjave dela, dosežejo normalni poslovni uspeh, če so opravili dogovorjeni delovni načrt v predvidenem obsegu, času in kakovosti.

Ob normalnem poslovnem uspehu mora dohodek udeleženca sporazuma zadoščati za:

- dogovorjene osebne dohodke;
- sklad skupne porabe v višini sindikalne liste (sredstva za zagotovitev skupnih in splošnih potreb družbe);
- zakonske, pogodbene in druge samoupravno dogovorjene obveznosti;
- razširitev materialne osnove dela v višini, ki jo določa ta samoupravni sporazum, če ta sredstva niso zagotovljena z načrti samoupravnih interesnih ali družbenopolitičnih skupnosti;
- sredstva za rezerve.

Normalni poslovni uspeh določajo delavci udeležencev sporazuma vsako leto posebej, ko sprejemajo letni delovni in finančni načrt.

4. Ugotavljanje dohodka udeleženca sporazuma

14. člen

Dohodek udeleženca sporazuma je celotni prihodek, zmanjšan za sredstva, iz katerih se nadomestijo materialni in amortizacijski stroški po minimalnih stopnjah, predpisanih z zakonom.

15. člen

Vrste materialnih stroškov udeležencev sporazuma določajo zakonski predpisi. Ko odločajo o materialnih stroških, uporabljajo delavci udeležencev sporazuma obstoječe normative, če le-teh ni, pa odločajo o višini izdatkov zanje skladno z načelom dobrega gospodarjenja.

16. člen

Delavci udeležencev sporazuma samostojno določajo amortizacijske stopnje, pri tem pa morajo zagotoviti obračunavanje vsaj minimalnih stopenj.

17. člen

Delovna skupnost, ki ne ustvarja celotnega prihodka, ugotavlja dohodek tako, kot je predvideno s samoupravnim sporazumom, s pogodbo ali zakonom. (70. čl. ZZD).

5. Razporejanje dohodka udeležencev sporazuma

18. člen

Delavci udeležencev sporazuma razporejajo svoj dohodek za:

- a) zadovoljevanje splošnih družbenih in skupnih potreb ter potreb udeleženca sporazuma:
 - obveznost do temeljnih organizacij, ki opravljajo družbene dejavnosti (izobraževanje, znanosti, kulture, zdravstva, socialnega varstva in druge družbene dejavnosti, ki ustvarjajo celotni prihodek s svobodno menjavo dela);
 - obveznosti, s katerimi se zagotavlja socialna varnost delavcev, za katere zakon določa, da se poravnajo iz dohodka;
 - zakonske, pogodbene in druge samoupravno dogovorjene obveznosti;
 - obveznosti do delovnih skupnosti, ki opravljajo dela skupnega pomena za udeležence sporazumevanja;
 - izdatke za amortizacijo nad zneskom, obračunanim po minimalni stopnji;
 - članarine splošnim združenjem, katerih član je udeleženec sporazuma;
 - izdatke za splošni ljudski odpor in družbeno samozaščito;
 - premije za zavarovanje družbenih sredstev;
 - izdatke za ohranitev, izboljšanje in varstvo človekovega delovnega okolja, če zakon ne določa, da so to materialni stroški;
 - denarne kazni za gospodarske prestopke in prekrške, upravne takse in sodne stroške;
 - druge izdatke za izpolnitev zakonskih in drugih obveznosti, prevzete s samoupravnim sporazumom ali pogodbo.
- b) čisti dohodek udeleženca sporazuma

19. člen

V dohodku udeleženca sporazuma se posebej ugotavlja del dohodka, ki je rezultat dela v izjemno ugodnih naravnih razmerah ali drugih izjemnih ugodnostih pri ustvarjanju dohodka (v nadaljnjem besedilu: del dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti) za njegove z zakonom ali samoupravnim sporazumom o združevanju določene namene.

Del dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti, ugotavlja udeleženec sporazuma po osnovah in merilih, predvidenih v njegovem samoupravnem sporazumu o ugotavljanju in delitvi dohodka in osebnih dohodkov ali zakonih.

Udeleženec sporazuma mora v dohodku posebej ugotavljati sredstva, ki jih je ustvaril od premij ali iz drugega z zakonom predpisanega naslova za določene namene.

Del dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti, se praviloma uporablja za razvoj udeleženca sporazumevanja ali materialne osnove združenega dela v občinah ali republiki, če je tako določeno z zakonom.

20. člen

Delavci udeležencev sporazuma v svojem, skupnem in splošnem interesu ob delitvi dohodka ugotavljajo rezultate svojega dela in rezultate poslovanja tako da:

— primerjajo rezultate, dosežene v tekočem obdobju, z rezultati, ki so jih dosegli v ustreznem obdobju prejšnjih let ter s cilji in nalogami, določenimi v njihovih načrtih,

— primerjajo dosežene rezultate z rezultati, ki so jih dosegli v svoji organizaciji, z rezultati organizacij, ki opravljajo iste ali sorodne dejavnosti, s katerimi so sklenili samoupravni sporazum ali dogovor o temeljnih načrtih.

21. člen

Delavci udeleženci sporazuma izkazujejo rezultate svojega dela in poslovanja po naslednjih kazalnikih:

1. dohodek na delavca,
2. dohodek v primerjavi s povprečno uporabljenimi sredstvi,
3. čisti dohodek na delavca,
4. akumulacija v primerjavi z dohodkom,
5. akumulacija v primerjavi s čistim dohodkom,
6. akumulacija v primerjavi s povprečno uporabljenimi sredstvi,
7. osebni dohodek in sredstva na skupno porabo delavca,
8. čisti osebni dohodek na delavca.

Po potrebi se delavci udeležencev sporazuma dogovorijo še za druge kazalnike.

22. člen

Udeleženci sporazuma ob trimesečjih, polletnih in letnih obračunih spremljajo in primerjajo med seboj in primerjalno v grupaciji povprečni OD realiziran na enoto enostavnega dela na podlagi naslednjega izračuna:

$$\text{ODEED} = \frac{\text{ROD}}{\text{SDU} \times \text{PSIRD}}$$

ODEED = povprečni OD udeleženca na enoto enostavnega dela

ROD = razporejena sredstva za OD iz ČD

SDU = število delavcev na podlagi delovnih ur za obdobje

PSIRD = povprečna stopnja indeksnih razmerij med delokrogi (KK) v grupaciji

6. Razporejanje čistega dohodka

23. člen

Delavci udeležencev sporazuma razporejajo čisti dohodek, v skladu z zakonom:

- za osebne dohodke,
- za skupno porabo,
- za izboljševanje in za razširitev materialne osnove dela in
- za ustvarjanje in obnavljanje rezerv.

Udeleženci sporazumevanja določijo z letnim načrtom razmerja razporeditve čistega dohodka po prej naštetih sestavinah.

24. člen

Del čistega dohodka za osebne dohodke razporejajo delavci udeležencev sporazuma v sorazmerju z doseženimi rezultati dela in s prispevkom, ki so ga s svojim živim delom ter z upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi dali k ustvarjanju dohodka.

Pri razporejanju čistega dohodka izločijo delavci udeležencev sporazuma sredstva za osebne dohodke glede na:

- uspeh, dosežen z upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi,
- doseženo produktivnostjo svojega dela in dela v drugih temeljnih organizacijah, s katerimi združujejo delo,
- uporabo in uvajanje znanstvenih dosežkov v vzgojnoizobraževalnem in drugem delu,
- prilagajanje dejavnosti družbeno dogovorjeni delitvi dela.

Ob izločanju sredstev za osebne dohodke morajo delavci udeležencev sporazuma upoštevati osnove in merila, določena s samoupravnim sporazumom dejavnosti in družbene dogovore, sklenjene v republiki in občinah.

25. člen

Sredstva skupne porabe se oblikujejo tako, da le-ta ne presegajo 100-odstotno višino povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta, pomnoženega s povprečnim številom delavcev v teh organizacijah ali s številom delavcev ob koncu preteklega leta.

26. člen

Delavci udeležencev sporazumevanja, ki dosežajo spodnjo mejo poslovne uspešnosti, kot je določena v tem sporazumu, oblikujejo sredstva družbeno dogovorjenega dela sklada skupne porabe največ v višini 75% povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v devetih mesecih preteklega leta. S tako oblikovanimi sredstvi naj bi zagotovili zlasti regres za letni dopust in nagrade za delo ob upokojitvi.

27. člen

Sredstva, izločena iz čistega dohodka, za skupno porabo gredo v sklad skupne porabe udeleženca sporazuma. Ta sredstva se glede davkov in prispevkov štejejo za sredstva za osebne dohodke delavcev, če ne določa zakon drugače.

28. člen

Ko delavci udeležencev sporazuma razporejajo čisti dohodek, izločajo sredstva za razširitev materialne osnove ter za obnavljanje rezerv v skladu z naravo svoje dejavnosti ter z vlogo, ki jo ima udeleženec sporazuma v družbi kot celoti; pri tem zagotavljajo razvojne cilje, določene s samoupravnimi sporazumi o

temeljnih načrtov zlasti samoupravne interesne skupnosti za vzgojo in izobraževanje ter z drugimi samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori.

Pri razporejanju čistega dohodka za razširitev materialne osnove dela ter za ustvarjanje in obnavljanje rezerv, izhajajo delavci udeležencev sporazuma iz svojih pravic, obveznosti in odgovornosti, da v svojem osebnem, skupnem in splošnem interesu stalno obnavljajo, povečujejo in izboljšujejo materialno osnovo svojega in celotnega družbenega dela ter zagotavljajo potrebne rezerve.

Udeleženci tega sporazuma si ustvarjajo sredstva za razširitev materialne osnove dela:

1. v okviru cene storitev
2. iz namenskih sredstev, ki so jim dodeljena po posebnem samoupravnem sporazumu v obliki samopriskupka ali po zakonu ali odloku skupščine družbenopolitične skupnosti.

29. člen

Namenska sredstva za stanovanjsko gradnjo, ki znašajo 6 % bruto osebnih dohodkov, oblikujejo udeleženci sporazuma skladno s sredstvi, dogovorjenimi v samoupravnem sporazumu o združevanju sredstev za stanovanjsko gradnjo. V tem znesku so skladno z družbenim dogovorom o nalogah pri samoupravnem sporazumevanju in združevanju sredstev za gradnjo domov za učence in študente v obdobju 1976—1980 zajeta tudi sredstva za gradnjo teh domov.

V posebej upravičenih primerih je lahko namenski znesek za stanovanjsko gradnjo tudi višji.

Stališča, navedena v 1. in 2. odstavku tega člena, veljajo, dokler ne bo tega področja urejal zakon.

30. člen

Namenski znesek za izobraževanje znaša najmanj 1,5 % bruto osebnih dohodkov.

Sredstva, namenjena za izobraževanje, se uporabljajo le za strokovno in družbeno izobraževanje in usposabljanje delavcev, 0,5 % teh sredstev pa se združuje v občinski sklad za štipendiranje.

Udeleženci sporazuma pri izločanju in razporejanju sredstev za izobraževanje upoštevajo tudi družbene dogovore o osnovah kadrovske politike, h katerim so pristopili.

31. člen

Sredstva rezerv oblikujejo delavci udeležencev sporazuma glede na naravo dejavnosti, ki jo opravljajo in glede na možna tveganja pri njenem poslovanju. Zagotoviti pa jih morajo najmanj v višini, določeni z zakonom.

32. člen

Delavci udeležencev sporazuma določajo osnove za merila, po katerih razporejajo čisti dohodek v svojem samoupravnem splošnem aktu.

7. Minimalni poslovni uspeh

33. člen

Udeleženci sporazumevanja so dosegli minimalni poslovni uspeh, če je dosežen tolikšen dohodek, da zagotovijo:

- pokrivanje osebnih dohodkov v višini zajamčenih osebnih dohodkov, ki morajo biti najmanj tolikšni, da zagotavljajo delavcem materialno in socialno varnost in znašajo najmanj 55 % povprečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije za preteklo leto;
- sredstva skupne porabe v višini spodnje meje regresa za letni dopust in najnižjo višino nagrade ob odhodu delavcev v pokoj;
- pogodbenec, zakonske in druge samoupravne dogovorjene obveznosti;
- amortizacijo v minimalnem predpisanem znesku;
- sredstva rezerve v skladu z zakonskimi predpisi.

8. Delitev dohodka višjega od načrtovanega normalnega poslovnega uspeha

34. člen

Pri delitvi dohodka višjega od načrtovanega normalnega poslovnega uspeha, ki je nastal z večjim obsegom dela, večjo ekonomičnostjo poslovanja ali z bolj smotnim delom, ki pa ne sme izvirati iz nespoštovanja temeljnih pedagoško-andragskih načel v vzgojnoizobraževalnem in drugem delu, ali pa je nastal z večjim obsegom dela od načrtovanega, razporedijo delavci udeležencev sporazuma večja sredstva po načelu, da vlagajo del teh sredstev tudi za razširitev materialne osnove dela po naslednjih delitvenih razmerjih:

odstotek preseženega dohodka	OD	skladi
0,1 % do 2,0 %	75 %	25 %
2,1 % do 5,0 %	70 %	30 %
5,1 % do 7,5 %	65 %	35 %
7,6 % do 10,0 %	60 %	40 %
10,1 % do 12,5 %	55 %	45 %
12,6 % do 15,0 % in nad	50 %	50 %

Ob uveljavljanju delitvenih razmerij morajo udeleženci sporazuma preverjati, če so njihova sredstva za OD v skladu s smernicami družbenoekonomske politike.

9. Delitev dohodka ob manjšem uspehu od načrtovanega normalnega poslovnega uspeha

35. člen

Če udeleženec sporazuma doseže manjši poslovni uspeh od načrtovanega normalnega poslovnega uspeha in s tem manjši dohodek, uveljavljajo delavci določbe 26. člena tega samoupravnega sporazuma.

Sredstva za osebne dohodke se v tem primeru oblikujejo:

odstotek doseganja dohodka	za OD
95,1 do 100 %	80 %
90,1 do 95 %	82 %
85,1 do 90 %	84 %
80,1 do 85 %	86 %
75,1 do 80 %	88 %
70 %	90 %

II. DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

1. Načela

36. člen

Sredstva za osebne dohodke se delijo na osebne dohodke delavcev udeležencev sporazuma, uporabljajo pa se tudi za nadomestilo osebnega dohodka delavcev v primerih, ki jih določata zakon in ta samoupravni sporazum.

37. člen

Osební dohodek delavca se oblikuje po rezultatih njegovega dela in po njegovem osebnem prispevku k povečanju dohodka udeleženca sporazuma v skladu z načelom delitve po delu in v sorazmerju z delovnim učinkom delavčevega živega in minulega dela in delovnim učinkom drugih delavcev, s katerimi združuje delo, ter celotnega združenega dela.

Poleg načela delitve po delu izvajajo delavci udeležencev sporazuma tudi načelo solidarnosti, predvsem tako, da s sredstvi za skupno porabo prispevajo k zadovoljevanju določenih socialnih in drugih potreb delavcev z nižjim osebnim dohodkom in njihovih družinskih članov.

38. člen

Osnove za oblikovanje sistema delitve sredstev za osebne dohodke po delu in rezultatih dela so zlasti:

- **načrtovanje dela**, pri čemer je letni delovni načrt temelj za razdelitev konkretnih delovnih zadolžitvev delavca ali skupine delavcev za določeno časovno obdobje, odvisno od vrste in zahtevnosti naloge. Razporeditev nalog in sprejetih odgovornosti med delavci temelji na sistematizaciji del in delovnih nalog, ki morajo biti usklajene z letnim načrtom dela udeleženca sporazuma;
- **spremljanje dela**, ki zadeva spremljanje izpolnjevanja delovnih zadolžitvev glede na kakovost, količino in gospodarnost po istih osnovah in standardih, kot so načrtovane;
- **ugotavljanje osebnega prispevka delavca ali skupine delavcev k delovnemu rezultatu** po dogovorjenih osnovah in merilih, ki morajo biti prilagojeni značilnostim in pomembnostim delovnih opravil posameznega delavca ali skupine, prek katerih delavci lahko neposredno vplivajo na delovne rezultate udeleženca sporazuma.

2. Osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke

39. člen

Temeljni osnovi in merili za delitev sredstev za osebne dohodke sta:

- osebni prispevek delavca k delu ter
- rezultati dela in poslovanja udeleženca sporazuma.

40. člen

Prispevek delavca k delu je odvisen:

- a) od količine in kakovosti dela, upoštevajoč zlasti:
 - obseg in zahtevnost dela in delovnih nalog, kakovost doseženih rezultatov dela, uspešnost, pri uporabi sredstev, za katera je potrebno ustrezno znanje in delovne izkušnje;
 - odgovornost pri delu, ki je odvisna od naloge, tipične vrste dela ali delovnih nalog v dogovorjeni notranji delitvi dela;
 - razmere, v katerih delavec dela;
 - pri delu dosežene prihranke;
 - izrabo delovnega časa.
- b) od povečanja dohodka udeleženca sporazuma, ki je bil dosežen:
 - z uspešnim upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi in v različnih oblikah združevanja teh sredstev;
 - z vloženim osebnim in družbenim minulim delom;
 - z odločanjem o poslovanju udeležencev sporazuma;
 - z odločanjem o načrtih in delitvi dela ali o organizaciji dela,
 - z odločanjem o smotnih vlaganjih v modernizacijo in drugimi tehničnimi izboljšavami;
 - z uveljavljanjem sodobnih dosežkov v vzgojnoizobraževalnem in delovnem procesu (novi načrti, nove oblike, nove metode, tehnike ipd.)

41. člen

Ko ugotavljajo prispevek posameznika k delu, upoštevajo delavci udeležencev sporazuma:

- da predstavljajo izhodiščne vrednostne postavke (tipične vrste dela) obračunsko postavko za predvideni obseg dela in nalog, ki ga posameznik, skupina (team), delovna enota (služba) ali udeleženec sporazuma kot celota lahko opravijo v normalnih delovnih razmerah (normalni poslovni uspeh);
- obseg in kakovost opravljenega izobraževalnega in drugega dela v določenem obračunskem obdobju (delovni učinek);
- pogoje, ki vplivajo na delo posameznika, skupine (teama), delovne enote (službe) in udeleženca sporazuma kot celote;
- vrednost doseženih prihrankov pri delu in izrabi delovnega časa.

42. člen

Delavci udeležencev sporazuma se dogovorijo, da bodo v osnovah in merilih za ugotavljanje prispevkov delavca k delovnim rezultatom upoštevali zlasti te elemente:

1. **Količino opravljenega dela**, ki je določena po standardih in normativih in se opiše v individualnem delovnem načrtu, opisu delovnih nalog skupine (teama).

2. **Kakovost opravljenega dela**, ki se določi po osnovah in merilih za ocenjevanje kakovosti.

3. **Uspešnost gospodarjenja**, pri čemer bodo udeleženci upoštevali delavčovo uspešnost in sodelovanje pri opravljanju in uporabi družbenih sredstev, uspešnost uporabljenega znanja, pri delu doseženo racionalizacijo, prihranek in izrabo delovnega časa.

Elemente in merila za ocenjevanje delovnega prispevka posameznega delavca razčlenijo udeleženci sporazuma v svojih samoupravnih aktih.

3. Vrednotenje minulega dela

43. člen

Udeleženci sporazuma soglašajo, da bodo toliko časa, dokler ne bodo izdelana podrobnejša merila za vrednotenje minulega dela vrednotili delovno dobo z odstotkom, katerega osnova je osebni dohodek delavca:

Delovna doba	Najvišji možni odstotek
nad 1 do 5 let	1 %
nad 5 do 10 let	2 %
nad 10 do 15 let	4 %
nad 15 do 20 let	6 %
nad 20 do 25 let	8 %
nad 25 do 30 let	10 %
nad 30 do 35 oz. 40 let	12 %

Del osebnega dohodka za minulo delo ne pripada upokojujencu, ki se je upokojil s polno pokojninsko dobo, pa si je ponovno pridobil lastnost delavca v združenem delu ter prejema polno pokojnino.

4. Fluktuacija

44. člen

Dokler se za delitev osebnih dohodkov iz naslova minulega dela ne oblikujejo nova merila, se za preprečevanje prekomerne fluktuacije delavcev določi stimulacija za stalnost, ki pa ne more presegati 5 % predvidene mesečne akontacije osebnega dohodka delavca za živo delo.

Udeleženci sporazuma v svojem samoupravnem splošnem aktu določijo skupine del in nalog, za katere gre delavcem tovrstna stimulacija.

Udeleženci sporazuma vključijo ta del OD med oblike minulega dela, dokler ne bodo izdelana ustrezna merila.

5. Kategorizacija nalog in opravil

45. člen

Udeleženci sporazumevanja se dogovorijo, da bodo pri vrednotenju nalog in opravil uporabljali tole kategorizacijo poklicev, nalog in opravil:

Dela in naloge se kategorizirajo v naslednje strokovnostne skupine

Strokovna kategorija	Opis kategorije	Poklicna opredelitev izvajalca — matična stroka
I. Enostavni delokrogi	Enostavna pogosto ponavljajoča se opravila, ki jih izvajamo s preprostimi delovnimi sredstvi ali brez njih	Delavci enostavnih poklicev (delavci najožje usmerjenih poklicev ozkega profila)
II. Manj zahtevni delokrogi	Manj zahtevna, pogosto ponavljajoča se opravila, ki jih izvajamo s preprostimi delovnimi sredstvi ali brez njih zahtevnejša opravila pri streženju strojev ali delo z bolj enostavnimi stroji in napravami	Delavci manj zahtevnih poklicev (delavci s priučenimi poklici ozko usmerjenih ozkih profilov)
III. Srednje zahtevni delokrogi	Srednje zahtevna ponavljajoča se raznovrstna opravila, ki jih izvajamo z različnimi delovnimi sredstvi ali brez njih ter zahtevna ponavljajoča se opravila pri strojih in napravah, ki so lahko še dokaj zahtevni. Manj zahtevna administrativna, ponavljajoča se opravila	Delavci srednje zahtevnih poklicev (delavci poklicev ozkega profila — specializirani poklici po zakonu o poklicnem izobraževanju)
IV. Zahtevni delokrogi	Zahtevna in zelo zahtevna izvedbena opravila, zelo raznovrstna, ki jih izvajamo z različnimi delovnimi sredstvi ali brez njih ter enako zahtevna opravila pri strojih in napravah. Srednje zahtevna administrativna in podobna opravila.	Delavci zahtevnih poklicev (poklici širokega profila): delavci s poklicno šolo (KV delavci)
	Manj zahtevna opravila pri pripravi in sprejemanju: Storitve, poslovnih in drugih podobnih procesov.	nadgradnja poklica po stroki (VK delavci)

V. Bglj zahtevni delokrogi

Manj zahtevna vodstvena opravila za razporejanje in nadzorovanje dela, priprava materiala in orodja za manj zahtevna in zahtevna opravila, ki se hkrati tudi izvajajo.

Zahtevna opravila, ki jih izvajamo z različnimi delovnimi sredstvi ali brez njih, ki se nanašajo na operativno organizacijo izobraževalnega procesa ter na vzdrževanje in uvajanje preciznih strojev in naprav.

Srednje zahtevna in zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju in analitičnem proučevanju storitev, poslovnih in drugih podobnih procesov. Srednje zahtevna poslovna in podobna opravila. Srednje zahtevna vodstvena opravila za razporejanje in nadzorovanje dela, svetovanje pri delu, pripravo gradiv in napotkov za srednje zahtevna, zahtevna in bolj zahtevna dela, ki se hkrati tudi izvajajo.

Delavci bolj zahtevnih poklicev: nadgradnja poklicne šole po stroki (VK) delavci

Delovodje

Srednje zahtevna in zahtevna vodstvena opravila, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje, strokovno urejanje izobraževalnih in drugih delovnih procesov, nadzorovanje dela, kadrovske, gospodarske in samostojno administrativno urejanje poslovanja šole ali zavoda z manj obsejnimi in manj zahtevnimi izobraževalnimi in poslovnimi procesi.

Tehnik in njemu podobni

VI. Zelo zahtevni delokrogi

Zelo zahtevna, zelo raznovrstna opravila, ki jih izvajamo z različnimi delovnimi sredstvi, instrumenti in napravami.

Delavci zelo zahtevnih poklicev (delavci poklicev inženir in njemu podobni)

Zahtevna in bolj zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju in analitičnem proučevanju izobraževalnega dela, storitev, poslovnih in drugih podobnih procesov.

Višja izobrazba

Zahtevna poslovna in podobna opravila.

Zahtevna in zelo zahtevna vodstvena opravila, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje, strokovno urejanje izobraževalnih in drugih delovnih procesov, nadzorovanje dela, kadrovske, gospodarske in administrativno urejanje poslovanja zavoda ali šole z obsejnejšimi in zahtevnejšimi izobraževalnimi in poslovnimi procesi.

Zahtevna in zelo zahtevna vodstvena opravila, ki so potrebna za razporejanje, urejanje, usklajevanje, nadzorovanje in svetovanje pri delu v enotah, TOZD, manjši DO za pripravo, spremljanje in analitično proučevanje izobraževalnega dela, storitev, poslovnih in podobnih procesov.

VII. Visoko zahtevni delokrogi

Visoko zahtevna in zelo raznovrstna opravila, ki ima jo določene ustvarjalne, inovativne in inventivne cilje. Visoko zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju, analitičnem proučevanju novih izobraževalnih potreb in inte-

Delavci visoko zahtevnih poklicev: delavci poklicev dipl. inženir in njemu podobni

rešev, tehnologij, storitev ter poslovnih in drugih podobnih procesov.

Zelo zahtevna poslovna in podobna opravila. Visoka izobrazba

Zelo zahtevna vodilna opravila, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje oziroma organizacijo izobraževalnih in drugih delovnih procesov, gospodarsko, kadrovske in pravno urejanje poslovanja enot, TOZD ali enovitih DO z zelo obsežnimi, zelo zahtevnimi in pestrimi izobraževalnimi in poslovnimi procesi.

Visoko zahtevna vodilna opravila, ki so potrebna za razporejanje, urejanje, usklajevanje, nadzorovanje in svetovanje pri delu služb za pripravo, spremljanje, analitično proučevanje izobraževalnega dela, storitev, poslovnih in podobnih procesov.

46. člen

V posameznih strokovnostnih kategorijah imamo naslednje število razredov z razponi:

Strokovnostna kategorija	Število razredov	Razpon kategorije
I.	12	od 1 do 12 razr.
II.	12	od 3 do 14 razr.
III.	12	od 5 do 16 razr.
IV.	12	od 7 do 18 razr.
V.	12	od 10 do 21 razr.
VI.	12	od 14 do 25 razr.
VII.	14	od 19 do 32 razr.

Natančnejša opredelitev in opis kvalifikacijskih skupin, razredov, delovnih nalog in opravil ter njihova razporeditev je razvidna iz modela enotnega vrednotenja delovnih nalog, ki je priloga tega sporazuma.

Udeleženci lahko uporabljajo tudi drug model vrednotenja delovnih nalog, vendar mora biti primerljiv tem modelom.

47. člen

Predvidena relativna razmerja med sistemiziranimi in opisanimi deli in nalogami so naslednja:

Kategorija razred	Odnosi
1	1,00
2	1,05
3	1,10
4	1,15
5	1,21
6	1,27
7	1,33
8	1,40
9	1,47
10	1,54
11	1,62
12	1,70
13	1,78
14	1,87
15	1,96
16	2,06
17	2,16
18	2,27
19	2,38
20	2,50
21	2,62
22	2,75
23	2,88
24	3,02
25	3,17
26	3,33
27	3,50
28	3,68
29	3,87
30	4,07
31	4,28
32	4,50

48. člen

Najnižje ovrednoteni vrednostni razred predstavlja v sporazumu izhodiščno postavko za predvideno vrednotenje sestavljenosti enostavnega dela in delovnih nalog. Ujema se z najnižjim osebnim dohodkom, ki je določen v višini 60 % povprečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji v gospodarstvu v preteklem letu.

5. Zajamčeni osebni dohodek

49. člen

Zajamčeni osebni dohodek, ki ga določijo udeleženci sporazuma, zagotavlja delavcem materialno in socialno varnost.

Višina dogovorjenega zajamčenega osebnega dohodka v dejavnosti naj bi znašala 70 % povprečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije za preteklo leto, ali pa se bo ravnal glede na višino dogovorjenega zajamčenega osebnega dohodka DPS, v kateri delavec dela.

50. člen

Pripravniku gre predvidena mesečna akontacija osebnega dohodka v višini povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta, in sicer:

- najmanj 62 % in največ 73 %, če ima srednjo izobrazbo;
- najmanj 83 % in največ 94 %, če ima višjo izobrazbo;
- najmanj 100 % in največ 110 %, če ima visoko izobrazbo.

Predvidena mesečna akontacija OD pripravnika je lahko do 20 % višja od dogovorjene po prejšnjem odstavku, če udeleženci sporazuma izdelajo merila za ugotavljanje individualnega uspeha, ki ga dosega pripravnik, ali če je njegov pripravniški staž daljši kot leto dni.

Predvidena mesečna akontacija OD pripravnika se poveča ša za dodatke, ki jih v samoupravnem splošnem aktu udeleženca sporazuma delavci določijo za delovne razmere (nočno in nadurno delo, ob nedeljah in praznikih itd.)

Ta člen ne velja za učitelje in vzgojitelje.

51. člen

Ko pedagoški delavec prvič nastopi delo v delovni organizaciji, se ga lahko razporedi na delo učitelja ali vzgojitelja začetnika brez strokovnega izpita. Kandidat mora opraviti strokovni izpit v predpisanem roku. Po opravljenem strokovnem izpitu se šteje, kot da je opravil izpit po dveh letih in se ga razporedi na delo, ki ga lahko opravlja učitelj začetnik s strokovnim izpitom.

Višino osebnega dohodka učitelja ali vzgojitelja začetnika brez strokovnega izpita določi delovna organizacija v svojem samoupravnem aktu.

Višina osebnega dohodka za učitelja začetnika ali vzgojitelja začetnika brez strokovnega izpita ne sme biti manjša od višine, ki je določena v 50. členu. Obvezno je treba ocenjevati tudi kakovost začetnikovega dela.

Pedagoškim delavcem, za katere ni predpisan strokovni izpit, se šteje, kot da so opravili strokovni izpit po dveh letih dela.

IV. NEKATERA IZPLAČILA, KI BREMENIJO OSEBNE DOHODKE

52. člen

Za delo prek polnega delovnega časa (nadurno delo), za nočno delo, za delo ob nedeljah ter zveznih in republiških praznikih ter za delo v deljenem delovnem času, gre delavcu poseben dodatek.

Ti dodatki se med seboj ne izključujejo.

Poleg teh dodatkov so sestavni del sredstev za osebne dohodke tudi izplačila za delovno dobo (minuto delo) in za stalnost ter nadomestila za čas bolezni do 30 dni.

1. Delo prek polnega delovnega časa (nadurno delo)

53. člen

Za delo, ki traja dlje kot poln delovni čas (nadurno delo), gre delavcu dodatek v višini 50 % predvidene mesečne akontacije osebnega dohodka za živo delo za poln delovni čas.

Kaj je nadurno delo posameznega delavca, določi interni samoupravni akt udeleženca sporazuma.

Plačilo za delo prek polnega delovnega časa (nadurno delo) praviloma ne pripada individualnim poslovnim organom ter drugim vodilnim in vodstvenim delavcem. Izjemoma je možno plačilo za tako delo le v primeru, če pristojni samoupravni organ tako sklene za vsako delo posebej.

Pristojni samoupravni organi udeležencev sporazuma ob sprejemanju periodičnih obračunov obravnavajo razloge in obseg uvedbe nadurnega dela ter obračun osebnih dohodkov za nadurno delo.

2. Nočno delo

54. člen

Za delo v nočnem delovnem času gre delavcu dodatek v višini od 30 % do 50 % predvidene mesečne akontacije osebnega dohodka za živo delo za poln delovni čas.

Če temeljna ali druga organizacija združenega dela ali delovna skupnost določi dodatek za nočno delo v enakem denarnem znesku za vse delavce, se v prvem odstavku te točke predvideni odstotek uporabi za izračun skupnega zneska, namenjenega za dodatke za nočno delo. Za nočni delovni čas se šteje čas od 22. do 5. ure naslednjega dne ali do 6. ure zjutraj, če se to ujema z nočno delovno izmeno.

Udeleženci določijo višino odstotka iz te točke v svojem samoupravnem splošnem aktu.

3. Delo v nedeljo

55. člen

Za delo v nedeljo gre delavcu dodatek v višini 50 % predvidene mesečne akontacije osebnega dohodka za živo delo za poln delovni čas.

Ta dodatek gre pod enakimi pogoji tudi učencem poklicnih šol z učno pogodbo ter študentom in učencem na praksi.

4. Delo ob prazniku

56. člen

Za delo ob zveznem ali republiškem prazniku gre delavcu poleg zakonsko določenega nadomestila in akontacije osebnega dohodka za opravljeno delo na ta dan še dodatek v višini najmanj 50 % predvidene mesečne akontacije osebnega dohodka za živo delo za poln delovni čas.

Ta dodatek gre pod enakimi pogoji tudi učencem poklicnih šol ter študentom in učencem na praksi.

Dodatek za dan nedelje in dodatek za delo na dan zveznih in republiških praznikov se izključujeta.

5. Deljen delovni čas

57. člen

Dodatek za deljen delovni čas znaša največ 8 % mesečno, če traja prekinitev delovnega časa več kot eno uro, in največ 15 % mesečno od povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta, če traja prekinitev dve uri ali več.

Ta dodatek gre pod enakimi pogoji tudi učencem poklicnih šol ter študentom in učencem na praksi.

Če dela delavec v deljenem delovnem času samo občasno, se znesek iz odstavka (1) preračuna na dneve, ko dela v deljenem delovnem času.

6. Nadomestilo osebnega dohodka med boleznijo

58. člen

Nadomestilo osebnega dohodka med boleznijo do 30 dni znaša 90 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka delavca, izplačanega v preteklem koledarskem letu. Osnova za obračun nadomestila se valorizira vsake tri mesece po statističnih podatkih o gibanju osebnih dohodkov v gospodarstvu v SR Sloveniji v taki višini, kot bo to ugotovila in objavila Skupnost socialnega varstva Slovenije v prilogi Delavske enotnosti »Vzajemnost«. Nadomestilo osebnega dohodka ne more biti višje od osebnega dohodka, ki bi ga dosegel delavec, če bi delal. Nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni od prvega dneva bolezni dalje je lahko določeno v drugačnem odstotku le v primerih, ki jih določa zakon.

Osnovne organizacije sindikata in organi upravljanja udeležencev sporazuma se bodo zavzemali za učinkovito kontrolo pa tudi za odpravljanje vzrokov izostankov bolezni.

7. Nagrajevanje inventivne dejavnosti

59. člen

Udeleženci sporazuma soglašajo, da bodo v svojih samoupravnih splošnih aktih opredelili osnove in merila ter določili postopke, ki bodo spodbujali delavce k organiziranemu razvoju in nagrajevanju dosežkov inventivne dejavnosti) odkrivanja novih izobraževalnih možnosti, učinkovita uporaba znanstvenih in tehničnih dosežkov, uvedba racionalizatorskih in drugih inventivnih postopkov in sredstev).

Spodbujanje inventivne dejavnosti je eno izmed meril za ugotavljanje prispevka delavca pri delitvi sredstev za osebne dohodke.

8. Nadomestilo osebnega dohodka ob udeležbi na mladinskih delovnih akcijah

60. člen

Za čas udeležbe na mladinskih delovnih akcijah pripada delavcem nadomestilo osebnega dohodka v višini, ki je enaka osnovi za izračun osebnega dohodka za čas rednega letnega dopusta.

V. OSEBNI PREJEMKI IN IZDATKI, KI SE ŠTEJEJO MED MATERIALNE STROŠKE

61. člen

Udeleženci tega sporazuma se obvezujejo, da ne bodo izplačevali v breme materialnih stroškov poslovanja osebnih prejemkov in nadomestil, ki niso izrecno določeni s tem samoupravnim sporazumom.

Prav tako se udeleženci sporazuma obvezujejo, da osebnih prejemkov in nadomestil, za katere je s tem samoupravnim sporazumom dogovorjena zgoraj navedena meja izplačil, ne bodo izplačevali v višjem znesku.

1. Dnevnice in potni stroški

62. člen

Osnova za izračun višine dnevnice za službena potovanja v državi in stroškov za prenočevanje je dogovorjen odstotek od povprečnega neto mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta in to:

— za čas odsotnosti od 6 do 8 ur največ 2,2 % (do tako znižane dnevnice so upravičeni delavci, ki nastopijo službeno potovanje vsaj dve uri pred pričetkom svojega rednega delovnega časa ali pa ga končujejo vsaj dve uri po preteku svojega rednega delovnega časa);

— za čas odsotnosti z od 8 do 12 ur največ 3 %;

— za čas odsotnosti od 12 ur največ 4,5 %;

Stroški prenočevanja na podlagi računa se krijejo največ 5,5 %.

V primerih, da delavec ne predloži računa za prenočevanje, mu gre za prenočevanje največ 2,2 %.

Dnevnice so za vse delavce enake. Dnevnice in stroški gredo pod enakimi pogoji tudi učencem poklicnih šol ter študentom in učencem na praksi.

63. člen

Za službena potovanja v tujino se priznavajo dnevnice največ v višini, ki velja za II. skupino dnevnic za službena potovanja v tujino, skladno z zvezno uredbo in odločbo.

Dnevnice so pod enakimi pogoji enake za vse delavce.

64. člen

Nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila v službene namene kilometrina — znaša za vsak prevoženi kilometer največ 30 % cene super bencina. Kilometrine ni mogoče izplačevati v pavšalnem znesku.

65. člen

Udeleženci sporazuma s svojimi internimi samoupravnimi akti uredijo način obračunavanja ter izplačevanja dnevnice in stroškov za prenočevanje kakor tudi povrnitev drugih stroškov vezanih s potovanji.

2. Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela

66. člen

Za prihod na delo in odhod z dela se lahko delavci udeleženci sporazuma dogovorijo, da se povrnejo stroški za prihod na delo in odhod z dela v višini stroškov z javnimi prevoznimi sredstvi na določeni relaciji, s tem da delavec sam prispeva najmanj 1 % od povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta. Ti stroški se povrnejo za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi od stalnega ali začasnega prebivališča do kraja dela.

Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se lahko obračunavajo stroški prevoza na delo in z dela v višini največ 10 % od cene super bencina za prevoženi kilometer.

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela gre tudi učencem poklicnih šol ter študentom in učencem na praksi.

Upravičenost do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela in višino tega povračila določijo udeleženci sporazuma v svojih samoupravnih splošnih aktih v skladu s stališči sindikatov njihovega območja.

3. Nadomestilo za ločeno življenje

67. člen

Nadomestilo za ločeno življenje znaša mesečno največ 40 % povprečnega neto mesečnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta.

Delavec ni upravičen do povračila za ločeno življenje, če odkloni primerno družinsko stanovanje ali če se je vselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

Pogoje za pridobitev pravice do nadomestila za ločeno življenje in višino nadomestila določijo udeleženci v svojem samoupravnem splošnem aktu.

4. Povračilo selitvenih stroškov

68. člen

Selitveni stroški se povrnejo delavcem ali njegovim družinskim članom, če se preselijo iz kraja dosedanjega stalnega bivališča v drug kraj zaradi dela in če je preselitev v interesu udeleženca sporazuma ali druge organizacije, zavoljo upokojitve ali smrti delavca. Selitveni stroški se povrnejo upokojenecem tudi za selitev v istem kraju, če izprazni družbeno stanovanje, ki so ga dobili v najem pri udeležencu sporazuma, kjer so zaposleni in je za izpraznitev tega stanovanja zainteresiran udeleženec sporazuma.

Selitveni stroški se povrnejo v višini resničnih stroškov po predloženih računih in komisijsko ugotovljenih upravičenih stroških. Če je preselitev v interesu udeleženca sporazuma, se lahko delavcu in družinskim članom, ki živijo z njim v skupnem gospodinjstvu, povrnejo prevozni stroški in izplačata največ dve dnevnici za službeno potovanje v državi. Navedene določbe razčlenjujejo podrobneje interni samoupravni akti udeležencev sporazuma.

5. Terenski dodatek

69. člen

Terenski dodatek je povračilo za povečane materialne stroške, ki jih ima delavec zaradi dela na terenu. Tak pogoj je izpolnjen, če dela delavec zunaj kraja sedeža udeleženca sporazuma in zunaj svojega stalnega ali začasnega bivališča.

Terenski dodatek znaša največ 2 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta. Terenski dodatek in dnevnica se izključujeta. Terenski dodatek gre delavcu od prvega dneva dela na terenu, če je tako delo daljše od enega dne.

Do terenskega dodatka je delavec upravičen v primeru, ko sta organizirana prehrana in prenočišča na terenu, sicer ima delavec pravico do dnevnice.

Terenski dodatek je pod enakimi pogoji enak za vse delavce, pravico do tega dodatka imajo tudi učenci poklicnih šol z učno pogodbo ter študenti in učenci na praksi. Podrobnejše pogoje za pridobitev pravice do terenskega dodatka ter opredelitev pojma začasnega bivališča in njegovo višino določijo udeleženci sporazuma v svojih samoupravnih in splošnih aktih.

6. Drugi prejemki in izdatki, ki se štejejo med materialne stroške

70. člen

Udeleženci sporazuma določajo, da se v breme njihovih materialnih stroškov poslovanja izplačujejo še tile prejemki, nadomestila in izdatki:

- avtorski honorarji
- odškodnine in nagrade racionalizatorjem, novatorjem in avtorjem tehničnih izboljšav.

Višino teh prejemkov in izdatkov kakor tudi pravico delavcev do teh prejemkov in izdatkov ter način obračunavanja in izplačevanja uredijo udeleženci sporazuma s svojimi internimi samoupravnimi akti. Udeleženci sporazuma se zavezujejo, da bodo pospeševali inventivno dejavnost svojih delavcev, zato bodo v svojih aktih še posebej določili osnove in merila za spodbujanje te dejavnosti in merila za izračun odškodnin in nagrad delavcem za to dejavnost.

VI. IZPLAČILA, KI SE NADOMEŠČAJO IZ DOHODKA

1. Regres za prehrano med delom

71. člen

Delavci udeležencev sporazuma zagotovijo med delom (v vseh izmenah) organizirano toplo prehrano. Za takšno se šteje prehrana, organizirana pri udeležencu sporazuma, ali prehrana, ki je po dnevnih obrokih pogodbeno zagotovljena v ustreznem obratu.

Upoštevanje pogoje in težavnosti dela udeleženci sporazuma regresirajo prehrano med delom največ v višini 8 % mesečno na delavca. Temelj izračuna je povprečni mesečni neto osebni dohodek na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta.

Izjemoma se lahko delavcem, ki jim zaradi narave dela ni možno organizirati prehrane po prvem odstavku, regresira prehrana v obliki vrednostnih bonov za živila in to v enaki višini kot drugim delavcem. Soglasje za regresiranje prehrane v obliki vrednostnih bonov daje za določen čas občinski svet Zveze sindikatov Slovenije, upoštevanje dogovorjena merila.

V obliki vrednostnih bonov se lahko regresira prehrana tudi delavcem, ki z zdravniškim potrdilom dokažejo, da imajo predpisano dietno prehrano, če takšne prehrane ni mogoče zagotoviti med delom. Do regresa za prehrano so upravičeni tudi učenci poklicnih šol in učenci z učno pogodbo ter študenti in učenci na praksi ter drugi, ki delajo deljen ali skrajšan delovni čas pri udeležencu sporazuma.

Regresa za prehrano ni mogoče izplačati v gotovini.

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

V območnih družbenih dogovorih in stališčih sindikatov območja se določi, v kolikšni višini bo regresirana prehrana med delom in delavcem, ki delajo nepolni delovni čas.

2. Izplačila po pogodbah o delu

72. člen

Zbori delavcev (sveti zavodov) udeležencev sporazuma ob sprejemanju periodičnih obračunov in zaključnega računa poimensko obravnavajo izplačila za delo po pogodbah o delu ter ocenijo upravičenost in zakonitost pogodb in izplačil.

Udeleženec sporazuma mora o višini in namenu izplačila za delo po pogodbah o delu obvestiti temeljno ali drugo organizacijo združenega dela ali delovno skupnost, v kateri je redno zaposlen delavec, ki je izplačilo prejel.

3. Nagrade učencem z učno pogodbo ter študentom in učencem na praksi

Nagrade učencem z učno pogodbo pripadajo vse leto, tudi med šolskimi počitnicami in med odstopnostjo zaradi bolezni.

Nagrade značajo najmanj:

v I. letniku 20 %;

v II. letniku 25 %;

v III. letniku 30 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta.

Udeleženci sporazumevanja lahko po merilih v svojih samoupravnih splošnih aktih določijo še dodatne nagrade, glede na učenčev uspeh, in sicer: med praktičnim poukom po doseženem učinku, med teoretičnim poukom pa po doseženem učnem uspehu.

Nagrada — obvezna in dodatna skupaj — ne sme presegati 60 % povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta.

Razmerje med denarno nagrado in izdatki za prehrano ter za stanovanje določa ustrezeni organ občinske skupščine v skladu z zakonom.

Nagrada — obvezna in dodatna skupaj — ne sme presegati najnižjega osebnega dohodka določenega v 42. členu tega sporazuma.

Določbe tega člena se ne uveljavljajo, če je posameznik vključen v istem štendiranju določene občine.

74. člen

Nagrade študentom in dijakom za obvezno prakso ne smejo biti nižje kot 20 % in ne višje od 60 % povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v devetih mesecih preteklega leta.

Višino nagrade določijo udeleženci sporazuma svojih samoupravnih splošnih aktih.

VIII. PREJEMKI IN IZDATKI IZ SKLADA SKUPNE PORABE

1. Oblikovanje družbeno dogovorjenega dela sredstev sklada skupne porabe

75. člen

Delavci udeležencev sporazuma pri razporejanju čistega dohodka oblikujejo sklad skupne porabe; pri tem upoštevajo celotne potrebe za neposredno porabo ali za naložbe v objekte in opremo skupne porabe, s katerimi se zado-

voljujejo potrebe po stanovanjih, prehrani, počitku, rekreaciji, kulturi, ustvarjalnosti in druge potrebne skupne porabe.

V skladu s svojimi in skupnimi načrti bodo po potrebi sredstva sklada skupne porabe tudi združevali s sredstvi, ki jih upravljajo delavci v drugih temeljnih organizacijah, kot tudi s sredstvi, ki jih upravljajo delovni ljudje v krajevnih skupnostih in drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih.

Delavci udeležencev sporazuma oblikujejo sredstva družbeno dogovorjenega dela sredstev sklada skupne porabe tako, da le-ta ne presega 100 % višine povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta, pomnoženega s povprečnim številom delavcev v teh organizacijah ali s številom delavcev ob koncu preteklega leta.

V tako oblikovana sredstva iz prvega odstavka niso všteta namenska sredstva za:

- regres za letni dopust učencev poklicnih šol,
- stanovanjsko gradnjo,
- gradnjo počitniških domov in rekreacijskih objektov ter za njihovo vzdrževanje, ta sredstva znašajo najmanj 10 % izplačanih regresov za letni dopust v tekočem letu,
- preventivno zdravstveno varstvo,
- nagrade ob upokojitvi,
- humanitarne organizacije,
- pomoč družini delavca, ki je umrl zaradi posledic nezgode pri delu,
- otroško varstvo.

Delavci udeležencev sporazuma, ki dosegajo minimalni poslovni uspeh, kot je določen v tem samoupravnem sporazumu, oblikujejo sredstva družbeno dogovorjenega dela sklada skupne porabe največ v višini 75 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v devetih mesecih preteklega leta. S tako oblikovanimi sredstvi se zagotovijo zlasti regres za letni dopust in nagrade za delo ob upokojitvi.

V skladu z načelom solidarnosti lahko udeleženci v stališčih sindikata na območju natančno opredelijo pogoje za oblikovanje posebnih solidarnostnih sredstev, iz katerih bodo plačevali regres za letni dopust in nagrade za delo ob upokojitvi v najnižjem znesku te sindikalne liste tistim udeležencem, ki poslujejo z izgubo.

2. Regres za letni dopust

76. člen

Delavci udeležencev sporazuma oblikujejo sredstva regresa v višini najmanj 30 % in največ 45 % od povprečnega neto mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta na delavca, všteti učence poklicnih šol.

Tako oblikovana sredstva se povečajo za morebitne obvezne dajatve.

Sredstva regresa za letni dopust so namenjena nadomestilu dela stroškov letnega oddiha predvsem tistim delavcem, ki sami brez solidarnostno združenih sredstev ne morejo kriti teh stroškov pa tudi za skupna vlaganja v razširitev počitniških zmogljivosti.

Osnove in merila za delitev regresa določijo delavci v stališčih sindikata na območju in v svojih samoupravnih splošnih aktih. V samoupravnih splošnih aktih delavci določijo, kolikšen del sredstev regresa združujejo in namenjajo za povečanje možnosti za aktivno izrabo letnega dopusta ter konkretna merila in osnove za delitev sredstev regresa, upoštevaje pri tem ekonomsko-socialne, delovne in zdravstvene razmere delavcev. Regresa za letni dopust ni mogoče deliti vsem delavcem v enakem znesku.

Delavec je upravičen do regresa za letni oddih, ko pridobi pravico do izrabe letnega dopusta in to v tisti organizaciji, v kateri izrabi letni dopust.

Regres za letni dopust gre tudi učencem poklicnih šol.

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

3. Nagrade za delo ob upokojitvi

77. člen

Nagrada ob upokojitvi znaša najmanj dva in največ tri neto povprečne osebne dohodke na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v preteklem letu, ki ga objavi Zavod SR Slovenije za statistiko. Tako oblikovana sredstva se povečajo za obvezne dajatve. Enak znesek gre ob smrti najožjim članom družine.

Udeleženci družbenega dogovora o razporejanju dohodka v občini določijo merila za višino te nagrade. Pri tem se upošteva ob upokojitvi ali smrti priznana delovna doba.

4. Solidarnostne pomoči

78. člen

Za solidarnostne pomoči se štejejo:

- pomoč temeljne ali druge organizacije združenega dela ali delovne skupnosti družini delavca, ki je umrl zaradi posledic nezgode pri delu. Ta pomoč je enaka višini razlike med pogrebnimi stroški po računu pristojne organizacije in zneski, ki jih za ta namen priznavajo zdravstvene skupnosti v svojih samoupravnih sporazumih;
- denarna pomoč delavcu ob daljši bolezni ali ob smrti v ožji družini, in to največ v višini neto povprečnega osebnega dohodka zaposlenih v organizaciji v preteklem letu;
- enkratna pomoč ob elementarnih nesrečah ali požarih, ki so prizadeli delavca in njegovo družino;
- enkratne letne obdaritve upokojenecv;
- enkratne pomoči ob nastanku težje invalidnosti;
- druge solidarnostne pomoči.

Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči — razen pod točko a) — daje osnovna organizacija sindikata.

79. člen

Poleg z zakonom določenih zdravstvenih pregledov izvajajo udeleženci sporazuma preventivno zdravstveno varstvo delavcev.

V svojih samoupravnih splošnih aktih delavci — udeleženci samoupravnega sporazuma določajo obseg, organizacijo, izvedbo in financiranje zdravstvenega varstva delavcev.

Pri tem se upošteva zdravstveno stanje delavcev, zdravju škodljive delovne razmere ipd.

6. Nagrade ob delovnih jubilejih

80. člen

Če udeleženci sporazuma v svojem samoupravnem splošnem aktu določijo nagrade za delovne jubileje glede na delovno dobo, lahko znašajo najvišji zneski teh nagrad:

— za 10 let delovne dobe	60 %
— za 20 let delovne dobe	90 %
— za 30 let delovne dobe	120 %

poprečnega neto mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu v SR Sloveniji v devetih mesecih preteklega leta.

Udeleženci sporazuma, ki uvajajo nagrade za delovne jubileje, jih lahko priznajo tudi delavcu, ki je enega takih jubilejev že dosegel. V tem primeru se lahko izplača nagrada samo za en pretekli delovni jubilej.

Pogoje za pridobitev, konkretno višino ter obliko nagrade za posamezne delovne jubileje določijo udeleženci sporazuma v svojem samoupravnem splošnem aktu skladno z določbami območnega družbenega dogovora.

IX. ORGANI UDELEŽENCEV SPORAZUMEVANJA

1. Zbor udeležencev sporazumevanja

81. člen

Zbor udeležencev sporazumevanja je samoupravni organ, ki ga sestavljajo delegati udeležencev sporazumevanja ali delegati, ki so jih izvolile občinske konference delegacij udeležencev. Če je zbor udeležencev sestavljen iz delegatov občinskih konferenc izvoli vsaka občinska konferenca v zbor udeležencev po enega delegata. Delegat je izvoljen za 4 leta in je lahko po preteku mandatske dobe ponovno izvoljen, vendar ne more biti izvoljen v zbor več kot dvakrat zaporedoma.

Vsak delegat ima en glas.

Zbor udeležencev veljavno sklepa, če so prisotni delegati večine udeležencev.

Zbor delegatov se skliče na zahtevo tretjine udeležencev sporazumevanja, če to zahteva republiški odbor sindikata delavcev vzgoje in izobraževanja, če ga skliče komisija dejavnosti ali skupna komisija.

Zbor udeležencev ima te naloge:

- izvoli komisijo udeležencev sporazumevanja svoje dejavnosti;
- izvoli svojega predsednika in namestnika;
- obravnava osnutke, predloge, spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma dejavnosti vzgoje in izobraževanja;
- zavzema stališča do predlogov, ki zadevajo posebnosti vrste vzgojnoizobraževalnih zavodov, ki jih predstavlja;
- predlaga anekse k samoupravnemu sporazumu svoje dejavnosti;
- na predlog komisije svoje dejavnosti zavzema stališča o posameznih vprašanih, o katerih se komisija ni sama odločila;
- obravnava poročila komisije svoje dejavnosti o izvajanju sporazuma;
- odloča o pritožbah udeležencev sporazumevanja zoper odločitve komisije svoje dejavnosti;
- potrjuje finančni obračun stroškov komisije svoje dejavnosti.

Sklepi zbora udeležencev so obvezni za vse udeležence sporazumevanja in komisijo dejavnosti.

2. Komisije posameznih dejavnosti

83. člen

Komisije posameznih dejavnosti so: vzgojnovarstveni zavodi, osnovne šole, zavodi za usposabljanje, glasbene in baletne šole, dijaški domovi, srednje šole, delavske univerze in študentski domovi.

Komisija posamezne dejavnosti šteje najmanj 9 članov.

Izvoli se za 4 leta. Člani komisije so lahko izvoljeni zaporedoma samo dve mandatni dobi.

Komisija je sklepna, če je na seji več kot polovica njenih članov. Sklep je sprejet, če je za predlog glasovalo več kot polovica članov komisije.

84. člen

Pristojnosti komisije so, da:

- voli predsednika, namestnika in tajnika skupne komisije;
- voli dva predstavnika v skupno komisijo dejavnosti vzgoje in izobraževanja;
- predlaga kandidata za predsednika skupne komisije za usklajevanje sporazumevanja dejavnosti vzgoje in izobraževanja;
- skrbi za organiziran in usklajen potek sporazumevanja;
- pripravlja zasnove, spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma;
- pripravlja aneks k enotnemu sporazumu dejavnosti;
- skrbi za izvajanje sporazuma;
- za dejavnosti, ki jo predstavlja presoja utemeljenost pristopa novih udeležencev k sporazumu;

- vodi postopek za ugotavljanje kršitev sporazuma;
- izreka ukrepe kršitelju sporazuma;
- avtentično tolmači sporazum in aneks;
- določi višino prispevka za kritje stroškov skupne komisije, komisije za presojo in skupne komisije za dejavnost vzgoje in izobraževanja;
- potrjuje finančni načrt.

85. člen

Delo komisije vodi predsednik skupne komisije.

86. člen

Tajnik komisije pripravlja gradiva za seje zbora udeležencev in skupne komisije, strokovno pomaga predsedniku pri vodenju sej zbora udeležencev in komisije, vodi zapisnik sej, skrbi za uresničitev sklepov in opravlja druge strokovne naloge, potrebne za nemoteno delovanje obeh organov.

87. člen

Sedež komisije posamezne dejavnosti vzgoje in izobraževanja je v delovni organizaciji, kjer dela predsednik komisije.

88. člen

Komisija opravlja svoje naloge na sejah. Za svoje delo odgovarja zboru udeležencev, ki ju poroča na zboru udeležencev.

3. Skupna komisija za usklajevanje sporazumevanja dejavnosti vzgoje in izobraževanja

89. člen

Za usklajevanje sporazumevanja na področju vzgoje in izobraževanja se ustanovi skupna komisija za usklajevanje sporazumevanja dejavnosti vzgoje in izobraževanja.

Skupna komisija za dejavnost vzgoje in izobraževanja ima sedemnajst (17) članov. Člani komisije so lahko izvoljeni zaporedoma samo za dve mandatni dobi. Mandatna doba traja štiri leta (4).

Naloga skupne komisije dejavnosti je:

- izmed predlaganih kandidatov za predsednika iz 84. člena izvoli predsednika skupne komisije za usklajevanje sporazumevanja dejavnosti vzgoje in izobraževanja;
- predstavlja dejavnost vzgoje in izobraževanja v komisijo za presojo;
- skrbi za usklajenost predlogov enotnega samoupravnega sporazuma za dejavnost vzgoje in izobraževanja;
- daje pobude in predloge za enotno reševanje vprašanj, ki se pojavljajo v zvezi s sporazumevanjem med skupinami v dejavnosti vzgoje in izobraževanja;
- pripravlja enotna besedila skupnih aktov in skrbi za to, da so aneksi k enotnemu sporazumu, ki jih sprejemajo skupne komisije posameznih dejavnosti, usklajeni z enotnim sporazumom;
- obvešča skupne komisije dejavnosti o svojih sklepih, sklepih komisije za presojo in stališčih RO sindikata vzgoje in izobraževanja,
- avtentično tolmači enotno besedilo sporazuma;
- voli predsednika, namestnika in tajnika komisije.

90. člen

Sedež skupne komisije za usklajevanje sporazumevanja dejavnosti vzgoje in izobraževanja je v delovni organizaciji, kjer dela predsednik.

91. člen

Ukrepi za kršitev samoupravnega sporazuma so:

- opomin, o katerem je treba obvestiti vse udeležence sporazuma;
 - javni opomin, ki se objavi v glasilu ZSS Delavska enotnost.
- Ukrep se izreče udeležencem, navede pa se tudi odgovorna oseba. Stroški postopka zaradi obravnavanja kršitve in objava bremene udeleženca sporazuma, ki je kršil sporazum.

92. člen

Proti sklepu skupne komisije posamezne dejavnosti o izreku opomina in javnega opomina se udeleženec sporazuma, ki je kršil sporazum, lahko pritoži na zbor udeležencev, v 40 dneh od dneva, ko je sprejel sklep o izreku ukrepa.

Zbor udeležencev sklepa o pritožbi z večino glasov prisotnih delegatov, ki lahko veljavno odločajo (torej brez delegata kršilca). Pritožbi lahko ugotovi in zniža ukrep, vrne zadevo v ponoven postopek ali pa pritožbo zavrne kot neutemeljeno.

93. člen

Skupna komisija posamezne dejavnosti takoj obvesti o sprejetem ukrepu udeleženca sporazuma, ki je kršil sporazum, predsednika sveta vzgojnoizobraževalne organizacije ali drug ustrezen organ upravljanja, predsednika organa samoupravne delavske kontrole, organizacije sindikata, pristojno enoto SDK, komisijo za presojo in republiški odbor pristojnega sindikata.

X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

94. člen

Udeleženci sporazuma bodo vodili statistični razvid osebnih dohodkov po kategorijah, ki so določene v samoupravnem splošnem aktu udeležencev, ločeno po TOZD.

Podatke za izkazovanje, primerjanje in kontrolo tega sporazuma morajo udeleženci pošiljati skupni komisiji ob periodičnih obračunih ali pa v krajših rokih, če skupna komisija to zahteva.

Primerjava in kontrola izvajanja samoupravnega sporazuma o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov se opravlja po veljavni metodologiji po določilih 140. člena zakona o združenem delu in zahtevi skupne komisije.

Za primerjavo z merili splošnega družbenega dogovora prikažejo udeležence sporazuma podatke o izplačanih sredstvih za osebne dohodke po veljavni metodologiji. Če splošni družbeni dogovor o delitvi dohodka in osebnega dohodka predpiše za šolstvo drugo metodologijo, jo udeleženci tega sporazuma uporabijo.

95. člen

Udeleženci sporazuma se zavezujejo:

— da bodo določbe svojih samoupravnih splošnih aktov uskladili z določili tega sporazuma v šestih mesecih od dneva, ko je bil sklenjen, če ni za posamezne določbe določen drugačen rok.

Če samoupravni splošni akti niso usklajeni z navedenim rokom, in če so določbe v njih v nasprotju z določili sporazuma, mora obravnavati skupna komisija udeležence kot kršitelja sporazuma.

96. člen

Posamezni udeleženec sme uporabiti tudi drugo metodo vrednotenja opravil in dela, kot je priložena sporazumu, če z njo bistveno ne spremeni relativnih razmerij, ki so določena s tem sporazumom.

Dokončno oceno o tem daje skupna komisija udeležencev.

97. člen

Samoupravni sporazum, njegove spremembe in dopolnitve se javno objavijo tako, da so dosegljive vsakemu delavcu. V ustreznem številu jih je treba poslati tudi komisiji za presojo samoupravnih sporazumov in RO Sindikata delavcev vzgoje in izobraževanja.

98. člen

Za udeležence sporazuma, ki sprejme družbeni dogovor za območje, prenehajo veljati določbe tega sporazuma, ki so v nasprotju z določbami družbenega dogovora za območje.

99. člen

Z dnem uveljavitve tega sporazuma preneha veljati dosedanji sporazum o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnega dohodka.

100. člen

Samoupravni sporazum je sklenjen, ko ga po zakonsko določenem postopku sprejmejo v postavljenem roku delavci večine udeležencev sporazuma, republiški odbor sindikata delavcev vzgoje in izobraževanja ter podpiše za podpis pooblaščen delavec; to ugotovi skupna komisija s sklepom. Sporazum velja samo za tiste udeležence, ki ga sklenejo.

Po enakem postopku se sprejmejo tudi spremembe in dopolnitve sporazuma.

Uskladitveni postopki s sindikalno listo in drugimi novejšimi družbenimi akti se ne štejejo kot sprememba in dopolnitev samoupravnega sporazuma po tretjem odstavku tega člena.

101. člen

Samoupravni sporazum velja od dneva, ko skupna komisija udeležencev ugotovi, da je večina udeležencev sprejela samoupravni sporazum v enakem besedilu, uporablja pa se od...

V Ljubljani, maja 1978.

MODEL ENOTNEGA VREDNOTENJA DELOVNIH NALOG

ZASNOVA MODELA ENOTNEGA VREDNOTENJA DELOVNIH NALOG

Model za enotno vrednotenje delovnih nalog (delokrogov) je zasnovan, zato ga lahko ponazorimo na koordinatnem sistemu in obsega:

a) strokovnostne kategorije — na abscisni osi — s katerimi diferenciramo delovne naloge glede na znanje in sposobnosti, ki so potrebne za njihovo izvedbo;

b) vrednostne razrede — na ordinatni osi — z ustrezno progresijo, ki diferencirajo strokovne kategorije glede na različna merila funkcionalnega znanja, načrtovanosti dela, vpliva na poslovanje, napore pri delu in vpliva delovnih razmer, ki jim je delavec izpostavljen pri opravljanju delovnih nalog.

a) Strokovnostne kategorije

Znano je, da je za opravljanje določenih delovnih nalog potrebno tudi ustrezno znanje. Nekatere delovne naloge opravljamo brez posebnega prejšnjega znanja, za druge pa se je treba pripravljati dolga leta bodisi z osvajanjem splošnih znanj kakor tudi specializiranih teoretičnih, ter krajši ali daljši čas praktičnim usposabljanjem. Če bi razvrstili znanja, ki so potrebna za opravljanje delovnih nalog, od najbolj enostavnih do najbolj zapletenih, bi jih lahko razvrstili v neprekinjeno črto ali lestvico. Iz praktičnih organizacijskih razlogov pa moramo razdeliti neprekinjeno vrsto na neka j odsekov, zato da so lažje najdemo in sporazumevamo. Prav zaradi tega smo razdelili potrebna znanja za opravljanje posameznih delovnih nalog na določeno število odsekov. Po tehtanju različic smo se opredelili za osem strokovnostnih stopenj, ki so v nadaljevanju na kratko opisane in opredeljene.

Pri tem moramo posebej opozoriti, da strokovnostne kategorije ne predstavljajo formalne osebne kvalifikacije, temveč strokovnost, ki je potrebna za opravljanje delovnih nalog, ki so predmet vrednotenja.

Strokovnostna kategorija je namenjena samo objektivni oceni delovnih nalog in delitvi osebnih dohodkov po zaposlenosti — sestavljenosti — opravljenega dela; pri tem je strokovnost samo eden izmed pomembnih elementov. Zato se tu ne spuščamo v razpravo, ki predstavlja kadroviski vidik, to je: ali je pravemu človeku poverjeno pravo delo, ali zna ravno dovolj, premalo ali preveč; ali ga delo veseli ali ne.

V ta model so vgrajene tele strokovnostne kategorije:

KATEGORIJA	OPIS	Poklicna opredelitev izvajalcev
I. Enostavni delokrogi	Enostavna pogosto ponavljajoča se opravila, ki jih izvajamo s preprostim orodjem ali brez njega	Delavci enostavnih poklicev (NK pomožni delavci, delavci poklicev ozkega profila — najžje usmerjeni)

II. Manj zahtevni delokrogi

Manj zahtevna, pogosto ponavljajoča se opravila, ki jih izvajamo s preprostim orodjem ali brez njega, zahtevnejša opravila pri streženju strojev ali delo z bolj enostavnimi stroji in napravami.

Delavci manj zahtevnih poklicev (PK, delavci s priučnimi poklici ozkega profila — ozko usmerjeni)

III. Srednje zahtevni delokrogi

Srednje zahtevna ponavljajoča se raznovrstna opravila, ki jih izvajamo z različnim orodjem ali brez njega ter zahtevna ponavljajoča se opravila pri strojih in napravah, ki so lahko že dokaj zahtevni. Manj zahtevna administrativna ponavljajoča se opravila.

Delavci srednje zahtevnih poklicev (KV, specializirani delavci, delavci priučeni poklicev širokega profila — specializirani pomožni uslužbenci)

IV. Zahtevni delokrogi

Zahtevna in zelo zahtevna izvedbena opravila, zelo raznovrstna, ki jih izvajamo z različnim orodjem ali brez orodja ter ter enako zahtevna opravila pri strojih in napravah. Srednje zahtevna administrativna in podobna opravila. Manj zahtevna opravila pri pripravi in spremljanju proizvodnje storitev, poslovnih in drugih podobnih procesov. Manj zahtevna vodstvena opravila za razporejanje in nadzorovanje dela, pripravo materiala in orodja za manj zahtevna, srednje zahtevna in zahtevna opravila, ki jih hkrati tudi izvajamo.

Delavci zahtevnih poklicev (KV, VK, delavci šolsko usposobljenih poklicev širokega profila)

V. Bolj zahtevni delokrogi

Zahtevna raznovrstna opravila, ki jih izvajamo z različnim orodjem ali brez orodja, ki se nanašajo predvsem na vzdrževanje in urejanje visoko mehaniziranih in avtomatiziranih strojev ali strojnih linij in naprav.

Delavci bolj zahtevnih poklicev (VK — delovodje, delavci poklicev profila tehnik in njemu podobni)

Srednje zahtevna in zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju in analitičnem proučevanju proizvodnje, storitev, poslovnih in drugih podobnih procesov. Srednje zahtevna poslovna in podobna opravila.

Srednje zahtevna vodstvena opravila za razporejanje in nadzorovanje dela, svetovanje pri delu, pripravo materiala in orodja za srednje zahtevna, zahtevna in bolj zahtevna dela, ki jih hkrati tudi izvajamo.

Srednje zahtevna in zahtevna vodstvena opravila, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje, strokovno urejanje delovnih procesov, kontroliranje dela, kadrovske, gospodarske in samostojno administrativno urejanje poslovanja delovnih enot z manj obsežnimi in manj zahtevnimi proizvodnimi in poslovnimi procesi.

VI. Zelo zahtevni delokrogi

Zelo zahtevna, zelo raznovrstna opravila, ki jih izvajamo z različnim orodjem, instrumenti in napravami.

Zahtevna in bolj zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju in analitičnem proučevanju proizvodnje, storitev, poslovnih in drugih podobnih procesov.

Zahtevna poslovna in podobna opravila.

Zahtevna in zelo zahtevna vodstvena opravila, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje, strokovno urejanje delovnih procesov, kontroliranje dela, kadrovske, gospodarske in administrativno urejanje poslovanja delovnih enot z obsežnejšimi in zahtevnejšimi proizvodnimi in poslovnimi procesi.

Zahtevna in zelo zahtevna vodstvena opravila, ki so potrebna za razporejanje, urejanje, usklajevanje, nadzorovanje in svetovanje pri delu v enotah za pripravo, spremljanje in analitično proučevanje proizvodnje, storitev, naslovnih in podobnih procesov.

VII. Visoko zahtevni delokrogi

Visoko zahtevna in zelo raznovrstna opravila, ki imajo določene ustvarjalne, inovativne in inventivne cilje. Visoko zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju, analitičnem proučevanju in raziskovanju novih tržišč, izdelkov tehnologij, storitev, poslovnih in drugih podobnih procesov.

Zelo zahtevna poslovna in podobna opravila. Zelo zahtevna opravila, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje marketinga, organizacijo delovnih procesov, kadrovske, gospodarske in pravno urejanje poslovanja delovnih enot z zelo obsežnimi zelo zahtevnimi in pestrimi proizvodnimi in poslovnimi procesi. Visoko zahtevna vodilna opravila, ki so potrebna za razporejanje, urejanje usklajevanje, nadzorovanje in svetovanje pri delu služb za pripravo, spremlja-

Delavci zelo zahtevnih poklicev (delavci poklicev profila inženir in njemu podobni)

Delavci visoko zahtevnih poklicev (delavci poklicev profila diplomirani inženir in njemu podobni)

nje, analitično proučevanje in raziskovanje proizvodnje, storitev poslovnih in podobnih procesov.

VIII. Visoko zahtevni specializirani delokrogi

Pripravljanje visoko strokovnih kadrov. Visoko zahtevne dejavnosti kulturne in umetniške narave, ki imajo velik vpliv na javno življenje. Visoko zahtevna znanstveno raziskovalna dela različnih področij znanstvenih disciplin. Visoko zahtevna vodilna opravila, ki se nanašajo na urejanje, usklajevanje in svetovanje pri delu v enotah za znanstveno raziskovalno delo pri načrtovanju pomembnih industrijskih kompleksov, osvajanje patentov in licenc. Priprava visoko strokovnih kadrov in specialistov.

Delavci visoko zahtevnih specializiranih poklicev (delavci visokošolskih poklicev s posebnimi specializacijami — učitelji na visokih šolah, samostojni raziskovalci, vodje RR projektov, zelo znani umetniki ipd., ki so dosegli visok strokovni renome, zato so jim poverjene najbolj zahtevne ustvarjalne, inovacijske in inventivne delovne naloge v družbeni delitvi dela.

B) Vrednostni razredi

Da bi lahko ustrezno opredelili delovne naloge glede na različna merila (funkcionalno znanje, programiranost dela, vpliv na poslovanje, različne odgovornosti, napor pri delu in vpliv delovnega okolja) v isti strokovni kategoriji, so na ordinantni osi razporejeni vrednostni razredi in ustrezni faktorji.

Pri vrednotenju in razporedu vrednostnih razredov smo se med številnimi variantami odločili za 5 % progresije.

RAZPONI

Razpon med najbolj enostavnim in najmanj obremenjujočim delom ter najbolj zapletenim in zahtevnim delom je v tem predlogu enotnega modela predviden na 1:5 za izvedena dela.

Pri tem moramo opozoriti, da so v tem razponu zajeti tudi individualni ali kolegijski poslovodni organi.

Pri razponu 1:5 in s 5 % progresijo dobimo 34 vrednostnih razredov, ki so po strokovnostnih kategorijah razporejeni tako, kot nam prikazuje shema. Pri tem predvidevamo, da pa naš sporazum ne pride v poštev VIII. kategorije visoko zahtevnih specializiranih delokrogov. V posameznih strokovnostnih kategorijah imamo naslednje število razredov z razponi:

Strokovnostna kategorija	Število razredov	Razpon kategorije
I.	12	od 1. do 12. razreda
II.	12	od 3. do 14. razreda
III.	12	od 5. do 16. razreda
IV.	12	od 7. do 18. razreda
V.	12	od 10. do 21. razreda
VI.	12	od 14. do 25. razreda
VII.	14	od 19. do 32. razreda
VIII.	10	od 25. do 34. razreda

Problematika razponov je lahko zelo košljiva zadeva, ki je povezana s številnimi vplivi, ki so posebno značilni za dano okolje.

RAZPOREDITEV DELOVNIH NALOG V VREDNOSTNE RAZREDE

Na razporeditev delovnih nalog po strokovnostnih kategorijah in vrednostnih razredih vplivajo tale merila:

1. splošno-teoretično znanje kot priprava za osvojitve ustreznega znanja — to merilo rabi predvsem za razvrstitev v strokovnostno kategorijo;
2. znanje, ki usposobi delavca za visoko učinkovitost opravljanja delovnih nalog;
3. programiranost dela, to je zapletenost, raznovrstnost situacij, za katere je treba sprejemati sprotne odločitve in se jim prilagajati;
4. vpliv na poslovanje, posebno strokovna odgovornost,
5. vpliv vodstvenega in vodilnega dela na učinkovitost in uspešnost poslovanja;
6. psihofizični napor pri delu;
7. napor pri delu z ljudmi;
8. fizični napor;
9. vpliv delovnega okolja.

Osmo in deveto merilo praviloma v našem sporazumu ne prideta v poštev. Posamezni vplivi se zelo različno zrcalijo v različnih strokovnostnih kategorijah. Tako ima npr. delavec, ki opravlja zelo enostavna dela (pomatanje dvorišča), delo skoraj v povsem načrtovano in razmeroma malo vpliva na poslovanje; učitelj pa ima pri vzgojnoizobraževalnem delu le okvirno načrtovano delo in mnogo večji vpliv na poslovanje. Nasprotno velja za fizični napor pri delu in vpliv delovnih razmer, npr.: lopatenje peska ali zemlje v višino je lahko fizično zelo težko delo; če pa dela poleg tega delavec v vodi, blatu, mrazu in podobno, bodo ta merila zanj neprimerno bolj pomembna kot za učitelja, ki dela praviloma stalno v normalnih delovnih razmerah in brez pomembnejšega napora.

Na razporeditev posameznih delovnih nalog v posamezne vrednostne razrede v določeni strokovnostni kategoriji bodo vplivala predvsem tale merila:

- a) v nižjih strokovnostnih kategorijah — predvsem v prvih treh:
 - fizični napor pri delu
 - otežujoči vplivi okolja
 - psihomotorične zahteve in obremenjenost čutil
 - morebitni drugi vplivi.
- b) v višjih strokovnostnih kategorijah — predvsem od četrte do osme:
 - potrebno funkcionalno in specializirano znanje,

- samostojnost delovnih nalog in ustvarjalnost,
- vpliv na poslovanje in posebne odgovornosti
- napor v stikih z ljudmi.

Redni broj	RAZREDI VEŠTAKOSTNIH RAZREDOV PO STEPEŃNOSTI I KATEGORIJI				Faktor
34				VIII/34	5,00
33					4,75
32				VII/32	4,52
31					4,31
30					4,10
29					3,91
28					3,72
27					3,55
26					3,38
25			VI/25	VIII/25	3,22
24					3,06
23					2,92
22					2,78
21			V/21		2,65
20					2,52
19				VII/19	2,40
18			IV/18		2,29
17					2,18
16			III/16		2,08
15					1,98
14		II/14		VI/14	1,89
13					1,80
12	I/12				1,71
11	I/11				1,63
10	I/10			V/10	1,55
9	I/9				1,48
8	I/8				1,41
7	I/7		IV/7		1,34
6	I/6				1,27
5	I/5		III/5		1,21
4	I/4				1,15
3	I/3	II/3			1,10
2	I/2				1,05
1	I/1				1,00

PRIMER IZPOLNJENEGA
OBRAZCA ZA OCENITEV

OZD

ANALITIČNA OCENA DELA

Naziv dela

Šifra dela

UČITELJ PREDMETNEGA POUKA OD 5. - 8. RAZREDA

Organizacijska enota: ~ ~ ~

Zap. št.	Opis nalog in opravil	% delov	Stopnja		
			P	M	S
1	2	3	4	5	6
1.	VZGOJNOIZOBRAŽEVALNO DELO Z UČENCI OD 5.-8. RAZR.	44	M	IV	VIII
2.	NEPOSREDNA IN ŠIRŠA PRIPRAVA	28	M	IV	VII
3.	RAZREDNIŠTVO, MENTORSTVO, POPRAVE, DELO V STROKOVNIH IN SAMOUPRAVNIH ORGANIH TER DRUGO DELO	28	V	IV	VII

Skupna ocena stopenj znanja (iz stolpca 4 do 6)

Področje znanja		Stopnja							
		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
P — pismenost (jezikovno znanje)					X				
M — matematika					X				
S — strokovno (poklicno) znanje									
1.1. Šolsko znanje (kategorija)		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.

1530-78

16. STRAW

PROSVETNI DELAVEC

26. maja 1978 — Številka 10

Potrebna funkcionalna znanja za opravljanje dela										Čas usp.			
- POZNAVANJE IN UPORABA SODOBNE TEORETIČNE OSNOVE VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA - POZNAVANJE MARKSIZMA TER NJEGOVE APLIKACIJE V IZOBRAŽEVANJSKEM PROCESU - POZNAVANJE IN UPORABA SODOBNE DIDAKTIKE IN IZOBRAŽEVALNE TEHNOLOGIJE - POZNAVANJE ŠOLSKE ZAKONODAJE IN SAMOUPRAVLJANJA - STROKOVNI UČITELJSKI IZPIT													
1.2	Praksa	do 1 m	1—3 m	3—6 m	6—12 m	1—2 I	2—3 I	3—5 I	nad 5 I				
2.1.	Samostojnost oz. programiranost dela									I	II	III	IV
										V	VI	VII	
2.2.	Odgovornost oz. vpliv na poslovanje									I	II	III	IV
										V	VI	VII	
2.3	Vodenje									I	II	III	IV
										V	VI	VII	
3.1	Napor pri delu z ljudmi									I	II	III	IV
3.2	Psihosenzorna obremenitev									I	II	III	IV
4	Fizični napor		Opis						St	h	T		
4.1.	— dinamični												
4.2.	— statični												
4	SKUPAJ												
5.	Vrsta		Opis pogojev dela						St	h	T		
5.1.	Temperatura												
5.2.	Osvetlitev												
5.3.	Ropot												
5.4.	Vibracije												
5.5.	Aerosoli, plini												
5.6.	Umazanost												
5.7.	Voda, kislina, lugi												
5.8.	Nevarnost prehlada												
5.9.	Moznost nesreče												
5.0.	Drugi pogoji												
5	SKUPAJ												
Kriterij:	1.1.	1.2.	2.1.	2.2.	2.3.	3.1.	3.2.	4	5	Skupaj	+ —	Razred	Točke
Enote:	10	3	4	4	—	4	—	—	—	23	—	23	
Datum sprejema analize:										Podpis:			

NAVODILA ZA ANALITIČNO OCENO DELA

(OBRAZEC: jm 1530-78)

Analitična ocena dela se opravi na osnovi opisa delovnih nalog in delokrogov.

NAZIV DELA

V rubriko vpišite ustrezen naziv delokroga, ki ga boste opisali oziroma boste opisali naloge-opravlja. Naziv delokroga mora kazati pretežno ali ključno področje dela, ki ga delavec opravlja: npr. vzgajanje in izobraževanje otrok od 1. do 4. razreda, posredna in neposredna priprava na pouk, razredništvo, mentorstvo, popravljanje pisnih nalog učencev itd.

ORGANIZACIJSKA ENOTA

V to rubriko vpišite naziv organizacijske enote, v kateri je delokrog, ki ga opisujete, npr.: računovodstvo, splošni sektor, tehnična služba ipd.

OPIS NALOG IN OPRAVIL — DELEŽ, IZRAŽEN V Odstotku

Ti dve rubriki pojasnjujemo hkrati, ker sta tesno povezani. Naloge, ki jih delavec opravlja, vpisujete po padajočem odstotku z zastopanosti. Najprej vpišite nalogo, ki je z najvišjim odstotkom zastopana v delovnih zadolžitvah delavca. Nato naj sledijo opisi nalog, ki so vse manj zastopane, tako da odstotek postopoma pada. Nekateri delavci opravljajo samo po eno delovno nalogo: npr. stalno varijo, stružijo, vodijo materialno knjigovodstvo, opravljajo kurirske posle, vodijo blagajno, zidajo, pometajo itd. Takih nalog ni treba drobiti na operacije in faze. Če opravlja delavec samo eno nalogo, npr. struži ali zida, vpišete pod to nalogo 100 %. Vendar morate k nalogam — struži ali zida — navesti, če gre za industrijski ali obrtni način dela, kar pomeni, da gre v prvem primeru za homogene naloge serijske proizvodnje, ki jih opravlja specializiran delavec, v drugem primeru pa za opravljanje zelo različnih del, ki jih zmore le delavec široko usmerjenega poklica.

Če materialni knjigovodja vodi materialno knjigovodstvo, je razburljivo, da knjiži, izračunava količinske in ponavadi tudi vrednostne postavke, v breme, v

dobro, ugotavlja stanja, izdeluje mesečna poročila, zaključuje kartice itd. Zato ni treba navajati takšnih posameznih operacij.

Različne naloge vpišete samo takrat, kadar opravlja delavec naloge različnih delovnih področij ali strokovnostnih stopenj: npr. inženir projektant natančno izrisuje načrt, tušira, razmnožuje načrte, zbira informacije, literaturo itd. Pri vsaki nalogi navedite odstotek časa, ki ga porabi delavec, da opravlja takšne naloge izračunano v dnevnem, tedenskem ali mesečnem poprečju. Upoštevajte pač časovni cikel, s katerim boste najbolj zanesljivo izrazili ustrezno poprečje. Če ima kak delavec zelo razcepljene delovne naloge, vpišite le 5 do 8 glavnih, katerih seštevek se bo sukal okrog 90 %. Ni treba zbirati in opisovati nalog, ki so samo s kakšnim odstotkom zastopane v dolžnostih delavca in se pojavljajo le občasno, samo zato, da bi seštel 100 %. Takšna natančnost ni potrebna.

Izrecno želimo opozoriti, da ni treba opisovati nalog delavca, kot so: »skrbni za«, »je odgovoren za«, »je pristojen za«, temveč samo naloge, ki jih delavec opravlja.

STOPNJA POTREBNEGA ŠOLSKEGA ZNANJA

Pri vsaki vpisani nalogi imate še tri podrubrike, P, M in S v rubriki Stopnja potrebnega znanja. Stopnje potrebnega znanja boste vpisali dodatno, ko bomo obrazložili področje znanja in ustrezne stopnje.

PODROČJE ZNANJA IN STOPNJE

Kot je razvidno iz obrazca, bomo ocenili tri področja znanja, in sicer:

- jezikovno znanje — pismenost (P)
- znanje matematike (M)
- znanje matične stroke (M)

ki je nujno potrebno za opravljanje delovnih nalog, ki ste jih opisali, ker jih delavec opravlja in so tipična za delovno mesto.

Vsako izmed znanj je razporejeno na osem stopenj, ki so vodoravno označene z rimskimi številkami.

Za vsako področje znanja moramo določiti čim bolj objektivno **potrebno stopnjo znanja za opravljanje delovnih nalog**.

Stopnj, je, kot smo že omenili, osem. Ustrezno stopnjo označimo z znakom X. Za določitev posamezne stopnje uporabite tale navodila.

ANALITIČNA METODA UGOTAVLJANJA STOPNJE POKLICNEGA ZNANJA

Pri razvrščanju delovnih mest ali delokrogov nalog in opravil v posamezne strokovnostne kategorije se moramo čim bolj izogibati splošnega ocenjevanja ali ocenjevanja po deduktivni poti. Deduktivni način razvrščanja delovnih mest v kvalifikacijske skupine je v naši praksi globoko zakoreninjen. Izvira iz stare, ponavljajoče se napake, ko smo pri enotnih merilih za vrednotenje delovnih mest vedno prevladujoče poudarjali formalno šolsko »kvalifikacijo«. Ker so bile druge zahteve delovnih mest podrejene in neredko podcenjevale, smo iskali nadomestila v višjih formalnih kvalifikacijah. Če novi kvalifikacijski zahtevi ni več ustrezal naziv delovnega mesta, smo tudi tega popravili. Za nekatera delovna mesta je bilo teh možnosti več, za druge manj. Iz administratorjev nastali referenti, iz administrativnih rutinskih referentov samostojni komercialisti, iz evidentičarjev analitiki itd. Tako smo ponekod hudo deformirali vrednotenje koristnega dela z neutemeljenimi privilegiji na eni strani in hudo zapostavljenostjo na drugi.

Predlagani sistem vrednotenja delovnih nalog in opravil ne izhaja več iz globalnega kvalificiranja delovnih mest, temveč želi stvarno oceniti potrebno znanje za določeno delo. Po tolikih deformacijah, s katerimi smo bili soočeni v daljši preteklosti, je končno prišel čas, da začnemo stvarno ugotavljati potrebno znanje za posamezno delovno področje po analitični induktivni poti. To pomeni, da ne bomo izhajali iz naziva, temveč da bomo določali potrebna znanja iz resničnih delovnih nalog in opravil.

Za lažje ugotavljanje potrebne stopnje strokovnega znanja bomo uporabljali posebno induktivno »PMS« metodo. Bistvo te metode je v ugotovitvi, da se praviloma stopnja strokovnega znanja (S), ki je potrebno za opravljanje osnovnih delovnih nalog, ujema ali le malenkostno odstopa (največ za eno stopnjo) bodisi od stopnje zahtevane pismenosti (P) (humanistični poklici), bodisi od stopnje zahtevnega znanja matematike (M) (tehnični poklici).

Stopnja poklicnega znanja se ravna po najvišji stopnji PMS.

A) »P« — pismenost

Pismenost predstavlja normalno potrebo po znanju materinega jezika za učinkovito opravljanje delovnih nalog. Te potrebe se nanašajo na znanje materinega jezika tako v pisani kot govorni obliki, bodisi za aktivno (dajanje navodil, inštruktaža, sestavljanje dopisov, analitično tolmačenje podatkov, razlaganje problemov in možnosti za njihovo reševanje) ali pasivno (razumevanje ustnih navodil, tolmačenje pismenih smernic, študij strokovne literature itd.). To znanje označujemo lahko s izrazom »pismenost« ali jezikovno znanje, ki je nujno potrebno za vsako komuniciranje v organiziranem delu med delovnimi skupinami. Pri tem ocenjevanju ne ocenjujemo znanja tujega jezika, ki je potrebno kot funkcionalno znanje samo za tiste delovne naloge, ki zahtevajo aktivno komuniciranje s tujimi partnerji ali morajo uporabljati tuje pismene vire za opravljanje svojih delovnih nalog.

B) »M« — matematika

V ustrezni tabeli so prikazane stopnje potrebnega znanja matematike za opravljanje delovnih nalog. Razumljivo je, da za nekatere delovne naloge ne potrebujemo obsežnejšega znanja višje matematike. Zato bomo povsem stvarno ocenili stvarno znanje matematike, ki je potrebno za opravljanje določenih nalog.

C) »S« — strokovno znanje (profesionalno)

Kot je samo po sebi razumljivo, ni stroka za vse delokroge ali za opravljanje različnih delovnih nalog in opravil enaka.

Pri določanju stopnje potrebne matične stroke moramo biti pozorni. Kot je

že bilo pojasnjeno, najvišja stopnja matične stroke ne bo mela biti ocenjena več kot eno stopnjo višje kot najvišja potrebna stopnja znanja pismenosti ali matematike.

Primer: Če kak delokrog ne zahteva več kot IV. stopnjo znanja pismenosti in matematike ali vsaj ene izmed teh zadev, ne more biti ocenjen več kot s V. stopnjo matične stroke in tudi takšno odstopanje mora biti zelo dobro usmerjeno po izrazitem prevladovanju matične stroke nad drugima dvema meriloma ali za humanistične vede — pismenost.

P — Pismenost

- | Stopnja | Opis stopenj |
|---------|---|
| I. | Potrebno je le razumevanje enostavnih ustnih navodil. Delavec mora znati le ustno naročiti potrebna delovna sredstva, postavljati vprašanja za potrebna pojasnila in opozarjati na morebitne pomanjkljivosti za normalni potek dela. |
| II. | Potrebno je razumevanje nekaterih (nekomplikiranih) ustnih in pisnih navodil. Delavec mora znati izpolnjevati razne enostavne obrazce, zapisovati kontrolne beležke, voditi enostavne evidence in podobno, pri čemer pa se ne zahteva hitro zapisovanje. Med pisna navodila te stopnje štejemo tudi enostavne tehnične sheme z navodili. |
| III. | Potrebno je razumevanje tudi zahtevnejših ustnih in pisnih navodil. Delavec mora biti več hitrega in jasnega beleženja raznih podatkov ali pisanja po nareku ali prepisu. Obvladati mora osnovna pravila pravopisa. Ali: znati mora dajati jasna in razumljiva ustna navodila pri vodenju enostavnih del. |
| IV. | Delavec mora biti sposoben, da po ustnih napotkih sam sestavi enostavnejše dopise. Pravilno mora znati uporabljati najbolj pogoste strokovne izraze. Znati mora samostojno napisati enostavnejša poročila. Delo zahteva uporabo in razumevanje enostavnejše strokovne literature. Ali: Delavec mora biti sposoben dajati razumljive ustne instrukcije tudi za zahtevnejša dela. |
| V. | Delavec mora biti sposoben, da na podlagi lastnih logičnih povzetrov izdela zapisnik tudi zahtevnejših razprav. Ali: obvladati mora samostojno korespondiranje z daljšo vsebino le na podlagi kratkih in nujnih napotkov in navodil. Sposoben mora biti, da samostojno izdela tudi zahtevnejša pisna poročila in analize. Ali: sposoben mora biti, da lahko daje zahtevnejša ustna ali pisna navodila. Razumevati mora tudi zahtevnejšo strokovno literaturo. |
| VI. | Delavec mora biti sposoben, da samostojno oblikuje tehnološke in poslovne postopke, izdela sheme in napiše navodila v obliki strokovnih elaboratov (metodologije, poslovniške, pravilnike itd.) v logičnem in jasnem jeziku. Sposoben mora biti, da lahko sledi najzahtevnejši aplikativno strokovno literaturo. Ali: sposoben mora biti, da svoje znanje prenaša na druge v obliki razumljivih in sprotih predavanj. |
| VII. | Delavec mora biti sposoben pisati razprave z zahtevno vsebino na taki ravni, da so primerne za objavo v strokovnih revijah in časopisih in da so povsem razumljivi. |
| VIII. | Ta stopnja pride v poštev le pri znanstveno jezikovnem delu in se enači samo s to stopnjo strokovnosti |

M — Matematika

- | Stopnja | Opis stopenj |
|---------|---|
| I. | Delavec mora biti sposoben brati, prepisati in napisati števila; ali: delo zahteva, da obvlada najenostavnejše operacije seštevanja in odštevanja — brez decimalk. |
| II. | Delavec mora obvladati vse štiri računske operacije: seštevanje, odštevanje, množenje in deljenje. |
| III. | Poleg štirih računskih operacij mora delavec obvladati procentni račun. Znati mora spreminjati ulomke v decimalna števila. |
| IV. | Delavec mora obvladati aritmetično računanje: vse štiri računske operacije z ulomki; enačbe z eno neznanko; sklepn račun; obvladati mora računanje površine in prostornine ploskev in teles. |
| V. | Delo zahteva uporabo splošnih aritmetičnih, algebrskih in geometričnih računov; obvladanje logaritmiranja; analitične geometrije in trigonometrije. |
| VI. | Delo zahteva uporabo infinitezimalnega računa — diferencialni in integralni račun. Ali: osnove vektorskega računa (tu je mišljena predvsem neposredna uporaba že danih načinov računanja!); ali: uporaba višjih statističnih tehnik in metod. |
| VII. | Delo zahteva obvladanje poglobljene matematične analize (večkratni integrali, vektorska analiza, diferencialne enačbe); linearne algebre, verjetnostnega računa, osnov numerične analize; ali: diferencialne geometrije. Vse to v kritični in samostojni uporabi. |
| VIII. | Delo zahteva znanje teoretične matematike in kreativne uporabe v praksi. |

S — Strokovno (profesionalno) znanje

Stopnja	Opis stopenj
I.	Delovne spretnosti, navade in sposobnosti, ki omogočajo dojetje in izvajanje enostavnih opravil. Te spretnosti, navade in sposobnosti je mogoče pridobiti v kratkem času neposredno iz izvajanjem enostavnih opravil.
II.	Posamično funkcionalno znanje, ustrezne senzomotorične spretnosti, delovne navade in sposobnosti, ki so potrebne za dojetje in izvajanje manj zahtevnih opravil. Tako znanje, spretnosti, navade in sposobnosti je mogoče pridobiti s sistematičnim priučevanjem za delo in s krajšimi strokovnimi tečaji, ki pomenijo oblike izobraževanja v delovni organizaciji.
III.	Sistematično osvojeno posamično funkcionalno znanje, ustrezne psihomotorične spretnosti, delovne navade in sposobnosti, ki omogočajo dojetje procesov dela ter izvajanje srednje zahtevnih opravil, kombiniranih operacij večvrstnih opravil in ugotavljanje nastalih konkretnih problemov pri izvajanju dela. Tako znanje, spretnosti, navade in sposobnosti je mogoče pridobiti s sistematično organiziranim krajšim izobraževanjem s poudarkom na praktičnem pouku, ki predstavlja izrazito specializirano poklicno izobraževanje.
IV.	Sistematično osvojeno celotno praktično in posebno teoretično znanje, ustrezne psihomotorične spretnosti in sposobnosti, ki omogočajo izvajanje zahtevnih opravil, kombiniranih kompleksnih operacij pretežno manipulativne narave; razumevanje smisla posameznih postopkov in razumevanje sporočil v pisni, ustni in grafični obliki ter prenos teh sporočil v naprej opredeljene delovne situacije in delavcem. Reševanje konkretnih problemov pri enostavnih, manj zahtevnih, srednje zahtevnih in zahtevnih opravilih v zvezi s stroji, napravami, administrativnimi, poslovnimi in drugimi postopki. Tako znanje, spretnosti in sposobnosti je mogoče pridobiti za celotne komplekse znotraj posameznih dejavnosti ali strok v organiziranem izobraževanju, kot je klasično poklicno izobraževanje.
V.	Zakroženo teoretično znanje in posebno praktično znanje, psihomotorične spretnosti za bolj zahtevna dela ter sposobnosti, ki omogočajo izvajanje bolj zahtevnih, tipično aplikativnih opravil z že danimi modeli ali metodami dela in na njihovi podlagi zbirati podatke, oblikovati sklepe, predpisovati delovne postopke, izbirati delovna sredstva, konstruirati podrobnosti itd.; razumevanje sporočil v ustni, pisni in grafični obliki, prenos teh poročil v delovne situacije, za katere so podane le okvirne smernice; reševanje in obvladovanje množice praktičnih problemov; sprejemanje in ustrezno prenašanje informacij ter usklajevanje dela v manj obsežnih proizvodnih, poslovnih in podobnih procesih. Tako znanje, spretnosti in sposobnosti je mogoče pridobiti za bolj celostna področja posameznih dejavnosti ali strok v organiziranem izobraževanju kot je tehniško ali njemu podobno strokovno izobraževanje.
VI.	Zakroženo posplošeno in posebno teoretično znanje, posebno praktično znanje in sposobnosti, ki omogočajo izvajanje zelo zahtevnega, široko aplikativnega dela z izkoriščanjem, iskanjem in kombiniranjem že znanih strokovnih dosežkov in spoznanj pri reševanju problemov v najrazličnejših delovnih situacijah: sprejemanje in oblikovanje ter ustrezno prenašanje informacij ter usklajevanje dela v obsežnejših in pestrejših proizvodnih, poslovnih in podobnih procesih. Tako znanje in sposobnosti je mogoče pridobiti v organiziranem izobraževanju, kot je inženirsko in po zahtevnosti njemu podobno višješolsko strokovno izobraževanje.
VII.	Posplošeno in poglobljeno posebno teoretično znanje, posebno praktično znanje in sposobnosti, ki omogočajo izvajanje visoko zahtevnih opravil, reševanje teoretičnih in praktičnih problemov v najrazličnejših delovnih situacijah, oblikovanje novih teoretičnih in praktičnih rešitev, razvijanje aplikativnih postopkov izpeljave in metod dela; sprejemanje in oblikovanje ter ustrezno prenašanje sistemov kompleksnih informacij in usklajevanje dela v najrazličnejših in najbolj pestrih proizvodnih poslovnih in podobnih procesih. Tako znanje in sposobnosti je mogoče pridobiti za celotno področja posameznih strok v organiziranem izobraževanju, kot je visokošolsko inženirsko in po zahtevnosti njemu podobno strokovno izobraževanje.
VIII.	Poglobljeno teoretično in uporabno znanje ter sposobnosti, ki omogočajo odkrivanje novih spoznanj na posebnih, strokovnih področjih s postavljanjem hipotez in modelov za odkrivanje novih spoznanj z aplikativnega in teoretičnega vidika; načrtovanje in usklajevanje znanstvenih raziskav, reševanje najzahtevnejših problemov ter oblikovanje modelov za prenašanje teh rešitev v prakso. Taka znanja in sposobnosti je mogoče pridobiti za posebna strokovna in znanstvena področja v organiziranem izobraževanju, kot so posdiplomski študij — specializacije na specializiranih inštitutih .

DOLOČITEV STOPNJE POTREBNEGA ZNANJA

Ker smo sedaj opisali in spoznali postopek za opis in oceno potrebnih znanj, se ponovno povrnemo na ocenjevanje opisanih nalog in opravil, ki jih delavec opravlja na področju dela. Povedali smo že, da vpisujemo naloge po padajočem odstotku zastopanosti. Pri vsaki nalogi pa imamo vodoravno označena tri rubrike stopenj potrebnega znanja: P, M in S. Sedaj so nam znana vsa tri področja. Zato lahko ocenimo vsako vpisano nalogo po vseh treh merilih. Pod

vsako rubriko P, M in S vpišite z rimsko številko stopnjo pismenosti, matematike in strokovnosti, ki je potrebna za posamezno nalogo. Če boste za posamezne naloge dobili vsaj 75 % enakih ali skoraj enakih ocen, je delokrog dokaj pravilno oblikovan in ima homogene delovne naloge. Če bo odstotek enakih ocen precej nižji, pomeni, da je delokrog slabo ali neracionalno oblikovan in delo slabo razdeljeno. Izjeme utegnejo nastopiti samo v malih delovnih organizacijah, kjer ni smotno deliti naloge na več delokrogov, ki ne bi terjali polne zaposlitve.

Razumljivo je, da za posamezne delovne naloge ne moremo oceniti višjih stopenj potrebnega znanja, kot smo ga določili za področje znanja v spodnjem delu obrazca za opis delovnih nalog — opravil. Velja seveda tudi nasprotno: stopenji področij znanja ne moremo ocenjevati višje, kot so ocenjene stopnje potrebnega znanja za posamezno in hkrati najbolj zahtevno nalogo.

POTREBA FUNKCIONALNEGA ZNANJA
ZA OPRAVILJANJE DELA

Funkcionalna imenujemo tista posebna znanja, ki jih delavec, ne dobi v strokovni šoli, čeprav je ta najprimernejša za določeno specializacijo. Med ta znanja štejemo ne samo posebno poznavanje tehnologije, proizvodnih materialov, delovnih sredstev in delovnih ter poslovnih postopkov, temveč tudi določena znanja mejnih področij. Tako mora tehnik ali inženir na vodstvenem ali vodilnem delovnem mestu obvladati določena znanja iz organizacije dela, ekonomike, psihologije, metod vodenja, posebnih tehnik ipd. Funkcionalna znanja se nanašajo največkrat na posebne tehnologije ali delovne postopke, na razne organizacijske in delovne metode, poznavanje informacijskih in komunikacijskih sistemov, na znanje in notranje predpise, ki urejajo prav tisto dejavnost, v katero spada delovna organizacija itd.

Sem štejemo tudi tista funkcionalna znanja, za katera se zahteva poseben izpit, oziroma preskus znanja, kot so npr.: zunanjetrgovinska registracija, pravosodni izpit, izpit za kurjače parnih kotlov, izpit iz varstva pri delu itd.

V oddelku obrazca »potrebna funkcionalna znanja« naštete po vrstnem redu pomembnosti vsa bistvena funkcionalna znanja za opisani delokrog. Pri delih na strojih, postrojenjih in napravah označite tudi vrsto stroja ali naprave.

V rubriki »čas usposobitve« vpišite čas, ki je potreben za pridobitev posameznega funkcionalnega znanja. Pri tem upoštevajte, kot da se je delavec posebej usposabljal samo za opravljanje nalog delokroga. Pri določanju dolžine časa za funkcionalno usposabljanje izhajajte iz predpostavk:

1. da je delavec za delo normalno sposoben;
2. da ima delavec normalno in poprejšnjo šolsko usposobitev, ki smo jo analizirali in določili v rubriki »področje znanja in stopnje potrebnega znanja«;
3. da je delavec sistematično uvažen v delo po določenem načrtu pristojnega vodje ali inštruktorja in da se sistematično funkcionalno usposablja z morebiti potrebnim izobraževanjem.

POTREBNA PRAKSA

Potrebna praksa za funkcionalno usposobitev delavca za delokrog predstavlja seštevek vseh delnih časov usposobitve, kot so navedeni v posameznih ali-njah. Če se posamezna funkcionalna znanja sukcesivno posredujejo in je njihovo razumevanje odvisno od poprejšnjega; če pa delavec lahko istočasno osvaja več potrebnih funkcionalnih znanj, ter pridobitev potrebne spretnosti za doseg normalnih delovnih učinkov pri opravljanju delovnih nalog.

SAMOSTOJNOST IN PROGRAMIRANOST DELA

Kolikor bolj nadrobno so za opravljanje delovnih operacij vnaprej določeni delovni postopki ali način dela, toliko bolj je delo programirano in manjša je stopnja samostojnosti. In nasprotno: čim več odgovornosti zahtevamo od delavca za samostojno odločanje pri izvajanju delovnih nalog, čim manj podrobnih navodil mu dajemo, tem manj je delo programirano. Programiranost je zelo odvisna od priprave in organizacije dela (vnaprej določeni tehnološki postopki, navodila za način izvedbe operacije, predpisani obrazci, dokumenti, predpisi itd.), tem večja je programiranost dela na delovnih mestih. Prav tako pa je tudi programiranost dela zelo odvisna od načina vodenja dela. Pri dobro organiziranem in metodičnem vodenju bo programiranost večja kot tedaj, ko so delavci prepuščeni sami sebi.

Opozoriti je treba, da stopnja manjše programiranosti — to je večja stopnja svobode pri izbiri načina dela — ni tesno odvisna od stopnje vodilnosti. Tako imamo v delovni organizaciji nevedstvene, samostojne strokovne delavce z nizko stopnjo programiranosti dela. Sem spadajo predvsem ustvarjalne delovne naloge v razvoju izdelkov in tehnoloških postopkov, oblikovanju poslovnih strategij itd. Stopnja programiranosti ni nujno vezana z določeno stopnjo zahtevanega šolskega znanja, čeprav je v določeni soodvisnosti. Tako npr. ponavadi zahtevamo za finančnega knjigovodjo štiriletno srednjo strokovno izobrazbo, vendar pa njegovo delo ni manj, v določenih primerih pa je celo bolj programirano kot delo elektromehanika-vzdrževalca, ki vzdržuje zapletene stroje, čeprav zanj zahtevamo le poklicno šolo, zato pa daljše funkcionalno usposabljanje.

V obrazcu za opis delovnih nalog je opredeljenih šest stopenj programiranosti dela. Prva stopnja pomeni najvišjo stopnjo programiranosti dela, šesta pa najnižjo. Stopnje so označene z rimskimi števili. Na opisanem obrazcu obkrožite ustrezno stopnjo. Za lažjo opredelitev ustrezne stopnje programiranosti upoštevamo tabelo stopenj programiranosti dela.

Programiranost dela

Stopnja	Opis stopenj
I.	Delo je najbolj programirano in ponavljajoče. Opravlja se dosledno po danih navodilih in utrjenih postopkih. Opravila so enostavna in vsaka sprememba ali novost v načinu dela je vodena.
II.	Delo je programirano. Opravlja se po danih navodilih in znanih postopkih. Pri delu pa nastopajo občasne spremembe, za katere so potrebne samostojne odločitve.

III. Delo ni v celoti programirano, vendar pa so posamezni postopki in posegi povečini znani ali programirani. Večkrat nastopi zahteva po samostojnem reševanju nepredvidenih problemov, ki niso izrazito zahtevni. Takšne spremembe zahtevajo občasno dopolnjevanje strokovnega znanja.

IV. Delo ni v celoti programirano, vendar so dana okvirna navodila ali pa so znani postopki, ki se pri delu pojavljajo. Pogosto je treba samostojno izbirati način dela med znanimi postopki in samostojno reševati probleme te ravni. Strokovno znanje je treba pogosto dopolnjevati.

V. Delovne naloge so le okvirno programirane. S programom dela niso opredeljene vsebinske nadrobnosti. Del postopkov je treba samostojno oblikovati. Delo terja nenehno strokovno izpopolnjevanje.

VI. Znani so le okvir delovanja in cilji delokroga, zato terja delo visoko stopnjo iniciativnosti in ustvarjalnosti. Delo zahteva nenehen poglobljen študij.

VPLIV NA POSLOVANJE, VODENJE IN POSEBNE ODGOVORNOSTI

Ta zahteva delokrogov se v analizah ponavadi pojavlja pod različnimi izpeljankami »odgovornosti«. Po tej metodologiji je delna odgovornost že zajeta v poprejšnji zahtevi s stopnjo programiranosti dela ali s stopnjo samostojnosti. Ker pa s stopnjo samostojnosti odgovornosti odgovornost ni v celoti, ki se praviloma pojavlja v nekaterih negospodarskih dejavnostih, kot npr. v šolstvu in podobnem.

Stopnja odgovornosti, kot je zajeta v tej zahtevi (vpliv na poslovanje, vodenje in posebne odgovornosti), je odvisna predvsem od obsega poslovanja in delovanja, na katerega vpliva analizirani delokrog;

- od daljnosežnosti učinkov analiziranega dohodka;
- od velikosti in kakovosti negativnih učinkov — če so naloge delokroga pomembno opravljen;
- od možnosti in stopnje popravljanja morebitno storjenih napak

2.2. ODGOVORNOST IN VPLIV NA POSLOVANJE

Pri ocenjevanju »vpliva na poslovanje« upoštevamo neposredni in posredni vpliv na poslovanje delovne organizacije in doseganje njenih rezultatov ter s tem na njeno večjo ali manjšo poslovno uspešnost. Posamezne naloge le bolj ali manj vplivajo na notranje delovanje organizacijske enote, s tem pa seveda na doseganje rezultatov.

Druge delovne naloge pa lahko močno vplivajo na delovanje in uspešnost celotne delovne organizacije. Zato moramo upoštevati, da imajo nekatere delovne naloge le enosmerni in delni vpliv na poslovanje DO, druge pa večsmerni ali kompleksni vpliv. Vse te različne vidike in stopnje vplivov na poslovanje vsake DO moramo upoštevati pri ocenjevanju pomembnosti delovnih nalog.

Tudi pri tem merilu moramo opozoriti, da je stopnja vplivanja ni nujno vezana na raven vodstvenih ali vodilnih pristojnosti.

Variant vplivanja na poslovanje je zelo veliko. Zato ni mogoče, da bi bile vse stopnje adekvatno opisane.

Odgovornost za delo

Stopnja	Opis stopnje
I	Delavec opravlja naloge, ki nimajo nobenega vpliva na vzgonjo-izobraževalni proces. Vplivajo pa v manjšem delu na splošno poslovanje ustanove.
II	Delavec je predvsem odgovoren za varstvo in nego otrok. Pri svojem delu v manjši meri vpliva tudi na razvoj otrokove osnovne socialnosti. Za izvajanje dnevnih nalog niso potrebne posebne priprave.
III	Delavec je ob varovanju otrok odgovoren predvsem za razvijanje socialnosti, emocionalnosti, sposobnosti in navad. Prav tako je odgovoren za razvijanje osnovnih vrednosti, ki jih otrok lahko dojema na predšolski stopnji. Za izvajanje dnevnih nalog so potrebne enostavnejše priprave za delo, ki so deloma pismenega, pretežno pa ilustrativnega značaja.
IV	Delavec je v enaki meri odgovoren za razvijanje: — osebnosti; vrednostnih in socialnih norm, — osnovnega znanja, ki omogoča spoznavanje in razumevanje vzročnih pojavov okolice ter sporazumevanje pri delu in v medsebojnih odnosih, — delovnih navad. Za vzgojnoizobraževalno delo so potrebne sistematične in tekoče priprave, ki se nanašajo na standardne programe.
V	Delavec je odgovoren za oblikovanje in razvijanje osebnosti mladostnika, njegovih moralnih vrednot in svetovnega nazora, ter za navajanje in sodelovanje pri reproduktivnem in kreativnem delu. Za izvajanje učno-vzgojnega procesa je potrebna sistematična priprava, ki je povezana s stalnim zasledovanjem aplikativnih in teoretičnih znanj.
VI	Vzgoja je z izobraževanjem usmerjena v razvijanje specializiranih znanj na višji stopnji. Posredovano znanje razširja samostojnost ljudi in jih usposablja za reševanje kompleksnejših nalog. Priprava delavcev za dnevne naloge vzgojno-izobraževalnega procesa ni povezana samo z zasledovanjem strokovnega napredka na lastnem področju, temveč tudi z izvirnim prispevanjem k razvoju stroke.

VII. Odgovornost delavca pri vzgoji in izobraževanju je usmerjena v izrazito usmerjanje in usposabljanje za kreativno razmišljanje ter prenašanje teoretičnih spoznanj z možnostmi praktičnih aplikacij. Priprava na učno-vzgojni proces terja od delavcev stalno zasledovanje najnovejših znanstvenih dosežkov v stroki povsod po svetu in je povezana z izvirnim znanstveno-raziskovalnim delom.

2.3. VODENJE

Voditi pomeni iskati in mobilizirati potrebne in možne poslovno-proizvodne vire ter usklajevati razpoložljive, da dosežemo rezultate, ki bodo v skladu z zastavljenimi cilji. Med poslovno-proizvodne vire štejemo predvsem:

- ljudi, njihovo znanje in motivacijo za delo
- delovna sredstva: delovne pripomočke in material
- finančna sredstva
- informacije.

Naloge vodij so zato predvsem naslednje:

1. predvidevati prihodnost in pripravljati prilagoditve,
2. načrtovati cilje in se o njih sporazumevati s sodelavci,
3. organiziranje in usmerjanje vzgojnoizobraževalnih postopkov,
4. usklajevanje delovanja,
5. kontrola napredovanja ter doseganje ciljev,
6. proučevanje kandidatov in predlaganje izbora sodelavcev,
7. izobraževanje in vzgajanje sodelavcev,
8. motiviranje in reševanje konfliktov,
9. ocenjevanje rezultatov sodelavcev.

V organizacijski strukturi nekaterih šol in zavodov imamo več organizacijskih ravni, med katere razdelimo posamezne vodilne vloge — naloge.

Nekatere naloge so na vseh ravneh enake po funkciji, čeprav imajo različen vpliv na pomembnost poslovnih rezultatov, druge pa so specifične za posamezne ravni. Tako so na primer za najvišje vodilne ravni značilne strateške vodilne naloge (predvidevanje prihodnosti, srednjeročno in dolgoročno načrtovanje, letno osnovno načrtovanje zastavljenih ciljev), ki ne nastopajo na nižjih vodilnih ravneh. Glede na različno zapletenost vodilnih nalog na posameznih ravneh organizacijske sestave ocenjujemo tudi njihov pomen za doseganje poslovnih rezultatov šole ali zavoda.

Pri ocenjevanju poslovnih ravni se bomo ravnali po priloženi tabeli.

Stopnja	Opis stopnje
I	Vodenje manjše skupine, ki opravlja enostavna in rutinska dela po navodilih.
II	Vodenje večje skupine sodelavcev, ki opravljajo enostavna in rutinska dela po navodilih; ali: vodenje manjše skupine, v kateri delavci poleg enostavnih delovnih nalog opravljajo tudi naloge do srednje strokovne zahtevnosti.
III	Vodenje delovne skupine, ki opravlja pretežno delo srednje strokovne zahtevnosti.
IV	Vodenje delovne enote, v kateri se opravljajo delovne naloge pretežno od srednje do višje strokovne zahtevnosti.
V	Vodenje delovne skupine, kjer se opravljajo pretežno ustvarjalne strokovne delovne naloge, za katere je potrebna visoka strokovna usposobljenost.
VI	Vodenje delovnih enot, kjer se opravljajo zelo raznotere delovne naloge (med katerimi je zelo pomemben delež visoko strokovnih in ustvarjalnih opravil), ki jih je treba načrtovati in nenehno usklajevati.

3.1. NAPOR PRI DELU Z LJUDMI

Napor v stikih z ljudmi je pomemben za oceno delokroga. Odvisen je od dveh značilnosti, in sicer:

- a) od intenzivnosti, s katero takšen stik vpliva na izvajalca delovne naloge;
- b) od časa trajanja, računano v odstotkih od trajanja delovnega časa — dnevno, tedensko ali mesečno.

Po intenzivnosti razločujemo tri kategorije stikov:

1. nezahtevni: informativni stiki; enostavna navodila ali pojasnila; enostavni nasveti strankam in podobno;
2. zahtevni: posredovanje zapletenih navodil in razlag, predavanja; dokazovanje kompleksnih dejstev, naporji s prepričevanjem; dokazovanje običajnih medosebnih sporov in podobno;
3. zelo zahtevni: sem spadajo: iskanje soglasij v zelo hudih sporih ali interesnih navzkrižjih; opravljanje diagnostičnih, psihodiagnostičnih in terapevtskih posegov; težje (specialne) oblike vzgojnoizobraževalnega dela in podobno.

Po času trajanja delimo stike z ljudmi v dve skupini, in sicer:

- a) podpoprečna frekvenca, kar pomeni, da delamo z ljudmi le do polovice delovnega časa ne glede na to, ali delamo neprekinjeno ali v presledkih;
- b) nadpoprečna frekvenca pomeni, da delamo z ljudmi več kot polovico delovnega časa bodisi neprekinjeno ali v presledkih.

V ustrezno rubriko na obrazcu opišemo na kratko naravo in frekvenco napora ter opredelimo ustrezno stopnjo.

Napor pri delu z ljudmi

Stop.	Opis stopenj
I	nezahtevni stiki z ljudmi s podpoprečno frekvenco

- II a) nezahtevni stiki z ljudmi z nadpovprečno frekvenco,
ali
b) zahtevni stiki z ljudmi s podpovprečno frekvenco.
- III a) zahtevni stiki z nadpovprečno frekvenco;
ali
b) zelo zahtevni stiki z ljudmi s podpovprečno frekvenco.
- IV zelo zahtevni stiki z ljudmi z nadpovprečno frekvenco.

3.2. PSIHOSENZORIČNA OBREMENTEV

Psihosenzorična obremenitev ali napor čutil nastopa pri delu, kjer delavec zaradi narave dela nadpovprečno napreza kako čutilo; v poštev pride predvsem vid. Tipična opravila, kjer nastopa predvsem psihosenzorična obremenitev vida, so npr.: ročno ali strojno prenašanje podatkov; tehnično risanje; hitra in natančna ročna obdelovalna dela; vizualna kontrola drobnih delcev ali barvnih nians oziroma znakov ali vizualna kontrola tudi večjih oblik pri zelo hitrem pomiku; mikroskopiranje ipd.

Stopnja psihosenzorične obremenitve je odvisna od velikosti znakov, ki jih moramo zaznati in nanje reagirati; od smiselnosti in možnosti asociacijskih povezav (bolj obremenjujoče je prenašanje šifriranih znakov — npr. luknjanje kartic — kot pa prepisovanje smiselnega besedila, ki ga opravlja strojepiska); od hitrosti dela ali pomika; od stopnje zahtevane natančnosti in odgovornosti ter seveda od časa trajanja takšnega dela.

Psihosenzorične obremenitve ne smemo zamenjati z obremenjevanjem čutil, ki nastopa zaradi pogojev dela ali vplivov iz okolja, v katerem delamo. Takšne obremenitve čutil, ki izvirajo iz okolja, predstavljajo pasivne obremenitve: sem štejemo bleščanje, delo v temi, ropot in podobno. Takšne obremenitve obravnavamo pri naporih in obremenitvah zaradi vplivov okolja v naslednjem poglavju.

Psihosenzorične obremenitve ocenjujemo po dveh merilih, in sicer:

- a) po intenzivnosti,
b) po trajanju.

Intenzivnost

Po intenzivnosti razdelimo psihosenzorične obremenitve v tri skupine, in sicer:

- 1) normalna: velikost delcev ali znakov je dobro zaznavana, ker so večji od 3 mm in se gibljejo pred zornim kotom z zmerno hitrostjo;
- 2) občutna: velikost delcev ali znakov, ki jih moramo razlikovati, je manjša od 3 mm; delovno nalogo opravlja delavec v konstantnem delovnem ritmu in je povezana s stalnim gibanjem mišic očesnega zrklja zaradi potrebnih preusmeritev vidnega kota;
- 3) huda: velikost delcev ali znakov, ki jih moramo razlikovati za opravljanje delovne naloge, je manjša od 1 mm; za razlikovanje barvnih odtenkov moramo delavce posebej odbrati; pri delovni nalogi moramo naprezati oči, da lahko razlikujemo posamezne delce ali oblikovne strukture (mikroskopiranje); delci, znaki ali barve, ki jih moramo razlikovati, se gibljejo z veliko hitrostjo, čeprav so lahko oblikovno precej veliki (kakovostna kontrola pri hitrem previjanju tapetnih rol ali potiskanih tkanin).

Trajanje psihosenzorične obremenitve

Psihosenzorične obremenitve se razlikujejo po trajanju, kar odločilno vpliva na pomembnost takšne obremenitve. Po trajanju razlikujemo:

- a) trajanje do 4 ure za obremenitev 2. intenzivnostne stopnje ali do 3. ure za obremenitev 3. intenzivnostne stopnje;
- b) trajanje nad 4 ure za 2. intenzivnostno stopnjo in nad 3 ure za 3. intenzivnostno stopnjo.

Psihosenzorična obremenitev	
Stop.	Opis stopnje
I	Delo terja normalno obremenitev čutil, izvajanje delovnih nalog ne povzroča posebnih naporov. Razlikovanje delcev, znakov ali barv ne povzroča zaznavne utrujenosti, ker so za normalen vid dovolj veliki, gibljejo se z zmerno hitrostjo ali delo poteka v svobodnem ritmu.
II	Delo obremenjuje čutila, ker so delci, znaki ali oblike zelo majhni (manjši od 3 mm) ali ker se gibljejo hitro pred zornim kotom; takšno delo traja povprečno pol delovnega časa.
III	Delo terja občutno obremenitev čutil kot v drugi stopnji, le da traja takšno delo več kot 4 ure povprečno na dan. Psihosenzorična obremenitev je huda, vendar traja takšno delo povprečno le pol delovnega časa.
IV	Psihosenzorična obremenitev je huda. Značilnosti te obremenitve so takšne, kot so opisane pod to skupino. Takšna obremenitev traja več kot pol delovnega časa.

++ 4. FIZIČNI NAPOR

+++ 5. DELOVNI POGOJI

- + Psihosenzorična obremenitev, fizični napor in delovni pogoji so elementi, ki jih upoštevajo DO. Vsi opravljajo delovne naloge pri katerih izstopajo imenovani trije elementi. Skupne komisije dejavnosti jih vključujejo v samoupravni sporazum kot aneks.

ORIENTACIJSKA RAZPOREDITEV DELOVNIH NALOG V VREDNOSTNE RAZREDE PO POSAMEZNIH STROKOVNOSTNIH KATEGORIJAH

Da bi lažje razumeli navodila za opis delovnih nalog, je grafično prikazan enotni model vrednotenja delovnih nalog, bolj je razčlenjen opis posameznih strokovnostnih kategorij, približno pa so razporejene tudi delovne naloge po merilih, ki vplivajo na razporeditev v vrednostne razrede. Takšna orientacijska razporeditev je lahko izreden pripomoček za pravilno razporeditev delovnih nalog.

Poleg opisov orientacijske razporeditve delovnih nalog so prikazane na tabeli tudi približne vrednosti za vrednostne razrede z ustreznimi faktorji ter približnimi obračunskimi postavkami za 182 ur mesečnega dela; pri tem predstavljajo faktor 1,00 izhodiščni najnižji osebni dohodek iz 48. člena samoupravnega sporazuma (osebni dohodek za delo in nadomestila za 182 ur).

Kombinacija orientacijske razporeditve delovnih nalog so prikazane na tabeli tudi približne vrednosti za vrednostne razrede z ustreznimi faktorji ter približnimi obračunskimi postavkami za 182 ur mesečnega dela; pri tem predstavljajo faktor 1,00

Kombinacija orientacijskih opisov z nakazanimi obračunskimi postavkami omogoča lažjo presojo in popravke z analitičnim opisom v »Naodvilah za opis delovnih nalog«.

Na koncu opisa orientacijskega zaporedja delovnih nalog je prikazan obrazec za predlog ocene, izdelan na podlagi orientacijskega zaporedja delovnih nalog in opisov delovnih nalog po prikazanih navodilih.

ORIENTACIJSKA RAZPOREDITEV DELOVNIH NALOG

I. STROKOVNOSTNA KATEGORIJA

Enostavna — splošna dela (nekvalificirana delovna mesta; najožje usmerjeni poklici; priučena dela najožjega profila; priučena pomožna dela). Pri vsaki skupini navajamo v oklepaju sedanje nazive, ki so najbližji opisani (kvalifikacijski) skupini.

V to skupino spadajo vsa enostavnejša ročna dela, ki se jih delavec nauči v razmeroma kratkem času (nekaj dni) in v kratkem času (v največ enem mesecu dni) doseže tudi normalne delovne učinke. Za opravljanje del te skupine niso potrebne niti izrazite psihomotorične sposobnosti (nadpovprečna spretnost rok in prstov; zelo hitre reakcije; zahtevna usklajenost gibov), niti nadpovprečne psihosenzorične sposobnosti (zelo hitro opazovanje in reagiranje; razlikovanje podrobnosti in podobno).

GRAFIČNI PRIKAZ ENOTNEGA MODELA VREDNOTENJA DELOVNIH NALOG

Glej stran 18

Prav tako za dela te skupine niso prej potrebna posebna strokovna znanja. Dela v tej skupini se opravljajo tudi z orodjem, stroji in z drugimi pripravami, ki so zelo enostavni za uporabo. Sem spadajo tudi delovna opravila enostavnejše strežbe (vlaganje, odzemanje in podobno) zahtevnih strojev in naprav, ki jih uporabljajo posebej specializirani delavci.

Razporeditev delokrogov v tej skupini je odvisna predvsem od obremenitev — telesnega napora in oteženih delovnih razmer:

a) v razrede od 1. do 3. razvrščamo dela, ki se opravljajo pretežno sede, po želji občasno tudi stoje, z najmanjšo obremenitvijo rok, v svobodnem ali zmernem delovnem ritmu in v normalnih delovnih razmerah. Tipična za to uvrstitev so nekatera pomožna dela, opravila ob avtomatskih pakirnih linijah; etiketiranje v svobodnem delovnem ritmu; priprave in zapiranje drobne ovojnine in podobno.

b) v razrede od 3 do 5 razvrščamo delovne naloge, opravila, ki se opravljajo delno ali pretežno sede z minimalno obremenitvijo, vendar v otežujočih delovnih pogojih (smrad, ropot, prah, plini in podobno) ali pa se opravljajo v normalnih delovnih pogojih toda z diktiranim ritmom dela. Sem uvrščamo tudi delovna opravila, ki se opravljajo pretežno stoje brez prisilne drže telesa, manjšo obremenitvijo rok in v svobodnem ritmu.

c) v razrede od 5 do 7 uvrščamo opravila, ki se opravljajo sede, vendar v prisilni drži in z izredno hitrim ritmom dela; v višji razred se pomaknejo enaka dela v težjih delovnih pogojih. Prav tako razvrščamo v te razrede srednje težka fizična dela, ki jih opravljajo delavci v svobodnem ali zmernem delovnem ritmu ob nekoliko oteženih delovnih razmerah.

d) v razrede od 7 do 9 razvrščamo srednje težka fizična dela, ki se opravljajo stoje, pri hitrem ritmu ali pa v težjih delovnih pogojih. Sem spadajo tudi zelo težka dela v normalnem delovnem ritmu in v normalnih ali nekoliko oteženih delovnih razmerah

e) v razrede od 10 do 12 razvrščamo najtežja fizična dela v težkih delovnih razmerah. Tipična za to skupino so težaška ročna dela, kjer ni na voljo transportne mehanizacije; nekatera jamska dela; nošenje vreč v »štivi« in podobno.

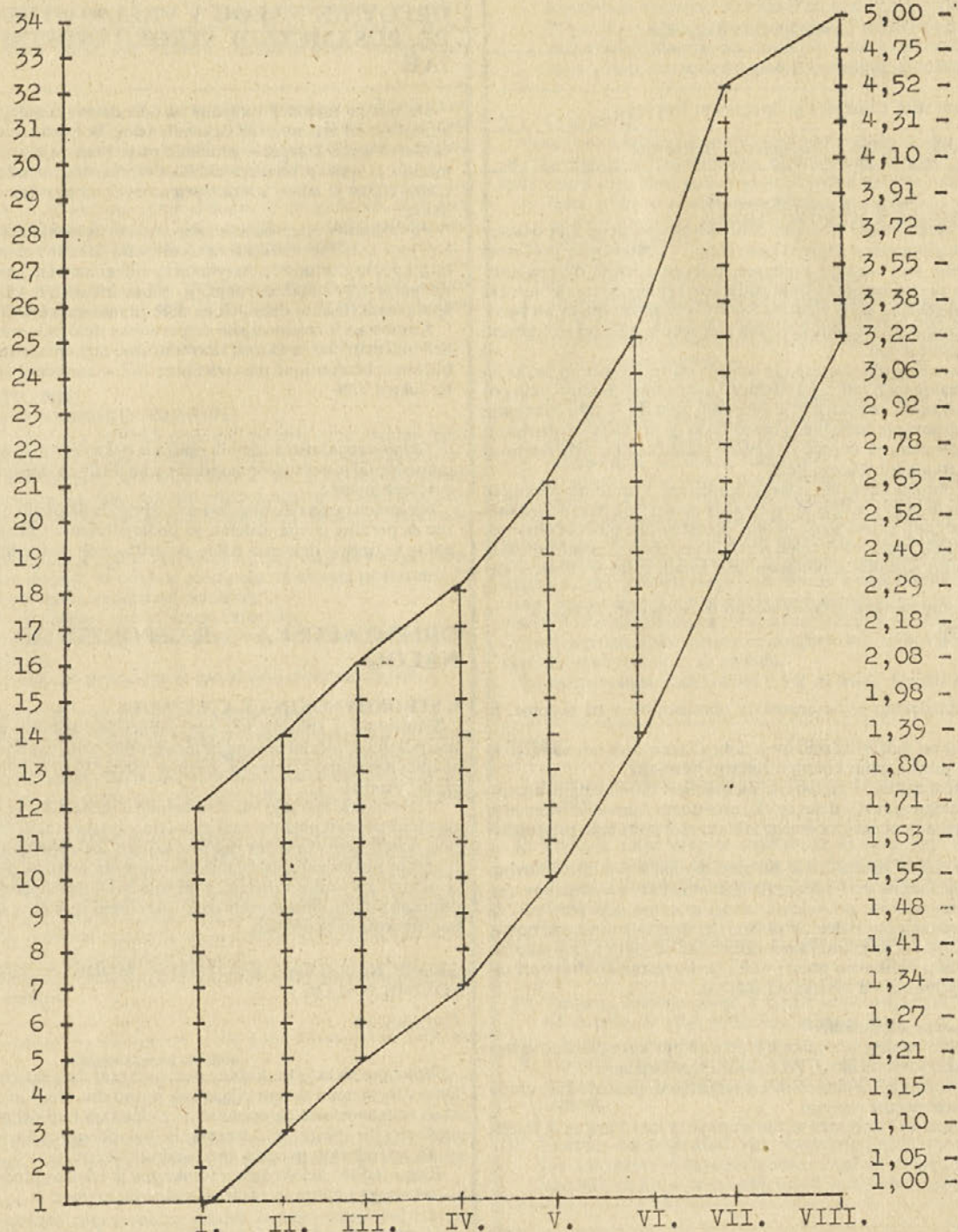
II. STROKOVNOSTNA KATEGORIJA

Manj zahtevna dela (polkvalificirana delovna mesta, priučena dela; priučena dela ozkega profila)

V to skupino spadajo strokovno manj zahtevna ročna ali strojna dela, za katera je značilna bodisi večja kompleksnost — to je prepletanje bolj ali manj zahtevnih opravil, bodisi razna ponavljajoča se dela pri zahtevnejših strojih ali

Vrednostni razred

Faktor



napravah, katerih delovanje mora delavec poznati, toda stroj nastavlja (če je nastavljanje zelo zahtevno) in vzdržuje drugi delavec. Pomožna dela pri strojih, kot so podajanje, polnjenje, odvzem in podobno, spadajo v prvo skupino.

V to skupino prištevamo tudi dela, za katera je, kljub enostavnosti, določena nadpovprečna naravna sposobnost ali lastnost, kot je: nadpovprečna urnost, prstna spretnost, natančnost, zanesljivost, socialna inteligentnost ipd. Za vsa opravila te skupine je značilno, da je za usposobitev potrebno daljše sistematično priučevanje, kar traja od 1 do 3 mesece. Prav tako je potreben daljši čas, da doseže delavec normalne delovne učinke in zanesljivost. V to skupino se vključujejo že najenostavnejša pomožna pisarniška opravila, kot so nekatera dela v ekspeditu, razmnoževalnicah, kurirski posli, sortiranje, preprosti razvidi in podobno.

Razporeditev delovnih nalog — opravil v tej skupini je odvisna še vedno predvsem od stopnje telesnega napora in neprijetnih vplivov okolja, ki učinkujejo na delavca. Delno nastopajo tudi merila, kot sta npr. samostojnost in vpliv na poslovanje. Taka opravila ali delovne naloge so: pripravljane zmesi po danih navodilih; tehtanje in podobno.

Praviloma bodo takšne delovne naloge in opravila razporejena najpogosteje med 4. in 11. razredom. V višje razrede je te skupine mogoče razporediti delavce, ki opravljajo delovne naloge z velikim telesnim naporom, v hitrem delovnem ritmu in pod zelo neprijetnimi vplivi delovnega okolja.

Delovna naloga te kategorizacijske skupine razporedimo glede na fizični

napor in delovne razmere analogno kot delovne naloge iz prve skupine, in sicer:

a) v razrede od 3 do 4 razvrščamo dela, ki se opravljajo pretežno sede, z minimalno obremenitvijo, vendar v oteženih delovnih razmerah (smrad, ropot, prah, plini itd.) ali pa se opravljajo v normalnih razmerah, toda z vodenim ritmom dela. Sem uvrščamo tudi delovna opravila, ki se opravljajo sede brez prisilne drže in z minimalno obremenitvijo rok;

b) v razrede od 4 do 6 razvrščamo dela, ki se opravljajo pretežno sede in z minimalno obremenitvijo, vendar v oteženih delovnih razmerah (smrad, ropot, prah, plini itd.) ali pa se opravljajo v normalnih razmerah toda z vodenim ritmom dela. Sem uvrščamo tudi delovna opravila, ki se opravljajo stoje brez prisilne drže in z minimalno obremenitvijo rok;

c) v razrede od 6 do 8 razvrščamo opravila, ki se opravljajo sede, vendar z zelo hitrim ritmom dela; v višji razred se pomaknejo enaka dela v težjih delovnih razmerah. Prav tako razvrščamo v te razrede srednje težka fizična dela, ki jih opravljajo delavci v svobodnem, zmernem ritmu ob normalnih razmerah;

č) od 8. do 10. razvrščamo srednje fizična dela, ki se opravljajo stoje, pri hitrejšem ritmu ali pa v težjih razmerah. Sem spadajo tudi zelo težka dela v svobodnem ritmu in v normalnih razmerah;

d) v razrede od 11 do 14 razvrščamo zelo težka fizična dela v težkih delovnih razmerah.

Bolj zahtevna priučena dela (specializirana dela ožje usmeritve; industrijska kvalificirana dela ožje usmeritve; manj zahtevna administrativna dela)

V to skupino spadajo dela, za katera so potrebni specializirani poklici ožje usmeritve, ki se jih delavci izučijo s sistematičnim izobraževanjem ali usposabljanjem v šolah, tečajih ali ob delu. Največ takih delovnih nalog je v proizvodnih delovnih organizacijah in dobro organiziranih administracijah, kjer so se zaradi dobre delitve dela zožila razna klasična poklicna področja in se specializirala v nove ožje delokroge. Tako so npr. iz pekovihih opravil nastali delokrogi »mešanje testa«, »oblikovanje testa«, in »peka«; iz mesarjevih opravil »odiranje«, »razkosavanje« itd. Takšen proces delitve dela srečamo v vseh dejavnostih. Poudariti je treba, da je ta skupina del nastala le pri nizki stopnji delitve dela. Druga značilnost teh delovnih opravil je, da zahtevajo poprejšnjo pripravo.

V to skupino spadajo delovne naloge, kot so upravljanje zahtevnih (kombiniranih) strojev, agregatov, naprav in podobno, če je vzdrževanje in popravilo le-teh preneseno na posebne delavce ali ekipe za vzdrževanje. Sem prištevamo tudi upravljanje posameznih delov procesne proizvodnje (na primer v kemični industriji).

Naslednja podskupina delovnih nalog III. skupine so razna razmeroma samostojna področja dela ožje usmeritve, ki se pojavljajo največ zunaj neposrednih industrijskih procesov in v najrazličnejših dejavnostih. Takšni delokrogi so predvsem: šoferji, traktoristi pri zahtevnejših delih, žerjavarji, kurjači itd. Poleg takih poklicev uvrščamo sem še več drugih samostojnih opravil — tudi obrtne narave — če je delo specializirano in ožje usmerjeno; to so opravila, pri katerih so pomembne predvsem praktične izkušnje (ročne spretnosti, izkustveno poznavanje delovnih postopkov in prijemov itd.), ni pa potrebno globlje strokovno-teoretično znanje. Med takšne delokroge spadajo na primer: pleskar, parketar, polagalec ploščic, polagalec tapet, zasteklar itd.

V to skupino spada tudi zelo veliko delovnih nalog in opravil s področja programiranja administracije. Taka opravila so predvsem: vodenje raznih evidenc, ročna ali strojna knjižna, šalterska opravila, enostavna strojeopisna dela, priprava dokumentov po predlogih, luknjanje kartic in podobno.

V to skupino spadajo tudi delovna mesta skupinovodij, ki vodijo manjše, nesamostojne skupine delavcev pri najenostavnejših opravilih.

Načrtno usposabljanje za delovne naloge tretje kvalifikacijske skupine traja praviloma od 6 mesecev do največ 2 let.

Delovne naloge in opravila te kvalifikacijske skupine se razporedijo med 5. in 16. razredom, najpogostejše pa med 6. in 13. razredom. Za razporeditev delovnih nalog v tej skupini sta še vedno najpomembnejši merili delovni napor in otežujoči vplivi delovnega okolja. Tem merilom pa se še nekoliko pridružuje merila, kot so: funkcionalno znanje, manjša »programiranost dela« in določen vpliv na poslovanje. Pojavlja pa se tudi merilo »vodenje skupine« najmanj zahtevnih ali povsem programiranih delovnih operacij. Delovne naloge in opravila te skupine so orientacijsko takole razporejene v posamezne razrede:

a) od 5. do 6. razreda: dela, ki se opravljajo pretežno sede, v normalnih delovnih razmerah pri zmernem ritmu dela ali pri manjši obremenitvi čutil. Obremenitev rok je zmerna. Priučitev za delo po poprejšnji strokovni usposobitvi v šoli ali tečajih je dokaj hitra — zanjo ni potrebno več kot 4 mesece;

b) od 6. do 8. razreda: delovne naloge, pri katerih ena od zahtev nadpoprečno izstopa, kot so: ritem dela, pomemben fizični napor ali napor čutil, neprijetni vplivi okolja, druge zahteve pa so neizrazite. Ali: dela, pri katerih sicer izstopata dve zahtevi, pa so našteje vse tri, vendar v zelo zmernih stopnjah;

c) od 8. do 10. razreda razvrstimo delovne naloge, pri katerih izstopata dve izmed značilnosti: fizični napor, ritem dela, napor čutil ali neprijetni vplivi okolja, vendar ne v najvišji meri;

č) od 10. do 12. razreda razvrstimo delovne naloge, pri katerih so ritem dela, hud napor, obremenitve čutil in delo v izredno neprijetnem okolju prisotni ves delovni čas, kar pomeni vsaj šest delovnih ur dnevno. Poleg tega razporedimo tudi upravljalce dragih strojev, katerih smotrnost je odvisna od upravljalca (npr. težak buldožer).

IV. STROKOVNOSTNA KATEGORIJA

Zahtevna poklicna dela (kvalificirana in visoko kvalificirana dela obrtne narave in zahtevnejša administrativna dela).

V to skupino spadajo delovne naloge, za katere je potrebno široko znanje, ki je značilno za klasične obrtne poklice. To znanje si pridobi delavec praviloma v poklicnih šolah, ki trajajo kombinirano s praktičnim in teoretičnim poukom od 2 do 3 leta. Znanje je usmerjeno predvsem na praktična, konkretna opravila, za katera pa mora imeti delavec tudi ustrezno strokovno znanje. Taka delovna področja so na primer dela: orodjarja, samostojnega elektirkarja; avtomehnika, samostojnega kuharja v gostinskem obratu, prodajalca klasičnega tipa, finančna administrativna dela itd.

Največ delovnih nalog takšne vrste delokrogov srečujemo v obrtnih dejavnostih, v gostinstvu in trgovini, v vzdrževalnih in orodjarskih službah industrijskih in drugih delovnih organizacijah, v prototipnih delavnicah in podobno. Le izjemoma bomo našli takšno delovno nalogo ali opravilo v industrijskih proizvodnih obratih.

V to skupino spada tudi večina zahtevnejših oziroma kompleksnejših pisarniških del, ki so pretežno programirana oziroma se opravljajo po naprej določenih metodah in oblikovanih navodilih ter ponavadi predstavljajo je del določenega širšega strokovnega področja. Takšni delokrogi so: saldakontist, materialni knjigovodja, blagovni knjigovodja, blagajnik, zahtevnejši daktilograf ipd. Za te delovne naloge je potrebna praviloma dve do triletna srednja strokovna šola.

V zgornji del te skupine spadajo delovne naloge, opravila, za katera je potrebna pomembno večja izkušnost oziroma specializacije v poklicu (mojstrstvo). Takšne delovne naloge so včasih zahtevale strokovnost (dokler nismo naziva razvrstili in ga pritakali celo delovnim nalogam iz tretje kvalifikacijske skupine) in naziv visoko kvalificiranega delavca (VKV).

V to kategorizacijsko skupino spadajo tudi poslovodni delokrogi, kot so vodenje manjših administrativnih služb ali vodenje enostavnejših računovodskih enot, vodenje manjših vzdrževalnih delavnic, vodenje proizvodnih delovnih skupin, ki opravljajo zahtevnejše programirano ali delno programirano delo in podobno.

Delovne naloge četrte skupine so razporejene med 7. in 18. razredom, najpogostejše pa med 8. in 16. razredom. Za razporeditev delovnih nalog v tej skupini je najpomembnejše merilo funkcionalni znanj, poleg tega pa še stopnja samostojnosti, vpliva na poslovanje, telesni in senzorični napor ter delovne razmere, vendar sta slednji dve merili manj pomembni. Delovne naloge te skupine so orientacijsko takole razporejene:

a) od 7. do 9. razreda se razporedijo delovne naloge, za katere je potrebno po končanem šolanju le krajše funkcionalno (3 do 6 mesecev) usposabljanje, ne zahtevajo pa večjih telesnih ali senzoričnih obremenitev. Delovne naloge ne terjajo posebnega samostojnega odločanja in malo vplivajo na poslovanje. Sem razporedimo glavnino delovnih nalog administrativnega in rutinsko-programiranega računovodskega področja;

b) od 9. do 11. razreda razvrstimo delovne naloge, za katere je potrebno po končanem šolanju funkcionalno usposabljanje do enega leta in pri katerih ena izmed zahtev nadpoprečno izstopa ali dela, ki se kažejo kot dva ali trije kriteriji v poprečni obliki;

c) od 11. do 13. razreda se razvrstijo delovne naloge, pri katerih dve ali tri zahteve nadpoprečno izstopajo. Ali: za izvajanje delovnih nalog se zahteva sicer visoko specializirano funkcionalno znanje, popolnoma normalni pa so fizični, psihosenzorični in vplivi okolja;

č) od 13. do 15. razreda razvrščamo zelo zahtevne delovne naloge (mojstrska dela), pri katerih vsaj ena izmed značilnosti nastopa v nadpoprečni obliki, druge značilnosti pa ne presegajo poprečja;

d) od 16. do 18. razreda razvrščamo izredno zahtevne delovne naloge (mojstrske delovne naloge ali naloge visokokvalificiranih specialistov), pri katerih nastopa več značilnosti v nadpoprečni meri. Od 14. do 18. razreda se razvrščajo tudi poslovodni delokrogi (delovodje, oddelkovodje).

V. STROKOVNOSTNA KATEGORIJA

Bolj zahtevna poklicna dela (delavci profila tehnik in njemu podobni; SS uslužbenci; VK delavci — delovodje).

V to skupino spadajo dela, za katera je potrebna široka strokovna izobrazba štiriletnih srednjih strokovnih šol. Delo terja skoraj brez izjeme celostno poznavanje stroke. Standardizirane in ponavljajoče se delovne naloge in opravila z naprej določenimi postopki ne spadajo v to skupino, temveč v tretjo ali v četrto. Tipična delovna mesta te skupine so: tehniki-konstruktorji, ki samostojno konstituirajo določen del po predizpolnjeni vodje projekta, tehnologi v tehnološki pripravi dela, tehniki za študij dela, samostojni laboratorijski tehniki, ki morajo opravljati kompleksne laboratorijske analize po globalni usmeritvi vodje laboratorija; samostojni knjigovodje (konterji, bilancisti, stroškovni knjigovodje, vodje posameznih knjigovodskih oddelkov), samostojni komercialni referenti, ki imajo pristojnost odločanja o prodaji in nabavi glede na opredeljena načela ipd.

V to skupino razporejamo tudi vsa zahtevnejša poslovodska delovna opravila, za katera je potrebna poslovodska ali delovodska šola.

Splošno administrativnih delovnih nalog praviloma ne uvrščamo v to kvalifikacijsko skupino. Izjeme so le tedaj, če zajema delokrog razmeroma zelo kompleksne delovne naloge; sem štejemo popolnoma samostojno oblikovanje zahtevne korespondence na podlagi glavnih navodil, samostojno oblikovanje zapisnikov zahtevnejše vsebine in podobno. Praviloma spadajo v to skupino samostojni referenti, ki opravljajo samostojne naloge s partnerji ali javnostjo, oblikujejo delovne postopke ter organizirajo in vodijo delo sodelavcev.

Delovne naloge pete kvalifikacijske skupine so razporejene med 10. in 21. razredom, najpogostejše med 10. in 19. razredom. Za razporeditev delovnih nalog v tej skupini s so najpogostejša merila: stopnja samostojnosti in odgovornosti za odločitve po danih pooblastilih; obseg potrebnega funkcionalnega znanja; vpliv na poslovanje, posebno glede na zahtevnost poslovodske funkcije. Orientacijske razporeditve delovnih nalog te kvalifikacijske skupine je naslednja:

a) od 10. do 12. razreda: v te razrede razvrščamo dela, ki so metodološko in postopkovno programirana, terjajo pa zahtevno izvedbo; funkcionalna znanja lahko osvoji delavec v krajšem času vpliv na poslovanje ni izrazit;

b) od 12. do 15. razred razvrstimo delovne naloge, ki so manj programirane in terjajo dokaj samostojno razvijanje, je potrebno večje funkcionalno znanje in izurjenost. Sem spada tudi vodenje enostavnejših delokrogov;

c) od 15. do 18. razreda razvrstimo delovne naloge, za katere so potrebni velika samostojnost in široka funkcionalna znanja; delokrog znatno vpliva na poslovanje. Sem spadajo tudi poslovodna dela večjega vpliva in samostojnosti;

č) od 18. do 21. razreda razvrstimo poslovodna delovna mesta, ki zahtevajo samostojno operativno odločanje in imajo velik vpliv na poslovanje delovne enote, ki jo vodijo ali za katero prispevajo svoje ustvarjalno delo in strokovne odločitve.

VI. STROKOVNOSTNA KATEGORIJA

Zelo zahtevna poklicna dela (delovne naloge ali opravila inženirjev ali podobnih poklicev, za katere je potrebna višja izobrazba).

V to skupino spadajo delovne naloge ali opravila višje strokovne ravni. Značilno za naloge in opravila te kategorije je aplikativna uporaba že znanih visoko zahtevnih dognanj in delovnih metod določene stroke. Ustvarjalno vsebina delovnih nalog na tej ravni se ne nanaša na nove strokovno-teoretične postopke in dognanja, ampak je predvsem praktične, aplikativno-kombinativne narave. Sem spadajo: priprava zelo zahtevnih tehnoloških postopkov, samostojno komercialno delo (ne administrativno-tehnično izvajanje poslov), pri čemer ima delavec pristojnost in odgovornost, da po načelih odloča, izbira, sklepa pogodbe o pomembnih nabavah in prodajah, zbiranju in oblikovanju informacij, ki vplivajo na pomembne odločitve ipd., zahtevno delo na kadrovskem področju (samostojni kadrovski ali socialni delavec, ki oblikuje samostojne delovne metode, opravljajo raziskave v DO, samostojno svetujejo, vodijo določena področja dela), vzgojnoizobraževalno delo v osnovni šoli (ne glede na formalno stopnjo izobrazbe), zahtevnejši upravno-pravni posli, zahtevnejše analitične in statistične delovne naloge ipd.

V to skupino spada tudi večji del zahtevnih poslovnih mest. Delovne naloge se nanašajo na organiziranje, usklajevanje, načrtovanje, svetovanje, nadziranje, kontroliranje, izobraževanje in vzgajanje, oblikovanje, oblikovanje delovnih postopkov, vodenje delovnih skupin, ki so sestavljene pretežno iz tehnikov ipd.

Delovne naloge te skupine so razvrščene od 14. do 25. razreda, najpogosteje pa od 16. do 22. razreda. Za razvrstitev v skupini so najpomembnejša merila: stopnja samostojnosti in ustvarjalnosti, obseg vpliva na poslovanje, obseg funkcionalnega znanja in čas za popolno obvladanje delovnih nalog. K temu lahko dodamo napor pri delu z ljudmi, ko gre za reševanje zapletenih konfliktnih in interesnih problemov.

Delovne naloge te skupine so orientacijsko takole razvrščene:

a) od 14. do 17. razreda razvrstimo delovne naloge, pri katerih samostojnost izvajanja naloge ni posebno izrazita. Tudi vpliv na poslovanje delovne organizacije ni posebno izrazit. Osvajanje funkcionalnega znanja zahteva leto ali dve sistematičnega dela;

b) od 18. do 21. razreda razvrstimo delovne naloge, pri katerih nastopa dokajšnja samostojnost pri izvajanju delovne naloge ali pri odločanju o načinu njene izvedbe. Odločanje že pomembno vpliva na poslovanje delovne organizacije. Obseg funkcionalnega znanja je velik in traja 2 do 3 leta delovnih izkušenj. Sem so razvrščena tudi nekatera poslovna dela;

c) od 22. do 25. razreda razvrstimo delovne naloge, pri katerih delavci popolnoma samostojno oblikujejo izredno zahtevne postopke pomembnih delovnih sistemov, vodijo zelo pomembne obrate, oddelek prodaje, razvoja in podobno. Delo zahteva več kot triletno specializirane izkušnje.

VII. STROKOVNOSTNA KATEGORIJA

Visoko zahtevna dela (poklici profila diplomirani inženir in njemu podobni; poklici z zahtevo visoke izobrazbe).

V to skupino spadajo delovne naloge — opravila, ki so zapletene, kompleksne, ustvarjalne narave, zato terjajo visoko teoretično znanje; poleg tega pa opravljajo takšnih nalog zahteva od delavca, da se ob prebiranju specializirane strokovne literature, spremljanjem najnovejših strokovnih dosežkov, z udeležbo in sodelovanjem na specializiranih strokovnih posvetih, nenehno seznanja s teoretičnim in aplikativnim razvojem svoje stroke. Pri delovnih nalogah te ravni se široka in specializirana strokovna znanja uporabljajo kombinirano in ustvarjalno, dosežki tega so novi izdelki, nova tehnologija, tržišča, učinkovite organizacijske strukture.

Za delovne naloge te kvalifikacijske skupine je značilno:

- raziskovalno delo aplikativne narave;
- ustvarjalna uporaba visoko strokovnega znanja pri zelo odgovornih poslih (odgovornost za ljudi, odgovornost za dolgotrajne učinke in posledice), kot so delovne naloge zdravnika, sodnika;
- razvijanje novih tehnoloških postopkov in novih izdelkov kjer so angažirana velika sredstva ali bodo posledice izredno pomembne, včasih celo usodne za uspeh delovne organizacije (inženir projektant, ki vodi zelo pomemben projekt);
- posredovanje strokovnega in teoretičnega znanja na srednji in višji ravni (učitelji srednjih šol, predavatelji višjih šol);
- vodenje ožje skupine strokovnjakov, to opravljajo strokovnjaki z visoko, višjo in srednjo strokovno izobrazbo.

V zgornji del te skupine spadajo vsa področja dela specialistov, za katera se zahteva poleg zelo širokega strokovnega znanja tudi specializacija določenega ožjega strokovnega področja, ne glede na to, ali je takšna specializacija predpisana ali ne (zdravstvo, sodstvo). Prav tako spadajo v zgornji del te kvalifikacijske skupine tudi tiste delovne naloge, za katere je potrebno poleg znanja osnovne stroke na visoki ravni tudi poglobljeno poznavanje drugih — mejnih strokovnih področij, ki sestavljajo integralno celoto za izvajanje celostnih nalog, pri katerih mora sodelovati skupina specialistov.

Delovne naloge te skupine so razporejene od 19. do 32., najpogosteje pa od 21. do 27. razreda. Za razporeditev v to kvalifikacijsko skupino so najpomembnejša merila: obseg in globina funkcionalnega znanja, obseg nujnega poznavanja mejnih področij, stopnja ustvarjalnosti in obseg vpliva na poslovanje. Na vrednotenje delovnih nalog te skupine vpliva še napor pri delu z ljudmi. Izjemoma lahko vplivajo na razvrstitev delovnih nalog v posamezne razrede tudi druga merila (fizični napor, psihosenzorični napor, razmere delovnega okolja — kirurg ipd.); to ovrednotim z ustreznimi merili.

a) Od 19. do 22. razreda razvrstimo delovne naloge, ki terjajo že dokajšnjo samostojnost pri izvajanju ali pomembne ustvarjalne sposobnosti; prvo ali drugo ali oboje že izdatno vpliva na poslovanje organizacijske enote ali DO kot celote. Sem spada tudi opravljanje nalog pod mentorstvom ali delovne naloge, ki predstavljajo asistenco pri učnovzgojnem procesu na visokih šolah;

b) od 22. do 27. razreda razvrstimo delovne naloge, pri katerih nastopa popolna samostojnost pri izvajanju ali pa samostojna ustvarjalnost, potem ko so bili določeni globalni cilji, ki imajo zelo pomemben vpliv na poslovanje. Sem se razvrstijo RR naloge, ki predstavljajo delo v okviru RR tima ali samostojno RR delo z manjšo skupino sodelavcev (sodelavcev iz skupine a, tehnikov, laborantov), ali posredovanje učnovzgojnega procesa na višjih šolah, katerega cilj je zaokrožiti specializirano aplikativno in organizacijsko znanje;

c) od 27. do 32. razreda razvrstimo delovne naloge, ki terjajo poleg odlične splošne strokovnosti tudi vrhunsko strokovnost določenega področja, ali obsežno znanje mejnih področij, kar omogoča vodenje pomembnih strokovnih ekip, organizacijskih enot ali več funkcionalnosti na visoki ravni. Takšne delovne naloge zelo vplivajo na poslovanje delovne organizacije.

VIII. STROKOVNOSTNA KATEGORIJA (V NAŠEM SPORAZUMU NE PRIDE V POŠTEV)

Visoko zahtevna specializirana poklicna dela (delavci teh poklicev opravljajo samostojno ali vodijo znanstveno raziskovalno delo in izobraževanje visoko strokovnih kadrov).

V to kvalifikacijsko skupino spadajo delovne naloge, ki predstavljajo vrhunsko umetnost, imajo velik znanstveno-raziskovalni pomen ali posredujejo znanje na visoki strokovni ravni (visoko šolstvo, specializirani instituti).

Razpon te kvalifikacijske skupine sega od 25. do 34. razreda.

Glavna merila za opredelitev v to skupino so:

- kulturni, znanstveni, raziskovalno-razvojni in učno-vzgojni dosežki;
- objavljanje knjižne RR ali pedagoške publikacije, ki predstavljajo izhodišče nadaljnjega razvoja ali omogočajo in zagotavljajo učinkovitost učnovzgojnega procesa;
- dosežen nacionalni ali mednarodni ugled delavca za kulturne, znanstvene ali vzgojne dosežke,
- vplivnost delokroga — delavca na oblikovanje javnega in kulturnega življenja, razvoj panoge, stroke, OZD in podobno.

Po navedenih merilih se delovne naloge in delavci na delovna mesta orientacijsko razporedijo takole:

a) od 25. do 30. razreda se razvrstijo zelo pomembne RR naloge, ki jih opravlja raziskovalec izjemoma sam, praviloma pa s skupino sodelavcev pod točko a, b in c, VII strokovnostne kategorije, ki jih tudi vodi pri izvajanju projekta; sem spada tudi posredovanje učno-vzgojnega procesa temeljnih področij, ki predstavljajo osnovni vpliv za oblikovanje — strokovno in vzgojno — bodočih visoko strokovnih kadrov;

b) od 31. do 34. razreda se razvrstijo RR naloge, ki predstavljajo koncipiranje in vodenje obsežnih projektov, so izredno pomembni z narodnega vidika ali pa predstavljajo izhodišče za oblikovanje poslovne strategije večje DO ali združenja; sem razvrstimo tudi posredovanje učno-vzgojnega procesa delavcev, katerih strokovni sloves presega narodnostne meje.

PREGLEDNICA

osnovnega vrednotenja del in nalog po kategorijah in zahtevnosti dela, razredih, stopnjah psihosenzoričnega in fizičnega napora pri delu ter delovnih pogojev, v katerih opravljajo delavci dela in naloge

Vrsta dela Zahtevnost dela	Razvrstitev		RAZPONI V TOČKAH OD — DO								
	Kat.	Razred od — do	Teoretično znanje	Funkcio. znanje	Progra- mira- nost	Odgovor- nost	Vodenje	Napor v delu z ljudmi	Fizični napor	Delovni pogoji	Indeks
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Enostavno	I.	1—12	1	—	—	—	—	—	1—7	0,5—4	1,00—1,70
Manj zahtevno	II.	3—14	2	1—2	—	—	—	—	1—7	0,5—4	1,10—1,87
Srednje zahtevno	III.	5—16	3	2—3	0—2	0—1	0—2	0—1	1—7	0,5—4	1,21—2,06
Zahtevno	IV.	7—18	5	2—5	1—3	1—3	0—4	0—1	1—3	0,5—3	1,33—2,27
Bolj zahtevno	V.	10—21	7	2—6	—4	1—4	1—5	0—3	—	—	1,54—2,62
Zelo zahtevno	VI.	14—25	9	3—6	1—4	1—5	1—6	0—3	—	—	1,87—3,17
Visoko zahtevno	VII.	19—32	10—12	3—8	2—5	2—6	1—7	0—3	—	—	2,38—4,50
Visoko zahtevna specializacija	VIII.	25—34	15	4—8	2—5	2—6	2—7	0—3	—	—	3,22—5,00

PREDLOG OCENE DELOKROGOV

Delovna organizacija

[illegible]

OPOMBE:

POSKUS ANALITIČNEGA NAČINA RAZPOREJANJA NEKATERIH DELOKROGOV, KI SE POJAVLJAJO PRI OPRAVLJANJU NALOG V DEJAVNOSTIH VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

Predložena razporeditev je neobvezen pripomoček vzgojnoizobraževalnim zavodom za usmeritev pri vrednotenju in razporejanju delokrogov v kategorije in razrede s pomočjo modela enotnega vrednotenja delovnih nalog, ki je sestavni del samoupravnega sporazuma.

S predloženimi neobveznimi predlogi tega poskusa želimo ustreči težnji vzgojnoizobraževalnih zavodov, ki so prek RO Sindikata delavcev vzgoje in izobraževanja izrazili željo, da bi dosegli čim večjo enotnost pri razvrščanju nalog in opravil delavcev v vzgoji in izobraževanju. Drugo, zaradi česar smo se lotili te naloge, je, da se moramo zaradi določil zakona o združenem delu primerjati med seboj in tudi z drugimi panogami. Tako primerjanje je mogoče doseči le, če pri primerjavah upoštevamo približno enaka stališča. Pomembno je posebno sedaj, ko se kar osem doslej ločenih samoupravnih sporazumov s področja vzgoje in izobraževanja združuje v en sporazum.

Tretje, kar nas še posebej sili k enotnosti pri uporabi določil sporazuma, pa je to, da bo mogoče učinkovito samoupravnih sporazumov nadzirati in preverjati prav s pomočjo modela za enotno vrednotenje delovnih nalog. Zato je smotno, da uporabljamo ta model že v začetku kar se da usklajeno.

Preden se loti vrednotenja delovnih nalog, mora vsaka OZD sestaviti katalog nalog in opravil, ki jih je treba opraviti v delovni organizaciji. Tako nastali

razpored (ali seznam) delovnih nalog razvrsti v strokovnostne kategorije (od I do VIII) in vrednostne razrede (od 1 do 34). Po tem primerja sestavljenost dela in obremenitve posameznih delavcev ter upošteva relativna indeksna razmerja, ki se gibljejo v razmerju 1:5. Indeksna razmerja so samo primerjalna kategorija. Če dobljeno indeksno razmerje pomnožimo z dogovorjeno vrednostjo za enostavno delo, dobimo vrednost sestavljenega dela. Tako izračunana vrednost sestavljenega dela seveda še ne predstavlja vsega osebnega dohodka delavca. Ta se lahko še pomembno spremeni zaradi ocenjevanja ali merjenja delavčevega delovnega rezultata ter zaradi minulega dela iz členov 43 in 44 samoupravnega sporazuma; to je treba prišteti k ocenjeni kakovosti dela.

Vrednotenje dela moramo opravljati tako, da uporabljamo:

1. katalog nalog in opravil delovne organizacije,

2.1. model enotnega vrednotenja delovnih nalog (strokovnostne kategorije),

2.2. analitično oceno dela (kot pomožno metodo) — obrazec m. j 1570-78 skupaj z navodili,

2.3. orientacijsko razporeditev delovnih nalog (glej model enotnega vrednotenja) upoštevajoč preglednico enotnega vrednotenja del in nalog.

Iz tako zasnovanega koncepta je nastale tale orientacijska tabela:

ORIENTACIJSKA TABELA

Izhodišče za vrednotenje dela je opis delovnih nalog in opravil, ki ga mora opraviti vsaka OZD brezpogojno pred točkovnim vrednotenjem.

Tek. št.	DELOKROG	Kategorija	Teoretično znanje	Funkcionalno znanje	Programiranost	Odgovornost	Vodenje	Napor v delu z ljudmi	Fizični napor	Delovni pogoji	Razred	Indeks
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	ČIŠČENJE	I	1	1	—	—	—	—	3	—	5	1,21
2.	NADZOR NAD STAVBO	IV	5	3	1	2	—	1	1	—	13	1,71
3.	ADMINISTRATIVNO DELO	IV	5	3	1	1	—	1	2	—	13	1,71
4.	TAJNIŠKO DELO	V	7	4	2	3	2	1	—	—	19	2,40
5.	RAČUNOVODSKO DELO	V	7	4	3	4	2	—	—	—	20	2,52
6.	VZGAJANJE V VVZ	V	7	3	3	3	—	2	—	—	18	2,29
7.	DELO NA RAZREDNI STOPNJI	VI	9	3	4	4	—	2	—	—	22	2,78
8.	DELO NA PREDMETNI STOPNJI	VII	10	3	4	4	—	2	—	—	23	2,92
9.	DELO NA SREDNJI ŠOLI	VII	12	3	4	4	—	2	—	—	25	3,22
10.	VODENJE OŠ DO 16 ODD.	VII	10	7	4	—	6	2	—	—	29	3,91
11.	VODENJE SR. ŠOL DO 16 ODD.	VII	12	7	4	—	6	2	—	—	31	4,31

OPOMBE:

Potrebna funkcionalna znanja za opravljanje dela												Čas usp.		
1.2.	Praksa	do 1 m	1—3 m	3—6 m	6—12 m	1—2 I	2—3 I	3—5 I	nad 5 I					
2.1.	Samostojnost oz. programiranost dela									I	II	III	IV	
										V	VI	VII		
2.2.	Odgovornost oz. vpliv na poslovanje									I	II	III	IV	
										V	VI	VII		
2.3.	Vodenje									I	II	III	IV	
										V	VI	VII		
3.1.	Napor pri delu z ljudmi									I	II	III	IV	
3.2.	Psihosenzorna obremenitev									I	II	III	IV	
4.	Fizični napor	Opis							St	h	T			
4.1.	— dinamični													
4.2.	— statični													
4	SKUPAJ									/	/			
5.	Vrsta	Opis pogojev dela							St	h	T			
5.1.	Temperatura													
5.2.	Osvetlitev													
5.3.	Ropot													
5.4.	Vibracije													
5.5.	Aerosoli, plini													
5.6.	Umazanost													
5.7.	Voda, kisline, lugi													
5.8.	Nevarnost prehlada													
5.9.	Možnost nesreče													
5.0.	Drugi pogoji													
5	SKUPAJ									/	/			
Kriterij:	1.1.	1.2.	2.1.	2.2.	2.3.	3.1.	3.2.	4	5	Skupaj	+ —	Razred	Točke	
Enote:														
Datum sprejema analize:										Podpis:				