

Štev. 14

16. marec 1989

Leto V.

SEZNANITEV Z DOKONČNIM PREDLOGOM PRAVILNIKA O OSNOVAH IN MERILIH ZA RAZPOREJANJE ČISTEGA DOHODKA TER DELITEV OSEBNIH DOHODKOV

V naslednjih dneh, točneje 24.3.1989, bomo vsi delavci na referendumu preizkusili ustreznost vsebine aktov, s katerimi si želimo na novo ure-
diti določbe, katere so pomembne za organiziranje, za delo in poslovanje,
za uresničevanje pravic delavcev (STATUT PODJETJA), nagrajevanje našega
dela in uspešnosti (PRAVILNIK O DELITVI OD).

Delavski svet DO je na svoji seji dne 22.2.1989 že sprejel dokončen
predlog statuta podjetja, o katerem smo vas obveščali na zborih
delavcev v mesecu februarju in na seji 8.3.1989 dokončen predlog
pravilnika o delitvi OD, o katerem vas obveščamo v današnji številki
glasila.

Osvojene so bile sledeče pripombe v naslednji vsebini:

1. Iz vsebine 18. člena Pravilnika se črta določilo, katero opredeljuje združevanje posameznih del in nalog v zahtevnostne razrede s 5 % stopnjevanjem. Z osvojitvijo tega predloga ima vsaka naloga svoj količnik (točke).
 2. Iz 30. člena se črta zadnja alineja, katera je opredeljevala možnost razdelitve 60 % vrednosti osnovnega osebnega dohodka odsotnega delavca (porodniška ...) med delavce, kateri bi opravljali tudi ta dodatna dela.
Osvoji se predlog proizvodnega sektorja, da se potreba po opravljanju del odsotnega delavca rešuje s prerazporejanjem delavcev v okviru DO.
 3. Osvoji se vsebinska pripomba na 36. člen, drugi odstavek, ki glasi:
"Delavci, ki so starejši od 55 let oziroma delavke starejše od 50 let ali delavke, ki imajo nad 30 let oziroma delavci nad 35 let delovne dobe, pa so se jim zaradi intenzivnega dela zmanjšale delovne sposobnosti, so opravičeni prejemati osebni dohodek (analitična ocena del in nalog) kot bi ga imeli, če bi opravljali dela in naloge, ki so jih pred razporeditvijo."
V 23. členu so navedena vsa merila za ugotavljanje delovne uspešnosti. Njih uporaba za posameznika ali skupino delavcev po organizacijskih enotah se določa z letnim planom.
Pripomba delavcev proizvodnega sektorja na merilo "program dela" je bila podana v naslednji vsebini:
Pri programu dela, kateri ima v mnogih službah glavno vplivnost na poslovno stimulacijo ni jasno, kdo postavlja te kriterije ter kdó bi ugotavljal realizacijo programa dela.
- Odgovor:
- program dela je za strokovne službe v bistvu enakega značaja kot je za proizvodno plan proizvodnje (fizični ali vrednostni)

- program dela strokovnih služb izhaja iz operativnega in strateškega plana DO. S tem planom določimo vsebino dela, nosilce in čas oz. roke, ki so usklajeni s potrebami delovnega procesa
- za vsako organizacijsko enoto, kjer je programiranje dela smiselno, v skladu s planom DO določimo plan te enote, cilje in okvirne pogoje
- vodja organizacijske enote točno definira vse podrobnosti poslovanja in meznih nalog v okviru programa dela in sicer:
 - po vsebini, kjer določi tudi delovni team
 - po času, končne in vnesne čase, da je mogoče mesečno spremljati uresničevanje delovnih ciljev in doseganje končnih rezultatov
- tako definiran plan potrdi KPO, to je organ, ki je okvirno določil program dela. Ta organ kontrolira tudi doseganje oz. izpolnjevanje vsebine in rokov programa dela organizacijske enote
- za določanje osebnega dohodka oz. poslovne stimulacije, kjer je program dela eno od meril za ugotavljanje delovne uspešnosti, ugotovimo stopnjo izpolnjevanja programa po vsebini in času v skladu s sprejetim planom

5. 48. člen pravilnika se dopolni z naslednjo vsebino:

Delavcem invalidom se določi stopnja možnega doseganja norme. O stopnjo delovne sposobnosti določi strokovni tim v sestavi: zdravnik OA, vodja DE, predstavnik študija dela, službe varstva pri delu, socialni delavec in psiholog po naslednji tabeli:

Stopnje	Možnost doseganja norm v primerjavi z zdravim delavcem
I	90 %
II	80 %
III	70 %

6. Vse ostale pripombe proizvodnega sektorja in sektorja kakovosti s seboj nanašajo na izvedbeni del ugotavljanja delovne uspešnosti, katerega je v pristojnosti sklepanja delavskega sveta in bodo upoštevane pri predlogu te materije za odločanje na delavskem svetu v mesecu aprila.

O primernosti vsebine obeh aktov (statuta, pravilnik o delitvi OD) bomo odločali na referendumu.

Ker se pojavljajo določena vprašanja zakaj na referendumu ne odločamo o vsebini Pravilnika o notranji organizaciji in razvidu del in nalog, katerega potrjuje delavski svet DO in kateri vsebuje seznam del in nalog ter opise del in nalog, organizacijske sheme in metodologijo za opisovanje in ugotavljanje zahtevnosti del in nalog, še nekaj besed o tem.

Skupno vsem zgoraj navedenim elementom vsebine Pravilnika o notranji organizaciji in razvidu del in nalog je dejstvo, da so le-ti podvrženi tekočim spremembam in potrebam v DO, kot primer:

- novi opisi del in nalog (sprememba kataloga del)
- sprememba pogojev dela v posameznih okoljih
- sprememba organiziranosti - mezo, mikro.

Vsled takih potreb je sprejem teh elementov na referendumu nesmiseln, nemogoč, ker bi nam onemogočal normalen potek dela. Sestavni del Pravilnika o notranji organizaciji je tudi metodologija za opisovanje in ugotavljanje zahtevnosti del in nalog, vendar samo v opisni vsebini z navodili, kriteriji, stopnjami, po katerih opisujemo in ugotavljamo zahtevnost del in nalog.

Zap. št.	SKUPINA IN ELEMENT																				Število točk	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
D1 USPOSOBLJENOST ZA DELO																						
1.	120	130	140	160	180	220	240	280	290	0												
2.	3	6	9	12	15	19	23	27	31	35	40	45	50	55	60	66	72	78	84	90		
3.	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20												
D2 ODGOVORNOST																						
1.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
2.	2	4	6	8	10																	
3.	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20												
4.	10	20	30	40	50	70	0															
5.	5	15	20	25	30	35	50	70														
6.	5	10	15	20	25	30	0	0	0	0												
D3 NAPORI																						
1.	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80		
2.	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36										
3.	2	4	6	8	10	12	14	16														
4.	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36										
5.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12										
6.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
D4 VPLIVI OKOLJA																						
1.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12										
2.	1	2	3	4	5	6	10	12														
3.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12										
4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12										
5.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12										
6.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12										
7.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12										
8.	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24										
Skupaj																					1000	100 %

Zato pa je tabela vrednosti stopenj elementov zahtevnosti del in nalog, katera določa število točk po posameznih skupinah in elementih (usposobljenost za delo, odgovornost, napor, vplivi okolja) sestavni del Pravilnika o delitvi OD, katerega sprejemamo z referendumom.

Tabela vrednosti stopenj vam je bila posredovana ob priliki javne razprave po vsebini Pravilnika o notranji organizaciji in razvidu del in nalog in vam jo ponovno podajamo v prilogi današnje informacije.

Tabela "Ugotavljanje zahtevnosti del in nalog" (prikazuje število točk in količnik za posamezno nalogo) je seveda izhodni podatek za delavca o primernosti metodologije opisovanja, opisih del in nalog, je pa le v vednost in informiranje vsem nam, kakšen rezultat dajejo vrednostne stopnje elementov zahtevnosti del in nalog, o katerih primernosti se bomo odločali na referendumu.

PRIPIS

POZIVAM VSE SODELAVCE, DA SE SEZNANIJO Z VSEBINO DANAŠNJEGA GLASILA, KER GA NAMENJAMO KOT SREDSTVO SEZNANJANJA Z DOKONČNIM PREDLOGOM PRAVILNIKA O DELITVI OD

Član KPO za organizacijsko področje
Branko JOHA