

ČLANOM DELOVNEGA KOLEKTIVA ŽITA

Dokončujemo samoupravni sporazum

Republiška skupščina je 11. februarja letos sprejela zakon o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovoru o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov. V zvezi s tem sklepajo sedaj delovne organizacije samoupravne sporazume.

Glede na to, da ti samoupravni sporazumi predstavljajo za nas vse vodilo za urejanje delitve dohodka in osebnih dohodkov v prihodnosti, je prav, da vas seznanimo z vsemi podrobnostmi in vas vabimo k nadaljevanju že začete razprave in k dajanju morebitnih predlogov za dopolnitev vsebine teh sporazumov.

Prvi člen zakona se glasi:

Delovni ljudje v organizacijah združenega dela s samoupravnimi sporazumi določajo in usklajajo osnove in merila za delitev dohodka in osebnih dohodkov tako, da čim dosledneje uresničujejo načela delitve po delu, da v delitvi dohodka na sklade in sredstva za osebne dohodke dosežajo doseženim rezultatom dela in poslovnim uspehom ustrezajoča razmerja, pri osebnih dohodkih pa razmerja, kakršna ustrezajo opravljenemu delu delovne skupnosti in posameznih njenih članov.

Merila morajo zagotavljati zlasti:

a) da se sredstva za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev gibljejo v odvisnosti od doseženih rezultatov dela in da se spodbuja interes delovnih ljudi za dobro gospodarjenje.

b) da so razlike med osebnimi dohodki delavcev istih ali sorodnih izobrazbenih, kvalifikacijskih in poklicnih skupin, zaposlenih pri enakih ali sorodnih delih, predvsem odraz razlik v delovni storilnosti in tudi v delovnih pogojih, da delovni ljudje v organizacijah združenega dela lahko po enotnih in usklajenih vidikih presojajo uspehe svojega dela in gospodarjenja;

c) tolikšno izdvajanje sredstev iz doseženega dohodka za razširjanje materialne osnove družbenega dela, za znanstveno raziskovalno delo in za izobraževanje delavcev, da se krepí akumulativnost in reproduktivna sposobnost organizacij združenega dela, spodbuja splošen družbeni razvoj in vloga, ki jo imajo kot pglavni nosilci družbene produkcije.

V tem členu zakona so zajeta temeljna načela delitve dohodka in osebnih dohodkov. V naslednjih členih zakona se obravnavajo osnove, ki jih morajo zajeti samoupravni sporazumi, in sicer:

- o spodnji ravni sredstev za osebne dohodke,
- o merilih poslovne uspešnosti,
- o merilih, ki spodbujajo prizadevanja za rast produktivnosti dela,
- o najnižjem in najvišjem osebnem dohodku, ki pripada delavcem za opravljeno delo v polnem delovnem času,

— o merilih za progresivno vlaganje v materialno osnovo združenega dela,

— o merilih, po katerih se določajo sredstva za skupne potrebe delavcev,

— o merilih, po katerih se omogoča uresničevati načelo, da se lahko sredstva za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev povečajo praviloma le, če je dosežena vsaj enaka stopnja porasta sredstev za razširjanje materialne osnove družbenega dela kot v preteklem letu,

— o merilih za določanje materialnih stroškov, kot so dnevnice, kilometrina in podobno.

Vsa navedena merila in načela ne smejo biti v nasprotju s **splošnim družbenim dogovorom**, ki je bil sprejet 31. maja letos, in ki vsebuje načela in merila za presojo skladnosti samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v gospodarskih organizacijah z določili navedenega zakona.

Vse gospodarske organizacije, ki ne bi sklenile samoupravnega sporazuma, se bodo morale od 8. oktobra letos ravnati po splošnem družbenem dogovoru, ki pa bi mnogim gospodarskim organizacijam znižal maso osebnih dohodkov, ker so v njem vsi kalkulatívni osebni dohodki znižani za 10 %, ker upošteva le 182 ur na mesec na zaposlenega ter obračuna maso kalkulatívni osebnih dohodkov le po dejanski strokovni usposobljenosti zaposlenih.

Zato danes celotno gospodarstvo pripravlja samoupravne sporazume, ki jih mora uskladiti z načeli zakona in splošnega družbenega dogovora. Osnutek in predlog samoupravnega sporazuma sprejemajo gospodarske organizacije po istem postopku kot splošne akte (statut, pravilnik o del. razmerjih in podobno). Ko ga potrdi predsedstvo strokovnega sindikata, ga mora še verificirati posebna verificacijska komisija, nakar začne veljati.

Tudi ŽITNA SKUPNOST SRS je, kot zastopnik žitnih predelovalnih podjetij, začela skupaj s predstavniki naših podjetij v aprilu letos pripravljati osnutek samoupravnega sporazuma, h kateremu je

kasneje v mesecu juliju pristopila vsa živilska industrija Slovenije.

Tako pred vsemi sedaj podajamo predlog komisije za pripravo samoupravnega sporazuma živilske in tobačne industrije SRS.

O osnutkih samoupravnega sporazuma so že razpravljali sveti delovnih enot, poslovni odbor kombinata, delavski svet kombinata in družbenopolitične organizacije kombinata, kjer so bili zajete vse pobude in predlogi. Ker želimo zajeti mišljenje vseh delavcev v kombinatu, podajamo predlog samoupravnega sporazuma v Glasniku, da bo imel vsak možnost podati koristne pripombe za izdelavo končnega predloga.

S tem samoupravnim sporazumom prvič usklajujemo delitev dohodka in osebnih dohodkov v republiškem merilu, posebej pa v okviru živilske in tobačne industrije SRS. Ker so pogoji pridobivanja dohodka različni, so tudi možnosti za delitev različne. Vendar smo upoštevali načelo, naj bi najnižja izplačila za osebne in skupne potrebe na zaposlenega ne znašala manj kot 800 din mesečno. Seveda bo ta cilj težko takoj doseči, posebno v delovnih organizacijah, kjer je dohodek na zaposlenega nižji, kot je poprečje skupine. Prav tako je bilo dogovorjeno, naj ne bi najvišji osebni dohodek znašal več kot 6000 din mesečno za normalni delovni čas.

Zaradi lažjega razumevanja podajamo kratko razlago posameznih delov samoupravnega sporazuma. Sestavljen je iz petih delov, in sicer: splošnih določb, temeljnih načel za delitev dohodka in osebnih dohodkov, osnov in meril za delitev dohodka in osebnih dohodkov, izvajanja določb sporazuma in končnih določb.

V splošnih določbah (1. 2. 3. 4. členu) so vključena načela zakona o samoupravnem sporazumevanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov. V prvem primeru člena podpisnika prevzemajo obveznost, da bodo uskladjali merila za delitev dohodka in osebnih dohodkov, upoštevajoč načela delitve po delu in dosežene poslovne rezultate.

V drugem členu podpisniki zagotavljajo, da bo ob naraščanju življenjske ravni rasla tudi reproduktivna sposobnost gospodarskih organizacij. V 3. členu podpisniki prevzemajo obveznost uskladiti obračunske kalkulatívne dohodke posameznih delovnih mest, poklicev oziroma kvalifikacij. Razlika naj bi bila predvsem odraz storilnosti, delovnih pogojev, opremljenosti in dohodka. Tiste delovne organizacije, ki imajo višji dohodek kot izraz višje delovne storilnosti in opremljenosti, naj bi imele pri podobnih delovnih mestih praviloma višje osebne dohodke ob istošasni višji stopnji izdvajanja v sklade. V 4. členu so navedeni pogoji, katere je potrebno upoštevati pri oblikovanju doseženega dohodka.

V drugem poglavju so obdelana temeljna načela delitve dohodka in osebnih dohodkov. Delitev naj bo v prvi vrsti odvisna od doseženega dohodka za delitev, s tem da mora biti uveljavljeno načelo, da ob rasti dohodka za delitev rastejo skladi hitreje kot osebni dohodki. S tem se teži h krepitvi reproduktivne sposobnosti delovnih organizacij. Prav tako pa se osebni do-

hodki delijo v skladu z doseženim dohodkom, kar pomeni, da je rast osebnih dohodkov v celoti odvisna od rasti dohodka. Razpoložljiva masa sredstev za osebne in skupne potrebe je odvisna od mase kalkulatívni obračunskih osebnih dohodkov in od stimulatívne dela.

Stimulatívni del, s katerim povečujemo maso kalkulatívni osebnih dohodkov, pa je odvisen od dohodka, dobička, poslovnih sredstev, osnovnih sredstev in kalkulatívni osebnih dohodkov.

V čl. 7 se obravnava določitev kalkulatívni osebnih dohodkov po stopnjah strokovne usposobljenosti. Za neposredno proizvodnjo se prizna strokovna izobrazba po sistematizaciji delovnih mest, ne glede na dejansko izobrazbo posameznika, to je, če nekdo v neposredni proizvodnji zaseda delovno mesto, ki zahteva visoko kvalifikacijo, sam pa je dejansko le kvalificiran, se upošteva kalkulatívni osebni dohodek kot visokokvalificiranemu. V neposredni proizvodnji se zahteva dejanska izobrazba le za delovna mesta z višjo in visoko strokovno izobrazbo. Za delovna mesta izven neposredne proizvodnje pa moramo upoštevati le dejansko strokovno izobrazbo. Tako nalaga vsem gospodarskim organizacijam sam zakon.

V 8. členu in 9. členu je določen najnižji in najvišji izplačani osebni dohodek. Najnižji izplačani osebni dohodek naj ne bi znašal manj kot 80 din, najvišji pa ne več kot 6000 din za normalni delovni učinek in 182 ur mesečno. Za najvišji osebni dohodek je še določeno, da je odvisen od poprečnega osebnega dohodka gospodarske organizacije in doseženega dohodka za delitev v isti gospodarski organizaciji. S tem so ločene gospodarske organizacije, glede na velikost doseženega dohodka in poprečne osebne dohodke, na večje in manjše.

Člen 10. obravnava primere, ko se lahko spreminjajo delitvena razmerja podpisnikov sporazuma. Gre predvsem za primere, ko pada doseženi dohodek kot posledica zunanjih vplivov (razna zvišanja cen surovin, materialov, uslug, obveznosti in podobno). V kolikor gospodarske organizacije ne sprejmejo ustreznih kompenzacij, lahko spreminijo delitvena razmerja v dohodku.

V tretjem poglavju so obdelane osnove in merila za delitev dohodka in osebnih dohodkov. Podpisniki so se v 11. členu sporazumeli, da bodo samostojno delili doseženi dohodek v skladu s svojimi pravilniki, upoštevajoč spremembe, ki jih prinaša samoupravni sporazum. S tem naj ne bi bila kršena samostojnost delovnih organizacij glede notranje delitve dohodka in osebnih dohodkov, temveč naj bi delitev osebnega dohodka predvsem uskladjili z gibanjem doseženega dohodka. To pomeni da se osebni dohodki ne bi gibal samostojno in neodvisno od dohodka. Zato bodo gospodarske organizacije posvečale posebno skrb oblikovanju dohodka in pogojem za pridobivanje dohodka.

V 12. členu je sporazumno določeno, da je najnižja kalkulatívna osnova 800 din za nekvalificiranega delavca, kot tudi zahteva splošni družbeni dogovor.

Nadaljevanje na 2. strani

Nadaljevanje s 1. strani

V 13. členu so določeni kalkulatívni osebni dohodki po kvalifikacijah. Ti kalkulatívni osebni dohodki ne pomenijo dejanskih izplačanih osebnih dohodkov posamezne skupine, pač pa pomenijo osnovo za obračun mase kalkulatívni osebnih dohodkov. Prav tako kalkulatívni osebni dohodki po kvalifikacijah ne pomenijo zagotovljenih najnižjih osebnih dohodkov za posamezne kvalifikacije. Navedeni zneski po kvalifikacijah pomenijo le obračunske osnove za izračun delitvenega razmerja doseženega dohodka, istočasno pa predstavljajo družbeno merilo za ugotavljanje rentabilnosti gospodarske organizacije. Posamezne gospodarske organizacije, ki ne bodo sposobne izplačati mase predvidenih kalkulatívni osebnih dohodkov, bodo seveda morale pregledati svoje notranje poslovanje, kot tudi izdelati sanacijske programe. V kolikor pa se bo ugotovilo, da je posamezna industrijska dejavnost pred podobnim problemom, bo to opozorilo za družbeno posredovanje, kjer bo treba pogledati predvsem pogoje pridobivanja dohodka.

Prav tako člen 13. navaja plačanje nadurnega in nočnega dela. Nadurno delo se plačuje 50 % od obračunske osnove, nočno delo pa najmanj 25 % od obračunske osnove. Nadomestila zaradi bolezni, ki bremene podjetja za prvih 30 dni, pa ne smejo znašati manj kot 80 % z zakonom določenega osebnega dohodka, to je poprečja prejšnjega leta.

V 14. členu so navedeni posebni pogoji dela, ki se dodajajo obračunskim kalkulatívni osebnih dohodkom. Pod posebnimi pogoji dela so vključeni: vlažnost, temperatura, prah, vonj, ropot, možnost nesreče pri delu in izmensko delo. Postavljenih je pet težavnostnih skupin s tem, da je vrednost točke 1 din. Živilska in tobačna industrija je vsa delovna mesta oziroma poklice razporedila v eno teh težavnostnih skupin. Spisek delovnih mest po kvalifikacijah in težavnostnih skupinah je naveden v prilogi, v katero so zajeta vsa karakteristična delovna mesta živilske in tobačne industrije. Vsa delovna mesta v neposredni proizvodnji so razporejena v eno teh skupin, upoštevajoč enotno metodologijo, predpisano z jugoslovanskim enotnim sistemom vrednotenja posebnih pogojev dela.

V 15. členu se obravnava dodatek vodilnim delavcem, ki znaša lahko največ 40 %. Prav tako je obravnavano dopolnilno delo in delo po pogodbah. Kalkulatívni osebni dohodek vodilnih delavcev se obračuna po dejanski strokovni izobrazbi ter poviša lahko do 40 %, upoštevajoč celotni dohodek, število zaposlenih in število dejavnosti. Prav tako morajo gospodarske organizacije posebej voditi evidenco o dopolnilnem delu in delu po delovnih pogodbah. Tovrstna izplačila je treba obravnavati ob periodičnih obračunskih in zaključnih računih s tem, da je potrebno utemeljiti potrebo po dopolnilnem delu in delu po delovnih pogodbah.

V 16. členu so zajeta vsa sporazumno dogovorjena sredstva za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev, in sicer:

- kalkulatívni osebni dohodki,
- sredstva za pokrivanje skupnih potreb,
- del sredstev, ki izhajajo iz delitve doseženega dohodka.

Del sredstev, ki izhajajo iz delitve doseženega dohodka, se izračuna po posebni enačbi, ki jo imenujemo faktor stimulacije. Ta del sredstev je odvisen predvsem od uspešnosti poslovanja, to je doseženega dohodka in uporabe poslovnih sredstev. S tem delom se lahko poveča masa kalkulatívni osebnih dohodkov.

Gospodarske organizacije, ki bodo uspešneje poslovale, bodo lahko izročile večji stimulatívni del, vendar pa bo ta v celoti odvisen od doseženega dohodka ter bo ob istočasni rasti osebnih dohodkov zagotovil hitrejšo rast skladov gospodarske organizacije. Na podlagi 16. člena bo vsaka gospodarska organizacija ugotovila skupno maso sredstev za osebne dohodke in sklad skupne porabe. To maso razporedja gospodarska organizacija samostojno v skladu s svojim internim pravilnikom, upoštevajoč, da najnižji izplačani osebni dohodek za redni delovni čas in normalni učinek ne sme biti nižji od 800 din ter praviloma ne višji od 6000 din. V kolikor gospodarska organizacija prekorači razpoložljivo maso sredstev za osebne in skupne porabe, mora plačati progresivni davek.

V členu 17. se obravnava povečanje kalkulatívni osebnih dohodkov v skladu s povečanimi življenjskimi stroški. Tu mora uskladiti povečanje s povečanjem po splošnem družbenem dogovoru.

Člen 18. obravnava sklad skupne porabe, kjer so določeni najnižji in najvišji zneski ter ostali izdatki po pravilnikih podjetij. V 18. členu pa so navedena minimalna izdavanja za izobraževanje in financiranje stanovanjske gradnje. V 20. členu pa so navedeni izdatki in breme materialnih stroškov.

Pravilnik o delitvi dohodka in osebnih dohodkov bo potrebno uskladiti do 30. 9. 1971. Tu gre le za uskladitve, ki so najnujnejše ter so predpisane s samoupravnim sporazumom. To so dodatki za nočno de-

lo, bolezni, dnevnice, kilometrine in podobno.

V četrtem poglavju je obdelano izvajanje določb sporazuma. Izvajanje bo kontrolirala komisija, ki jo določijo delavski sveti podjetij.

Končne določbe navajajo, kdaj je sporazum sprejet, za koliko časa je sklenjen in kako se odpove. V sporazumu je vključeno tudi poslovno združanje. Določbe tega sporazuma se lahko uporabljajo od 1. maja 1971 s tem, da gospodarske organizacije po podpisu samostojno odločijo, od kdaj bodo uveljavljale načela tega sporazuma, vendar ne kasneje kot od 1. septembra 1971.

V kolikor posamezne gospodarske organizacije ne podpišejo samoupravnega sporazuma, pridejo pod splošni družbeni dogovor, ki ima precej ostrejša merila.

V eni izmed prilog je naveden tudi izračun mase razpoložljivih sredstev za osebno in skupno porabo za naš kombinat. V njem so prikazana sredstva po samoupravnem sporazumu, po splošnem družbenem dogovoru in izplačana v letu 1970.

Sredstva za osebno in skupno porabo na pogojno nekvalificiranega delavca znašajo po našem sporazumu za kombinat 1044 din mesečno, kar je v predvidenih okvirih splošnega družbenega dogovora. To mejo naj bi dosegli ob koncu leta 1971.

V razpravi pričakujemo od strani vseh zaposlenih še dodatne koristne pripombe, ki jih bomo, kolikor bo to z zakonom dovoljeno, tudi uporabili.

Predlog samoupravnega sporazuma

Na podlagi 1. do 5. in 8. člena zakona o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov (Ur. l. SRS št. 4/71) so delovne organizacije živilske in tobačne industrije Slovenije sklenile

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O OSNOVAH IN MERILIH ZA DELITEV DOHODKA IN OSEBNIH DOHODKOV

I. Splošne določbe

1. člen

Delovne organizacije — podpisniki tega sporazuma (v nadaljnjem besedilu: podpisniki) sporazumno določijo ter uskladijo osnove in merila za delitev dohodka in osebnih dohodkov tako, da se čim dosledneje uresničujejo načela delitve po delu, da v delitvi dohodka na sklade in sredstva za osebne dohodke dosegaajo, doseženim rezultatom dela in poslovnim uspehom ustrezajoče razmerje, pri osebnih dohodkih pa razmerja, kakršna ustrezajo opravljenemu delu delovne organizacije in posameznih njenih članov.

2. člen

Podpisniki s tem sporazumom zagotavljajo, da se bodo pri delitvi dohodka ravnali po doseženih rezultatih dela in poslovnih uspehih tako, da bo zagotovljeno ob krepitvi reproduktivne sposobnosti tudi naraščanje življenjske ravni zaposlenih delavcev.

3. člen

Podpisniki tega sporazuma sprejemajo obveznost, da se bodo pri uveljavljanju meril za delitev osebnih dohodkov po delu v pravilnikih o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ravnali po določenih tega sporazuma tako, da bodo upoštevali na enakih ali podobnih delovnih mestih, oziroma za enake poklice, praviloma predvidene kalkulatívne osebne dohodke. Razlike med istimi kvalifikacijami bodo predvsem izraz delovne storilnosti, delovnih pogojev in naložb v razširjeno reprodukcijo.

4. člen

Pri ocenjevanju doseženih rezultatov dela in poslovnih uspehov ter pri ugotavljanju pogojev, ki vplivajo na doseženi dohodek, bodo podpisniki upoštevali:

- ukrepe in instrumente družbeno-ekonomskega sistema,
- stanje in gibanje na domačem in tujem tržišču,
- investicijska vlaganja, ki vplivajo na povečanje dohodka,
- druge dejavnike, ki neposredno ali posredno vplivajo na višino dohodka podjetja.

II. Temeljna načela delitve dohodka in osebnih dohodkov

5. člen

Pri delitvi dohodka, ki ostane po pokritju zakonskih in pogodbenih obveznosti ter pribitku sredstev

amortizacije nad predpisanimi stopnjami, se bodo podpisniki tega sporazuma ravnali po naslednjih načelih:

- sredstva, ki so namenjena za pokritje osebnih dohodkov za zadovoljevanje skupnih potreb delavcev, morajo biti odvisna od produktivnosti dela, izkoriščenosti poslovnih sredstev, organizacije dela in pogojev poslovanja, kar se izraža v doseženem dohodku
- delitvena razmerja doseženega dohodka morajo biti takšna, da zagotovijo hitrejšo rast skladov ob istočasni rasti sredstev za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev.

Podpisniki bodo uveljavljali ta načela s faktorjem stimulacije, navedenim v metodologiji tega sporazuma.

6. člen

Podpisniki sporazuma sprejemajo obveznosti, da bodo progresivno vlagali sredstva v materialno osnovo družbenega dela takoj, ko bodo z doseženim dohodkom zadostili osebnim in skupnim potrebam delavcev po merilih tega sporazuma.

7. člen

Za neposredno proizvodnjo se s tem sporazumom določijo zneski kalkulatívni OD po stopnjah strokovne usposobljenosti, ki jo priznavajo splošni akti podpisnikov. Za ostale delavce pa se kalkulatívni OD določijo po stopnji dejanske strokovne usposobljenosti.

8. člen

Podpisniki sporazuma soglašajo, da je najnižji obračunski osebni dohodek vrednost opravljenega dela nekvalificiranega delavca v polnem delovnem času, to je 182 ur na mesec pri 100 % doseganju delovnega učinka za določeno kakovost dela, in ki pokriva stroške enostavne reprodukcije njegove delovne sile.

Ta osebni dohodek, ki predstavlja kalkulatívno osnovo za delo nekvalificiranega delavca, oziroma obračunsko osnovo za delitev osebnega dohodka po delu nekvalificiranega delavca, znaša 800 din na mesec.

9. člen

Najvišji osebni dohodek je opredeljen z družbeno priznanimi normami, ki zagotavljajo, da je doseženi osebni dohodek rezultat dela in poslovnega uspeha na delovni mestu, v delovni enoti in delovni organizaciji, vendar ne sme razmerje med poprečnimi osebnimi dohodki delovne organizacije ob polnem delovnem času in normalnem učinku znašati v nobenem primeru več kot 4 : 1.

Podpisniki sporazuma soglašajo, naj bi najvišji osebni dohodek za normalni delovni uspeh (učinek) v polnem delovnem času ne znašal več kot 6.000 din neto na mesec.

Merila za ugotavljanje najvišjega OD v gospodarski organizaciji so:

- a) doseženi dohodek gospodarske organizacije
- b) poprečni osebni dohodek zaposlenih

doseženi dohodek	najvišji OD	popr. OD
do 20.000.000 din	3,0	1,0
od 20.000.001		
do 40.000.000 din	3,5	1,0
nad 40.000.000 din	4,0	1,0

10. člen

Podpisniki lahko sporazumno spremenijo delitveno razmerje v korist sredstev za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev, če ugotovijo, da je dohodek padel kot posledica delovanja zunanjih vplivov brez krivde delovne organizacije (zvišanje cen surovin, materialov in storitev) s predpisi zvišanja zakonskih obveznosti in podobnega. V kolikor gospodarske organizacije ne morejo realizirati ustreznih kompenzacij, lahko sporazumno spremenijo delitvena razmerja.

PRILOGA K SAMOUPRAVNEMU SPORAZUMU

Žito — Ljubljana

PODATKI ZA PRESOJO SKLADNOSTI SAMOUPRAVNIH SPORAZUMOV Z ZAKONOM V SMISLU PRVEGA DELA DRUŽBENEGA DOGOVORA

1. Število zaposlenih po stažu (tab. B, kol. 4)	1.411
2. Število zaposlenih, izvedeno iz opravljenih ur (tab. B, kol. 6)	1.490
3. Število pogojno nekvalificiranih delavcev (tab. B, kol. 8)	2.493
4. Neto sredstva KOD po merilih sporazuma (tab. A, zap. št. 6)	28.379.812
5. Neto sredstva KOD po merilih 2. in 10. čl. družb. dogovora (tab. B, zap. št. 6)	26.179.132
6. Neto sredstva za stimulacijo po merilih sporazuma	2.007.954
7. Neto sredstva za skupno porabo po merilih sporazuma	846.600
8. Neto sredstva za osebno in skupno porabo po merilih sporazuma (4 + 6 + 7)	31.234.366
9. Neto sredstva za osebno in skupno porabo po merilih družbenega dogovora (5 + 6 + 7)	29.033.686
10. Neto sredstva za osebno in skupno porabo leta 1970	25.172.880
11. Poprečno uporabljena poslovna sredstva 1970 (Bilanca uspeha 5/6 + 5/7)	153.424.651
12. akumulacija po ZR 1970 (bilanca uspeha, zap. št. 46 + 47 + 50 + amortizacija iznad minimalne)	15.874.300
13. Dosežena stopnja akumulacije 1970 = $\frac{\text{zap. št. 12} \times 100}{\text{zap. št. 11}}$	= 10,35 %
14. V sporazumu dogovorjena minimalna akumulacija	— %
15. Delež sredstev za stimulacijo v odnosu na sredstva KOD = $\frac{\text{zap. št. 6} \times 100}{\text{zap. št. 4}}$	= 7,08 %
16. Sredstva za osebno in skupno porabo na pogojno nekvalificiranega delavca	
a) po sporazumu = $\frac{\text{zap. št. 8}}{\text{zap. št. 3} \times 12}$	= 1.044
b) po družbenem dogovoru = $\frac{\text{zap. št. 9}}{\text{zap. št. 3} \times 12}$	= 971
c) po obračunu 1970 = $\frac{\text{zap. št. 10}}{\text{zap. št. 3} \times 12}$	= 841
17. Poslovna sredstva na delavca = $\frac{\text{zap. št. 11}}{\text{zap. št. 2}}$	= 102.969

Delovne organizacije družbenih dejavnosti ne izpolnjujejo podatkov pod točkami 11, 12, 13, 14 in 17; izpolnjujejo pa jih delovne organizacije, ki poslujejo na enak ali podoben način kot gospodarske delovne organizacije.

III. Osnove in merila za delitev dohodka in osebnih dohodkov

11. člen

Podpisniki so sporazumni, da delovne organizacije delijo doseženi dohodek samostojno v skladu s svojim statutom in drugimi splošnimi akti, upoštevajoč pri tem določbe in merila iz tega sporazuma.

12. člen

Podpisniki sporazumno soglašajo, da se kalkulativen osebni dohodek za dela na posameznih delovnih mestih za delitev osebnega dohodka po delu določajo na podlagi sporazuma tako, da se kot izhodišče pri vrednotenju dela upošteva najnižja kalkulativena osnova, to je 800 din na mesec, za nekvalificiranega delavca, ki je označen z indeksom 100. Kalkulativni osebni dohodki na drugih delovnih mestih so določeni v indeksnih razmerjih in odnosu na najnižji osebni dohodek.

13. člen

Višina KOD za posamezne obračunske skupine, ki pa ne pomenijo dejanskih OD za zaposlene v skupini, znašajo:

Kvalifikacijska oz. izobrazbena skupina	Kalkulativni mesečni neto OD - dni	Indeksna razmerja
1. nekvalificirani	800.-	100
2. polkvalificirani in priučeni	900.-	113
3. kvalificirani in poklicne šole	1450.-	181
4. visoko kvalificirani in srednja strok. izobrazba	1700.-	212
5. višja strokovna izobrazba	2000.-	250
6. visoka strokovna izobrazba	2500.-	312
7. specializacije — magistratura	2700.-	337
8. doktorat znanosti	3000.-	375

Navedene vrednosti so vodilo za določanje kalkulativenih osebnih dohodkov za vsa delovna mesta dejavnosti podpisnikov sporazuma. Podpisniki soglašajo da se za podaljšano delo priznava dodatek 50 % od obračunske osnove za delitev osebnega dohodka. Za nočno delo do 90 ur mesečno znaša dodatek najmanj 25 % na obračunsko osnovo, za nočno delo nad 90 ur pa se za vsako uro priznava do 40 %, vendar ne manj kot 25 %. Nadomestila zaradi bolezni, ki bremene podjetja za prvih 30 dni, ne smejo znašati manj kot 80 % z zakonom določenega osebnega dohodka.

14. člen

Posebni pogoji dela se ugotavljajo po posameznih dejavnostih in dodajo kalkulativen osebni dohodek. Vrednotenje posebnih pogojev se opravi po delovnih mestih oziroma poklicih v točkah in razporedi v pet težavnostnih skupin. Merila za posebne pogoje dela so: vlažnost, temperatura, prah, vonj, ropot, možnost nesreče pri delu in izmenska delo.

Točkovana vrednost posameznih težavnostnih skupin znaša:

1. skupina — 0 točk
2. skupina — 80 točk
3. skupina — 150 točk
4. skupina — 240 točk
5. skupina — 300 točk

Vrednost točke lahko znaša največ 1 din. V metodologiji sporazuma je vključeno vrednotenje posameznih meril pogojev dela.

15. člen

Vodilnim delavcem se prizna na obračunske osnove dodatek, ki upošteva naslednja merila: celotni dohodek, število zaposlenih in število dejavnosti.

Ta dodatek znaša lahko največ 40 %.

Izplačilo za »dopolnilno delo« in delo po pogodbah o delu obračunavajo gospodarske organizacije po sklenjenih pogodbah (delo na domu, delo v konicah, posebna dela, ki zahtevajo sodelovanje strokovnjakov in podobno).

16. člen

Sporazumno dogovorjena sredstva za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev so naslednja:

- a) kalkulativen OD izračunani po kvalifikacijski in izobrazbenih skupinah ter številu zaposlenih v normalnem delovnem času in učinku, dopolnjena za:
 - podaljšano delo,
 - nočno delo,
 - posebne pogoje dela,
 - dodatek za vodilne delavce,
 - izplačila za dopolnilno delo in delo po pogodbah o delu (15. člen);

b) dogovorjena sredstva za pokrivanje skupni potreb;

c) del sredstev, ki izhajajo iz delitve doseženega dohodka (faktor stimulacije).

Del sredstev osebnih dohodkov v odvisnosti od poslovnih rezultatov se ugotovi s faktorjem stimulacije po naslednjem obrazcu:

$$FS = \frac{K_1 \times d}{D} \times \left(1 + \frac{K_2 \times PSR}{d}\right) \times \left(1 + \frac{D}{K_3 \times KOD}\right) \times \left(1 + \frac{OSR}{K_4 \times KOD}\right)$$

Faktor stimulacije je opredeljen z elementi:

KOD = kalkulativen osebni dohodek (bruto)

D = doseženi dohodek je celotni dohodek, zmanjšan za materialne stroške, amortizacijo po predpisanih stopnjah ter pogodbene in zakonske obveznosti

d = ostanek dohodka je razlika med doseženim dohodkom in sredstvi bruto kalkulativenih OD

PRS = poslovna sredstva so poprečno uporabljena osnovna in obratna sredstva v bilancah gospodarskih organizacij

OSR = osnovna sredstva (poprečno uporabljena)

K₁—4 = konstante, ki znašajo:

- K₁ = a) mlinarstvo, pekarnstvo, testeninarstvo, konditorstvo, predelava mesa, pivovarne, alkoholne in brezalkoholne pijače 0,50
- b) predelava rib in tobačna industrija 0,80
- c) ostala živilska industrija in mlekarstvo 0,60

K₂ = 2, K₃ = 20, K₄ = 30.

Posamezna člena enačbe faktorjev stimulacije pomenijo:

1. razmerje med ostankom dohodka in doseženim dohodkom izraža možnost delitve,
2. razmerja med ostankom dohodka in poslovnimi sredstvi izraža rentabilnost gospodarjenja s poslovnimi sredstvi,
3. razmerja med doseženim dohodkom in sredstvi za KOD izraža produktivnost dela,
4. razmerja med osnovnimi sredstvi in sredstvi za KOD izraža tehnično opremljenost dela.

17. člen

Kalkulativni osebni dohodki se gibljejo skladno z gibanjem življenjskih stroškov, ugotovljenih po podatkih republiških zavodov za statistiko. Uskladištev KOD s povečanjem življenjskih stroškov se opravi praviloma ob polletju in ob koncu leta, v kolikor se življenjski stroški povečajo več kot za 5 %.

18. člen

Podpisniki sporazuma soglašajo, da ne bodo v breme sklada skupne porabe izplačevali drugih osebnih prejemkov kot:

1. regres za letni dopust najmanj 300 din, a največ 600 din na leto na zaposlenega delavca; Ta sredstva vključujejo tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniških domovih. Višino regresa za letni dopust po delavcu in način delitve določa vsak podpisnik tega sporazuma s splošnim aktom podjetja.
2. regres za prehrano največ do 50 din na mesec na zaposlenega delavca. Regres za prehrano se ne sme izplačevati v gotovini.
3. pomoč družini umrlega, obolelega delavca v višini, ki jo določi samoupravni organ podjetja.
4. novoletne nagrade v gotovini upokojujencem podjetja v višini, ki jo določi samoupravni organ podjetja.
5. štipendije po pravilniku o štipendijah.

V breme sklada skupne porabe se lahko izplačujejo tudi drugi prejemki, če tako določajo pozitivni predpisi.

19. člen

Podpisniki tega sporazuma so se sporazumeli, da bodo izplačali iz ustvarjenega dohodka najmanj:

- a) 1 % od bruto osebnih dohodkov za izobraževanje delavcev

- b) 4 % od bruto osebnih dohodkov za financiranje stanovanjske gradnje delavcev.

20. člen

Podpisniki sporazuma soglašajo, da ne bodo v breme materialnih stroškov izplačevali drugih osebnih prejemkov kot naslednja nadomestila:

1. za prevoz delavcev na službenem potovanju v višini prevoznih stroškov prevoznega sredstva, določenega v potnem nalogu;
2. za prevoz na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi nad 20 din.
3. za ločeno življenje, kadar delavec, ki preživlja družino, v kraju zaposlitve ni mogel dobiti stanovanja zase in za svojo družino, največ 500 din na mesec;
4. za večje materialne stroške, ki jih ima delavec med bivanjem in delom na terenu (terenski dodatek izven svojega stalnega bivališča, največ 700 din na mesec.

Nadomestilo za ločeno življenje in terenski dodatek se med seboj izključujeta, prav tako se med seboj izključujeta terenski dodatek in dnevnic.

5. povračilo za prevoz in dnevnice delavca in njegovih družinskih članov pri selitvi, kot je to določeno za službeno potovanje delavca; pri tem se priznajo za družinske člane 50 % dnevnic, ki se priznavajo delavcu;
6. za povračilo selitvenih stroškov največ do višine dejanskih stroškov za zavijanje in prevoz pohištva naslednjim delavcem:
 - ki je sprejet na delo v kraju izven njegovega stalnega prebivališča in izven stalnega stalnega prebivališča njegove družine,
 - ki je razporejen na delo v drugi kraj,
 - ki mu zaradi upokojuje preneha delo in se preseli v enem letu v drugi kraj,
 - družini umrlega delavca, če se preseli v enem letu v drug kraj;
7. nagrade za delo vajencev in učenecv poklicnih šol v višini, določeni s splošnim aktom podjetja;
9. za dnevnic za potovanja v SFRJ do 80 din in stroške prenočevanja po predloženem računu;

10. nadomestila za stroške potovanja v inozemstvo, kot so določena z določbo ZIS (Ur. l. SFRJ št. 24/69);

11. povračila za uporabo lastnega avtomobila v službene namene največ do 0,90 din za dejansko prevoženi kilometer;
12. za avtorske honorarje in druge zunanje uslužnostne storitve;
13. nadomestilo za odškodnino novatorjem, racionalizatorjem in avtorjem tehničnih izboljšav v višini, ki jo določa interni akt podjetja;
14. Posameznim sodelavcem proizvajalcem se plača sejnina do 60 din dnevno za delo v organih upravljanja;
15. Sejnina na delavskih svetih, poslovnih odborih in v komisijah znaša do 20 din dnevno.

V breme materilanih stroškov lahko izplača podpisnik sporazuma tudi druge osebne prejemke, če tako določajo pozitivni predpisi.

21. člen

Podpisniki uskladijo svoja pravilnika o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ter nadomestil z določili tega sporazuma najkasneje do 30. 9. 1971.

Dokler podpisniki ne uskladijo internih aktov z določbami tega sporazuma, bodo določali sredstva za pokritje osebnih in skupnih potreb po tem sporazumu kot akontacijo.

IV. Izvajanje določb sporazuma

22. člen

Za izvajanje in kontrolo tega sporazuma skrbi komisija, ki jo sestavljajo pooblašeni predstavniki podpisnikov sporazuma. Po enega člana komisije delegirajo najvišji organi upravljanja podjetij za dobo dveh let.

Komisija izvoli iz svoje sredine predsednika.

Komisija se sestaja po potrebi, vendar najmanj enkrat na leto.

Komisijo sklicuje predsednik komisije na lastno pobudo, oziroma na zahtevo najmanj polovice njenih članov.

Komisija dela v okviru poslovnega združenja »Žitna skupnost« Ljubljana, ki opravlja vse administrativne posle za njene potrebe.

Po potrebi sprejme komisija poslovnik o delu.

23. člen

Naloge komisije za izvajanje in kontrolo sporazuma so:

- da daje pojasnila in tolmačenje za uporabo določb sporazuma,
- da nadzira izvajanje in učinkovitost sporazuma,
- da daje iniciativo za spremembo in dopolnitev sporazuma,
- da sklepa o drugih vprašanih sporazuma.

Za izvajanje teh nalog komisija organizira zbiranje, obdelavo in preverjanje podatkov.

Podpisniki so dolžni pošiljati komisiji vse podatke in poročila, potrebna za njeno delo.

V. končne določbe

24. člen

Samoupravni sporazum je sprejet, če pristojni organ sindikata da soglasje in če ga sprejmejo pristojni organi upravljanja udeležencev sporazumevanja v enakem besedilu.

Sporazum je sklenjen za nedoločen čas.

K samoupravnemu sporazumu lahko naknadno pristopijo organizacije združenega dela, ki niso sodelovale v samem postopku za njegovo sklepanje. S pristopom prev-

zame organizacija vse pravice in obveznosti kot podpisniki samoupravnega sporazuma.

25. člen

Podpisniki sporazuma lahko odpovedo ta sporazum s pismenim sklepom najvišjega organa upravljanja ki ga pošljejo komisiji za izvajanje in kontrolo sporazuma in komisiji za registracijo pri Republiškem sekretariatu za delo.

Odpoved sporazuma začne veljati s 1. januarjem naslednjega leta.

26. člen

Določbe tega samoupravnega sporazuma veljajo smiselno tudi za poslovno združenje.

Kot faktor stimulacije se jemlje poprečje FS podpisnikov sporazuma.

27. člen

Določbe tega sporazuma se lahko uporabljajo od 1. maja 1971.

28. člen

Za spremembe in dopolnitve tega sporazuma velja postopek kot za njegov sprejem.

Ta sporazum je bil sprejet na zasedanju delavskega sveta podjetja dne Ljubljana, dne

Predsednik komisije:
Stane Juvan

Pregled delovnih mest

ŽIVILSKÉ IN TOBAČNE INDUSTRIJE PO OBRAČUNSKIH IN TEŽAVNOSTNIH SKUPINAH SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

Legenda: x = obračunska skupina
y = težavnostna skupina

x/y

4/5 — vodja v zorilni kleti, vodja del v solinah, poveljnik ribiških ladij, osvetljevalec na ladjah, vodja hladilnice, ekspeditor v hladilnici.

4/4 — šoferji, kletarji, vodja izmene oddelka z zelo slabimi pogoji, predpečnik, strojnik testenin, vodja klavnice, vodja prekajevalnice, skladiščnik mesnih izdelkov, urejevalec strojev za predelavo rib, skladiščnik živilskega depoja, organizator v zavijalnici svežega mesa, skupinovodja črevarne in vamparne, delovodja in vodja izmene v proizvodnji sadne predelave, paradižnika, polnjenja alkoholnih pijač in brezalkoholnih pijač ter destilacije, vodja kotlarne, skladiščnik sadja in sadnih pulp, vodja izmene predelave rib, pločevinaste embalaže in paradižnika, vodja polnilnice piva.

4/3 — skupinovodja, vodja remontnih delavnic, skladiščnik, vodja zunanega skladišča s konsignacijo, pomočnik vodje, vodja avtoparka, avtomehanik, šofer osebnega avtomobila, skladiščnik gotovih izdelkov, surovin in embalaže, ključavničar VK, električar VK, mizar VK, kuhar — degustator, vodja notranjega transporta, oblikovalec VK, predelovalec zdravilnih zelišč, mehanik diesel motorjev, finomehanik, radiomehanik, poslovodja ribarnice in mesnice, organizator ulova, strojnik kompresorske postaje, enolog, mešalec testa, pripravljalec dodatkov, kurjač s premogom, delovodja kleparske delavnice, orodjar, poslovodja degustacije, delovodja v skladišču surovin, prevzemalec žimnic, vodja silosa, ekspeditor — vodja ekspedita, vodja mešalnice žvečilnega gumija, avtoklepar, parovodni inštalater, skladiščnik silosa, upravnik skladišča, vodja delavnice, avtoelektrikar, izdelovalec mase.

4/2 — vodja proizvodnje oddelka, vodja skladiščne službe in kooperacije, vzorčevalec, tehnik kontrolor, OTK, bakteriolog, prometnik za interni transport, vodja izmene, namestnik šefa skladišča, vodja konditorskega, pecilnega, desertnega, oddelka, vodja obrata družbene prehrane, poslovodja prodajalne,

laborant v proizvodnji, vodja skladišča galanterije, vodja pralnice, pomočnik vodje konditorskega, pecilnega, desertnega oddelka, vodja zavijalnice žvečilnega gumija, obratovodja, mešalec mok, vodja polnilnice, vodja zavijalnice.

3/5 — krmar ribiške ladje, ribič, mornar, mlinar začimb, delavec v morskih solinah, skladiščnik hladilnice, pripravljalec pивine za alkoholno vretje, hladilec in precejevalec piva, mesar — klavec, mesar — črevar, mesar sekač v hladilnici, mesar predelovalec, mesar nasoljevalec, žagar, tehtničar v hladilnici, ekspeditor pri predelavi ribjih odpadkov.

3/4 — pek obratov, kuhar, delavec v mešalnici praškov, pomočnik pražarja in kuharja, pražilec — kave, kavovine, aromatov, mlinar II — mešalec, vrelničar, mlevec gorčice, strojni pralec povrtnine in embalaže, prevzemalec zdravilnih zelišč, ekstraher — sušilec, kave in kavovine, sterilizator predelave rib in paradižnika, predelavec in skupinovodja pri predelavi rib in zelenjave, vodja nalivalnice, sušilec oljaric, šofer — razvažalec kruha, slader, delavec pri smolenju, žvepljanju in pranju sodov, polnilec piva, steklenic, sodov, skupinovodja v proizvodnji in prometu, polnilec alkoholnih in brezalkoholnih pijač ter marmelad, kompotov, sterilizator - pasterizator, kletar, destiler, upravljalec dojpak polnilcev, topilec maščob, strojnik testenin, kuhar bonbonske mase, aromatizer mas, pripravljalec polnil, izdelovalec karamelnih mas, izparjevalec pulp in markov, delavec pri obdelavi in praženju tobaka, delavec pri rezanju tobaka, kurjač kotlov s premogom, vodja plastik strojev, voznik traktorist, mešalec nadeva, pražilec.

3/3 — strojni ključavničar, elektrikar, ključavničar, kovinostrugar, klepar, vodovodni inštalater, kurjač, zidar, pleskar, mizar, sodar, kisar, krojač, vrtnar, varilec, avtomehanik, avtoličar, delavec pri strojnem polnjenju izdelkov, voznik viličarja, kuhar, separator, gnetilec kvasa, toplotni obdelovalec izdelkov, surovin, prelivov, prebirelec suhih gob, strojnik v hladilnici, tiskar, mrežar, predelavec oddelka juh, skupinovodja sodarjev, kuhar rib, strojnik kvasa, mazalec stroja, upravljalec strojev pri proizvodnji in polnjenju brezalkoholnih pijač in sadne predelave sladkorja, strojevodja pri izdelovalnih in zavijalnih strojih, kontrolor proizvodnje, skladiščnik, prodajalec v kiosku in mesnici, pomočnik predpečnika, tehtalec, oblikovalec, pomočnik strojnika testenin, vodja dražirnice, kuhar draže mas, kuhar melisnic, kuhar in tehtalec fondanta, izdelovalec mas, kuhar desertnih mas, vodja vlivalnega stroja, vodja peke oblatov, izdelovalec nadeva, umesitelj, ohlajevalec kakao mase, vodja transporta, ekstrakter oljnih pogač, pomočnik ekstrakterja, rafiner jedilnega olja, pomočnik rafinerja, stiskalec hidravlične stiskalnice, pomočnik stiskalnice, stiskalec polžaste stiskalnice, mlinar v oljarni, skladiščnik, pomočnik skladiščnika, mlinar strojnik za žitarice, strojnik zavijalec (polnilec) moke, strojnik silosa, kurjač kotlov z oljem, slaščičar.

3/2 — laborant v proizvodnji, pomožni laborant v proizvodnji, kontrolor odprave in zavijanja, sestavljalec pošiljk, sestavljalec vzorcev, slaščičar II, izdelovalec keksov II, izdelovalec tiskarskih matric, prodajalec, ekspeditor, vodja tehtanja bonbonov, izdelovalec melisnic, vodja transvrap stroja, mešalec nadeva, šivilja, konditorski delavec, vodja opločevalnega stroja, stiskalec kakao mase, vodja zavijalnice v pekarstvu.

2/5 — čistilec ribje embalaže, pobiralec morske soli, delavec v hla-

dilnici, delavec v zorilni in vrelni kleti, čistilec filtrov, pomožni mesar v klavnici, predelavec v depoju živine, pomožni nasoljevalec, transportni delavec (surovin, embalaže), transportni delavec v zunanem skladišču, skladiščni delavec — transport (gotovi izdelki), razrezovalec pločevine, upravljalec linije za izdelavo pločevink, spajalec pločevink, tiskarski delavec, pripravljalec in predelovalec rib, nalivalec olja v steklenice, pripravljalec tobaka, delavec pri transportu in manipulaciji tobaka, delavec pri čiščenju tobačnega drobiža, pomožni kurjač s premogom, sejalet moke, čistilec filter platna in oljnih sodov, delavec notranjega transporta, delavec v silosu, pek oblatov, spremljevalec pri razvozu kruha, delavec pri sprejemu in čiščenju surovin proizvodnje sladu, pomočnik varilca, delavec v polnilnici, odlagalec kruha, sestavljalec alkoholnih in brezalkoholnih pijač in napitkov, delavec pri pripravi sirupov, mešalec sadnih drozg, kletar — priučen, pralec sodov in cistern, priučen delavec v destilaciji, priučen pražilec, kontrolor zavijanja in varjenja v dojpak embalaže, pomožni strojnika testenin, gnetilec mas, delavec pri plastik stroju.

2/3 — manipulant surovin, zavijalka — ročna (ekspedit, mlevski izdelki), priučen ključavničar, sodar, mizar, klepar, delavec pri vlaganju, polnjenju in embaliraju izdelkov, pomožni delavec v proizvodnji, pri strojih, notranji transportni delavec, pobiralec cigaret, polnilec pnevmatskih cevi, brusilec nožev za cigaretno stroje, voznik avtokara, delavec v skladišču galanterije, pomožni delavec pri degustaciji, delavec pri stiskalnici in gumirki, izdelovalec pločevink, vzdrževalec lesne embalaže, pomoč-

nik tiskarja, izdelovalec ključev, kuharska pomočnica, pomožni laborant, delavec v proizvodnji polnjenja alkoholnih pijač ter sadne predelave s sladkorjem, kontrolor izdelave dojpak embalaže, pralec, krpalec, likalec delovne obleke, mlinar oljnih pogač, pralec oljnih sodov, delavec v zavijalnici moke, testeninski delavec, delavec v dražirnici, pomivalce, ročni izškrobljevalec, paner gumi bonbonov, mlinar sladkorja, pomožni slaščičar in pekovski delavec, tabler čokolade, izdelovalec keksov.

2/2 — pomočnik kuharja, pomožni mlinar, delavec v mlinu, delavec v strojni zavijalnici, komisionar, krpalka vreč, pomožni delavec, prebirelec, strojni zavijalec, tehtalec bonbonov, kander bonbonov, delavec pri vlivalnem stroju, delavec pri oblivnem stroju — stiskalnem stroju, ročni polnilec in tehtalec, rezalec in polnilec žele kock, izdelovalec bonbonier, izdelovalec penenih mas, izdelovalec mas in nadeva, delavec odpreme izdelkov, strojni in ročni rezalec, ročni zavijalec, šivalec kartonov, predelavec v ročni zavijalnici, delavec — čuvaj, izpločevalec čokolade, pomožni strojnika zavijalnice — polagalec, izdelovalec mase, vlagalec žvečilne mase, strojni oblikovalec, prebirelec — pobiralec, celofaner embaler, izdelovalec keksov, delavec pri embalaži, delavec pri sortiranju vreč, ročni oblikovalec, strojni polnilec žvečilnih bonbonov.

1/5 — čistilec v hladilnici.

1/4 — čistilka sanitarij, čistilec cistern in sodov

1/3 — snažilka proizvodnih obratov, vzdrževalec zgradb in dvorišč.

1/2 — pomožni delavec v prodajalni mesa, delavec v kuhinji.

Obračunske skupine v živilski in tobačni industriji

Po osebnih kvalifikacijah (režijska delovna mesa)	KOD
x/y	
I doktorat	8/1 3.000 din
II magisterij — specializacija	7/1 2.700 din
III visoka strokovna izobrazba	6/1 2.500 din
IV višja strokovna izobrazba	5/1 2.000 din
V srednja strokovna izobrazba in visoka kvalifikacijska	4/1 1.700 din
VI kvalifikacijska in nižja strokovna izobrazba	3/1 1.450 din
VII polkvalificirani in priučeni	2/1 900 din
VIII nekvalificirani	1/1 800 din
Po sistematizaciji (po splošnih aktih) neposredna proizvodnja	
IX srednja šola ali VK	4/2 1.780 din
X srednja šola ali VK	4/3 1.850 din
XI srednja šola ali VK	4/4 1.940 din
XII srednja šola ali VK	4/5 2.000 din
XIII poklicna šola, KV	3/2 1.530 din
XIV poklicna šola, KV	3/3 1.600 din
XV poklicna šola, KV	3/4 1.690 din
XVI poklicna šola, KV	3/5 1.750 din
XVII priučeni	2/2 980 din
XVIII priučeni	2/3 1.050 din
XIX priučeni	2/4 1.140 din
XX priučeni	2/5 1.200 din
XXI NK	1/2 880 din
XXII NK	1/3 950 din
XXIII NK	1/4 1.040 din
XXIV NK	1/5 1.100 din

Legenda: x = izobrazba, y = težavnostna skupina

TABELA VREDNOTENJA POSEBNIH POGOJEV DELA

Merila:	Težavnostne stopnje					Struktura
	1	2	3	4	5	%
1. vlažnost	0	18	34	55	69	23
2. temperatura	0	18	32	53	66	22
3. prah	0	12	23	36	45	15
4. vonj	0	12	23	36	45	15
5. ropot	0	8	15	24	30	10
6. izmensko delo	0	8	15	24	30	10
7. nesreče pri delu	0	4	8	12	15	5
Skupaj:	0	80	150	240	300	100

Vrednost točke znaša do 1 dinarja. Vsa delovna mesta v živilski industriji je treba razporediti v eno težavnostnih stopenj, ki izhajajo iz posebnih pogojev dela. Skupna komisija je na podlagi podjetij opravila razpored za značilne poklice, za ostala manj pomembna delovna mesta pa delovne organizacije same, vendar usklajeno z značilnimi delovnimi mesti. Vrednotenje težavnostnih stopenj in merilo ustreznosti vrednotenju analitične ocene delovnega mesta po jugoslovanskem enotnem sistemu vrednotenja (Priručnik za proceno poslova u jugoslovanskoj privredi II — 1968).