



# steklar

GLASILO DELAVCEV STEKLARNE-SIJAJ HRASTNIK

IZHAJA OD LETA 1959  
Hrastnik, 6. 9. 1984  
Letnik XXVI  
Posebna izdaja



**Pripravljen je osnutek samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka, čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo!**

Končno je pred nami tako težko pričakovan osnutek samoupravnega akta po katerem naj bi v prihodnje razporejali dohodek in delili sredstva za osebne dohodke in skupno porabo. Komisija, ki jo je v ta namen ustanovil Delavski svet DO Steklarna-Sijaj, je po večmesečnem delu, ki je bilo vse prej kot lahko, v skladu s sprejetimi stališči in sklepi ter po dogovorjeni metodologiji, pripravila osnutek o katerem bomo v naslednjem mesecu razpravljali in se odločili ali je sprejemljiva njegova vsebina ali ne. Dekončno odločitev o tem bomo seveda sprejeli na referendumu, pri čemer bi morale biti vse naše predhodne razprave konstruktivne in objektivne ter usmerjene v to, da bo osnutek v končni fazi sprejet. To še posebej, ker nedvomno vsebuje skoraj vse koristne predloge o tem, kako naj bi v naši sredini preko bolj stimulativnega in pravičnejšega razdeljevanja osebnih dohodkov in ob večjem vrednotenju neposrednega proizvodnega dela, imeli urejeno to področje. Osnutek je zasnovan na metodologiji vrednotenja del in nalog, na podlagi meril, ki so uporabljena v mnogih slovenskih delovnih organizacijah in ima torej tudi ustrezno družbeno verifikacijo.

Osnutek prinaša torej določene novosti, ki se v praktičnem pogledu odražajo v stimulativnejšem vrednotenju posameznih skupin dela, kar daje možnost, da bo delavec za zahtevnejše in težje delo bolj nagrajen. To je bila v dosedanjih razpravah ena naših osnovnih želja. Nadalje je z osnutkom realiziran predlog, po katerem naj bi bil višji osnovni del osebnega dohodka, gibljivi del pa naj bi bil dejansko odraz delavčeve uspešnosti in rezultat boljšega in več dela.

V razpravah, ki bodo stekle v naslednjih dneh v vseh sredinah v celotni delovni organizaciji, bi morali imeti pred očmi zlasti naslednje:

1. Iz osnutka je možno ugotoviti v bistvu le to, v katero skupino del spada opravljanje določenih del in nalog in osnovni del osebnega dohodka, ki za opravljena dela in naloge pripada posamezniku. To pomeni, da tudi osnovni del osebnega dohodka ne bo fiksni, temveč bo od-

(Nadaljevanje na 2. strani)



(Nadaljevanje s 1. strani)

visen od opravljanja del v posamezni skupini.

2. Ker je v smislu določil Zakona o združenem delu osebnih dohodkov oblikovan iz več elementov, moramo upoštevati, da pripada delavcu še giblivi del osebnega dohodka, ki ga dobi posameznik zaradi lastne večje delovne aktivnosti, kot je v povprečju, bodisi zaradi večje količine dela (presežek norme) ali zaradi boljšega gospodarjenja. Prav ta del osebnega dohodka naj bi bil v bodoče drugače urejen in naj bi odražal dejansko večji delovni učinek.

V ta namen obstaja predlog, po katerem naj bi bili delavci razvrščeni v tri skupine, v katerih bi bilo mogoče doseči različne višine giblivega dela osebnega dohodka. Tudi tu naj bi delavci v neposredni proizvodnji, ob realnejših normativih, imeli možnost dosegati večji del osebnega dohodka od delavcev, katerih delo še ni vezano na normo in od delavcev, kjer nimamo izdelanih dovolj dobrih kriterijev za ugotavljanje njihovega konkretnega delovnega prispevka. Po sprejetih sklepih naj bi posebna komisija pripravila pravilnik o stimulativnem nagrajevanju tako, da bi ga lahko sprejeli do konca letošnjega leta.

In končno so naši osebni dohodki oblikovani še iz različnih dodatkov, ki pač pripadajo posameznikom, če opravljajo dela in naloge v določenih posebnih pogojih. Tudi tu gre za nekatere spremembe v smislu večjega vrednotenja opravljanja del in nalog v posebnih pogojih. Bolj je ovrednoteno delo v več izmenah in podobno, večina dodatkov pa se izračunava v odstotkih od določenih osnov, kar zagotavlja enako zviševanje v razmerju od osnov.

Vidimo torej, da osnutek pri naša novosti v oblikovanju naših osebnih dohodkov, zavedati pa se seveda moramo, da je to le možnost, ki pa je odvisna od ustvarjenega dohodka in torej od uspešnosti našega poslovanja.

In prav temu vprašanju, u-stvarjanju dohodka, moramo v razpravah posvetiti vso pozornost in se realno odločiti o naših možnostih ter ne pretiravati le z zahtevami. Če bomo tako razpravljali o predloženem osnuteku, potem mislim, da so dobre možnosti za njegov čimprejšnji sprejem.

Z osnutkom, ki ga je pripravila komisija bo najprej seznanjen Delavski svet delovne organizacije ter vodstva družbenopolitičnih organizacij, nakar bomo o njem razpravljali vsi, na podlagi pripomb pa naj bi ga ponovno obravnavala komisija in ga dala v verifikacijo delavskega sveta.

Delavski svet naj bi razpisal referendum na katerem se bomo odločili »za« ali »proti« predlogu samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka, čistega dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.

Naša skupna naloga v prihodnjem obdobju je torej, da se z objektivnimi in konstruktivnimi razpravami in predlogi vključimo v skupna prizadevanja in tako zagotovimo sprejem tega novega samoupravnega sporazuma.

Direktor DO

Brane Milinovič, dipl. prav.

## Nekaj pojasnil k osnutku samoupravnega sporazuma

Na podlagi sklepa Delavskega sveta DO je bila dne 29. 2. 1984 imenovana komisija za izdelavo novega samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnega dohodka. Po imenovanju se je že v prvih dneh marca sestala komisija v sestavi: Alojz Knez — predsednik, Stojan ing. Binder, Danijel Tavčar, Konrad Kališnik, Ferdo Žlindra, Stane Senegačnik in Vesna Babič kot strokovni sodelavec, ter pripravila program dela, katerega je po predhodni obravnavi tudi potrdil delavski svet delovne organizacije. Program dela je bil zaradi izredno kratkega roka izdelave predloga (1. 7. 1984) zelo natančno rokovno opredeljen in vsaka začetna zamuda je nemudoma povzročila nadaljnje zastoje v delu komisije. Do prvih motenj pri delu komisije je prišlo, ko nismo uspeli iz nekaterih sredin pravočasno dobiti seznamov del in nalog, ki se v posameznih obratih in oddelkih opravljajo, ter zaradi zamude pri izdelavi tehničnih opisov za dela in naloge, ki so bila predvidena za ocenitev. Da ne bi prišlo do napačnega razumevanja moramo pojasniti, da so bile zamude bolj ali manj objektivnega značaja, kar je komisija ugotovila pri analizi in že predhodno poročala delavskemu svetu DO. Prav zaradi tega je delavski svet DO podaljšal rok za pripravo osnutka samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov do 1. septembra 1984.

Ceprav so nastale določene motnje pri delu komisije zaradi navedenih razlogov, je bilo delo komisije tako organizirano, da je teklo skoraj nemoteno naprej, četudi ne popolnoma po vrstnem redu, ki smo ga začrtali v planu dela komisije. Sedaj, ko je predlog Samoupravnega sporazuma pripravljen, želimo člane delavskega sveta DO seznaniti z metodologijo, ki je bila uporabljena pri vrednotenju zahtevnosti del in nalog.

Družbeni dogovor o skupnih osnovah za oblikovanje in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo (Uradni list SRS št. 1 z dne 13. 1. 1981) v III. poglavju o skupnih izhodiščih za določanje in organiziranje del in nalog govori o razvidu del in nalog s stališča dograjevanja sistema delitve sredstev za osebne dohodke po delu in rezultatih dela. Pri tem, med drugim, pravi:

— Za doseganje ciljev temeljne organizacije, usklajenih s samoupravnim sprejeto delitvijo dela v delovni organizaciji, naj delavci razčlenijo dejavnosti delovne organizacije na medsebojno povezana dela in naloge. Pri tem naj upoštevajo vlogo delovne organizacije v družbeni reprodukciji, stopnjo združevanja dela in sredstev, pogoje gospodarjenja in značilnosti delovnega procesa.

— Z razvidom del in nalog prikazujemo razčlenitev del in nalog, potrebnih za opravljanje dejavnosti temeljne organizacije oziroma delovne skupnosti pri

doseganju skupnega rezultata dela v skladu z njenimi sedanjimi in prihodnjimi nalogami za uresničevanje ciljev.

Ta družbeni dogovor hkrati definira naslednje štiri pojme:

DELA so aktivnosti, v katerih delavec uporablja svoje telesne in umske sposobnosti, spretnosti in znanja, s katerimi z uporabo določene metode dela na določenih delovnih sredstvih, sodeluje pri izdelavi proizvodov oziroma opravljanja storitev, ki se odražajo kot rezultat skupnega dela združenih delavcev.

NALOGE so konkretizacija del, ki jih je delavec dolžan opraviti v skladu s sprejetim delovnim programom pri izdelavi proizvodov oz. opravljanju storitev za doseganje cilja temeljne organizacije oz. delovne skupnosti.

DELOVNO PODROČJE DELAVCA (delokrog delavca) so dela in naloge iz razvida del in nalog, ki ustrezajo njegovi strokovni usposobljenosti, izraženi s stopnjo strokovne izobraženosti oz. z delom pridobljenimi delovnimi izkušnjami in za katere je sklenil delovno razmerje oz. na katere je bil razporejen med trajanjem delovnega razmerja.

DELOVNI PROGRAM DELAVCA za konkretne naloge, ki jih delavec opravlja v okviru svojega delovnega področja na podlagi plana temeljne organizacije oziroma delovne skupnosti in jih je dolžan opraviti pri izdelavi proizvodov ali opravljanju storitev v določenem času, pod določenimi pogoji in določeni dinamiki in kakovosti.

Na osnovi določil družbenih dogovorov so bile oblikovane skupne osnove za oblikovanje in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ter skupna metodološka izhodišča za oblikovanje razvida del in nalog.

V skladu z zgoraj navedenimi dokumenti je bivša delovna organizacija Sijaj že pred leti uvedla nov sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov in sicer ga je pri njih uvedel Iskrin biro za industrijski inženiring iz Ljubljane. Ko je naša komisija proučila Sijajev sporazum in novo metodologijo za vrednotenje zahtevnosti del in nalog, je kaj hitro ugotovila, da bi bilo pametno ta sistem nagrajevanja uvesti za celotno delovno organizacijo Steklarna-Sijaj Hrastnik. Mimogrede naj omenimo, da je ta metodologija v Sloveniji zelo razširjena, saj jo bolj ali manj uporabljajo v preko sto delovnih organizacijah.

Ta metodologija prinaša bistvene spremembe v načinu nagrajevanja in sicer se ne ocenjujejo več delovna mesta, temveč dela in naloge, ki jih delavec opravlja na določenem delovnem področju. Ze iz sedanje prakse vemo, da se delovne naloge po zahtevnosti in pogojih spreminjajo, zato bo po vsej verjetnosti mnogo delavcev v bodoče opravljal različno ovrednotene delovne naloge v določenem delovnem času.

Za našo delovno organizacijo je bilo potrebno oceniti preko 600 različnih del in nalog. Vsa ta dela in naloge so bila točkovana ter nato grupirana glede na opis del in nalog, ki je bil predhodno izdelan v temeljnih organizacijah in delovni skupnosti. Glede velikega števila različnih del in nalog, ki se opravljajo v naši delovni organizaciji, je komisija ugotovila, da je najprimernejše, da se posamezne grupe formirajo v razponu treh točk, kar je vsekakor bolj ugodno in primernejše za natančnejše ocene, kot pa grupiranje v razponu petih točk (v DO Sijaj). Ta metodologija predvideva bolj grobo delitev del oz. ocen kot smo je v obstoječem sporazumu navajeni. Prav zato ne dovoljuje prehoda v višjo ali nižjo grupo za minimalne razlike v zahtevnosti del in nalog.

Glede na doseženo število točk smo za našo delovno organizacijo predvideli 5 grup dela. Najvišje ovrednotena naloga je v 50. grupi, medtem ko najmanj zahtevna dela spadajo v 11. grupo. S tem smo tudi komaj uspeli zagotoviti minimalno razmerje 1:4,54, medtem ko panožni sporazum predvideva razmerje 1:6. Vemo pa tudi, da minimalni OD stalno raste, saj ga moramo usklajevati oziroma plačevati razliko za tista dela in naloge, ki so izpod določenega minimalnega osebnega dohodka v SR Sloveniji. Po vsakem takem popravku minimalnega osebnega dohodka (MOD) se bo razmerje avtomatsko zmanjšalo, v kolikor ne bomo uspeli z vrednostjo točke povečati vrednost grupe in s tem tudi večji OD v najnižji grupi.

Posameznim izvajalcem del in nalog bo v bodoče dana možnost, da bodo opravljali dela in naloge, ki bodo odgovarjale njihovim sposobnostim. To pa pomeni, da mlademu delavcu ne bo potrebno čakati leta in leta, da mu bo pripadala višja osnova, če mu bo šlo delo dobro od rok in bo kmalu sposoben opravljati zahtevnejša dela in naloge, bo za to prejel tudi višji osebni dohodek, kar pa je vsekakor najbolj pošteno. Podobno nagrajevanje je bilo doslej uvedeno v notranjem obratu, ko so imeli steklarji grupirane artikule glede na zahtevnost izdelave izdelka. Zahtevnejši izdelek — večja je bila osnova za izračun osebnega dohodka. Podobno nagrajevanje bo uvedeno v vseh temeljnih organizacijah, kjer bo možno zagotoviti iustreznne kriterije za grupiranje del in nalog.

Za lažje razumevanje oz. možnosti opravljanja različno ovrednotenih del in nalog, bo vsak delavec imel v odločbi vpisane grupe del, ki jih bo imel možnost opravljati. Seveda pa čaka strokovne delavce v temeljnih organizacijah še odgovorna naloga, to je, grupiranje posameznih del in nalog v grupe, glede na zahtevnost posameznih opravil.

Priložena je tudi tabela: GRUPIRANJE DEL IN NALOG. Iz te tabele je razvidno doseženo



število točk, razporeditev z grupo in osnovni osebni dohodek v posamezni grupi.

Za vrednotenje zahtevnosti dela in ugotavljanje njegove sestavljenosti, je bila uporabljena že omenjena metodologija, ki je sestavljena iz petih osnovnih kriterijev in sicer:

1. **PRIPRAVLJENOST**, ki jo sestavlja:

- a) Izobrazba in delovne izkušnje
- b) Organizacijska raven
- c) Duševna spretnost
- d) Telesna spretnost

sposobnostim in z večjim vlaganjem truda bodo lahko dosegli bistveno večji osebni dohodek.

Grupiranje del in nalog bo ena od bistvenih novosti, ki jih prinaša novi samoupravni sporazum za večino temeljnih organizacij in DSSS. V TOZD Svetila je ta sistem nagrajevanja že dlje časa v uporabi in mnenje je, da prinaša določene prednosti pred starim načinom nagrajevanja.

V naši delovni organizaciji bo potrebno pred sprejetjem sporazuma še grupirati artikle v neposredni proizvodnji ter dela in

dohodkom (v DO je to ca. 13 % zaposlenih).

V skupino A tako spadajo vsa dela in naloge, ki se opravljajo na normo. V skupino B spadajo dela in naloge, ki so tesno povezana s proizvodnjo in kreativna dela in naloge v delovni skupnosti skupnih služb. V skupino C pa spadajo administrativna dela in naloge in ostala režijska dela v delovni organizaciji.

Ena od prvih nalog komisije za stimulativno nagrajevanje je, da točno opredeli vsa dela in

Upoštevač odstotek zmanjšanja gibljivega dela osebnih dohodkov, višje ovrednotene delovne naloge (osnove) in spremembe v dodatkih, se bo povečala bruto masa za osebne dohodke za ca. 23 do 25 %. Zavedati pa se moramo, da je realizacija tega novega samoupravnega sporazuma možna le ob **VEČJI PRODUKTIVNOSTI, EKONOMIČNOSTI IN DELOVNI DISCIPLINI**, česar se mora zavedati vsak član našega kolektiva.

Delavskemu svetu delovne organizacije tudi predlagamo, da sprejme naslednje sklepe, ki so potrebni za oživitve novega samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov:

1. Samoupravni sporazum in gradivo, potrebno za širšo razpravo, naj se objavi v posebni številki glasila STEKLAR.
2. Predlaga se, da se formira na nivoju delovne organizacije stalna komisija z dveletnim mandatom, ki bo v sodelovanju s službo študija dela urejevala oz. korigirala tiste ocenitve del in nalog, za katere se bo pokazala potreba. Ocenjevala bi tudi vsa morebitno novo sistemizirana dela in naloge, ki se bodo pojavile.
3. Vsaka kršitev tega samoupravnega sporazuma je hujša kršitev disciplinske in materialne odgovornosti, za katero bo kršitelj tudi odgovarjal pred pristojnim organom. Članom delavskega sveta tudi predlagamo, da se vsi člani aktivno vključijo v nadaljnjo razpravo in s konstruktivnimi predlogi pripomorejo, da bo predlog v razpravi dobil ustrezen podpora in s tem čimprejše sprejetje.

Komisija za pripravo samoupravnega sporazuma



2. **ODGOVORNOST**, kjer se upošteva:

- a) Osebna odgovornost
- b) Odgovornost za delo drugih
- c) Odgovornost za varstvo drugih

3. **NAPOR**:

- a) Živčni napor
- b) Umski napor
- c) Telesni napor

4. **STIKI Z DRUGIMI MEDIZPOLNJEVANJEM NALOG**:

- a) Sodelovanje otežuje nalogo
- b) Usmerjanje otežuje nalogo

5. **VPLIVI OKOLICE**:

- a) Nesnaga
- b) Prah
- c) Olje
- d) Toplota
- e) Mokrota
- f) Plini
- g) Ropot
- h) Sunki
- i) Svetloba
- j) Prehlad
- k) Obleka
- l) Poškodbe

Iz zgoraj navedenih kriterijev je bilo potrebno vsako delovno nalogo, s pomočjo osebnega in pomožnega kartona obdelati ca. 110 podatkov tako, da lahko trdimo, da, v kolikor so bili opisi solidno napisani, ne bi smelo priti do večjih odstopanj pri ocenjevanju. To pa še posebno zato, ker je bila komisija izredno homogena in so vsi člani zelo enotno ocenjevali, tako da ni prišlo do večjih razhajanj oz. drugačnega razumevanja posameznih kriterijev.

Izvajalcem določenih del in nalog bo tako v bodoče dana možnost, da bodo opravljali dela in naloge, ustrezne njihovim

naloge v posameznih delavnicah in oddelkih.

Za primer navajamo nekaj profilov poklicev, katere naloge v različno ovrednotenih grupah bodo v bodoče opravljali:

1. Brigadir RDBO — v 23., 24. in 25. grupi
2. Strojnik preša — v 18., 19. in 20. grupi
3. Strojni steklar MDR 1, 3, 4 — v 20., 21. in 22. grupi
4. Sitotiskar — v 15. in 17. grupi
5. Galvanizer — v 15., 16. in 18. grupi
6. Ključavničar — v 17., 19. in 21. grupi
7. Strugar — v 17., 19. in 21. grupi

Za izračunavanje mase za osebne dohodke je morala komisija tudi upoštevati vpliv ostalih dodatkov, kot so stimulativni del, minulo delo in stalnost, vročinski dodatek, nočni dodatek in delo v izmenah. Glede na to, da smo v sedanjih praksi s stimulativnim delom OD bistveno dvigovali osebne dohodke, bo v bodoče glede na višje osnove to praktično nemogoče.

Giblivi del osebnega dohodka bo torej moral v bodoče biti bistveno nižji, in sicer predlagamo v dogovoru s komisijo za stimulativno nagrajevanje, da se oblikuje giblivi del osebnega dohodka v naslednjih okvirih:

A — skupina zaposlenih s povprečnim 15 % giblivim osebnim dohodkom (v DO je to ca. 35 % zaposlenih)

B) skupina zaposlenih s povprečnim 10 % giblivim osebnim dohodkom (v DO je to ca. 52 % zaposlenih)

C — skupina zaposlenih s povprečnim 5 % giblivim osebnim

naloge v DO, v katero izmed treh omenjenih skupin spadajo in natančna izdelava kriterijev, po katerih se bo določala stimulacija v posamezni skupini.

Del sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki bo obravnaval giblivi delež osebnega dohodka bo torej komisija za stimulativno nagrajevanje naknadno pripravila in ga pred sprejetjem sporazuma tudi dala v razpravo.

## Postopek sprejemanja samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov

Postopek za izdelavo in sprejem Samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov se je začel s sklepom delavskega sveta delovne organizacije št. 27, z dne 6. 3. 1984 na podlagi 79. člena Samoupravnega sporazuma o združevanju TOZD v nove TOZD in združevanju TOZD v DO Steklarna-Sijaj Hrastnik, ki pravi, da delavski svet DO določi predlog in ugotovi sprejem tega samoupravnega sporazuma.

Na podlagi 81/2 člena samoupravnega sporazuma o združevanju TOZD v nove TOZD in združitvi TOZD v DO Steklarna-Sijaj Hrastnik je delavski svet DO z že zgoraj navedenim sklepom ustanovil komisijo za pripravo osnutka Samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov.

Z upoštevanjem 32. člena Statuta DO Steklarna-Sijaj Hrastnik mora delavski svet DO osnutek tega akta z ustrezno obrazložitvijo posredovati delavskemu svetu TOZD in delavskemu

svetu DSSS, da se opredelijo za določeno stališče in nato začno poprejšnjo obravnavo.

V TOZD in DSSS skliče delavski svet na podlagi 16. in 17. člena Statuta TOZD in DSSS za poprejšnjo obravnavo zbor delavcev, o materialu pa obvesti tudi IO OO ZS TOZD in DSSS (člen 112. Statuta TOZD in DSSS), ko je v TOZD in DSSS opravljena poprejšnja obravnavo. Delavski svet temeljnih organizacij povzamejo razpravo in oblikujejo stališče s predlogi za spremembo in dopolnitve, ter vse to posredujejo delavskemu svetu DO. Če obstajajo nasprotja med stališči temeljnih organizacij, se na delavskem svetu DO uskladijo z navadno večino glasov vseh članov in se da nato dokončen predlog prek delavskih svetov temeljnih organizacij in delovne skupnosti delavcem v odločanje z osebnim izjavljanjem.

Pravna služba  
dipl. iur. Lea J. Lekočević



## ROKOVNIK ZA OBRAVNAVO IN SPREJEM OSNUTKA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O DELITVI DOHODKA IN OSEBNIH DOHODKOV V DO STEKLARNA-SIJAJ

| Aktivnosti                                                                                                                                                              | Pravna podlaga                                                                                                                                                      | Nosilci aktivnosti                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Rok                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1. Oblikovanje osnutka Samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v DO Steklarna-Sijaj Hrastnik                                                      | 79. in 82. člen Sam. sporazuma o združevanju TOZD v nove TOZD in združevanju TOZD v DO Steklarna-Sijaj Hrastnik, sklep delavskega sveta DO št. 27, z dne 6. 3. 1984 | — Komisija za pripravo osnutka Samoupravnega sporazuma, imenovana s sklepom delavskega sveta DO, dne 29. 2. 1984                                                                                                                                                                                                                                                   | 29. 2. 1984                                              |
| 2. Delavski svet DO obravnava osnutek Samoupravnega sporazuma ter ga da v obravnavo DS TOZD, DSSS ter o tem obvesti IOK OO ZS DO.                                       | 32. člen Statuta DO Steklarna-Sijaj Hrastnik                                                                                                                        | — IPO DO — dipl. prav. B. Milinović<br>— predsednik delavskega sveta DO Silvo Šikovec<br>— predsednik IOK OO ZS DO Janez Cigler<br>— predsednik predsedstva akcijske konference ZK DO, Milan Crnković                                                                                                                                                              | do<br>3. 9. 1984<br>do<br>7. 9. 1984<br>do<br>7. 9. 1984 |
| 3. Obravnava osnutka Samoupravnega sporazuma na DS TOZD-DSSS. Obvestila izvršnim odborom sindikata in sprejetje sklepa o sklicu zborov delavcev za predhodno obravnavo. | 17. člen Statuta TOZD — DSSS                                                                                                                                        | — direktorji TOZD:<br>inž. Anton Žagar<br>dipl. inž. Marjan Perger<br>inž. Karli Dragar<br>dipl. inž. Jože Guzaj<br>— vodja DSSS — Franc Vidovič<br>— predsedniki DS TOZD — DSSS<br>Ivan Oberčkal<br>Ilko Jenko<br>Boris Mlakar<br>Janez Kandolf<br>Jože Drame                                                                                                     | do<br>10. 9. 1984                                        |
| 4. Predhodna obravnava osnutka samoupravnega sporazuma na zborih delavcev oziroma po delovnih skupinah.                                                                 | 16. člen Statuta TOZD<br>12. člen Statuta DSSS                                                                                                                      | — direktorji TOZD:<br>inž. Anton Žagar<br>dipl. inž. Marjan Perger<br>inž. Karli Dragar<br>dipl. inž. Jože Guzaj<br>vodja DSSS — Franc Vidovič<br>— predsedniki zborov delavcev:<br>Nikola Tosič<br>Emil Bec<br>Karl Plazar<br>Marjan Meserko<br>— predsedniki sindikata TOZD — DSSS:<br>Emil Bec<br>Alojz Kušar<br>Bojan Smodiš<br>Branko Sebasu<br>Darino Rižner | od 11. 9.<br>do 28. 9. 1984                              |
| 5. Uskladitev stališč DS TOZD-DSSS na DS DO Steklarna-Sijaj Hrastnik — razpis referenduma                                                                               | 33. člen Statuta DO Steklarna-Sijaj Hrastnik                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | do 9. 10. 1984                                           |
| 6. Izvedba referenduma                                                                                                                                                  | 23. člen Statuta TOZD in DSSS                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 24. 10. 1984                                             |

# SAMOUPRAVNI SPORAZUM

## O SKUPNIH OSNOVAH IN MERILIH ZA RAZPOREJANJE DOHODKA, ČISTEGA DOHODKA IN DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO

Na podlagi 114., 115., 117., 128. in 179. člena zakona o združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 52/76), tretjega odstavka Zakona o razširjeni reprodukciji in minulem delu (Uradni list SFRJ, št. 21/82) ter na podlagi določil VIII. in IX. poglavja samoupravnega sporazuma o združevanju delavcev temeljnih organizacij v delovno organizacijo, smo delavci:

TOZD proizvodnja steklenih izdelkov,  
TOZD proizvodnja svetil,  
TOZD orodjarna,  
TOZD energetika, vzdrževanje in transport,  
DSSS delovna skupnost skupnih služb.

V sestavi delovne organizacije STEKLARNA-SIJAJ, n. sol. o. po opravljeni predhodni razpravi na zborih delavcev z referendumom dne, sprejeli naslednji:

### SAMOUPRAVNI SPORAZUM o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka, čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

#### I. SPLOŠNE DOLOČBE

##### 1. člen

S tem samoupravnim sporazumom določamo delavci TOZD v sestavi delovne organizacije, skupne osnove in merila, po katerih se izvaja razporejanje dohodka in čistega dohodka, ter delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, razširjanje materialne osnove dela ter za ustvarjanje rezervnih sredstev v TOZD.

##### 2. člen

Čisti dohodek je del dohodka, katerega delavci v TOZD pridobivamo v denarni obliki kot družbeno priznanje za rezultate svojega in celotnega družbenega dela v pogojih socialistične blagovne proizvodnje, o katerem delavci v TOZD odločamo na podlagi svoje pravice dela z družbenimi sredstvi.

##### 3. člen

Osnove in merila pri razporejanju dohodka, čistega dohodka in posebej sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, morajo zagotavljati in vzpodbujati delavce v TOZD k nenehnemu večanju dohodka z:

— razvijanjem delovnih sposobnosti in znanja;  
— s stalnim izboljševanjem organizacije dela in poslovanja;  
— k racionalnejši in inventivni dejavnosti;

— gospodarni in družbeno smotrni uporabi sredstev za reprodukcijo, posebej s čim popolnejšo izkoriščenostjo in uporabo proizvodnih in drugih zmogljivosti;

— z ustvarjalnostjo in delovnimi pobudami delavcev, ki prispevajo k uspehu skupnega dela dohodka;

— uporabo tehničnih, tehnoloških in znanstvenih dosežkov;

— s prihranki pri energiji, materialu in surovinah;

— k ustreznemu izpolnjevanju delovnih obveznosti;

— s čim hitrejšim prilagajanjem tržnim zahtevam domačega in tujega trga glede obsega, vrste in kakovosti proizvodov in storitev ter na tej osnovi stalnim prizadevanjem za večanje svojega in družbenega standarda.

#### II. TEMELJNE DOLOČBE

##### 4. člen

Na podlagi osnov in meril za pridobivanje in razporejanje dohodka in čistega dohodka ter delitev sredstev za osebne dohodke po načelih nagrajevanja po delu in rezultatih dela ter sredstev skupne porabe, kakor tudi na podlagi ugotavljanja delovne uspešnosti — prispevka delavca k uspehu poslovanja TOZD, zagotavljamo vsem delavcem združenim v TOZD in DO, da z večjo



produktivnostjo, smotrnim gospodarjenjem in doseganjem planskih ciljev TOZD in DO, nenehno povečujemo dohodek in na podlagi tega družbena sredstva in življenjsko raven.

## 5. člen

Ustvarjalni dohodek v temeljnih organizacijah združenega dela je osnova ekonomskega odločanja, izraženega v maksimiranju dohodka kot osnovnega motiva dela delavcev in poslovanja temeljne organizacije združenega dela in predstavlja materialno osnovo odločanja delavcev o pogojih in rezultatih svojega dela.

## 6. člen

S planom (gospodarskim načrtom) temeljne organizacije združenega dela delavci določajo razmerja med porabo in akumulacijo ter uresničujejo sprejeta razmerja na podlagi doseženega dohodka in učinkovitosti uporabe živega in minulega dela.

S planom delovne organizacije pa se določajo in uresničujejo odnosi, ki temeljijo na samoupravnem sporazumu o združevanju v delovno organizacijo. Plan delovne organizacije pa temelji na planih temeljnih organizacij združenega dela.

## 7. člen

Dohodek temeljne organizacije združenega dela, kot nova ustvarjalna vrednost je osnova in vir svobodne menjave dela z delavci delovne skupnosti, TOZD družbenih dejavnosti, ki na tej podlagi pridobivajo dohodek glede na prispevek, ki ga s svojim delom dajejo k ustvarjanju nove vrednosti v materialni proizvodnji k večanju produktivnosti dela, k razvoju družbe kot celote in s tem k zadovoljevanju osebnih in skupnih potreb in interesov delavcev in drugih delovnih ljudi.

## 8. člen

Ob upoštevanju družbenoekonomske vsebine dohodka, delavci TOZD ob razporejanju dohodka zagotavljamo:

— ekonomsko in družbeno smotrno uporabo in gospodarjene z družbenimi sredstvi;

— odvisnost sredstev osebnih dohodkov in skupne porabe od rasti dohodka in odvisnosti osebnih dohodkov delavcev od rezultatov dela in poslovanja v temeljni in delovni organizaciji ter družbe kot celote;

— dosledno uveljavitev načela delitve po delu in rezultatih dela;

— enakopravnost pri razporejanju skupnega dohodka na osnovi ugotovljenih prispevkov TOZD, ki združujejo dela in sredstva;

— sredstva za zadovoljevanje skupnih in splošnih potreb v družbenopolitični skupnosti.

## 9. člen

Delavci temeljnih organizacij združenega dela v okviru delovne organizacije Steklar na-Sijaj se s tem sporazumom sporazumevamo, da bomo področje razporejanja dohodka, čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo poenotili tako, da bomo dosegli naslednje temeljne cilje:

a) zagotavljali razporejanje čistega dohodka za osebne dohodke in skupno porabo ter akumulacijo v odvisnosti od doseženega dohodka, upoštevaja kvalitativne dejavnike gospodarjenja, zlasti produktivnost dela ter upravljanje in gospodarjenje z družbenimi sredstvi;

b) poenotili uporabo strokovnih podlag pri pripravi razvidov del in nalog, metode relativnega vrednotenja del in nalog ter njihovo grupiranje v grupe dela ter analitičnega ugotavljanja zahtevnosti del in nalog ob uporabi sestavljenosti dela, odgovornosti, psihofizičnega napora ter vplivov okolja ter ostalih sestavin za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog;

c) zagotovili za enak delovni prispevek in rezultate dela posameznega delavca približno enak osebni dohodek.

### III. SKUPNE OSNOVE IN KRITERIJI ZA PLANIRANJE IN RAZPOREJANJE DOHODKA, ČISTEGA DOHODKA, UGOTAVLJANJE USPEŠNOSTI IN PRESOJO USPEŠNOSTI GOSPODARJENJA

## 10. člen

Delavci v TOZD združenih v delovno organizacijo, bomo zaradi doseganja zastavljenih ciljev, skupno urejali zlasti:

— skupne osnove in kriterije za planiranje in razporejanje dohodka in čistega dohodka na podlagi ugotavljanja uspešnosti in presoje uspešnosti gospodarjenja;

— skupna metodološka izhodišča za delitev sredstev za osebne dohodke;

— oblikovanje osnov in kriterijev za izplačevanje dohodkov za delo v posebnih delovnih pogojih in nadomestil osebnih dohodkov za čas odsotnosti z dela;

— oblikovanje in uporabo sredstev skupne porabe;

— oblikovanje meril, ki zagotavljajo solidarnost delavcev.

## 11. člen

Delavci v TOZD, združeni v delovno organizacijo, bomo čisti dohodek namenili za:

— osebne dohodke in skupno porabo;

— sredstva za razširitev materiala osnovne dela;

— sredstva za ustvarjanje in obnavljanje rezerv za razporejanje čistega dohodka na podlagi osnovnih razmerij, določenih v planu TOZD in na podlagi samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah plana delovne organizacije ter osnov in meril tega sporazuma.

## 12. člen

Planiranje in razporejanje dohodka in čistega dohodka mora temeljiti na objektivni presoji ekonomskega položaja in v ta namen določenih merilih uspešnosti poslovanja. Pri določanju meril uspešnosti dela in poslovanja se upoštevajo predvsem naslednji kazalci:

a) dohodek na delavca;

b) dohodek v primerjavi s povprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi;

c) bruto osebni dohodek na delavca;

d) akumulacija v primerjavi s povprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi;

e) delež konvertibilnega izvoza v eksterne realizaciji;

f) osnovna sredstva v uporabi po nabavni vrednosti na delavca (tehnična opremljenost TOZD);

g) fizična produktivnost na delavca.

## 13. člen

Razporejanje dohodka in čistega dohodka bomo delavci v TOZD usmerjali znotraj skupine primerjanja, in sicer na osnovi:

a) primerjave s preteklim letom;

b) analize pogojev ustvarjanja dohodka s predvidenimi;

d) poprečja doseženih rezultatov delavcev sorodne ali enake dejavnosti oziroma doseženimi rezultati delavcev v drugih temeljnih organizacijah, s katerimi je TOZD dohodkovno povezana;

e) dogovorjenih meril uspešnosti iz samoupravnega sporazuma dejavnosti;

f) doseženih rezultatov v občini, republiki in federaciji;

g) usmeritev družbenih dogovorov in plana razvoja družbenopolitične skupnosti. Za izračunavanje navedenih kazalnikov se uporablja posebna metodologija.

## 14. člen

Razporejanje čistega dohodka je odvisno od doseženega dohodka in le v okviru doseženega dohodka.

## 15. člen

Pred razporeditvijo čistega dohodka in presojo poslovne uspešnosti temeljne organizacije se iz dohodka izloči del, ki je rezultat drugih izjemnih ugodnosti pri njegovem ustvarjanju.

## 16. člen

Izjemni dohodek se ugotavlja ob zaključnem računu s kazalnikom akumulacije na

poprečno uporabljena poslovna sredstva, izračuna pa v primeru, ko je kazalnik akumulacije večji v primerjavi z doseženim v panogi SRS za 20 odstotnih točk.

Izjemni dohodek se uporabi za povečanje investicijskih sredstev, ali razporedi v rezervna sredstva na podlagi določen samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo, razen če ni z zakonom ali družbenim dogovorom drugače določeno.

## 1. Usmeritve za razporejanje čistega dohodka

## 17. člen

Pri vsakoletnem planiranju in razporejanju čistega dohodka na osebne dohodke in skupno porabo si bomo delavci v TOZD prizadevali, da bo rast sredstev za akumulacijo večja od rasti čistega dohodka. Ugotavljanje tega kazalnika se opravi na osnovi lastnih primerjav s povprečnimi kazalniki v podskupini in skupini dejavnosti (primerjalni skupini), v katero spada TOZD.

Pri tem se bodo upoštevale naslednje usmeritve in načela:

a) delavci v TOZD, ki so v preteklem letu dosegli večjo stopnjo akumulacije v primerjavi s povprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi od dosežene stopnje v primerjalni skupini ter hkrati oblikovali osebne dohodke in sklad skupne porabe nad povprečno oblikovanimi v primerjalni skupini, morajo izboljšati delitveno razmerje v korist sredstev za akumulacijo;

b) delavci v TOZD, ki so v preteklem letu dosegli višjo stopnjo akumulacije v primerjavi s povprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi v odnosu na stopnjo, doseženo v primerjalni skupini in hkrati oblikovali nižje osebne dohodke in sklad skupne porabe na delavca od povprečno oblikovanih v primerjalni skupini, lahko spremenijo delitveno razmerje v korist sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, vendar le do razmerja, ki je bilo doseženo v primerjalni skupini v preteklem letu;

c) delavci v TOZD, ki so v preteklem letu dosegli nižjo stopnjo akumulacije v primerjavi s povprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi od dosežene v primerjalni skupini in hkrati oblikovali višja sredstva za osebne dohodke in skupno porabo na delavca od poprečja v primerjalni skupini, naj bi spremenili delitveno razmerje v korist sredstev za akumulacijo;

d) če so v TOZD dosežena enaka sredstva za osebne dohodke in skupno porabo, kot znaša poprečje dejavnosti, stopnja akumulacije pa je enaka od poprečja dejavnosti, se pri razporejanju čistega dohodka ob povečanju dohodka hitreje povečujejo sredstva za osebne dohodke in skupno porabo kot sredstva akumulacije, pod pogojem, da se ne zniža stopnja akumulacije pod poprečje dejavnosti;

e) če so v TOZD dosežena nižja sredstva za osebne dohodke in skupno porabo, kot znaša poprečje dejavnosti, stopnja akumulacije pa je višja od poprečja dejavnosti, se pri razporejanju čistega dohodka v okviru doseženega povečanega dohodka spremeni razmerje v korist sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, vendar le toliko, da se stopnja akumulativnosti ne zniža pod povprečje dejavnosti.

Sredstva za osebne dohodke in skupno porabo se povečujejo zlasti v primerih:

— da so za več kot 10 % nižja od poprečja dejavnosti;

— da je stopnja akumulacije enaka ali višja od poprečja dejavnosti;

— da je stopnja tehnične opremljenosti s poslovnimi sredstvi pod poprečjem dejavnosti;

— da so kazalci izvoza na konvertibilno območje boljši od poprečja dejavnosti;

f) če so v TOZD dosežena nižja sredstva za osebne dohodke in skupno porabo kot znaša poprečje skupine dejavnosti in so osebni dohodki enaki ali nižji od zajamčenih osebnih dohodkov ter je stopnja akumulacije nižja od poprečja skupine dejavnosti, se pri razporejanju čistega dohodka ob povečanju dohodka zadržijo razmerja enakomerne rasti sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ter sredstev akumulacije.



Ker gre v tem primeru za motnje v poslovanju TOZD, mora TOZD temeljito preučiti dosedanje poslovanje in pritiči postopek za izboljšanje gospodarjenja.

#### 18. člen

Pri ugotavljanju kazalnika akumulacije v primerjavi s poprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi morajo delavci v TOZD tudi upoštevati opremljenost za delo v primerjavi s TOZD sorodne ali enake dejavnosti oziroma, kakšna je tehnična opremljenost dejavnosti kot celote.

#### 19. člen

Primerjanje značilnih kazalnikov poslovnega uspeha in primernosti planov razporejanja čistega dohodka v TOZD je kot podlaga ugotovitve razmerij med značilnimi kazalniki in usmeritev za delitev čistega dohodka v prihodnjem obdobju.

Primerjanje značilnih kazalnikov poslovnega uspeha in primernosti razporejanja čistega dohodka se opravi za vsako TOZD in celotno DO, pred začetkom poslovnega leta po stanju kazalnikov na dan 31. 12. preteklega leta oziroma po stanju devetmesečnega obdobja preteklega leta, če kazalniki dejavnosti, skupin in podskupin niso objavljeni.

Po objavi kazalnikov dejavnosti, skupin in podskupin pa:

- po periodičnem obračunu januar—junij;
- po periodičnem obračunu januar—september;
- po zaključnem računu.

### IV. ENOTNA IZHODIŠČA ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO IZ ČISTEGA DOHODKA

#### 20. člen

Delavci v TOZD, združeni v delovno organizacijo Steklarna-Sijaj, sprejemamo enotna izhodišča sistema delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo na podlagi meril in osnov, določenih v tem samoupravnem sporazumu, ter jih upoštevamo v pravilnikih o osnovah in merilih delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v TOZD.

#### 21. člen

Enotna izhodišča za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo iz čistega dohodka so:

1. Razvid del in nalog,
2. Ugotavljanje zahtevnosti del in nalog ter relativnih razmerij,
3. Ugotavljanje uspešnosti dela,
4. Oblikovanje osebnih dohodkov iz minulega dela,
5. Metodologija ugotavljanja zahtevnosti in uspešnosti dela delavcev, ki opravljajo delo in naloge poslovnih organov.

#### 1. Razvid del in nalog

#### 22. člen

Razvid del in nalog je samoupravni splošni akt, s katerim delavci v TOZD v okviru delovne organizacije določamo delitev dela in opis vseh potrebnih nalog za čimbolj učinkovito opravljanje dejavnosti TOZD in DO v skladu s sedanji in planiranimi nalogami in obveznostmi.

#### 23. člen

Razvid del in nalog je po vsebini večnamenski akt, ki je podlaga za:

- planiranje, organiziranje in spremljanje izvajanja celotnega delovnega procesa;
- oblikovanje delovnih področij in delovnih programov delavcev ter njihovo razporejanje;
- planiranje dela in delavcev;
- zaposlovanje delavcev;
- ugotavljanje zahtevnosti del in nalog;
- ugotavljanje rezultatov poslovanja;
- ugotavljanje pričakovanih rezultatov dela;
- načrtovanje izobraževanja in strokovnega usposabljanja delavcev;
- organiziranje in spremljanje varstva pri delu druge namene.

#### 24. člen

Razvid del in nalog vsebuje naslednje podatke:

- šifra dela oziroma naloge;
- naziv organizacijske enote;
- delovni (tehnološki proces);
- naziv dela in naloge;
- opis dela in naloge;
- cilj naloge;
- obseg naloge;
- sredstva za predmet dela;
- osnova za delo (dokumentacija, navodilo, nadzor);
- podatke o odgovornosti;
- podatke o vplivih okolja za izvajanje naloge;
- podatke o telesnih dejavnostih, ki jih zahteva delo;
- psihofizične sposobnosti;
- socialne delovne razmere;
- strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljene delovne sposobnosti;
- funkcionalna (dodatna znanja);
- delovne izkušnje;
- druge značilnosti.

#### 25. člen

Navodila za oblikovanje razvida del in nalog so enotna za vse TOZD in oblikovana na nivoju delovne organizacije in so v prilogi tega samoupravnega sporazuma.

#### 2. Ugotavljanje zahtevnosti del in nalog

#### 26. člen

Za primerjavo različnih konkretnih del in nalog, ki se primerjajo s potrebnimi enotami enostavnega dela, se uporablja metoda relativnega vrednotenja zahtevnosti del in nalog, ki je enotna za celotno delovno organizacijo in je sestavni del tega samoupravnega sporazuma.

Zahtevnost del in nalog se ugotavlja analitično z uporabo naslednjih skupin sestavin:

1. **Pripravljenost**, ki jo sestavlja:
  - a) izobrazba in delovne izkušnje,
  - b) organizacijska raven,
  - c) duševna spretnost,
  - d) telesna spretnost.
2. **Odgovornost**, kjer se upošteva:
  - a) osebna odgovornost,
  - b) odgovornost za delo drugih,
  - c) odgovornost za varstvo drugih.
3. **Napor**:
  - a) živčni napor,
  - b) umski napor,
  - c) telesni napor.
4. **Stiki z drugimi med izpolnjevanjem nalog**:
  - a) sodelovanje otežuje naloge,
  - b) usmerjanje otežuje naloge.
5. **Vplivi okolice**:
  - a) nesnaga,
  - b) prah,
  - c) olje,
  - d) toplota,
  - e) mokrota,
  - f) plini,
  - g) ropot,
  - h) sunki,
  - i) svetloba,
  - j) prehlad,
  - k) obleka,
  - l) poškodbe.

#### 27. člen

Ob upoštevanju razlik, ki izhajajo iz tehnologije dela ter organiziranosti dela v različnih delovnih procesih, se upoštevajo tudi specifične obremenitve in vplivi okolja izraženi v deležih posameznih skupin sestavin in usklajeni s panožnim sporazumom.

#### 3. Ugotavljanje delovne uspešnosti

#### 28. člen

Za ugotavljanje prispevka delavca k skupnemu uspehu bomo delavci v TOZD uporabljali dva načina, in sicer:

1. neposredni — z merjenjem,
2. z uporabo opisnih kriterijev.

#### 29. člen

Merjenje delovne uspešnosti bomo izvedli povsod tam, kjer je to smotno oziroma za tista dela in naloge, ki jih je možno meriti z neposrednimi ali posrednimi merili.

#### 30. člen

Za neposredna merila bomo uporabljali norme in normative, ki opredeljujejo normalno delovno produktivnost na podlagi tehničnih ali izkustvenih pričakovanj rezultatov dela.

Delovna norma, normativ ali program dela morajo biti zasnovani tako, da temeljijo na normalnih delovnih obremenitvah in da je mogoče ugotavljati njihovo izpolnitev glede na vrsto dela, količino, kakovost doseženih rezultatov, uspešnost pri uporabi delovnih sredstev, prihranka pri delu in izrabo delovnega časa.

#### 31. člen

Metodologija normiranja, pravilnik o normiranju in normah sprejema delavski svet TOZD in je sestavni del tega sporazuma.

#### 32. člen

V pravilniku so navedeni naslednji odnosi:

- dela in naloge, pri katerih merimo delovni učinek;
- postopke za merjenje delovnega učinka;
- postopke o korekcijah in dopolnitvi pravilnika o normativih dela.

Poleg količine dela so v delovnih normativih (normah), določena merila za ugotavljanje kakovosti dela.

#### 33. člen

Ugotavljanje prispevka delavcev na podlagi opisnih kriterijev, ki izhajajo neposredno iz opisa del in nalog ter vzpodbujajo delavce k čimboljšim rezultatom dela, se uporablja metodologija za ugotavljanje kazalnika uspešnosti, pravilnik o ugotavljanju delovne uspešnosti in je sestavni del tega sporazuma.

#### 34. člen

Kot enotna izhodišča za ugotavljanje mase sredstev za osebne dohodke iz naslova delovne uspešnosti delavcev, sprejemamo delavci v TOZD, združeni v delovno organizacijo, naslednja izhodišča, ugotovljena na podlagi izkustvenih analiz in podatkov.

1. V I. skupino spadajo delavci, katerih naloge in opravila — oziroma njihovo izvajanje, je možno meriti:

Delež sredstev za osebne dohodke iz naslova delovne uspešnosti je v razponu od 0 do 25 %, v povprečju 15 %, s tem, da delovni normativi niso omejeni. Ta skupina zajema 35 % vseh zaposlenih.

2. V II. skupino spadajo delavci, ki opravljajo delovne naloge in opravila, ki so v tesni povezavi s proizvodnjo:

Delež sredstev za osebne dohodke iz naslova delovne obveznosti je v razponu od 0 do 15 %, v povprečju 10 %. V to skupino spada 52 % vseh zaposlenih.

3. V III. skupino spadajo delavci, ki opravljajo administrativno-tehnična opravila. Ta skupina predstavlja 13 % vseh zaposlenih. Delež sredstev za osebne dohodke iz naslova delovne uspešnosti je v razponu od 0 do 10 %, v povprečju pa 5 %.

#### 35. člen

Oceno delovne uspešnosti delavcev, ki so navedeni v III. skupini 34. člena, ugotavlja neposredni vodja organizacijske enote v kateri delavec opravlja dela. Vodja organizacijske enote ugotavlja delavčovo uspešnost dela po kriterijih, ki so sprejeti v pravilniku o stimulativnem nagrajevanju oziroma ugotavljanju delovne uspešnosti.

#### 36. člen

Osebni dohodek delavca se določa tako, da ustreza rezultatom njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku, ki ga je dal s svojim živim delom in z upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi, kot svojim in družbenim minulim delom k po-



večanju dohodka temeljne organizacije, v skladu z načelom delitve po delu in v sorazmerju z rastjo produktivnosti. Svojega dela in dela delavcev v drugih TOZD, s katerimi je združil delo in sredstva, ter celotnega družbenega dela.

## 37. člen

Osební dohodek delavca se med letom izplačuje kot akontacija za dobo, katero določa samoupravni splošni akt.

Dokončen obračun osebnega dohodka za vsakega delavca v TOZD se opravi na osnovi rezultatov zaključnega računa temeljne organizacije in ne glede na čas, ki ga je delavec prebil v temeljni organizaciji.

Dokončen obračun mora biti delavcu vročen v pisni obliki.

## 4. Oblikovanje osebnih dohodkov na podlagi minulega dela

## 38. člen

Sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela določamo delavci temeljne organizacije v okviru celotnih sredstev za osebne dohodke v odvisnosti od povečanja dohodka, ki je rezultat gospodarjenja z družbenimi sredstvi.

## 39. člen

Delavci temeljnih organizacij oblikujejo sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela v odvisnosti od:

- uspešnosti pri upravljanju in gospodarjenju z družbenimi sredstvi;
- uspešnosti pri poslovanju z odločanjem o rekonstrukcijah, modernizacijah in drugih tehničnih izboljšavah ter o uporabi znanstvenih, tehničnih in tehnoloških dosežkov v delovnem procesu;
- uspešnosti upravljanja in prilagajanja temeljne organizacije tržnim razmeram in družbeno dogovorjeni delitvi dela;
- uspešnosti uporabe delovnih sredstev;
- doseženih prihrankov pri materialu, surovinah in energiji ter drugih prihrankov;
- dohodka od inovacij;
- od obsega sredstev dela čistega dohodka, ki je razporejen za izboljšanje materialne osnove dela ter uspešnosti gospodarjenja z njimi.

## 40. člen

Delavci v delovni skupnosti, ki pridobivajo dohodek s svobodno menjavo dela, pridobivajo osebni dohodek na podlagi minulega dela v skladu z delovnim prispevkom k povečanju dohodka TOZD, za katero opravljajo dela skupnega pomena.

## 41. člen

Maso sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela določamo s kazalniki, ki stimulirajo delavce k boljšemu upravljanju in gospodarjenju pri ustvarjanju, razporejanju in delitvi dohodka.

Ti kazalniki so:

1. Kazalniki uspešnosti delavcev pri upravljanju in gospodarjenju v poslovnem procesu:
  - a) dohodek na delavca;
  - b) dohodek na poprečno uporabljena poslovna sredstva;
  - c) akumulacija na poprečno uporabljena poslovna sredstva.
2. Kazalniki uspešnosti gospodarjenja z investicijskimi sredstvi v temeljni organizaciji oziroma kazalniki uspešnosti investicijskih vlaganj v druge delovne organizacije:
  - a) povečan dohodek TOZD na podlagi prispevka delavcev pri gospodarjenju z investicijskimi sredstvi.
3. Kazalniki uspešnosti gospodarjenja delavcev v neposrednem delovnem procesu:
  - a) uspešnost delavcev pri uporabi delovnih sredstev;
  - b) uspešnost delavcev pri izkoristku delovnega časa;
  - c) uspešnost pri uporabi denarnih sredstev;
  - d) doseženi prihranki pri materialu, surovinah in energiji na osnovi racionalne uporabe;
  - e) prihranki, ki so rezultat ustvarjalnosti pri delu.

## 42. člen

Pri delitvi skupnih sredstev za osebne dohodke in del sredstev za osebne dohodke na podlagi živega dela in na del iz minulega dela, se v prvem letu uvajanja sistema upošteva, da znaša delež za osebne dohodke največ iz minulega dela 10 % skupnih sredstev.

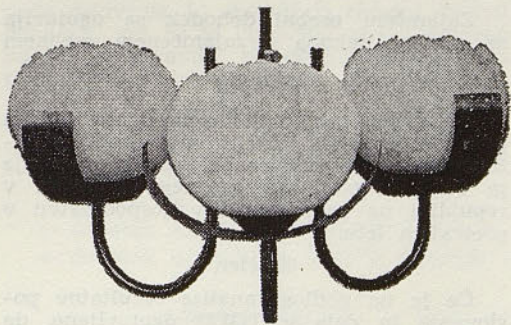
## 43. člen

Kazalnik: dohodek na delavca izraža družbenoekonomske produktivnost.

Izračunamo ga tako, da dohodek temeljne organizacije delimo s poprečnim številom delavcev za dobo, za katero ugotavljamo dohodek.

## 44. člen

Akumulacija v primerjavi s poprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi izraža donosnost sredstev. Kazalnik izračunamo tako, da sredstva, izločena za izboljševanje in razširjanje materialne osnove dela in za ustvarjanje in obnavljanje rezerv, delimo s poprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi za dobo, za katero ugotavljamo akumulacijo.



## 45. člen

Povečan dohodek temeljne organizacije na podlagi prispevka delavcev pri gospodarjenju z investicijskimi sredstvi ugotavljamo tako, da primerjamo povečan dohodek na vložena sredstva:

- a) z dohodkom na porabljena sredstva pred naložbo;
- b) z dohodkom na porabljena sredstva v drugih temeljnih organizacijah iste ali sorodne dejavnosti;
- c) planiranimi rezultati v investicijski odločitvi z doseženimi. Uspešnost investicije spremljamo po istih kazalcih, katere smo opredelili v investicijskem elaboratu.

## 46. člen

Uspešnost gospodarjenja delavcev v TOZD ugotavljamo z naslednjimi kazalniki: — izkoristek časa na nivoju TOZD; izračunamo izkoristek razpoložljivega fonda časa;

- stopnja izkoriščenosti delovnih sredstev; izražen čas obratovanja sredstev;
- prihranki pri materialu, surovinah, energiji izračunamo tako, da dejansko porabo materiala, surovin in energije primerjamo z normativno oziroma planirano;
- koeficient obračanja obratnih sredstev; z njim izračunamo hitrost obračanja obratnih sredstev (zalog in denarnih sredstev);
- ustvarjalnost pri delu v poslovnem procesu se izraža v nižanju stroškov poslovanja oziroma v povečanju dohodka na osnovi izumov, inovacij in racionalizacij.

## 47. člen

Skupni delež sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela in v okviru celotnih sredstev za osebne dohodke izračunamo tako, da seštejemo deleže iz posameznih podlag katere izračunamo po posebnem izračunu.

## 48. člen

Dokler ne bomo uspeli realno izračunati sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela iz naslova kazalnikov:

- uspešnost gospodarjenja z investicijskimi sredstvi;
- uspešnost gospodarjenja delavcev, ter kazalnikov uspešnosti delavcev pri upravljanju in gospodarjenju v poslovnem procesu, bomo v prehodnem obdobju uporabljali kot novo za izračun deleža sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela, po tabelah ki določajo deleže osebnih dohod-

kov glede na skupno delovno dobo in delovno dobo v temeljni oziroma delovni organizaciji.

Najvišji možni odstotek vrednotenja delovne dobe znaša:

| delovna doba             | najvišji možni odstotek od akontacije osebnega doh. % |
|--------------------------|-------------------------------------------------------|
| nad 1—5 let              | 1                                                     |
| nad 5—10 let             | 2                                                     |
| nad 10—15 let            | 4                                                     |
| nad 15—20 let            | 6                                                     |
| nad 20—25 let            | 8                                                     |
| nad 25—30 let            | 10                                                    |
| nad 30—35 oziroma 40 let | 12                                                    |

Dodatek za delovno dobo v TOZD oziroma DO:

| delovna doba  | najvišji možni odstotek od akontacije osebnega doh. % |
|---------------|-------------------------------------------------------|
| 1 leto—7 let  | 1                                                     |
| 7 let—15 let  | 2                                                     |
| 15 let—22 let | 3                                                     |
| 22 let—30 let | 4                                                     |
| nad 30 let    | 5                                                     |

Del osebnega dohodka iz naslova minulega dela se ugotovi, oziroma oblikuje tako, da se procentni delež po lestvici za skupno delovno dobo obračuna na analitično oceno zahtevnosti delovnih nalog in opravil in doseženi faktor delovne uspešnosti (stimulacija).

Dodatek za delovno dobo v temeljni organizaciji oziroma delovni organizaciji se obračunava na analitično oceno zahtevnosti del in nalog in doseženega faktorja delovne uspešnosti (stimulacija). Upošteva se neprekinjena delovna doba v temeljni oziroma delovni organizaciji.

Vse kazalnike, ki so navedeni v členih 41, 42, 43, 44, 45 in 46 tega samoupravnega sporazuma bomo začeli uporabljati najkasneje v obdobju petih let od dneva veljavnosti tega samoupravnega sporazuma.

## 5. Ugotavljanje zahtevnosti in uspešnosti dela delavcev, ki opravljajo dela in naloge poslovnih organov

## 49. člen

Delavci TOZD, združeni v delovno organizacijo sprejemajo način in postopek ugotavljanja zahtevnosti in uspešnosti dela vseh delavcev na osnovah in merilih, določenih v okviru enotnega sistema osnov in meril, pri čemer pa je zaradi posebnosti opravljanja dela poslovnih organov potrebno uporabljati še druge osnove in merila, ki izhajajo iz položaja in vloge poslovnega organa, kot organa upravljanja.

## 50. člen

Delavci TOZD združeni v delovno organizacijo bomo vztrajali, da se kot dodatne osnove in merila za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog ter uspešnosti dela poslovnih organov uporabljajo zaradi razlike del in nalog poslovnih organov od drugih del in nalog še naslednje osnove:

- a) dogovorjene poslovne in informacijske funkcije, ki jih poslovni organ neposredno organizira in usklajuje,
- b) število zaposlenih in poprečna stopnja zahtevnosti del in nalog kar odraža obseg poslovanja, zahtevnosti proizvodnega programa in deloma zahtevnosti tehnologije,
- c) delež celotnega prihodka, doseženega z izvozom blaga in storitev,
- d) poprečno uporabljena poslovna sredstva na delavca,
- e) vrsta poslovnega organa,
- f) pogoji gospodarjenja (pridobivanja dohodka).



## 51. člen

Poleg navedenih osnov bomo za ugotavljanje uspešnosti poslovnega organa pri opravljanju del in nalog v okviru njegovega delovnega programa uporabljajo še osnove:

- dohodek na delavca, kar odraža uspešnost poslovnih rezultatov TOZD ali DO;
- akumulacija na poprečno uporabljena poslovna sredstva;
- uresničevanje s plani določenih ciljev in raven relativne produktivnosti dela;
- delež z izvozom na (konvertibilno) področje doseženega prihodka v celotnem prihodu;
- povečanje izvoza v primerjavi z izvozom v preteklem obdobju;
- razmerje med izvozom in uvozom v primerjavi s preteklim obdobjem.

## 52. člen

Način in postopek za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog ter uspešnosti dela poslovnih organov je opredeljen v prilogi etga samoupravnega sporazuma.

## V. NAGRAJEVANJE USTVARJALNOSTI PRI DELU

## 53. člen

Delavci TOZD, združeni v DO, bomo s svojim delovanjem ustvarjali pogoje in vsodbujali razvijanje inovacij, tehničnih izboljšav in racionalizacij pri delu z družbenimi sredstvi kot podlaga za stalno izboljševanje rezultatov dela v TOZD in DO.

## 54. člen

Za določanje nadomestil osebnih dohodkov, ki izhajajo iz rezultatov razvijanja ustvarjalnosti pri delu, katera se odraža v koristnih predlogih, tehničnih izboljšavah, izumih, racionalizacijah in prispeva k povečanju dohodka, zmanjšanju stroškov ali izgub temeljne organizacije, sprejemajo delavci v TOZD skupne osnove, izhodišča in merila, ki so enotno opredeljena v pravilniku o inventivni dejavnosti na nivoju TOZD in DO.

## 55. člen

Pri opredeljevanju pravic do nadomestila na podlagi ustvarjalnosti pri delu bomo izhajali iz čistega prihranka ustvarjene inovacije po tabeli, ki jo vsebuje samoupravni splošni akt — pravilnik, ki ureja inventivno dejavnost v TOZD.

## 56. člen

Za razvoj in strokovno preverjanje inventijske dejavnosti ter samoupravno in strokovno preverjanje prejetih predlogov za inovacije je odgovorna komisija ali drug samoupravni organ, ki ga imenuje delavski svet TOZD oziroma DO.

Komisija ali organ iz prvega odstavka tega člena posreduje pismeni predlog o višini posebnega nadomestila, nagrade ali drugega priznanja delavcu — inovatorju do višine, opredeljene v pravilniku o inventivni dejavnosti. O predlogu, ki presega določeni znesek, odloča delavski svet TOZD.

## 57. člen

Delavec lahko prejme tudi enkratni znesek osebnega dohodka — nadomestilo iz naslova ustvarjalnosti, če ni možno neposredno ugotavljati dohodkovnega učinka ustvarjalnega prispevka, vendar ta znesek ne more preseči poprečnega mesečnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SRS v preteklem letu.

## 58. člen

Za avtorje inovacij se uporabljajo poleg materialnih tudi moralne stimulacije:

- podeljevanje diplom in priznanj,
- redno objavljane pozitivnih učinkov uporabljenih inovacij in njihovih avtorjev v tovarniškem glasilu,
- podeljevanje štipendij za redni ali izredni študij ter strokovno izpopolnjevanje ob delu,
- omogočanje študijskih potovanj,
- upoštevanje avtorjev inovacij pri napredovanju in razporeditvi za opravljanje odgovornejših del in nalog od dosedanjih.

## VI. OSEBNI DOHODKI PRIPRAVNIKOV

## 59. člen

Pripravniku pripada nadomestilo osebnega dohodka za čas pripravništva v višini 70 % akontacije osnove od delovnih nalog in opravil, katere naj bi glede na izobrazbo opravljal po preteku pripravništva.

Nadomestilo OD pripravnika je lahko višje od dogovorjenega, vendar moramo biti v skladu z osnovami in merili — kriteriji, določeni v metodologiji ugotavljanja delovne uspešnosti delavcev.

## Zajamčeni osebni dohodki

## 60. člen

Vsakemu delavcu je na osnovi dela zagotovljen, zajamčen osebni dohodek v višini, da mu zagotavlja materialno in socialno varnost in ki je ugotovljena na podlagi samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih delitve, sklenjenim med TOZD z družbenim dogovorom in zakonom.

Zajamčeni osebni dohodek se ugotavlja na podlagi zakona o zajamčenem osebnem

## 61. člen

Zajamčeni osebni dohodek, ugotovljen za poln delovni čas v temeljni organizaciji združenega dela v sestavi delovne organizacije je 60 % povprečnega osebnega dohodka v republiki na zaposlenega v gospodarstvu v preteklem letu.

## 62. člen

Če je na podlagi analize rezultatov poslovanja in dela v TOZD ugotovljeno, da iz ustvarjenega čistega dohodka TOZD ni mogoče kriti zajamčenih osebnih dohodkov, se razlika do višine zajamčenih osebnih dohodkov krije iz rezervnih sredstev TOZD ali skupnih rezervnih sredstev v delovni organizaciji.

## 63. člen

Za kritje z zakonom predpisanega zajamčenega osebnega dohodka se lahko v skladu s samoupravnim sporazumom in zakonom, uporabljal tudi sredstva skupnega rezervnega sklada, oblikovana za območje občine in republike.

## VII. DODATKI, NADOMESTILA IN DRUGA IZPLAČILA IZ SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

## Delo v podaljšanem delovnem času

## 64. člen

Za delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) pripada delavcu dodatek v višini 50 % akontacije osebnega dohodka.

Individualni poslovodni organi in drugi delavci s posebnimi pooblastili (vodilni delavci in vodstveni delavci) v delovni vrganizaciji ne prejema nadomestila za delo v podaljšanem delovnem času.

Nadomestilo je možno le izjemoma, ko pristojni samoupravni organ tako sklene za vsako delo posebej.

Pri sprejemanju periodičnih obračunov v TOZD in delovni skupnosti obravnavajo samoupravni organi vzroke za opravljeno delo v podaljšanem delovnem času ter obseg sredstev za obračun osebnih dohodkov po tej osnovi.

Za opravljene ure v podaljšanem delovnem času je potrebno predhodno soglasje odbora za plan in gospodarjenje v temeljnih organizacijah in delovni skupnosti.

## Nočno delo

## 65. člen

Za nočno delo pripada delavcu dodatek v višini 40 % akontacije osebnega dohodka za moške in 45 % za ženske za poln delovni čas.

Za nočni delovni čas se šteje čas od 22 ure do 6 ure naslednjega dne.

## Dodatek za delo na dan zveznih in republiških praznikov

## 66. člen

Za delo na dan zveznega ali republiškega praznika gre delavcu poleg zakonsko določenega nadomestila in akontacije osebnega dohodka za opravljeno delo še dodatek v višini 50 % akontacije osebnega dohodka za poln delovni čas. Ta dodatek pripada tudi učencem poklicnih šol ter študentom in dijakom na praksi.

Če je praznik na dan nedelje, se dodatka za delo na dan praznika in dodatek za delo na dan nedelje izključujeta.

## Dodatek za delo na dan nedelje

## 67. člen

Za delo na dan nedelje pripada delavcu dodatek v višini 50 % akontacije osebnega dohodka.

Ta dodatek pripada tudi učencem na proizvodnem delu, ter študentom in dijakom na praksi.

## Dodatek za dežurstvo

## 68. člen

Delavcu, ki opravlja dežurstvo na konkretnih delih in nalogah v delovnem procesu na dan 31. 12. na nočni izmeni, so upravičeni do dodatka v višini 10 % poprečnega osebnega dohodka doseženega v zadnjih treh mesecih v delovni organizaciji.

## 69. člen

Delavci, ki opravljajo naloge dežurnega v delovni organizaciji so upravičeni do dodatka v višini 10 % poprečnega osebnega dohodka, doseženega v zadnjih treh mesecih v delovni organizaciji, če se dežurstvo opravlja na soboto, in višini 15 % poprečnega osebnega dohodka doseženega v zadnjih treh mesecih v delovni organizaciji, če se dežurstvo opravlja na nedeljo.

Dežurstvo v DO na dan 31. 12. se obračunava v višini 20 % poprečnega osebnega dohodka doseženega v zadnjih treh mesecih v delovni organizaciji.

## 70. člen

Dodatek za dežurstvo v TOZD proizvodnja svetil je v višini 10 % poprečnega osebnega dohodka doseženega v zadnjih treh mesecih v delovni organizaciji, s tem, da dežurstvo traja neprekinjeno 7 dni. Tako pripada ta dodatek dežurnim za 7 dni dežurstva.

## 71. člen

Za stalno popoldansko delo pripada delavcu 10 % akontacije osebnega dohodka.

## Nadomestilo za deljen delovni čas

## 72. člen

Za deljen delovni čas s prekinitvijo dela nad 1 uro, pripada delavcu dodatek v višini 5 % akontacije osebnega dohodka, s prekinitvijo dela nad 2 uri pa 10 % akontacije osebnega dohodka mesečno.

## Izmensko delo

## 73. člen

Za izmensko delo pripada delavcem mesečni dodatek v naslednjih višinah:

- izmena: 0,8 %
  - izmena: 1,75 %
  - izmena: 3,5 %
- poprečnega osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih doseženega v delovni organizaciji.

## Nadomeščanje

## 74. člen

Delavcu pripada nadomestilo za nadomeščanje delavca, ki opravlja višje ovrednotene delovne naloge in opravila, če traja odsotnost več kot 5 delovnih dni.

Vodje sektorjev in služb se ne nadomeščajo.

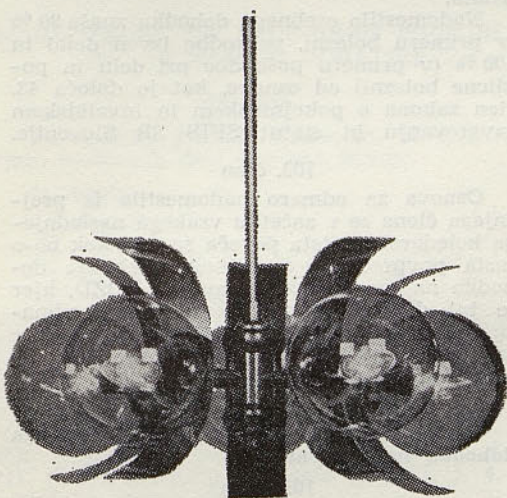


**Nadomestilo za čas bolezni****75. člen**

Nadomestila za čas bolezni se obračunavajo po naslednji tabeli:

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| — za odsotnost do 3 dni        | 75 %  |
| — za odsotnost od 4—15 dni     | 80 %  |
| — za odsotnost od 16—30 dni    | 85 %  |
| — za odsotnost od 31 dni dalje | 90 %  |
| — za poklicna obolenja         | 100 % |
| — nezgode pri delu             | 100 % |
| — za udeležence NOB, VVI       | 100 % |
| — za porodniški dopust         | 100 % |
| — kontrolni zdravniški pregled | 90 %  |
| — skrajšan delovni čas         | 90 %  |
| — spremstvo bolnikov           | 75 %  |
| — nega bolnikov                | 75 %  |

poprečnega mesečnega osebnega dohodka delavca izplačanega v preteklem letu. Nadomestilo OD ne more biti večje od osebnega dohodka za dosežen rezultat dela, ki bi ga dosegel, če bi bil prisoten na delu.

**Nadomestilo za razporeditve****76. člen**

V kolikor je delavec razporejen na nižje ovrednotena delovna opravila in naloge v skladu z določbami pravilnika o delovnih razmerjih v TOZD in DSSS, mu pripada nadomestilo v enaki višini, kot če bi opravljal svoja opravila in delovne naloge.

V primeru razporeditve na višje ovrednoteno delo pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka za višje ovrednoteno delovno opravilo.

**77. člen**

Delavcu pripada ob razporeditvi na druga delovna opravila in naloge nadomestilo zaradi nezmožnosti opravljanja dela po mnenju zdravnika in zdravstvene komisije v višini, v kateri so ovrednotena nova delovna opravila in naloge, če je to zanj ugodnejše ali pa v višini akontacije osebnega dohodka za opravljanje prvotnih delovnih nalog in opravil.

Omenjeno nadomestilo se poravnava največ za dobo 3 mesecev.

**78. člen**

V primerih višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje, kakor tudi v drugih izjemnih okoliščinah, je delavec dolžan opravljati opravila in delovne naloge, ki ne ustrezajo njegovim sposobnostim in znanjem toliko časa, kolikor trajajo takšne okoliščine. Delavcu pripada nadomestilo osebnega dohodka, kot če bi opravljal svoje delovne naloge in opravila, če je to zanj ugodnejše.

**Izplačilo osebnega dohodka za čas prekinitve dela****79. člen**

Za čas prekinitve dela, ki nastopi zaradi nepredvidenih težav brez krivde delavcev in dela ni mogoče organizirati ali prerazporediti delovni čas, pripada delavcu nadomestilo v višini 80 % povprečnega osebnega dohodka zadnjih treh mesecev za poln delovni čas.

**Nadomestilo v primeru uvajanja novih modelov v proizvodnem procesu****80. člen**

Delavcu, ki opravlja uvajanje novih modelov in izdelavo novih izdelkov, se prizna nadomestilo osebnega dohodka v višini povprečnega osebnega dohodka zadnjih treh mesecev za poln delovni čas.

**81. člen**

V času remonta strojev in naprav v avtomatski proizvodnji steklenih izdelkov, pripada delavcem, ki opravljajo remont, osebni dohodek, kot če bi opravljal redne delovne naloge in opravila, vključno z deležem, ki predstavlja njihovo delovno uspešnost.

**Dodatki za delo v posebnih pogojih dela**

- višinski dodatek
- delo v zmesarni
- dodatek za izdelavo težkih izdelkov
- dodatek za delo na talilnih objektih

**Višinski dodatek****82. člen**

Višinski dodatek se prizna delavcem, ki opravljajo dela na višini, označeno v pravilniku o varstvu pri delu kot višinsko delo, v višini 10 % oziroma 15 % akontacije osebnega dohodka, za dela, ki so opredeljena v pravilniku o varstvu pri delu, kot zelo nevarna dela in se pojavljajo občasno.

**Nadomestilo za delo v zmesarni****83. člen**

Za delo v zmesarni se prizna dodatek zaradi težjih pogojev dela vsem tistim, ki opravljajo takšno delo v višini 5 % akontacije osebnega dohodka. Delovne naloge v zmesarni, pri katerih se upošteva ta dodatek so naslednje:

- tehtalec zmesi KP (kadna peč)
- tehtalec kemikalij
- pomožni tehtalec zmesi
- odvažalec zmesi
- dostavljalec zmesi
- vlagalec zmesi (za čas, ko vrši vlaganje)
- delavec težak
- žerjavist — sušilec peska

Vzdrževalcem, oziroma delavcem, ki opravljajo občasna vzdrževalna dela v zmesarni, pa pripada dodatek v višini 10 % akontacije osebnega dohodka, za čas opravljanja dela v zmesarni.

**Dodatek za težke artikle****84. člen**

Za izdelavo steklenih izdelkov, katerih bruto teža znaša najmanj 5 kg delavcem, ki izdelujejo te izdelke, pripada delovni čas 6 ur kot poln delovni čas.

- rezalkam se prizna 10 % na akontacijsko osnovo pri izdelkih nad 5 kg bruto težine.

**Nadomestila za posebna dela****85. člen**

Nadomestila za posebna dela.  
100 % akontacije osebnega dohodka:  
— izmetavanje stekla

- menjava jedra
- menjava skodele
- menjava komore
- čiščenje kape
- oblaganje kadnih peči
- menjava lopat
- menjava termoelementov
- menjava grelcev na hladilni peči
- menjava elektrod (drsalcev elektrod)
- popravila na feedru
- dela na talilnih objektih med obratovanjem

**Nadomestila, katera se priznajo delavcem v predelavi steklene mase v višini 90 % od količine in cene izdelkov za TOZD — proizvodnja steklenih izdelkov.**

**86. člen**

Delavcem v delovni skupini — brigadi se priznajo nadomestila osebnega dohodka v zgoraj navedeni višini v naslednjih primerih:

- niti v steklu (vidne)
- mehurčasto steklo
- kamenčki v steklu
- napetosti, ki se pojavljajo pri izdelavi opalnega stekla
- prosojno opalno steklo (normativ iznad 0,5 mm).

**Nadomestila za izredni lom****87. člen**

Delavcem v delovni skupini — brigadi pripada nadomestilo OD v višini 90 % od količine in cene izdelkov, za katere je ugotovljeno, da je izredni lom nastal zaradi napetosti v steklenem izdelku vsled nepravilne krivulje temperature v hladilni peči.

**Nadomestila, katera pripadajo delavcem pri predelavi steklene mase v TOZD proizvodnja steklenih izdelkov v višini 100 %**

**88. člen**

V zgoraj navedeni višini pripada nadomestilo OD v naslednjih primerih:

- izredni lom pri transportu
- zataljeni izdelki v hladilni peči
- lom v hladilni peči zaradi padca temperature
- rezalni lom na horizontalnih in vertikalnih žagah ter rezalnih strojih v plamen-skem rezanju.

Vsa navedena nadomestila se priznavajo na podlagi reklamacijskega zapisnika — dokumenta s podpisom dežurnega elektrika in izmenovodje. Priloženi morajo biti vzorci napak in diagram temperature hlajenja.

**Nadomestilo v višini 90 % od količine in cene izdelkov v TOZD proizvodnja steklenih izdelkov — avtomatska proizvodnja**

**89. člen**

V zgoraj navedeni višini pripada delavcu pri predelavi steklene mase v avtomatski proizvodnji pri naslednjih napakah stekla:

- kamenčki v steklu
- mehurčasto steklo





**Nadomestilo osebnega dohodka za vozni-  
ka osebnega avtomobila****90. člen**

Za voznike osebnega avtomobila, se obračuna 1,5 % od osnovne vrednosti urne postavke pomnožene z vrednostjo točke in prevožene kilometre mesečno.

**Nadomestilo za redni letni dopust in iz-  
redni dopust****91. člen**

Za čas letnega dopusta ima delavec pravico do nadomestila OD (ne glede ali je zaposlen za določen ali nedoločen čas), ki znaša toliko, kolikor znaša ocena — OD za delovne naloge in opravila, pomnožena z vrednostjo točke v mesecu, v katerem je koristil letni dopust.

Delavcem, ki delajo oziroma opravljajo delovne naloge in opravila, ki so normirana se izračuna nadomestilo OD za letni dopust v višini povprečnega osebnega dohodka zadnjih treh mesecev. Enako nadomestilo osebnega dohodka pripada delavcu, ki je na izrednem plačanem dopustu.

**Nadomestilo osebnega dohodka zaradi po-  
sebnih odsotnosti z dela****92. člen**

Delavcem pripada nadomestilo osebnega dohodka v višini povprečnega osebnega dohodka zadnjih treh mesecev v naslednjih primerih:

- zaradi vojaških vaj ali predvojaškega pouka,
- pouka zaradi obrambe in zajiščit v teritorialni obrambi in civilni zaščiti,
- zaradi poziva vojaških in drugih organov,
- zaradi sodelovanja na mladinskih delovnih akcijah.

**93. člen**

Delavcu, ki je na študijskem dopustu, pripada nadomestilo osebnega dohodka v enaki višini, kot če bi opravljal redne delovne naloge.

**94. člen**

Delavcem, ki opravljajo družbene funkcije, torej funkcije delegata ali člana delegacije v organih družbeno-političnih skupnosti in samoupravnih interesnih skupnosti, pripada nadomestilo v enaki višini, kot če bi delal.

**Nadomestilo za čas v priporu ali preisko-  
valnem zaporu****95. člen**

Delavcu v času pripora ali preiskovalnega zapore pripada nadomestilo osebnega dohodka v višini 50 % od povprečnega mesečnega osebnega dohodka zadnjih 3. mesecev, če preživlja družino, v nasprotnem primeru pa mu pripada 1/3 povprečnega osebnega dohodka zadnjih 3. mesecev.

Če je kazenski postopek s pravnomočno odločbo ustavljen, če je delavec s pravnomočno sodbo oproščen sodbe ali če je sodba zavržena, ima delavec pravico do razlike do polnega nadomestila osebnega dohodka.

**Nadomestilo osebnega dohodka za čas od-  
stranitve z dela****96. člen**

Delavcu, ki je začasno odstranjen z opravljanja delovnih nalog ali odstranjen iz TOZD (Suspend) pripada nadomestilo osebnega dohodka v višini 50 % mesečne akontacije osebnega dohodka v zadnjih 3. mesecih.

Nadomesitoo lsebnega slbfskpx bfskpx f

**Nadomestilo osebnega dohodka po porodu****97. člen**

Delavki, ki opravlja delovna opravila po porodu v skrajšanem delovnem času po posebnih predpisih o zdravstvenem varstvu porodnic, pripada osebni dohodek po osnovah in merilih za opravljanje skrajšanega delovnega časa v skladu s pravilnikom o delovnih razmerjih delavcev TOZD.

**Nadomestilo za odsotnost z dela pri iska-  
nju zaposlitve****98. člen**

Delavcu, ki v odpovednem roku išče med rednim delovnim časom drugo zaposlitev, pripada nadomestilo osebnega dohodka v enaki višini, kot če bi redno opravljal svoje delovne naloge, vendar brez dela osebnega dohodka, kateri je odvisen od njegovega delovnega prispevka, oziroma dela, ki pomeni delovno uspešnost.

**99. člen**

Za opravljanje del, katera se pojavljajo občasno, ter drugo posebno delo, pripada delavcem, kateri jih opravljajo, nadomestilo v višini, katero določa ustrezni samoupravni organ.

**Delo po delovni pogodbi****Delo po pogodbi****100. člen**

Za delovne naloge in opravila, katere opravljajo osebe na podlagi civilnopravnega razmerja in v skladu s pogoji za sklenitev takšnega razmerja, opredeljenimi v pravilniku o delovnih razmerjih v TOZD, pripada plačilo za opravljeno delo glede na dogovorjeno vrednost tega dela. Izplačilo po takih pogodbah izloči iz mase sredstev za osebne dohodke pred delitvijo teh sredstev za osebne dohodke delavcem, ki so v delovnem razmerju za nedoločen ali določen delovni čas.

**Nadomestilo osebnega dohodka za čas  
čakanja na razporeditev na drugo ustrezno  
delo in za čas čakanja na prekvalifikacijo  
oziroma dokvalifikacijo****101. člen**

Delovni invalidi, delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo in delavci, pri katerih je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti imajo v primeru prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije, za čas čakanja na prekvalifikacijo in dokvalifikacijo in za čas čakanja na razporeditev na drugo ustrezno delo, pravico do nadomestila osebnega dohodka.

Nadomestilo osebnega dohodka znaša 90 % (v primeru bolezni, poškodbe izven dela) in 100 % (v primeru poškodbe pri delu in poklicne bolezni) od osnove, kot jo določa 43. člen zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in statut SPIS SR Slovenije.

**102. člen**

Osnova za odmero nadomestila iz prejšnjega člena se v začetku vsakega naslednjega koledarskega leta poveča za odstotek povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega delavca v TOZD, kjer je bil delavec v delovnem razmerju ob nastanku invalidnosti, spremenjene delovne zmožnosti oziroma neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti.

**Nadomestilo zaradi manjšega osebnega  
dohodka na drugem delu****103. člen**

Nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka delavcev, ki so delovni invalidi II. ali III. kategorije ureja zakon in statut skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

**104. člen**

Nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu delavca s spremenjeno delovno zmožnostjo in delavca, pri katerem je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti znaša: 90 % za bolezni in poškodbo izven dela in 100 % za poklicno bolezni in poškodbo pri delu, oziroma za odmero pa je enaka kot za delovne invalide.

**105. člen**

Nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu se med letom izplačuje kot akontacija, dokončna odmera pa se opravi po zaključnem računu TOZD, v katerem je bil delavec ob nastanku spremenjene delovne zmožnosti oziroma neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti v delovnem razmerju.

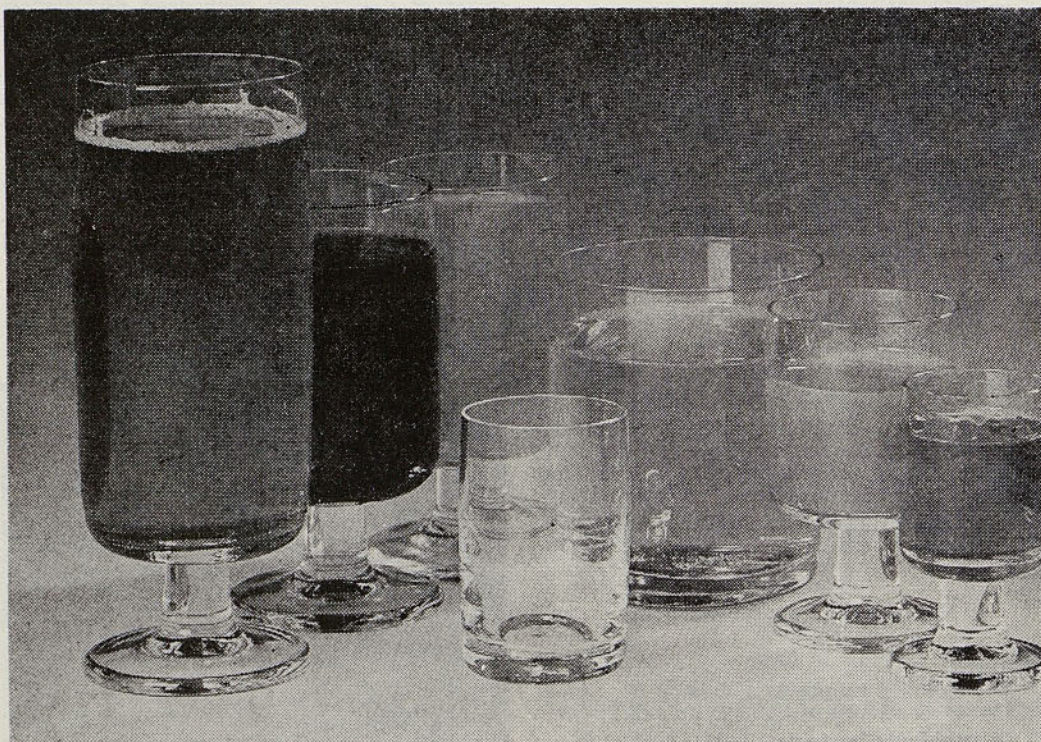
**106. člen**

Odmera nadomestil oziroma akontacije za nadomestilo se opravi v vseh primerih na podlagi uveljavljene pravice do nadomestila z ugotovitvijo ustrezne strokovne službe.

Delavcem, pri katerih je bila ugotovljena spremenjena delovna zmožnost neposredno pred upokojitvijo brez invalidskega postopka, se odmeri osebni dohodek v višini povprečnega osebnega dohodka za dela in naloge, ki jih je opravljal pred razporeditvijo v preteklem letu.

**107. člen**

Sredstva za izplačilo nadomestil zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu zagotavlja TOZD, kjer je bil delavec ob





nastanku spremenjene delovne zmožnosti, oziroma neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti, oziroma do prerazporeditve pred upokojitvijo, v delovnem razmerju.

Določba prvega odstavka tega člena se smiselno uporablja tudi za nadomestilo osebne dohodka za čas čakanja in za čas prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije in za čas čakanja na razporeditev na drugo ustrezno delo.

#### 108. člen

Nadomestilo osebne dohodka se izplačuje v mesečnem znesku, skupaj z osebnim dohodkom.

Nadomestilo osebne dohodka v primeru opravljanja drugega dela se izplačujejo za dneve dela, ter za druge dneve za katere imajo delavci po posebnih predpisih pravico do nadomestil osebne dohodka (prazniki, zdravstveno in otroško varstvo).

Nadomestila za čas čakanja na drugo delo, na prekvalifikacijo in dokvalifikacijo in za čas prekvalifikacije in dokvalifikacije, se ne izplačuje za čas, ko delavec prejema nadomestilo osebne dohodka po predpisih o zdravstvenem in otroškem varstvu (ali iz kakšnega drugega naslova npr. plačani dopust) in za čas ko po posebnih predpisih nima pravice do nadomestila osebne dohodka, (80. člen zakona o PIS, neplačan dopust, izostanek z dela).

### NADOMESTILO OB NEUGODNIH POGOJIH DELA (VROČINSKI DODATEK)

#### 109. člen

Ta dodatek pripada delavcem, ki opravljajo naslednja dela oziroma naloge:

##### a) skupina

- I. izmena
- II. izmena
- III. izmena

Vsi delavci v TOZD Proizvodnja steklenih izdelkov, ki so v brigadnem sestavu (pri pečeh), strojniki in pomočniki v avtomatski proizvodnji v TOZD Proizvodnja steklenih izdelkov, vzdrževalci, stiskalec modelov na RDBO 5, 4 (I. skupina izdelkov), delavec na ključu MP srednja, težka, rezalec grl pri vrčih, rezalec na DIANI stroju RDBO 4, 5 (II. skupina), menjalec klešč MDR 1, 3, 4, nanašalec termo listra.

Kot osnova za obračun tega dodatka se upošteva 7,5 % akontacije osebne dohodka brigadirja na RDBO — 5, za čas ko zunanja temperatura ne preseže ..... oziroma 10 % navedene osnove, če zunanja temperatura preseže .....

##### b) skupina

- I. izmena
- II. izmena
- III. izmena

Delavci, ki opravljajo naslednja dela:

žgalec modelov, obžigalke, stiskalec modelov RS, RDBO 1, 2, 3, odnašalec MP težka, srednja, stiskalec RDBO 4, 5 II. skupina, odnašalec MDR 1, 2, 3, 4, RDBO 4, 5 — II. skupina, remontna skupina v avtomatski proizvodnji za čas opravljanja remonta, obratni ključavničar — reglar v TOZD Proizvodnja steklenih izdelkov (RDBO, MP). Kot osnova za obračun tega dodatka se upošteva 5,6 % akontacije osebne dohodka brigadirja na RDBO-5, za čas ko zunanja temperatura ne preseže ..... oziroma 7,5 % navedene osnove, če zunanja temperatura preseže ..... °C.

##### c) skupina

- I. izmena
- II. izmena

Delavci, ki opravljajo naslednja dela: odnašalec RDBO 1, 2 in 3, izmenski vodje v avtomatski proizvodnji TOZD Proizvodnja steklenih izdelkov.

Kot osnova za obračun tega dodatka se upošteva 3,75 % akontacije osebne dohodka brigadirja na RDBO 5, za čas ko zunanja temperatura ne preseže ..... oziroma 5 % navedene osnove, če zunanja temperatura preseže .....

Enaka višina tega dodatka pripada vsem delavcem, ki so v rednem delovnem razmerju v DO STEKLARNI-SIJAJ Hrastnik,

za določen ali nedoločen čas, v kolikor delajo na delovnih mestih oziroma opravljajo delovne naloge in opravila za katere je določen ta dodatek.

##### d) skupina

- I. izmena
- II. izmena
- III. izmena

Delavci, ki opravljajo naslednja dela: žgalec v TOZD Proizvodnja steklenih izdelkov v slikarnici, varilec s praškom v TOZD Orodjarna, topilničarji na dnevni kadni peči.

Kot osnova za obračun tega dodatka se upošteva 1,9 % akontacije osebne dohodka brigadirja na RDBO-5, za čas ko zunanja temperatura ne preseže ..... oziroma 2,5 % navedene osnove, če zunanja temperatura preseže ..... °C.

### Štipendije

#### 110. člen

Štipendisti delovne organizacije so upravičeni do štipendije vse leto, tudi v času šolskih počitnic in v času odsotnosti zaradi bolezni.

Višina štipendije se določa na podlagi samoupravnega sporazuma o štipendiranju na ravni republike in se valorizira na podlagi sklepa skupščine delegatov udeležencev samoupravnega sporazuma o štipendiranju v SRS.

### VIII. OBLIKOVANJE IN PORABA SREDSTEV SKUPNE PORABE

#### 111. člen

Oblikovanje sredstev za osebne dohodek in skupno porabo ter višino sredstev za skupno porabo se določa v odvisnosti od dogovorjenih potreb, ki jih delavci zadovoljujejo z uporabo teh sredstev, ter v odvisnosti sredstev skupne porabe od ustvarjenega dohodka.

Če je ustvarjeni dohodek večji od pričakovanega, se sorazmerno povečajo tudi sredstva skupne porabe.

#### 112. člen

Delavci v TOZD v zaključnem računu oblikujejo sredstva za skupno porabo do 75 % neto osebnih dohodkov delavcev v gospodarstvu SRS, doseženih v 9 mesecih preteklega leta za katerega razporejajo dohodek, krat število delavcev v TOZD. Ta osnova se poveča oziroma zmanjša za dejansko doseženo rast dohodka, ugotovljenega ob 9-mesečnem obračunu poslovanja, vendar največ do izkazane rasti ali zmanjšanja dohodka.

Pri planiranju sredstev za skupno porabo se upoštevajo planske usmeritve in letne družbene usmeritve razporejanja dohodka.

#### 113. člen

Pri oblikovanju sredstev skupne porabe za posamezne namene bomo izhajali iz tega, da bomo sredstva skupne porabe uporabljali predvsem za:

- a) neposredno porabo:
  - regres za prehrano med delom,
  - solidarnostne pomoči,
  - regres za letni dopust,
  - priznanja ob delovnih jubilejih,
  - nagrade ob upokojitvi,
  - preventivno zdravstveno varstvo,
  - izobraževanje,
  - kultura,
  - rekreacijo,
  - morebitne druge namene;
- b) investicijska vlaganja:
  - dodatna sredstva za stanovanjsko gradnjo,
  - gradnja, oprema, nakup ali obnova obratov družbene prehrane,
  - počitniških domov, kulturnih objektov in drugo.
- c) združevanje:
  - Pri združevanju sklada skupne porabe za investicije se bomo delavci v TOZD, oziroma DO glede uporabe sredstev za te namene dogovorili na osnovi konkretnega sporazuma pri čemer bomo upoštevali konkretne družbene usmeritve.

### Regres za prehrano med delom

#### 114. člen

Višina regresiranja organizirane prehrane med delom se določi v skladu z vsakoletnimi resolucijskimi usmeritvami tako, da znaša del sredstev skupne porabe v ta namen največ 10 % povprečnega mesečnega osebne dohodka delavcev v gospodarstvu SRS, ugotovljenega za preteklo leto.

#### 115. člen

Do regresa za prehrano niso upravičeni delavci, za tiste dneve ko niso na delu, to je v času:

- dopusta,
- bolniškega staleža,
- službenega potovanja,
- prostih dni.

#### 116. člen

Regres za prehrano pripada tudi učenecem in študentom na proizvodnem delu, delovni praksi in praktičnem pouku ter delavcem, ki delajo skrajšan delovni čas.

Regres za prehrano se ne sme izplačevati v gotovini, temveč v obliki vrednostnih bonov, kar pa ne velja za delavce, ki imajo potrdilo od zdravnika, da iz zdravstvenih drugim delavcem, upoštevajoč družbene usmeritve.

#### 117. člen

Posameznim delavcem, ki jim zaradi narave dela ali zaradi dietne prehrane ni mogoče organizirati prehrane med delom, je potrebno zagotoviti regres v enaki višini kot drugim delavcem, upoštevajoč družbene.

### Solidarnostna pomoč

#### 118. člen

Iz sklada skupne porabe bomo dodelili delavcem, oziroma njihovim družinam enkratno ali večkratno socialno pomoč v naslednjih primerih:

- smrt delavca,
- daljša bolezen ali smrt v ožji družini,
- elementarne nesreče ali požari, ki so prizadeli delavca ali njegovo družino,
- primeri težje invalidnosti,
- enkratne letne obdaritve in podobno.

### Regres za letni dopust

#### 119. člen

Sredstva za letni dopust so namenjena nadomestilu stroškov letnega oddiha.

Obseg sredstev za regresiranje letnega dopusta se določa v planskih aktih TOZD oziroma DO, glede na razpoložljiva sredstva skupne porabe in glede na to, kakšen je obseg drugih potreb iz sredstev skupne porabe.

#### 120. člen

Na predlog osnovne organizacije sindikata v TOZD oziroma konferenčne osnovnih organizacij sindikata v delovni organizaciji, delavski svet delovne organizacije sprejme sklep, kakšen delež sredstev regresa za letni dopust bomo porabili za nakup počitniških prikolic, za obnovo in prenovu počitniških domov in njihovo tekoče vzdrževanje, opreme za rekreacijo in za organizirani preventivni odih delavcev, kolikšen delež sredstev pa za regresiranje letnega dopusta.

#### 121. člen

Pri oblikovanju oziroma določanju višine regresa za letni dopust bomo upoštevali zlasti:

- materialni in socialni položaj delavca in njegove družine,
- zdravstveno stanje delavca,
- težje delovne razmere,
- izjemne delovne rezultate.

### Priznanja ob delovnih jubilejih

#### 122. člen

Višina jubilejnih nagrad za delavca določa vsako leto delavski svet TOZD oziroma DO z planom. Jubilejne nagrade se podeli



za 10, 20 in 30 let delavčeve delovne dobe. Največji znesek teh nagrad lahko znaša:

- za 10 let do 60 %,
- za 20 let do 90 %,
- za 30 let do 120 %

povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na delavca zaposlenega v gospodarstvu SRS za 9 mesecev preteklega leta.

#### Nagrada ob upokojitvi — odpravnina

##### 123. člen

Nagrade ob upokojitvi delavcem, ki se upokojijo bomo podeljevali v višini 2,5 povprečna OD na zaposlenega v gospodarstvu SRS v preteklem letu. Odpravnina pripada samo delavcem, ki izpolnjujejo pogoje za upokojitev.

#### Preventivno zdravstveno varstvo

##### 124. člen

Za uveljavljanje zdravstvenega varstva delavcev, kot oblike preprečevanja obolenosti in zmanjševanja števila invalidnih delavcev bomo delavci v TOZD organizirali redne in občasne preventivne zdravstvene preglede za vse delavce.

##### 125. člen

Preventivne preglede bomo zagotovili predvsem tistim delavcem ki delajo na težjih in zdravju škodljivih delih, starejšim delavcem in tistim delavcem, ki že dalj časa niso bili na pregledu. Predlogi za preventivno zdravstveno varstvo se sprejemajo na delavskih svetih TOZD oziroma DO na predlog osnovne organizacije sindikata.

#### Izobraževanje

##### 126. člen

Delavci v TOZD — DO bomo zagotavljali način in planiranje stalnega pridobivanja in izpopolnjevanja strokovnih in splošnih znanj ter usposabljanja za delavca.

Oblikovanje in delitev sredstev za izobraževanje iz sklada skupne porabe mora temeljiti na letnih srednjeročnih in dolgoročnih planih izobraževanja, ki so sestavni del planov temeljne oziroma delovne organizacije.

##### 127. člen

V planu izobraževanja bomo opredelili:

- vrsto vzgojno izobraževalnih programov s katerimi bomo omogočali izobraževanje za pridobitev ali izpopolnitev strokovne izobrazbe, ter usposabljanje,
- potrebe ki jih bomo zadovoljevali s štipendiranjem učencev in študentov oziroma z usmerjanjem že zaposlenih delavcev v izobraževanje ob delu in z dela,
- razdelitev finančnih sredstev.

##### 128. člen

Sredstva za izobraževanje iz sklada skupne porabe bomo namenili predvsem za:

- družbeno politično usposabljanje, solidarnostno in kadrovske štipendiranje,
- usposabljanje za samoupravljanje.

#### Kultura

##### 129. člen

Pri oblikovanju sredstev za potrebe s področja kulture bomo izhajali iz plansko ugotoljenih potreb in želja delavcev v delovnem okolju.

#### Rekreacija

##### 130. člen

Za ohranjanje zdravja bomo delavci v TOZD — DO v posebnih programih opredelili vsebino športne rekreacije, ki mora biti prilagojena naravi dela delavcev, zdravstvenemu stanju delavcev in interesov delavcev.

#### Investicijska vlaganja — sredstva za stanovanjsko izgradnjo

##### 131. člen

Namenska sredstva za stanovanjsko izgradnjo se oblikujejo v skladu z družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom.

Iz sklada skupne porabe se oblikujejo tudi sredstva za individualno stanovanjsko gradnjo na nivoju delovne organizacije.

V sredstvih za stanovanjsko izgradnjo so v skladu z družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom zajeta tudi sredstva za gradnjo dijaških in študentskih domov.

#### IX. MOTNJE V POSLOVANJU IN POSLOVANJE Z IZGUBO

##### 132. člen

Če delavci v temeljni organizaciji ne morejo zagotoviti sredstev za osebne dohodke po osnovah in merilih, določenih s samoupravnim sporazumom in tudi ne toliko sredstev za izboljševanje in razširjanje materialne osnove dela, ki jih določa samoupravni sporazum (minimalna akumulacija) ali če ugotovijo, da ne dosegajo takšnih rezultatov svojega dela in poslovanja temeljne organizacije, s katerimi bi bila zagotovljena nepretrganost v reprodukciji in redno poslovanje temeljne organizacije, morajo sprejeti program ukrepov za odstranitev teh motenj.

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni storiti ukrepe iz prvega odstavka tega člena tudi v primeru, če ima temeljna organizacija na koncu obračunske dobe neporavnan zapadle obveznosti v času, ki ga določa zakon.

##### 133. člen

Temeljna organizacija ima izgubo pri poslovanju (posluje z izgubo), če po zaključnem računu ni dosegla tolikšnega dohodka, da bi mogla nadomestiti časne obračunane in izplačane osebne dohodke za obračunsko poslovno dobo, za katero niso bili začasno obračunani in izplačani osebni dohodki, oziroma za katere niso bili kriti z zakonom zajamčeni osebni dohodki.

Delavci v temeljni organizaciji, ki je poslovala z izgubo, morajo v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju kreniti, kar je treba za sanacijo temeljne organizacije pod pogoji in po postopku, ki ga določa zakon.

V primeru iz prvega odstavka tega člena zagotovi temeljna organizacija sama ali sporazumno z drugimi temeljnimi organizacijami, ki so v sestavi delovne organizacije neposredno ali po samoupravnih interesih skupnosti za zaposlovanje v skladu z načelom vzajemnosti in solidarnosti, prekvalifikacijo in zaposlovanje delavcev, če njihovo delo v omenjeni organizaciji ni več potrebno, ali je gotovo, da bo temeljna organizacija prenehala z delom.

#### X. SPREJEMANJE IN IZVAJANJE TEGA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA IN PRAVILNIKOV, KI SO SESTAVNI DEL SPORAZUMA

Sprejemanje samoupravnega sporazuma o razporejanju dohodka, čistega dohodka in oblikovanju sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

##### 134. člen

Samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih o razporejanju dohodka, čistega dohodka in oblikovanju sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, se sprejema z osebnim izjavljanjem delavcev na referendumu v vseh TOZD združenih v delovno organizacijo, po poprejšnjih razpravah.

##### 135. člen

V kolikor delavci v TOZD ne sprejmejo osnov in meril, ki izhajajo iz tega sporazuma za oblikovanje in delitev sredstev za osebne dohodke v svojem pravilniku jim na

podlagi zakonskih določil pripada zajamčeni osebni dohodek.

##### 136. člen

Omenjeni samoupravni sporazum je sprejet, ko ga z osebnim izjavljanjem sprejmejo delavci v TOZD na referendumu z večino glasov in ko ga podpiše osnovna organizacija sindikata.

Sprejemanje pravnikov o razporejanju dohodka, čistega dohodka in oblikovanje sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v TOZD

##### 137. člen

Omenjeni samoupravni splošni akt se sprejema v skladu s tem sporazumom, katerega so delavci v TOZD sklenili z delavci drugih temeljnih organizacij v sestavi iste delovne organizacije in v skladu z družbenim dogovorom h kateremu je temeljna organizacija pristopila.

##### 138. člen

Omenjeni samoupravni splošni akt sprejemajo delavski sveti v temeljnih organizacijah po predhodnih razpravah, in mora biti usklajen s tem samoupravnim sporazumom.

##### 139. člen

Za spremljanje, izvajanje in uporabo tega samoupravnega sporazuma so odgovorni vsi delavci, samoupravni organi in ustrezne strokovne službe v delovni skupnosti skupnih služb.

Za spremljanje določb tega sporazuma delavski svet delovne organizacije imenuje komisijo sestavljeno iz predstavnikov vseh temeljnih organizacij in delovne skupnosti v sestavi delovne organizacije, ki skupaj s službo za študij dela, spremlja in analizira uresničevanje določb tega sporazuma in drugih izvedbenih aktov, ki so sestavni del tega sporazuma.

##### 140. člen

V kolikor pride do organizacijskih sprememb, sprememb v organizaciji dela in sprememb v tehnološkem procesu posamezne temeljne organizacije, komisija predlaga delavskemu svetu delovne organizacije na podlagi analize in podatkov ustrezne strokovne službe, spremembe oziroma dopolnitve pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov.

##### 141. člen

Osnove in merila, ter enotna izhodišča za razporejanje dohodka, čistega dohodka in oblikovanje sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, se lahko spremenijo oziroma dopolnijo samo na način po katerem je bil ta samoupravni sporazum sprejet, to je na referendumu.

##### 142. člen

Osnovna organizacija sindikata sodeluje pri sklenitvi tega samoupravnega sporazuma, ki je sprejet takrat, ko ga podpiše osnovna organizacija sindikata.

Če osnovna organizacija sindikata ne podpiše omenjeni samoupravni sporazum, ga ima temeljna organizacija siver pravico uporabljati, osnovna organizacija sindikata pa lahko sproži spor pred sodiščem združenega dela.

#### XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

##### 143. člen

Razlago tega sporazuma daje delavski svet DO.

Določbe tega samoupravnega sporazuma postanejo veljavne z dnem sprejetja tega sporazuma na referendumu.

Hrastnik, avgust 1984

ODBOR ZA OBVEŠČANJE: Marijanca Polzelnik — predsednik, člani: Milan Crnkovič, Janez Ciglar, Jože Drugovič, Jože Godicelj II, Albert Kapelar, Vlado Sebenik in Joža Umek.

**steklar**  
GLASILO DELAVCEV STEKLARNE PRAJE HRASTNIK

Izhaja mesečno v 2500 izvodih. Tisk in klišej AERO — TOZD Grafika Celje. Naslov uredništva: Steklar, glasilo delavcev Steklarna-Sijaj Hrastnik, Cesta 1. maja 14, telefon 814-622, int. 55.

UREDNIŠKI ODBOR: Mili Kobal — glavni in odgovorni urednik, člani: Zdenka Fabjan, oec., Vlasta Justin, Jasna Rižner-Kosm, Dragica Krmeta, Majda Krošlin, Alojz Marcen, Ervin Predovnik inž., Ernest Sihur inž., Joža Umek in Franc Vidovič.