

PREMIJSKI PRAVILNIKI GOSPODARSKIH ORGANIZACIJ

Rudarsko topilniški bazen v Boru

»Naša skupnost bo v prihodnjih številkih objavila več pravilnikov o premijah, ki so jih sprejele gospodarske organizacije po veljavnih predpisih. Pri tem bo povedala tudi nekaj mnenj o sprejetih pravilnikih.

Predvsem je potrebno, da se spomnimo, da se v sedanjem sistemu lahko sredstva za izplačilo premij formirajo izključno iz čistega dela, s katerim gospodarske organizacije sedeljujejo pri dobičku za plače nad plačami po tarifnih postavkah. To dejstvo nedvomno v marsičem otežkoča postavitev pravilnika o premijah na tako osnovo, ki bi mogla biti vedno najbolj stimulativna. Določeni odstotek od deleža pri dobičku, ki ga praviloma jemljemo kot osnovo za izdajanje sredstev za premije, namreč ni nujno, da je v zvezi s stvarno doseženimi rezultati, ki bi jih bilo treba nagraditi s premijami.

Ne glede na to stanje pa lahko pravilniki o premijah tudi v takem sistemu formiranja sredstev za premije imajo zelo pomembno in pozitivno vlogo, če so dobro sestavljeni. S tega stališča bomo o njih razpravljali v več člankih, ki bodo še sledili.

Kaj stimulirajo premije v Boru

Pravilnik o premijah Rudarsko topilniškega bazena Bor določa premijsko nagrajevanje za tista delovna mesta, na katerih delavci in uslužbenci lahko s svojim trudom in boljšo organizacijo delovnega procesa in poslovanja prispevajo k povečanju proizvodnje in znižanju lastne cene.

Zanimivo je pripomniti, da razumejo pri osnovah za premijsko nagrajevanje za znižanje lastne cene pod tem lastno ceno brez plač in brez upravno prodajne režije.

Pravilnik določa tri vrste nagrajevanja:

1. Na delovnih mestih, kjer je mogoče ugotoviti prihranek po osebah, ki delajo na teh mestih, kakor tudi za osebe, ki s svojim delom in delovno organizacijo prispevajo k presegi proizvodnega plana;

2. Na delovnih mestih predvsem vodilnih in odgovornih uslužbencev v okviru njihove pristojnosti za prekoračenje fizičnega obsega proizvodnje, izboljšanje rudne substance, zmanjšanje izgub v tehnološkem procesu, znižanja lastne cene in znižanje plač po obratih in v vsem podjetju;

3. Za dosežene posebne uspehe pri povečanju dobička z različnimi vrstami dviga proizvodnje in delovne organizacije v podjetju.

Sredstva sklada za premije iz zneska, ki predstavlja 10 odstotkov deleža pri dobičku, katerega dobi gospodarska organizacija od skupnega dobička, kakor tudi iz penalog plačanih od delavcev in uslužbencev, ki na določenih delovnih mestih niso ustvarili pogojev za premijsko nagraditev. Od tako formiranih sredstev izločijo za premije, ki jih ugotavljajo po osnovah navedenih v točki 1 in 3, skupno 80 odstotkov, za nagrajevanje po osnovah iz točke 2 pa ostanek 20 odstotkov.

Za nagrajevanje po osnovah iz točke 2 izračunajo in izplačajo premije samo po kritiju ustvarjenih premij po točki 1. Z drugimi besedami, če so sredstva za premijsko nagrajeva-

nje, ki so bila izločena za izplačilo premij po točki 1 in 2, izčrpana z izplačili za dosežene uspehe po pogojih iz točke 2 (predvsem vodilni in odgovorni uslužbenci) ne morejo dobiti nobene premije.

Tako v prvi vrsti stimulirajo delavce na tistih mestih, na katerih ustvarjajo prihranke pri materialu ali povečajo proizvodnjo, kakor tudi nadzornike v posameznih obratih. Vodilni in drugi odgovorni uslužbenci pa lahko ostanejo včasih kljub doseženemu uspehu brez premije, ker so premijska sredstva že predhodno izčrpana.

Do take metode razdelitve sredstev, ki so določena za premije, je prišlo zato, ker so ta sredstva omejena glede na to, da jih formirajo iz dela dobička za plače, katerega formiranje ni izpeljano po istih kriterijih, po katerih izpolnjujejo pogoje za premijsko nagrajevanje.

Znesek 20 odstotkov sredstev za premijsko nagrajevanje delavcev in uslužbencev za dosežene uspehe pri povečanju dobička z različnimi vrstami dviga proizvodnje in delovne organizacije vnašajo v poseben premijski sklad. Iz njega izplačujejo premije na temelju dokazanega prihranka, ustvarjenega v letu dni po sprejetih predlogih posameznih delavcev in uslužbencev za dvig proizvodnje ali za izboljšanje delovne organizacije. V našem znanju premija v takih primerih 0,5 odstotka doseženega prihranka v enem letu, lahko pa je tudi večja, če je bil za tak predlog potreben daljši čas trajajoč študij in poseben trud predlagatelja.

Kaj obsega premijsko nagrajevanje

S sistemom premijskega nagrajevanja so v Boru zajeti delavci na določenih delovnih mestih, kjer je možno merjenje prihranka materiala in stopnja izkoriščenosti surovin v jamskih obratih in v flotaciji bakra ter pirita. Razen tega so v jamskih obratih, na dnevnem kopu in v flotaciji zajeti vsi nadzorniki, v elektrolizi raztanjevalci in pregledovalci kontaktov, v električni centrali kurjači, vodilno osebje sušilnice in šefi izmen-nadzorniki, v centralni delavnici šefi norm za živ in normirni, v rudarski delavnici poslovod-

ja, v planskem sektorju investitor in gradbeni tehnik, v komercialnem sektorju pa referent za mednarodne tarife in referent za tarife. Vse te osebe nagrajujejo po pogojih, ki smo jih prej navedli pod točko 1, to je tiste osebe, ki imajo prvenstveno pravico na premijo iz zneska 80 odstotkov skupnih sredstev, namenjenih za premijsko nagrajevanje.

Direktor podjetja, tehnični direktor, glavni inženirji, vodilno osebje sektorjev, šefi oddelkov in služb, upravniki obratov, tehnikji — poslovodje in njihovi namestniki, kakor tudi nekateri nadzorniki so zajeti v sistem premijskega nagrajevanja za dosežene prihranke po posebnih kriterijih za splošne uspehe. Sredstva za premijsko nagrajevanje teh oseb so zajeta v 80 odstotkih skupnih sredstev namenjenih za premijsko nagrajevanje, toda po izločitvi ustvarjenih premij za osebe, ki prejmejo premijo po zgoraj navedeni točki 1.

Naše pripombe

Izločitev določenega odstotka iz deleža gospodarske organizacije pri dobičku za premijsko nagrajevanje predstavlja vsekakor po našem mnenju pomanjkljivost v predpisih ali v našem sistemu plač. Sredstva za premije, ki se formirajo iz dela dobička za plače v veljavnem sistemu plač po tarifnih postavkah, ni mogoče v večini primerov uskladiti s kriteriji, pogoji in osnovami za premijsko nagrajevanje. Od tod izhaja tudi sklep Bazena Bor, da se zaradi ublažitve tega neskladja opravlja premijsko nagrajevanje iz sredstev, določenih za premije v dveh etapah, najprej delavcem in nadzornikom (večinoma), šele nato po vodilnem osebju. Tako je bila dosežena določena stabilnost in jasnost v pogodu pravic na premijo pri osebju prve skupine, medtem ko je pri osebju druge skupine vedno popolna negotovost tako glede višine kakor tudi glede pravice na premijo sploh.

Taka metoda razdelitve je lahko stimulativna, če so na razpolago zadostna sredstva za premijsko nagrajevanje oseb iz prve skupine in če pri tem ostane dovolj sredstev za nagrajevanje oseb iz druge skupine, ker bodo v prvi vrsti osebe iz druge skupine opravljale učinkovito kontrolo pravilnosti obračuna premij osebam iz prve skupine, se bo interes za kontrolo pravilnosti obračuna zmanjšal, ker ni več ekonomske zainteresiranosti posameznikov. Pri tem je vprašanje, ali je prijetje realno ocenilo možnosti realizacije premij in ali se lahko iz razpoložljivih sredstev izvrši nagrajevanje za dosežene uspehe.

Premije za realno določanje norm lahko po pravilniku prejmejo 4 osebe iz biroja za norme v centralni delavnici (to je za določanje norm v delavnicah) in 5 tehnikov biroja za študij delovne produktivnosti.

Ne da bi se spuščali v razpravljanje o kvantitativnih instrumentih za obračun premij



V rudarskem oknu

iz osnov doseganja norm, smo mnenja, da bi za realno določanje norm morali biti zainteresirani razen teh tudi drugi uslužbenci, v prvi vrsti direktor in tehnični direktor podjetja kakor tudi šefi posameznih obratov. Točno je, da so neposredno zainteresirane za določanje realnih norm osebe, za katere je po pravilniku določeno, da lahko iz te osnove prejmejo premijo. Pravtako pa je točno tudi to, da 4 normirni iz biroja za norme ali 5 tehnikov iz biroja za študij delovne produktivnosti ne bo sposobnih, da bi se uprli pritisku, ki prišel iz vrst več tisoč delavcev, naj bi se norme znižale. Po drugi strani lahko imajo tako direktor podjetja kakor tudi tehnični direktor in šefi obratov gotovo dovolj vpliva, da se morebitnemu pritisku uprejo, mnenja pa smo, da bi bilo potrebno, da bi bili nagrajeni, ali da bi plačali penale, če ne bi bili izpolnjeni določeni pogoji.

Kontrolna skupina kvalitete proizvodov centralne delavnice dobiva premijo od odstotka, ugotovljenega iz razmerja med vrednostjo škartiranih izdelkov in vrednostjo skupne proizvodnje delavnice. To premijo lahko zmanjšujejo na osnovi reklamacij iz obratov. No, ta skupina prejema premijo pravtako na temelju znižanja lastne cene vseh obratov centralne delavnice. Mnenja smo, da ta druga osnova za premijo ne ustreza funkciji, ki jo opravlja kontrola. Znano je, da je mogoče doseči znižanje lastne cene tudi s slabšo kvaliteto. Če je kontrolor stimuliran za znižanje lastne cene, bo toleriral tudi slabšo kvaliteto. Res je, da bo računal tudi z morebitnimi naknadnimi reklamacijami, ki

mu zmanjšujejo premijo, toda tudi to je vse vprašanje računa: kaj se bolj izplača.

Razumljivo je, da se v lastno ceno ustvarjeno v obratu ne vključita prodajna režija glede na to, da obrat nima nobene vpliva na te stroške. Izločitev plač iz lastne cene na posebno obračunavanje premij za znižanje plač pa mora imeti v naših pogojih popolnoma izjemen značaj. V blagovno denarnih odnosih in v tržnem gospodarstvu, kakršno je naše, bi namreč bilo treba, da na dinar vložen v proizvodnjo oziroma prihranjen v proizvodnji gledamo z istimi očmi, ne glede na to, ali je bil porabljen za material ali za delovno silo ali za katerikoli drugi strošek, ki obremenjuje proizvodnjo.

Med osnovami za dosego premije ni elementov ažurnosti knjigovodstva. Mislimo, da je to pomanjkljivost. Ažurno knjigovodstvo, posebno pa skrajšanje določenih rokov za poročilne obračune in letni zaključni račun je lahko izrednega pomena za pravilno poslovanje podjetja. Po drugi strani lahko ima pravtako neažurno knjigovodstvo in zamuda v izdelavi obračuna neugodne posledice za podjetje. Mnenja smo zato, da bi bilo potrebno kot osnovo za premijo določiti tudi dosego ažurnosti v knjigovodstvu ali skrajšanje določenih rokov, po drugi strani pa bi bilo treba določiti plačilo penalog za premore prekoračitve rok.

Ob koncu moramo vendarle poudariti, da je pravilnik o premijah Rudarsko topilniškega bazena Bor, ne glede na pripombe, zelo solidno izdelan in da bi mogel biti mnogim gospodarskim organizacijam za vzor.

Božidar Race