

Premišljeno do načrta

Sredi minulega leta — ko so se začele prve resnejše priprave za naslednji srednjeročni načrt (1981—1985) — smo večkrat ponavljali, da mora načrt zagotoviti »dinamičen razvoj v stabilnih razmerah«. Razmere so se odtelej tako spremenile, da se nam kot glavna naloga zdaj zastavlja stabilen razvoj, zakaj razmere so postale res več kot dinamične.

Ta dinamika nas je tudi pripeljala v položaj, da so na za to najbolj poklicanih mestih šele pred kratkim ugotovili: načrt mora biti sprejet do konca leta in nikakor ne sme biti spisek želja.

Za pripravljanje tega srednjeročnega načrta je značilno tudi to, da že javno obravnavamo (kot prej v podobnih okoliščinah) predlog, naj se do konca leta sprejmejo samo minimumi za načrt, s tem da se podpisniki obvežejo, da bodo glavne odgovore uskladili pozneje.

Vse do začetka tega meseca je namreč samo ena republika izdelala temeljno listino o svojem razvoju (rok je bil lanski november), prav tako pa še ni znana večina načrtov organizacij združenega dela. Vendar pa je načrt treba sprejeti, ker bi sicer, kot poudarja ZIS, pomenilo, da ne

moremo odpreti perspektive za rešitev iz sedanjih težav.

Vseeno (za nekatere) ostaja dilema — ali naj sprejmemo načrt brez glavnih dogovorov (o družbeni reprodukciji, gospodarskih odnosih s tujino, o hitrejšem razvoju gospodarsko nerazvitih)?

Vendar dileme ne bi smelo biti: srednjeročni načrt, ki se pravkar izteka, je bil izvrsten nauk, kako se ne sme delati. Zdaj po pravici govorimo, da je bil ta načrt močan »generator inflacije«, in to predvsem zaradi tega, ker so bili nekateri pomembni dogovori sprejeti šele v drugi polovici njegovega ure-

snjevanja. Hiša brez temeljev pa se tudi v ponovljenem primeru ne bi bolje obnesla.

Zato se postavlja kot glavno vprašanje: Kako priti do popolnega načrta?

Zanemarimo kot neizpodbitno vprašanje časa. Gotovo bi bilo bolje, če bi bilo pred nami še celo leto, namesto dveh mesecev. Toda velikansko delo, nad katerim širša javnost nima podrobnejšega pregleda, je že opravljeno. Ostaja torej končna obdelava in samoupravno, dogovorno opredeljevanje nalog in analiz, ki jih

(Nadaljevanje na 2. strani)



Začela se je sezona cvetja iz rastlinjakov. Pogled v enega od rastlinjakov Vrtnarstva Celje

Pšenice ne škropimo le s herbicidi

Statistični podatki za občino Zalec, torej za Savinjsko dolino, navajajo, da so pridelki pšenice v povprečju komaj kaj več kot 30 q/ha. Takšni pridelki so za današnji čas pre nizki, če upoštevamo, da je na voljo dovolj kvalitetnega semena visokorodnih sort, ustreznih za posamezna pridelovalna področja in da je vsaj doslej bilo na razpolago dovolj primernih mineralnih gnojil in pesticidov.

Poleg mnogih okoliščin, ki vplivajo na pridelke, so zanesljivo vzrok nizkim pridelkom tudi škodljivci, ki jih povzročajo bolezni žit. Mnoge odpravimo že s tem, ko sejemo razkuženo seme, proti nekaterim pa moramo ukrepati še pozneje. Te bolezni, za katere je občutljiva večina visokorodnih sort, so v naših pridelovalnih razmerah predvsem žitna, pepelasta plesen ter žitna rumena in žitna progasta rja. Vse te bolezni je mogoče preprečiti z uporabo nekaterih fungicidov. Pri nas smo se na osnovi izkušenj, deloma lastnih, deloma pa tujih, odločili za uporabo fungicida bayleton WP 25, ki ga uporabljamo v dozi 0,5 kg/ha, sočasno, ko škropimo proti plevelom ali pa ob prvih znakih pojave bolezni. Povečanje pridelka je po sedanjih izkušnjah okrog 500 kg pšenice na hektar, stroške uporabe fungicida pa po cenah za leto 1979 pokriva povečanje pridelka za 140 kg/ha.

K varovanju pridelka sodi tudi uporaba regulatorjev rasti. V družbeni proizvodnji pšenice v Hmezadu se že več let z uspehom izvaja tudi ta agrotehničen ukrep. V rabi so pripravki na osnovi aktivne snovi CCC, predvsem priprava stabilan in cycocel. Z njihovo uporabo doseže-

mo, da ima pšenično steblo krajše internodije zaradi česar je posevek odpornejši proti poleganju. Intenzivno gnojenje pšenice je brez uporabe CCC pripravkov zaradi nevarnosti poleganja pravzaprav nemogoče. Za letošnji posevek bo na razpolago pripravek cycocel, s katerim škropimo, ko je pšenica visoka 10–20 cm v času pojava prvega kolenca, skupaj s hormonskimi herbicidi.

V pogojih pridelovanja pšenice, kjer ni možna uporaba helikopterjev in letal, povzroča nemajhne težave problem voženj s traktorji in priključki po posevku. Posebno pri poznem strojnem škropljenju ali dognojevanju posevka pa se pšenica ne dvigne več in poškodovane rastline, ki rastejo v tirih, so tista mesta, na katerih se začneja širjenje bolezni, prav tako pa tudi plevelov.

To vprašanje se v zadnjih letih vse več rešuje z načinom setve, pri katerem se za izvajanje agrotehničnih ukrepov puščajo prehodne poti. Ob setvi pri tem načinu izključimo sejalni element, ki seže v sled traktorja, tako, da je le-ta nezasejana. V skladu z delovnimi širinami škroplilnic in trosilcev za gnojila pustimo takšne prehodne poti pri vsakem drugem, tretjem ali četrtem prehodu sejavnice. Ob takšnem načinu setve seveda vsakdo pomisli na zmanjšanje pridelka zaradi manjšega števila rastlin na določeni površini. Raziskovanja pa so pokazala, da se na mestih, kjer je med vrstami večji presledek, pšenica nekoliko bolj razraste, da je tako odstranjen negativen učinek zaradi tlačenja pšenice s kolesi in da zaradi tega pridelok ni manjši.

PRIDELOVALCI PŠENICE! ZAHTEVAJTE ZA IZVAJANJE OMEJENIH AGROTEHNIČNIH UKREPOV STROKOVNO POMOČ PRI SVOJIH POSPEŠEVALCIH V TZO IN TEHNOLOŠKIH SLUŽBAH PRI KZ SAVINJSKA DOLINA.

mag. Milan Žolnir



Jesen v Kalah

Kmečko sadje da ali ne

Obilne sadne letine so celo stolletje osrečevale naše kmete-sadjarje in jim prinesle marsikateri dinar za premostitev težav v tedanjem kmetijstvu.

Zadnjih nekaj let pa se kmetje obilne sadne letine bolj bojijo kot veselijo, ker jim obilo sadja pomeni več dela brez pravega zaslužka. Mišljeni so tu stari in novejši sadovnjaki v bolj ekstenzivni negi v glavnem ne škropljeni, kjer pa se najde tudi lepo zdravo sadje raznih sort.

Tudi letos je na Kozjanskem kar dobra sadna letina in kmetje s skrbjo opazujejo upognjene veje, saj z obilnim sadjem ne vedo ne kod ne kam. To sadje malokdo pobira, porabijo ga le za jabolčnik in za krmo živini, večina pa ga propade.

Kmetje so voljni nuditi sadje po zmerni ceni. Mnogi potrošniki bi ga želeli kupiti, pa ne najdejo poti do njega. Še pred nekaj leti so podobne probleme z veliko uspeha reševali delavski sindikati, ki so odpeljali s Kozjanskega nekaj let zapored po več sto ton raznega sadja. Zadovoljni so bili tako kmetje kot tudi delavci. Zakaj so to dejavnost sindikati opustili, ni znano. Nekateri menijo, da to ni prav, ker sedaj vsako leto propade v kmečkih sadovnjakih velika količina lepega sadja, mnogi delavci pa v trgovini sadja ne morejo kupiti, ker je za njihov žep predrago. Tako niso zadovoljni ne eni in ne drugi. Dejstvo je, da je danes kmečko sadje čisto razvrednoteno in popolnoma prepuščeno stihiji in propadanju. Redki so namreč primeri, da kmet-sadjar še svoj sadovnjak ureja in gnoji ter vsaj delno zaščiti pred boleznimi in škodljivci. To se pač več ne splača.

Na Kozjanskem je dosti primerov, ko mimoidoči nabirajo jabolke in hruške in drugo sadje vpricho lastnika kar brez vprašanja in ko odidejo, ne rečejo niti hvala. Kmet pa žalostno gleda za njimi in ne ve, kaj bi dejal. V takih pogojih sadjarstvo ni donosno, kmetje pa iz leta v leto čakajo in upajo na boljše čase.

Delna rešitev stanja bi bila ponovna akcija sindikatov in če bi prišle ekipe ob sobotah in nedeljah pomagat obirati sadje, bi ga dobili na pol zastonj in najbrž bi bila zadovoljna oba.

Očitno je, da so v sadjarstvu problemi. Ker je plantažnega sadja premalo, so v zadnjem obdobju zanj previsoke cene, za kmečko sadje pa nihče ne vpraša. Nekateri strokovnjaki trdijo, da je sadje iz kmečkih sadovnjakov bolj zdravo, ker ni toliko oziroma nič škropljeno.

V. F.



Odkup hmelja je v polnem teku

Na podlagi zakona o prometu z nepremičninami in v skladu s pravilnikom o prodaji zemljišča, stavb in posameznih delov stavb v družbeni lastnini Hmezad Zalec razpisuje

JAVNO DRAŽBO

nepremičnine oz. zemljišča parc. št. 184/8 travnik 3 v izmeri 720 m² k. o. Creškova — blizu Strmca pri Vojniku. Izklicna cena znaša 36.000 din — to je 50 din za m². Javna dražba bo v četrtek, dne 20. 11. 1980 ob 8. uri v sejni sobi SOZD Hmezada v Zalcu, I. nadstropje. Udeleženci javne dražbe morajo pred pričetkom dražbe vplačati varščino v višini 10 % od izklicne cene. Po končani javni dražbi se varščina dražitelju, ki ni uspel vrne, kupcu pa se poračuna v kupnino. S kupcem se v roku 30 dni po končani dražbi sklene pismena pogodba.

Vse stroške v zvezi s kupno pogodbo, prenosom lastništva in prometni davek plača kupec.

Vse ostale informacije lahko zainteresirani dobijo v SOZD Hmezad Zalec, DS Skupne službe, Zemljiški oddelek.

Tovariško srečanje

Že sam naslov pove, kakšen je bil namen srečanja delavcev naše delovne organizacije. Danes ob vseh tehničnih pripomočkih človeku zmanjkuje časa, predvsem za dejavnosti, kot so: šport, kultura in vsakodnevno kramljanje bodisi na delovnem mestu s sodelavci, sosedom ali znancem. Zapiramo se med štiri stene, v stanovanjskih soseskah pa že skoraj ne poznamo sosedu. Da se je človek odaljil od človeka, je krivda tudi zaradi hlastanja po čim večjem zaslužku oz. standardu. Posebno vlogo pa sta pri tem odigrala v negativnem smislu radio in televizija, ki sta človeka popolnoma pritegnila in ga oddaljila od dogajanja okrog sebe.

Vse te ugotovitve niso nove, so pa odraz modernega časa. Sindikati si prizadevajo, da bi se delavci enkrat na leto srečali bodisi na izletu ali na srečanju, kot smo ga organizirali letos mi. Namen srečanja je, da se med seboj spoznamo, se pogovorimo, posedimo ob kozarcu, rešimo nekateri problem, ki se pojavi ob današnjem tempu življenja. Zaupamo si tudi marsikatero osebno stvar, jo s tovariši predebatiramo in nam je tako lažje.

Lepo je delati v enotnem kolektivu, kjer vlada tovariški odnos. Noben ukrep ne more bolj vzgojno vplivati na človeka, kod dobronamerna tovariška beseda, da čutimo, da smo potrebni drug drugemu, da delamo vsi za iste cilje in da je od napora vseh nas odvisen naš dohodek.

Pričakovali smo večjo udeležbo na tem srečanju. Udeležilo se ga je 106 delavcev, kar je 64 %, vendar pa menimo, da je udeležba le večja kot bi bila na izletu. V priprave smo vložili precej truda, zato bi bilo lepše, če bi se ga udeležilo več članov kolektiva.

Posebej moramo pohvaliti program naše mladine, ki je na domiselni način pripravila igre, ki so bile temu srečanju primerne. Z malo volje in truda se da zelo popestriti takšno srečanje:

Na srečanju smo pogrešali vodilne delavce naših TOZD. Pričakovali smo, da bomo lahko v naši sredini pozdravili tudi novega glavnega direktorja SOZD.

Na koncu se želim v imenu pripravljalnega odbora zahvaliti vsem udeležencem, turističnemu društvu Vransko, kakor tudi vsem, ki so pripomogli z delom in ne nazadnje tudi vodilnim v naši DO Notranja trgovina, ki so podprli naš predlog za to srečanje.

Želim, da se v letu 1981 zopet srečamo.

Milko Stebernak

Notranja trgovina

Spremembra cen malice

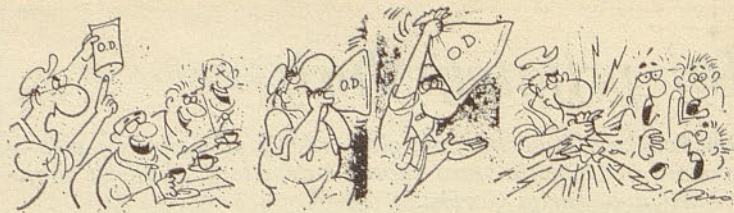
DO Gostinstvo — TOZD hotel Prebodi nas je obvestila, da so se od 1. 10. 1980 spremenile cene malic, tako stane malica 33 din. Regres za prehrano po sklepih naših samoupravnih organov znaša 23 din. Delavci bodo tako od 1. 10. dalje oddoplali samopriskpevek v višini 10 din za malico, to je 3 din več kot doslej.

Gostinstvo je spremenilo ceno zaradi podražitve mesa, kruha, olja in mlevskih izdelkov. Mislimo, da je malica kvalitetnejša kot pri prejšnjem dobavitelju in da bo s to podražitvijo tudi tako kvalitetna ostala.

Filip Lesjak

Kupim dobro ohranjeno
16 m² hmeljsko sušilnico.

Viktor Krnovšek,
63311 Šempeter 67



Znanje ima premalo veljave

Kako se izkorišča znanje ljudi, zaposlenih v gospodarstvu, ki imajo visoko ali višjo izobrazbo, za to, da bi se izboljšala proizvodnja, je zanimalo Gospodarsko zbornico Jugoslavije. Vsaj za silo je na to odgovorila anketa njenega koordinacijskega odbora za kadre. Anketo so izpeljali med 291 organizacijami vseh republik in pokrajin, zajela pa je 2.254 strokovnjakov z visoko izobrazbo in 1.095 z višjo. Zaposleni so v raznih gospodarskih vejah. Anketa je bila anonimna, spraševala pa je o tem, koliko so izkoriščeni med delovnim časom, kakšna je njihova osebna motiviranost k temu, da bi uspešno delali in izpopolnjevali svoje zna-

nje. Anketa je med drugim pokazala, da so tisti, ki imajo visoko izobrazbo, časovno izkoriščeni samo 68-odstotno, medtem ko so njihovi tovariši z višjo izobrazbo bolj »zaposleni« — kar 74 odstotkov njihovega delovnega časa je izkoriščenega. Časovno so najbolj izmed vseh izkoriščeni diplomirani pravniki, sledijo jim diplomirani ekonomisti in za njimi diplomirani inženirji. Pri višji izobrazbi je vrstni red imajo ekonomisti, za njimi informatorji in programerji, potem so na vrsti pravniki in šele za njimi so inženirji.

Politika



Če na Dan mrtvih dežuje, zamete snežne za zimo napoveduje.

Če Martin suši in zmruže, kmet voljno zimo pričakuje.

Katarine (25. 11.) dan ne laže, ko po sebi prosinca vreme kaže.



Turist: Dober dan oče!
Kmet: Jaz nisem oče, sem ostal stric.

Turist: No, pa stric! Koliko računate do vasi?

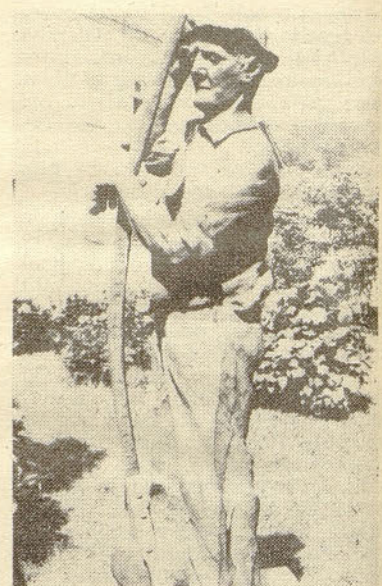
Kmet: Nič! Lahko greste za stonj.

Turist: Niste me prav razumeli, stric. Rad bi vedel, koliko ur je do vasi.

Kmet: V vsaki hiši je ena, v mnogih še pa več.

— Moj stric je numizmatik.
— Kaj pa je to?
— To je tisti, ki zbira kovance.
— Včasih smo takemu rekli be-rač.

— Zdravnik: Kako ste zadovoljni s slušnim aparatom?
Pacient: Odlično, že trikrat sem spremenil oporoko.



V vrtu TZO Vransko stoji ta ličen kip kmeta. Oglejte si ga!



Smehe je zdrav, kdor je zdrav, dolgo živi, kdor dolgo živi pa se nima več čemu sme-jati.

Kdor dela za stvar, denar mu ni mar.

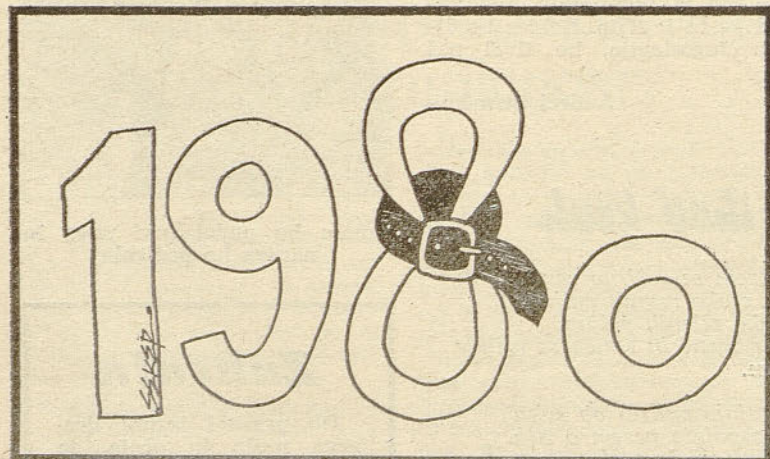
Do česar se lahko pride, se malo ceni.

Več je klanja, manj je mesa.

NOVICE IZPRED 50 LET

SUŠILNICE

Najstarejšo tovarno sušilnic hmelja pri nas na Slovenskem je ustanovil 1912. leta Jože Lorber v Žalcu. Do 1927. leta so montirali nad 800 sušilnic. Od tega veliko v Vojvodini, kjer so podobne sušilnice montirali trije ali štirje domači fabri-kanti.



Glasilo Hmeljar izdaja delavski svet SOZD Hmezd Zalec — Ureja uredniški odbor: predsednik Tone Gubenšek, dipl. inž. kmet.; člani: Jože Brežnik, dipl. inž. kmet., Metka Vočko, Jože Sabjan, Jože Zago-ričnik, Miljeva Kač, dipl. inž. kmet. — urednica strokovne priloge za hmeljarstvo, Vili Vybihal, kmet. inž. — glavni in odgovorni urednik — Uredništvo je v SOZD Hmezd v Žalcu, Ulica Žalskega tabo-ra 1 — Glasilo izhaja enkrat mesečno v 5.000 izvodih — Mesečna naročnina 12,5 din — Tisk AERO Celje — tozd grafika



Dr. Dragica KRALJ

Pomen in delo Inštituta za hmeljarstvo in pivovarstvo

Inštitut za hmeljarstvo in pivovarstvo so 1952. leta ustanovili hmeljarji z lastnimi sredstvi. Od takrat je viden vpliv znanja in stroke v savinjskem kmetijstvu. Osnovno načelo inštitutskega programa je, da dvigne proizvodnjo hmelja, prav tako pa tudi drugo kmetijsko proizvodnjo. Zato uvajamo tudi raziskave na področju zdravilnih zelišč, sodelujemo pa tudi pri reševanju najaktualnejših problemov pivovarstva, predvsem za Slovenijo. Raziskave so osnovane na razpoložljivih potencialih, upoštevajoč potrebe v našem kmetijskem prostoru. S pomočjo programiranih raziskav želimo uvesti večji delež znanja v proizvodni proces in s tem večjo zanesljivost in produktivnost dela ter povečati proizvodnjo.

Pretežni del programa je usmerjen v uveljavljanje racionalnega pridelovanja hmelja. Izhajali smo iz stališča, da je možno hmeljarsko proizvodnjo intenzivirati samo, če imamo na voljo kultivarje z veliko proizvodno kapaciteto in odgovarjajočo kakovostjo. Kako izkoristiti genetski potencial novih kultivarjev pa zahteva nadaljnja raziskovanja. Tako so potrebna raziskovanja v zvezi z optimalnim sklopom raznih kultivarjev, v zvezi s spomladansko rezjo, z napeljavo, z obdelavo. Potrebna so raziskovanja v zvezi z uporabo mineralnih gnojil, z ozirom na količino in metodo aplikacije, o načinu kolobarjenja, predvsem ko zamenjujemo kultivar in skrbimo za sortno čistost. Znano je, da borba za maksimalno produktivnost pripelje do ekstremnega razvoja posameznih lastnosti v pozitivnem, pa tudi v negativnem smislu. Pojavlja se večja občutljivost na bolezni in škodljivce, zato je zaščita hmelja neobhodni

del tehnološkega procesa. Izredno dragocena so proučevanja epidemiologije in izdelane metode za zatiranje parazita. Potrebno je razvijati proučevanje vpliva raznih agrotehničnih mer na intenzivnost pojava važnih obolenj, kar spada v izpopolnjen tehnološki proces hmelja. Današnje hmeljarstvo je sodobno organizirano, mehanizirano in izpopolnjeno s tehničnimi, tehnološkimi in tudi z biološkimi inovacijami. V tem času je inštitut razvil strokovne profile in s takšnim nivoom lahko rešuje problematiko proizvodnje tudi drugih zahtevnejših kultur.

Dosedanje raziskave na inštitutu so dale že vidne rezultate. Vzgojili smo štiri nove kultivarje, ki so nastali zaradi želene večje količine grenčičnih smol in kasneje tri zaradi zelene podobnosti tradicionalnemu hmelju. Razširjeni so na 48 odstotkov hmeljišč, na katerih pridelajo približno 400 kg hmelja več po hektarju. Njihova večja proizvodna sposobnost je izražena z večjo adaptivnostjo, z večjim pridelkom in s tolerantnostjo na strojno obiranje. Z njimi je bil rešen tudi problem delovnih konic, ki je pogojen z različno dolžino vegetacije posameznih kultivarjev. Tako je spomladanska rez podaljšana od deset na dvajset dni, z njo v zvezi so podaljšana na daljše obdobje vsa nadaljnja opravila, ki so vezana na rast in razvoj hmelja. Velika ekonomska prednost je izražena tudi v trajnejšem izkoriščanju dragih strojev in naprav, saj je obiranje in sušenje pridelka podaljšano od prvotnih štirinajst na trideset dni. V zvezi s podaljšanim časom obiranja pa obstaja tudi zahteva po dvakrat manjši količini obiranih strojev, sušilnic, kar predstavlja dokaj velik prihranek. Izra-

čun kaže, da so z novimi kultivarji prihranjeni stroški pridelovanja za 1.300 din za kilogram hmelja. Zaradi majhne variabilnosti pridelka iz leta v leto je skupni pridelek zanesljivejši, kar predstavlja za trgovce lažje sklepanje prodajnih obveznosti.

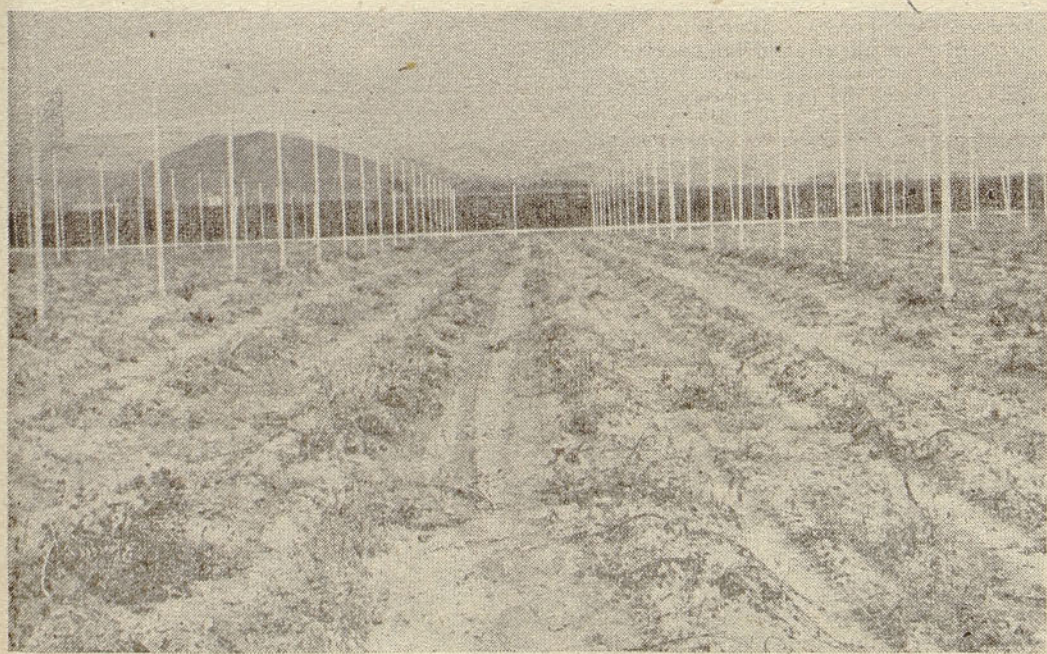
Raziskovanja s strani agrotehnike in tehnologije so omogočile poenostavljanje del, ki so v zvezi z ročnim delom, ker primanjkuje delavcev. Doslej je uspelo število ročnega dela zmanjšati od 4.000 na 894 ur po hektarju. V proizvodnjo uvedene žičnice omogočajo zaradi manjšega števila vrst z drogov boljše strojno obdelavo in racionalnejše izkoriščanje kmetijske mehanizacije. Konvencionalno žično vodilo je zamenjano s sintetično vrstico, napeljava te vrvice je tudi delno mehanizirana; napeljava vodil je bila namreč prej izključno ročno delo. Spomladanska rez je občutljiv poseg v rast in razvoj hmelja in je predstavljala izrazito delovno konico. Z uvedenim strojnim odkopavanjem in strojno rezjo pa je zmanjšala število delovnih ur od prejšnjih 190 na 4 po hektarju. Napake pri mehanizirani rezi pa so odpravljene s predhodnim čiščenjem odvečnih poganjkov pred napeljavo hmelja na vodila. Odstranjevanje odvečnih poganjkov s pomočjo kemičnih sredstev tudi občutno zmanjšuje število delovnih ur, še več pa obiranje hmelja z obiralnimi stroji, in sicer od 3.327 na 478 ur po hektarju. Z uvajanjem namakalnih naprav in s prognozo namakanja, ob zasledovanju evaporacije hmelja, so posledice suše manjše, v preteklosti so namreč močnejše kot danes zmanjševale pridelek.

Uvedeno strojno obiranje pa zmanjšuje pridelek tradicionalnega savinjskega goldinga zaradi drobljenja storžkov. Med novimi kultivarji je bobek po kakovosti identičen savinjskemu goldingu, je pa proizvodno sposobnejši. Zaradi podobnih kakovosti savinjskega goldinga bi ga verjetno lahko zamenjal na tistem tržišču, ki se oklepa tradicionalnega hmelja.

Zadnja leta je zaradi vedno močnejše mehanizacije struktura tal vedno slabša. Primanjkuje tudi hlevskega gnoja. Zato je proučevanje možnosti zelenega gnojenja, zatavljenja in podobnih ukrepov za izboljšanje fizikalnih lastnosti tal pereče. Doslej je že uspelo s pravičnim doziranjem in z racionalizacijo gnojenja občutno izboljšati pridelek, z zelenim gnojenjem pa izboljšati fizikalne lastnosti tal.

Raziskave v zvezi z zaščito hmelja proti boleznim in škodljivcem so mnogo pripomogle k proizvodnemu uspehu. S proučevanjem biologije bolezni in škodljivcev na hmelju in preizkušanjem raznih fitofarmaceutskih pripravkov smo uspeli parazite zanesljivo zatirati. Z usmerjenim varstvom nismo dosegli samo ekonomskega učinka, temveč smo uspeli za daljši čas preprečevati pojav rezistence proti fitofarmaceutskim pripravkom.

Z intenziviranjem proizvodnje hmelja se pojavljajo vedno nove bolezni in škodljivci. Med njimi so takšne, ki v drugih hmeljar- (Nadaljevanje na 10. strani)



Zemlja v hmeljiščih ostane po strojnem obiranju močno stisnjena. Takojšnje in temeljito kultiviranje, ki ga še marsikje ne izvajajo, je zelo koristno

(Nadaljevanje s prednje strani)

skih deželah povzročajo veliko gospodarsko škodo. Zato moramo biti stalno pripravljeni, da lahko pravočasno ukrepamo in s tem preprečimo morebitno gospodarsko škodo.

Znaten prispevek h gospodarnosti hmeljarske proizvodnje so na novo uvedeni pršilniki, s katerimi je zmanjšano število delovnih ur za škropljenje.

Naš program vključuje preizkušanje fitofarmaceutskih pripravkov proti boleznim in škodljivcem, ne samo v hmeljarstvu, temveč tudi v ostali rastlinski proizvodnji. Izbiramo pripravke, s katerimi dosežemo dober biološki učinek in pa tudi dober ekonomski efekt ter čim manjše onesnaženje okolja. Veliko spremembo v zaščiti proti peronospori načrtujemo z uvajanjem sistemskih fungicidov v škropilni program. Zaradi peronospore je namreč v preteklosti propadlo veliko hmeljnih korenin in je bil zaradi nastalih praznih mest hektarski pridelek občutno manjši.

Raziskovalno delo inštituta v zvezi s pivovarstvom se odraža v reševanju problematike varenja piva. V mikroskladarni in mikropivovarni proučujemo kakovost novoselekcioniranih genotipov ječmena za slajenje. Prav tako proučujemo nove načine varenja in učinkovitosti raznih kombinacij surovinskega sestava piva ter uporabno vrednost novih hmeljnih kultivarjev.

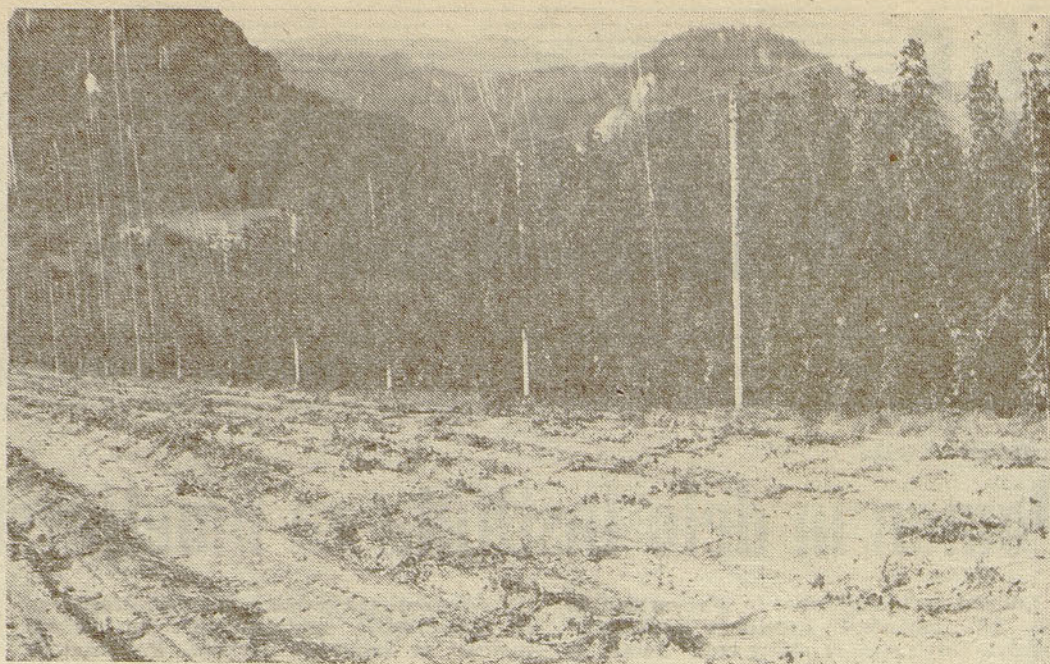
V zadnjih letih smo se intenzivneje začeli ukvarjati z raziskovanjem zdravilnih zelišč. V Sloveniji se je razvila dejavnost za uvajanje prirodnih rastlinskih produktov v zdravstvu. Naša farmacevtska industrija pa ponuja sintetične pripravke, večina je osnovana na nakupu tujih licenc. Prav zato smo vključili v raziskovanje tudi problematiko zdravilnih in začimbnih rastlin. Proizvodnja teh kmetijskih kultur omogoča izkoriščanje že sedaj obstoječih sredstev: sušilnice, skladišča, prebiralne in navlaževalne naprave. Z gojenjem nekaterih zdravilnih rastlin bi lahko izboljšali tudi plodnost tal. Pridelovanje bi lahko prenesli tudi na hribovita področja, ki so za osnovno kmetijsko proizvodnjo manj zanimiva.

V letu 1976 zasnovani koleksijski nasad zdravilnih rastlin uspešno služi vzgojnoizobraževalnemu delu in odvijanju raziskovalne dejavnosti. Daje prve informacije o pridelkovni kakovosti in plastičnosti poedinih genotipov.

Četudi smo z dosedanjem raziskovalnim delom dvignili nivo proizvodnje hmelja, z dosežki še vedno ne moremo biti popolnoma zadovoljni. Ostane še vedno najvažnejše načelo, da še povečujemo genetski potencial za rodnost in izboljšanje kakovosti. Potencial rodnosti pri naših kultivarjih je 30 q/ha, želimo ga povečati na 40 q, kar je vsekakor mogoče, saj dosegajo v svetu že podobne rezultate. Danes je razvoj znanosti takšen, da nam omogoča, da razbijemo negativne korelacije in dosežemo velik pridelek in zadovoljivo kakovost. V vsakem primeru se mora zlahtnjenje nadaljevati, v naslednji periodi je potrebno posvetiti posebno pozornost raziskavam genetske odpornosti proti glavnim patogenim organizmom. Dobro pa se zoperstavljamo proti epidemijam bolezni s pridelovanjem večjega števila kultivarjev na enem področju.

Za prakso je sicer najvažnejše, da se pridobivajo novi kultivarji in se z njimi doseže čim več v proizvodnji, vendar se inštitut ne more ukvarjati samo s tem problemom, temveč mora posvetiti tudi pozornost razvijanju temeljnih raziskav v skladu z mednarodnim nivojem, sicer bo padel v praktičnem in ne bo v stanju, da ponudi novosti za nadaljnji napredek kmetijske proizvodnje.

Rezultati raziskovanj, ne glede na to, kako veliki in značilni so, ne morejo vplivati na napredek proizvodnje, če niso uporabljene v praksi. Transfer znanja prek pospeševalne službe in strokovnih služb skrbi za uvajanje novosti v proizvodnjo. Komisija za nove sorte skrbi za sortno politiko in jo uravnava, priznavalna služba pa za zdrav in kakovosten sadilni material. Prav tako se prenašajo v proizvodnjo rezultati agrotehničnih raziskovanj, obdelava zemlje, način sajenja, raziskovanja v prehrani hmelja, nove vrste mineralnih gnojil in načini aplikacije,



Poganjki, ki vzniknejo na trtah po strojnem obiranju, so številni in krepijo rastlino hmelja za novo vegetacijo. Zato je pri obiranju voziti čez trte zelo škodljivo

sredstva za zaščito hmelja, čas in metode uporabe.

Res pa je, da preteče več let, preden se tehnologija obdela in se uveljavi v proizvodnji. Obstajajo subjektivne in objektivne težave, ki izhajajo iz nezadostnega znanja, zapoznelih informacij, pomanjkanja kadrov, pomanjkanja sredstev in podobno.

Kar se tiče raziskovanj je nujno treba doseči soglasje in koordinacijo med inštitutom in razvojnimi službami. Te morajo skupaj izdelati programe raziskovanja, pri tem pa mora biti jasno definirano, kaj raziskujejo eni in kaj drugi, kaj je potrebno raziskovati skupaj.

Miljeva KAČ, dipl. ing. agr.

UDK 633.819:632

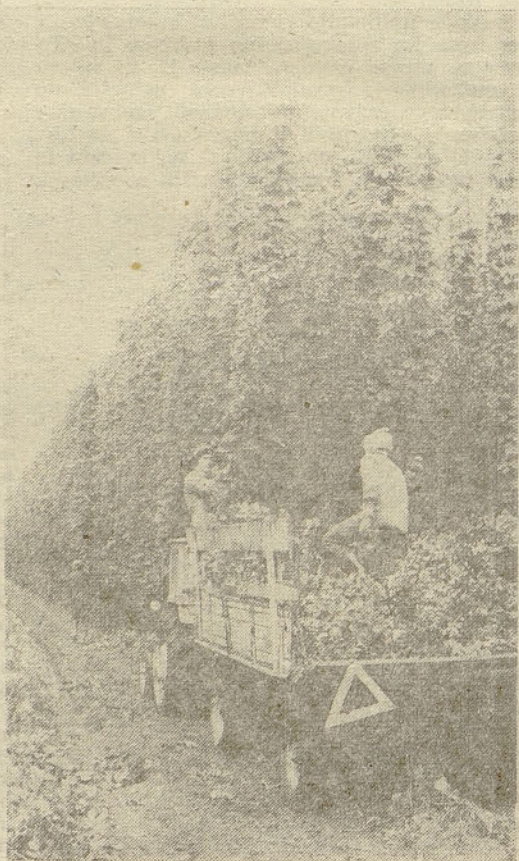
Več skrbi za zdrav hmelj!

Težave pri varovanju hmeljišč pred boleznimi in škodljivci se v zadnjem času ne prestopajo več, kljub temu, da razpolagamo z zmogljivimi škropilnicami in s specialnimi kemičnimi pripravki. To se nam zdi nerazumljivo, če pomislimo, da smo pred nekaj desetletji z dokaj šibkejšo mehanizacijo in maloštevilnimi pripravki za varstvo rastlin dosegali pri varovanju hmelja pred boleznimi in škodljivci lepe uspehe.

Na splošno so začeli škropiti hmeljišča nekako pred 50 leti, ko se je pri nas razširila peronospora. To prvo veliko preizkušnjo pri pridelovanju hmelja so hmeljarji rešili tako, da so zasadili nove nasade s proti peronospori tedaj sorazmerno zelo odporno sorto goldingom. Izkušnje so pokazale, da je za zdrav hmeljev pridelek pri goldingu, pomembno predvsem temeljito škropljenje proti peronospori v cvet. Tako so ohranjali zdrava hmeljišča z 1. do največ 3-kratnim škropljenjem letno. Na ta način je bilo mogoče ohraniti zdrav pridelek vsaj v večini hmeljišč tudi z maloštevilnimi majhnimi škropilnicami, ki so bile tedaj na razpolago. Seveda je trajalo precej let preden so bila vsa hmeljišča zasajena z goldingom in preden so bili ugotovljeni najuspešnejši roki škropljenja, da je pridelovanje hmelja steklo brez katastrofalnih izgub zaradi bolezni.

Med vojno so se hmeljišča v Savinjski dolini skrčila. V Sloveniji smo imeli nekaj sto hektarjev hmeljišč, majhno število škropilnic in maloštevilne pripravke za varstvo rastlin. Za majhen pridelek, ki je bil karakterističen za povojni čas pa so nam tudi ta skromna sredstva za silo zadostovala. V letih, ko je bilo v času cvetenja in storžkanja veliko dežja, je bilo nekaj več od peronospore rjavega hmelja pri prevzemu kot v letih, ko je bilo v tem letnem času manj padavin. Hmeljne listne uši nam niso delale prevelikih težav, zlasti ne, ko smo dobili na razpolago sistemski organofosforni sredstva. Pojav uši je bil še zelo pod vplivom zakonitosti, ki veljajo za ekstenzivno pridelovanje, kjer

imajo naravni zatiralci škodljivcev še velik vpliv na populacijo le-teh. Populacija listnih uši je nekaj let (3 do 4) naraščala in dosegla



Z njive poberimo in pospravimo vsak storžek

svoj višek, nakar je naglo padla, to se pravi, da se je v enem ali dveh letih zopet znašla na minimumu. Upoštevajoč ta naraven ritem večanja in manjšanja populacije in ugotavljanje gostote zimskih jajčec na češpljah nam je omogočil, da smo s precejšnjo gotovostjo prognozirali pojav listnih uši že pozimi, oziroma zgodaj spomladi. Tudi izmenjava krilatih in nekrilatih uši je bila pravilna in popolna. Ko se je končal prelet krilatih uši iz češpelj na hmelj, smo po uspešnem škropljenju lahko z gotovostjo trdili, da se nam uši v tem hmeljišču ni več bati.

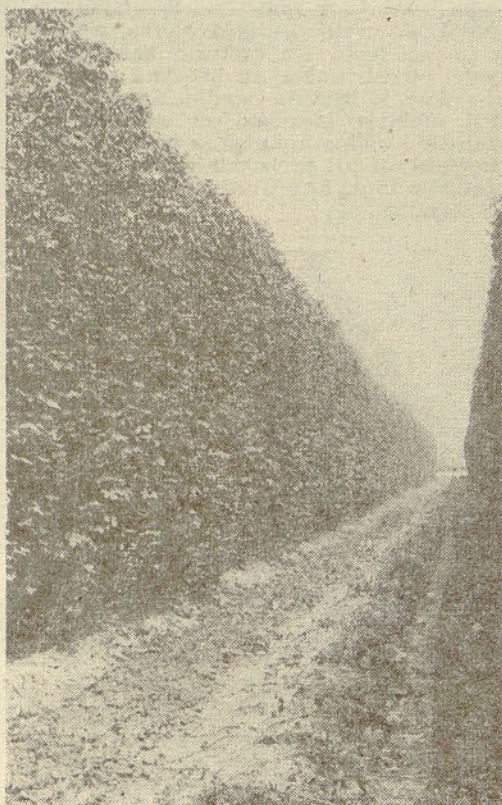
Prelet krilatih uši iz hmelja nazaj na češčičarje se je končal v juliju. Tako, da se nam bali masovnega pojava zelenih listnih uši v času storžkanja. Tudi večje število listnih uši na hmelju smo uničili z enkratnim tretiranjem, zlasti še, če smo uporabili sistemčna sredstva. Pridelek je zaradi uši propadel v večjem obsegu, le v zelo redkih brobnih hmeljiščih, kjer bodisi zaradi pomanjkanja mehanizacije ali ker so prepozno ugotovili škodljivca, proti ušem sploh niso škropili.

Ko so bili po kmetijskih zadrugah nastavljeni referenti za varstvo hmeljišč, ali kot smo jih kratko imenovali »zaščitarji«, se je zdravstveno stanje hmelja še nadalje izboljšalo. To se je videlo pri prevzemu hmelja. Tudi v letih, ki so bila za razvoj peronospor zelo ugodna je bil odstotek tretjega ali četrtega razreda nizek, nikoli ni presegel 10 odstotkov. Največja skrb varstvene službe v tem času je bila, da je pravilno organizirala škropljenje, da bi kar najbolj izrabila maloštevilne škroplilnice in tako v svetovnem obsegu poškropila vsa hmeljišča. Če smo to dosegli je bil hmelj pred boleznimi in škodljivci dovolj dobro zavarovan.

Po letu 1954 se je precej povečala v hmeljiščih populacija hmeljne pršice. To leto so namreč proti ušem uporabljali pantakan, ki je bil zaradi slabih fizikalnih lastnosti fitotoksičen, zato je v marsikaterem hmeljišču povzročil odpad listja, hkrati pa pozitivno vplival na populacijo hmeljne pršice. Velik vpliv, ki ga imajo nekatera sredstva na populacijo hmeljne pršice, tako kot npr. pantakan, ultracid idr., bodisi zaradi uničenja predatorjev ali pa zaradi direktnega vpliva na razvoj pršice — takrat še nismo pri nas

poznali. V marsikaterem nasadu se je pršica izredno razmnožila in popolnoma uničila pridelek ali ga uvrstila v 4. kvalitetni razred.

Tudi pršica, čeprav je v 60 letih pogosto ogrožala hmeljišča, je le za nekatere predele pomenila veliko nevarnost. Pridelek je lahko uničila predvsem v hmeljiščih na lah-



Med obiranjem naj na njivi vlada red

kih tleh, kjer so bili pogoji za njen razvoj posebno ugodni. V ravnih tleh, kjer je bil nivo podtalne vode nizek, je bila prezimitev za zimske samive ugodna. Na toplih tleh se je hmelj, pa tudi pleveli, spomladi hitreje razvil in pršica je lahko že zelo zgodaj razvila prvo poletno generacijo. Zaradi majhne vlažnosti lahkih tal hmelj ni bil košat. Na dobro osvetljenih rastlinah pa se pršica veliko hitreje razvija kot v gostih senčnatih nasadih. Na pojav hmeljne pršice so vplivali tedaj v prvi vrsti naravni ekološki pogoji. Redka so bila tedaj še hmeljišča, kjer so na povečanje populacije hmeljne pršice vplivali predvsem agrotehnični ukrepi: premočno gnojenje z dušikom, prepogosto škropljenje z insekticidi ipd.

Pojav manj pomembnih škodljivcev, kot so (bolhači, stenice, strigelce) je bil morda pogostejši kot sedaj, vendar še vedno zelo sporadičen in le redko tolikšen (bolhači) da bi vplival na pridelek.

Resnejše težave pri zatiranju bolezni in škodljivcev so se začele z modernizacijo, intenzivnim pridelovanjem hmelja, ki se mu je pridružilo še vedno večje pomanjkanje delovne sile. Posamezna majhna hmeljišča smo skoncentrirali na velike površine, uvedli težko mehanizacijo, ki naj bi čim uspešnejše nadomestila kvaliteto ročno delovno silo in skušali doseči velike pridelke predvsem z obilnim gnojenjem s storilnostskimi gnojili. V želji, da bi povečali storilnost škroplilnic in tako čimbolj razbremenili pridelovalce pri škropljenju, ki je zelo težko, hkrati pa tudi nevarno delo, so uvedli v hmeljišča pnevmatično tlačne škroplilnice, najprej z manjšo, nato pa z vedno večjo zmogljivostjo.

Sedaj razpolagamo s škroplilnicami, ki dajejo skozi ventilator 120.000 m³ zraka na uro, imajo 1.500-litrške tanke in nam omogočajo da ob primerni organizaciji dela manj kot v eni uri temeljito poškropimo hektar košatega hmelja, ki je dosegel vrh žičnice.

Kljub velikemu škroplilnemu oblaku, ki presega vrh žičnice, kakor tudi delovno širino, so uspehi večkrat kot doslej nezadovoljivi. Ugotavljali smo količino sredstva, ki pade na hmeljno rastlino in pokazalo se je, da z

zmanjšanjem količine vode, ki jo porabimo za pršenje zmanjšamo tudi količino aktivne snovi na poškropljeni rastlini, četudi smo uporabili enako količino pripravka. Vse kaže, da so manjše kapljice (150 μ) toliko bolj občutljive za drift, to je odnašanje kapljic v zrak, da je izguba precej večja kot pri škropljenju s tlačnimi škroplilnicami, kjer je večina kapljic velika od 300—400 μ . Količina pesticida, ki pade pri pršenju na tretirane rastline zadostuje za glivične bolezni kot so peronospora in tudi za nekatere škodljivce, ki imajo določeno število rodov na leto. Proti škodljivcem pa, ki imajo letno veliko rodov (tudi prek 10) in so razni razvojni stadiji med seboj pomešani, pršenje z zmanjšano količino vode ne zadostuje. Majhna obloga aktivne snovi na listju premalo časa vpliva na preživele škodljivce, tako populacija zelo hitro zopet naraste.

Največje težave imamo pri zatiranju zelenih listnih uši na hmelju. Slabši izkoristek sredstva pri pnevmatičnih škroplilnicah smo spočetka nadomestili z zelo učinkovitimi sredstvi, ki so bila na razpolago za zatiranje listnih uši. Po nekaj letih pa so se začele pojavljati predvsem proti nekaterim organskim fosfornim estrom odporne uši. Težave se še nadalje zapletajo zaradi spremenjenih življenjskih razmer za uši. Boljša prehranjenost ima za posledico več generacij in prepletanje posameznih generacij med seboj. Posledica tega je, da se populacija uši utegne močno



Vlaganje hmelja v obiralnik je zahtevno in naporno opravilo, ki zahteva spretnega in izurjenega delavca

povečati tudi v času cvetenja in storžkanja.

Navaditi se moramo misliti na varstvo hmelja pred boleznimi in škodljivci že ob načrtovanju novih nasadov in pri izvaajanju agrotehničnih ukrepov, ki lahko vplivajo na zdravstveno stanje hmeljišč. Škropljenje proti boleznim in škodljivcem je samo en del varstva, čeprav najpomembnejši. Škropljenje moramo opraviti tako, da bomo dosegli čim večjo možno oblogo aktivne snovi na rastlinah in to na vseh delih nasada, tako na vrhu kot pri tleh, tako pri rastlinah v sredini hmeljišča kot pri rastlinah v vrsti na robu hmeljišča.

(Nadaljevanje prihodnjč)



Koristna in lepa preteklost



SAMOUPRAVNI

predpisi

NOVEMBER 1980

PRILOGA HMELJARJA

ŠTEVILKA 37

Samoupravni sporazum

**O SKUPNIH OSNOVAH IN MERILIH
ZA RAZPOREJANJE DOHODKA IN ČISTEGA DOHODKA,
DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE
IN SKUPNO PORABO
TER ZA POVRAČILA STROŠKOV
PRI OPRAVLJANJU DOLOČENIH DEL IN NALOG**

Na podlagi 144. člena ustave SRS, 586. do 608. člena zakona o združenem delu in 83. člena samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD »HMEZAD« Zalec ter v skladu z družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi o skupnih osnovah samoupravnega urejanja odnosov v pridobivanju in razporejanju dohodka smo delavci temeljnih organizacij v okviru delovnih organizacij in enovitih delovnih organizacij ter delovnih skupnosti skupnih služb, združenih v SOZD »HMEZAD« Zalec, z osebnim izjavljanjem na referendumih od dne do 1980, sprejeli z večino glasov delavcev v vsaki temeljni organizaciji združenega dela, enoviti delovni organizaciji in delovni skupnosti skupnih služb

Samoupravni sporazum

o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka in čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ter za povračila stroškov pri opravljanju določenih del in nalog

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem sporazumom določamo delavci v temeljnih organizacijah združenega dela in v enovitih delovnih organizacijah (v nadaljnjem besedilu: TO) ter v delovnih skupnostih skupnih služb združenega dela (v nadaljnjem besedilu: DSSS) skupne osnove in merila, po katerih bomo s sporazumi in drugimi samoupravnimi akti enotno urejali:

1) ugotavljanje celotnega prihodka, dohodka in čistega dohodka;

2) razporejanje čistega dohodka na:

a) sredstva za osebne dohodke in skupno porabo,

b) sredstva rezerv in sredstva za razširitev materialne osnove dela;

3) razporejanje oz. določanje sredstev za skupno porabo z njihovim okvirnim namenom;

4) razporejanje sredstev za osebne dohodke na ravni TO;

5) razporejanje sredstev za osebne dohodke na organizacijske enote v sestavi TO;

6) razporejanje sredstev za osebne dohodke na posamezne delavce na osnovi njihovega prispevka z živim delom k ustvarjanju dohodka;

7) ugotavljanje dela sredstev za osebne dohodke iz naslova minulega dela in za razporejanje teh sredstev na posamezne delavce;

8) ugotavljanje nadomestil iz sredstev za osebne dohodke;

9) ugotavljanje in izplačevanje nadomestil delavcem v zvezi z delom, ki se poravnava iz materialnih stroškov in

10) uporabo sredstev skupne porabe.

2. člen

Temeljne odnose v razporejanju celotnega prihodka, dohodka in čistega dohodka urejamo delavci v TO zlasti z:

1) izhodišči za sprejemanje planov;

2) letnimi plani TO;

3) sporazumi o temeljnih planov na ravni DO in SOZD;

4) sporazumi s samoupravnimi interesnimi skupnostmi in drugimi subjekti združenega dela in

5) s svojimi sklepi o razporejanju dohodka in čistega dohodka ob periodičnih obračunih (začasno razporejanje) in z zaključnimi računi.

Pri sprejemanju samoupravnih aktov in odločitev v smislu prejšnjega odstavka bomo TO kot izhodišče za razporejanje dohodka in čistega dohodka upoštevale določbe tega sporazuma.

3. člen

Določbo 2. odstavka prejšnjega člena razumemo v tem smislu, da bomo TO in DO uporabljale in tolmačile posamezne določbe tega sporazuma tako, da je vsaka posamezna določba tega sporazuma in sporazum kot celota namenjen temu, da bi TO in DO čim bolj racionalno in učinkovito gospodarile s sredstvi družbene produkcije in z dohodkom kot delom skupnega družbenega dohodka, ki ga ustvarjamo združeni delavci s svojim živim in minulim delom.

Če bi posamezne določbe tega sporazuma v določeni TO ali DO delovale v na-

sprotju z načelom iz prejšnjega odstavka ali bi zaradi uporabe posamezne določbe iz tega sporazuma prišli delavci v TO v neenakopraven položaj, se taka določba ne uporabi oz. se uporabi v ustrezno spremenjeni obliki.

II. UGOTAVLJANJE IN RAZPOREJANJE DOHODKA IN ČISTEGA DOHODKA

1. UGOTAVLJANJE IN RAZPOREJANJE DOHODKA

4. člen

V TO pridobivamo delavci dohodek iz svojega celotnega prihodka, ki ga ustvarimo:

1) s prodajo proizvodov in storitev na domačem in zunanjem trgu oziroma v okviru DO;

2) z udeležbo pri skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev z drugimi organizacijami združenega dela in

3) s kompenzacijo, regresom, premijo, dotacijo ali na kakšni drugi podlagi, določeni z zakonom ali samoupravnim sporazumom oz. s pogodbo v skladu z zakonom.

TO pridobivamo prihodek iz 1. točke tega člena na osnovi tržnih oz. dogovorjenih cen. Interna prodaja proizvodov in storitev med TO v DO se vrši po dogovorjenih cenah, kot je to določeno s samoupravnim sporazumom o združitvi v DO.

TO urejamo medsebojna razmerja pri ustvarjanju skupnega prihodka oziroma dohodka s posebnimi samoupravnimi sporazumi.

5. člen

Delavci v DSSS DO in SOZD pridobivamo dohodek iz skupnega prihodka, ki ga na podlagi svobodne menjave dela ustvarimo iz dohodka TO, za katere opravljamo dela skupnega interesa in z opravljanjem storitev zunaj DO in SOZD.

Svobodna menjava dela se vrši po internih dogovorjenih cenah oz. v pavšalnih zneskih za določene storitve ali opravljena dela, ki jih ni mogoče neposredno meriti in zanje določiti konkretne cene.

Interne cene in pavšalni zneski se določijo z letnim planom na osnovi določil samoupravnega sporazuma o pravicah, obveznostih in odgovornostih TO in DSSS.

6. člen

Ko delavci TO pokrijemo iz svojega celotnega prihodka materialne stroške in

druge izdatke, ki se po zakonu smatrajo za materialne stroške ter amortizacijo po minimalnih z zakonom določenih stopnjah, dobimo dohodek TO.

Ko delavci DSSS pokrijemo iz celotnega prihodka, ki ga ustvarimo v smislu 1. odstavka prejšnjega člena, materialne stroške in amortizacijo po minimalnih z zakonom predpisanih stopnjah za osnovna sredstva, s katerimi delamo, dobimo dohodek DSSS, ki ga razporedimo v smislu določil 8. člena tega sporazuma (točka 1, 3 in 4).

7. člen

Materialni stroški poslovanja se pokrivajo iz celotnega prihodka v skladu z veljavnimi predpisi. Z letnimi plani TO in DSSS odločamo delavci o normativih porabe teh stroškov.

8. člen

TO razporejamo dohodek na:

1) obveznosti za zadovoljevanje skupnih in splošnih družbenih potreb;

2) obveznosti do DSSS, ki opravljajo dela skupnega pomena za TO;

3) obresti in druge z zakonom določene izdatke in

4) čisti dohodek.

TO namenimo za obveznosti po tem členu zneske, ki jih določajo samoupravni sporazumi, zakon, ta sporazum in letni plani.

9. člen

TO, ki v svojem poslovanju uporablja mo združena sredstva, oblikujemo sredstva za vračilo in nadomestilo združenih sredstev v znesku, ki ga določa sporazum o združevanju dela in sredstev.

10. člen

TO lahko določimo stopnjo amortizacije nad minimalnimi stopnjami z letnimi plani, v skladu s fizičnim in ekonomskim izrabljanjem osnovnih sredstev.

Sporazum o osnovah plana določa merila in pogoje za določanje amortizacije nad minimalnimi stopnjami.

11. člen

Del dohodka TO, ki je rezultat izjemnih ugodnosti pri ustvarjanju dohodka in ni rezultat prizadevanja delavcev, izločimo iz dohodka, pred razporejanjem dohodka, za razširitev materialne osnove dela, če z zakonom ni drugače določeno.

Enako izločimo tak dohodek iz osnov za ugotavljanje sredstev za osebne dohodke.

2. RAZPOREJANJE ČISTEGA DOHODKA

12. člen

Delavci TO razporejamo čisti dohodek za:

- 1) osebne dohodke;
- 2) skupno porabo;
- 3) zboljšanje materialne osnove dela in
- 4) rezerve.

Delavci DSSS razporejamo čisti dohodek za:

- 1) osebne dohodke in
- 2) skupno porabo.

Čisti dohodek razporejamo na osnovi samoupravnih splošnih aktov v skladu s samoupravnimi sporazumi, družbenimi dogovori in zakonom.

2.1. Razporejanje čistega dohodka za osebne dohodke

13. člen

Pri razporejanju čistega dohodka za osebne dohodke upoštevamo delavci v TO in DSSS določila tega samoupravnega sporazuma, samoupravnega sporazuma skupacije, družbenega dogovora in resolucije o izvajanju družbenega plana SRS.

14. člen

Za izvajanje skupne politike delitve čistega dohodka na del, ki je namenjen za osebno in skupno porabo delavcev in na del, ki je namenjen za razširitev materialne osnove dela in rezerve, se delavci v TO dogovorimo s tem samoupravnim sporazumom za enotne osnove in merila za ugotavljanje sredstev, ki se namenijo za osebne dohodke delavcev iz čistega dohodka.

15. člen

Pri razporejanju sredstev za osebne dohodke iz čistega dohodka upoštevamo delavci v TO naslednja določila:

1. Sredstva za osebne dohodke se oblikujejo v odvisnosti od ustvarjenega dohodka ter za ta dohodek angažiranih poslovnih sredstev (rentabilnost) in porabljenih delovnih ur (produktivnost). Izhodišče je dosežena produktivnost v preteklem letu in dosežena rentabilnost v preteklih treh letih. Z letnimi plani se na osnovi meril tega sporazuma določijo sredstva za osebne dohodke pri planiranih poslovnih rezultatih.

Osebnih dohodki smejo naraščati počasneje od dohodka.

2. Če nastopijo dejavniki, na katere delavci nismo mogli vplivati (višja sila, izpadi energije, družbeni posegi na tržišču brez ustrezne kompenzacije itd.), ki zmanjšujejo dohodek, se odstopi od meril delitve po tem sporazumu v korist večjega deleža osebnih dohodkov, vendar samo v mejah doseženega čistega dohodka.

2.1.1. Ugotavljanje uspešnosti poslovanja pri izračunu sredstev za osebne dohodke

16. člen

Pri oblikovanju sredstev za osebne dohodke upoštevamo delavci v TO doseženo produktivnost in rentabilnost poslovanja. TO ugotavljamo doseženo produktivnost z razmerjem med dohodkom in številom zaposlenih na osnovi vkalkuliranih ur.

Z vsakoletnimi plani določimo v vsaki TO fizična merila produktivnosti za celotno proizvodnjo, kot razmerje med količino proizvodnje in vloženim delom. Ta merila služijo kot korektor vrednostnih meril produktivnosti poslovanja, predvsem pri ugotavljanju povečanja oziroma zmanjšanja dohodka zaradi zunanjih dejavnikov, na katere delavci v TO nismo mogli vplivati.

Rentabilnost ugotavljamo delavci v TO z razmerjem med doseženim dohodkom in povprečno angažiranimi sredstvi.

TO bomo oblikovale minimalno akumulacijo, ki velja za skupacijo, v katero spada TO. Stopnja minimalne akumulacije se določi z letnim planom. Stopnja akumulacije je opredeljena z razmerjem med sredstvi za sklade in povprečno angažiranimi poslovnimi sredstvi.

2.1.2. Ugotavljanje razpoložljivih sredstev za osebne dohodke iz čistega dohodka

17. člen

TO določimo z letnimi plani razmerja pri razporejanju čistega dohodka za osebne dohodke.

Razpoložljiva sredstva za osebne dohodke (ROD) v planiranem čistem dohodku določimo z upoštevanjem naslednjega razmerja:

$$\text{ROD} = \text{iOD} \times \frac{\text{IROD}}{100} \times z \times 12 \text{ (št. mesecev)}$$

pri čemer je:

— iOD = izhodiščni osebni dohodek.

To je mesečni bruto osebni dohodek na zaposlenega, določen v planu. Pri tem se upošteva nivo doseženega osebnega dohodka v preteklem letu. Če je doseženi osebni dohodek nižji od doseženega osebnega dohodka skupacije in povečanje osebnega dohodka v preteklem letu ni doseglo stopnje povišanja življenjskih stroškov, lahko doseženi osebni dohodek povečamo za odstotek, ki pomeni razliko med porastom življenjskih stroškov in porastom osebnega dohodka na zaposlenega v preteklem letu.

— z = zaposleni.

To je povprečno število zaposlenih na osnovi vkalkuliranih ur, ki ustreza obsegu plačane realizacije. Dobimo ga tako, da število vkalkuliranih ur obdobja delimo z normalnim številom ur (182 ur na mesec ali 2.184 ur na leto) in ga korigiramo z razmerjem med obračunanimi in vkalkuliranimi osebnimi dohodki obdobja.

— IROD = indeks razpoložljivih osebnih dohodkov iz 19. člena tega sporazuma.

18. člen

Indeks osebnih dohodkov (IOD) pomeni izračun porasta dohodka na zaposlenega in dohodka na angažirana poslovna sredstva z različnim upoštevanjem (ponderjem) obeh dejavnikov po formuli: pri čemer je:

$$\text{IOD} = a \times \frac{\text{dDO}}{\text{iDO}} + b \times \frac{\text{dSR}}{\text{SR}}$$

— dDO = planirani (oziroma doseženi) dohodek na zaposlenega (z);

— iDO = dohodek na zaposlenega (z) v preteklem letu;

— dSR = planirano (oziroma doseženo) razmerje med dohodkom in povprečno angažiranimi poslovnimi sredstvi za ta dohodek;

— SR = povprečno razmerje med dohodkom in povprečno angažiranimi poslovnimi sredstvi za ta dohodek preteklih treh let;

— a, b = dajeta težo posameznemu členu. Skupna vrednost a in b je 100. Pri tem je a med 70 in 100 in b med 30 in 0. TO z vsakoletnimi plani določijo a in b v skladu s smernicami plana DO in cilji poslovanja TO.

19. člen

Da bi zagotovili relativno počasnejšo rast sredstev za osebne dohodke pri povečanju dohodka z namenom, da hitreje naraščajo sredstva za razširjanje materialne osnove dela, bomo upoštevale TO pri izračunu regresije, da se indeks osebnih dohodkov (IOD) korigira z indeksom razpoložljivih osebnih dohodkov (IROD), in sicer:

— če je IOD manjši ali enak 100 =
= IROD: $100 - 0,7 \times (100 - \text{IOD})$;

— če je IOD nad 100 do 120 =
= IROD: $100 + 0,9 \times (\text{IOD} - 100)$;

— če je IOD nad 120 do 140 =
= IROD: $118 + 0,7 \times (\text{IOD} - 120)$;

— če je IOD nad 140 =
= IROD: $135 + 0,5 \times (\text{IOD} - 140)$.

20. člen

Če je indeks razpoložljivih sredstev za osebne dohodke po izračunu iz prejšnjega člena nižji od 100, se razpoložljiva sredstva za osebne dohodke TO ne morejo znižati pod vsoto obračunanih osebnih dohodkov, na osnovi planiranih (izhodiščnih) osebnih dohodkov za več kot 10 %.

Če TO ni poslabšala (ne načrtuje slabše) produktivnosti na osnovi fizičnih meril, ni razloga za znižanje planiranih (izhodiščnih) osebnih dohodkov.

Če je TO povečala (načrtuje večjo) produktivnost, izračunano na osnovi fizičnih meril, lahko izhodiščne (planirane) osebne dohodke poveča za stopnjo povečanja produktivnosti. Povečanje ne more preseči sredstev čistega dohodka.

TO, ki dosega višji IOD od 130, je dolžna preveriti v kolikšni meri je doseženi dohodek, ki je osnova za izračun, rezultat dela delavcev TO in ukrepati v skladu z 11. členom tega sporazuma.

21. člen

TO izračunamo razpoložljiva sredstva za osebne dohodke na osnovi letnih planov. V letnih planih planiramo razpoložljiva sredstva za osebne dohodke po trimesečjih, z upoštevanjem dinamike dohodka in osebnih dohodkov. Na osnovi planirane dinamike dohodka in osebnega dohodka ugotovimo delež osebnega dohodka v dohodku, ki je osnova za ugotavljanje razpoložljivih sredstev za osebne dohodke po trimesečjih.

Letni in trimesečni plani dohodka in razpoložljivih sredstev za osebne dohodke morajo biti sprejeti pred ugotavljanjem dohodka za prvo trimesečje.

Konec leta izdelamo ponovni izračun razpoložljivih sredstev za osebne dohodke na osnovi podatkov zaključnega računa. Tako dokončno ugotovimo sredstva za osebne dohodke na osnovi doseženega dohodka in angažiranih poslovnih sredstev.

2.1.3. Osební dohodki in življenjski stroški

22. člen

Delavci v TO in DSSS bomo usklajevali osebne dohodke s povečano rastjo

življenjskih stroškov, kadar ti presežejo stopnjo 7 odstotkov.

Postopek usklajevanja bomo pričeli, če se produktivnost, izražena v fizičnih merilih, ni znižala nasproti preteklemu letu in če so doseženi povprečni osebni dohodki nižji kot v grupaciji, ki ji pripada TO.

Povečanje osebnih dohodkov v smislu tega člena je lahko samo v mejah doseženega čistega dohodka.

Stopnje porasta osebnih dohodkov zaradi porasta življenjskih stroškov se u skladujejo na ravni DO oz. SOZD.

2.1.4. Ugotavljanje razpoložljivih sredstev za osebne dohodke v DSSS

23. člen

Razpoložljiva sredstva za osebne dohodke delavcev delovnih skupnosti skupnih služb v DO in SOZD se formirajo:

1) iz obračunanih osebnih dohodkov na osnovi skupno določene vrednosti obračunske osnove, ki se krijejo s prispevkom TO in plačilom storitev in

2) iz sredstev za osebne dohodke po poslovnem uspehu TO.

2.1.5. Delitev razpoložljivih sredstev za osebne dohodke

24. člen

TO, ki smo dosegli presežek razpoložljivih osebnih dohodkov nad obračunanimi osebnimi dohodki, prispevamo sorazmerni del tega presežka DSSS kot njihovo udeležbo v poslovnem uspehu TO. Sorazmerni del pomeni planirano razmerje osebnega dohodka TO v primerjavi s prispevkom TO za osebne dohodke DSSS.

25. člen

Udeležba delavcev organizacijskih enot TO v razpoložljivih sredstvih za osebne dohodke TO se določi z upoštevanjem osnov, ki jih določimo TO v svojih pravilnikih o delitvi osebnih dohodkov.

2.1.6. Obračuni in izplačila osebnih dohodkov po uspehu med letom

26. člen

Razpoložljiva sredstva za osebne dohodke ugotavljamo med letom na osnovi periodičnih obračunov, v skladu z 20. členom tega sporazuma.

Presežek razpoložljivih osebnih dohodkov nad obračunanimi osebnimi dohodki bomo razporedili med letom delno tako, da pred delitvijo upoštevamo določeno rezervno z ozirom na značaj dejavnosti, ki jo opravljamo. Višino rezerve določi delavski svet TO.

Taka delitev se šteje kot akontacija, ki se poračuna s končnim obračunom (po zaključnem računu).

2.2. Oblikovanje sredstev skupne porabe

27. člen

Za skupno porabo bomo TO razporejali iz čistega dohodka sredstva zlasti za naslednje namene:

1) za izgradnjo in adaptacijo stanovanj in za dajanje posojil delavcem za tako izgradnjo oziroma adaptacijo ter druge oblike stanovanjske pomoči;

2) za izgradnjo, adaptacijo in vzdrževanje objektov družbene prehrane in rekreacije ter za druga osnovna in obratna sredstva za te namene;

3) za prispevek delavcem kot kritje dela stroškov za čas rednega letnega dopusta;

4) za izplačila nagrad delavcem ob delovnih jubilejih in nagrad ob upokojitvi delavcev;

5) za razne pomoči delavcem ob nesreči, dolgotrajni bolezni ali smrti v družini in podobno;

6) za nadomestilo stroškov strokovnega izobraževanja;

7) za kolektivno zavarovanje delavcev in za plačilo stroškov za preventivne zdravstvene preglede delavcev, če se ti po predpisih ne krijejo iz materialnih stroškov ali neposredno iz dohodka;

8) za razne druge namene, za katere se ta sredstva lahko uporabijo po zakonu.

Za namene iz 1. točke tega člena (stanovanjski del sklada skupne porabe) bomo iz čistega dohodka razporejali najmanj takšen del za kakršen se bomo v ta namen dogovorili s splošnimi samoupravnimi sporazumi, družbenimi dogovori ali pa bo določen s predpisom.

28. člen

Znesek sredstev za namene skupne porabe iz prejšnjega člena bomo TO določile s svojimi letnimi plani v odvisnosti od:

1) doseženega dohodka oziroma čistega dohodka;

2) od potreb za vlaganje sredstev za namene razširjene reprodukcije in za rezerve;

3) od potreb TO in DSSS oziroma delavcev TO in DSSS po izgradnji oziroma financiranju stanovanj in drugih objektov družbenega standarda.

O obsegu sredstev za potrebe neposredne porabe delavcev, iz 3. do 8. točke prejšnjega člena, se bomo TO vsako leto dogovorile s posebnim sporazumom.

S sporazumom iz prejšnjega odstavka se bomo TO dogovorile tudi, glede na lastne plane, v kakšnem obsegu in na kakšen način bomo zagotavljale sredstva za namene iz 3. do 8. točke prejšnjega člena tistim TO, ki iz svojega čistega dohodka teh sredstev ne bi mogle zagotoviti same.

29. člen

TO združujemo del sredstev skupne porabe v skupnem skladu skupne porabe SOZD za naslednje namene:

1) financiranje izgradnje in vzdrževanja skupnih počitniških domov in objektov družbenega standarda;

2) financiranje rekreacije in športnih dejavnosti;

3) financiranje stroškov srečanja delavcev SOZD;

4) za razne socialne in humanitarne namene in

5) za delo družbenopolitičnih organizacij.

Sredstva skupnega sklada skupne porabe SOZD se oblikujejo na osnovi plana potreb po teh sredstvih za naslednje leto. Plan sprejme delavski svet SOZD v soglasju vseh delegacij.

Kriteriji za združitev teh sredstev so število zaposlenih delavcev posamezne TO in DSSS v odnosu do skupnega števila zaposlenih delavcev v SOZD in delež ostanka dohodka posamezne TO v strukturi dohodka SOZD.

30. člen

TO združujemo namensko tudi sredstva za stanovanjsko izgradnjo v skladu z določili 57. člena samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD »HMEZAD«
Zalec.

31. člen

TO združujemo v skupni sklad del sredstev skupne porabe za delavce TO, DSSS, DO in SOZD v primerih, da ti ne morejo pokriti svojih minimalnih potreb sklada skupne porabe z lastnimi dohodki.

32. člen

TO, ki sodelujemo s kmeti-kooperanti, določimo v svojih splošnih aktih merila za oblikovanje sredstev skupne porabe kmetov-kooperantov, v odvisnosti od doseganega čistega dohodka.

2.3. Oblikovanje sredstev rezervnega sklada

33. člen

TO smo dolžne oblikovati sredstva rezerv. Višina teh sredstev je odvisna od narave dejavnosti, ki jo TO opravljamo in od možnih tveganj v našem poslovanju. Namen oblikovanja teh sredstev je obdržati poslovno stabilnost in materialno oziroma socialno varnost delavcev.

Sredstva rezerv se oblikujejo najmanj v višini določeni z zakonom in se izločijo iz čistega dohodka TO.

Skladno z zakonom pa bomo TO oblikovale tudi večja sredstva rezerv, kar bomo določale s svojimi splošnimi samoupravnimi akti, vendar skladno s sporazumi o temeljnih planov v okviru DO in SOZD.

34. člen

TO namenimo rezervna sredstva za:

1) pokrivanje izgub pri poslovanju TO;

2) pokrivanje izdatkov za prekvalifikacijo in zaposlitev delavcev v primeru, kadar se v TO ukinejo posamezna dela;

3) izredne ekonomske težave, ki zahtevajo ukrepe za njihovo sanacijo;

4) pokrivanje stroškov, nastalih zaradi elementarnih nesreč in

5) za druge namene po zakonu.

35. člen

TO združujemo sredstva rezerv v sklad skupnih rezerv DO in SOZD, v skladu s splošnimi predpisi, družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi.

2.4. Oblikovanje sredstev za razširitev materialne osnove dela

36. člen

Po pokritju osebnih dohodkov, sredstev skupne porabe, sredstev rezerv, oblikujemo TO iz čistega dohodka še sredstva:

1) za prispevke za potrebe širšega družbenega pomena, ki jih na osnovi samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov pokrivamo iz čistega dohodka in

2) za sredstva poslovnega sklada.

37. člen

Sredstva poslovnega sklada oblikujemo tako, da se zagotovijo:

1) sredstva za posojila nerazvitim republikam in pokrajinam;

2) sredstva za razvoj dejavnosti posebnega pomena v skladu s samoupravnimi sporazumi in

3) sredstva za razširitev materialne osnove dela TO.

3. IZKAZOVANJE REZULTATOV DELA IN POSLOVANJA

38. člen

Pri ugotavljanju razmerij razporejanja dohodka in čistega dohodka, smo delavci v TO in DSSS obvezni, da izkazujemo, analiziramo in ocenjujemo rezultate svojega dela in poslovanja, na osnovi kazalcev, določenih z zakonom o združenem delu (140.—143. člen), drugimi predpisi, samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori.

4. MOTNJE V POSLOVANJU IN IZGUBA

39. člen

Kadar delavci v TO ne moremo zagotoviti sredstev za osebne dohodke po osnovah in merilih določenih s pravilnikom, niti sredstev za razširitev materialne osnove dela v višini minimalne akumulacije oziroma ko ugotovimo, da ne ustvarjamo rezultatov dela in poslovanja TO, s katerimi bi zagotovili kontinuiteto v reprodukciji in redno poslovanje TO, smo dolžni, da sprejmemo program ukrepov za odpravljanje motenj v poslovanju, skladno s samoupravnimi splošnimi akti in zakonom o sanaciji.

40. člen

TO posluje z izgubo, če po periodičnem in zaključnem računu ugotovi, da ni ustvarila dohodka oziroma čistega dohodka v višini, ki je potrebna za nadomestitev sredstev za začasno obračunane in izplačane osebne dohodke ali za pravnomočno zakonsko zjamčenega osebnega dohodka za obračunsko obdobje poslovanja, za katerega niso obračunani in izplačani osebni dohodki.

Delavci v TO, ki je poslovala z izgubo, so dolžni, da v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi ukrepajo za sanacijo TO pod pogoji in po postopku, določenim z zakonom o sanaciji.

41. člen

Delavci v DSSS, ki ni ustvarila zadostnega dohodka po zaključnem računu, morajo z delavci v TO, za katere opravljajo zadeve skupnega pomena, ukreniti kar je treba za sanacijo, v skladu s samoupravnim sporazumom o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih in z zakonom o sanaciji.

42. člen

Če je izkazana izguba TO manjša od zneska razpoložljivih rezerv TO, se v primeru uspešnega izvajanja sanacijskega programa izplačujejo akontacije osebnega dohodka po nezmanjšani vrednosti obračunske osnove.

V primeru, da je znesek razpoložljivih rezerv TO nižji od zneska izgube TO, je TO dolžna izplačevati akontacije osebnih dohodkov po znižani vrednosti obračunske osnove.

43. člen

DO in SOZD v katerih sestavu je TO, v kateri so nastale motnje v poslovanju oziroma izguba, nudijo tej TO, v skladu z načelom vzajemnosti in solidarnosti, ekonomsko in drugo pomoč, v skladu z zakonom in samoupravnim sporazumom o združitvi v SOZD »HMEZAD«.

III. SKUPNE OSNOVE IN MERILA DELITVE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

1. NACELA PRI DELITVI SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

44. člen

Delavcem v TO pripada osebni dohodek, ki vključuje sredstva za zadovoljevanje osebnih, skupnih in splošnih družbenih potreb (bruto osebni dohodki).

Višina prispevkov za kritje skupnih in splošnih potreb je določena s samoupravnimi sporazumi ali z zakonom.

45. člen

S postavljenimi osnovami in merili za delitev osebnih dohodkov smo delavci v TO sporazumni, da bo osebni dohodek odvisen od delovnega prispevka delavca in od rezultatov poslovanja ožje organizacijske enote (delovne enote) in TO.

Pri določanju osnov in meril za delitev osebnih dohodkov, upoštevamo delavci tudi načelo solidarnosti.

46. člen

Prispevek delavca k delu je odvisen od količine in kakovosti dela, upoštevajoč zlasti obseg in zahtevnost dela, kakovosti doseženih rezultatov dela, uspešnosti pri uporabi delovnih sredstev, pri delu doseženih prihrankov, izrabe delovnega časa, odgovornosti pri delu in pogojev, v katerih delavec dela.

Odvisnost rezultatov poslovanja ožjih organizacijskih enot in TO se oblikuje v odvisnosti od doseganja planiranih poslovnih rezultatov teh.

2. SKUPNE OSNOVE IN MERILA ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

47. člen

Osebni dohodek delavca se ugotovi na podlagi:

- 1) ocene zahtevnosti del;
- 2) delovnega prispevka delavca;
- 3) doseženega rezultata TO in njenih ožjih organizacijskih enot;
- 4) prispevka, ki ga da delavec s svojim minulim delom in
- 5) prispevka, ki ga daje delavec z inovacijami, racionalizacijami, tehničnimi izboljšavami in drugimi koristnimi predlogi.

48. člen

Osebni dohodek delavca sestavlja akontacija osebnega dohodka in osebni do-

hodek po poslovnem uspehu ožje organizacijske enote, TO in DO.

49. člen

Akontacije osebnih dohodkov vsebujejo:

- 1) osebni dohodek za učinkovito delo;
- 2) osebni dohodek iz naslova minulega dela in
- 3) nadomestila osebnega dohodka za čas plačane odsotnosti z dela.

50. člen

Osebni dohodki po poslovnem uspehu vsebujejo:

- 1) delež delavca iz naslova gospodarjenja, ki se opredeli kot udeležba na uspehu ožje organizacijske enote in
- 2) udeležba delavca v poslovnem uspehu TO in DO.

51. člen

Osebni dohodki za učinkovito delo so osebni dohodki, ki upoštevajo osebni dohodek po obračunski osnovi, korigirani z delovnim prispevkom delavca ter dodatke k obračunski osnovi po tem sporazumu.

52. člen

Obračunska postavka delavca na uro pomeni njegovo obračunsko osnovo pomnoženo z vrednostjo obračunske osnove.

Obračunska osnova delavca pomeni ocenjeno zahtevnost del oz. delokroga, ki jih delavec opravlja.

53. člen

Vrednost obračunske osnove določi delavski svet TO z letnim planom za TO in nižje organizacijske enote, z upoštevanjem smernic plana DO in SOZD.

Vrednost obračunske osnove se lahko razlikuje po posameznih organizacijskih enotah v TO in med TO, kar je odvisno od planiranih in realiziranih poslovnih rezultatov.

Vrednost obračunske osnove za DSSS DO in SOZD določi delavski svet DO in DSSS SOZD v odvisnosti od planiranega in realiziranega dohodka, ki ga delavci DSSS ustvarijo s svobodno menjavo dela in v skladu z določili svojih samoupravnih sporazumov o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih, vendar z omejitvijo, da tako določena vrednost obračunske osnove za DSSS DO ne more biti večja od povprečne vrednosti obračunskih osnov v TO v sestavi DO in za DSSS SOZD od povprečne vrednosti obračunskih osnov vseh TO v sestavi SOZD.

Vrednost obračunske osnove se lahko med letom poveča, če nastopijo pogoji iz 22. člena tega sporazuma.

2.1. Skupne osnove in merila za ugotavljanje sestavljenosti del (ocena zahtevnosti del)

54. člen

Sestavljenost (zahtevnost) in vrednost del ali skupine del (delokroga) ugotavljamo z enotno metodo analitične ocene del, ki je sestavni del tega sporazuma.

55. člen

TO in DSSS bomo določile za vsa dela oz. delokroge, ki se pojavljajo v naših delovnih procesih, relativna razmerja med posameznimi deli ali delokrogi s pomočjo enotne analitične ocene del.

Pregled del oz. delokrogov z ustreznimi medsebojnimi razmerji, izraženimi s številom točk (faktor dela) bomo TO in DSSS uredile v samoupravnem splošnem aktu — razvidu del in nalog.

56. člen

Metoda, na podlagi katere bomo opravili analitično oceno del oz. delokrogov temelji na naslednjih izhodiščih, ki opredeljujejo zahtevnost oz. sestavljenost del oz. delokrogov:

A. Znanje in strokovna usposobljenost
je zahteva, ki jo mora imeti delavec, da lahko uspešno opravlja določeno delo oz. po tem zahtevku ugotavljamo znanje in strokovno usposobljenost, ki jo zahteva delo.

Za ugotavljanje potrebnega znanja in strokovne usposobljenosti uporabljamo naslednja dva kriterija:

A/1 — Šolsko znanje oz. stopnjo splošnega strokovnega znanja in

A/2 — Funkcionalno znanje in delovne izkušnje.

B. Odgovornost

je zahteva, ki nastaja v smislu posledic opravljanja enostavnih ali sestavljenih del in njihove vsebinske strukture.

Za ugotavljanje odgovornosti uporabljamo naslednja dva kriterija:

B/1 — Programiranost dela oz. samostojnost pri delu in

B/2 — Vpliv na poslovanje (za neposredna dela).

C. Napor pri delu

je zahteva, s katero ocenjujemo obremenitve delavca pri opravljanju dela.

Za ugotavljanje napora pri delu uporabljamo naslednje tri kriterije:

C/1 — Telesni (fizični) napor,
C/2 — Psihosenzorne obremenitve ali
napor čutil in
C/3 — Napor v poslovnih stikih z ljud-
mi.

D. Delovni pogoji

so zahteve, s katerimi ocenjujemo bolj
ali manj neustrezne pogoje, v katerih iz-
vaja delavec posamezna dela in kateri
vplivajo na njegovo psihično počutje,
zdravje in telesno varnost.

Za ugotavljanje delovnih pogojev upo-
rabljamo naslednjih osem kriterijev:

D/1 — Neugoden delovni urnik,
D/2 — Nevarnost nesreč in poklicnih
obolenj,

D/3 — Obremenitve zaradi dela na
prostem,

D/4 — Temperaturne obremenitve,
D/5 — Obremenitve zaradi vode in
vlage,

D/6 — Obremenitve zaradi plinov, pa-
re in prahu,

D/7 — Obremenitve zaradi umazanih
in smradu in

D/8 — Obremenitve zaradi ropota ali
hrupa.

Analitična ocena del oz. delokrogov se
opravi po organizacijskih postopkih, do-
ločenih z enotno metodologijo analitične
ocene del.

57. člen

Metoda analitične ocene del ugotavlja
zahtevnost oz. sestavljenost del oz. delo-
krogov in je urejena tako, da razvršča
dela oz. delokroge v 32 skupin.

Razmerja med posameznimi skupina-
mi del oz. delokrogi, izražena v točkah
(faktorji dela), so naslednja:

Skupina	Razmerje	Točke - fd
1	1,00	1,60
2	1,05	1,68
3	1,10	1,76
4	1,15	1,84
5	1,21	1,94
6	1,27	2,03
7	1,33	2,13
8	1,40	2,24
9	1,47	2,35
10	1,54	2,46
11	1,62	2,59
12	1,70	2,72
13	1,78	2,85
14	1,87	2,99
15	1,96	3,14
16	2,06	3,30
17	2,16	3,46
18	2,27	3,63
19	2,38	3,81
20	2,50	4,00
21	2,62	4,19

22	2,75	4,40
23	2,88	4,61
24	3,02	4,83
25	3,17	5,07
26	3,33	5,33
27	3,50	5,60
28	3,68	5,89
29	3,87	6,19
30	4,07	6,51
31	4,28	6,58
32	4,50	7,20

Ne glede na določbo 1. odstavek tega
člena se lahko za ugotavljanje sestavlje-
nosti del individualnih poslovnih orga-
nov, njihovih namestnikov, pomočnikov
in drugih delavcev, ki opravljajo najod-
govornejša dela v SOZD in DO, uporablja
metoda vrednotenja del po kriterijih iz
59. člena tega sporazuma.

58. člen

Da bi bila omogočena globalna primer-
java vrednotenja posameznih del oz. de-
lokrogov med TO in da bi lahko posa-
mezna dela oz. delokroge uvrščali v sku-
pine iz prejšnjega člena in ko ni oprav-
ljena analitična ocena del oz. delokrogov,
razvrščamo posamezna dela oz. delokro-
ge, glede na njihove strokovne zahteve,
v 7 globalnih skupin oz. kategorij zahtev-
nosti.

Znotraj teh globalnih skupin pa raz-
vrščamo dela oz. delokroge, z ozirom na
elemente iz 56. člena tega sporazuma, v
posamezne podskupine del.

Izhodišča za razvrščanje del oz. delo-
krogov, v smislu tega člena, opredeljuje-
mo z enotno metodologijo kategorizacije
del, ki je sestavni del tega sporazuma.

59. člen

Dela individualnih poslovnih orga-
nov bomo prav tako razvrščali v ustrezne
skupine del oz. delokrogov, pri čemer bo-
mo za ugotavljanje razmerij uporabljali
kriterije, ki so definirani v enotni meto-
dologiji analitične ocene del, ki je sestav-
ni del tega sporazuma.

Razmerja za razvrščanje del indivi-
dualnih poslovnih organov, izražena v
točkah (faktorjih dela), so naslednja:

razmerje	od 2,90 do 5,20
faktor dela	od 4,64 do 8,32

Na podlagi kriterijev iz prvega odstav-
ka tega člena bo delavski svet SOZD pred-
lagal organom DO in TO v kakšnem raz-
merju med posameznimi DO in TO v se-
stavu SOZD naj bi bila izhodišča za vred-

notenje dela njihovih individualnih poslo-
vodnih organov in drugih najodgovornej-
ših delavcev.

60. člen

Osnova za oceno zahtevnosti del oz.
delokrogov po analitični metodi iz 56. čle-
na tega sporazuma je opis del in nalog
vsebovan v razvidu del in nalog, ki ga
sprejmejo delavci TO in DSSS kot splošni
akt.

61. člen

Oceno zahtevnosti (sestavljenosti) del
oz. delokrogov opravi komisija DO in
DSSS. Komisijo imenuje DS DO in DSSS.

Oceno del oz. delokrogov potrdi zbor
delavcev in je priloga pravilnika o delitvi
osebnih dohodkov in sredstev skupne po-
rabe TO oz. DSSS.

Ocena zahtevnosti del oz. delokrogov
se spremeni, če sta se bistveno spreme-
nila obseg ali vsebina dela oz. če so se
spremenili pogoji dela, v katerih se dela
opravljajo.

Pri vsaki spremembi organizacije je
TO oz. DSSS dolžna preveriti tudi ustrež-
nost delokrogov in glede na strukturo del
tudi ustrežnost ocene zahtevnosti del oz.
delokrogov.

Spremembe ocene predlaga komisiji iz
1. odstavka tega člena poslovodni organ
TO ali DO. Predlog mora vsebovati nov
opis del oz. delokrogov s strukturo del
v delokrogu.

62. člen

Ocena zahtevnosti delokrogov pomeni
obračunsko osnovo za osebni dohodek de-
lavca, ki je opravil vsa dela iz delokroga
v predvideni količini in kakovosti v nor-
malnem delovnem času.

2.2. Delovni prispevek delavca

63. člen

Vse TO in DSSS soglašamo, da bomo
delitev osebnih dohodkov izvajale v pove-
zavi z delovnim prispevkom in rezultati
dela, pri čemer bomo uporabljale nasled-
nja merila in oblike:

1) neposredna merila na osnovi fizič-
nih norm in vrednostnih meril, ki izraža-
jo količino in kvaliteto dela;

2) premiranje kot način ugotavljanja
rezultatov dela;

3) ocenjevanje delovnega prispevka in
rezultatov dela in

4) ugotavljanje prihrankov na stroških,
ki izražajo prispevek iz naslova gospodar-
jenja.

64. člen

Pri merilih delovnega (osebnega) pri-
spevka delavca ne bomo omejevali prese-
ganja prispevka, razen v primerih, če bi
to bilo v škodo zdravju, varnosti pri delu,
kvaliteti dela, škodo opremi in napravam
in če tako določajo zakonski predpisi.

V primerih, če bi učinek posameznega
delavca ob normalnih pogojih dela v dveh
zaporednih obdobjih merjenja ali večkrat
v obdobju enega leta padel pod 80 % nor-
malnega učinka, po merilih določenih s
pravilnikom TO ali DSSS, bomo uvedli
postopek ugotavljanja vzrokov neuspeš-
nosti dela delavca in bomo ustrezno ukre-
pali (razporeditev na ustrenejše delo, do-
datna usposobitev, priznanje solidarnost-
nega dodatka, disciplinski ukrepi itd.).

V primerih, da skupina delavcev, ka-
terih učinek se meri po enaki osnovi, pre-
sega učinek za več kot 20 %, po merilih,
določenih s pravilnikom TO ali DSSS, tri
zaporedna obračunska obdobja ali več-
krat v obdobju enega leta, je ustrezna
služba dolžna preveriti osnove in v pri-
meru ugotovitve, da so osnove nerealne
zahtevati postopek za spremembo osnov.

Postopke za primere iz 2. in 3. odstav-
ka tega člena opravi komisija, ki jo ime-
nuje delavski svet TO oz. DSSS.

2.2.1. Merjenje delovnega prispevka z normo

65. člen

Delovne norme pomenijo delovni uč-
inek, izražen v fizičnih enotah na uro. Do-
ločamo jih praviloma kot tehnične norme,
izjemoma kot izkustvene.

Fizični učinek se na osnovi norm meri
v doseženih norma urah.

66. člen

Delovna norma mora ob upoštevanju
količine dela v določenem času upoštevati
oz. omogočiti normalno kvaliteto dela in
predpise o varstvu pri delu.

67. člen

Delovne norme so praviloma indivi-
dualne. Delovni učinek se ugotavlja indi-
vidualno.

Skupinsko se ugotavlja učinek za dela,
ki so med seboj tehnološko oz. delovno
povezana.

68. člen

TO oz. DSSS izdelamo pravilnik o de-
lovnih normah, ki vsebuje dela, kjer se
učinek meri z normo, norme za posamez-
na dela, način (metodo) določanja norm,
način preverjanja kvalitete dela itd.

Pravilnik o delovnih normah sprejme
delavski svet TO oz. DSSS.

69. člen

Delovna norma se določi na novo, če se spremenijo tehnološki in drugi pogoji, na osnovi katerih je bila postavljena.

70. člen

Za nedoseganje predvidene kvalitete dela, se lahko doseženi količinski učinek zniža do 20 %. Način preverjanja kvalitete vsebuje pravilnik o delovnih normah.

71. člen

Ce delavec ne soglaša s postavljeno normo, ima pravico ugovora pri DS TO ali DSSS.

V takem primeru je delavec dolžan opravljati dela po veljavni normi do končne odločitve samoupravnih organov. Opuštev del v takem primeru se šteje za težjo kršitev delovne dolžnosti.

72. člen

Osební dohodek po normi se izračuna tako, da se dosežene norma ure pomnožijo z obračunsko postavko delavca, oz. oceno dela.

Ce se delovni učinek ugotavlja skupinsko, se lahko delovni prispevek delavca ocenjuje v skladu z določili pravilnika o delitvi osebnih dohodkov TO in DSSS.

Osební dohodek po fizični normi se obračunava sproti vsak mesec.

73. člen

Delavcem v prodajni in nabavni službi ter storitvah se meri delovni prispevek na podlagi vrednostnih osnov, če jih ni možno izraziti količinsko.

Osnove za izračun osebnega dohodka po vrednostnem učinku so:

1. vrednostni obseg proizvodnje, prometa itd. na delavca;
2. doseženo pokritje, zmanjšano za fiksne stroške, organizacijske enote, za katero se ugotavlja učinek;
3. druge osnove, ki izražajo obseg in kvaliteto dela in stimulirajo ekonomičnejše poslovanje.

Kot podlaga se uporabljajo posamezne osnove ali kombinacije več osnov, glede na možnost vplivanja posameznega delavca na te osnove.

74. člen

TO in DSSS v pravilnikih določimo dela, kjer se rezultati dela lahko merijo z osnovami iz prejšnjega člena z opredelitvijo možnih osnov za posamezna dela.

Osnove in konkretizacijo osnov nagrajevanja sprejme delavski svet TO oz. DSSS z letnim planom in veljajo za eno leto.

75. člen

Realizacija (promet) je osnova za nagrajevanje tistih delavcev, kjer le-ti nimajo vpliva na prodajne cene in le v manjši meri na stroške poslovanja, ki izražajo večji promet od planiranega, večji obseg poslovanja in dela.

76. člen

Pri ugotavljanju rezultatov dela delavca na osnovi vrednostnih meril se praviloma upoštevajo vrednostne osnove po planskih cenah. Če to ni možno, se vrednostna osnova spremeni ob spremembi cen, ki veljajo za to osnovo.

77. člen

Za izračun učinka med letom, se uporabljajo kumulativni podatki za določeno obdobje.

2.2.2. Merjenje delovnega prispevka s premiranjem

78. člen

Vodilnim in vodstvenim pa tudi nekaterim strokovnim in izvršilnim delavcem, ki bistveno in neposredno vplivajo na doseganje planiranih poslovnih rezultatov in so odgovorni za doseganje plana organizacijske enote oz. posameznih delov plana, se njihov delovni prispevek meri na osnovi doseganja plana organizacijske enote (fizičnega ali vrednostnega) oz. posameznih delov plana.

79. člen

Možne osnove za ugotavljanje delovnega prispevka iz prejšnjega člena tega sporazuma so:

1. planirani obseg proizvodnje, prodaje, nabave, itd.;
2. planirani proizvodni stroški organizacijske enote;
3. planirano pokritje ali bruto dohodek;
4. planirana kakovost izdelkov;
5. planiran izplen;
6. izkoriščanje kapacitet in
7. druge osnove, ki stimulirajo doseganje plana oz. doseganje ugodnejših razmerij (indeksov) v poslovnih rezultatih.

Učinek, kot presežek na planirano osnovo in osebni dohodek iz tega, sta v taki odvisnosti, da omogoča večji porast planiranih rezultatov od osebnega dohodka iz te osnove.

80. člen

TO in DSSS v svojih pravilnikih o delitvi osebnih dohodkov določijo:

1. dela oz. delokroge, za katera se rezultati dela ugotavljajo s premiranjem;
2. osnove za posamezna dela oz. delokroge;
3. odstotek obračunske osnove delavca, ki je odvisna od posamezne osnove;
4. način prilagoditve osnov, če so se med letom spremenili pogoji, na katere delavec ni mogel vplivati in
5. obdobje, za katerega se ugotavljata delovni prispevek in rezultat dela.

2.2.3. Ocena delovnega prispevka (rezultatov dela)

81. člen

Za dela in naloge, kjer se učinek ne meri (ni ekonomske upravičenosti za to), se določa uspeh delavca pri opravljanju del in nalog na osnovi ocene izvršenega dela delavca.

Ocena upošteva količino dela, kvaliteto dela in odnos do dela.

82. člen

TO in DSSS v svojih pravilnikih o delitvi osebnih dohodkov določijo:

1. dela oz. delokroge, kjer se delovni prispevek ocenjuje;
2. posamezne osnove za posamezne delokroge in
3. stopnje posameznih osnov.

83. člen

Za dela oz. delokroge, za katerih opravljanje del je potrebna višja ali visoka strokovna usposobljenost (kategorije S-1, S2-), se izdela plan nalog. Ocena rezultatov dela delavcev za ta dela temelji na izvršitvi teh nalog.

84. člen

Ocena delovnega prispevka delavca se izdela trimesečno ali polletno kot to določajo TO in DSSS v svojih pravilnikih o delitvi osebnih dohodkov.

Delovni prispevek delavca ocenjuje komisija iz 64. člena tega sporazuma.

2.2.4. Gospodarjenje kot element rezultata dela delavcev

85. člen

Delavci organizacijskih enot, za katere se planirajo in ugotavljajo poslovni rezultati, so udeleženi pri prihranku skup-

nih stroškov ali posameznih stroškov enote v primerjavi s planiranimi. Za prihranek se šteje tudi znižanje deleža stroškov v realizaciji oz. dohodku.

Delavci so udeleženi v skupni vsoti sredstev za osebne dohodke iz tega naslova z izplačanimi osebnimi dohodki za delo v obdobju, za katerega se ugotavlja prihranek.

Obračun učinká gospodarjenja se izdela trimesečno ali polletno. Pri tem se upošteva kumulativni podatek.

Skupne stroške oz. posamezne vrste stroškov organizacijske enote kot osnove, ki se upošteva za nagrajevanje po tem poglavju, sprejme delavski svet TO in DSSS za tekoče leto na osnovi plana.

2.3. Vpliv poslovnega uspeha TO na osebne dohodke delavcev

86. člen

Planirana vrednost obračunske osnove delavca je odvisna od planiranega dohodka TO.

Razpoložljiva sredstva za osebne dohodke delavcev TO se ugotavljajo na osnovi meril produktivnosti in rentabilnosti določenih s tem sporazumom o ugotavljanju razpoložljivih sredstev za osebne dohodke iz čistega dohodka (poglavje 2.1.2.).

Za nižjo organizacijsko enoto se ugotavljajo razpoložljiva sredstva za osebne dohodke, če tako določa pravilnik TO.

Delavec je udeležen v presežku razpoložljivih osebnih dohodkov nad vkalkuliranimi osebnimi dohodki med letom z izplačanimi osebnimi dohodki za efektivno delo v TO brez dodatka za nadurno, nočno in nedeljsko delo.

2.4. Udeležba delavca, ki je na osnovi inovacije, koristnega predloga ali tehnične izboljšave vplival na dohodek TO

87. člen

Delavec, ki z inovacijo, tehnično izboljšavo ali koristnim predlogom prispeva k dohodku TO, ima pravico do priznanja in nadomestila.

Z enotnim pravilnikom o inovacijah, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih SOZD Hmezd se v TO ureja postopek za določanje in uveljavljanje nadomestila v odvisnosti od vpliva inovacije in izboljšave na dohodek.

2.5. Osebni dohodek iz minulega dela

88. člen

V udeležbi v skupnem dohodku imamo delavci TO, ki smo združili sredstva na

osnovi minulega dela, pravico na vračilo vrednosti združenih sredstev in nadomestilo za gospodarjenje z združenimi sredstvi, kot to določa samoupravni sporazum o trajnem poslovnem sodelovanju na družbenoekonomskih osnovah skupnega dohodka.

Delavci v TO uresničujemo odgovarjajoče povečanje osebnega dohodka iz minulega dela, odvisno od prispevka k povečanju dohodka.

89. člen

V predhodnem obdobju, dokler ne bodo izdelane ustrežnejše osnove in merila prispevkov iz minulega dela, izplačujemo dodatek na skupno delovno dobo v odstotkih od obračunske osnove, in sicer:

Skupna delovna doba	% od obračunske osnove
do 2 let	0
do 5 let	1
do 10 let	2
do 15 let	4
do 20 let	6
do 25 let	8
do 30 let	10
nad 30 let	12

Kot obračunska osnova se upošteva ocena zahtevnosti dela in nalog, ki jih je delavec v skupini dela ali delokroga pretežno opravljal v obračunskem obdobju.

Dodatek za delovno dobo se obračunava v fiksnem znesku za normalni delovni čas. Za odsotnost zaradi bolezni in za neplačane izostanke, delavcu ne pripada ta dodatek.

3. OSEBNI DOHODEK PRIPRAVNIKA

90. člen

Osebni dohodek pripravnika mora biti odvisen od zahtevnosti del in nalog, za katere se pripravlja in od njegovega rezultata dela. Obračunska osnova pripravnika se določa enotno v SOZD in znaša za pripravnika, ki se pripravlja za delo, ki zahteva:

1. srednjo strokovno izobrazbo 65 %,
 2. višjo strokovno izobrazbo 85 % in
 3. visoko strokovno izobrazbo 100 %
- povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SRS v preteklem letu.

Po preteku polovice pripravniške dobe, ki je določena v pravilniku o medsebojnih delovnih razmerjih, se lahko obračunska osnova glede na opravljene naloge

zviša po mesecih, tako da skupno povečanje ne presega 20 % do konca pripravniške dobe.

Ocenitev rezultatov dela in povečanje obračunske osnove predlaga mentor.

4. NAJMANJŠI OSEBNI DOHODEK

91. člen

Najmanjši čisti osebni dohodek delavca, ki opravlja najenostavnejša dela v normalnih pogojih in dosega normalni delovni uspeh, znaša toliko, kolikor ga z odlokom za vsako leto določi Izvršni svet SRS, na podlagi zakona o najmanjšem osebnem dohodku.

5. ZAJAMČENI OSEBNI DOHODEK

92. člen

TO s tem sporazumom določamo znesek zajamčenega osebnega dohodka na delavca, ki združuje delo v TO v sestavi SOZD.

Znesek zajamčenega osebnega dohodka, v smislu prejšnjega odstavka, je 60 % povprečnega osebnega dohodka na zaposlenega, izplačanega v gospodarstvu v SR Sloveniji v preteklem letu.

Na podlagi zneska iz prejšnjega odstavka se za TO, ki ne ustvari dovolj dohodka za izplačilo osebnega dohodka v tej višini, izračuna skupna vrednost sredstev za osebne dohodke, oziroma skupno vrednost točke, v okviru tega zneska pa se razporejajo sredstva za osebne dohodke na posamezne delavce po določbah tega sporazuma oz. samoupravnih aktov TO.

Ne glede na določbe prejšnjega odstavka pa zajamčeni osebni dohodki posameznega delavca pri njegovem normalnem delovnem učinku ne morejo biti nižji, kakor je to določeno z zakonom ali drugim splošnim predpisom.

93. člen

TO, ki iz svojega dohodka ne bi mogla pokriti zajamčenega osebnega dohodka, po določbah prejšnjega člena, niti iz svojih sredstev rezervnega sklada, bomo druge TO solidarno prispevale manjkajoča sredstva za osebne dohodke do te višine, če taki TO druge TO po kakšnih drugih osnovah ne zagotavljajo teh sredstev.

V primeru, da pride do združevanja sredstev po določbah iz prejšnjega odstavka, so organi SOZD dolžni skupaj s prizadeto TO sprožiti postopek sanacije.

IV. SKUPNE OSNOVE IN MERILA ZA DODATKE, NADOMESTILA IN POVRAČILA V ZVEZI Z DELOM

1. DODATKI K OBRAČUNSKI OSNOVI OSEBNEGA DOHODKA

94. člen

Za dodatna znanja, dela in pogoje, ki niso zajeti v oceni zahtevnosti del in nalog, pripada delavcu dodatek za:

1. dodatna in specialna znanja;
2. stalno pripravljeno;
3. stalnost;
4. zmanjšanje delovne sposobnosti in
5. nadomeščanje odsotnega delavca.

95. člen

Za dodatna in specialna znanja, ki so v razvidu del in nalog zaželeni, ne pa obvezna, pripada delavcu dodatek:

1. znanje tujega jezika:
 - aktivno I. — 4,0 % na obračunsko osnovo
 - pasivno — 1,0 % na obračunsko osnovo
2. za dodatno znanje iz stroke:
 - magister znanosti — 5,0 % na obračunsko osnovo
 - doktor znanosti — 10,0 % na obračunsko osnovo
3. za specialna znanja:
 - programski jezik — 1,0 % na obračunsko osnovo

96. člen

Delavcu pripada dodatek, če je dolžan biti tudi izven rednega delovnega časa pripravljen, da na poziv nastopi delo. Ta dodatek ne more presežati 20 % obračunske osnove. TO in DSSS določimo v pravilniku o delitvi osebnega dohodka dela, za katera je nujna pripravljenost in % dodatka.

97. člen

Z namenom, da preprečimo fluktuacijo, se izplačuje dodatek za stalnost. Delavcu, ki je v obračunskem mesecu še bil ves mesec zaposlen v delovni organizaciji, oz. njenih pravnih prednikih, pripada dodatek na stalnost:

Delovna doba v DO	% od obračunske osnove
do 3 let	0
do 5 let	2
do 10 let	4
nad 10 let	5

Dodatek za stalnost se izplačuje v fiksnem znesku za normalni delovni čas. Za odsotnost zaradi bolezni in za neplačane izostanke delavcu ne pripada dodatek za stalnost.

98. člen

Fizičnemu delavcu, ki je star nad 50 let, osebni dohodek pa se mu obračunava po količinskem učinku in ne dosega norme, pripada do 15 % dodatek, tako da ne preseže 100 % obračunske osnove. TO lahko v svojem pravilniku določi, da se takemu delavcu zniža postavljena delovna norma do 15 %. O tem odloča delavski svet TO.

99. člen

V primeru daljše odsotnosti delavca z dela pripada delavcem, ki opravljajo tekoče delo in naloge odsotnega delavca dodatek do 20 % obračunske osnove delavca, ki tako delo opravlja.

2. DODATKI K OSEBNEM DOHODKU ZA POSEBNE POGOJE DELA

100. člen

Delavcem pripada dodatek za:

1. delo v podaljšanem delovnem času;
2. delo na dan nedelje in državnega praznika;
3. nočno delo in
4. deljen delovni čas.

101. člen

Za delo, ki je daljše od polnega delovnega časa in za delo na dan nedelje in državnega praznika, pripada delavcem dodatek v višini 50 % obračunske postavke.

TO in DSSS opredelijo v pravilnikih o medsebojnih delovnih razmerijah pogoje, ko delavci delajo podaljšan delovni čas.

Ob sprejemanju periodičnih obračunov delavci obravnavajo razloge za uvedbo nadurnega dela, njegov obseg ter obračun osebnih dohodkov za nadurno delo.

102. člen

Za nočno delo pripada delavcem dodatek v višini 40 % od obračunske postavke.

Za nočno delo se šteje delo v času med 22. in 5. uro naslednjega dne oz. 6. uro, če se ta ujema z nočno delovno izmeno.

103. člen

Dodatek za deljen delovni čas znaša mesečno največ 8 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka v gospodarstvu SRS v preteklem letu, če traja prekinitve več kot eno uro in največ 16 %, če traja prekinitve dve uri in več.

Če delajo delavci deljeno samo občasno, se znesek iz predhodnega odstavka preračuna na dneve, ko je delal v deljenem delovnem času.

Delavski sveti TO in DSSS določijo dela, kjer delavcem pripada dodatek iz tega člena in višino dodatka za tekoče leto.

3. NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA

104. člen

Nadomestila osebnega dohodka za plačano odsotnost z dela pripadajo delavcu pod pogoji, ki jih določa pravilnik o delovnih razmerjih TO in DSSS in sicer:

1. za letni dopust,
2. za državne praznike,
3. za čas bolezni do 30 dni,
4. za čas opravljanja samoupravnih, družbenopolitičnih in javnih funkcij,
5. za čas prekinitve dela brez krivde delavca (višji sila), za čas prekinitve delovnega procesa in za čas ko delavec odkloni delo zaradi nezadostnih varstvenih ukrepov,
6. zaradi začasne odstranitve z dela (suspenz, pripor),
7. za izredni dopust do 7 dni,
8. za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje in
9. za razlike, ki nastajajo pri različno razporejenem delovnem času.

105. člen

Nadomestilo za letni dopust in državne praznike ko se ne dela, se obračunava v višini obračunske postavke, povečane za dodatke po 89. in 97. členu tega sporazuma oz. v višini povečane povprečne obračunske postavke za obdobje, ki ga določa pravilnik o delitvi osebnih dohodkov TO za delavce, ki opravljajo različno vrednotena dela in naloge.

Enako se obračunavajo nadomestila po 107., 108. in 110. členu tega sporazuma.

106. člen

Nadomestila osebnega dohodka zaradi začasne nezmožnosti za delo ali zdravljenje po nalogu pristojnega zdravnika za prvih 30 dni izostanka z dela znaša 90 % osnove, določene s splošnimi predpisi.

Nadomestilo v višini 100 % osnove pripada delavcu za izostanek:

1. za nesrečo pri delu in poklicne bolezni in
2. borcem NOB, ki imajo priznan čas udeležbe v NOB v dvojnem trajanju.

Za nesrečo pri delu se šteje tudi poškodba, ki je nastala na redni poti od stanovanja do mesta zaposlitve ali nazaj.

Nadomestilo osebnega dohodka po tem členu ne more biti manjše, kot znaša najnižji osebni dohodek, določen s tem sporazumom in ne višji od obračunske postavke, ki bi jo delavec dosegel, če bi delal.

107. člen

Za čas, ko delavec ne dela zaradi:

1. vojaških vaj,
 2. pouka za obrambo in zaščito,
 3. dolžnosti teritorialne obrambe, narodne in civilne zaščite,
 4. udeležbe na mladinskih delovnih akcijah,
 5. odziva na poziv vojaških in drugih organov, h katerim je klican brez svoje krivde,
 6. opravljanja samoupravnih funkcij v organizaciji združenega dela ter organih družbenopolitičnih skupnosti, samoupravnih skupnosti in družbenopolitičnih organizacij in
 7. opravljanje javnih del in sodelovanje pri humanitarnih akcijah,
- pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini povečane obračunske postavke.

108. člen

Nadomestilo osebnega dohodka v 100-odstotni višini obračunske postavke pripada delavcu le za čas krajšega zastoja pri delu, ki je nastal brez njegove krivde ali če odkloni delo zaradi nezadostnih varnostnih ukrepov.

V primerih višje sile (zastoj traja več kot en dan), ko ni bila možna prerazporeditev delovnega časa ali premestitev delavca na drugo delovno mesto v okviru TO ali DO, pripada delavcu nadomestilo v višini 80 % povečane obračunske postavke.

Če delavec odkloni drugo delo, izgubi pravico do nadomestila.

109. člen

Delavec, ki je bil po določbah zakona o delovnih razmerjih odstranjen z dela v TO ali DSSS oz. za katerega je bil odrejen pripor, ima pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini, ki ga določa republiški zakon.

110. člen

Za čas ostalih opravičenih odsotnosti z dela (izredni dopust, strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje, itd.) pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini povečane obračunske postavke.

111. člen

V primerih, ko se zaradi uvedbe nove tehnologije in modernizacije proizvodnje ukinejo dela in se delavci prekvalificirajo, pripada delavcu za čas, ko je na prekvalifikaciji, osebni dohodek, kot ga določajo zakonski predpisi za te primere.

112. člen

Delavcu, ki po mesecih različno razporeja svoj delovni čas, pripada v mesecih, ko je število razporejenih ur nižje od 150, za razliko do 150 ur nadomestilo v višini 70 % obračunske postavke.

Razpored dela sprejmejo za vsako leto delavci na zborih v skladu z letnim planom.

Nadomestilo dobi le delavec:

1. ki je izpolnil svojo obvezo delovnih ur v preteklem obračunskem obdobju;
2. ki se je odzval delu v podaljšanem delovnem času, kadar je bilo to potrebno in
3. ki ni odklonil začasne premestitve v drugo organizacijsko enoto, TO ali DO, kadar v njegovi organizacijski enoti ni bilo dela.

4. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

113. člen

Med povračila stroškov v zvezi z delom štejemo:

1. dnevnice za službena potovanja,
2. povračila prevoznih stroškov z lastnimi vozili,
3. povračila stroškov za prevoz na delo,
4. povračila stroškov za uporabo lastnega telefona,
5. terenski dodatki,
6. povračila stroškov za ločeno življenje in
7. povračila stroškov selitve.

Višino posameznih povračil stroškov določimo TO ali DSSS ob sprejemanju letnih planskih aktov oz. izjemoma tudi med letom. Višina povračil stroškov ne more biti višja od dejansko nastalih stroškov.

DS SOZD izdela skupna izhodišča za določanje višine posameznih povračil stroškov.

4.1. Povračila stroškov za službena potovanja in prevoznih stroškov z lastnimi vozili

114. člen

Delavcu na službenem potovanju pripada dnevnic in povračilo prevoznih in drugih stroškov v zvezi z opravljenim službenim potovanjem.

115. člen

Dnevnic za službeno potovanje pripada delavcu za službeni popravek izven kraja zaposlitve v trajanju nad 8 ur in če je oddaljenost od kraja zaposlitve večja kot 10 km.

Če delavec istega dne v okviru istega potovanja opravlja delo v več krajih, se tudi šteje kot službeno potovanje, če je katerikoli kraj na relaciji potovanja oddaljen od kraja zaposlitve za več kot 10 km.

116. člen

Cela dnevnic pripada delavcu za službena potovanja na vsakih 24 ur in za ostanek časa, ki je daljši od 12 ur, kakor tudi, če traja potovanje več kot 12 ur, a manj kot 24 ur.

Polovična dnevnic pripada delavcu, ki je na službenem potovanju nad 8 in do 12 ur; a če je potovanje daljše od enega dneva pa za ostanek časa med 6 in 12 ur.

117. člen

Če delavec med službenim potovanjem prenočuje, se mu na podlagi predloženega računa povrnejo stroški prenočitve, toda največ do zneska, ki ga določijo samoupravni organi TO ali DSSS.

Delavcu, ki mora prenočiti na službenem potovanju in teh stroškov ne opravičuje z računom, se prizna prenočnina, kot jo določijo samoupravni organi TO ali DSSS.

118. člen

Dnevnice za službena potovanja v inozemstvo se za posamezne države obračunavajo v višini, kot jo določa veljavna uredba o izdatkih za službena potovanja v tujino, ki se priznavajo republiškimi upravnim organom za II. skupino.

Če delavec v tujini prenočuje, se mu povrnejo stroški prenočevanja v višini hotelskega računa z omejitvijo, da stroški prenočevanja ne smejo presegati 70 % pripadajoče dnevnice. V tem primeru se delavcu zmanjša dnevnic iz prejšnjega odstavka za 30 %.

Če traja potovanje v tujino manj kot 12 ur in več kot 8 ur, se delavcu prizna polovico dnevnice, če delavec v tujini ni prenočeval in zmanjšana polovična dnevnic, če je delavec pred zaključkom potovanja prenočeval v tujini.

119. člen

Dnevnice za službena potovanja v tujino se obračunavajo enako kot v državi, le da se za začetek in konec potovanja računa čas prestopa jugoslovanske meje.

120. člen

Če so za izvršitev službenega potovanja bili potrebni tudi drugi stroški (reprezentanca, telefon, taksi, itd.) se priznajo lahko le na podlagi predloženih dokumentov ali računov.

121. člen

Vrsto prevoznega sredstva, ki ga delavec sme uporabljati za službeno potovanje, odredi pristojni delavec po potnem nalogu.

122. člen

Delavcu, ki po nalogu pristojnega vodstvenega delavca uporablja svoje prevozno sredstvo (avto, motorno kolo) za prevoz v službene namene, pripada kilometrina.

Povračilo za uporabo lastnega vozila v službene namene se izplača za pretekli mesec, na podlagi predloženih potnih nalogov, ki jih potrdi pristojni odredbodajalec.

Za uporabo lastnega prevoznega sredstva za prevoz v tujino, se lahko delavcu povrnejo stroški goriva v tuji valuti po predloženih računih, vendar se ta znesek odšteje od izplačane kilometrine v dinarski protivrednosti.

4.2. Povračilo stroškov za prevoz na delo

123. člen

Delavec ima pravico do povračila stroškov za prevoz na delo do višine cene javnega prevoznega sredstva. TO in DSSS določijo s sklepom pristojnega samoupravnega organa kolikšen del stroškov se delavcu povrne.

Delavec lahko uporabi lastno prevozno sredstvo za prihod na delo, če ne more uporabljati javnih prevoznih sredstev, bodisi ker javnih prevoznih sredstev na tej relaciji ni ali ker v času, ko mora iti na delo javna prevozna sredstva ne vozijo.

O upravičenosti delavca do uporabe lastnega prevoznega sredstva za prevoz na delo odločajo samoupravni organi TO in DSSS, ki določajo tudi znesek povračila.

4.3. Povračila stroškov za uporabo lastnega telefona

124. člen

Samoupravni organi TO in DSSS določijo, kateri delavec lahko uporablja last-

ni telefon za službene namene. Poslovodni organ TO ali DO odobri delavcu izplačilo dejanskih stroškov, obračunanih po uradni tarifi za opravljene službene telefonske pogovore. Delavec mora v ta namen predložiti pismeni obračun z navedbo časa in trajanja pogovora, s kom in o čem se je pogovarjal ter stroške pogovora.

4.4. Terenski dodatki

125. člen

Delavcu s terenskim značajem dela, za katerega je na terenu organizirana družbena prehrana in prenočišče, lahko TO ob pogojih, ki jih določi v svojem samoupravnem aktu, izplačuje terenski dodatek v višini, kakor ga določijo samoupravni organi s splošnim sklepom, vendar največ v višini kot to dovoljujejo splošni predpisi.

Terenski dodatek pa ne pripada delavcu, če se delavec med delom vrača v kraj, kjer je njegovo stalno delovno mesto ali bivališče ali če traja delo na terenu manj kot 8 ur.

Terenski dodatek izključuje izplačilo dnevnic in nadomestila za ločeno življenje.

Če delavec na terenu prenočuje pa mu TO ni preskrbela prenočišča na svoje stroške, se delavcu poleg terenskih dodatkov povrnejo tudi stroški prenočišča.

4.5. Povračilo stroškov za ločeno življenje

126. člen

Povračilo stroškov za ločeno življenje se plačuje delavcu, ki živi ločeno od družine in nima zagotovljenega stanovanja za družino v kraju zaposlitve in se zaradi oddaljenosti ne more vsakodnevno voziti na delo in če je bilo tako dogovorjeno ob sklenitvi delovnega razmerja.

Nadomestilo za ločeno življenje se ne prizna oz. se preneha izplačevati, ko nastopijo naslednji vzroki:

1. če dobi delavec zase in za svojo družino vseljivo stanovanje;

2. če delavec izjavi, da ne namerava preseliti družine v kraj njegove zaposlitve;

3. če delavec odkloni ponujeno vseljivo stanovanje, ki ustreza krajevnim pogojem in razmeram za vselitev družine in

4. če je na rednem ali izrednem dopustu ali v bolniškem staležu ter se zdravi pri družini ali v zdravstveni ustanovi.

O povračilu stroškov za ločeno življenje odločajo samoupravni organi na pismeno zahtevo delavca.

4.6. Povračilo stroškov selitve

127. člen

Delavec ima pravico do povračila stroškov selitve:

1. če je tako dogovorjeno s sporazumom o sklenitvi delovnega razmerja;

2. če je bil premeščen na delo v drug kraj, kjer je dobil drugo stanovanje.

Kot stroški selitve se priznajo na podlagi predloženih dokazil:

1. stroški prevoza pohištva ali druge opreme po železnici ali s kamionom;

2. prevozne karte za javna prevozna sredstva za delavca in ožje družinske člane, ki jih vzdržuje.

5. OSTALA IZPLAČILA, KI SE ŠTEJEJO MED MATERIALNE STROŠKE

5.1. Izplačila po pogodbah

128. člen

Za dela in naloge, ki jih določa pravilnik o medsebojnih delovnih razmerjih TO in DSSS, se lahko sklene pogodba o delu z delavcem, ki je v rednem delovnem razmerju ali z drugo osebo.

Pri določanju zneska za plačilo opravljenega dela, se praviloma upoštevajo obračunske postavke delavcev v rednem delovnem razmerju za podobna dela.

Ob sprejemanju periodičnih obračunov in zaključnega računa se obravnavajo posamezna izplačila in presoja upravičenost izplačil po pogodbah o delu. Služba obračuna osebnega dohodka mora o višini in namenu izplačila po tem členu obvestiti TOZD DSSS ali drugo delovno organizacijo, v kateri je delavec, ki je izplačilo prejel, zaposlen.

5.2. Avtorski honorarji

129. člen

Avtorjem člankov, objavljenih v glasilu SOZD in drugih publikacij, pripada avtorski honorar. Višino avtorskega honorarja določi komisija skladno s sklepom samoupravnih organov o določitvi tega honorarja.

5.3. Mentorski honorarji

130. člen

Delavcu, ki uvaja pripravnika v delo, pripada honorar, ki znaša 10 % povpreč-

nega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu.

Honorar se izplačuje mesečno.

Če delavec uvaja dva pripravnika, mu pripada za drugega pripravnika 50 % honorarja iz prejšnjega odstavka.

6. IZPLAČILA, KI SE NADOMEŠČAJO IZ DOHODKA

6.1. Nagrade učencev v gospodarstvu

131. člen

Nagrade učencev v gospodarstvu določajo samoupravni organi TO za tekoče leto in sicer: višino oz. razpon nagrad, pri čemer upoštevajo letnik, ki ga učenec obiskuje, dosežen učni uspeh in vrsto dela oz. poklica, za katerega se učenec pripravlja.

Pri določanju višine nagrade upošteva območni družbeni dogovor, ki ureja to področje.

6.2. Nagrade dijakom in študentom na obvezni praksi

132. člen

Višina nagrade dijakom in študentom na obvezni praksi se določa skupno na ravni SOZD, v skladu z določili samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov, ki urejajo to področje.

Nagrade iz tega člena ne izključujejo izplačil štipendij za šolanje.

V primerih, ko je učenec v gospodarstvu, dijak ali študent posebno prizadeven ali uspešen pri opravljanju prakse, se nagrade po navedenih kriterijih lahko povečajo za največ do 20 % in sicer na predlog nadrejenega vodstvenega delavca. Povečanje odobri pristojni samoupravni organ TO ali DSSS.

133. člen

Če učenec ali praktikant opravlja delo, za katerega se ugotavlja učinek, mu pripada nagrada po učinku v višini, kot se obračunava ostalim delavcem, ki opravljajo enaka dela.

6.3. Izobraževanje

134. člen

Namenski znesek za izobraževanje znaša 1,5 % od bruto osebnih dohodkov delavcev v rednem delovnem razmerju. Iz teh sredstev se del, kot ga določa območni družbeni dogovor, združuje v sklad za štipendiranje na ravni občine.

V. SKUPNE OSNOVE IN MERILA ZA PREJEMKE IZ SKLADA SKUPNE PORABE

135. člen

Prejemki iz sklada skupne porabe se izplačujejo, če so za te namene tudi formirana sredstva v skladu skupne porabe TO oz. DSSS (27. člen tega sporazuma).

1. REGRES IN LETNI DOPUST

136. člen

Delavcu, ki ima po pravilniku o medsebojnih razmerjih pravico do dopusta, pripada regres za letni dopust.

Pri določanju višine regresa za posameznega delavca se upoštevajo skupno dogovorjene minimalne in maksimalne osnove v SOZD in socialne razmere delavcev.

V regres za letni dopust je všteto tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniških domovih.

137. člen

Višino regresa na delavca določijo samoupravni organi TO in DSSS v skladu s skupno določenimi minimalnimi in maksimalnimi osnovami.

2. REGRES ZA PREHRANO

138. člen

Delavcu, ki je v rednem delovnem razmerju, pripada regres za prehrano med delom, če njegov delovni čas traja najmanj 4 ure. Delavcem iz drugih delovnih razmerij pripada regres, če je bilo ob sklenitvi pogodbe tako določeno.

Za čas dopustov, bolniškega staleža, službenega potovanja in ostalih odsotnosti delavcu ne pripada regres.

Delavcu, ki iz zdravstvenih razlogov ali varstva otrok (porodnice) dela skrajšan delovni čas, toda najmanj polovico, pripada regres za prehrano.

Regres za prehrano pripada tudi učencem v gospodarstvu, dijakom in študentom na obvezni praksi za čas, ko delajo v delovni organizaciji.

Višino regresa določijo samoupravni organi TO ali DSSS za tekoče leto v skladu s sporazumi oz. družbenimi dogovori, ki urejajo to področje.

3. ODPRAVNINA

139. člen

Odpravnina pripada delavcu ob odhodu v redni ali invalidski pokoj. Odpravnina znaša dva povprečna mesečna neto

osebna dohodka zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu. Enak znesek gre ob smrti delavca najožjim članom družine.

V primeru smrti delavca, kot posledice nezgode pri delu, pripada najožjim članom družine odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih osebnih dohodkov na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu. Odpravnina se izplača v enaki višini tudi delavcu, ki je invalidsko upokojen zaradi nesreče pri delu ali poklicne bolezni.

4. NAGRADE OB DELOVNIH JUBILEJIH

140. člen

Delavcu, ki je zaposlen v TO in DSSS, združenih v SOZD, pripada nagrada ob delovnih jubilejih v mejah naslednjih neto zneskov:

1. za 10 let skupne delovne dobe do 60 %,
2. za 20 let skupne delovne dobe do 90 %,
3. za 30 let skupne delovne dobe do 120 %

povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka zaposlenega v SRS v preteklem letu.

Višina zneskov nagrad se določi z letnim planom. Izplačilo nagrad se izvrši v naslednjem mesecu po izpolnitvi pogoja pridobitve nagrade.

- Delavcu pripada tudi priznanje v obliki
- bronaste značke za 10 let,
 - srebrne značke za 20 let in
 - zlate značke za 30 let

dela v organizacijah združenega dela združenih v SOZD Hmezd in njegovih pravnih prednikov.

Delavski svet SOZD lahko sprejme tudi druge oblike nederavnih priznanj.

5. SOLIDARNOSTNE POMOČI

141. člen

Za solidarnostne pomoči se štejejo:

1. pomoč delavcu v primeru daljše bolezni ali smrti v ožji družini;
2. enkratna pomoč ob elementarnih nesrečah in požarih, ki so prizadeli delavca;
3. enkratne letne obdaritve upokojenec in
4. druge oblike solidarnostne pomoči.

Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči posreduje osnovna organizacija sindikata samoupravnim organom TO in DSSS.

VI. OBRAČUN IN IZPLAČILO OSEBNIH DOHODKOV, NADOMESTIL IN POVRAČIL

142. člen

Izplačilo akontacij osebnega dohodka, nadomestil in povračil se izvrši mesečno za nazaj in to najkasneje do 5. v mesecu. Če pride izplačilni dan na soboto, nedeljo ali praznik, se izplačilo izvrši naslednji delovni dan.

143. člen

Osební dohodki po fizičnem in finančnem učinku se izplačujejo v skladu s pravilnikom, ki določa osnove in merila za to nagrajevanje.

Če se delavcu osebni dohodek obračunava po finančnem učinku, ki se obračunava mesečno, dobi akontacijo po obračunski postavki za pretekli mesec in obračun osebnega dohodka po finančnem učinku za mesec pred tem. Razliko med sprejeto akontacijo in tem obračunom se upošteva pri izplačilu akontacije za naslednji mesec.

Če se osebni dohodek po finančnem učinku obračunava trimesečno, se razlika med sprejetimi akontacijami v tem času in obračunom učinka upošteva pri prvem naslednjem izplačilu akontacije oz. v rokih, ki jih določi pristojni organ TO oz. DSSS.

144. člen

Delavec prejme pri izplačilu akontacije osebnega dohodka pismeni obračun, iz katerega je razviden osebni dohodek, po vseh merilih in osnovah, po katerih je obračunan in sicer:

1. znesek osebnih dohodkov po osnovah in merilih, po katerih je izvršena delitev sredstev za osebne dohodke;
2. znesek, ki je iz osebnega dohodka namenjen za skupno in splošno porabo;
3. znesek sredstev skupne porabe, obračunan za delavca;
4. znesek neto osebnih dohodkov in
5. zneski prispevkov in odtegljajev, ki obremenjujejo delavčev neto osebni dohodek.

145. člen

Osebni dohodek, ki ga delavec po pozivu ne dvigne v 2 letih, zapade v korist rezervnega sklada TO oz. sklada skupne porabe DSSS.

146. člen

Za pravilnost obračuna in izplačila osebnega dohodka, nadomestil in povračil

po predpisih, samoupravnih aktih in sklepih samoupravnih organov odgovarjajo računovodje oz. njim podrejeni delavci, ki neposredno opravljajo posle s tega področja.

147. člen

Vse osnove in merila, odločbe, naloge in druge odločitve za izplačilo osebnih dohodkov, nadomestil in povračil, morajo biti pismena, oprta na ustrezna določila predpisov in splošnih aktov in podpisana od pristojnih vodstvenih delavcev.

Za točnost podatkov, po katerih se obračunavajo osebni dohodki, nadomestila in povračila, odgovarja vodstveni delavec, ki je pooblaščen, da podpiše tak dokument.

148. člen

Osebni dohodek delavca se obračunava v isti TO ali DSSS, v kateri je razporejen na delo.

Če je delavec opravljal delo v drugi TO in ga TO, v kateri je zaposlen, obračuna drugi kot storitev, se mu osebni dohodek za to delo obračuna v matični TO. Enako velja za delavce v DSSS.

149. člen

Vprašanje ali ugovor na obračun osebnih dohodkov lahko delavec vroči v 30 dneh po izplačilu osebnega dohodka. Pojasnilo o tem mora dati pristojna služba. Če delavec s pojasnilom ni zadovoljen, lahko vloži pritožbo na pristojni samoupravni organ TO ali DSSS, ki mora o pritožbi odločiti v 30 dneh.

VII. SPREJEMANJE IN IZVAJANJE PRAVILNIKOV IN SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA S PODROČJA DELITVE

1. PRAVILNIKI O RAZPOREJANJU ČISTEGA DOHODKA IN OSEBNIH DOHODKOV

150. člen

Delavci TO in DSSS sprejemamo z osebnim izjavljanjem na referendumih svoje pravilnike o osnovah in merilih razporejanja čistega dohodka in delitve sredstev za osebne dohodke.

Pravilniki iz prejšnjega odstavka se sprejemajo v skladu s tem samoupravnim sporazumom ter ne morejo biti v nasprotju s samoupravnim sporazumom o skupnih osnovah in merilih, ki smo ga delavci v TO sklenili z delavci v drugih TO v sestavi SOZD in izven sestava SOZD ter družbenim dogovorom.

2. ODLOČANJE O DELITVI SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE V DELOVNIH ENOTAH TO

151. člen

Delavci v delovnih enotah ali drugih organizacijskih enotah TO, določenih s statutom, lahko na zboru delavcev teh enot sprejemajo odločitve o razporejanju sredstev za osebne dohodke in o koriščenju sredstev skupne porabe, katera so ustvarila s skupnim delom in v skladu s tem sporazumom oz. pravilnikom TO o razporejanju čistega dohodka in delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.

Delavci iz prejšnjega odstavka ne sprejemajo posebnih pravilnikov o delitvi sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.

Smatra se, da so odločitve iz prvega odstavka sprejete, če se je zanje izrekla večina prisotnih delavcev na zboru.

3. SPREJEMANJE POSAMEZNIH ODLOČITEV S PODROČJA DELITVE

152. člen

Vsi posamezni sklepi, instrumenti in akti o razporejanju čistega dohodka in delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ter nadomestil in povračil, katere sprejemajo samoupravni organi in pooblašteni delavci v TO, DO in SOZD, morajo biti v skladu s tem samoupravnim sporazumom, samoupravnimi splošnimi akti TO in družbenimi dogovori.

4. SODELOVANJE SINDIKALNE ORGANIZACIJE PRI SPREJEMANJU TEGA SPORAZUMA

153. člen

Sindikalna organizacija sodeluje pri sprejemanju tega samoupravnega sporazuma in ga tudi podpiše.

Če sindikalna organizacija ne podpiše tega sporazuma, lahko delavci v TO odločijo, da se takšen sporazum izvaja, sindikalna organizacija pa lahko sproži spor pred sodiščem združenega dela.

5. ODGOVORNOSTI ZA IZVAJANJE TEGA SPORAZUMA

154. člen

Za izvajanje tega sporazuma in drugih samoupravnih sporazumov ter samoupravnih splošnih aktov (pravilniki) o razporejanju čistega dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ter nadomestil in povračil, so odgovorni vsi

delavci, samoupravni in drugi organi v TO, DO in SOZD.

Vsak delavec je odgovoren za izvajanje samoupravnih splošnih aktov iz predhodnega odstavka v delokrogu svojega dela, določenih pravic in obveznosti in danih mu pooblastil.

Delavec, ki dela drugače ali ne postopa v skladu s določili, osvojenih s sporazumi in splošnimi akti, hujše krši delovne obveznosti.

6. IZVAJANJE TEGA SPORAZUMA V DELOVNIH SKUPNOSTIH

155. člen

Določbe tega sporazuma, ki se nanašajo na TO, pa izrecno ne omejujejo tudi delovnih skupnosti skupnih služb (DSSS), se smiselno uporabljajo tudi za delovno skupnost SOZD Hmezad in delovne skupnosti delovnih organizacij, vključenih v SOZD Hmezad, razen če določene zadeve za te skupnosti v sporazumih niso izrecno drugače urejene.

Osnove in merila iz tega sporazuma bodo glede DSSS natančneje opredeljene v samoupravnih sporazumih o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih, sklenjenih med DSSS in TO in v pravilnikih delovnih skupnosti.

VIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

156. člen

Ta sporazum je sklenjen, ko ga je z osebnim izjavljanjem na referendumu sprejela večina delavcev v vsaki TO, enoviti DO in DSSS v sestavi SOZD Hmezad.

157. člen

Spremembe in dopolnitve tega sporazuma lahko predlagajo:

1. delavski svet SOZD,
2. delavski sveti DO in TO, združenih v SOZD Hmezad,
3. večina delavcev vsake TO, v sestavi DO, vključene v SOZD Hmezad.

Za sprejem sprememb in dopolnitev velja isti postopek kot za sprejem tega sporazuma.

158. člen

Ta sporazum stopi v veljavo z dnem sprejetja, uporablja pa se od prvega dne naslednjega meseca po njegovem sprejetju.

Z dnem veljavnosti tega sporazuma preneha veljati samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka in čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo delavcev z dne 29. 1. 1978.

X X X

Ta sporazum je bil verificiran na seji delavskega sveta SOZD Hmezad dne 1980 z ugotovitvijo, da so vse TO in DSS z večino glasov delavcev na referendumih v času od do 19980 sprejele ta sporazum.

Predsednik DS SOZD Hmezad

.....
Jože Brežnik, dipl. ing. agr.

Koordinacijski odbor osnovnih organizacij sindikata SOZD Hmezad je na seji dne 1980 sprejel ta samoupravni sporazum.

Predsednik koordinacijskega odbora sindikata

.....
Ludvik Grabnar