

Naš glas

GLASILO KOMBINATA DELAMARIS

INTERNA IZDAJA

LETO XIII.

IZOLA, JANUAR 1971

STEV. 1

Program prehoda na 42-urni delovni teden

V letih od 1967 do 1970 smo v podjetju skrajšali delovni čas od 48 ur na 44 ur tedensko. Po tem programu pa bomo skrajšali delovni čas začeni s 1. 1. 1971 od 44 na 42-urni delovni teden. Skrajšani delovni čas zajema tudi polurne odmori, tako da bo efektivni delovni čas v skrajšanem delovnem tednu znašal 39,5 ure.

Skrajšani delovni teden bomo realizirali tako, da bomo uvažali proste sobote oziroma proste dneve. Razpored prostih sobot, ki so enakomerno razdeljene med letom, določa v začetku leta delavski svet. Sezonska proizvodnja, ki je zaradi ulova rib značilna za naše podjetje, bo občasno zahtevala, da posamezni proizvodni oddelki podaljšujejo delovni čas. Delo v podaljšanem delovnem času bo nagrajevano kot nadurno delo, če bo delavec imel v enem mesecu več delovnih ur, kot znašajo po rednih delavnikih, oziroma če mu ne bo odrejen drug prosti dan v tednu.

Prosta sobota je neplačan delovni dan, ki se šteje v letni dopust.

V ceniku, ki velja za obračun osebnih dohodkov ribičev in v provizijskih stopnjah trgovskih potnikov, so proste sobote vračunane.

Program in načrt za postopen prehod na 42-urni delovni teden je naše podjetje izdelalo in dostavilo občinski skupščini po sklepu DS dne 20. 1. 1967. Ker program prehoda v predvidenem roku ni bil izvršen, je podjetje zaprosilo Republiški sekretariat za delo za podaljšanje roka za prehod na skrajšan delovni čas. Republiški sekretariat za delo je podaljšal rok do 31. 12. 1970 z odločbo št. 14-22/70.

UTEMELJITEV PREHODA NA 42-URNI DELOVNI TEDEN

Zakon zahteva, da mora podjetje ob prehodu na skrajšani delovni čas zagotoviti najmanj

enake rezultate dela in poslovanja kot jih je dosegalo v preteklem obdobju, in sicer:

- najmanj enako višino proizvodnje
- najmanj enak neto produkt na delavca
- najmanj enak realni osebni dohodek na delavca

Vse to zahteva povečanje produktivnosti dela, povečanje osebnih dohodkov in ne manjšo rentabilnost poslovanja.

Višina proizvodnje

Proizvodnja izdelkov se bo v letu 1971 v primerjavi z letom

1970 povečala za 9 odstotkov oz. od 9.624 ton na 10.500 ton.

Ribolov v letu 1970 (2.850 ton) smo šteli za izjemno količino. Ukrepi, ki jih bomo realizirali do meseca maja 1971, pa nam omogočajo, da bomo ob normalni ribolovni sezoni ulovili 3.000 ton rib. To povečano proizvodnjo izdelkov in ribolova bomo v letu 1971 dosegli s približno 100 manj zaposlenih.

Neto produkt

Gibanje neto produkta v zadnjih letih in v letu 1971 kaže (Nadaljevanje na 2. strani)

Soglasje k imenovanju v. d. glavnega direktorja

ZELJA, DA BI ANDREJ VERBIČ SE NADALJE USPEŠNO VODIL NASE PODJETJE

Na skupni seji občinskega zbora in zbora delovnih skupnosti Skupščine občine Izola dne 28. decembra 1970 je bilo dano soglasje k imenovanju Andreja Verbiča za vršilca dolžnosti glavnega direktorja našega podjetja še za nadaljnjih 6 mesecev.

Po temeljnem zakonu o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah je lahko v. d. direktorja imenovan največ za eno leto. Ta rok poteče našemu direktorju 14. 4. 1971.

Glede na čas, ki ga potrebuje podjetje, da opravi razpis, je ta rok zelo blizu. Menimo, da bo Andrej Verbič glede na sedanje uspešno vodenje ostal še nadalje naš direktor in da se bo javil na razpis. To je prav gotovo želja vseh članov kolektiva, samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij. Isto misel je izrazil tudi predsednik Skupščine občine Izola na nedavnem razgovoru v našem podjetju.

Vsi se zavedamo, da naš glavni direktor Andrej Verbič uspešno vodi tudi podjetje SLAVNIK v Kopru in da je v naše podjetje

sporazumno priskočil v zelo težkih trenutkih, vendar menimo, da bomo z dobrim sporazumevanjem na obalnem območju in s skupnim sodelovanjem vseh



Andrej Verbič

družbeno-političnih dejavnikov uspešno nakazali ustrezno rešitev, ki naj pospeši še hitrejšo rast obeh podjetij.

Glavni urednik
»Našega glasa«

(Nadaljevanje s 1. strani)

stalen porast, in sicer povprečno za 13 odstotkov letno. Vzrok takí dinamiki je v prejšnjih letih predvsem visok porast cen materiala in gotovih izdelkov. Vzrok planiranemu porastu neto produkta v letu 1971 pa je boljša organizacija proizvodnje in celotnega poslovanja podjetja, predvsem pa plan fizičnega obsega proizvodnje, ki ga bomo dosegli z manjšim številom zaposlenih na enoto proizvoda. Naslednja tabela kaže porast neto produkta in porast neto produkta na zaposlenega:

Leto	Neto prod. v 000 din	Število zaposl.	Neto prod. na zaposl.
1969	55.393	1.431	39
1970	59.524	1.345	44
1971	63.000	1.260	50

Na navedeni porast neto produkta v letu 1971 bodo vplivali tudi ukrepi, navedeni v tem programu o skrajšanju delovnega časa. Večji neto produkt na zaposlenega je torej eden od pogojev za skrajšanje delovnega časa v letu 1971.

Osební dohodki

Gibanje osebnih dohodkov v zadnjih dveh letih in predvideno v letu 1971 kaže v masi povprečni porast za 9 odstotkov letno.

V obdobju zadnjih dveh let pa so se osebni dohodki povečali povprečno za 25 odstotkov na zaposlenega.

V letu 1970 je znašal osebni dohodek na zaposlenega 1.200 din neto mesečno. V letu 1971 pa planiramo 1.330 din neto mesečnega dohodka na delavca. Povečanje torej znaša 11 odstotkov. Povečanje osebnih dohodkov, katerega osnova je nov sistem stimulativnega nagrajevanja, bo uveljavljeno postopoma začeti s 1. 1. 1971. Z novim sistemom nagrajevanja se bodo zmanjšala dosedanja nesorazmerja v osebnih dohodkih med oddelki in v oddelkih, stimulirana bo večja učinkovitost čimvečjega števila zaposlenih, dana pa bo možnost, da si vsak posameznik vsak dan lahko izračuna svoj osebni dohodek. Ob uvedbi novega načina nagrajevanja teče vzporedno tudi druga faza sistemizacije delovnih mest. Ta bo omogočila prerazporeditev delovne sile, ki je ponekod premalo izkoriščena ali preveč obremenjena. To bo podjetju omogočilo povečanje osebnih dohodkov ter hkrati povečanje produktivnosti dela oziroma večjo učinkovitost.

Zakon o uvedbi skrajšanega delovnega časa zahteva, da se v obdobju, ko se skrajšuje delovni čas, realni osebni dohodki

ne smejo zmanjšati, ampak morajo ostati najmanj na isti višini kot v baznem obdobju.

Pričujoči program predvideva povečanje osebnih dohodkov za 11 odstotkov, kolikor največ dovoljuje zakon o omejevanju naraščanja osebnih dohodkov z dne 30. 12. 1970.

Menimo, da je tako izpolnjen tudi pogoj glede realnih osebnih dohodkov, ki ga zahteva zakon o uvedbi skrajšanega delovnega časa.

Investicije, ki omogočajo večjo produktivnost in rentabilnost

Investicije, za katere že imamo odobrena (kanonska, bančna in lastna) sredstva, nam bodo omogočile, da občutno povečamo produktivnost in rentabilnost podjetja v letu 1971:

a) mehanizacija vmesnih faz predelave ribjih konzerv bo znižala lastno ceno tem izdelkom za 950.000 din;

b) odprava ozkih grl pri embalaranju in odpremi ribjih konzerv bo doprinesla investicijski učinek 262.000 din;

c) modernizacija ribiške flote, predvsem montaža naprav za dvigovanje mreže, bo omogočila ca. 15 odstotkov večji ulov, istočasno pa bo omogočila zmanjšanje števila posamezne posadke za 1 do 2 ribiča. Predvideni investicijski učinek je ca. 1.300.000 din;

d) nabava dodatne opreme in strojev za zmrzovanje rib zagotavlja letno povečanje rentabilnosti za 842.000 din. Vse te investicije in tudi druge so nadrobneje obdelane v elaboratih, ki so bili predloženi bankam, ki so ta sredstva že odobrile.

V letu 1971 bo podjetje začelo tudi z drugimi investicijami, za katere so elaborati že v delu. Tu gre za elaborat za modernizacijo in podvojitev kapacitet oddelka kave itd.

Drugi ukrepi

Vse leto 1970 je deloval v podjetju Zavod za organizacijo poslovanja. Uspehi tega dela se bodo poznali predvsem v letu 1971. V tem letu bomo še nadalje sodelovali z zavodom, tako da bomo nove metode organizacije poslovanja, materialnega poslovanja, standardizacije izdelkov in polizdelkov ter ureditev internega transporta v popolnosti izkoriščali šele v tem letu.

Samo ureditev internega transporta, ki zajema kompleten transport (tudi transport med tehnološkim procesom), nam bo omogočila rentabilnejše poslovanje, predvsem pa perspektivnejše odločitve.

Z ureditvijo materialnega poslovanja, z uvedbo stimulativnega nagrajevanja itd. bomo še nadalje kljub planirani povečani

proizvodnji povečali koeficient obračanja zalog materiala in gotovih izdelkov.

Izračun oziroma plan obratnih sredstev kaže v podrobnosti letni plan za leto 1971.

Kolektivni dopust

Na seji delavskega sveta dne 22. januarja 1971 je bil sprejet predlog, da se v letu 1971 uvede 9 dnevni kolektivni dopust. Tako bo za vse delovne enote ta dopust od 28. do 30. aprila. Ne-proizvodni oddelki bodo porabili del kolektivnega dopusta od 2. do 7. avgusta. Proizvodni oddelki bodo porabili preostalih 6 dni takrat, ko bo najbolj primeren čas za remont v posameznih oddelkih. Za to je pooblaščen tehnični direktor.

Vodstvo podjetja določi, kateri delavci morajo zaradi neodložljivih del delati tudi v dneh kolektivnega dopusta.

POVEČANE STOPNJE AMORTIZACIJE

Doslej je podjetje obračunavalo amortizacijo po minimalnih stopnjah, ki jih dovoljujejo predpisi. Na ta način je letna amortizacija znašala 2.340.000 din. To pa ne zadošča za redno obnovo in modernizacijo osnovnih sredstev. Posledica tega je zastajanje v sodobni opremljenosti in prekomerno ohranjanje osnovnih sredstev v delovanju, čeprav že povzročajo prekomerne stroške obratovanja in vzdrževanja.

S 1. 1. 1971 bodo po sklepu DS veljale nove amortizacijske stopnje in bo podjetje ustvarjalo letno okrog 4.500.000 dinarjev amortizacije. S tem zneskom bo omogočena hitrejša obnova strojnega parka ne le zaradi večjih sredstev, temveč tudi zato, ker je mogoče amortizacijo uporabljati takoj ko je ustvarjena in ne šele po zaključnem računu, kot to velja za sredstva, ki se vlagajo v poslovni sklad.

Zvonko Grahek

PROSTE SOBOTE IN PROSTI DNEVI V LETU 1971

JANUAR	16., 23., 30.
FEBRUAR	6., 20., 27.
MAREC	6., 13., 27.
APRIL	10., 24., 26.
MAJ	8., 15., 22.
JUNIJ	5., 12., 19.
JULIJ	3., 10., 17., 31.
AVGUST	7., 14., 28.
SEPTEMBER	4., 11., 25.
OKTOBER	2., 9., 30.
NOVEMBER	6., 13., 27.
DECEMBER	4., 25., 31.

Prehrambena industrija - tržišče gotovih izdelkov

Švicarski dnevnik »Neue Zürcher Zeitung« je pred kratkim priobčil poročilo o delu IV. simpozija mednarodnega združenja za distribucijo prehrane AIDA (International Association of Food Distribution), ki je zasedal v Berlinu. Simpozija se je udeležilo okoli 500 ekspertov iz 20 držav.

Zaradi pomembnosti tega simpozija tudi za naš kombinat podajam osnovno misel iz poročila v navedenem dnevniku.

Tema simpozija je bila obravnavanje različnih aspektov prehrane prebivalstva, ki se hrani izven individualnega gospodinjstva, in pritisk na prehrambeno industrijo in trgovino, da kvalitetno organizirata preskrbo s priprav-

ljenimi jedmi. Ta organizacija oziroma preskrba (za na krožnik) s pripravljenimi jedmi pa pomeni tudi pojav novega tržišča z neslutnim obsegom.

Zaradi naraščajočega števila zaposlenega prebivalstva ter s tem v zvezi povečanja življenjskega standarda se bodisi zaradi zaposlenosti, želje po oddihu, potovanjih, izletih itd. vedno več ljudi hrani izven domačega gospodinjstva. Ker tak način prehrane nezadržno raste, se upravičeno pojavljajo vedno močnejše zahteve trgovine po pripravljeni (gotovi) hrani, tako za dnevne potrebe zaposlenih kakor tudi za potrebe prebivalstva v času oddiha, za potrebe individualnih gospodinjstev, gostinstva itd.

Zaradi hitrega upadanja individualnega gospodinjstva in naraščanja prehrane ljudi »izven doma« se porast in obseg trga s pripravljeno hrano danes ne moreta primerjati z nobenim drugim tržiščem.

V ZDA je npr. od skupnih izdatkov za prehrano odpadlo na prehrano »izven doma«: v letu 1962 25 %, v letu 1966 35 %. Za leto 1975 pa predvidevajo, da bo odpadlo 40 % izdatkov za prehrano »izven doma«.

Tudi v zahodnoevropskih državah je tak način prehrane v zadnjih letih izredno narasel. V ZR Nemčiji najmanj 12 milijonov ljudi na dan zaužije najmanj en obrok »izven doma«. V okviru novo nastalega tržišča tam že uspešno posluje veriga gastronomskih obratov.

Med različnimi načini ali postopki, ki se jih industrija poslužuje za zadovoljitev potrebe tržišča, je prav gotovo najuspešnejša metoda za konzerviranje (za na krožnik) pripravljene hrane sistem globoko zmrznjene hrane po DELPHIN ali NACKA postopku, ki predstavlja pomembno mesto v tem procesu.

Med pripravljeno hrano zavzemajo npr. v ZR Nemčiji prvo mesto izdelki iz mesa in rib. V letu 1968 je znašala vrednost teh izdelkov 2 milijardi DM (6,8 milijarde din). Drugo mesto zavzemajo gotovi izdelki iz mleka, tretje mesto pa izdelki iz zelenjave in sadja.

Na simpoziju so med prednostmi, ki izvirajo iz novega načina prehrane, navedli predvsem prihranek pri času in gospodinjstvem proračunu, prihranek pri delovni sili (gostinstvo, družbena prehrana) in transportu, prihranek pri gradnji novih stanovanj in stanovanjskih hiš, katerih projektiranje in oprema kuhinj bosta prirejena manj zahtevnim funkcijam moderne kuhinje, katere naloga bo samo še pogreti in servirati pripravljene jedi.

Boris Grebenc

POZIV

Pozivamo vse umetnike-amaterje — slikarje, modelarje, fotografe, oblikovalce itd., da se do 15. 2. 1971 zglase pri tov. Krbavčiču v obratu Iris.

Želimo se namreč pogovoriti o načinu in možnosti, da bi pripravili kolektivno razstavo del umetnikov-amaterjev, zaposlenih v kombinatu.

NE POZABITE!

Od 1. 1. 1971 napišite na vsako pošiljko pošto številko!

Poštna številka je sestavni del naslova na pošiljki.



Udeleženci tečaja protipožarne službe industrijske civilne zaštite

Tečaj protipožarne službe

V organizaciji Zavoda za požarno varnost Koper je bil v našem podjetju od 14. do 28. 12. 1970. leta gasilski tečaj protipožarne službe industrijske civilne zaštite. Predavatelji so bili gasilski tehniki, zaposleni v poklicni gasilski četi Koper.

Namen tečaja je bil, da bi se tečajniki ob praktičnem prikazovanju uporabe gasilskih sredstev in opreme naučili, kako v primeru potrebe pomagati pri gašenju požarov.

Predavatelji so si prizadevali, da z obstoječo opremo in sredstvi čimbolj prikažejo način njih uporabe pri lokaliziranju ali gašenju požarov. V ta namen so tečajniki dvakrat prisostvovali predavanjem v Kopru, kjer so si ogledali vsa sredstva in opremo poklicne gasilske čete, kabinet civilne zaštite in filme, namenjene protipožarni preventi-

vi, alarmu, gašenju požarov in odstranjevanju ostankov požarov.

Tečaj je bil zelo koristen. Žal pa ni bilo dobre volje, da bi tečaju oziroma posameznim temam posebej prisostvovali vodje oddelkov, ki so odgovorni za protipožarno preventivo.

Za uspešno izvedbo tečaja se zahvaljujemo vodstvu Zavoda za požarno varnost Koper, predavateljem na tečaju in tečajnikom, ki so z majhnimi izjemami bili zelo disciplinirani in so z zanimanjem spremljali razlago predavateljev. Posebej pa se zahvaljujemo tov. Andreju Bajtu, direktorju zavoda, ki je skrbel, da bi tečaj čimbolj uspel.

Zahvaljujemo se tudi sindikalnemu odboru podjetja, ki je odobrila skromen denarni prispevek za zaključek tečaja.

Žarko Višnjič

KRVODAJALSKA AKCIJA

Krvodajalska akcija je že v teku. Prva etapa traja od 1. januarja do 31. marca, druga pa od 1. julija do 30. septembra. Odvzemni dnevi za Izolčane so v torkih. Namen akcije je vsem znan.

Naše bolnišnice potrebujejo čedalje več krvi, od katere so odvisna človeška življenja, toda včasih ostanejo brez zadostne količine te tako dragocene in pomembne tekočine. V teh primerih visijo življenja bolnikov na nitki. Potrebne so hitre intervencije. Do krvi je treba priti. Telefoni brnijo. Prošnje so čedalje bolj glasne. Gre za življenje ljudi!

Da bi bilo takih trenutkov čim manj, skrbijo organizacije RK vsako leto za krvodajalske akcije. Sočloveku smo dolžni pomagati.

Nekateri ljudje so prepričani, da ne morejo darovati krvi. Največkrat se taki ljudje motijo. Prepričajte se! Zgledate se na transfuzijski postaji, kjer boste deležni specialnega pregleda, ki vam bo potrdil ali zanikal vaše prepričanje.

V lanskem letu je darovalo kri nekaj nad 12 odstotkov naših delavcev, to je okrog 160 delavcev. Med temi so tudi taki, ki so darovali kri tudi dva do trikrat v istem letu. Bilo je tudi precej delavcev, ki so sicer bili voljni darovati kri, a je transfuzijska postaja iz raznih razlogov ni sprejela.

Prvim in drugim, v imenu vseh, ki so potrebovali kri, hvala. Hvala tudi vsem tistim, ki so že ali pa bodo letos darovali kri.

Edvard Krbavčič

Končno le korak naprej

Skupščina občine Izola je na svoji seji dne 29. januarja in 2. februarja 1971 sprejela sklep o določitvi zemljišč za gradnjo individualnih hiš za člane delovnih skupnosti gospodarskih organizacij naše občine, in sicer na zemljiškem kompleksu vzhodno od odobrenega zazidalnega načrta Jagodje. Več o tem v prihodnji številki glasila.

DIRKA

Sredi noči žena zasliši moža, ki v spanju ponavlja:

»Veronika! Veronika!
Zbudi ga in povpraša:
»Kdo je ta Veronika? O kom sanjaš?«

»Veronika, Oh, to je kobila, na katero sem stavil včeraj na dirkah.«

Ko se naslednji dan mož vrne iz službe, mu žena pove:

»Da ne pozabim! Tvoja kobila je danes že trikrat telefonirala.«



Razgovor z odborniki našega podjetja in člani uprave in SO Izola o problematiki v podjetju

Personalne vesti

V decembru 1970 je zaradi raznih vzrokov zapustilo podjetje 11 delavcev, od tega 3 žene.

Zaradi upokojitve

Iz ribolova:

ZARO Bruno (40)

Iz oddelka hranil v prahu:

DEŽJOT Zorko (54)

Iz komercialne — trgovski potnik:

HRUPELJ Dragutin (65)

Zaradi sporazumne razrešitve

Iz ribolova:

KUTIĆ Anton (18),

ANDOV Momčilo (33)

Iz oddelka predelave rib:

DEBERNARDI Miranda (35)

Iz tehničnega sektorja:

HALADEA Branko (41)

Iz finančnega sektorja:

PENEV Stojan (41)

Iz skladišča zelenjave:

TULJAK Marta (18)

Iz ribarnice Ljubljana:

JENKO Jana (20)

Samovoljno zapustil podjetje

Iz internega transporta:

CERIN Slobodan (21)

V istem razdobju je sklenilo delovno razmerje 5 delavcev, od tega 2 ženi.

Novosprejeti so bili razporejeni v naslednje oddelke in službe:

V ribarnico Kranj:

KOPRIVEC Mihael (28),

SENK Marija (18)

V izvozni oddelke:

TOMAZIĆ Majda (22)

V ribolov:

DAJIC Ivanko (23)

V službo sredstev:

VIRENS Viljem (22),

ki se je vrnil od vojakov.

V letu 1970 smo sprejeli na delo 102 delavca, podjetje pa je v istem času zapustilo 178 delavcev.

Dne 1. 1. 1970 je bilo v podjetju zaposlenih 1.375 delavcev, dne 31. 12. 1970 pa jih je bilo 1.299.

P. S.

»NAŠ GLAS« izdaja kolektiv Kombinata konzervne industrije »Delamaris« Izola. — List ureja uredniški odbor skladno z 229. členom statuta kombinata Delamaris — Glavni in odgovorni urednik Davorin RESČIČ. — Tiska tiskarna CZP Primorski tisk Koper. List dobijo člani kolektiva brezplačno.

Novi način delitve osebnih dohodkov

Dosedanji pravilnik o delitvi osebnih dohodkov se je vsa zadnja leta spreminjal le v posameznostih, nesorazmerja pa so iz leta v leto rastla. Tako so nastajala nesorazmerja med osebnimi dohodki proizvodnih in ne-proizvodnih delavcev, med proizvodnimi delovnimi enotami in med delavci v posameznih proizvodnih enotah.

Po učinku so bili nagrajeni le delavci, ki so delali po normah in akordih, ter ribiči. Vsi ostali delavci, ki prav tako bistveno, nekateri tudi odločilno vplivajo na končni rezultat dela, niso bili nagrajeni po učinku, oziroma njihov osebni dohodek ni bil v odvisnosti od rezultata njihovega dela. To dejstvo in dejstvo, da je podjetje glede osebnih dohodkov močno zaostajalo za osebnimi dohodki v Sloveniji, se je močno odražalo tudi v kadrovskega zasedbi delovnih mest. Nikakor ne moremo mimo ugotovitve, da je naše gospodarstvo tržno gospodarstvo in da ima tudi delovna sila svojo tržno ceno. Tudi to dejstvo smo v tem predlogu delno upoštevali.

Različno napete norme so povzročale neskladje med osebnimi dohodki delavcev različnih proizvodnih enot in v samih proizvodnih enotah. Ta neskladja je nekje povečeval nekje pa zmanjševal obračun po cenikih del. Zaradi uporabe cenika del, ki je vsekakor imel tudi pozitivne učinke, si zaposleni niso mogli sprosti izračunavati dnevnega zaslužka. Precej kritike je doživel tudi dodatek na službena leta. Največ kritik pa so doživele nizke osnove osebnih dohodkov, saj so bile v povprečju ca. 50 odstotkov nižje od dejanskih izplačil.

S predlogom novega načina delitve osebnih dohodkov želimo pomanjkljivosti pri dosedanji delitvi omiliti oziroma odpraviti. Zato predlagamo:

— povečati osnovo za izračun osebnega dohodka od sedanje najnižje osnove 475 na 700 din mesečno;

— uravnati oziroma delno uravnati norme in akorde;

— uvesti stimulanse za delavce, ki bistveno vplivajo na dohodek podjetja;

— način razporejanja delovnih mest v kategorije in razrede;

- spremembo dodatka za službena leta;
- ukinitve cenikov del;
- ustanovitev solidarnostnega fonda.

PREDLOG NOVIH OSNOV OSEBNIH DOHODKOV

Nujnost povečanja dosedanjih osnov osebnih dohodkov izhaja povsem upravičeno iz zahtev delovnih enot. Delovne enote zahtevajo to povečanje, ker so osnove prenizke, v proizvodnih delovnih enotah pa tudi zaradi prevelikih razlik med sedanji osnovami in dejanskimi izplačili. V proizvodnih delovnih enotah je bila nizka osnova vzrok težav pri premeščanju delavcev, pri rezijskih delih itd.

Dosedanje osnove osebnih dohodkov v proizvodnih oddelkih

se povečajo za dosedanji dodatek za skrajšan delovni čas, za povprečno presežanje po ceniku del, za odstotek povečanja norm in za odstotek povečanja osebnih dohodkov.

Upošteva se navedeno predlagamo, da se dosedanja najnižja osnova 475 din poveča na 700, oziroma dosedanja urna postavka 2,28 din na 3,85 din.

Nesorazmerje zaslužkov med delovnimi enotami naj se v prvi fazi ublaži s tem, da se nekoliko bolj poveča osebni dohodek v delovnih enotah, kjer so po dosedanjem pravilniku prejeli delavci sorazmerno in neupravičeno manjše osebne dohodke.

Dosedanje stanje prekoračevanja norm in doseganje po ceniku del v delovnih enotah kaže naslednja tabela:

Stanje 1.—IX. 1970	Riba	Strojni	Litogr.	Kava	Juha	Paradižnik
Povpreč. pres. norme %	36,00	27,60	32,00	24,00	20,00	31,90
Povpr. prekor. cenika %	4,25	6,30	3,20	15,60	10,10	8,24
Dodatek za skr. del. č.	6,64	6,64	6,64	6,64	6,64	6,64

Dajemo konkreten predlog novega načina delitve osebnih dohodkov za oddelek proizvodnje steriliziranih, slanih rib in zelenjav, finančni sektor, prodajno službo in izvoz. Način usklajevanja norm in višina osnov za izračun osebnih dohodkov bosta za ostale enote in oddelke podjetja usklajena s temi predlogi.

USKLAJEVANJE NORM IN AKORDOV

Kot je že omenjeno in kot kaže gornja tabela, je doseganje norm v posameznih oddelkih zelo različno tako pri enako zahtevnih oziroma napornih delih kot pri različnih delih, ki se pojavljajo z enako kontinuiteto. Tako stanje povzroča negotovost in nerazpoloženost večine zaposlenih. Norme se po tem predlogu usklajujejo tako, da se za tista dela, pri katerih se norme nadpovprečno prekoračujejo, le-te povečajo tako, da zaslužek zaposlenih na tistih delih ne bo manjši od dosedanjega zaslužka. Istočasno pa se norme, ki se dosegajo pod povprečjem oddelka, uskladijo v enaki meri. Povečanje osebnih dohodkov nam torej služi za usklaje-

vanje in uravnavanje osebnih dohodkov.

Usklajevanje norm opravijo oddelki. Pregled uskladitve norm z izračunom zaslužkov je sestavni del predloga posameznega oddelka. Ta pregled uskladitve norm, ki ga delavskemu svetu predlaga svet delovne enote predelave ribe, zajema grupirane faze dela, ki morajo služiti nadrobnejšemu izračunu novih norm v samem oddelku.

PREDLOG UKINITVE CENIKOV DEL

Dosedanji ceniki del so imeli dobre in slabe strani. Prisiljevali oziroma stimulirali so delovne enote, da so racionalno gospodarile z delovno silo. Po drugi strani pa so večkrat utemeljeno pa tudi neutemeljeno obšli cenik del, tako da so del proizvodnih ali neproizvodnih ur obračunali izven cenika. S tem je cenik del izgubljal svojo pozitivno vlogo. Ker smo napravili obračun po ceniku del samo enkrat mesečno, so delavci šele takrat zvedeli, koliko so dejansko zaslužili.

Dejstvo, da si zaposleni niso mogli (zaradi cenika) izračunavati dnevnega zaslužka, prav go-

tovo ni spodbudno vplivalo na večjo produktivnost.

Zaradi navedenih dveh razlogov in zmanjšanja del v administraciji predlagamo, da se obračun po ceniku del (najprej za predelavo ribe) ukine.

Menimo, da bodo stimulansi za vodstvene delavce v proizvodnih enotah v polni meri nadomestili pozitivno delovanje dosedanjih cenikov del.

STIMULATIVNO NAGRAJEVANJE

Za večjo uspešnost poslovanja se za delavce, ki ne delajo direktno po učinku, ki pa odločilno vplivajo na končni rezultat poslovanja podjetja in so njihovi učinki izmerljivi, določijo stimulansi. Ker imajo na uspešnost poslovanja podjetja delavci na posameznih delovnih mestih različen vpliv, se za različna delovna mesta določijo različni vplivnostni količniki.

Ker se rezultati poslovanja primerjajo predvsem z letnim planom podjetja, se vplivnostni količniki za posamezna delovna mesta sprejmejo na delavskem svetu istočasno z letnim planom.

Vplivnostne količnike izjemoma spreminja med letom komisija za nagrajevanje, seveda s ciljem, da podjetje doseže boljši rezultat.

Stimulansi so naslednji:

a) pokritje, razlika med planiranimi variabilnimi stroški in doseženo realizacijo,

b) pokritje, razlika med dejanskimi variabilnimi stroški in doseženo realizacijo,

c) terjatve, razlika med planiranimi in dejanskimi terjatvami,

d) prihranki na variabilnih stroških, razlika med planiranimi in dejansko doseženimi,

e) nadplanski ostanek dohodka,

f) izpolnjevanje plana,

g) produktivnost, norma ure na zaposlenega,

h) zaloge.

S planom se določi merilo za posamezni stimulans (odstotek večjega ali manjšega pokrivanja itd.), v okviru tega pa vplivnostni količniki za posamezne stimulanse za posamezna delovna mesta.

Vplivnostni količnik določa, za kakšen delež od navedenih stimulansov se poveča oziroma zmanjša osnova osebnega dohodka posameznega delavca.

Tabela stimulansov za posamezna delovna mesta za proizvodnjo steriliziranih, slanih rib in zelenjav, finančni sektor ter prodajno službo in izvoz je v prilogi.

Za delovna mesta, za katera je določen stimulans in ta še ne deluje, velja ocena kot za ostale zaposlene, vendar za čas, ki ga določi glavni direktor.

PREDLOG DODATKA NA SLUŽBENA LETA

Dosedanji dodatek na službena leta smo doslej izplačevali za leta službe v podjetju in za vsa leta službe. Izračunavali smo ga v odstotkih od osnove osebnega dohodka. Tako je znašal dodatek na leta službe v absolutnem znesku za delavce z manjšo osnovo manj, a za tiste z večjo osnovo več. Dejstvo, da smo izplačevali dodatek tudi za vsa leta službe, ne pa le za leta službe v podjetju, kaže, da je bil tak dodatek res le dodatek na osnovo, ne pa dodatek za stalnost oziroma zvestobo podjetju. Zaradi obračuna dodatka (odstotek na osnovo) so bile razlike posebno pri strokovnem kadru (mlajši, starejši) velike, kar je prav gotovo poleg splošno nizkih osnov oviralo prihod mlajšega strokovnega kadra.

Upoštevajoč navedene razloge, ki so bili omenjeni na sestankih delovnih enot, predlagamo, da se v bodoče izplačuje dodatek na službena leta v podjetju (neprekinjena) 5 din za eno polno koledarsko leto.

SOLIDARNOSTNI FOND

Če delavec ni polno sposoben zaradi ostarelosti ali bolezni in je pri socialnem delavcu na seznamu dela manj zmožnih oziroma invalidnih oseb ter zaslu-

ži manj kot — din mesečno za polni delovni čas, se mu razlika do te vsote nadoknadi iz solidarnostnega fonda. Seznam dela manj zmožnih in invalidnih oseb sestavijo socialni delavec in šefi posameznih oddelkov na osnovi določenih kriterijev. Seznam potrdi ustrezni svet delovne enote.

Solidarnostni fond znaša 1 odstotek letnih osebnih dohodkov celotnega podjetja.

Minimalni zaslužek in kriterije za uvrstitev v seznam koristnikov solidarnostnega fonda bomo predlagali delavskemu svetu ob končni obravnavi novega pravnika o delitvi osebnih dohodkov.

NACIN RAZPOREDITVE DELOVNIH MEST V INTERVALE IN RAZREDE

1. člen

Vsa delovna mesta so razporejena v 30 razredov.

Razpon med najnižjim in najvišjim razredom je določen z razmerjem 1:4,7428.

Osnovna startna postavka je 700 dinarjev neto mesečno ob polnem času zaposlitve.

Osnovno startno postavko glavnemu direktorju določi DS podjetja.

2. člen

Vsa dela so razvrščena v naslednje kategorije del:

Kategorija del

- 1 — nekvalificirano delo
- 2 — polkvalificirano delo
- 3 — kvalificirano delo
- 4 — predelavci, skupinovodje, izmenovodje
- 5 — administrativno delo
- 6 — srednje strokovno delo (tehnik)
- 7 — višje strokovno delo (inž.)
- 8 — visoko strokovno delo (dipl. inž.)
- 9 — vodstveno in vodilno delo

Razredi

- | | |
|--------|---------|
| od | do |
| I. | V. |
| VII. | IX. |
| VII. | XVII. |
| X. | XXI. |
| V. | XVII. |
| X. | XXI. |
| XVI. | XXIV. |
| XIX. | XXVIII. |
| XVIII. | XXX. |

3. člen

Kategorizacijo del ureja akt o notranji organizaciji in sistematizaciji delovnih mest, ki določa

za vsako delovno mesto zahtevano stopnjo izobrazbe, dobo priučitve, delovne izkušnje, področje dela, pristojnosti, sodelovanje, odgovornosti in pogoje dela.

PREGLED INTERVALOV PO SKUPINAH DEL

INTERVALI	Nekvalif. delo	Polkvalif. delo	Kvalific. delo	Izmenovodje, skupinovodje, predelavci	Administ. delo	Srednje strok. delo (tehnik)	Višje strok. delo (inž.)	Visoko str. delo (dipl. inž.)	Vodstveno in vodilno delo
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	700	720	880	1.040	810	1.040	1.470	1.850	1.650
	do	do	do	do	do	do	do	do	do
	750	840	1.100	1.310	980	1.310	1.850	2.330	2.080
2	750	810	1.100	1.310	980	1.310	1.850	2.330	2.080
	do	do	do	do	do	do	do	do	do
	810	980	1.390	1.650	1.240	1.650	2.330	2.950	2.620
3			1.240	1.560	1.240	1.560			2.620
			do	do	do	do	—	—	do
			1.560	1.960	1.560	1.960			3.320

PREGLED MESEČNIH IN URNIH POSTAVK PO RAZREDIH

Je sestavni del pravilnika

Mesečna osnova din	Razred	Urna os- nova din
700	I.	3,85
720	II.	3,96
750	III.	4,12
780	IV.	4,29
810	V.	4,45
840	VI.	4,61
880	VII.	4,83
930	VIII.	5,11
980	IX.	5,38
1.040	X.	5,71
1.100	XI.	6,04
1.170	XII.	6,43
1.240	XIII.	6,81
1.310	XIV.	7,20
1.390	XV.	7,64
1.470	XVI.	8,08
1.560	XVII.	8,57
1.650	XVIII.	9,07
1.750	XIX.	9,61
1.850	XX.	10,16
1.960	XXI.	10,77
2.080	XXII.	11,43
2.200	XXIII.	12,09
2.330	XXIV.	12,80
2.470	XXV.	13,57
2.620	XXVI.	14,40
2.780	XXVII.	15,27
2.950	XXVIII.	16,21
3.130	XXIX.	17,20
3.320	XXX.	18,24

5. člen

Pravilnik določa naslednje krite-
rije za razvrstitev delovnih
mest v fiksne razrede oziroma
intervale razredov:

- a) stopnja izobrazbe
- b) vpliv na stroške in dohod-
ek podjetja
- c) umski in fizični napor
- d) pogoji dela

6. člen

Pri stopnji izobrazbe določa
pravilnik zahteve po dejanskih
znanjih, potrebnih za uspešno
delo.

Deli jih po zahtevi, ko je po-
trebna:

- a) priučitev do enega meseca,
- b) priučitev od enega do treh
mesecev,
- c) priučitev od treh do še-
stih mesecev,
- d) priučitev od šestih mesecev
do enega leta,
- e) nižja šola ali strokovna šola,
- f) srednja šola,
- g) višja šola,
- h) visoka šola.

7. člen

Posamezna delovna mesta ima-
jo različen vpliv na stroške in
dohodek podjetja.

Pravilnik predvideva naslednje
stopnje:

- a) majhen vpliv,
- b) srednji vpliv,
- c) velik vpliv,
- d) zelo velik vpliv.

8. člen

Za fizične in umske napore do-
loča pravilnik naslednje stopnje:
a) lahko delo — majhen na-
por,
b) srednje težko delo — sred-
nji napor,
c) težko delo — velik napor.

9. člen

Za ocenitev pogojev dela do-
loča dve stopnji:
a) normalni pogoji,
b) težki pogoji.

10. člen

Po kriterijih — do — člena
tega pravilnika so ocenjena vsa
delovna mesta ter razvrščena v
razrede in intervale razredov.

11. člen

Delovna mesta, kjer se učinki
merijo z individualnimi norma-
mi ali akordi in ki učinkovitost
posameznikov avtomatično dife-
rencirajo, so ocenjena v fiksne
razrede.

12. člen

Delovna mesta, na katerih je
delovni učinek odvisen od spe-
cializiranih znanj, specializirane
prakse, prizadevnosti, discipli-
ranosti, staža v podjetju, pra-
vilnih delovnih odnosov in dru-
gih posebnih pogojev, so ocenje-
na v intervale razredov.

Od I. do X. razreda obsega in-
terval tri razrede, od X. do XXX.
razreda pa štiri.

13. člen

Sistem omogoča napredovanje
v okviru intervala v odvisno-
sti od konkretnih delovnih spo-
sobnosti in osebne učinkovito-
sti.

14. člen

Kriteriji, po katerih razvršča
delovna organizacija delavce v

Dejanska
izobrazba
delavca

Zahtevana šolska izobrazba — točk
visoka višja sred. nižja 8-let.

Visoka šola	20	20	20	20	20
Višja šola	16	20	20	20	20
Srednja šola	12	16	20	20	20
Nižja ali strok. šola	6	12	16	20	20
Osemletka	—	6	12	16	20

19. člen

Za kriterij »strokovna praksa«
velja naslednje točkovanje:

Dejanska
strokovna
praksa

Zahtevana leta str.
prakse — točk

	6	5	4	3	2	1
6 let	20	20	20	20	20	20
5 let	16	20	20	20	20	20
4 leta	12	15	20	20	20	20
3 leta	6	10	16	20	20	20
2 leti	4	6	10	12	20	20
1 leto	2	4	6	8	10	20
brez prakse	—	—	—	—	—	—

20. člen

Za kriterij »osebna učinkovi-
tost« določa pravilnik ocenitev

konkretne razrede v okviru in-
tervalov, so:

- dejanska šolska izobrazba
v primerjavi z zahtevano po si-
stemizaciji,
- dejanska strokovna praksa
v primerjavi z zahtevano po si-
stemizaciji,
- osebna učinkovitost.

15. člen

Posamezen delavec lahko dose-
že maksimalno 100 točk.

- Od tega odbade na:
- šosko izobrazbo 20 točk
 - strokovno prakso 20 točk
 - osebno učinkovitost 60 točk

16. člen

Na delovnih mestih, ki so raz-
porejena v intervalih širine treh
razredov, pride v:

- najnižji razred tisti, ki do-
seže do 70 točk
- srednji razred tisti, ki do-
seže od 71 do 90 točk
- najvišji razred tisti, ki do-
seže od 91 do 100 točk.

Na delovnih mestih, ki so raz-
porejena v intervalih širine pe-
tih razredov, pridejo v:

- najnižji razred tisti, ki do-
seže do 70 točk,
- drugi razred tisti, ki dose-
že od 71 do 80 točk,
- tretji razred tisti, ki dose-
že od 81 do 88 točk,
- četrti razred tisti, ki dose-
že od 89 do 93 točk,
- peti razred tisti, ki doseže
od 94 do 100 točk.

17. člen

Pravilnik predvideva za vsak
kriterij tabelo odstopanj v toč-
kah, če posameznik ne doseže
maksimalnih pogojev.

18. člen

Za kriterij »šolska izobrazba«
velja naslednje točkovanje:

po posebnih zahtevkih, ločeno
za:

- vodilno in vodstveno delo
- strokovno delo,
- rutinsko — administrativ-
no delo,
- kvalificirano — proizvodno
delo.

Razlika v zahtevkih izhaja iz
različnih potrebnih znanj in spo-
sobnosti, ki omogočajo delavcem
posameznih skupin del uspešno
izvrševanje nalog.

21. člen

Za vodilno in vodstveno delo
določa pravilnik točkovanje
učinkovitosti po naslednjih zah-
tevkah:

Zahtevek	Stopnja uspešnosti točk				
	5	4	3	2	1
	zelo uspeš.	uspeš.	zadovoljivo	pomanjkljivo	slabo
1. Sposobnost vodenja	15	11	8	4	1
2. Smisel za organizacijo in perspektivo	12	8	7	3	1
3. Inicativnost	9	7	5	3	1
4. Uspešnost in ažurnost v reševanju posam. problemov	15	10	8	4	1
5. Sprejemljivost za nove metode dela	9	6	4	3	1
S k u p a j	60	42	32	17	5

22. člen

Za strokovno delo določa pravilnik točkovanje po naslednjih zahtevkih:

1. Strokovno uporabni nivo izvrš. nalog	15	11	8	5	1
2. Kvantiteta izvršenih nalog	12	8	6	3	1
3. Inicativnost	9	6	5	2	1
4. Domiselnost	9	6	5	2	1
5. Smisel za vnašanje sodobnih dosežkov in metod v prakso	15	11	8	5	1
S k u p a j	60	42	32	17	5

23. člen

Za rutinsko — administrativno delo določa pravilnik točkovanje učinkovitosti po naslednjih zahtevkih:

1. Kvantiteta in kvaliteta izvrševanja delov. nalog	18	12	10	6	1
2. Točnost in ažurnost	14	10	8	4	1
3. Samoinicativnost	10	7	4	2	1
4. Smisel za dobre medsebojne odnose in discipliniranost	8	6	6	3	1
5. Domiselnost — vnašanje novitet delovnih prijemov in prilagajanje novim metodam dela	10	7	4	2	1
S k u p a j :	60	42	32	17	5

24. člen

Za kvalificirano — proizvodno delo določa pravilnik točkovanje učinkovitosti po naslednjih zahtevkih:

1. Kvantiteta izvršenih delovnih nalog	15	10	8	5	1
2. Kvaliteta dela	15	10	8	5	1
3. Ažurnost	12	8	6	3	1
4. Samoinicativnost	9	7	5	2	1
5. Razumevanje metod dela in prilagodljivost zanje	9	7	5	2	1
S k u p a j :	60	42	32	17	5

25. člen

Delovna mesta, kjer delavci delajo po učinku, so razporejena v razrede.

26. člen

Če delavec izpolni katerega izmed prvih dveh kriterijev (šolska izobrazba in delovni staž), se mu ocenitev avtomatično poveča za ustrezno število točk po tabeli.

Če to povečanje števila točk zadostuje za prerazporeditev v višji razred, mu pripada osebni dohodek po višjem razredu od prvega dne naslednjega meseca, računajoč od dneva, ko je zadoštil pogojem.

27. člen

Osebnost ocenitev po kriteriju »osebna učinkovitost« opravi delovna organizacija na ocenjevalnem listu enkrat na leto ob koncu leta.

Osební dohodek po tej ocenitvi pripada delavcu od prvega dne novega leta.

28. člen

Vodilne delavce ocenjuje glavni direktor.

Vodilni in vodstveni delavci ocenjujejo svoje podrejene.

Vodstvene delavce ocenjuje glavni direktor v sodelovanju z vodilnimi delavci.

Pri ocenjevanju delavcev se morajo ocenjevalci posluževati aktov, ki predpisujejo določene zahteve za posamezno delovno mesto, ter personalnih podatkov posameznikov, kjer je razvidno stvarno doseganje postavljenih zahtev.

29. člen

Komisija za nagrajevanje pri DS sprejema pritožbe v zvezi z uvrstitvijo delovnih mest v intervale ter predlaga DS morebitne spremembe.

Ocenitev delavcev v razrede pregleda komisija za nagrajevanje pri DS, ki skrbi za skladnost ocenjevanja ter sprejema in rešuje pritožbe na ocenitev delavcev na I. stopnji. Če delavec z rešitvijo komisije ni zadovoljen, ima pravico do pritožbe na DS. Rešitev ali zavrnitev pritožbe na DS se šteje za dokončno.

Pri pregledovanju ocenitev se mora komisija posluževati istih aktov in drugih podatkov kot ocenjevalci iz člena 28.

30. člen

Tabelarični pregledi z razvrstitvijo v intervale in razrede so dokumentacija tega pravilnika.

Spremembe, ki nastanejo ob uporabi določil 26. člena tega pravilnika, se v teku leta izpisujejo kot dodatek k dokumentaciji.

Dokumentacija (tabelarični pregledi) se v celoti kompletira ob koncu vsakega leta.

31. člen

Pri ocenjevanju delavcev in razporeditvi v razrede ne sme višina osebnih dohodkov vseh delavcev, razporejenih v določen interval, prekoračiti:

- drugega razreda pri intervalu treh razredov,
- tretjega razreda pri intervalu petih razredov.

Če so v celotnem sektorju razporejeni v isti interval manj kot trije delavci, velja za razporeditev v dokončni razred doseženo število točk.

32. člen

Delovna organizacija obračuna dohodke delavcev po osnovnih obračunskih postavkah razreda, v katerega so bili uvrščeni.

Dokončni osebni dohodek pa je odvisen še od vseh ostalih stimulativnih elementov nagrajevanja.

Pripis: Ker je »način razporeditve delovnih mest v intervale in razrede« del pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, se bo zaporedje členov prav gotovo menjalo, vendar je bilo potrebno že v sedanji obliki določiti določeno zaporedje določil v taki obliki, kot je podana, to pa zato, da bi bila metoda lažje razumljiva.

Novi način delitve osebnih dohodkov je delavski svet sprejel na seji dne 22. januarja 1971.

Izola, dne 23. 1. 1971.