



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ФЕДЕРАТИВНЕ НАРОДНЕ РЕПУБЛИКЕ ЈУГОСЛАВИЈЕ

"Београдски Вестник Н.Р.М."
Администрација

Skopje
Maršala Tita

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ“ излази два пута недељно. — Рукописи се не враћају. — Огласи по тарифи. — Текући рачун број 10-313-004. — Поштарина плаћена у готову.

Субота, 29 новембар 1947
БЕОГРАД
БРОЈ 102

Цена овом броју је 6.— дина — Преплата за прво полугође износи динара 300.—, а за целу 1947 годину динара 600.— — Редакција: Бранкова бр. 20. — Телефони: Редакција 28-838, Администрација 27-595

747.

На основу чл. 1 Закона о овлашћењу Влади ФНРЈ за доношење уредаба по питањима из народне привреде, Влада ФНРЈ, на предлог Министра пошта, доноси

УРЕДБУ

О ОСНИВАЊУ И ОРГАНИЗАЦИЈИ ГЕНЕРАЛНЕ ДИРЕКЦИЈЕ ТЕЛЕГРАФА И ТЕЛЕФОНА, ДИРЕКЦИЈА ТЕЛЕГРАФА И ТЕЛЕФОНА И ТЕЛЕГРАФСКО-ТЕЛЕФОНСКИХ ЦЕНТАРА

Члан 1

У сврху експлоатације телеграфске и телефонске службе оснива се Генерална дирекција телеграфа и телефона, дирекције телеграфа и телефона и телеграфско-телефонски центри.

Члан 2

Основне јединице телеграфско-телефонске службе јесу телеграфско-телефонски центри.

Помоћне јединице (филијале) телеграфско-телефонских центара су телеграфи и телефони на одређеној територији.

У већим телеграфско-телефонским чворовима изузетно се оснивају, такође као основне јединице телеграфско-телефонске службе, и то: за посебну телеграфску службу главни телеграфи, за посебну телефонску службу главни телефони и градски телефони, или пак за сједињену телеграфско-телефонску службу главни телеграфи и телефони.

Члан 3

Сваки телеграфско-телефонски центар са одређеним бројем телеграфа и телефона, као својим помоћним јединицама (филијалама), као и сваки главни телеграф, главни телефон, градски и главни телеграф и телефон остварује план експлоатације телеграфско-телефонских веза.

Који ће телеграфи и телефони ући као помоћне јединице (филијале) у састав једног телеграфско-телефонског центра и где ће бити седиште основне јединице којој они припадају, одређује Министар пошта својим решењем.

Члан 4

Телеграфску и телефонску службу могу обављати, на основу уговора са надлежном дирекцијом пошта, и поједине поште за рачун дирекције телеграфа и телефона.

О начину обрачунавања за учињене услуге, који се уноси као саставни део уговора, издаће Министар пошта посебном упутством.

Члан 5

Све основне телеграфско-телефонске јединице на територији одређеног подручја стоје под руководством надлежне дирекције телеграфа и телефона.

Члан 6

Дирекције телеграфа и телефона су са седиштем у Београду, Загребу, Љубљани, Сарајеву, Цетињу, Скопљу, Новом Саду, Сплиту и Ријеци.

Члан 7

Дирекције телеграфа и телефона дужне су:

- 1) да одређују задатке својим основним јединицама и да на основу њихових предложених планова састављају збирни план;
- 2) да разрађују одobreне планове и да се старају о њиховом извршењу;
- 3) да састављају предлог свог предрачуна прихода и расхода, као и да на основу предлога предрачуна прихода и расхода својих основних јединица састављају укупан предлог предрачуна прихода и расхода;
- 4) да усклађују и контролишу рад основних јединица;
- 5) да се старају о правилној организацији и раду својих основних јединица, дајући им потребне смернице;
- 6) да се старају о спремању кадрова;
- 7) да мењају и обустављају наређења и решења управника основних јединица, уколико нису у складу са планом и датим смерницама; и
- 8) да воде евиденцију пословања.

Члан 8

Дирекцијама телеграфа и телефона руководи Генерална дирекција телеграфа и телефона.

Делокруг Генералне дирекције телеграфа и телефона је:

- 1) да одређује задатке дирекцијама телеграфа и телефона и да на основу њихових предложених планова саставља збирни план;
- 2) да саставља предлог свог предрачуна прихода и расхода и да на основу предлога предрачуна прихода и расхода дирекција телеграфа и телефона саставља укупан предлог предрачуна прихода и расхода;
- 3) да усклађује и контролише рад и пословање дирекција телеграфа и телефона и да им даје потребне смернице;
- 4) да се стара о правилној организацији пословања дирекција телеграфа и телефона и да им даје потребне смернице;
- 5) да се стара о изградњи, уздизању и правилној расподели кадрова;
- 6) да планира цене услуга и саставља предлоге за њихово одобрење;
- 7) да мења и обуставља наређења и решења дирекција телеграфа и телефона, уколико нису у складу са планом и датим смерницама; и
- 8) да води евиденцију пословања.

Члан 9

Генерална дирекција телеграфа и телефона односно дирекције телеграфа и телефона имају следеће организационе секторе:

- 1) сектор планирања;
- 2) комерцијални сектор;
- 3) сектор експлоатације;
- 4) сектор односно отсек за кадрове; и
- 5) секретаријат.

Осим тога, при дирекцијама телеграфа и телефона постоје телеграфско-телефонски инспекторати за вршење инспекције, и то првенствено у погледу организације основних телеграфско-телефонских јединица, као и обављања манипулативних послова код њих и њихових помоћних јединица.

Члан 10

На челу Генералне дирекције телеграфа и телефона стоји Генерални директор, а на челу дирекција телеграфа и телефона стоје директори.

Члан 11

Пословима експлоатације у Генералној дирекцији телеграфа и телефона односно дирекцијама телеграфа и телефона руководи директор експлоатације односно шеф експлоатације. Директор експлоатације у Генералној дирекцији односно шеф експлоатације у дирекцијама телеграфа и телефона је уједно и први заменик Генералног директора односно директора.

Планским пословима у Генералној дирекцији односно у дирекцијама телеграфа и телефона руководи директор планирања односно шеф планирања, комерцијалним пословима руководи комерцијални директор односно шеф комерцијалног сектора, а кадровским пословима заменик генералног директора за кадрове. Правним и општим пословима Генералне дирекције односно дирекција телеграфа и телефона руководи секретаријат на чијем се челу налази секретар.

Члан 12

Генерални директор, заједно са директорима Генералне дирекције, замеником генералног директора за кадрове и секретаром, чине колегијум Генералне дирекције телеграфа и телефона.

Колегијумом руководи Генерални директор.

Колегијум је саветодавни орган Генералног директора, који он сазива по свима важнијим пословима и начелним питањима, по важнијим техничким питањима и важнијим питањима оперативног руковођења, као што су: израда плана, организациона питања, закључивање важнијих уговора, реконструкција, планирање цена услуга, нацрти правних прописа и слично.

Када се у колегијуму претресају специјална стручна питања, у саветовању колегијума могу учествовати стручњаци Генералне дирекције, као и остали познати стручњаци које позове Генерални директор.

Члан 13

На челу основних телеграфско-телефонских јединица стоје управници који су нарочито дужни:

- 1) да предлажу експлоатациони план и разрађују одобрени план;
- 2) да се старају о извршењу плана;
- 3) да предлажу предрачунае прихода и расхода;
- 4) да руководе финансиским пословањем у градинама предрачуна;

5) да се старају о рационалном искоришћавању основних и скупљих средстава, придржавајући се смерница и наређења дирекције телеграфа и телефона;

6) да организују пуну евиденцију и контролу целокупног пословања; и

7) да се старају о организацији и пословању својих филијала и да им у раду указују потребну помоћ.

На челу телеграфа и телефона (филијала основних телеграфско-телефонских јединица) стоје старешине телеграфа и телефона.

Члан 14

Управник основне телеграфско-телефонске јединице односно старешина телеграфа и телефона (филијала основних телеграфско-телефонских јединица) одговоран је директору дирекције телеграфа и телефона.

Члан 15

Генерална дирекција телеграфа и телефона може имати под својим непосредним административно-оперативним руководством и појединачна привредна предузећа.

Решење о оснивању, спајању и укидању предузећа доноси Министар пошта у сагласности са Министром финансија ФНРЈ.

Члан 16

Финансиско пословање Генералне дирекције телеграфа и телефона и дирекција телеграфа и телефона, као и свих основних и помоћних телеграфских и телефонских јединица, врши се на основу посебних прописа које ће донети Министар финансија ФНРЈ у сагласности са Министром пошта.

Члан 17

У циљу потстицања за повећање продуктивности рада, управнику сваке основне телеграфско-телефонске јединице, која премаши план експлоатације, ставља се на расположење одређени проценат од суме остварених бруто прихода изнад плана.

Исто тако управник основне телеграфско-телефонске јединице, који постигне уштеде према утврђеном предрачуну расхода при пуном извршењу планских задатака, ставља се на расположење одређени проценат од ових уштеда.

Оне основне телеграфско-телефонске јединице, у чијем плану нису предвиђени приходи по свима грамама телеграфско-телефонске експлоатације, добијају одређени проценат прихода остварених изнад плана експлоатације целокупне телеграфско-телефонске службе, уколико премаше план експлоатације.

Висина процента од постигнутих прихода изнад плана и висина процента од уштеда предрачунских расхода, као и начин на који ће се извршити расподела односних сума, прописале се посебном уредбом.

Члан 18

Код привредних телеграфско-телефонских предузећа постоји фонд руководства, а код дирекција телеграфа и телефона постоји централни фонд руководства.

Ближи прописи о фондовима руководства и о централним фондовима донеће се накнадно.

Члан 19

Ближе прописе о организацији и пословању Генералне дирекције телеграфа и телефона, дирекција телеграфа и телефона и основних телеграфско-телефонских јединица, доноси Министар пошта у сагласности са Претседником Комитета за законодавство

и изградњу народне власти Владе ФНРЈ, а упутства за вршење телеграфско-телефонске службе доносе сам Министар пошта.

Члан 20

Ова уредба ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу Федеративне Народне Републике Југославије”.

23 новембра 1947 године

Београд

Претседник Владе ФНРЈ
и Министар народне одбране,
Маршал Југославије
Јосип Броз-Тито, с. р.

Министар пошта,
др Драго Марушић, с. р.

748.

На основу члана 69 Закона о народној милицији, у споразуму са Министром финансија ФНРЈ, прописујем

П Р А В И Л Н И К

О РЕДОВНИМ ПРИНАДЛЕЖНОСТИМА ПРИПАДНИКА НАРОДНЕ МИЛИЦИЈЕ И О ДОДАЦИМА ГРАЂАНСКИМ ЛИЦИМА НА СЛУЖБИ У НАРОДНОЈ МИЛИЦИЈИ

І. — Опште одредбе

Члан 1

Под редовним припадностима у смислу овог правилника подразумевају се основна плата и додаци.

Право на редовне припадности припада милиционарима, подофицирима, официрима и генералима народне милиције који су постављени на положај решењем надлежног старешине по прописима Закона о народној милицији.

Грађанским лицима припада право на редовне припадности ако су решењем надлежног старешине постављени на један од положаја који су предвиђени формацијом за таква лица.

У решењу о постављењу означава се на које припадности постављено лице има право.

Члан 2

Припадности теку од дана ступања на дужност а трају до краја месеца у коме је лице на служби у народној милицији разрешено од дужности на основу решења о престанку службе.

У случају постављења на виши односно нижи положај, припадности новог положаја припадају од првог дана наредног месеца по ступању на дужност.

Члан 3

Припадности по овом правилнику предвиђене су у четири категорије.

Поред на доходак и допринос за социјално осигурање припадници народне милиције не плаћају.

Члан 4

Припаднику народне милиције који није користио годишњи одмор из разлога што је решењем Министра унутрашњих послова ФНРЈ за припаднике

народне милиције на раду у Главној управи народне милиције, односно решењем министра унутрашњих послова народне републике, био задржан на дужности у интересу службе, исплатиће се за то време двоструке редовне припадности.

Члан 5

Подсфицири, официри и генерали народне милиције могу бити решењем надлежног органа за постављење одређени за вршиоце дужности на вишем положају од онога на коме се налазе. У томе случају може им се одредити плата за два тарифна разреда ниже од плате предвиђене за тај положај на коме врше дужност, уколико та плата није мања од плате дотадашњег њиховог положаја.

Члан 6

Припадници народне милиције, који поред св. редовне дужности привремено заступају на положају друго лице, примају припадности помоћног редовне дужности.

Члан 7

Официри и генерали народне милиције, који су привремено разрешени дужности до постављења на нови положај, примају редовне припадности дотадашњег свог положаја.

Члан 8

Припаднику народне милиције, који се за време истраге због кривичних дела налази у притвору или истражном затвору, обуставља се за то време исплата припадности за 75%. Ако такво лице има породицу коју издржава обуставља му се 50% припадности, с тим да се друга половина припадности исплаћује његовој породици заједно са њим додатком на децу. Ако је припадник народне милиције за време истраге само удаљен од дужности, за то време обуставља се од његових припадности, и то ожењеним 1/3, а неожењеним 2/3, не рачунајући додатак на децу који се исплаћује у целисти.

Обустављене припадности враћају се припаднику народне милиције ако је кривично поступање против њега обустављено или ако је ослобођен од оптужбе.

Обустава припадности почиње од првог дана наредног месеца по доношењу решења о покретању кривичне истраге или о удаљењу од дужности, а траје до извршења пресуде односно до доношења решења о обустављању поступка.

Осуђеницима за време издржавања казне не припадају припадности.

Члан 9

Поред времена стварно проведеног на дужности у народној милицији, у године службе у смислу овог правилника рачунају се:

1) припадницима народне милиције који су ступили у ЈА до закључно 9 маја 1945 године и време стварно проведено у партизанским одредима, НОВ и ПОЈ и ЈА;

2) активним подофицирима, официрима и генералима који су ступили у ЈА после 9 маја 1945 године и време које су провели у својству активног подофицира односно официра ЈА ако су у народну милицију преузети непосредно из ЈА, а најдуже у року од шест месеци по престанку службе у ЈА;

3) подофицирима и официрима који су били у заробљеништву ако су преузети у ЈА, народну милицију, или у државну службу најдуже у року од шест месеци по повратку из заробљеништва и време про-

ведено у заробљеништво од 1 августа 1941 године, као и време стварно проведено у ЈА;—и

4) време проведено у служби у ресору министарства унутрашњих послова после ослобођења.

II. — Основна плата

Члан 10

Припадницима народне милиције исплаћује се основна плата по следећој табели:

Тарифни разред	Плата
I	7900.—
II	7600.—
III	7300.—
IV	7000.—
V	6700.—
VI	6400.—
VII	6100.—
VIII	5900.—
IX	5700.—
X	5500.—
XI	5300.—
XII	5100.—
XIII	4900.—
XIV	4700.—
XV	4500.—
XVI	4300.—
XVII	4100.—
XVIII	3900.—
XIX	3700.—
XX	3500.—
XXI	3300.—
XXII	3000.—
XXIII	2800.—

Формацијом ће се одредити који подшкаји спадају у поједине тарифне разредe по овој табели.

Члан 11

Милиционари приправници, док похађају школу народне милиције за народне милиционаре, у почетку службе примају плату из XXIII тарифног разреда.

Официри народне милиције, док похађају школу за официре народне милиције, у почетку службе примају плату која им је одређена приликом преузимања у службу народне милиције.

У осталим случајевима припадници народне милиције, док се налазе у школама и на курсевима, примају плату последњег положаја.

III. — Додаци

Члан 12

Припадницима народне милиције, осим наведеним у члану 13 овог правилника, припада лични додатак на службу процентуално од основне плате, и то:

после 2 до 5 година службе	5%
после 5 до 10 година службе	10%
после 10 до 15 година службе	15%
после 15 до 20 година службе	20%
после 20 година службе	25%

Генералима народне милиције припада лични додатак на службу 25% од плате коју примају, без обзира на године службе.

Члан 13

Милиционару, десетару, командиру станице и старешини чете припада лични додатак на службу процентуално од основне плате, и то:

после 3 до 6 година службе	8%
после 6 до 9 година службе	12%
после 9 до 12 година службе	16%
после 12 до 15 година службе	22%
после 15 година службе	40%

Члан 14

Свима подофицирима народне милиције, осим онима који се налазе на положају формацијом предвиђеном за официре и примају принадежности предвиђене за тај положај, припада додатак од 200.— динара месечно.

Члан 15

Припадницима народне милиције исплаћиваће се додатак на свако дете по 175.— динара до навршене 17 године живота односно до навршене 23 године живота ако су деца на школовању, под условом да немају никаквих прихода, да не примају стипендију и да нису смештени ни у каквом заводу са бесплатним издржавањем. У случају да је дете неспособно за поддржавање, додатак за њега припада док та неспособност траје, без обзира на његове године живота, под условом да је неспособност наступила пре 17 односно 23 године.

Додатак под овим условима припада за брачну, ванбрачну, позаконену и усвојену децу, као и за пастирчад и сирочад, уколико их односно лице издржава.

Припадницима народне милиције исплаћиваће се паушални додатак од 3000.— динара приликом рођења сваког брачног детета.

Члан 16

Грађанска лица на служби у народној милицији примају принадежности према прописима који важе за цивилне државне службенике.

Поред редовних принадежности грађанским лицима на раду у управама народне милиције, која имају најмање 3 године ефективне службе, припада лични додатак на службу у износу од 5% од основне плате.

Члан 17

Министар унутрашњих послова народне републике односно Министар унутрашњих послова ФНРЈ, за лица на служби у Главној управи народне милиције, може појединим припадницима народне милиције давати посебни лични додатак у сталном месечном износу у следећим случајевима:

1) кад стално прековремено раде по потреби службе;

2) за рад који тражи велико стручно знање и искуство;

3) лицима који чине стално изванредно и нарочито залагање за службу;

4) лицима која својим нарочитим организационим способностима доприносе бољој организацији службе и раду;

5) лицима која једновременно врше више дужности; и

6) лицима која врше службу под нарочито тешким и по живот опасним околностима.

Посебни лични додатак може се давати у границама од 200.— до 3000.— динара месечно.

Посебни лични додатак одређује се припаднику народне милиције док постоје разлози због којих је дат.

Приликом одређивања припадника народне милиције на другу дужност, министар унутрашњих послова народне републике односно Министар унутрашњих послова ФНРЈ, донеће решење да ли ће се исплаћивање овог додатка наставити.

Члан 18

Премештеним припадницима народне милиције који имају породицу на издржавању, ако у новом

месту службовања не добију стан и за своју породицу, што морају сваког месеца доказивати потврдом надлежног станбеног органа, исплаћиваће се од дана јављања на дужност на име накнаде за трошкове одвојеног становања од породице за сваки протекли месец од 1000.— до 1500.— динара све до дана добијања стана. Висину ове накнаде одређује министар унутрашњих послова Народне републике односно Министар унутрашњих послова ФНРЈ за лица премештена на службу у Главној управи Народне милиције.

Накнаде из претходног става не припадају ожењеном или удамом лицу које нема деце, у случају када је други брачни друг запослен.

Члан 19

Редовне принадежности по овом правилнику исплаћиваће се почев од 1 октобра 1947 године.

Члан 20

Овај правилник ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу Федеративне Народне Републике Југославије”.

1 Бр. 18058

18 новембра 1947 године

Београд

Министар унутрашњих послова,
Александар Ранковић, с. р.

749.

На основу чл. 15 Уредбе о принадежностима службеника и намештеника у државним трговачким предузећима и њиховим продавницама, као и продавницама задруга, друштвених и масовних организација („Службени лист ФНРЈ” бр. 97/47), прописујем

У П У Т С Т В О

ЗА СПРОВОЂЕЊЕ УРЕДБЕ О ПРИНАДЕЖНОСТИМА СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА У ДРЖАВНИМ ТРГОВАЧКИМ ПРЕДУЗЕЋИМА И ЊИХОВИМ ПРОДАВНИЦАМА, КАО И ПРОДАВНИЦАМА ЗАДРУГА, ДРУШТВЕНИХ И МАСОВНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА

Увод

Основна је тенденција Уредбе о принадежностима службеника и намештеника у државним трговачким предузећима и њиховим продавницама, као и продавницама задруга, друштвених и масовних организација, да конкретно одређивање плате трговачких намештеника у оквиру општих директива проишле на директора предузећа. С обзиром на развојни карактер трговачких предузећа није могуће поставити путем уредбе опште норме по којима би се одређивале плате по ефекту рада у свим трговачким предузећима. Могуће је само одредити извесне границе у којима се директор креће код одређивања ових норми.

Овај систем постићи ће се прво, да ће сви намештеници бити заинтересовани на побољшању трговине, на повећању промета, на подизању нивоа трговине. С друге стране, директор ће бити непосредно заинтересован на правилном одређивању норми, на смањењу трошкова и режије, јер ће он добити утолико већу плату што трошкови буду мањи и промет већи.

Овакав систем уједно намеће дужност синдикалним подружницама да непосредно сарађују на

одређивању норми, да се старају за повећање промета, јер ће само на тај начин моћи доиста да утичу на побољшање животног стандарда намештеника. Велика кочница увођењу новог система може бити само тобожња комплицираност као и тежње намештеника да им буду осигуране плате без обзира на ефекат. Слабе синдикалне подружнице истицаће и страх од самовоље директора, или помањкање евиденције. Међутим, борба за нови систем плата биће уједно борба за пуну евиденцију у нашем трговачком апарату и за правилно награђивање службеника и намештеника на основу њиховог залагања у раду.

Тачка 1. — 1) По прописима чл. 1 уредбе одређиваће се принадежности службеника и намештеника који су запослени:

а) у државним трговачким предузећима на велико и на мало;

б) у државним откупним предузећима, као и у сервисним предузећима која се баве откупом;

в) у продавницама осталих државних предузећа и установа које се баве продајом на мало (индустриске продавнице, продавнице Ветсерума и сл.);

г) у службама радничког снабдевања (потпуних);

д) у радничко-службеничким набављачко-потрошачким задругама и продавницама занатских произвођачких и прерађивачких задруга, као и у продавницама среских задружних пословних савеза; у среским и земаљским задружним пословним савезима радничко-службеничких набављачко-потрошачких задруга; и

ђ) у продавницама друштвених и масовних организација (продавнице инвалидских и омладинских организација, АФЖ-а и сл.)

2) Принадежности по ефекту рада исплаћиваће се службеницима и намештеницима који раде непосредно у продаји, набавци и откупу, и то:

продавачима,
млађим привредним помоћницима,
привредним помоћницима,
старијим привредним помоћницима, и
привредним пословима

3) Принадежности по ефекту рада исплаћиваће се према одредбама уредбе и овог упутства и службеницима и намештеницима економско-комерцијалне струке са другим звањима (тј. са звањем млађег комерцијалисте, комерцијалисте, вишег комерцијалисте, економисте итд.), као и службеницима и намештеницима свих других струка, ако су они успели непосредно у продаји, набавци или откупу робе, или ако руководе тим пословима (на пр. откупљивач лековитог биља са звањем фармацеута).

4) Међутим, службеници и намештеници са звањима продавца, млађег привредног помоћника, привредног помоћника и привредног пословца, који не раде непосредно на продаји, набавци и откупу робе (на пр. магационери, службеници који сортирају робу и сл.) по правилу ће примати пуну плату по чл. 1 став 2 уредбе, али могу бити и на други начин премирани. Али ако директор предузећа налази да рад таквих службеника утиче на повећање промета или да пост-ји могућност њиховог награђивања по ефекту рада, може одредити да се и они плаћају по ефекту рада.

5) Благарици (касири) и пакери, по правилу, примаће принадежности као и остали службеници и намештеници који непосредно учествују у продаји, набавци или откупу робе, тј. по ефекту рада. Изузетно код оних продавница где због нарочите природе посла или других разлога не постоји могућност одређивања норми рада за ове службенике, директор предузећа може одредити да им се исплаћује неуманена плата уместо сталног дела основне плате и додатка по ефекту рада, а могу бити и на други начин премирани.

6) Набављачи и откупљивачи запослени у трговачким предузећима у сваком случају треба да примају припадности по ефекту рада према одредбама уредбе и овог упутства.

7) Код ~~једног~~ предузећа која се бави искључиво или претежно продајом на велико, где залагање неких службеника и ~~наместеника~~ не утиче на повећање промета, директор предузећа може одредити да се тим службеницима и ~~наместеницима~~ из чл. 1 уредбе исплаћују неумажене плате.

Пример: Једно гресистичко предузеће организовало је продају тако, да купци робу набављају на основу узорака (мустри). Друго гресистичко предузеће продаје пак робу на тај начин што купци лично долазе у стовариште где одабирају и купују робу. У првом случају залагање службеника који издају робу из стоваришта на основу поруџбине и узорака не утиче на величину промета, те се они не би морали да награђују по ефекту рада. Због тога може директор одредити да они примају неумажене основне плате. У другом случају, залагање службеника (на пр. предустетљивим услуживањем купца; брзотом услуживањем, рекламирањем и добрим познавањем робе и асортимана) утиче на повећање промета, и зато овакве службенике треба награђивати по ефекту рада.

8) Службеници и намештеници који примају плате по ефекту рада, за време коришћења годишњег одмора и плаћеног отсуства, примаће пуну основну плату.

Тачка 2. — Плата изнад најмањег износа, у границама минимума и максимума, даје се:

1) према годинама проведеним у државној служби;

2) ако службеник врши нарочито посвећивае задатке;

3) ако службеник има већу спремност од редовне која се тражи за обављање послова које службеник компретно врши;

4) ако службеник има нарочиту одговорност у вршењу одређеног посла;

5) ако исто звање обухвата различите послове за које се тражи различита стручна спрема или више-страна одговорност;

6) ако је обим послова које службеник врши редовно различит од послова осталих службеника истог звања; и

7) ако је учинак посла службеника истог звања по обиму знатно већи и по квалитету знатно бољи од редовног учинка службеника истог звања у истој организационој јединици, а за тај се учинак не могу установити норме.

Тачка 3. — 1) Приликом одређивања висине сталног дела основне плате за службенике и намештенике, који још на продаји и набавци робе раде претежно и на другим пословима, треба водити рачуна о времену које они проведу на једним и другим пословима.

Први пример: Један шеф групе продаваца (одељења, реферата) производи на продавачким пословима два сата а на осталим пословима (састављање треговања, пријему робе из магацина, подношење извештаја о продаји робе итд.) 6 часова. Пошто он 3/4 свога времена проводи на пословима који се не награђују по ефекту рада, то он неће примати само 50% основне плате. Таквом продавачу даће се већи стални део основне плате (на пр. 70%) како би он, ако се нормално залаже за време долга ради као продавац, могао да поврати плату да прима вишицу пуне основне плате.

Други пример: У једном предузећу на велико један магацински, поред вршења послова ускладиштења робе, проводи у току дана или извесно време и на пословима продавца. Уколико он већи део

времења проводи на пословима ускладиштења, то он неће примати само 50% основне плате; већ ће његова основна плата бити већа (на пр. 60% или 70% или 80%) према томе колико је времења провео на пословима продавца.

2) Продавачи продаваца, који истовремено врше и послове набављача, примаће стални део основне плате којим припада према њиховом звању (тј. 50% основне плате). Додатак по ефекту рада утврђиваће се посебно за послове обављене у својству продавца (тј. према норми за продавца) а посебно за послове обављене у својству набављача (тј. према одређеној провизији).

Пример: Један продавац радничко-службеничко набављачко-потрошачко задруге повремено (на пр. 2 или 3 пута месечно) одлази на село ради набавке животних намирница. У току месеца он проводи 20 дана на пословима продавца а остало време на пословима набављача. Овај намештеник примиће 50% основне плате продавца и додатак по ефекту рада за 20 дана у којима је радио као продавац. Поред тога он ће примити провизију за послове које је обављао као набављач, али за то време неће примити део сталне основне плате.

Тачка 4. — 1. Ако директор и руководиоци у продаји, набавци и откупу који организују ове послове, немају одређено звање, њихова основна плата је, и то за директоре од 5.000 до 7.000 динара, а за руководиоце у продаји, набавци и откупу од 4.500 до 5.000 динара они ће, дакле, добити 80% ове плате.

2) Основна плата пословође, који нема одређено звање, износи: од 4.000 до 4.400 динара како је то предвиђено за звање привредног пословође у чл. 2 Уредбе о припадностима службеника и намештеника у државним трговачким предузећима итд.

Тачка 5. — 1) Приликом одређивања плата (провизије) службеника и намештеника који раде непосредно на откупу или набавци артикала на слободном тржишту, провизије треба одређивати с обзиром на откупљене количине, време, начин откупа, квалитет производа, откупну цену и сл. Министри трговине и снабдевања народних република прописаће јошким упутством начин одређивања ове провизије.

Пример за одређивање норми (провизије) за набављаче, откупљиваче и трговачке путнике

Набављачу, откупљивачу и трговачком путнику награда по ефекту рада, по правилу, одређује се у виду провизије на откупљену робу. Ова провизија одређује се А) на промет и Б) на цене.

А) Откупљивачу је одређена откупна цена од 15 динара и предвиђен је откуп од 10.000 кг. Његова провизија износи 2%. За премашење плана откупа до 20% плаћа му се на основу још 1%, а за премашење плана од 20—50% још 3% на основу.

Остварена је количина од 15.000 кг тј. премашен је предвиђен откуп за 50% и откупљивач треба да прими на основу 10.000 кг по 15.— динара, што износи 150.000 динара.

Према томе обрачун је:

	Динара
$150.000 \times 2\% =$	3.000.—
премашено је 5.000 кг по 15.— динара,	
тј. 75.000 динара по 5% —	3.750.—
	<u>6.750.—</u>

Б) На сличан начин поступа се ако се норма одређује по оствареном откупној цени. Тако се може изредити цена од 15.— динара с тим да откупљивач плати 25% од разлике у цени (или друга процена).

Под претпоставком да је откупљено 10.000 кг по цени од 14.— динара, када је разлика у откупној цени 1 динара по кг односно за количину од 10.000 кг разлика износи 10.000 динара.

Према томе откупљивачу поред редовних 2% за откупљену количину од 10.000 кг спада и 25% од разлике у цени.

Обрачун изгледа овако:

	Динара
А) редовних 2% од откупљене вредности тј. од 140.000 динара — — — — —	2.800.—
Б) разлика у цени 25% од 10.000 динара — — — — —	2.500.—
	5.300.—

Тако исто може се дати набављачима и откупљивачима повећана провизија у случају кад набаве или откупе робу у време кад још није сезона или кад је сезона већ истекла.

Откупљивачу или на пр. може се дати проценат од 0,25 динара по кг у месецима када је сезона откупа, а 0,50 када је сезона прошла.

2) Откупљивачи и трговачки путници по завршеном раду на терену, неће више примати провизију већ луну основну плату према звању у које су распоређени, и то онда када раде на административним пословима. Ако раде непосредно на пословима продаје, награђиваће се на исти начин као и продавци.

3) Службеници који раде на пословима откупа производа који се обавезно испоручују, неће се награђивати на основу провизије. Ови службеници примаће, по правилу, луну основну плату по чл. 2 уредбе према звању у које су распоређени. Уколико и за овакве службенике постоји могућност нормирања рада, примаће поред сталног дела основне плате од 50% још и додаток по ефекту рада према устанављеној норми.

4) Откупљивачи и набављачи приликом путовања у циљу откупа односно набавке имају право само на трошкове превоза према прописима о накнади путних трошкова службеника. Све остале трошкове у вези таквих путовања откупљивачи и набављачи имају подмиривати из своје провизије.

5) Директор предузећа, у сагласности са административно-оперативним руководством, одређује случајеве када откупљивачи и набављачи изузетно могу примати и дневнице (на пр. у случају информативних путовања и сл.).

Тачка 6. — 1) У трошкове које треба одбити од укупног месечног износа рабата и маржи да би се добио фонд плата, спадају:

- зависни трошкови;
- стални део плате директора, пословође и руководиоца набавног и продајног одељења;
- плате и награде службеника и намештеника у администрацији;
- плате и награде радника;
- плате и награде радника, службеника и намештеника који нису у администрацији али којима се плате не одрађују по ефекту рада (на пр. магационери, аранжеру излога);
- социјални допринос на плате службеника, намештеника и радника означених под б), в), г) и д);
- остали платама слични расходи (на пл. за прековремени рад, додаток за одвојен живот и сл.);
- трошкови робног промета;
- трошкови пословних просторија;
- дажбине, доприноси и разни отписи;
- општи управни трошкови;
- максимални (плански) допринос за рационализацију и подизање културног живота трговача; и
- максимални (плански) допринос за фонд руководиоца.

Службеници предузећа могу овим трошковима додати још и постотак од маржи односно рабата који пропише Главни одбор ратних војних инвазија.

Остатак који се добија претставља фонд плата.

2) Из фонда плата исплаћују се сви намештеници и службеници који се награђују по ефекту рада. Према томе из фонда плата се исплаћује.

а) стални део основне плате свих службеника и намештеника који се награђују по ефекту рада, сем сталног дела основне плате директора, пословође и руководиоца набавних и продајних одељења;

б) додаток по ефекту рада свих службеника и намештеника који се награђују по ефекту рада;

в) доприноси на принадлежности свих службеника (социјално осигурање, и то део који сноси предузеће итд.).

3) Правило је да је фонд плата једнак сваког месеца уз исти промет односно уз исти укупан износ маржи и рабата. Према томе, ако се у појединим месецима мења промет односно укупан износ маржи и рабата, треба да се мења и фонд плата. Међутим, трошкови из тач. 6 упутства не падају подједнако у сваком месецу и често не зависе од промета. На пр.:

а) у летњем месецу осветљење и огрев износи 1000 динара; у зимском месецу осветљење и огрев износи 10.000 динара; и

б) оправке зграде врше се у априлу и мају (у осталим месецима оправка зграде се не врши) износи 100.000 динара.

Из тога се гледи да је потребно пронаћи просечно месечне трошкове из тач. 6 упутства које онда треба одбити од укупног просечног износа маржи и рабата. На овај начин рачунато, добија се месечни просечни фонд плата.

4) Директору предузећа служиће овај добивени просечни месечни фонд плата као основа за одређивање:

а) броја службеника и намештеника који се исплаћују по ефекту рада; и

б) додатка по ефекту рада (разуме се да се том приликом директор мора стриктно држати одредаба чл. 2 и 3 уредбе при одређивању сталног дела основне плате службеника и намештеника).

5) Просечне месечне трошкове из тач. 6 упутства треба предвидети унапред. Код таквих предвиђања може се препоручити да се узму у обзир: раније пословање и промет, као и укупни остварени износ маржи и рабата за протекли период. Предвиђање пак значи да ће се на основу предвиђеног будућег промета рачунати сваки поједини трошак из тач. 6 упутства. (Ту се нарочито мора имати у виду слободна продаја производа, јер ће она у многоме повећати промет робе у предузећу).

6) Када се на овај начин утврди фонд плата и одреде норме, тада се службеника и намештеника не тиче у којем се периоду остварују разни трошкови из тач. 6 1) упутства. Плате службеника и намештеника зависе искључиво од оствареног промета (тј. од укупног оствареног износа маржи и рабата).

7) Директору предузећа се препоручује да с времена на време изврши упоређење предвиђених месечних просечних трошкова из тач. 6 1) упутства и просечног месечног фонда плата са стварно извршеним трошковима из тач. 6 1) упутства и оствареним фондом плата. Разлика која се појави после извршеног обрачуна иде у корист односно на терет фонда плата, према томе да ли су стварни трошкови мањи или већи од предвиђених. Ово не може утицати на повећање или смањење плата по ефекту рада службеника уназад (последњи став тач. 10 упутства). То упоређивање оцем тога служиће као контрола одређених плата по ефекту рада. Резултат овакве контроле може имати за последњу повећање или смањење норми за одређивање плата по ефекту рада (одређених процената, фиксног износа по појединим артикулма итд.).

8) По завршеној контроли директор ће прегледати стање у погледу броја службеника, па уколико установи да је њихов број узрок евентуалног прекорачења фонда плата, извршиће одговарајућа смањења особља, или ће одредити други распоред службеника по продавницама. Уједно ће се постарати да се спроведе што боља и рационалија организација предузећа.

9) Административно-оперативни руководилац водиће рачуна о повременим контролама директора, па ће и сам тражити да се те повремене контроле изврше. Резултат таквих контрола од стране административно-оперативног руководиоца може имати исте последице као и контрола директора (повећање или смањење норми итд.) па чак и ревизију читавог система плата по ефекту рада.

10) Директор је одговоран за прекорачење фонда плата. Његова одговорност се састоји у томе да је дужан надокнадити износе којима је прекорачен фонд плата. Од ове одговорности он се може ослободити само у том случају ако прекорачење није изазвано неправилним одређивањем норми већ услед општих мера донетих од стране виших органа или услед ванредних трошкова који су последица више силе.

11) Коначни обрачун ради установљења стварног фонда плата врши се по правилу најмање једанпут годишње. У том ће обрачуну директор предузећа утврдити:

а) колико је од укупно остварених маржи и рата остало за фонд плата када се одузму стварни трошкови из тач. 6 упутства; и

б) колики су укупни износи стварних плата из фонда плата за протекли период.

Упоредивањем ова два износа установиће се да ли је било прекорачење фонда плата.

12) Да ли ће се коначни обрачун извршити једанпут годишње или више пута, одредиће административно-оперативни руководилац. Код тога ваља препоручити да се код оних предузећа код којих су трошкови из тач. 6 упутства стални (фиксни) или мали врши коначни обрачун више пута годишње а да се код других предузећа, где су трошкови променљиви (варијабилни) и велики, тај обрачун врши ређе али најмање једанпут годишње.

13) Уколико постоји могућност, добро је да се врше повремене контроле и у погледу платног фонда појединих продавница, а нарочито то ваља чинити приликом контроле која се врши за предузеће у целини. Исто тако приликом коначног обрачуна може бити и правилно у појединим предузећима извршити посебан исказ плата и по појединим продавницама. Из овог упоређивања фонда плата видеће се упоредне цифре фонда плата појединих продавница, њихова активност и залагање за повећање промета итд.

14) Разлика између стварних и нормираних трошкова набавке и продаје, у смислу чл. 8 Уредбе о трошковима трговине на велико и на мало, употребитиће се 50% за рационализацију пословања, а 50% за Фонд руководства. Ова разлика установиће се пошто се претходно исплате све принадлежности (стални део плате и додатак по ефекту рада) службеника и намештеника који се плаћају по ефекту рада, као и додатак по ефекту рада за директоре. Према томе, разлика између стварних и нормираних трошкова набавке и продаје, најпре улази у фонд плата па тек по исплати принадлежности из првог става иде 50% за рационализацију пословања, а 50% за Фонд руководства. Ово стога што се та разлика може утврдити тек када се изврши исплата свих принадлежности, тј. и плата по ефекту рада које су саставни део трошкова набавке и продаје.

15) Када надлежни министар или административно-оперативни руководилац одреди који део од укупног износа рата и маржи треба да се одбије на поједине од трошкова наведених у ст. 1 чл. 6 уредбе, морају водити рачуна о томе да директори предузећа, који су заинтересовани на снижавању трошкова, не врше уштеде на штету правилног пословања и организације предузећа (на пр. вршење уштеде на рачун нивоа културног трговина, рационализације и сл., да избегавају отварање перенталних продавница које имају социјалну важност итд.). Они ће се због тога непрекидно старати о културном трговању и његовом сталном повишавању, о подизању степена рационализације и сл. У том циљу они могу прописати (нарочито у једнообразним и индустријским продавницама) врсту инвентара, намештаја, начин употребе и јачину осветљења, време и начин аранжирања излога, одржавање нормалне температуре и примерне чистоће у пословним просторијама итд.

Тачка 7. — 1) Начин одређивања норми, по којима ће се мерити плата по ефекту рада, одређује директор предузећа узимајући у обзир:

а) врсту и природу предузећа (да ли је откупно, набавно или продајно предузеће);

б) врсту и природу појединих продавница (на пр. продаја гарантованих артикала, месовита или специјализована продавница);

в) појединачна радна места у једном предузећу или продавници (продаја у једном одељењу текстила, у другом биробершке а у трећем галантеријске робе);

г) дислокацију продавница (да ли се продавница налази у центру или на периферији града и села).

Према томе за директора предузећа постоје две границе:

а) одредбе уредбе о неумањеном делу плата, и б) фонд плата.

2) У том оквиру директор, по саслушању синдикалне организације, одређује конкретне плате по ефекту рада за сваког службеника и намештеника.

3) Да би дошао до система норми директор мора најпре да израчуна фонд плата. Показаћемо најпре начин како се долази до просечног месечног фонда плата. Ово претходно указивање служиће свим наведеним примерима као основа за установљење норми за додатак по ефекту рада. У свим, дакле, примерима износ од 40.495.— динара је оквир у којем се морају кретати укупни додаци по ефекту рада.

Динара

Предузеће је предвидело месечни промет од — — — — —	2.000.000.—
Укупни износ маржи и рата (је 10% од промета) што износи — — — — —	200.000.—
По одбитку трошкова из тач. 6 овог упутства — — — — —	130.000.—
Остаје просечни месечни фонд плате — — — — —	70.000.—

Од платног фонда треба у првом реду одузети део социјалног доприноса који сноси предузеће на плате по ефекту рада (20,70%) а по формули:

$$\frac{70.000 \times 100}{(100 + 20,7)} = 579,95$$

те ће чист износ фонда плата за подмет износити $579,95 \times 100 = 57.995.—$ динара.

Одузимање дела социјалног доприноса који сноси предузеће има само ориентациони карактер и служи директору за одређивање норми као и за утврђивање са коликим чистим фондом плата располаже. Разуме се да ће стварни део доприноса за социјално осигурање зависити од стварно исплаћених додатака по ефекту рада.

На основу промета директор предвиђа да у предузећу треба да ради 12 продаваца који би имали да приме на име сталног дела основне плате из чл. 2 уредбе — — — — — 17.500 динара

те за поделу остаје — — — — — 40 495 динара

4) Примери израчунавања норми по ефекту рада:

Први пример: Одређивање норми по укупном промету (општи пример)

Промет је предвиђен са 2.000.000.— динара.

Потребно је за 12 продаваца установити норму за додатка по ефекту рада по извршеном промету.

Претходно је претходно израчунати платни коефицијент на бази промета који обави сваки продавац без обзира на артикал.

Може бити правилно да се приликом израчунавања платног коефицијента не узима целокупни остатак из платног фонда за поделу по ефекту рада (по нашем примеру 40 495.— динара) већ евентуално извесан проценат мање, уколико такво смањивање не би довело у питање правилно награђивање службеника и намештеника.

Према томе у нашем примеру уместо 40.495 узео бимо 60% мање, тј. да остане као фонд плата 24 390 динара. Норма по ефекту рада одредила би се унапред по следећој формули:

$$\frac{24.390 \times 100}{2.000.000} = 1,2195$$

Платни коефицијент од 1,2195 значи да је на сваких 100 динара оствареног промета норма 1,2195.— динара.

Претпоставимо сада да је остварено не 2.000 000.— динара промета већ 2.300 000.— динара, и то:

	Динара
да је старији привредни помоћник остварио промет — — — — —	270.000.—
да су 2 привредна помоћника остварили промет — — — — —	460.000.—
да су 4 млађа привредна помоћника остварили промет — — — — —	800.000.—
да је 1 продавац остварио промет — — — — —	190.000.—
да су 4 продавца остварила промет — — — — —	580.000.—

У овом случају цела група од 12 продаваца награђује се подједнако, према извршеном промету. Награда по ефекту рада израчунава се на следећи начин:

Промет појединог продавца $\times$ платни коефицијент

тј. износи:

Старији привредни помоћник $270.000 \times 1,2195$

1 привредни помоћник $230.000 \times 1,2195$

1 „ „ „ исто 2.804 85

1 млађи привредни помоћник $200.000 \times 1,2195$

3 млађа привредна помоћника по 2 439=7.317.—

1 продавац $190.000 \times 1,2195$

1 продавац $145.000 \times 1,2195$

3 продавца по 1.768,28=5.304,84

Сви продавачи добијају заједно 28 048,52

Разуме се да је од оствареног промета од 2.300.000.— динара већи стварни платни фонд него што је у претходном примеру израчунато на бази промета од 2.000 000.— динара.

Директор и пословођа предузећа ће добити проценат од остатка платног фонда.

Проценат директору и пословођи одређује административно-оперативни руководицац.

Рачун ће бити следећи:

	Динара
Остварен промет — — — — —	2.300.000.—
10% остварених рабата и маржи — — — — —	230.000.—
стварни трошкови из тач. 7 упутства — — — — —	155.000.—
остаје за платни фонд — — — — —	75.000.—
исплаћене плате по ефекту рада — — — — —	28.048
исплаћене сталне плате — — — — —	17.500
социјални допринос од те плате — — — — —	9.428
остаје за додатке по ефекту рада директора и пословође као и за део доприноса за социјално осигурање на њихове плате — — — — —	20.024.—

Административно-оперативни руководицац одређује унапред проценат од остатка који се добија када се од укупно остварених маржи и рабата одбију трошкови из тач. 7 упутства и укупне принадлежности свог осталог особља које се плаћа по ефекту рада. На овај начин је директор и остало руководеће особље стимулирао за што веће смањивање трошкова из тач. 7 упутства као и за што правилније одређивање норме за плате по ефекту рада.

Претпоставка је у овом примеру да је директору одређено 25% а пословођи 15% од остатка ~~на~~ ^{на} име додатка по ефекту рада. Према томе у овом случају биће додатка по ефекту рада:

директору — — — — —	20.024×25
	$\frac{100}{100} = 5.006.—$
пословођи — — — — —	20.024×15
	$\frac{100}{100} = 3.003.60$
	Свега 8.009.60

социјални допринос на ове награде износи — — — — — 1.657.40

Ако се одузме од остатка платног фонда од 20 024.—

остаје још — — — — — 10 357.—

који се дели: 50% фонду руководства — — — — — 5.178.50

50% за рационарање — — — — — 5.178.50

Из овог произилази да се стални део плата директора, пословође и руководиоца набавних и продајних одељења, код израчунавања фонда плата израчунава заједно са платама административног особља.

Постоји још једна варијанта код претходно изложеног примера, наиме:

Платни коефицијент код претходног примера износи 1,2195 динара за сваких 100 динара промета. Овај платни коефицијент може се даље разбити, тј. може се одредити да за извесне артикле, који имају слабију прођу а жеља је да се ови више продају, одреди већи платни коефицијент.

На пример: 1,766. За робу, пак, која има по себи већу прођу требало би одредити мањи коефицијент, на пр. од 0,673. Приликом разбијања платног коефицијента треба, разуме се, водити рачуна о величини промета појединих артикала и о њиховом међусобном односу у укупном промету.

Други пример: Одређивање норми по промету одређеног артикла

Директор предузећа оцењујући предвиђени промет појединих артикала, цену артикала, њихову прођу као и способност одређеног продавца, а пошто зна висину рабата и маржи као и приближне трошкове из тач. 7 упутства, које отпадају на поједине артикле, одређује, за артикал А) 4.— динара од 100.— динара, за артикал Б) 1.50 динара од 100 динара и за артикал В) 0.50 од 100 динара као норму по ефекту рада.

Динара
Ако је остварен промет по артиклу А) 400.000.—
по артиклу Б) 800.000.—
по артиклу В) 1.100.000.—
2.300.000.—

Онда би по одређеним нормама требало да износе додаци по ефекту рада:

за артикул А) $4 \times 4.000 = 16.000.—$
за артикул Б) $1,50 \times 8.000 = 12.000.—$
за артикул В) $0,50 \times 12.000 = 5.500.—$

Укупно 33.500.—

То значи да су норме по ефекту рада према-
шиле стварни платни фонд те се мора извршити
коректура норми, које ће се односити само за бу-
дуће награђивање.

Како се врши коректура норми показано је у
следећој табели:

1	2	3	4	5	6	7
Артикул	Промет	Норма	Рачунска јединица	Платни кофици- цијент	Платни фонд и плате по ефекту рада	Нова норма
Кључ			2×3	6:4	4×5	$\frac{6 \times 100}{2}$
А	400.000	4	1.600.000	0,7285	11.648	2.912
Б	800.000	1,5	1.200.000	0,7285	8.736	1.092
В	1.100.000	0,5	550.000	0,7285	4.006	0.364
Свега	2.300.000		3.350.000	0,7285	24.390	1.064

Рачунске јединице добили смо множењем про-
мета са ранијим нормама, а затим смо израчунали
платни коефицијент на 100 динара промета платног
фонда са рачунским јединицама, тј.

$$\frac{24.390}{3.350.000} = 0,7285$$

Множењем платног коефицијента са рачунским
јединицама и деобом са 100 добијамо износ норми
по ефекту рада за сваки артикул. Коначно овај
износ множимо са 100 и делимо са прометом за
односни артикул да би добили нову правилну норму.

Као што смо указали у ранијем примеру, може
бити правило да се не узме цео фонд у обрачун
него смањен за извршен проценат (види 4. став у
првом примеру).

Под претпоставком да је старији привредни по-
млаћник извршио промет:

Артикул А) за 50.000
Артикул Б) за 100.000 и
Артикул В) за 120.000

Онда ће његов додатак по ефекту рада да износи:

$$\text{За Артикул А)} \quad \frac{50.000 \times 4}{100} = 2.000$$

$$\text{За Артикул Б)} \quad \frac{100.000 \times 1,5}{100} = 1.500$$

$$\text{За Артикул В)} \quad \frac{120.000 \times 0,5}{100} = 600$$

Свега 4.100

Додатак по ефекту рада у извршеном месецу са
истим прометом, а по измењеним нормама био би:

$$\text{За Артикул А)} \quad \frac{50.000 \times 2,912}{100} = 1.456$$

$$\text{За Артикул Б)} \quad \frac{100.000 \times 1,092}{100} = 1.092$$

$$\text{За Артикул В)} \quad \frac{120.000 \times 0,364}{100} = 436,80$$

Свега 2.984,80

Одређујући платни коефицијент за поједине
артикуле, правилно је да директор предузећа одреди
за нижа звања нижи коефицијент, а за виша звања
виши коефицијент. Посебно се мора истаћи да овај
пример може правило користити приликом одре-
ђивања различитих норми за равне продавнице пре-
ма њиховој дислокацији (положај). У том случају
у колони 1 горње табеле уместо артикла А), Б) и В)
означиле би се поједине продавнице.

Трећи пример: Одређивање норми по
јединици мере или комада

Ако је одређена норма по количини (комаду,
килограму, метру, литри итд.) онда се обрачун може
извршити и на следећи начин:

Под претпоставком да се ради о продавници
обуће која је продала 4.600 пари ципела по 500 ди-
нара пар у укупној вредности за 2.100.000 динара,
а да је одређена норма по 5,5 динара по пару ци-
пела, онда ће укупна исплата на име награде по
ефекту рада износити:

$$4.600 \times 5,50 = 25.300$$

односно за сваког продавца врши се обрачун по
истој формули, тј.

продата количина × норма како
је предвиђен фонд плата од 75.000 дина.
а награда по ефекту рада износи 25.300
стални део основне плате — 17.500
допринос за соц. осигурање — 8.860 51.680 дина.
остаје 23.340 дина.

из којег се награђује директор, пословођа и ру-
ководиоци набавног и продајног одељења. Износ
који преостане по исплати ових иде 50% Фонду ру-
ководства, а 50% за рационализацију.

Одређена норма од 5,5 динара може се даље
расчланити, тако да поједини продавачи добију
већу или мању норму према звању у ком су распо-
ређени.

5) Пошто су нормирани трошкови набавке и
продаје који су елементи марже и рабата, утврђени
као просек за целу земљу, имајући у виду најзао-
сталија и најнапреднија трговачка предузећа, то ће
се у пракси дешавати случајеви да поједина преду-
зећа која послују под повољнијим објективним усло-
вима (на пр. што се налазе на вишем степену ра-
ционализације и сл.) имају ниже стварне трошкове
од нормираних и ако се особље није залагало за њи-
хово снижење, нити је у предузећу спроведена боља
организација. Зато не би било правилно да се и из
разлике у трошковима која је последица објектив-
них услова, а не залагања особља, исплаћују плате
по ефекту рада. Стога је директор предузећа дужан
да приликом одређивања норми узме у обзир и ону
околност и да висину норми одреди тако да ова раз-
лика не буде утрошена на плате по ефекту рада,
већ да буде садржана у остатку платног фонда од
кога 50% иде у Фонд руководства а 50% на рацио-
нализацију. Међутим, то не значи да службеници
који се награђују по ефекту рада неће моћи да уне-
ствују у добијању награде из Фонда руководства у
који је ушло 50% ове марже — јер они такође
имају право на коришћење средстава Фонда руко-
водства.

6) О истој овој околности треба да води рачуна административно-оперативни руководиоца када одређује проценат за додатак по ефекту рада директору, пословођи и руководиоцима продајних и набавних и откупних предузећа из остатка фонда плата (чл. 8 уредбе). У предузећима где је тај остатак велики не због запостава и боље организације предузећа већ због објективних услова; овај проценат треба да буде мањи и обрнуто. У овим случајевима може се препоручити да административно-оперативни руководиоца одреди индивидуалне трошкове набавке и продаје за односно предузеће; који би били нижи од нормираних и одговарали стварним условима под којима предузеће послује.

7) Уколико се по исплати принадежности директора и осталих службеника и намештеника који се исплаћују по ефекту рада, утврди да је остатак од фонда плата (од којег у смислу чл. 8 уредбе 50% иде у Фонд руководства а 50% за рационализацију) велики услед високих норми, административно-оперативни руководиоца или директор предузећа у сагласности са административно-оперативним руководиоцем, могу одредити да се тим службеницима и намештеницима из дела остатка који иде у Фонд руководства исплате накнадни износи који би одговарали ефекту њиховог рада када би норме биле правилно одређене. У таквом случају административно-оперативни руководиоца односно директор дужни су да изврше одговарајуће измене у нормама.

Пример:

	Динара
промет једног предузећа износи — —	5.000.000.—
остварен износ маржи и рабата — — —	500.000.—
трошкови из тач. 7 упутства износе — — —	250.000.—
фонд плата износи — — — — —	250.000.—
укупне принадежности службеника који се плаћају по ефекту рада износе — — — — —	150.000.—
остатак по исплати принадежности по ефекту рада износи — — — — —	100.000.—
50% иде у Фонд руководства — — — — —	50.000.—
50% за рационализацију — — — — —	50.000.—

Пошто је остатак велик (100.000.—) директор ће испитати да ли је разлог ового сувише строга норма рада. Уколико то утврди, он ће у сагласности са административно-оперативним руководиоцем одобрити да се из остатка који иде у Фонд руководства (тј. сума од 50.000.— динара) накнадно исплате износи који би одговарали ефекту рада да су норме биле правилно одређене.

8) И код осталих предузећа и продавница које тргују са једним артиклом који није у слободној продаји, али код којих залагање службеника утиче на промет, награђивање по правилу, вршиће се по ефекту рада (на пр. продавница хлеба и дрва које продају одређене количине хлеба односно дрва за краће време).

9) Међутим, изузетно за службенике у предузећима односно у продавницама које продају искључиво један артикул који није у слободној продаји (чл. 7 ст. 3 уредбе), а код којих залагање особља не утиче на висину промета; може се прописати да примачу путу основну плату предвиђену у чл. 2 уредбе (за продавца, мале привредне помоћнике, привредне помоћнике, старије привредне помоћнике и привредне пословође) одговара уредбених о платама државних службеника и републиканских службеника (или директора и руководиоце у продајно-набавним и откупним). У овим предузећима и продавницама оне предузећа која продају повед једног основног артикла још и негову делову или негову дериват и прерађевине (на пр. продавница нафте и

нафтних деривата, продавница аутомобила и делова, продавница радио апарата и делова и сл.).

10) Систем плаћања по нормама одређује директор предузећа. Он одређује који ће се службеници или група службеника на поједином радном месту плаћати по ефекту рада, а који ће примати неуманљену основну плату. Исто тако директор одређује стални део основне плате као и конкретне норме рада.

11) Из претходних примера се види да директор предузећа одређује норму по онома систему који највише одговара пригоди предузећа. Он може у свом предузећу вршити комбинације разних система плаћања, може уводити нове системе одређивања норми, не држећи се ни једнога примера који је у упутству наведен. Он чак не мора ни да израчунава по формулама које су у примерима дате, грешкове из тач. 2 упутства, као и фонд плате, већ знајући ове из искуства може одређивати норму по ефекту рада.

12) Административно-оперативни руководиоца је овлашћен да сам уместо директора уводи систем плаћања по ефекту рада. Он може дати одређена упутства у погледу начина плаћања службеника, одређивања сталног дела основне плате и установљења норми, као и мењати све одлуке директора по тим питањима.

13) Административно-оперативни руководиоца за предузећа која имају своје индустријске продавнице, за све ове продавнице може одредити јединствен систем норми и плаћања по ефекту рада.

14) Административно-оперативни руководиоца водиче рачуна о постигнутој висини плата службеника у предузећу, имајући у виду плате по ефекту рада у осталим трговачким предузећима исте врсте, како разлике у платама не би биле несразмерне. Исто тако је он дужан да упоређује плате у трговини са платама у осталим привредним гранама.

Тачка 8 — 1) Приликом одређивања процента од остатка фонда плата за награђивање по ефекту рада директора, пословођа и руководиоца набавних, откупних и продајних предузећа (помоћника директора и др.) треба тај проценат одмерити тако да ти службеници достигну пул износ основне плате ако предузеће односно продавница изврши постигнуте задатке како у погледу остварења промета тако и у погледу одржања нормираних трошкова набавке и продаје. Овај проценат одређује административно-оперативни руководиоца, пошто с обзиром на просечни промет, укупан износ принадежности и социјалног доприноса, као и друге околности, утврди колики је просечни износ остатка из фонда плата по извршеним исплатама.

Проценат који он одреди може бити сталан или прогресиван.

Пример:

А) Стални проценат

Административно-оперативни руководиоца на наведени начин прорачуна да ће приближни просечни остатак из фонда плата за награђивање директора, пословођа и руководиоца откупа, набавке и продаје изнети 20.000 динара.

С обзиром на величину промета који је потребан да би се остварио тај остатак, као и одговарајуће залагање и рад директора да би се тај промет могао остварити, административно-оперативни руководиоца процени, да би било правилно да се директору за то да проценат од 12% од остатка, тј. да се његов ефект рада награди са 2.400 динара. Исто тако он оцени да би залагање руководиоца продаје, набавке и откупа за остварење тог промета и остатка од фонда плата требало наградити процентом од 8%, тј. износом од 1.600 динара, а пословође процентом од 5%, тј. 1.000 динара.

Ако у једном месецу тај остатак од фонда плата због повећаног промета, тј. повећаног залагања целог колектива предузећа или због смањења трошкова (боља организација рада, смањење броја службеника и намештеника, правилније одређивање норми итд.) уместо 20.000 динара буде 30.000 динара, тада ће додаци по ефекту рада за те службенике изнети, и то:

	Динара
за директора 12% од 30.000 динара — — —	3.600.—
за руководиоце продаје, набавке и откупа 8% од 30.000 динара — — — — —	2.400.—
за пословође 5% од 30.000 — — — — —	1.500.—

У другом месецу, ако та разлика због смањеног промета (или због повећаних трошкова, већег броја службеника, ниске норме рада итд.) буде мања и сведе се на 10.000 динара, онда ће њихови додаци по ефекту рада изнети, и то:

	Динара
за директора 12% од 10.000 динара — — —	1.200.—
за руководиоца 8% од 10.000 динара — — —	800.—
за пословође 5% од 10.000 динара — — —	500.—

Б) Прогресивни проценат

Да би потстакло руководиоце предузећа на што веће залагање у циљу постизавања повећаног промета и смањења трошкова, административно-оперативни руководиоци може одредити да се овима да прогресиван проценат тако, да уколико остатак од фонда плата буде већи и њихов проценат буде већи.

Тако би он у веж примера изнетог под А) могао одредити:

а) у случају да остатак од фонда плата буде до 20.000 динара, да директор предузећа има 12%, остали руководиоци 8%, пословође 5%;

б) у случају да остатак од фонда плата буде преко 20.000 динара до 30.000, да проценат директора буде 15%, осталих руководиоца 10% а пословођа 7%;

в) у случају да остатак буде преко 30.000 до 40.000 динара, да директор има 20%, остали руководиоци 14% а пословође 10%.

Према томе, у случају да на пример остатак од фонда плата буде 35.000 динара, ако би директор, руководиоци набавке, откупа и продаје и пословође имали сталан проценат (пример под А) њихови би додаци по ефекту рада износили, и то:

	Динара
за директора 12% од 35.000 динара — — —	4.200.—
за остале руководиоце 8% од 35.000 динара — — —	2.800.—
за пословође 5% од 35.000 динара — — —	1.750.—

Ако би се пак они исплаћивали по прогресивном проценту (пример Б) њихови додаци по ефекту рада износили би, и то:

	Динара
за директора 20% од 35.000 динара — — —	7.000.—
за остале руководиоце 14% од 35.000 динара — — — — —	4.900.—
за пословође 10% од 35.000 динара — — —	3.500.—

Овде је узет пример за предузећа која имају мали промет па је и остатак из фонда плата мален а проценат сразмерно велики. По правилу, нарочито код већих предузећа, тај ће проценат с обзиром на већи промет бити знатно мањи.

2) Ако административно-оперативни руководиоци нема довољно сигурних података о томе колико ће изнети просечни остатак из фонда плата (то се евентуално може догодити само у првим месецима рада), може се препоручити да за први месец проценат за награђивање одреди према остатку из фонда плата за тај месец (тј. уназад). Уколико нађе да је тај остатак реалан и да би се његов износ могао узети као основа за одређивање просечног месечног остат-

ка, може на основу њега унапред одредити сталне или прогресивне проценте који ће се давати као додатак по ефекту рада тим службеницима. У сваком случају одређивање овог процента уназад може се дозволити само у првом месецу, а у доцнијем раду проценат мора бити унапред одређен, како би директор и остали службеници који се исплаћују из остатка, унапред знали како ће се мерити тј. награђивати ефекат њиховог рада и према томе могли да се што више залажу у раду.

Тачка 9. — 1) Исплата повећаног сталног дела основне плате у случају ако предузеће из укупне марже и рабата не може да покрије трошкове из тач. 9 упутства (чл. 9 уредбе), може се одобрити само онда када предузеће из оправданих разлога не може да покрије трошкове плата по ефекту рада из остварених маржи и рабата. Оправданост ових разлога оцењује административно-оперативни руководиоци.

2) Уколико такво предузеће, услед оваквог начина награђивања, претрпи губитак, овај губитак на терет предрачуна прихода и расхода административно-оперативног руководиоца.

3) Кол таквих предузећа награђивање директора по ефекту рада врши се давањем процента од оствареног промета и од остварених уштеда у трошковима из тач. 6 упутства.

4) Ако су пак само једна или више продавница неког предузећа из оправданих разлога нерентабилне (на пр. постоји специјалан интерес да се нека продавница држи на периферији града иако нема довољно потрошача), али је предузеће као целина рентабилно, директор може одредити да службеници и намештеници таквих продавница добију било повећани стални део основне плате (до 80%) било да за њих одреди блажу норму (већи проценат од вредности продате робе, већи износ по продатом артикулу итд.).

Тачка 10. — 1) Службеницима и намештеницима који су успелни у сезонском предузећима могу се, по одобрењу административно-оперативног руководиоца, поред сталног дела плате исплаћивати и аконтације у месецима када је промет мали. Висила те аконтације може изнети највише 50% додатка по ефекту рада према предвиђеном промету у пуној сезони, но с тим да укупан износ који се исплаћује (стални део плате, додатак по ефекту рада и аконтација) не сме премашити пун износ основне плате која је одређена односно службенику или намештенику (двоструки износ његовог сталног дела плате).

Пример:

Један продавац у једном воћарском сезонском предузећу има плату од 3.000 динара, тј. 1.500 динара сталне плате и остатак по ефекту рада. Норма његовог рада одређена је тако да за 100 динара продатог воћа има 1 динар, што значи да му је потребно да прода за 150.000 динара воћа да би достигао разлику до пуног износа своје основне плате (1.500 динара). Сезона у овом предузећу траје 4 месеца.

За време мртве сезоне (8 месеци) тај продавац уз своје пуно залагање није у стању да прода више воћа од просечно 50.000 динара месечно, што значи да његов додатак по ефекту рада износи свега 500 динара, а његове укупне просечне припадности 2.000 динара (1.500 више 500). Да такав продавац не би због тога дошао у тежи материјални положај, директор тог предузећа, по одобрењу свог оперативного-административног руководиоца може одобрити да му се изда извесна аконтација на терет његових припадности које ће примити у пуној се-

зони. Величину ове аконтације директор утврђује на следећи начин:

Директор предузећа на основу предвиђеног промета воћа у пуној сезони процени да ће тај продавац уз примерно залагање бити у стању да месечно прода воћа за 350.000 динара и да ће према томе његов додатак по ефекту рада просечно тада износити 3.500 динара месечно. Према томе укупне принадежности тог продавца просечно узев износиће за време сезоне месечно 5.000 динара (1500 више 3.500). Пошто то утврди директор приликом давања аконтације мора даље водити рачуна:

а) да висина аконтације не сме бити већа од 50% додатка по ефекту рада у пуној сезони, тј. 50% од 3.500 = 1750;

б) да укупна висина принадежности не може изнети више од 3.000 динара. Према томе, пошто тај продавац већ добија 1.500 динара фиксне плате и 500 динара по ефекту рада, његова аконтација може изнети највише (3.000—2.000) 1.000 динара;

в) да издата аконтација мора имати покрића у доцијним приманима тог продавца у пуној сезони.

С обзиром на наведено директор утврди да би било правилно да се том продавачу у доба када није сезона исплаћује по 750 динара месечно на име аконтације. Тај би продавац дакле за време 8 месеци мртве сезоне добио:

	Динара
а) на име сталног дела основне плате	1.500.—
б) на име додатка по ефекту рада за време мртве сезонe	500.—
в) на име аконтације укупне месечне принадежности	750.—
	2.750.—

Тај би продавац, према томе, за 8 месеци мртве сезоне примио (750×8) укупно 6.000 динара на име аконтације.

Међутим, његов просечни додатак по ефекту рада у месецима сезоне износи, као што је речено, 3.500 динара, што значи да би за 4 сезонска месеца примио укупно 14.000 динара. Како му је пак на терет овог примана за време 8 месеци мртве сезоне већ исплаћено 6.000 динара аконтације, њему на име додатка по ефекту рада за исплату укупно остаје $(14.000 - 6.000)$ 8.000 динара. Значи, да би се њему месечно просечно исплаћивало $(8.000 : 4) = 2.000$ динара. Његове укупне просечне принадежности за 4 месеца сезоне изнеле би дакле:

	Динара
стални део основне плате	1.500.—
додатак по ефекту рада по одбитку аконтације	2.000.—
Свега	3.500.—

Из овога примера не треба, разуме се, закључити да директор мора давати сваког месеца исте аконтације или пак да их мора равномерно одбијати од њихових принадежности за време сезонских месеци. Ако је у једном месецу, на пример, промет био нешто већи, он може дати мању аконтацију и обрнуто. Исто то важи и приликом одбијања аконтације. У месецу када је промет нарочито велики може одредити да одбаци буду већи а у месецу када је промет нешто мањи, да и одбаци за примљене аконтације буду мањи.

3) Директор предузећа, уколико на основу објективних околности, утврди да му промет у пуној сезони омогућава да даје аконтације, може их издавати и без претходног обрачуна како је то учињено у горњем примеру, али је у том случају дужан да тражи начелни пристајак административно-оперативног руководиоца.

4) Директор не може давати аконтације ако то службеници и намештеници не желе. Исто тако он

не може дати и већи износ на име аконтације од оног који тражи службеник или намештеник.

5) У случају престанка службеног односа службеници и намештеници који су примили аконтацију дужни су да примљене аконтације поврате предузећу.

6) Овакав начин плаћања може се примењивати само код оних предузећа код којих је пословање изразито сезонског карактера. Према томе давање аконтација не може се установити код предузећа код којих постоје само мање разлике у промету у појединим месецима.

7) Примера ради наводимо врсте предузећа која се у смислу овог упутства могу сматрати као сезонска: предузећа и продавнице које продају крзна, предузећа и продавнице које продају школске књиге и прибор, предузећа и продавнице које продају воће и слично.

Тачка 11 — 1) Службеницима и намештеницима који примају принадежности на основу прописа уредбе и овог упутства исплатиће се за месец октобар и новембар разлика између његове досадашње плате и пуне основне плате из чл. 2 уредбе с обзиром на звање у које су распоређени. Осталим службеницима (директори, руководиоци продајних, набавних и откупних предузећа) исплатиће се за исти месец разлика између њихове досадашње плате и основне плате одређене уредбама о платама савезних односно републиканских државних службеника.

2) За месец децембар свим службеницима и намештеницима који примају принадежности на основу прописа уредбе и овог упутства исплатиће се пун износ основне плате према њиховом звању, уколико не буде уведено плаћање по ефекту рада у смислу ст. 2 чл. 13 уредбе.

3) Службеницима и намештеницима, који то желе, првог месеца по ступању на снагу уредбе исплатиће се поред сталног дела основне плате и аконтације на име додатка по ефекту рада у висини од 50% пуне основне плате. Примљене аконтације одбијаће се приликом обрачунавања додатка по ефекту рада и морају се предузећу вратити у једнаким ратама у року од 6 месеци.

Тачка 12. — 1) Нов систем плаћања одређен уредбом и овим упутством намеће синдикалним организацијама право и дужност да усавршавају постављени систем награђивања по ефекту рада. Оне треба да се старају да примерно залагање службеника буде правилно награђено.

2) Синдикалне организације ће посебно водити рачуна о провизијама датим откупљивачима и набављачима, давати предлоге за премирање појединих службеника (на пр. аранжере излога), предлагати проценат сталне плате кад он треба да буде већи од 50% и висину аконтације. Оне ће истраживати могућност плаћања по ефекту рада и оних службеника за које директор није предвидео награђивање по ефекту рада.

3) Директор је дужан да саслуша синдикалну организацију приликом одређивања система плате по ефекту рада, при одређивању норми, као и у свим питањима конкретног примењивања постављеног система плаћања уопште.

Предлоге о систему плата, по ефекту рада, о одређивању норми и о преводу службеника на нове плате, припрема комисија која се има образовати при предузећу. У ову комисију улазе службеници које одреди руководиоца предузећа и делегат синдикалне подружнице. У већим предузећима синдикална подружница може у комисију да одреди и већи број својих делегата али не преко три.

4) У случају кад директор одређује норму за награде по ефекту рада, без претходног израчунава-

ња трошкова из тач. 7 упутства и фонда плата, синдикална организација, ако налази да су норме неправилно одређене може предложити да директор израчуна трошкове из тач. 7 упутства и фонд плата и да након тога евентуално измени норме.

5) Синдикална организација има право и дужност, кад су норме постављене неправилно, да тражи њихову измену за поједине службенике, радна места или групе службеника, па може предложити чак и увођење новог система награђивања по ефекту рада.

6) Уколико директор не усвоји предлог синдикалне организације она се може обратити и на административно-оперативног руководиоца.

Тачка 13. — 1) Административно-оперативни руководиоца привредних предузећа из тач. 1 упутства (министарства која непосредно руководе предузећима, дирекције, управе, извршни одбори) наредиће одмах а најдаље до 10 децембра 1947 године својим предузећима да саставе конкретан план завођења норми на свим радним местима у предузећу на основу којих ће се вршити награђивање по ефекту рада, или ће најдаље до 18 децембра 1947 године израдити систем награђивања по ефекту рада у својим предузећима.

2) Директори предузећа су дужни, уколико сам административно-оперативни руководиоца није одредио систем награђивања по ефекту рада, да најдаље до 20 децембра 1947 године одреде конкретни систем плаћања по ефекту рада, и то за свако радно место на коме се може вршити такво награђивање. Уколико је административно-оперативни руководиоца већ одредио систем награђивања по ефекту рада за то предузеће (до 18 децембра 1947 године), директор предузећа ће најдаље до 24 децембра 1947 године ставити своје примедбе на дати систем.

3) Административно-оперативни руководиоца предузећа ће најдаље до 28 децембра 1947 године дати своје коначно одобрење на предложени систем од стране директора или ће извршити потребне корекције односно уважити или одбацити примедбе директора предузећа на систем који је он сам као административно-оперативни руководиоца израдио.

4) Најдаље до 31 децембра 1947 године административно-оперативни руководиоца обавестиће о постављеном систему награђивања по ефекту рада и то:

а) непосредно министарство трговине и снабдевања народне републике, ако су административно-оперативни руководиоци предузећа извршни народни одбори или дирекције и управе министарства трговине и снабдевања народне републике;

б) министарство трговине и снабдевања народне републике или преко својих ресорних министарстава, ако су административно-оперативни руководиоци дирекције или управе које се не налазе под општим руковођењем министарства трговине и снабдевања народне републике већ других министарстава (на пр. министарства индустрије за индустријске продавнице) итд.; и

в) Министарство трговине и снабдевања ФНРЈ, али преко својих ресорних министарстава, ако се ради о предузећима општедржавног значаја.

5) Административно-оперативни руководиоци ће најдаље до 28 децембра 1947 године одредити проценат за награђивање по ефекту рада директора, помоћника и руководиоце трговачких, приватних и откупних предузећа (чл. 8 уредбе).

6) Министарство трговине и снабдевања народних република најдаље до 20 децембра 1947 године прописиће одређено упутство о начину одређивања провизије за службенике који раде непосредно на откуп или набавки артиљерије на слободном тржишту (тач. 7 упутства).

Тачка 14. — Ово упутство ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу Федеративне Народне Републике Југославије”.

Бр. 80880

24 новембра 1947 године

Београд

Министар трговине и снабдевања,
др **Ванг Шарац**, с. р.

ОДЛИКОВАЊА

ПРЕЗИДИЈУМ

Народне скупштине Федеративне Народне Републике Југославије

на основу члана 2 става 2 Закона о орденима и медаљама, а на предлог Врховног команданта оружаних снага ФНРЈ

р е ш и о ј е

да се за показану храброст, умешност у командовању, осведочени рад на остварењу братства и јединства међу нашим народима и стечене заслуге за народ у току народноослободилачке борбе одликују

ОРДЕНОМ БРАТСТВА И ЈЕДИНСТВА I РЕДА:

пуковник Егип Проке Обрад;
потпуковник Солдатовић К. Стојадин.

ОРДЕНОМ ЗАСЛУГЕ ЗА НАРОД II РЕДА:

потпуковник Брајовић С. Петар;
мајори: Бобнар Ф. Франц, Брајовић В. Павле, Дружинец Ј. Ивица, Ђуровић Ј. Ђуро, Опачић Ј. Душан, Реић А. Срећко и Родић В. Ђуро;
капетани: Балабан Ј. Илија, Кафол И. Франц, Ливада Н. Павас, Кунште М. Карло, Мајица М. Марко, Недељковић Ј. Стеван, Новаковић П. Нино, Радловић Ј. Марко, Станић Т. Јован, Суходолник М. Матија, Вилхелм Ј. Др. Иван, Волф М. Иван, Зора И. Иван, Зупачић Ј. Михаел и Кижмунд И. Бењамин;

потпоручници: Богуновић Д. Дане, Беле А. Франц, Бизјак Ј. Станко, Богдановић Б. Јагош, Боровинић М. Драгиша, Брковић М. Стево, Чрталић Ф. Силво, Дакић Т. Петар, Делић И. Станко, Дивјак Т. Милан, Франов Б. Мате, Грашч Ф. Милан, Хрибар И. Стане, Јакић М. Клемент, Јакопин Ј. Борис, Јовановић В. Војин, Кезеле Ј. Звонко, Калалец Ф. Виктор, Кларић М. Алојз, Косовац Ђ. Гојко, Ковачић Х. Лудвиг, Крстевски А. Геле, Лаврић Ј. Франо, Лукачић А. Миле, Марић Д. Љубомир, Маринковић Б. Андрија, Марковић И. Јозеф, Матијашевић М. Мијо, Мурн Ј. Јожеф, Новаковић М. Никола, Ожболт Ф. Франц, Петрис А. Милан, Планић А. Франц, Поточар Ј. Јанез, Румац И. Здравко, Сантрач Б. Вид, Секулић С. Ђорђија, Селан Б. Франц, Скендер Г. Вјало, Слатор Ј. Томаж, Срдић С. Дане, Сулејмановић Ш. Мухарем, Шимуц Ф. Франц, Шкулдрић М. Милан, Штулар Ђ. Милан, Томић С. Јован, Тонковић Ј. Стјепан, Тркуља Н. Петар, Видмар Ј. Фридерик, Виторовић В. Миливоје, Војновић Р. Васо, Војчак Ј. Алојз, Вујиновић М. Саво, Вуковић П. Божидар и Милачић Ј. Влајко;

потпоручници: Адлетић Н. Петар, Алексић Н. Раде, Бањац С. Милан, Бижић С. Јово, Блечић В. Милован, Богуновић Т. Мила, Боленић Т. Марко, Божич Л. Радован, Брус А. Едмунд, Чича Ј. Стево, Ђурчић И. Марко, Ђурег Ј. Бојко, Ђурђина М. Станислав, Глешчић И. Франц, Грговић М. Антон, Груднич М. Миле, Јакубовић М. Петар, Хочевац А. Франц, Хорвацић Ф. Ђорџ, Јашић Н. Милета, Јеловац М.

Душан, Јерковић С. Милан, Камбић Ј. Иван, Косматин М. Јоже, Козлила М. Петар, Краљ Ј. Антон, Кутнер Ј. Алојз, Ласић И. Славко, Лончаревић Т. Јово, Медић Ф. Јандрија, Милић Г. Лазо, Мрзовић Р. Мићо, Мургељ Ј. Иван, Нишић Д. Перо, Обрадовић М. Илија, Обрадовић Н. Нико, Перпер В. Виктор, Петковић Б. Милан, Полић М. Душан, Поповић Р. Јагош, Радуловић М. Никола, Релић П. Душан, Ржењ Ј. Винко, Савановић Ђ. Драго, Симић Б. Драго, Симић А. Јоже, Смољановић Р. Миле, Стефановић С. Станко, Стојковић Б. Светозар, Шарчевић Н. Илија, Шетина А. Алтош, Шошкић М. Вукашин, Тадић Ј. Динко, Томашевић Ф. Бранко, Томић М. Бошко, Величковић Б. Јово, Врховец Ф. Алојз, Врхушић Ф. Франц, Вујић Ш. Тодер, Вулетић Р. Илија и Жарковић М. Илија;

заставници: Басарић И. Жељко, Ђалић Л. Душан, Драгаш Р. Илија, Фатори А. Луцијан, Говелник Ј. Франц, Илић С. Ђорђе, Кејман А. Душан, Косијер М. Милош, Лазич Ј. Мале, Марић М. Душан, Радујко П. Јандрић, Родић П. Душан, Сабљак Н. Љуба, Станивуковић Б. Вид, Стипановић С. Никола, Шег Ј. Стане, Вучковић Ј. Радиво, Вуцић П. Здравко и Вујковић К. Бранко;

ацовић Др. Милошан и Новак А. Др. Владимир;
капетан Љубојевић М. Ђуро.

ОРЕДЕНОМ БРАТСТВА И ЈЕДНОСТВА II РЕДА:

потпуковник Брајовић С. Сретен;

мајори: Брајовић В. Павле, Довжак Ј. Станислав, Драгић П. Др. Ђорђе, Дружинец Ј. Ивица, Катнић Р. Марко, Комбол С. Станко, Косановић Н. Илија, Обрадовић Ш. Живодни, Опачић Ј. Душан, Пећанац Ј. Никола, Пелевић М. Милош, Радовић А. Гојко, Ратковић М. Руде, Релић А. Срећко, Родић В. Ђуро и Братанар А. Антон;

капетани: Алфир Г. Јосип, Бањац Ј. Милан, Грубишић Ј. фабијан, Колар А. Рудолф, Крановец А. Лазо, Ликар И. Антон, Лизада Н. Павло, Милојевић М. Милоје, Новаковић П. Нико, Педрић Ј. Иван, Радевић М. Владо, Ричек А. Антон, Сарсеп Ј. Перо, Стојковић П. Петко, Суша Ђ. Ђураћ, Волф М. Иван и Зоре И. Иван;

поручници: Бига В. Славко, Булч Ф. Марко, Цвијановић И. Петар, Делач И. Станко, Дурак Х. Дурако, Ђурђевић С. Цвејо, Грлаш Ф. Милан, Хрен И. Валентија, Хрибар И. Стане, Јакић М. Клемент, Косовац Б. Гојко, Ковачић Х. Лудвиг, Крајиновић М. Петар, Круљанин Ђ. Милош, Лукачић А. Миле, Милаковић П. Милан, Мурн Ј. Јежеф, Нинковић М. Милош, Ожболт Ф. Франц, Румац И. Здравко, Салапура С. Богдан, Сантрач Ђ. Вид, Старица М. Иван, Стојић П. Марко, Сулејмановић Ш. Шухарем, Штрублић С. Милутин, Владисављевић Ј. Рајко, Вујасин М. Душан, Вујиновић М. Васо, Вукелћ Ђ. Бошко и Заклан Б. Момчило;

потпоручници: Алексић Н. Раде, Барић М. Алојз, Беговић А. Никола, Бикић С. Јово, Бјелац М. Бранко, Блажиновић Ј. Мато, Бркић Ј. Алекса, Бућан М. Перо, Буквић Т. Благоје, Ђалић Б. Никола, Дрча Б. Милан, Ерцер Ј. Божо, Гвозден М. Мирко, Хадудковић М. Перо, Јанчић С. Петар, Јерковић С. Милан, Карановић Ш. Душан, Бејман Д. Симо, Ковачевић С. Мирко, Крдија Ј. Данило, Кузман В. Сретко, Мајкић В. Вид, Марковић Б. Лука, Маснић А. Шимун, Медић Ј. Милан, Милинковић С. Вељко, Милошевић Д. Васо, Миљановић О. Ђуро, Мурета Ј. Славко, Обрадовић М. Илија, Петковић Ђ. Милан, Попрајац О. Слободан, Поповић Ј. Лука, Релић П. Душан, Родић М. Петар, Ржењ Ј. Винко, Савановић Ђ. Драго, Смољановић Р. Миле, Стамболија Ђ. Никола, Томић М. Бошко, Томићеновић Т. Јурица, Баван С. Петар, Врховец Ф. Алојз и Вујичић Ј. Петар;
заставници: Анђелковић Ј. Радивој, Богучовић Т. Милан, Керкез Ђ. Јово, Кнежевић М. Марко, Лазич Ј. Мале, Маљковић Ђ. Јово, Родић П. Душан, Смиљанић П. Миле, Видојковић К. Драгутин, Вујими-

ловић С. Сретко, Вујковић К. Бранко и Зулбехари М. Шериф;

Хрубић Ј. Др. Јан.

ОРДЕНОМ ПАРТИЗАНСКЕ ЗВЕЗДЕ III РЕДА:

мајори: Довжак Ј. Станислав и Никитовић Б. Ђорђе;

капетани: Аралица С. Никола, Бубало Л. Миле, Гојак А. Иван, Грубелник П. Павле, Грубишић Ј. Фабијан, Кондић Д. Душан, Корићанац В. Богдан, Кумић М. Карол, Ликар И. Антон, Љубојевић М. Ђуро, Милошевић Ј. Захарија, Обрадовић С. Живодни, Остовић М. Мато, Пинтарић Ф. Антон, Пољак Ш. Мирко, Радаковић Д. Јовица, Ричек А. Антон, Стојановић Л. Богдан, Шкерковић Л. Михајло и Вујетић А. Мирко;

поручници: Баничевић Д. Саво, Бањац П. Јово, Барбиш А. Антон, Баретић К. Иван, Бизак Н. Станко, Богдановић Б. Јагош, Богучовић Д. Дане, Бркић М. Стево, Цвијановић М. Петар, Дедић И. Немања, Лизада Т. Милан, Дурак Х. Дурако, Ђукић С. Душан, Ђурђевић С. Цвејо, Јакопин Ј. Борис, Јошески Т. Киро, Карановић П. Душан, Кларић М. Алојз, Косовац Б. Гојко, Ковачевић Т. Перо, Ковић А. Антон, Крајцар К. Рудолф, Лапања Ј. Лади-слав, Лемчић Д. Милан, Лујић М. Вукашин, Миљаканца С. Никола, Марић Д. Љубомир, Марковић И. Јежеф, Мартиновић Ш. Карло, Милаковић П. Милан, Митровић В. Крсто, Нинковић Ш. Милош, Педрић Т. Каменко, Птањинц А. Франц, Салапура С. Богдан, Селан Б. Франц, Скендер Г. Владо, Славер Ј. Томас, Стефановски М. Веле, Стијеповић Ј. Јоксим, Сулејмановић Ш. Мухарем, Шкудрић М. Миле, Вилчар Ј. Фридерик, Влаисављевић Ј. Рајко, Војчак Ј. Алојз, Вујасин М. Душан, Вукашиновић Н. Лука, Зечец А. Франц, Заклан Б. Момчило и Завица Б. Петар;

потпоручници: Анастасовски Р. Павле, Барић С. Милан, Белић Р. Ђуро, Божић Ј. Радован, Бућан М. Перо, Бунчић С. Милић, Ђурић М. Бранко, Ђуричић М. Сређе, Грудић Н. Миле, Јакшић Н. Милета, Капор Т. Неђо, Козлила М. Петар, Кузман В. Сретко, Мандарић И. Милош, Мраовић Р. Мићо, Милошевић Д. Васо, Мурета Ј. Славко, Нишић Д. Пера, Перлар В. Виктор, Попрајац О. Слободан, Полић М. Душан, Поповић Ј. Лука, Радић М. Милош, Росић С. Никола, Симић А. Јоже, Стојилковић А. Миливоје, Шутовски В. Стојан, Тадић Ј. Дјак, Томашевић Ф. Бранко, Тришић Ј. Перо, Тотић Н. Саво, Ватовец А. Алојз, Величковић Б. Јово, Вујић Ш. Тодер, Вујичић Ј. Петар, Вулета Р. Илија и Жарковић М. Илија;

заставници: Анђелковић Ј. Радивој, Авбр Ј. Иван, Ђалић Л. Душан, Ђуричић К. Стево, Говелник Ј. Франц, Маљковић Ђ. Јово, Марић М. Душан, Микић М. Чедомир и Шег Ј. Стане.

ОРДЕНОМ ЗАСЛУГЕ ЗА НАРОД III РЕДА:

мајор Грујић Ж. Слободан;

капетан Поповић Ј. Брајко;

поручници: Бајза Ф. Стјепан, Бјелић Ј. Урош, Блажуша Ј. Илија, Јоксимовић Б. Драгољуб, Мишић А. Иван, Попадић С. Градимир, Поповић П. Радован, Поточар Ј. Јанез, Салан Б. Франц, Стамболија В. Душан, Шајић П. Александар, Шетина Ј. Јоже, Терсић Н. Богдан, Трипале Д. Стјепан и Упсљ Ф. Стјакко;

потпоручници: Алексић П. Саво, Анђелковић С. Живојин, Аврамовић С. Мита, Бајовић В. Илија, Бобић Г. Миливоје, Богдан М. Липардо, Џожа А. Антон, Доброковић М. Тодор, Думић М. Рајко, Ђајнер Ф. Јанез, Худак Ф. Матија, Јаковец П. Љубо, Јањић Ш. Мамир, Коматина Р. Милош, Ласић И. Стјакко, Мандић Н. Лазар, Марковић П. Стамес, Митровић Ђ. Никола, Палчић Ф. Јуре, Пилингер Ф. Франц, Поточар Ј. Јанез, Тодоровски Д. Бранко, Требар И. Иван, Волер М. Јоже, Вучетић Р. Никола, Жера М. Владимир и Живановић Ж. Уљеша;

заставници: Абрамић А. Иван, Андрић Ј. Раша, Бабић Р. Драгутин, Багевски И. Блаже, Бајерић С.

Хасан, Басарић И. Желько, Бенедик В. Виктор, Бешовић В. Душан, Бошковић Ђ. Тодор, Бошњак И. Живојин, Божић П. Светислав, Брацика Ј. Рафко, Брдарић К. Коста, Бујишић Д. Нешко, Целарц Ф. Јанез, Ђук Ј. Никола, Ђулибрк Н. Крсто, Черне Ј. Јанез, Чизмић Јб. Мирослав, Чолаковић С. Љубомир, Динић Р. Обрад, Ђорђевић В. Благо, Ђурић Р. Крсто, Фатори А. Луцијан, Георгијевић К. Марко, Голубовић Н. Драго, Голубовић О. Војислав, Градодолник Ј. Ладол, Гргурић Ј. Владимир, Грујић Ђ. Драгомир, Јанезић И. Јоже, Јововић П. Благоје, Јововић Р. Радомир, Карафилиповић Ј. Мато, Китевски В. Владо, Куцелин М. Цветко, Кузелички Ј. Стане, Лазаровски С. Благо, Ловаковић Ј. Мате, Лучоч М. Рако-Алдрија, Лутовац Р. Душан, Лужар Ф. Франц, Манфреда Ј. Матија, Марчић Б. Мартин, Марковић Р. Милија, Мијановић Н. Михаило, Миленковић М. Борисав, Милошевић М. Величко, Миловановић Р. Васа, Мирчевски Ј. Илија, Молач М. Михаел, Новакоски М. Стојадин, Орешник Ф. Франц, Остојић Р. Љубинко, Оташевић З. Чедомир, Пфајфер Ј. Игор, Петровић В. Петар, Петровски М. Ристо, Похребни М. Јосип, Поповски А. Саво, Ратковић Ј. Благо, Рашић М. Миле, Рутар Ф. Јавко, Секуловић Г. Паун, Секуловић С. Стојан, Славнић Ј. Ђорђе, Станковић З. Цветко, Стефанчић Ј. Франц, Стевановић М. Стеван, Стојковски С. Миливој, Странцар А. Алојз, Штекић В. Светозар, Штукељ С. Ивица, Текавц Ј. Мирко, Тодоровић Ј. Јово, Трчић Ј. Вили, Трпковић И. Љубо, Тошић Р. Ђорђе, Трупељак Б. Франц, Тушар В. Петар, Валенчић Р. Богдан, Вилар М. Стане, Вујишић Д. Нешко, Зидовић М. Јован, Зулбехари М. Шефкија, Жабар С. Ракота, Житко Ј. Никола и Журга В. Венцел;

Брили А. Нинко, Ђокић М. Властимир, Дубајић Д. Драган, Облак Ј. Јанез, Паић Ђ. Јово, Шкорић П. Милорад и Вукотић С. Војислав.

Бр. 491

22 августа 1947 године

Београд

Секретар,
М. Перуничкић, с. р.Претседник,
др И. Рибар, с. р.

ПРЕЗИДИЈУМ

Народне скупштине Федеративне Народне
Републике Југославије

на основу члана 2 става 2 Закона о одликовањима и медаљама, а на предлог Врховног команданта оружаних снага ФНРЈ

р е ш и о ј е

да се за показану храброст, умешност у командовању, осведочени рад на остварењу братства и јединства међу нашим народима и стечене заслуге за народ у току народноослободилачке борбе одликују

ОРДЕНОМ ЗАСЛУГЕ ЗА НАРОД III РЕДА:

поручник Грубић Јосипа Мирко;
потпоручници: Билановић Анђелка Веселин и Вранеш Радована Лазар;
заставници: Крстичевић Ивана Иво и Шибич Владе Небојша.

ОРДЕНОМ БРАТСТВА И ЈЕДИНСТВА II РЕДА:

поручници: Кулић Ристе Сретен, Малковић Јове Раде, Рељић Ђурђа Бранко и Ромић Јована Петар;

потпоручници: Цветковић Илије Дане, Колунџић Раде Мићо, Радовановић Милоша Живорад и Ступар Дане Илија;
заставници: Мркић Милоша Јово, Шобот Петра Илија и Влаисављевић Марка Божо.

ОРДЕНОМ ПАРТИЗАНСКЕ ЗВЕЗДЕ III РЕДА:

поручници: Грабнер Дане Вишо, Јакшић Миле Љубан и Загорац Никселе Илија;
потпоручник Петровић Петра Ђорђе;
заставник Рељић Стевана Милан.

ОРДЕНОМ ЗА ХРАБРОСТ:

поручници: Дивљакиња Јована Петар, Ђорђевић Ницифора Радомир и Мамут Анте Иван;
заставник Рељић Стевана Милан,
поручник Војисвић Миле Петар;

потпоручници: Тулапић Николе Драгомир, Франчишковић Јосипа Миленко, Францић Ивана Борис, Илић Душана Петар, Кулачанин Ђоке Драго, Перминић Милоша Ђорђе, Пиљевић Илије Манојло, Вилић Романа Бењанин, Зорић Павла Душан и Жемва Ловре Славко;

заставници: Бајић Илије Јован, Фајт Андрије Доминик, Игњић Ђорђа Страхиња, Мрвош Раде Владо, Пешут Раде Бошко, Селмановић Салика Акија, Шобот Петра Илија и Шушњић Ђуре Милан.

ОРДЕНОМ ЗАСЛУГЕ ЗА НАРОД III РЕДА:

поручници: Делач Николе Иван, Матовић Крсте Милорад, Поточник Антсена Јанез и Твртковић Јосипа Антон;

потпоручници: Башич Еде Алија, Дарић Ђоке Војин, Граховац Николе Драган, Матошић Франц Иван, Радомир Стојана Мирко и Радсшевић Крсте Ђорђе;

заставници: Драгин Владислава Розарино, Јантал Валента Иван, Милсавец Уроша Боро, Рајић Марка Јаков, Шушњић Ђуре Милан, Вујић Боголуба Вукосав и Вулетић Василија Милорад.

Бр 454

6 августа 1947 године

Београд

Секретар,
М. Перуничкић, с. р.Претседник,
др И. Рибар, с. р.

САДРЖАЈ:

	Страна
747. Уредба о оснивању и организацији Генералне дирекције телеграфа и телефона, дирекција телеграфа и телефона и телеграфско-телефонских центара — — —	1409
748. Правилник о редовним припадностима припадника народне милиције и о додацима грађанским лицима на служби у народној милицији — — — — —	1411
749. Упутство за спровођење Уредбе о припадностима службеника и намештеника у државним трговачким предузећима и њиховим продавницама, као и продавницама задруга друштвених и масовних организација — — — — —	1413

Издавач: „Службени лист ФНРЈ” — новинарско
Директор и одговорни уредник Слободан М. Нешовић, Мајке Јевросиме бр. 20 — Штампана Југословенског штампарског предузећа, Београд

издавачко предузеће — Београд, Бранкова 20. —
издавачко предузеће — Београд, Бранкова 20. — Штампана Југословенског штампарског предузећа, Београд