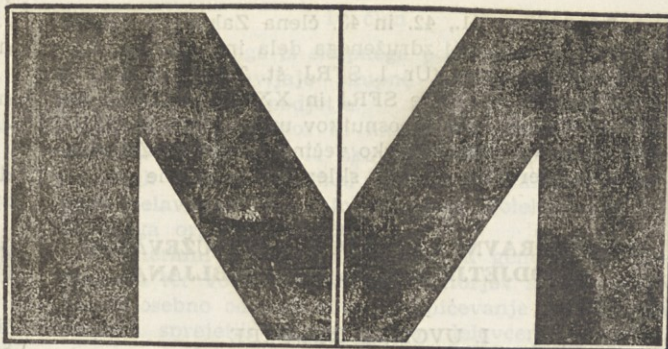


GLASILO
DELOVNE
SKUPNOSTI
VELETRGOVINE
MERCATOR



Mercator

**Posebna
številka**

LETO XI.
LJUBLJANA
November 1973

Gradivo za zборе delovnih ljudi

Vsebina:

**Predlog Samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje
Mercator Ljubljana**

Predlog Statuta podjetja Mercator Ljubljana

**Predlog Samoupravnega sporazuma o osnovah kadrovske politike
v podjetju Mercator**

**Vzorec predloga Samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih
v združenem delu delavcev TOZD**

Predlog Samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator Ljubljana

UVOD

6. zbor delegatov je na svoji seji, dne 20. novembra 1973 obravnaval predlog Samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator Ljubljana in predlog Statuta podjetja Mercator in sklenil, da se oba predloga objavi v glasilu Mercator kot gradivo za zборе delovnih ljudi. Predloga naj zbori delovnih ljudi obravnavajo in dokončno sprejmejo zaradi konstituiranja podjetja.

Na istem zboru so delegati obravnavali predlog Samoupravnega sporazuma o osnovah kadrovske poli-

tike v podjetju Veletrgovina Mercator in vzorec predloga Samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu in sklenili, da se tudi ta dva dokumenta objavi v glasilu Mercator kot delovno gradivo za zборе delovnih ljudi. Zbor delegatov priporoča zborom delovnih ljudi, da predlog Samoupravnega sporazuma o kadrovske politiki obravnavajo in ga sprejmejo. Vzorec Samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu pa naj kolektivi TOZD uporabijo kot osnovo za svoj sporazum.

Na podlagi 41., 42. in 43. člena Zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register (Ur. l. SFRJ, št. 22/73) ter XXI in XXII dopolnila ustave SFRJ in XXVII in XXIX dopolnila Ustave SRS in osnutkov ustave SRS in SFRJ, smo delavci z dvotretjinsko večino v vseh TOZD veletrgovine Mercator sprejeli sklep, da se sklene

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O ZDRUŽEVANJU V PODJETJE MERCATOR LJUBLJANA

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

S tem samoupravnim sporazumom o združevanju v podjetje Mercator, Ljubljana (v nadaljnjem: sporazum) se delavci, organizirani v TOZD, povezani z delovnim procesom ter z ekonomskimi in drugimi skupnimi interesi, združujoč svoje delo in sredstva družbene reprodukcije, enakopravno in prostovoljno odločamo o ponovni ustanovitvi podjetja Mercator Ljubljana (v nadaljnjem: podjetje), kot samostojno in samoupravne organizacije za skupno in družbeno reprodukcijo.

2. člen

V tem sporazumu urejamo zlasti tiste medsebojne odnose in zadeve, ki so po zakonu določene kot obvezna vsebina samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo.

O drugih medsebojnih odnosih in o drugih zadevah se bomo odločali s posebnimi samoupravnimi sporazumi.

II. CILJI ZDRUŽEVANJA

3. člen

V podjetje se združujemo zato, da bomo s skupnim in usklajenim delom, združenimi sredstvi ter skupnim upravljanjem dosegali:

- skladen in organski razvoj vsake TOZD, skupnosti TOZD in podjetja;
- boljše poslovanje in hitrejšo rast produktivnosti svojega in skupnega dela;
- večji dohodek;
- ob skupnem poslovanju, razvijanju vzajemnosti in solidarnosti pa tudi večjo socialno varnost delavcev v vseh TOZD.

4. člen

Sporazumni smo, da bomo cilje združevanja v podjetje dosegali zlasti s skupnim:

- usklajevanjem planov in programov za delo in razvoj TOZD in celotnega podjetja;
- usklajevanjem in določanjem poslovne politike v podjetju;
- usklajevanjem finančne in kreditne politike v skupnostih TOZD in v podjetju;
- usklajenim razvojem organizacije dela in upravljanja v TOZD, skupnostih TOZD in v podjetju;
- oblikovanjem načel o medsebojnih poslovnih odnosih in kontrolo nad njihovim izvajanjem;
- skrbjo za razvoj neposrednega upravljanja in varovanja neodtujljivih samoupravnih pravic delavcev;
- oblikovanjem in izvajanjem sistema informiranja;

2 MERCATOR

— varovanjem dobrega gospodarjenja s proizvajalnimi in drugimi poslovnimi sredstvi vseh TOZD;

— oblikovanjem politike delitve dohodka in osebnih dohodkov vseh TOZD v podjetju oziroma pred skupnostjo TOZD;

— oblikovanjem, določanjem in izvrševanjem kadrovske politike, skladno z določili tega in posebnega sporazuma;

— oblikovanjem, določanjem in izvrševanjem programov izobraževanja, v okviru skupnosti TOZD in celotnega podjetja;

— oblikovanjem, določanjem in izvrševanjem politike ekonomske propagande v okvirih določil tega sporazuma;

— določanjem in usmerjanjem izvajanja priprav vseh TOZD in podjetja v splošni ljudski odpor;

— oblikovanjem, določanjem in izvajanjem drugih zadev v okviru določil tega sporazuma ali drugih posebnih sporazumov, v okviru skupnosti TOZD in celotnega podjetja.

5. člen

Za združevanje dela in sredstev družbene reprodukcije se odločamo na podlagi medsebojnega zaupanja, zaradi medsebojne pomoči in solidarnosti v poslovanju in skladnem razvoju vseh v podjetju, vključenih TOZD ter podjetja in širše družbene skupnosti.

III. FIRMA IN SEDEŽ PODJETJA, ZAŠČITNI ZNAK

6. člen

Firma podjetja je:

Mercator, import-export, podjetje za trgovino, industrijo, inženiring, gostinstvo in storitve, Ljubljana, Aškerčeva 3 — z neomejeno subsidiarno odgovornostjo vseh TOZD za podjetje.

7. člen

Skrajšana firma podjetja je:
Mercator — Ljubljana.

8. člen

Sedež podjetja je v Ljubljani, Aškerčeva 3.

9. člen

Za spremembo firme podjetja veljajo enake določbe kot za spremembo tega sporazuma.

10. člen

Ime vsake temeljne organizacije združenega dela, ki je bilo določeno v sklepu o njenem organiziranju, se po sklenitvi tega sporazuma določi v statutu TOZD, v skladu z zakonom o firmi in imenu organizacij združenega dela in s tem sporazumom. Za spremembo imena TOZD veljajo določbe statuta TOZD.

11. člen

Zaščitni znak podjetja »M« so dolžne uporabljati vse TOZD v sestavu podjetja.

Proizvodne TOZD lahko za poslovanje izven podjetja s svojim statutom določijo, da uporabljajo za kupce izven podjetja le svoj zaščitni znak.

IV. DEJAVNOSTI, KI SO POSLOVNI PREDMET PODJETJA IN GLAVNE DEJAVNOSTI TOZD

12. člen

Poslovni predmet podjetja obsega naslednje dejavnosti:

(Registracija po 11. členu dosedanjega statuta.)

13. člen

Glavne dejavnosti TOZD v sestavu podjetja so:
(Registracija po 11. členu dosedanjega statuta.)

14. člen

TOZD samostojno odločajo o uvedbi, razširitvi, zožitvi ali menjavi poslovnega predmeta v vseh primerih.

TOZD, ki sodi, da je z uvedbo, razširitvijo, zožitvijo ali menjavo poslovnega predmeta druge TOZD, v sestavu podjetja oškodovana, lahko vloži svoj ugovor v 15 dneh od objave vpisa poslovnega predmeta v register gospodarskih organizacij notranji arbitraži.

V. POSLI, KI SE BODO V PODJETJU SKUPNO OPRAVLJALI

15. člen

Da bi bili doseženi cilji združevanja, so vse TOZD sporazumne, da se v okviru podjetja, na podlagi usklajenih načrtov in programov dela ter razvoja temeljnih organizacij, skupno opravljajo naslednji posli:

1. vsi posli v zvezi z združevanjem del:

— koordiniranje delovnega procesa, toda le v obsegu, ki zadeva interes vseh TOZD,

— študij in analiza trga, program razvoja poslovanja in razširitve materialne podlage dela v podjetju,

— koordiniranje in izvajanje dogovorjene skupne komercialne politike,

— koordiniranje maloprodaje in gostinstva,
— finančno knjigovodska služba za poslovanje podjetja, ki temelji na združenih sredstvih za skupne poslovne namene,

— finančno knjigovodsko službo za poslovanje TOZD, ki nimajo samostojnega računovodstva ali žiro računa,

— finančno knjigovodsko službo za TOZD, ki imajo samostojno računovodstvo in žiro račun v obsegu in na način ter pogojih, določenih s posebno pogodbo,

— vse pravne posle za podjetje kot pravno osebo,
— pravne posle za temeljne organizacije, v skladu s posebno pogodbo,

— koordiniranje in izvajanje ekonomske propagande in informativne službe;

2. koordiniranje dogovorjene kadrovske politike in splošnih poslov;

3. zunanjetrgovinske posle za vse TOZD, razen za industrijske TOZD, kar se ureja s posebno pogodbo;

4. celoten inženiring za skupno poslovanje v podjetju in za TOZD, na podlagi posebnih pogodb;

5. združevanje sredstev za investicijsko gradnjo, plačevanje investicijskih obveznosti podjetja navzven, finančno knjigovodske posle za združevanje investicijskih sredstev TOZD in za urejanje medsebojnih razmerij in obveznosti glede skupnih investicij in njihovega prenosa na TOZD za podjetje kot celoto ter za vse TOZD, na način, določen v 4. točki tega člena.

16. člen

Dela in naloge iz skupnega poslovanja vseh TOZD v podjetju opravljajo skupne službe, vključene v delovno skupnost podjetja.

Generalni direktor in namestnik generalnega direktorja usklajata delo skupnih služb po načelih in določbah tega sporazuma, na podlagi sklepov skupnega delavskega sveta in skupnega kolektivnega izvršilnega organa podjetja.

Generalni direktor in namestnik generalnega direktorja ter vodje posameznih sektorjev skupne službe, so osebno odgovorni za uresničevanje na skupnih organih sprejetih sklepov, vsem delavcem v TOZD, skupnemu delavskemu svetu in družbeni skupnosti.

17. člen

Delavci skupnih služb in kolegijski poslovodni organ podjetja, so dolžni skrbeti, da z najustrežnejšimi strokovnimi analizami, elaborati in informacijami ter strokovnimi nasveti pripravljajo pogoje za optimalne odločitve organov upravljanja podjetja.

Skupne službe podjetja poslujejo po načelih racionalnosti, ekonomičnosti, rentabilnosti in solidarnosti v poslovnih odnosih med vsemi TOZD, združenimi v podjetju. Za pravilno strokovno organiziranje dela odgovarjajo po določenih tega sporazuma ter po smernicah in navodilih, sprejetih s sklepi skupnih samoupravnih organov ter navodili generalnega direktorja podjetja, glede njihovega izvrševanja.

Skupne službe podjetja neposredno rešujejo vse posle svoje stroke iz 15. člena sporazuma ter so dolžne na zahtevo TOZD nuditi vso svojo strokovno pomoč strokovni službi TOZD.

18. člen

S statutom podjetja se v skladu z ustavo uredijo pravice delavcev delovne skupnosti podjetja, ki opravljajo skupne službe.

Ustavna pravica delavcev delovne skupnosti podjetja do osebnega dohodka in do sredstev skupne porabe se zagotavlja z ustreznim sporazumom o delitvi dohodka in osebnih dohodkov.

Pravice delavcev delovne skupnosti podjetja glede medsebojnih razmerij v združenem delu in določene druge samoupravne pravice, se urejajo s posebnim samoupravnim sporazumom.

VI. KOORDINIRANJE DELOVNEGA PROCESA

19. člen

Skupne službe podjetja, vključene v delovno skupnost podjetja, usklajujejo s kolektivnim poslovodnim organom in individualnim poslovodnim organom strokovno delo in koordinirajo delovni proces tudi v vseh TOZD, pri čemer pa morajo upoštevati neodtujljive samoupravne in druge pravice ter poslovno samostojnost, ki jo ima posamezna TOZD v skladu z določili tega sporazuma ter drugih splošnih aktov podjetja.

20. člen

Generalni direktor podjetja mora kot individualni poslovodni organ podjetja skrbeti, da se odnosi delavcev skupnih služb do posamezne TOZD v sestavu podjetja pri usklajevanju delovnega procesa ne bodo

izrodili v odnose nadrejenosti in podrejenosti ter da se bodo z optimalnimi strokovnimi usmeritvami vedno dosegali kar največji posamezni in skupni poslovni uspehi v TOZD in podjetju kot celoti.

21. člen

Poleg poslov, ki izhajajo iz združevanja dela vseh TOZD v podjetju, opravlja delovna skupnost podjetja tudi druge posle, ki jih s posebnimi pogodbami poverjajo v izvrševanje skupnosti TOZD ali posamezno TOZD.

Za opravljanje obsežnejših poslov izven obsega določil tega sporazuma in ki po svoji naravi ne predstavljajo izvrševanja nalog iz skupnega poslovanja vseh TOZD v podjetju, vendar ne v škodo podpisnic tega sporazuma, je delovna skupnost podjetja dolžna dobiti predhodno soglasje skupnega delavskega sveta podjetja.

22. člen

Podrobnejše določbe v zvezi s koordiniranjem delovnega procesa v primerih, če je v ta delovni proces neposredno in trajno vključenih dvoje ali več TOZD, se uredijo z ustreznimi poslovniki, ki jih pripravi ustrezna strokovna služba in ki jih sprejmejo delavski sveti v vseh TOZD, ki so vključene v skupni delovni proces.

Skupni delavski svet ugotovi, da je bil poslovnik po prejšnjem odstavku pravilno sprejet v vseh, v delovni proces vključenih TOZD ter ga objavi.

Če glede posameznih določb v poslovniku ni dosegeno soglasje med TOZD, odloča o spornem vprašanju poslovnika končno skupni delavski svet, pri čemer pa ne sme posegati v neodtujljive pravice delavcev TOZD.

VII. SPREJEMANJE SKUPNIH NAČRTOV IN PROGRAMOV DELA IN RAZVOJA PODJETJA

23. člen

Skladno z načeli tega sporazuma se izdeta metodologija programiranja in načrtovanja, zlasti za združevanje sredstev za poslovne namene in za politiko uporabe teh sredstev, kakor tudi za združevanje sredstev v razvojne namene in način njihove usmeritve.

Z metodologijo programiranja in načrtovanja se zajamejo vse oblike skupnega in posamičnega načrtovanja po znanstvenih dosežkih, uporabnih za pogoje poslovanja podjetja in vključenih TOZD, ob upoštevanju odločb ustave, zakonov in sporazuma.

Metodologija načrtovanja vsebuje zlasti:

- način načrtovanja,
- vrste načrtovanja,
- vsebino načrtov,
- postopek za sprejem načrtov,
- roke za sprejem načrtov,
- rok za dostavitev načrtov skupni službi za načrtovanje v podjetju.

24. člen

Načrt se oblikuje na osnovi temeljnih smernic in proporcov načrtovanja poslovanja podjetja in TOZD.

Temeljne smernice in proporce načrtovanja poslovanja podjetja in TOZD določa skupni delavski svet do 30. septembra za naslednje leto.

Natančnejše določbe o načinu izdelave, vsebini ter načinu sprejemanja temeljnih smernic in proporcov načrtovanja poslovanja podjetja in TOZD, se določijo z metodologijo načrtovanja, pri čemer se upošteva tudi usklajevanje načrtov, z ustreznimi družbenopolitičnimi skupnostmi.

25. člen

Načrti poslovanja posameznih TOZD in načrt poslovanja podjetja morajo biti usklajeni s predpisi o družbenem planiranju in razvojnim načrtom podjetja.

26. člen

Pri usmeritvi trajnega skladnega razvoja TOZD se zlasti upoštevajo investicije in druge razširitve materialne podlage dela, ki hkrati služijo TOZD in podjetju kot celoti in širši družbeni skupnosti, vendar ne v škodo posameznih TOZD.

27. člen

Pri izdelavi petletnega perspektivnega razvojnega načrta in pri sprejemanju letnih načrtov razvoja in investicij, se mora upoštevati:

— investicije na podlagi že sprejetih sklepov ODS s pogojem, da se na podlagi ponovne proučitve o njihovi ekonomski upravičenosti ponovno sklepa na skupnem DS,

— investicije, ki izhajajo iz obvez sanitarnih in veterinarskih odločb,

— investicije, za katere dokazujejo strokovni elaborati, da bodo ekonomsko najuspešnejše in pri katerih je pričakovati največjo rentabilnost,

— investicije za posamezne TOZD, ki so pripravljene zanje položiti svoja dodatna sredstva,

— investicije, ki bi s pričakovano rentabilnostjo rešile TOZD oziroma del TOZD gmotnih oziroma delovnih težav, v katerih je zaradi zunanjih vzrokov oziroma investicije, ki jih narekujejo higiensko-tehnični normativi,

— investicije za bodoče pripojitve, ki so pomembne za podjetje oziroma za TOZD, vključene v podjetje,

— investicije, ki jih narekujejo pereče krajevne potrebe, čeprav nimajo ekonomske prioritete.

28. člen

Perspektivni in letni načrt dela in razvoja TOZD sprejmejo delavci na zborih delovnih ljudi TOZD, z večino glasov vseh članov delovne skupnosti TOZD, ob upoštevanju temeljnih smernic in proporcov po 24. členu tega sporazuma.

29. člen

Če se pri sprejemu načrta dela in razvoja TOZD ne upoštevajo temeljne smernice in proporcji v taki meri, da bi oteževalo ali onemogočalo skupne interese na ravni krajevnih in družbenopolitičnih skupnosti, kakor tudi na ravni podjetja in v podjetje vključenih TOZD, lahko skupni DS določi ponovni zbor delavcev v TOZD, zaradi usklajevanja načrta dela in razvoja.

Na ponovnem zboru delavcev TOZD zaradi usklajevanja načrta dela in razvoja, mora biti omogočeno, da delegati skupnega DS ali drugih prizadetih TOZD ali krajevne skupnosti ali družbenopolitične skupnosti.

podrobno obrazložijo delavcem TOZD pomen in potrebo upoštevanja skupnih interesov.

30. člen

Perspektivni in letni načrt dela in razvoja podjetja sprejme skupni delavski svet z 2/3 večino delegatov vseh TOZD.

Če soglasje o posameznih točkah perspektivnega ali letnega načrta dela in razvoja ni sprejeto in s tem ni bistveno oviran predvideni načrt dela in razvoja podjetja, se sprejme načrt v tistem delu, ki doseže 2/3 večino.

Če načrt ni sprejet ali če niso sprejete posamezne točke načrta, ki so bistvenega pomena za razvoj podjetja, vključenih TOZD in širše družbene skupnosti, se uvede usklajevalni postopek na način, določen po prejšnjem členu v vseh TOZD, katerih delegati so glasovali proti načrtu ali so se glasovanja vzdržali.

Usklajevanje se mora izvesti najkasneje do 15. decembra v letu za naslednje leto oziroma v roku, ki ga določi zakon.

Usklajeni načrt podjetja mora skupni DS sprejeti do konca leta za naslednje leto oziroma v roku, ki ga določi zakon.

Postavka načrta posamezne TOZD, ki zajema oziroma bremeni skupna sredstva oziroma sredstva drugih TOZD, se ne upošteva v skupnem načrtu podjetja, če ni usklajena in sprejeta z načrti drugih TOZD.

VIII. NAČIN ZDRUŽEVANJA SREDSTEV IN DOLOČANJE NJIHOVEGA NAMENA

31. člen

Na podlagi pravilno sprejetega perspektivnega načrta dela in razvoja TOZD in podjetja, sklene za podjetje generalni direktor ustrezne okvirne pogodbe o združevanju sredstev z vsemi TOZD, ki so sprejele perspektivni načrt. Pogodbe za TOZD je dolžna skleniti oseba, določena v statutu TOZD oziroma individualni poslovodni organ TOZD, ko jo sprejmejo delavci TOZD na način, določen v zakonu ali statutu TOZD.

Na podlagi pravilno sprejetega letnega načrta dela in razvoja, se sklene pogodba o letnem združevanju sredstev na enak način, kot po prejšnjem odstavku.

32. člen

V pogodbi o združevanju sredstev po prejšnjem členu se mora na enak način opredeliti namen oblika, višina in drugi pogoji združevanja sredstev, kot je bilo to sprejeto v perspektivnem ali letnem načrtu dela in razvoja.

33. člen

Kolikor ni v perspektivnem ali letnem načrtu dela in razvoja opredeljen način združevanja sredstev v obliki posojila, ali v obliki skupne naložbe in skupnega prevzema rizika in skupne odgovornosti za razširjanje materialne osnove ali druga oblika združevanja, se ta način in drugi pogoji določijo s pogodbo.

34. člen

S pogodbo po prejšnjih dveh členih se določi razen drugih pogojev tudi ustrezna višina ali ustrezno sorazmerje deleža pri skupaj doseženem dohodku. Delavcem TOZD, ki uporabljajo pri svojem delu zdru-

žena sredstva, morajo biti v mejah doseženega dohodka zagotovljena sredstva za njihovo osebno in skupno porabo, kakor tudi za razširitev materialne osnove dela, ki ustrezajo njihovemu prispevku k skupnim uspehom dela, v skladu z ustreznimi družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi.

35. člen

Vse finančne oziroma knjigovodske posle o združenih sredstvih opravlja finančni oziroma knjigovodski sektor v delovni skupnosti podjetja.

Pravilno uporabo združenih sredstev po pogodbah usmerjajo generalni direktor, skupno z direktorji finančnega, knjigovodskega in razvojno-planskega sektorja.

36. člen

Če posamezna TOZD po veljavno sklenjeni pogodbi o združevanju sredstev ne izpolnjuje svoje obveznosti, jo generalni direktor opozori in določi obnem naknadni rok izpolnitve pogodbene obveznosti.

Kolikor TOZD tudi v naknadnem roku ne izpolni svoje pogodbene obveznosti, vloži generalni direktor predlog za izdajo plačilnega naloga pri notranji arbitraži.

IX. SKUPEN ORGAN UPRAVLJANJA PODJETJA — SKUPNI DELAVSKI SVET

37. člen

Organ upravljanja podjetja je skupni delavski svet (SDS).

V skupni delavski svet voli vsaka TOZD, delovna skupnost in skupnost TOZD, po dva delegata. Delegati se volijo s tajnim glasovanjem, neposredno na zborih delovnih ljudi v TOZD, delovni skupnosti in skupnosti TOZD za dobo dveh let.

38. člen

V skupni DS ne morejo biti izvoljeni generalni direktor, njegov namestnik in člani kolegijskega poslovnega organa podjetja TOZD ter skupnosti TOZD.

Nihče ne more biti dvakrat zaporedoma izvoljen v skupni DS.

39. člen

Skupni delavski svet podjetja:

1. določa predlog statuta podjetja,
2. sprejema splošne akte podjetja, predvidene z ustavo in zakonom,
3. določa skupno poslovno politiko združenih TOZD,
4. sprejema načrt in program za delo in razvoj podjetja,
5. določa ukrepe za izvajanje skupne politike in sprejetih odločitev,
6. imenuje in razrešuje generalnega direktorja in njegovega namestnika, kot individualni poslovodni organ,
7. imenuje in razrešuje člane kolegijskega poslovnega organa podjetja,
8. skrbi za obveščanje delavcev o zadevah na ravni podjetja,
9. opravlja druge zadeve v skladu z ustavo, zakonom, tem sporazumom in statutom podjetja.

40. člen

Skupni delavski svet sprejema odločitve, ki se nanašajo na uresničevanje neodtujljivih pravic delavcev v TOZD, v soglasju z vsako od TOZD, tako da sprejme svoj ugotovitveni sklep, ko je to soglasje doseženo.

41. člen

O drugih zadevah, ki ne posegajo v neodtujljive pravice delavcev TOZD, odloča SDS na svojih zasedanjih, z večino vseh delegatov skupnega DS, kolikor ni z zakonom, sporazumom ali statutom podjetja določena drugačna kvalificirana večina.

42. člen

Skupni delavski svet izvoli na prvem zasedanju po izvolitvi predsednika skupnega DS in njegovega namestnika s tajnim glasovanjem in z 2/3 večino glasov vseh delegatov skupnega DS.

Podrobnejše določbe o delu skupnega DS se uredijo s statutom podjetja.

Določbe o postopku pri delu skupnega DS določi skupni DS sam, s svojim poslovníkom.

X. SKUPNI KOLEGIJSKI IZVRŠILNI ORGAN — SKUPNI IZVRŠILNI ODBOR

43. člen

Skupni kolegijski izvršilni organ je skupni izvršilni odbor — SIO.

V skupni izvršilni odbor voli skupni DS na predlog delegatov TOZD po enega člana iz vsake TOZD delovne skupnosti in skupnosti TOZD s tajnim glasovanjem, z večino glasov vseh članov SDS.

Kolikor kandidat posamezne TOZD ni izvoljen, predlaga delegat te TOZD drugega kandidata, vse do izvolitve.

44. člen

Člani skupnega izvršilnega odbora se volijo za dve leti.

Nihče ne more biti dvakrat zaporedoma izvoljen v skupni izvršilni odbor.

45. člen

Skupni izvršilni odbor skrbi za pravilno in pravočasno izvrševanje sklepov skupnega delavskega sveta — na ravni podjetja, v delovni skupnosti podjetja, s sodelovanjem generalnega direktorja in namestnika generalnega direktorja ter s kolegijskim poslovnim organom podjetja; — na ravni TOZD, s sodelovanjem direktorja TOZD ter kolegijskim poslovnim organom TOZD.

46. člen

Skupni izvršilni odbor skrbi zlasti za izvrševanje naslednjih zadev, po ustreznih sklepih skupnega DS:

1. izvaja in usklaja skupno poslovno politiko — na ravni podjetja,

2. izvaja in usklaja načrt in program dela in razvoja podjetja,

3. usklaja odnose med TOZD in podjetjem v zvezi z združevanjem sredstev za poslovne namene,

4. usklaja odnose med TOZD v zvezi z udeležbo na skupnem poslovnem uspehu,

5. usklaja druge zadeve v zvezi s poslovanjem podjetja in urejanjem odnosov iz blagovnega prometa med TOZD,

6. usklaja odnose v zvezi z združevanjem sredstev za investicije in za vse druge oblike razvoja,

7. skrbi za dosledno spoštovanje tega sporazuma ter statuta podjetja in splošnih aktov podjetja,

9. opravlja druge zadeve po sklepih skupnega DS, po tem sporazumu in statutu podjetja.

47. člen

Skupni izvršilni odbor sodeluje po naročilu skupnega DS ali po lastni pobudi z individualnim ali kolegijskim poslovnim organom podjetja in TOZD pri pripravi zadev za skupni DS.

S statutom podjetja se podrobneje uredijo postopki in odnosi po prejšnjem odstavku.

48. člen

Odbor za splošni ljudski odpor je posebni skupni kolektivni izvršilni organ skupnega delavskega sveta. Odbor za splošni ljudski odpor ima 11 članov, ki jih izvoli skupni DS za dobo dveh let, izmed delavcev v TOZD, katerih strokovne, zlasti pa moralno-politične kvalitete zagotavljajo uspešnost dela odbora za splošni ljudski odpor.

Odbor za splošni ljudski odpor opravlja izvršilne funkcije v zvezi s pripravami za učinkovito in hitro izvajanje obrambnih priprav v podjetju, v skladu z veljavnimi zakonskimi in drugimi predpisi.

Naloge odbora za splošni ljudski odpor se natančneje določijo s splošnim aktom podjetja in TOZD.

XI. a) Individualni poslovní organ podjetja

49. člen

Individualni poslovni vodni organ podjetja je generalni direktor oziroma namestnik generalnega direktorja podjetja.

50. člen

Generalnega direktorja in namestnika generalnega direktorja podjetja imenuje in razrešuje skupni delavski svet po javnem razpisu na predlog razpisne komisije pod pogoji, ki jih določa statut podjetja, v skladu z zakonom.

Generalni direktor in namestnik generalnega direktorja podjetja se imenujeta za dobo štirih let ter sta po preteku te dobe lahko ponovno imenovana.

51. člen

Generalni direktor podjetja:

1. vodi in usklaja poslovanje podjetja in združenih TOZD,

2. pripravlja in izvršuje sklepe skupnega DS in skupnega izvršilnega odbora,

3. zastopa podjetje brez omejitve in podpisuje za podjetje,

4. sklepa pogodbe v imenu podjetja, v okviru združenih sredstev,

5. vodi kolegijski poslovni organ podjetja,

6. skrbi za izvrševanje predpisov splošnega ljudskega odpora za podjetje kot celoto.

7. opravlja druge zadeve po statutu podjetja in po sklepih skupnega DS in skupnega izvršilnega odbora.

Namestnik generalnega direktorja opravlja vse zadeve iz prejšnjega odstavka v odsotnosti generalnega direktorja.

52. člen

Kolegijski poslovodni organ podjetja sestavljajo direktorji strokovnih sektorjev podjetja, vključeni v delovno skupnost podjetja in tisti delavci skupnosti TOZD in TOZD, ki so člani kolegijskega poslovodnega organa po položaju.

53. člen

Člane kolegijskega poslovodnega organa, ki so vključeni v delovno skupnost podjetja, imenuje in razrešuje skupni DS na način in s pogoji, določenimi v 50. členu tega sporazuma.

Po položaju so člani kolegijskega poslovodnega organa podjetja direktor oziroma individualni poslovodni organ skupnosti TOZD in vseh TOZD.

Določbe o postopku pri delu kolegijskega poslovodnega organa in o kolegijskih posvetovanjih, se uredijo s poslovnikom, ki se sprejme na način, kot poslovnik skupnega DS in skupnega IO.

XII. DELOVNA SKUPNOST PODJETJA

54. člen

Za opravljanje vseh zadev podjetja in zadev v zvezi z združevanjem dela in sredstev TOZD in drugih sredstev na ravni podjetja, se s tem sporazumom ustanovi delovna skupnost podjetja Mercator.

55. člen

V delovno skupnost podjetja so vključeni kot delavci generalni direktor, namestnik generalnega direktorja kot individualni poslovodni organ podjetja ter direktorji strokovnih sektorjev — kot imenovani člani kolegijskega poslovodnega organa podjetja ter vsi strokovni in drugi delavci, razporejeni v:

- I. komercialni sektor,
- II. sektor maloprodaje in gostinstva,
- III. razvojno-planski sektor,
- IV. finančni sektor,
- V. knjigovodski sektor,
- VI. center za elektronsko obdelavo podatkov,
- VII. pravni sektor,
- VIII. splošni sektor,
- IX. zunanjetrgovinski sektor,
- X. sektor ekonomske propagande in informativne službe.

56. člen

Delavcem delovne skupnosti podjetja po prejšnjem členu se s tem sporazumom zagotavlja ustavna pravica do osebnega dohodka in do sredstev za skupno porabo, v skladu z načelom delitve po delu in v skladu z osnovami in merili, ki veljajo po ustreznem sporazumu.

Oblikovanje sredstev po prejšnjem odstavku se predvidi s finančnim načrtom.

S finančnim načrtom se hkrati predvidi kritje materialnih stroškov in drugih stroškov oziroma način plačevanja obveznosti, ki nastanejo v zvezi z delom delovne skupnosti podjetja.

57. člen

Delavci delovne skupnosti podjetja izvajajo svoje z ustavo in zakonom določene samoupravne pravice neposredno na svojem zboru in z referendumom.

Organ, ki ureja določene samoupravne pravice, je svet delovne skupnosti, ki ga izvolijo delavci delovne skupnosti neposredno in s tajnim glasovanjem.

Izvršilni organ sveta delovne skupnosti je izvršilni odbor delovne skupnosti, ki ga izvoli svet delovne skupnosti.

Podrobnejše določbe o določenih samoupravnih pravicah delavcev skupnosti in njihovem izvajanju uredi statut podjetja.

XIII. ODGOVORNOST

a) Delegatov SDS

58. člen

Delegati v skupnem delavskem svetu odgovarjajo za vestno opravljanje samoupravnih funkcij delavcev TOZD in skupnemu delavskemu svetu. Osebo in materialno so odgovorni za odločitve, ki so jih kljub opozorilu pristojnega organa sprejeli izven okvira svojih pooblastil.

O razrešitvi delegata SDS odločajo na predlog SDS ali sveta delavske kontrole s tajnim glasovanjem delavci TOZD, ki so ga izvolili.

b) Članov SIO

59. člen

Člani skupnega izvršilnega odbora odgovarjajo za svoje delo skupnemu delavskemu svetu, ki jih je izvolil. Osebo so odgovorni za svoje odločitve in za izvršitev odločitev skupnega delavskega sveta, kot tudi za resnično, pravočasno in popolno obveščanje skupnega delavskega sveta in delavcev podjetja. Za svoje predloge, na podlagi katerih so bile sprejete škodljive odločitve, so tudi materialno odgovorni, če nastane škoda z izvrševanjem odločitev, sprejetih na podlagi prikrivanja dejstev ali zavestno neresničnega obveščanja skupnega delavskega sveta in delavcev podjetja. Odgovornost posameznega člana skupnega izvršilnega odbora je odvisna od njegovega vpliva na sprejem ali izvrševanje odločitev.

O razrešitvi člana SIO odloča s tajnim glasovanjem SDS na predlog delegata TOZD ali sveta delavske kontrole.

c) Poslovodnih organov

60. člen

Generalni direktor in namestnik generalnega direktorja ko individualni poslovodni organ in direktorji strokovnih sektorjev kot člani kolegijskega poslovodnega organa, ki jih je imenoval SDS, kakor tudi člani kolegijskega poslovodnega organa po položaju so osebno odgovorni za vestno opravljanje svojega dela skupnemu delavskemu svetu oziroma svetu za obravnavo kršitev obveznosti v združenem delu na ravni podjetja.

Osebnost so odgovorni za svoje odločitve in za izvršitev odločitev skupnemu DS in skupnemu IO kot tudi za resnično, pravočasno in popolno obveščanje skupnega DS, skupnega IO in delavcev.

Za svoje predloge, na podlagi katerih so bile sprejete odločitve, so tudi materialno odgovorni, če nastane škoda z izvrševanjem odločitev, sprejetih na podlagi prikrivanja dejstev ali zavestno neresničnega obveščanja organov upravljanja in delavcev.

61. člen

Odgovornost individualnega poslovnega organa in člana kolegijskega poslovnega organa po prejšnjem členu je odvisna od njegovega vpliva na sprejem in na izvrševanje odločitve.

62. člen

Postopek zaradi ugotovitve odgovornosti začne na predlog delegata skupnega DS ali sveta delavske kontrole.

63. člen

Postopek vodi na prvi stopnji svet za obravnavo kršitev obveznosti v združenem delu na ravni podjetja.

V svet za obravnavo kršitev obveznosti v združenem delu na ravni podjetja voli vsaka TOZD neposredno po enega delegata. Predsednika sveta izvolijo delegati izmed sebe.

64. člen

Če svet za obravnavo kršitev obveznosti v združenem delu na ravni podjetja ugotovi, da je individualni poslovni organ oziroma član kolegijskega poslovnega organa odgovoren za neizpolnitev obveznosti oziroma za kršitev obveznosti v združenem delu, po določilih samoupravnega sporazuma o združevanju ali po statutu podjetja upošteva v svojem postopku in pri izrekanju ukrepov določbe ustreznega samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.

65. člen

Zoper ukrep, ki ga je na prvi stopnji izrekel svet za obravnavo kršitev obveznosti v združenem delu na ravni podjetja, lahko individualni poslovni organ ali član kolegijskega poslovnega organa, ki misli, da je bila kršena njegova pravica iz združenega dela, vložiti v 15 dneh od vročitve sklepa zahtevek za varstvo njegovih pravic na skupni delavski svet.

66. člen

Skupni delavski svet kot organ druge stopnje lahko na zahtevo po prejšnjem členu izrečeni ukrep potrdi, omili ali odpravi.

67. člen

Če svet za obravnavo kršitev obveznosti v združenem delu na ravni podjetja ugotovi, da je kršitev take narave, da narekuje razrešitev individualnega poslovnega organa ali člana kolegijskega poslovnega organa, ne izreče ukrepa, pač pa predlaga skupnemu DS oziroma DS TOZD, da odloča o razrešitvi.

68. člen

O razrešitvi individualnega poslovnega organa in člana kolegijskega organa odloča skupni DS ozi-

roma DS TOZD s tajnim glasovanjem z 2/3 večino vseh članov DS.

Pred glasovanjem o razrešitvi morajo delegati obvezno poslušati zaključno besedo poslovnega organa, o katerem odločajo.

XIV. PRAVICE IN OBVEZNOSTI PODJETJA IN TOZD

69. člen

Podjetje odgovarja za svoje obveznosti s sredstvi, ki se združujejo v podjetje na podlagi pogodb, sklenjenih s TOZD in drugimi organizacijami združenega dela.

70. člen

Za obveznosti podjetja odgovarjajo vse TOZD z neomejeno subsidiarno odgovornostjo.

Podatki o TOZD z neomejeno subsidiarno odgovornostjo za obveznosti podjetja se vpišejo v sodni register.

71. člen

Temeljne organizacije združenega dela odgovarjajo za svoje obveznosti z vsemi svojimi sredstvi.

72. člen

Za obveznosti TOZD odgovarjajo druge TOZD z neomejeno subsidiarno odgovornostjo.

Podatki o medsebojni subsidiarni odgovornosti TOZD se vpišejo v sodni register.

XV. MEDSEBOJNI POSLOVNI IN DRUGI ODNOSI

73. člen

Medsebojni poslovni odnosi v podjetju temeljijo na medsebojni solidarnosti.

Solidarnost v medsebojnih poslovnih odnosih pomeni zlasti, da:

— uspeh ene TOZD ne sme biti dosežen v škodo druge ali več drugih TOZD,

— TOZD, ki v svojem poslovanju lahko hkrati omogoči večji promet, storitve ali proizvodnjo ter druge uspešne posle ostalim TOZD, ne da bi bilo pri tem prizadeto njeno poslovanje, je to dolžna storiti,

— bo pri združevanju in skupnem upravljanju določenih poslovnih funkcij praviloma vsaka TOZD dosegala boljše delovne uspehe, kot je bi te funkcije opravljala samostojno,

— so kupoprodajni pogoji in pogoji za storitve v poslih med TOZD taki ali boljši kot za stranke izven podjetja.

74. člen

Poslovni odnosi med TOZD, združenimi v podjetje, morajo temeljiti na nenehnem usklajevanju poslovnih interesov posamezne TOZD, s skupnimi interesi ter cilji združevanja v podjetju, na nenehnem sporazumevanju in iskanju rešitev, ki vodijo k usklajevanju različnih interesov, odklanjanju konflikte in spore.

75. člen

Pri samoupravnih in poslovnih odločitvah bomo spoštovali interese širše družbene skupnosti, kakor tudi interese drugih delovnih organizacij.

Skrbeli bomo, da bo poslovna politika trgovinskih temeljnih organizacij prek delovne skupnosti podjetja predvsem usklajena z interesi proizvodnih TOZD v podjetju ter proizvodnih delovnih organizacij, s katerimi smo v večjih in trajnejših poslovnih odnosih.

Dosedanje dobre poslovne odnose s proizvodnjo bomo še dalje utrjevali po načelih tržnega gospodarjenja, ob upoštevanju medsebojne poslovne solidarnosti in pomoči, da bomo lahko po načelih samoupravnega združevanja na podlagi sporazumov in pogodb delavci proizvodnih delovnih organizacij v svojih proizvodnih in razvojnih načrtih čvrsto računali na podjetje kot na stalnega in zanesljivega odjemalca velikih količin ob enakopravno dogovorjenih in obojestransko ustreznih pogojih.

76. člen

Vsi drugi odnosi med TOZD v sestavu podjetja morajo temeljiti na medsebojnem spoštovanju, uveljavljanju in izvajanju samoupravnih, razvojnih drugih skupnih interesov, ob nenehnem upoštevanju neodtujljivih in drugih ustavnih pravic delavcev, organiziranih v TOZD.

77. člen

Da bi razvili odnose iz prejšnjih členov sporazuma, sprejemamo delavci vseh TOZD, združeni v podjetje, medsebojno obveznost, da bomo spoštovali in zagotavljali uresničevanje ter izvajanje ustavnih pravic in dolžnosti in da bomo s svojimi neposrednimi in enakopravnimi odločitvami, poleg lastnih ciljev in interesov, vedno enako vrednotili tudi skupne in širše družbene cilje ter interese.

V odnosih s sodelavci, združenimi v posamezni TOZD, in v odnosih med TOZD v sestavu podjetja, kakor tudi v odnosih navzven, bomo spoštovali in izvajali načela socialističnega humanizma, razvijali solidarnost, vzajemnost, zaupanje in sodelovanje, medsebojno spoštovanje in pomoč.

Delavci vseh TOZD bomo dajali pobude za poglobljanje skupnih ciljev in interesov in iskali vse oblike dela in drugih dejavnosti, ki nas združujejo ter se ogibajo odnosom, ki bi nas razdvajali.

78. člen

Samoupravne odločitve bomo sprejemali s skrbjo dobrega gospodarja ter jih izvajali tako, da bo nenehno zagotovljena samoupravna, pravna in ekonomska varnost delavcev v vseh TOZD, vključenih v podjetje.

79. člen

Podrobnejše določbe o medsebojnih poslovnih odnosih med TOZD trgovske dejavnosti, kakor tudi med temi TOZD in TOZD z industrijsko in drugo dejavnostjo, se bodo po načelih tega sporazuma lahko uredile s posebnim dodatkom k temu sporazumu v skladu z ustavo, zlasti glede odnosov med trgovino in industrijo.

XVI. REŠEVANJE SPOROV — NOTRANJA ARBITRAŽA

80. člen

Za odločanje o sporih iz notranjih odnosov v podjetju, v zvezi z urejanjem in uresničevanjem samoupravnih in poslovnih odnosov, se ustanovi notranja arbitraža.

81. člen

Notranja arbitraža je stalni skupni organ podjetja za reševanje medsebojnih sporov med posameznimi TOZD in za reševanje sporov med podjetjem in TOZD oziroma skupnostjo TOZD.

Notranja arbitraža ima praviloma šest članov. SDS izvoli svoje stalne člane s tajnim glasovanjem z 2/3 večino vseh članov skupnega DS, za dobo dveh let iz vseh TOZD. Za vsak spor se po spisku stalnih članov SDS izbereta po dva stalna člana po abecednem vrstnem redu tako, da nista iz TOZD v sporu.

Po dva člana izvoli v notranjo arbitražo DS vsake TOZD, ki je v sporu. Če je v sporu več TOZD, se temu ustrezno poveča število članov notranje arbitraže. V statutu TOZD se lahko določijo stalni člani notranje arbitraže.

Predsednika notranje arbitraže izvolijo soglasno člani notranje arbitraže na prvi seji, vendar ne izmed sebe. Predsednik ne more biti delavec v TOZD, ki je stranka v sporu.

82. člen

Notranji arbitraži se predložijo v odločanje:

1. spori iz medsebojnih poslovnih odnosov v zvezi s prometom blaga in s storitvami,
2. spori v zvezi z neupoštevanjem obveznosti iz pogodb o združevanju del in sredstev,
3. spori v zvezi s samoupravnimi odnosi glede statusnih in drugih zadev,
4. spori v zvezi s predmetom poslovanja, ki ga TOZD na novo uvaja v škodo ene ali več drugih TOZD,
5. drugi spori, za katere se TOZD pisмено zedinijo po sklepu svojega DS, da jih rešuje notranja arbitraža.

83. člen

Notranja arbitraža odloča o sporih na sejah, ki so javne, z večino glasov vseh članov.

Za postopek pri sporih iz poslovnih odnosov se smiselno uporabljajo določbe zakona o pravnem postopku.

Za postopek v zvezi s samoupravnimi in drugimi spori sprejme skupni DS pravilnik o postopku pri delu notranje arbitraže.

84. člen

Odločba notranje arbitraže, s katero se rešuje spor iz poslovnega razmerja ima moč izvršilnega naslova.

Odločbo po prejšnjem odstavku izvrši okrožno gospodarsko sodišče, na območju katerega je sedež zavezanca.

85. člen

Za reševanje sporov iz notranjih odnosov v skupnosti TOZD, ki zadevajo urejanje in uresničevanje samoupravnih in poslovnih odnosov, določenih s samoupravnim sporazumom o združevanju TOZD v skupnost TOZD, se s temi sporazumi lahko regulira tudi drugačen način oblikovanja sestave in postopka pred notranjo arbitražo.

XVII. NAČIN SPREJEMANJA STATUTA IN DRUGIH SPLOŠNIH AKTOV PODJETJA

86. člen

Predlog statuta podjetja določa zbor delegatov TOZD.

Predlog statuta mora biti objavljen 10 dni pred sprejetjem.

87. člen

Statut podjetja ne sme biti v nasprotju s tem sporazumom.

Statut podjetja sprejmejo delavci vsake TOZD z večino glasov vseh delavcev TOZD. O načinu sprejema odločajo delavci TOZD tako, da lahko statut sprejmejo neposredno na zboru delavcev ali z referendumom.

88. člen

Ko je bil statut podjetja sprejet v vseh TOZD, sprejme skupni DS ugotovitveni sklep, da je statut podjetja sprejet ter da se objavi.

Statut podjetja začne veljati 8 dni po njegovi objavi.

89. člen

Če je statut podjetja sprejet v večini TOZD ne pa v vseh, se o spornih določbah uvede usklajevalni postopek na zboru delegatov in v prizadetih TOZD do uskladitve stališč in sprejema statuta z ustrezno večino po 87. členu tega sporazuma.

Če ne uspe usklajevalni postopek po prejšnjem odstavku, se smiselno uporabijo določbe 44. člena zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register.

90. člen

Predloge splošnih aktov podjetja pripravi in objavi skupni izvršilni odbor za najmanj 15 dni, delavcem vseh TOZD.

Pripombe obravnava obvezno skupni izvršilni odbor, predno da končno besedilo splošnega akta za sprejemanje skupnemu DS. O nesprejetih pripombah skupnega IO končno odloča skupni DS.

Splošne akte podjetja sprejme skupni DS z večino glasov vseh delegatov skupnega DS.

91. člen

Ko je splošni akt podjetja sprejet po določbah prejšnjega člena, ga objavi skupni DS.

Splošni akt podjetja začne veljati 8. dan od objave.

XVIII. PRENOS SKUPNIH SREDSTEV

92. člen

Vsa osnovna sredstva, nabavljena iz skupnih sredstev, se prenesejo na TOZD z amortizacijo vred.

93. člen

Kot vir sedanje vrednosti se prenese del kredita in del poslovnega sklada, ki je nastal z valorizacijo.

94. člen

Odpisi vrednosti se prenesejo v enakem sorazmerju na vse TOZD. Korekture se napravijo pri objektih.

95. člen

TOZD Investa omogoči nastavitev knjigovodstva osnovnih sredstev v TOZD, ki prevzemajo osnovna sredstva s tem, da odstopijo primopredajne inventurne popise.

96. člen

Podjetje Mercator oziroma delovna skupnost skupnih služb vodi obveznosti podjetja za skupno financirane objekte, skrbi za odplačilo kreditov za skupna sredstva ter vodi evidenco depozitov in ostalih vlog v zvezi s skupnimi investicijami.

97. člen

TOZD, ki je prevzela osnovna sredstva iz skupnega vlaganja pred ustanovitvijo TOZD, je dolžna plačati TOZD vlagateljicam v sorazmerju z višino njihove vloge del dohodka in sicer:

za prodajne objekte 0,3 % od prometa,
za klasične in druge objekte 10 % lokalno običajne najemnine letno.

Udeležba v dohodku po prejšnjem odstavku velja do plačila objektov oz. osnovnih sredstev ob zagotovitvi pravic delavcev TOZD v obsegu, ki ga določa ustava.

98. člen

Obveznost prevzemnikov se povečuje za 8 % letne obresti, ki se obračunavajo na ostanek dolga TOZD prevzemnika osnovnih sredstev in bremene materialne stroške prevzemnika.

99. člen

Kot zmanjšanje dolga se upošteva valorizirana vrednost vlog prevzemnikov osnovnih sredstev. Za valorizacijo se vzamejo isti faktorji, kot za valorizacijo objektov.

100. člen

TOZD prevzemnik je dolžan za odplačilo prevzetih osnovnih sredstev odvajati mesečno:

- obračunano zakonsko amortizacijo za prevzeta osnovna sredstva,
- najmanj 75 % čistega dohodka (po rep. merilih iz leta 1792) na osnovi letnega plana. Obračun se izvede po bilanci. Pri izračunu ostanka dohodka se upoštevajo največ povprečni osebni dohodki panoge v tekočem letu.
- dvanajstino letnih obresti po stanju dolga za prevzeta osnovna sredstva.

101. člen

Čista odplačila dolga po tč. a in b prejšnjega člena se knjižijo v znižanje kreditov.

102. člen

Ostanek dolga za prevzeta osnovna sredstva se koncem leta valorizira s procentom Zveznega zavoda za statistiko o podražitvi gradbenih storitev v preteklem letu, ki velja za amortizacijo. S procentom iz 1. odstavka tega člena se valorizirajo vloge onih TOZD, ki objektov niso dobili ali so jih že odplačali, ob upoštevanju objektivnih pogojev posameznih TOZD in 28. člena republiške ustave.

Stopnja valorizacije dolga ne more biti višja kot znaša minimalna amortizacija prevzetega osnovnega sredstva.

103. člen

Z odplačilom objektov po prejšnjem členu se ne more formirati anonimni kapital, zato se ev. višek ali manjko, ki se pokaže po končanem odplačilu vseh objektov uporabi tako, da se z istim procentom povečajo ali zmanjšajo vloge TOZD.

XIX. OBVEZNOST OSTALIH TOZD
ZA PREVZETE OBVEZNOSTI PODJETJA
PRED USTANOVITVIJO TOZD

104. člen

Obveznost podjetja in prevzetih obveznosti za bodoče leto se ugotovi z letnim planom in obenem izračuna znesek, ki bo pokrit po 100. členu tega sporazuma. Nepokrit del obveznosti podjetja se razdeli na ostale TOZD, ki niso dobile objektov ali so jih že odplačale in sicer tako, da se obremeni vsako TOZD z enakim procentom na ostanek čistega dohodka in povečane amortizacije v skladu z določilom člena 100 b. Ta procent pa ne more biti višji, kot pri TOZD prevzemnikih.

Pri plačilu prevzetih obveznosti se ne upoštevajo industrijske TOZD, pri ostalih TOZD pa je treba upoštevati anuitete za že prevzeta investicijska posojila.

105. člen

Da se omogoči podjetju, da izpolnjujejo pravočasno svoje obveznosti, so tudi TOZD po prvem odstavku prejšnjega člena dolžne vsak mesec odplačevati 1/12 planske obveznosti.

106. člen

TOZD se sporazumeje, da zahtevajo stimulacijo na vloženo minulo delo po 97. členu šele od 1. 1. 1974, to je od dne, ko velja obveznost TOZD prevzemnikom objektov, da vplačujejo prispevke po cit. členu.

107. člen

Prikaz knjižne vrednosti prenesenih objektov in vplačil TOZD za skupno izgradnjo je sestavni del sporazuma. Sestavni del je tudi izračun zapadlih kreditov po posameznih letih. Obveznosti posameznih TOZD za prevzeta osnovna sredstva bodo izračunane po pripredaji objektov.

108. člen

Ko se natečejo sredstva z odplačili dolgov TOZD za prevzete objekte in z vnovčevanjem depozitov in energetike, se razpoložljiva sredstva izplačajo:

a) TOZD vlagateljicam v enakem procentu na vse vloge, ki so jih TOZD dale za skupno izgradnjo nad pogodbeno obveznostjo,

b) po izplačilu obveznosti pod tč. a z obrestmi vred pa se izplačajo vloge TOZD po pripojitvenih pogodbah.

109. člen

V primeru izločitve TOZD iz podjetja Mercator ima TOZD, ki se izloča, pravico do povračila preostalih vlog in sicer v 3 letnih obrokih, od katerega zapade 1. obrok leto po izbrisu iz registra, 2. in 3. obrok pa na isti dan naslednjih let. Do polnega odplačila vlog imajo TOZD, ki se izločijo, iste pravice, kot jih imajo ostali vlagatelji.

TOZD, ki se izloča mora poravnati obveznosti do podjetja in drugih TOZD iz naslova prevzetih osnovnih sredstev v rokih po prejšnjem odstavku, kolikor se s pogodbo ne določijo drugačni roki.

Pri tem se morajo upoštevati obveznosti po čl. 97 in 100 tega sporazuma kot minimalne obveznosti.

XX. TEHNIČNI PREDPISI PRENOSA
OSNOVNIH SREDSTEV

110. člen

Način tehnike prenosa in knjiženja predpiše v skladu s pravilnikom o knjigovodstvu in s tem sporazumom direktor gospodarsko-računskega sektorja.

XXI. FINANCIRANJE SKUPNIH SLUŽB

111. člen

Delovna skupnost skupnih služb se financira na osnovi letnega finančnega plana, ki zajema materialne stroške, OD, skupno porabo, investicijsko vzdrževanje in nujne investicije, ki ga odobri skupni delavski svet. Letni načrt predloži generalni direktor do konca oktobra za prihodnje leto.

112. člen

Skupne službe oziroma delovna skupnost podjetja se financira predvsem:

a) iz dela ugodnosti po realiziranih skupnih kupoprodajnih pogodbah,

b) v primeru, da bi sredstva pod a delovni skupnosti podjetja ne zadoščala, določi SDS način pokrivanja.

113. člen

Delovna skupnost skupnih služb ima pri OD pravico do povprečnega stimulacijskega dela vseh TOZD podjetja Mercator.

114. člen

Vse TOZD so dolžne akontirati za vzdrževanje skupnih služb na osnovi letnega plana z mesečnimi akontacijami.

115. člen

Eventualni odstotek dohodka po zaključnem računu pri skupnosti skupnih služb razdeli SDS:

1. kot prenos sredstev v novo leto,
2. kot del stimulacije za osebne dohodke pri uspešnem delu,
3. kot sredstva za nujne investicije skupnosti.

116. člen

Višek sredstev se prenese na vse TOZD v sorazmerju s trgovskim poslovanjem po okvirnih pogodbah.

XXII. SOLIDARNO KRITJE ZGUB TOZD

117. člen

V primeru, da TOZD po izplačilu osebnih dohodkov po sporazumu oz. pravilniku izkaže zgubo, se ta zguba pokriva:

1. z rezervnim skladom same TOZD,
2. z vlogo TOZD v skupne naložbe,
3. z rezervnim skladom ostalih TOZD vseh v enakem procentu.

Sanacijski program v tem primeru izvede TOZD sama.

118. člen

Zguba, ki ne dovoljuje TOZD niti izplačila minimalnih OD, se pokriva po prejšnjem členu. TOZD, ki je v izgubi pa mora v tem primeru skupno s skupnimi službami podjetja izdelati sanacijski program. SDS določi 3-člansko komisijo, sestavljeno iz delavcev drugih TOZD, ki imajo pravico in dolžnost, da skupaj z 2 članoma, ki jih imenuje prizadeta TOZD, zasleduje potek sanacije in o njej poroča SDS.

Sanacijska komisija lahko na osnovi svojih ugotovitev o vzrokih zgube predlaga SDS, da zamenja direktorja in druge delavce s posebnimi odgovornostmi TOZD v sanaciji.

119. člen

Sredstva, ki so bila porabljena po 117. in 118. členu mora TOZD povrniti najkasneje v 3 letih.

Posojila ostalih TOZD iz rezervnih skladov so brezobrestna, če pa morajo TOZD po sklepu SDS prispevati še druga sredstva v okviru soodgovornosti ali na osnovi pogodbe, mora prizadeta TOZD plačati vlagateljem tudi redne bančne obresti.

XXIII. DRUGE DOLOČBE GLEDE SKUPNEGA POSLOVANJA

120. člen

TOZD so sporazumne, da sestavljajo in predlagajo za obračun z družbeno skupnostjo in s poslovnimi partnerji skupen zaključni in skupne periodične obračune.

121. člen

Temeljne organizacije združenega dela, ki imajo lastno računovodstvo in delovna skupnost podjetja ter TOZD z notranjim obračunom, so dolžne ugotoviti za vsako TOZD celoten dohodek in njegovo delitev ter vire sredstev, s katerimi razpolagajo.

122. člen

V primeru, da je tožena ena od TOZD in bi nastopila subsidiarna odgovornost, so vse TOZD dolžnice tožene TOZD dolžne poravnati tej TOZD svoje obveznosti, da ne pride do subsidiarne tožbe.

123. člen

Za odtujitev ali drugo obliko prenosa proti plačilu za nepremičnine in za delovna sredstva v knjižni vrednosti prek 500.000 din, če ne gre za blago iz poslovnega predmeta TOZD, so dolžne TOZD priloženo obvestiti vse druge TOZD.

Kolikor v 15 dneh druge TOZD ne pošljejo pisarne izjave, da so zainteresirani za odkup šteje, da se osnovno sredstvo lahko proda drugim kupcem.

124. člen

Delovna skupnost podjetja opravlja naprej knjigovodske posle za tiste trgovske TOZD, za katere jih je vodilo doslej.

Delovna skupnost je dolžna pisмено obveščati TOZD, za katere vodi knjigovodstvo, o stanju sredstev, rezultatih inventur in je odgovorna za ažurnost knjigovodstva.

125. člen

Vsaka TOZD in njih knjigovodstva so dolžna obračunavati prometni davek iz svojega poslovanja.

XXIV. DELAVSKA KONTROLA

126. člen

V cilju uveljavljanja neposrednega vpliva delovnih ljudi glede izvajanja splošnih družbenih predpisov in splošnih aktov TOZD, skupnosti TOZD in podjetja in uveljavljanja splošno priznanih družbenih načel pri uveljavljanju s sredstvi in urejanja odnosov med ljudmi, se v TOZD in na ravni podjetja ustanovi delavska kontrola.

Delavska kontrola na ravni podjetja se formira kot svet delavske kontrole podjetja.

Delavska kontrola v TOZD se formira na način, določen s statutom TOZD

1. Svet delavske kontrole podjetja

127. člen

Svet delavske kontrole podjetja šteje 8 članov.

Kandidate za svet delavske kontrole podjetja predlagajo organi družbenopolitičnih organizacij podjetja: svet ZK, predsedstvo sindikalne konference in predsedstvo konference ZMS.

Za člane sveta lahko organizacije iz prejšnjega odstavka kandidirajo le družbenopolitično razgledane in moralno-politično neoporečne delavce, ki delajo neposredno v proizvodnji in v blagovnem prometu, in to: 2 člana iz TOZD detajlistične delavnosti, 2 člana iz TOZD detajlistično-grasistične dejavnosti, 2 člana iz TOZD industrijske in storitvene dejavnosti in 2 člana delovne skupnosti podjetja. Na podlagi enotne kandidatne liste volijo člane sveta za dobo 2 let neposredno vsi delavci TOZD in delovne skupnosti podjetja s tajnim glasovanjem. Volitve se opravijo istočasno z volitvami v SDS.

Če je na kandidatni listi le toliko kandidatov, kolikor se jih voli, je izvoljen kandidat, ki je dobil več kot polovico glasov vseh delavcev.

2. Naloge in pristojnosti sveta in komisij delavske kontrole

128. člen

Svet ima naslednje pristojnosti in naloge:

1. Da kontrolira izvajanje sporazuma splošnih predpisov, samoupravnih aktov podjetja, sklepov samoupravnih in izvršilnih organov ter uveljavljanje načel, ki jih posredujejo družbenopolitične skupnosti z resolucijami in priporočili.

2. Da nadzoruje, ali se uveljavljajo in razvijajo v podjetju in TOZD samoupravni odnosi in pravice delavcev glede samoupravnega organiziranja in razpolaganja s sredstvi in rezultati njihovega dela.

3. Kontrolira, ali izvršilni organi in delavci opravljajo svoje funkcije resno in skladno s koristmi podjetja in TOZD tako, da se nenehno krepi ugled TOZD in podjetja.

4. Da nadzoruje, kako se razvija čut solidarnosti, medsebojne povezanosti in odgovornosti in da posamezniki in organi podjetja in TOZD poleg formalno-pravnih predpisov upoštevajo tudi splošne moralno-politične norme.

5. Opravlja druge vrste kontrol in nadzora, ki jim ga narekujejo praktične potrebe.

129. člen

Svet ima pravico za izvajanje svojih nalog zahtevati podatke od vseh strokovnih služb in organov TOZD v podjetju, tudi tiste, ki predstavljajo poslovno tajnost. Člani sveta so dolžni varovati podatke in listine, ki predstavljajo poslovno tajnost.

Po potrebi lahko svet naroči posebno interno ali eksterno revizijo za razčiščenje določenega primera.

V primeru, da delavska kontrola TOZD sama ne more določenega primera razčistiti, obvesti o tem svet delavske kontrole podjetja.

130. člen

Če svet pri svojem delu ugotovi nepravilnosti, zahteva od pristojnega organa podjetja oziroma TOZD, da nepravilnosti čimprej odpravi.

Rezultat svojega dela objavlja svet oziroma komisija v glasilu Mercator ali na drug, vsem delavcem dostopen način.

131. člen

Član organa delavske kontrole ne more biti hkrati član že katerega drugega samoupravnega organa ali individualni oziroma kolegijski poslovni organ podjetja, TOZD in skupnosti TOZD.

132. člen

Član sveta delavske kontrole ne more biti poklican na odgovornost za delo, ki ga je opravljal v tem organu. Za svoje delo odgovarjajo člani delavske kontrole neposredno na zboru delovnih ljudi svoje TOZD.

XXV. DRUŽBENOPOLITIČNE ORGANIZACIJE

133. člen

V podjetju in v posameznih TOZD delujejo družbenopolitične organizacije:

- zveza komunistov,
 - zveza sindikatov in
 - zveza mladine
- kot prostovoljne zveze delavcev.

134. člen

Delavci se v njih povezujejo zaradi uresničevanja svojih s programi in statuti določenih nalog in da s svojim planom pomagajo uveljavljati družbenoekonomski položaj v združenem delu in samoupravljanju ter zagotoviti spoštovanje pravic in dolžnosti delavca, ki jih določata ustavi SFRJ in SRS.

Pri tem samoupravni organi vsakega TOZD in podjetja zagotavljajo takšne odnose in pogoje dela, da sindikat pri izpolnjevanju skupnega programa z ZK kot organizacija vseh delavcev lahko v vsakem TOZD

in njenem organizacijskem delu deluje kot sestavni del samoupravljanja, prek katerega delavci organizirano vplivajo na samoupravno odločanje, razvijajo svoje samoupravne odnose ter uveljavljajo svoje pravice iz samoupravljanja.

135. člen

Samoupravni organi so dolžni v določenem roku obravnavati predloge in pobude osnovne sindikalne organizacije in njenih organov, ki se nanašajo na položaj delavca. Organi upravljanja morajo, če predloge osnovne organizacije sindikata deloma ali v celoti zavrnejo, o tem obvestiti osnovno sindikalno organizacijo, obenem z navedbo razlogov za odklonitev.

136. člen

Predlagatelji in samoupravni organi so dolžni ob pomembnejših predlogih, ki se nanašajo na položaj delavca, pred dokončnim sklepanjem obvestiti osnovno organizacijo sindikata in predloge razumljivo obrazložiti. Obenem s predlogom morajo zahtevati od osnovne organizacije sindikata, da se o njih v primerem roku izjavi.

Enostranske, nepopolne ali tendenciozne informacije predlagateljev in organov upravljanja družbenopolitičnih organizacij imajo lahko za posledico odgovornost oseb po internih samoupravnih predpisih.

Osnovni organizaciji mora rok omogočati, da se posvetuje s svojim članstvom in da se seznanj s stališči večine delavcev v delovni organizaciji. O stališčih sindikalne organizacije morajo organi upravljanja razpravljati prej, preden o takih vprašanih dokončno odločajo. Če osnovna organizacija sindikata do roka ne odgovori, lahko organi upravljanja sklepajo brez njenega mnenja.

137. člen

Organi upravljanja so zlasti dolžni seznanjati s predlogi in pobudami osnovne organizacije sindikata o vprašanih, ki se tičejo:

- odločanja o pridobivanju in delitvi dohodka ter upravljanja s sredstvi družbene reprodukcije,
- samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov in njihovega izpolnjevanja,
- razvoja samoupravnih odnosov in organizacije dela,
- izpopolnjevanje delavcev v strokovnem in družbenem pogledu,
- delovne in življenjske pogoje delavcev ter njihovo varstvo samoupravnih pravic.

138. člen

Člani vodstev osnovne organizacije sindikata ter ostali njeni člani ne morejo biti klicani na odgovornost za predloge, stališča in pobude, ki se nanašajo na varstvo samoupravnih pravic in položaja delovnega človeka v TOZD. To velja zlasti za stališča, predloge in pobude, ki so izraz mnenja večine sindikalnega članstva, pa tudi za predloge, ki so izraz mnenja posameznikov in članov sindikalnih organov.

139. člen

Skladno s tem sporazumom se funkcije osnovne organizacije sindikata uresničuje v sistemu samoupravljanja temeljne organizacije združenega dela zlasti tako, da:

— sklicuje sestanke zaradi razprave o vprašanjih, ki zadevajo koristi TOZD oziroma njenih delavcev,

— daje mnenja in predloge k sporazumu, statutu in drugim splošnim aktom, preden jih sprejmejo samoupravni organi oziroma delavci,

— je politični nosilec kandidatne liste za člane organov upravljanja, ki jo predlaga zborom volivcev v TOZD,

— predlaga referendum o vprašanjih, ki jih dooločata zakon in statut,

— zahteva odpoklic posameznih članov ali kolektivni odpoklic samoupravnih organov.

140. člen

Osnovna organizacija sindikata ščiti svoje člane pri urejanju medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu. O nameravanem prenehanju lastnosti delavca v združenem delu, če prenehanje ni nastopilo sporazumno, morajo organi TOZD obvestiti predsednika sindikata najmanj 7 dni pred sprejetjem sklepa o prenehanju dela.

141. člen

TOZD omogoča delovanje družbenopolitičnim organizacijam:

— zagotavlja prostore za sestanke in dodatna materialna sredstva za njihovo aktivnost,

— omogoča sestanke med rednim delovnim časom; o sklicevanju takih sestankov samostojno odloča izvršni organ osnovne organizacije potem, ko predhodno z vodstvom TOZD ugotovi najprimernejši čas za sestanek,

— priznava članom izvršnih organov osnovnih organizacij nadomestilo osebnega dohodka za normalne organizacijske potrebe v obliki pripravljanja akcij, ko zaradi opravljanja svojih funkcij zapustijo svoja delovna mesta,

— članom izvršnih organov osnovnih organizacij se priznava za politično izobraževanje potrebno število dni plačane odsotnosti z dela, drugim članom pa po posebnem dogovoru,

— omogoča članom TOZD, ki so izvoljeni v organe družbenopolitičnih organizacij v občini, republiki in zvezi, da se lahko udeležujejo uradno sklicanih sej.

XXVI. INFORMIRANJE

142. člen

Vsi delavci podjetja imajo pravico biti obveščeni o svojem delu, poslovanju in upravljanju, zlasti pa o materialnem in finančnem stanju in o izpolnjevanju delovnih načrtov ter o delu samoupravnih organov celotnega podjetja, tako da bodo lahko z medsebojnim primerjanjem presodili v okviru celotnega podjetja položaj in uspešnost svoje TOZD in podjetja.

Pri vsem tem so delavci podjetja dolžni varovati poslovne tajnosti.

143. člen

Informiranje delavcev podjetja in samoupravnih organov ter družbenopolitičnih organizacij mora biti organizirano tako, da bo zagotovljena pravočasnost, resničnost, objektivnost, celovitost in razumljivost informacij.

144. člen

Sistem informiranja mora zagotoviti tako medsebojno obveščanje, da bo delavec lahko odločal neposredno in prek svojih delegatov na vse samoupravne odločitve, da bo tako delavec mogel uresničiti svojo neposrednost odločanja v podjetju.

145. člen

Seje samoupravnih organov so javne, vsak delavec se jih lahko udeleži brez pravice do glasovanja.

146. člen

Kdorkoli seznanja kolektiv, samoupravne organe ali strokovne službe mora biti pri tem dosleden in objektiv. Vsako izkrivljanje informacij z namenom kakorkoli škodovati poslovnim uspehom ali zavajati delovno skupnost pri upravljanju, se šteje za hujšo kršitev delovnih obveznosti.

147. člen

Za informiranje delavcev podjetja se uporabljajo naslednji načini oz. sredstva:

a) neposredni način:

- sestanki delovnih skupin,
- zbori delovnih ljudi,
- konference in tribune za celotni kolektiv,
- uvajalni seminarji,
- informativno-izobraževalni seminarji z določeno aktualno tematiko,

b) posredna sredstva:

- objave v glasilu Mercator,
- objave na oglasnih deskah,
- opozorilni napisi, lepaki in plakati,
- razmnožene okrožnice in obvestila,
- posebne publikacije,
- druga sredstva.

148. člen

Materialna sredstva za kritje stroškov informiranja in za poslovanje informativne službe zagotovijo samoupravni organi TOZD in podjetja z združevanjem sredstev v te namene.

XXVII. POSTOPEK ZA SPREMEMBO IN DOPOLNITEV SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

149. člen

Pobude za spremembo in dopolnitev tega sporazuma lahko sprejme vsaka TOZD na svojem zboru z 2/3 večino.

Na podlagi tako sprejete pobude uvedejo delegati skupnega DS postopek za spremembo samoupravnega sporazuma s sklepom, ki ga sprejmejo z več kot polovico glasov vseh delegatov skupnega DS.

150. člen

Za sprejemanje sprememb ali dopolnitev tega sporazuma v TOZD veljajo določbe zakona, ki veljajo za sprejem tega sporazuma.

Ljubljana, dne 20. novembra 1973.

Priloga 1 k 107. členu samoupravnega sporazuma

Pregled zgrajenih objektov iz skupnih sredstev po TOZD skupno z zemljišči — po stanju 1. 10. 1973

TOZD (objekt)	Revalorizirana vrednost objekta
DETAJL	
Ljubno	2.947.017,70
Luče	1.249.403,45
Litija	2.172.561,35
Vevče	2.580.760,75
Postojna	1.570.120,20
Zadvor	2.135.441,80
Domžale	2.693.243,05
	<hr/>
	15.348.548,30
BEOGRAD	
	57.517.780,80
IDRIJA	
Blagovnica	19.391.935,95
Skladišče	134.546,20
	<hr/>
	19.526.482,15
GRMADA	
Soseska VI	5.796.315,40
Savsko naselje	3.760.753,20
	<hr/>
	9.557.068,60
HRANA	
Tržaška 37 b	2.181.181,30
Vrhovci	3.328.601,50
Grosuplje	1.354.838,50
Trg MDB	12.406,90
	<hr/>
	6.877.028,20
ŠPECERIJA	
EMONA	
Gerbičeva	1.639,70
Črnuče	5.446.278,70
	<hr/>
	5.447.918,40

TOZD (objekt)	Revalorizirana vrednost objekta
ROŽNIK	
Cesta na Brdo STANDARD	2.142.625,95
Blagovnica I.	1.467.487,15
Blagovnica II.	3.910.200,15
Zabja vas	5.431.344,45
	<hr/>
	10.809.031,75
METLIKA	
Metlika I.	1.179.631,00
Metlika II.	2.273.948,10
	<hr/>
	3.453.579,10
GRADIŠČE	
Blagovnica	1.594.938,80
Mirna	905.141,45
	<hr/>
	2.500.080,25
PRESKRBA	
Deteljica	2.419.338,40
Blagovnica	10.000.492,55
Zemljišče Kranj	542.862,00
	<hr/>
	12.962.692,95
PANONIJA	
Blagovnica	24.906.407,15
Skladišče	8.432.874,80
	<hr/>
	33.339.281,95
POSLOVNA UPRAVA	
Skladišče Koper	4.749.110,15
Zemljišče za centralno skladišče	5.448.008,20
	<hr/>
	10.197.118,35
Zadobrova	35.477,50
Celje	2.077.849,60
Osnovna sredstva in zemljišča — po stanju 30. 9. 1973	<hr/>
	191.792.563,85

Priloga 3

Obveznosti za kredite od 1. I. 74 do končnega plačila

	Obresti	Cisto odplačilo	Skupaj
1974	4.671.263,20	23.958.527,80	28.629.790,60
1975	2.868.702,46	23.782.930,34	26.651.632,80
1976	1.315.987,03	7.992.328,72	9.308.315,75
1977	739.532,78	3.952.111,52	4.691.644,30
1978	493.958,85	1.956.133,80	2.450.092,65
1979	344.898,56	1.825.382,44	2.170.281,—
1980	195.947,43	1.330.683,37	1.526.630,80
1981	113.109,60	769.871,40	882.981,—
1982	50.288,05	832.692,95	882.981,—
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	10.793.687,96	66.400.661,94	77.194.349,90

Priloga 2 a

Dejansko plačane 50-odstotne obveznosti v skupne sklade od priključitve do 30. VI. 1971.

TOZD	Zač. obvez- nosti v skup. skl. po pogodbi	Dejansko plačane 50-odstotne obveznosti v skupne sklade od priključitve do 30. VI. 1971.												Skupaj
		1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	do 30. VI. 71			
Detalj*		64.860	116.144	212.383	430.773	408.511	453.615	479.025	580.162	1.176.894	916.284	4.838.651		
Grmada	1. VII. 62	88.046	134.326	178.449	322.395	344.844	391.216	438.712	615.576	862.235	530.165	3.905.964		
Specerija	1. IV. 62	57.698	76.778	156.203	233.489	204.347	231.505	286.016	384.660	487.858	303.397	2.421.969		
Emona	1. IV. 62	49.437	87.533	186.761	305.293	171.092	207.835	248.382	320.277	395.075	263.031	2.234.716		
Hrana	1. X. 62	24.335	125.925	179.736	326.346	274.762	306.843	354.275	494.434	591.629	373.401	3.051.686		
Poslovna uprava	1. IV. 62	—	151.187	294.046	229.949	550.802	556.983	661.086	1.019.871	1.199.512	703.158	5.366.594		
Rožnik	1. VII. 62	—	—	—	128.768	—	166.496	191.973	256.906	337.480	215.742	1.297.265		
Metlika	1. III. 64	—	—	10.252	109.569	59.813	72.555	86.925	116.691	154.838	101.193	711.836		
Gradišče	1. VI. 64	—	—	33.425	89.334	59.751	76.075	83.246	95.024	119.079	79.511	635.449		
Standard	1. X. 64	—	—	—	196.611	96.944	115.097	130.254	254.772	385.835	308.491	1.496.004		
Hladilnica	1. I. 67	—	—	—	—	—	504.801	475.517	455.036	535.622	368.237	2.339.213		
TMI	1. I. 67	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Preskrba	1. I. 67	—	—	—	—	—	151.471	175.788	253.193	293.355	203.493	1.077.300		
Emba	1. II. 68	—	—	—	—	—	—	539.201	676.212	651.933	—	1.215.413		
Investa	1. I. 69	—	—	—	—	—	—	—	908.774	659.816	—	1.560.707		
Kavarna Evropa	1. VI. 69	—	—	—	—	—	—	—	31.173	—	—	31.173		
Trgopromet	1. I. 70	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Panonija	1. I. 71	—	—	—	—	—	—	—	—	—	822.450	822.450		
Skupaj		284.376	691.893	1.251.255	2.372.527	2.170.866	3.234.490	4.158.400	6.462.781	1.351.161	5.199.557	33.006.490		

* Specifikacija vlog Detajla bo opravljena naknadno po TOZD

Priloga 2 b

Vplačila enot za skupne investicije nad pogodbenimi obveznostmi

TOZD	1964	Vplačila enot za skupne investicije nad pogodbenimi obveznostmi												Skupaj
		1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972					
Detalj*	—	173.458	400.814	342.782	313.369	441.734	300.880	1.377.236	2.689.999	6.040.272				
Idrija	—	—	—	—	—	—	—	887.387	1.765.854	2.653.241				
Grmada	—	178.290	324.101	280.836	296.818	404.781	833.988	1.169.190	2.985.301	6.473.235				
Specerija	—	168.438	188.073	176.005	169.997	250.158	501.637	734.155	1.210.091	3.398.554				
Emona	—	170.487	162.089	135.034	159.640	250.692	389.704	628.826	1.136.677	3.033.149				
Hrana	—	143.350	262.972	237.839	219.433	413.576	580.489	919.909	2.122.684	4.900.252				
Vrhnika	—	—	—	—	—	—	—	—	900.396	900.396				
Poslovna uprava	—	—	576.733	516.227	473.154	676.876	1.209.406	2.023.678	8.722.051	14.198.125				
Rožnik	—	32.810	—	107.851	125.410	206.333	288.205	505.516	853.605	2.119.730				
Metlika	—	35.330	53.654	15.964	54.799	80.301	137.658	234.504	576.219	1.188.429				
Gradišče	8.770	48.675	52.964	39.881	50.221	95.043	103.148	181.599	425.921	1.006.222				
Standard	—	212.489	243.985	231.291	199.437	300.806	399.708	663.227	1.471.718	3.722.662				
Hladilnica	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.620	100.620			
TMI	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
Preskrba	—	—	—	120.902	100.741	183.113	251.388	532.093	1.061.130	2.249.367				
Emba	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
Investa	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
Kavarna Evropa	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4.418.740	4.418.740			
Trgopromet	—	—	—	—	—	—	—	—	—	226.663	226.663			
Panonija	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3.343.676	3.666.036			
Skupaj	8.770	1.163.257	2.265.385	2.204.612	2.163.019	3.303.414	4.996.211	10.179.680	34.011.345	60.295.693				

* Specifikacija vlog Detajla bo opravljena naknadno po TOZD

Ta tabela zajema vsa plačila posameznih enot nad neskom, ki ga predvideva pripojitvena pogodba. To velja do 30. junija 1971.

Po tem datumu pa so upoštevana vsa plačila v skupna sredstva.

Predlog Statuta podjetja Mercator Ljubljana

Na podlagi 43. člena zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in 81. člena samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator, so delavci vsake temeljne organizacije združenega dela, z večino glasov vseh delavcev TOZD, sprejeli

STATUT PODJETJA MERCATOR LJUBLJANA

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Statut podjetja Mercator Ljubljana ureja v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju zadeve, za katere je v tem sporazumu določeno, da jih podrobneje uredi statut podjetja, zlasti:

- glede pravic delavcev delovne skupnosti podjetja,
- podrobnejših določb o postopku pri delu skupnega delavskega sveta in skupnega izvršilnega odbora,
- pogojev za razpis individualnega in članov kolektivnega poslovodnega organa,
- oblik in izvajanje določenih samoupravnih pravic delavcev delovne skupnosti podjetja,
- glede odgovornosti in glede drugih zadev, ki v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju sodijo v statut podjetja.

2. člen

S statutom podjetja se urejajo zadeve, v skladu s prejšnjim členom, s ciljem, da bi se dosegla čimbolj usklajena vsebina dela, tako delavcev, ki delajo v delovni skupnosti podjetja v interesu podjetja kot pravne osebe in hkrati v interesu vseh v podjetje združenih TOZD ter delavcev, ki delajo v posameznih TOZD.

Z vsebino dela po prejšnjem odstavku so zlasti mišljeni novi medsebojni odnosi v združenem delu na podlagi delavskih ustavnih dopolnil in na njihovi podlagi izvedenih sprememb ustave in zakonov.

II. RAZMEJITVE ODNOSOV TOZD — PODJETJE — DELOVNE SKUPNOSTI

3. člen

Podjetje Mercator Ljubljana je samostojna samoupravna organizacija delavcev, ki so povezani z interesi v skupnem delu ter organizirani v TOZD v njegovi sestavi.

4. člen

Za opravljanje zadev, ki so v skupnem interesu vseh ali več TOZD, združenih v podjetje, je bila s samoupravnim sporazumom o združevanju v podjetje Mercator ustanovljena delovna skupnost podjetja, z določenimi samoupravnimi pravicami.

5. člen

Delavci delovne skupnosti podjetja opravljajo zadeve za:

- TOZD, v zvezi z združevanjem dela in sredstev,
- podjetje kot pravno osebo,
- urejanje določenih samoupravnih pravic v svoji delovni skupnosti.

Pri opravljanju zadev za TOZD in za podjetje kot pravno osebo izvršujejo delavci delovne skupnosti podjetja sklepe skupnega DS in skupnega izvršilnega odbora, za katerih izvajanje skrbi generalni direktor, ki usklaja poslovanje podjetja.

Pri urejanju določenih samoupravnih pravic v delovni skupnosti podjetja, izvršujejo delavci delovne skupnosti sklepe zbora te delovne skupnosti, sveta delovne skupnosti ter izvršilnega odbora delovne skupnosti, s tem da za izvajanje teh sklepov skrbi namestnik generalnega direktorja.

6. člen

Delavci delovne skupnosti morajo pri svojem delu enakopravno upoštevati interese vseh TOZD, po določbah samoupravnega sporazuma o združevanju ter ne morejo dajati posameznim TOZD neupravičenih prednosti oziroma jih ne smejo oškodovati.

7. člen

Na delovno skupnost podjetja ni mogoče prenašati pravic, pooblastil in odgovornosti posameznih TOZD, za katere opravljajo delavci delovne skupnosti določene zadeve.

8. člen

Za podjetje kot pravno osebo morajo delavci delovne skupnosti urejati vse zadeve na način, da bodo varovani interesi podjetja in hkrati TOZD, ki so združene v podjetje, v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju.

9. člen

Pri izvajanju določenih samoupravnih pravic po ustavi in po samoupravnem sporazumu o združevanju in po tem statutu, so delavci delovne skupnosti samostojni in enakopravni.

10. člen

Celotno delo, kakor tudi izvajanje določenih samoupravnih pravic delovne skupnosti podjetja, ne sme biti v nasprotju s cilji združevanja TOZD v podjetje Mercator Ljubljana, določenimi v samoupravnem sporazumu o združevanju.

III. DELO SKUPNEGA DELAVSKEGA SVETA

11. člen

Skupni delavski svet (SDS) odloča in sklepa o zadevah, za katere je po ustavi in zakonu pristojen in ki so določene v samoupravnem sporazumu o združevanju.

12. člen

Prvo zasedanje skupnega delavskega sveta po izvolitvi delegatov skliče predsednik prejšnjega centralnega oziroma skupnega DS.

Prvo zasedanje SDS začne predsednik prejšnjega CDS oziroma SDS tako, da ugotovi najstarejšega delegata novoizvoljenega skupnega DS in mu preda vodstvo prvega zasedanja do izvolitve predsednika skupnega DS in njegovega namestnika.

Kandidata za predsednika skupnega DS in njegovega namestnika predlagajo delegati najmanj 1/3 TOZD. Predsednik in namestnik predsednika skupnega DS se v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju izvolita s tajnim glasovanjem z 2/3 večino glasov vseh delegatov skupnega DS.

13. člen

Nadaljnja zasedanja delavskega sveta sklicuje in vodi predsednik DS, v njegovi odsotnosti pa namestnik predsednika skupnega DS. Skupni DS odloča veljavno, če je na zasedanju navzočih več kot dve tretjini delegatov DS, posamezne sklepe sprejema z večino glasov vseh delegatov TOZD, kolikor ni z zakonom, samoupravnim sporazumom ali tem statutom določena drugačna kvalificirana večina.

Zasedanju DS so dolžni prisostvovati tudi predsednik skupnega izvršilnega odbora in generalni direktor podjetja oziroma namestnik generalnega direktorja, ter član kolegijskega poslovnega organa iz tistega strokovnega sektorja, ki je pripravil gradivo za zasedanje, ki pa nimajo glasovalne pravice.

Zasedanja DS se lahko udeležijo tudi drugi delavci, zlasti pa predstavniki družbenpolitičnih organizacij, ki prav tako nimajo glasovalne pravice.

14. člen

Vsak delegat DS ima pravico, da postavlja vprašanja v zvezi s poslovanjem podjetja generalnemu direktorju oziroma namestniku generalnega direktorja, člani kolegijskega poslovnega organa ter predsedniku skupnega izvršilnega odbora.

Generalni direktor oziroma namestnik generalnega direktorja, člani kolegijskega poslovnega organa ter predsednik skupnega izvršilnega odbora, so dolžni na ta vprašanja odgovoriti na istem zasedanju, če pa nimajo potrebnih podatkov za odgovore, lahko odgovorijo pisмено ali odgovorijo na prvem naslednjem zasedanju skupnega DS.

15. člen

Zasedanje skupnega DS je najmanj enkrat v vsakem četrtletju. O poteku zasedanja in o sprejetih sklepih skupnega DS se vodi zapisnik, ki ga podpišeta predsednik SDS oziroma njegov namestnik in zapisnikar.

Zapisnikarja izvoli skupni DS, ki pa lahko tudi pooblasti predsednika skupnega DS, da sam določi zapisnikarja.

Pred prehodom na dnevni red zasedanja se mora prečitati zapisnik prejšnjega zasedanja delavskega sveta, vendar lahko delavski svet odloči, da se prečitajo samo sprejeti sklepi prejšnjega zasedanja.

Delegati delavskega sveta imajo pravico, da dajejo pripombe k zapisniku in zahtevajo popravke zapisnika.

Za izvedbo sklepov skupnega DS skrbijo skupni izvršilni odbor in generalni direktor oziroma njegov namestnik.

Skupni DS lahko določi, da se izvlečki njegovih sklepov objavijo v glasilu Mercator, ali pa da se objavijo na drug način.

16. člen

Poslovnik skupnega DS in skupnega izvršilnega odbora pripravi skupni IO ter ga da za najmanj 15 dni v razpravo vsem delegatom skupnega DS in vsem članom skupnega IO.

Pripombe na poslovnik skupnega DS in skupnega IO obravnava skupni IO, ki vse nesprejete pripombe predloži v končno odločanje skupnemu delavskemu svetu.

Poslovnik skupnega DS in skupnega IO sprejme skupni DS z večino glasov vseh delegatov TOZD.

IV. DELO SKUPNEGA IZVRŠILNEGA ODBORA

17. člen

Člani skupnega izvršilnega odbora in njihovi namestniki, ki jih je v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju izvolil skupni DS z večino glasov vseh delegatov skupnega DS, izvolijo izmed sebe predsednika skupnega IO in namestnika predsednika.

Kandidata za predsednika in njegovega namestnika predlagajo člani iz najmanj 1/3 TOZD.

Predsednika in namestnika predsednika izvolijo člani skupnega DS z 2/3 večino glasov vseh članov skupnega IO.

18. člen

Skupni izvršilni odbor skrbi za izvrševanje zadev po ustreznih sklepih skupnega DS, na podlagi določb samoupravnega sporazuma o združevanju.

19. člen

Skupni izvršilni odbor dela kolektivno in sklepa samo na sejah.

Predsednik skupnega IO pripravlja skupaj z generalnim direktorjem dnevni red za seje, jih sklicuje in vodi.

Seje skupnega IO se skličejo, kadar to narekuje potreba.

Predsednik mora sklicati sejo na pisмено obrazloženo zahtevo generalnega direktorja ali posameznega člana skupnega DS ali skupnega IO.

20. člen

Skupni IO sklepa veljavno, če je na seji navzočih več kot polovica njegovih članov, oziroma namestnikov. Skupni izvršilni odbor sklepa z večino glasov navzočih članov oziroma namestnikov.

21. člen

O vsaki seji skupnega IO se mora voditi zapisnik, ki vsebuje kratek opis poteka razprave in vse odločitve.

Zapisnik podpišeta predsednik skupnega IO in zapisnikar.

22. člen

Za izvedbo sklepov skupnega IO skrbi generalni direktor. Generalni direktor poroča na sejah skupnega IO o izvršitvi sklepov in o stanju poslov v podjetju in o koordinaciji zadev v TOZD.

23. člen

Sejam skupnega IO so dolžni prisostvovati na vabilo predsednika, razen članov skupnega IO, tudi posamezni vodilni delavci, strokovni delavci in drugi člani delovnega kolektiva, ki pa nimajo pravice glasovanja.

24. člen

Podrobno poslovanje skupnega IO se določi s poslovnikom skupnega DS in skupnega IO.

S poslovnikom se določi hkrati način uveljavljanja paritetnega načela, glede članov in namestnikov članov skupnega IO, s tem, da se v primeru, če sta navzoča na seji skupnega IO hkrati član in namestnik člana iz posamezne TOZD, lahko oba udeležujeta razprave, pri glasovanju pa se upošteva le en glas.

V. INDIVIDUALNI POSLOVODNI ORGAN — GENERALNI DIREKTOR

25. člen

Generalnega direktorja in namestnika generalnega direktorja, kot individualni poslovodni organ podjetja, imenuje in razrešuje skupni DS, po javnem razpisu, na predlog razpisne komisije pod pogoji, ki jih določa ta statut.

26. člen

Generalni direktor oziroma namestnik generalnega direktorja, mora izpolnjevati splošne pogoje, določene z zakonom in ustreznimi družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi.

Za delovno mesto generalnega direktorja se zahteva naslednja kvalifikacija in pogoji:

— visoka strokovna izobrazba ekonomske ali pravne smeri in 10 let delovnih izkušenj, od tega 5 let na vodilnih delovnih mestih v blagovnem prometu.

Kot enakovredna se šteje z odločbo priznana visoka strokovna izobrazba po splošnih aktih podjetja;

— da ima družbenopolitične in moralno etične kvalitete ter organizacijske sposobnosti za opravljanje dela na delovnem mestu.

27. člen

Pristojnost, dolžnosti, obveznosti in pooblastila generalnega direktorja oziroma namestnika generalnega direktorja, so določene v samoupravnem sporazumu o združevanju.

28. člen

Generalni direktor je pri svojem delu samostojen in osebno odgovoren delavcem, združenim v podjetje ter skupnemu delavskemu svetu in skupnemu izvršilnemu odboru podjetja.

Za ustavnost in zakonitost dela podjetja kot celote in za izpolnjevanje z zakonom določenih obveznosti, pa je odgovoren tudi družbeni skupnosti.

— Namestnik generalnega direktorja

29. člen

Namestnik generalnega direktorja nadomešča kot individualni poslovodni organ podjetja generalnega direktorja v njegovi odsotnosti ter opravlja vse posle, ki spadajo v pristojnost generalnega direktorja ter ima enake pravice in obveznosti. Namestnik generalnega direktorja mora izpolnjevati pogoje, ki so predpisani za generalnega direktorja po tem statutu.

30. člen

Razen dolžnosti po prejšnjem členu ima namestnik generalnega direktorja dolžnost, da skupno z izvršilnim odborom delovne skupnosti podjetja skrbi za pravilno izvajanje določenih samoupravnih pravic delavcev delovne skupnosti podjetja, na podlagi sklepov zbora delavcev in sveta te delovne skupnosti.

VI. ČLANI KOLEGIJSKEGA POSLOVODNEGA ORGANA

31. člen

Člani kolegijskega poslovodnega organa podjetja, ki jih po razpisnem postopku imenuje skupni DS, so direktorji naslednjih strokovnih sektorjev:

- I. komercialnega sektorja,
- II. sektorja maloprodaje in gostinstva,
- III. razvojno-planskega sektorja,
- IV. finančnega sektorja,
- V. knjigovodskega sektorja,
- VI. centra za elektronsko obdelavo podatkov,
- VII. pravnega sektorja,
- VIII. splošnega sektorja,
- IX. zunanjetrgovinskega sektorja,
- X. sektorja ekonomske propagande in informativne službe,

Po položaju so člani kolegijskega poslovodnega organa podjetja direktor oziroma individualni poslovodni organ skupnosti TOZD in naslednjih TOZD.

32. člen

Člane kolegijskega poslovodnega organa, po prvem odstavku prejšnjega člena imenuje in razrešuje skupni DS na način, določen v 25. členu tega statuta.

Po položaju je član kolegijskega poslovodnega organa vsakokratni direktor oziroma individualni poslovodni organ skupnosti TOZD oz. TOZD, določenih v prejšnjem členu.

33. člen

Razpisni pogoji za člane kolegijskega poslovodnega organa, ki jih imenuje skupni delavski svet, so:

a) za direktorja komercialnega sektorja, direktorja sektorja maloprodaje in gostinstva, direktorja razvojno-planskega sektorja, direktorja finančnega sektorja in direktorja knjigovodskega sektorja:

— višja strokovna izobrazba ekonomske smeri in 8 let delovnih izkušenj, od tega 3 leta na vodstvenih delovnih mestih v blagovnem prometu.

Kot enakovredna se šteje z odločbo priznana višja strokovna izobrazba po splošnih aktih podjetja.

b) za direktorja centra za elektronsko obdelavo podatkov:

— visoka strokovna izobrazba in 8 let delovnih izkušenj na elektronski obdelavi podatkov, od tega 3 leta na vodstvenih delovnih mestih.

c) za direktorja pravnega sektorja:

— visoka strokovna izobrazba pravne smeri in 8 let delovnih izkušenj, od tega 3 leta na vodstvenih delovnih mestih,

— sodni ali odvetniški izpit.

d) za direktorja splošnega sektorja in direktorja sektorja ekonomske propagande in informativne službe:

— višja strokovna izobrazba in 8 let delovnih izkušenj, od tega najmanj 3 leta na vodstvenih delovnih mestih.

Kot enakovredna se šteje z odločbo priznana višja strokovna izobrazba po splošnih aktih podjetja.

Poleg pogojev, navedenih pod a), b), c) in d) morajo biti izpolnjeni še naslednji pogoji:

— splošni pogoji, določeni z zakoni in ustreznimi družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi;

— da imajo družbenopolitične in moralno-etične kvalitete, ter organizacijske sposobnosti za opravljanje dela na delovnem mestu.

34. člen

Kolegijski poslovodni organ podjetja vodi generalni direktor oziroma njegov namestnik.

Kolegijski poslovodni organ skupno z generalnim direktorjem in njegovim namestnikom:

— vodi in usklaja poslovanje podjetja,

— pripravlja gradivo za sklepe skupnega DS,

— pripravlja gradivo za sklepe skupnega IO,

— izvršuje sklepe skupnega DS in skupnega IO,

— opravlja druge zadeve, v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju, tem statutom in drugimi splošnimi akti podjetja.

35. člen

Člani kolegijskega poslovodnega organa so pri svojem delu samostojni in odgovorni delavcem podjetja ter skupnemu DS, svetu za obravnavo kršitev obveznosti v združenem delu na ravni podjetja in skupnemu IO, za strokovno pravilno pripravo gradiva za odločanje na skupnem DS in SIO in za učinkovito in strokovno pravilno izvrševanje sklepov skupnega DS in skupnega IO.

36. člen

Če kolegijski poslovodni organ s svojo večinsko odločitvijo predlaga SDS ali SIO gradivo za sklepe z nestrokovnimi ali sicer neustreznimi podatki, je vsak član kolegijskega poslovodnega organa, ki ve, da se s tem pripravlja ali omogoča škodljiva odločitev dolžan o tem pisмено obvestiti generalnega direktorja oziroma njegovega namestnika.

Kolikor generalni direktor ali njegov namestnik na pisмено obvestilo ne dosežeta spremembe odločit-

ve kolegijskega poslovodnega organa, predložita to pisмено obvestilo organu, ki odloča o sprejemu predlagane odločitve, to je skupnemu DS ali skupnemu IO.

VII. DELO STROKOVNIH SEKTORJEV

37. člen

Poslovanje podjetja kot pravne osebe se na podlagi sklepov skupnega delavskega sveta in skupnega izvršilnega odbora izvaja, koordinira in nadzira po strokovnih sektorjih.

Strokovni sektorji poslujejo po načelih racionalnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti ter odgovarjajo za svojo stroko in pravilno organizacijo dela po postavljenih načelih.

38. člen

Strokovni sektorji neposredno rešujejo vse posle svoje stroke v podjetju ter so hkrati dolžni, da nudijo vso pomoč drugim sektorjem podjetja in ustreznim strokovnim službam TOZD.

Strokovni sektorji podjetja organizirajo, koordinirajo in nadzirajo delo svoje stroke v TOZD, pri čemer pa morajo upoštevati neodtujljive in druge pravice delavcev TOZD po samoupravnem sporazumu o združevanju.

39. člen

V posameznih sektorjih so oddelki, odseki in referati.

Delovna mesta oziroma dela v okviru posameznega delovnega mesta ter strokovno izobrazbo določene ga poklica oziroma smeri in druge pogoje glede delovne sposobnosti za vsako delovno mesto v strokovnih sektorjih podjetja, se določijo v samoupravnem sporazumu o kadrovske strukturi oziroma o sistemizaciji delovnih mest, ki ga sklepajo delavci skupnosti podjetja.

Pred sklenitvijo samoupravnega sporazuma po prejšnjem odstavku, mora nanj dati soglasje skupni DS.

40. člen

Organizacija tehnološkega postopka dela posameznih sektorjev in usklajevanje združenega dela s TOZD se določi s poslovnikom delovne skupnosti podjetja, ki se sprejme na način, ki je določen v 16. členu tega statuta, ob upoštevanju določb samoupravnega sporazuma o združevanju in tega statuta.

41. člen

Pri samoupravnem sporazumu o kadrovske strukturi delavcev delovne skupnosti podjetja in pri poslovanju delovne skupnosti podjetja, se upošteva naslednja razdelitev dela:

generalni direktor:

— zastopa podjetje v družbenopolitičnih skupnostih pred pravnimi in fizičnimi osebami.

— vodi podjetje na podlagi obstoječih zakonskih predpisov in internih aktov podjetja,

— poroča o svojem delu zboru delegatov, organom upravljanja podjetja in po potrebi posameznim TOZD,

— skrbi za podjetje kot celoto za izvrševanje predpisov splošnega ljudskega odpora;

namestnik generalnega direktorja:

— zastopa generalnega direktorja v njegovi odsotnosti,

— organizira delo skupnih služb podjetja,

— sklicuje strokovna posvetovanja v zvezi z izvajanjem poslovne politike podjetja,

— na podlagi sklepov organov upravljanja podjetja daje naloge posameznim strokovnim službam za realizacijo le-teh;

I. komercialni sektor:

— sklepa pogodbe blagovnega prometa za podjetje kot celoto in spremlja njihovo realizacijo,

— sodeluje z zunanjetrogovinskim sektorjem glede uvoza in izvoza blaga za podjetje kot celoto,

— vodi evidenco doseženih bonitet iz naslova blagovnega prometa za podjetje kot celoto in posamezne TOZD;

II. sektor maloprodaje in gostinstva:

— skrbi za izvajanje internih aktov v maloprodaji in gostinski dejavnosti,

— skrbi za izvajanje blagovnega prometa v maloprodaji in gostinski dejavnosti,

— opravlja kontrolno službo za potrebe maloprodaje in gostinske dejavnosti,

— organizira in vodi servisno službo za vzdrževanje osnovnih sredstev maloprodaje in gostinske dejavnosti;

III. razvojno-planski sektor:

— sodeluje pri izdelavi internih aktov podjetja kot celote ali posamezne TOZD.

— sestavlja kratkoročne in dolgoročne plane podjetja in posameznih TOZD,

— sestavlja analizo tekočega poslovanja za podjetje in posamezne TOZD,

— sodeluje z izvajalci del pri realizaciji operativnih planov investicij (izvajanje, nadzor) in pri vzdrževanju obstoječih kapacitet,

— opravlja nadzor nad opravljenimi deli TOZD Investa,

— vodi evidenco podatkov za potrebe podjetja in posameznih TOZD,

— vodi in organizira statistično službo za podjetje;

IV. finančni sektor:

— organizira in vodi službo inštruktaže in nadzora posameznih TOZD glede pravilnosti poslovanja, v skladu z zakonskimi predpisi in splošnimi akti,

— sodeluje z bančnimi zavodi za najemanje kreditov za osnovna in obratna sredstva za podjetje kot celoto, kakor tudi najemanje deviznih sredstev za poslovanje podjetja kot celote,

— sodeluje pri pripravi finančnega načrta za skupne službe,

— vodi evidenco zbranih skupnih sredstev vseh TOZD in njihovo porabo,

— vodi evidenco bonitet podjetja kot celote iz naslova blagovnega prometa in njegovo razdelitev na posamezne TOZD;

— predlaga roke za izdelavo periodičnih obračunov in zaključnega računa za podjetje kot celoto in za posamezne TOZD,

V. knjigovodski sektor:

— izdeluje periodične obračune in zaključne račune za podjetje kot celoto,

— vodi računovodsko službo za TOZD z internim obračunom,

— sodeluje z računskim centrom glede mehanografske obdelave podatkov;

VI. center za elektronsko obdelavo podatkov:

— vodi elektronsko obdelavo podatkov za podjetje,

— vodi elektronsko obdelavo podatkov za skupnost TOZD,

— vodi elektronsko obdelavo podatkov za posamezne TOZD;

VII. pravni sektor:

— zastopanje podjetja kot pravne osebe in drugih TOZD kot pravne osebe pred gospodarskimi in rednimi sodišči,

— sestavljanje tožb, odgovorov na tožbe, sestavljanje mandatnih tožb in drugih vlog, v civilnem postopku, izvršilnem in stečajnem postopku in drugih postopkih pred rednimi in gospodarskimi sodišči,

— uveljavljanje premoženjsko-pravnih zahtevkov pred kazenskimi sodišči,

— sodelovanje s samoupravnimi sodišči oziroma arbitražami v območju podjetja in TOZD,

— sodelovanje s skupnimi organi upravljanja, kolektivnimi izvršilnimi in poslovnimi in individualnimi poslovnimi organi podjetja ter z organi upravljanja TOZD, za doseganje spoštovanja ustave, zakonov, samoupravnega sporazuma in splošnih aktov,

— sodelovanje pri pripravi, izvajanju in spremembah samoupravnega sporazuma, statuta in skupnih splošnih aktov, zlasti glede usklajanja z ustavo in zakoni,

— dajanje pravnih nasvetov in tolmačenj delavcem podjetja in TOZD,

— sodelovanje pri premoženjsko-pravnih in drugih pogodbah za podjetje kot pravno osebo in za TOZD, zlasti za nepremičnine in primere, ko gre za pravno problematične zadeve,

— registracija pri registru gospodarskih organizacij za podjetje kot pravno osebo pri registrskem sodišču za TOZD pa tudi pri sodiščih vpisa,

— opravljanje raznih drugih zadev pravnega značaja za podjetje in za TOZD;

VIII. splošni sektor:

— vodi personalne in kadrovske posle za skupne službe,

— organizira za posamezne TOZD in podjetje kot celoto varstvo pri delu, požarno varnost in varstvo o splošnem ljudskem odporu,

— organizira in vodi rekreacijo za podjetje kot celoto,

— sodeluje s šolskimi centri za blagovni promet glede učnih programov in glede učnega uspeha učencev podjetja,

— sodeluje z vsemi družbeno-političnimi organizacijami v podjetju ter pomaga pri strokovnem vodenju le-teh (ZK, ZM in ostale),

— sodeluje s političnimi organizacijami izven podjetja (občinskimi, mestnimi, republiškimi),

— vodi evidenco vodilnega in vodstvenega kadra za podjetje kot celoto,

— vodi tajništvo samoupravnih organov podjetja in ustreznih komisij,

— organizira sprejem prispelih delegacij v podjetje ali predstavnikov družbenopolitičnih organizacij.

IX. Zunanjetrgovinski sektor:

— sklepa pogodbe blagovnega prometa glede izvoza in uvoza blaga za podjetje kot celoto,

— vodi evidenco doseženih bonitet iz naslova uvoza in izvoza blaga za podjetje kot celoto in posamezne TOZD;

X. Sektor ekonomske propagande in informativne službe:

— vodi in organizira ekonomsko propagando in informativno službo za podjetje kot celoto,

— vodi in organizira aranžersko dejavnost za podjetje kot celoto,

— organizira in urejuje interno glasilo »Mercator« ter ostale potrebne interne publikacije za podjetje kot celoto,

— vodi evidenco zbranih in porabljenih sredstev za ekonomsko propagando in informativno službo.

VIII. NEPOSREDNO ODLOČANJE DELAVCEV DELOVNE SKUPNOSTI

Zbor delavcev delovne skupnosti

42. člen

Zbor delavcev delovne skupnosti odloča o zadevah, ki so dane delavcem v neposredno odločanje, glede določenih samoupravnih pravic, po ustavi in zakonu ter po statutu podjetja in samoupravnih sporazumih in splošnih aktih delovne skupnosti podjetja.

Zbor delavcev delovne skupnosti odloča kot najvišji organ v zvezi z varstvom pravic delavcev v združenem delu, razen za individualni poslovodni organ in za člane kolegijskega poslovodnega organa podjetja.

43. člen

Delavci delovne skupnosti so pri svojem delu samostojni in glede notranjega samoupravljanja odgovorni zboru delovne skupnosti, svetu delovne skupnosti in izvršilnemu odboru za pravilno izvrševanje samoupravnih pravic delavcev te delovne skupnosti.

Za individualni poslovodni organ in člane kolegijskega poslovodnega organa veljajo glede odgovornosti določbe samoupravnega sporazuma o zdruzevanju.

44. člen

Delavci delovne skupnosti podjetja odločajo o zadevah, ki so jim dane v neposredno odločanje, praviloma na skupnem zboru delavcev delovne skupnosti.

O posameznih zadevah lahko odločajo delavci posameznih sektorjev tudi na zboru delavcev sektorja, kolikor je s posebnimi samoupravnimi sporazumi tako določeno.

45. člen

Skupni zbor delavcev delovne skupnosti skliče prvič predsednik sveta delovne skupnosti.

Skupni zbor delavcev izvoli stalno predsedstvo za dve leti, v katerem so predsednik in dva člana ter njihovi namestniki.

Skupni zbor delavcev izvoli stalnega zapisnikarja. Zapisniki skupnega zbora delavcev delovne skupnosti se trajno hranijo, skupaj z zapisniki sveta in izvršilnega odbora delovne skupnosti.

46. člen

Skupni zbor delavcev delovne skupnosti:

1. določa predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev delovne skupnosti v združenem delu,

2. določa predlog samoupravnega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov delavcev delovne skupnosti,

3. določa predlog samoupravnega sporazuma o delitvi sredstev skupne porabe.

Predloge samoupravnih sporazumov po prejšnjem odstavku in drugih sporazumov iz svojega območja določa skupni zbor delavcev delovne skupnosti, z večino vseh delavcev delovne skupnosti,

O načinu glasovanja odloča skupni zbor, preden preide na glasovanje. Kolikor o tem ne odloči, se praviloma izvede javno glasovanje, razen če ni z zakonom, samoupravnim sporazumom ali s tem statutom določeno tajno glasovanje.

47. člen

Kadar odloča skupni zbor delavcev delovne skupnosti, kot najvišji organ, v zvezi z varstvom pravic delavcev delovne skupnosti v združenem delu, razen za individualni poslovodni organ in za člane kolegijskega poslovodnega organa, je obvezno tajno glasovanje.

Predno skupni zbor delavcev delovne skupnosti začne z glasovanjem o varstvom pravic delavca, mora obvezno poslušati zaključno besedo prizadetega delavca.

48. člen

Skupni zbor delavcev lahko odloči, da se o posameznih vprašanjih delavci neposredno odločijo z referendumom.

O neposrednih odločitvah z referendumom se lahko delavci delovne skupnosti podjetja dogovorijo tudi s posamičnimi samoupravnimi sporazumi, s katerimi urejajo svoje določene samoupravne pravice.

49. člen

Delavci delovne skupnosti podjetja izvolijo kot organ, ki ureja določene samoupravne pravice — svet delovne skupnosti. Svet delovne skupnosti šteje 15 članov.

50. člen

Svet delovne skupnosti podjetja odloča in sklepa o zadevah, za katere je pristojen po ustavi in zakonu in ki so določene v tem statutu.

Svet delovne skupnosti ureja v okviru določenih samoupravnih pravic zlasti:

1. pripravi predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev delovne skupnosti v združenem delu,
2. pripravi predlog samoupravnega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov delavcev delovne skupnosti,
3. pripravi predlog samoupravnega sporazuma o delitvi sredstev skupne porabe delavcev delovne skupnosti,
4. odloča o zahtevah (ugovorih) delavcev delovne skupnosti, v zvezi z varstvom pravic delavcev v združenem delu,
5. voli s tajnim glasovanjem svoj izvršilni organ,
6. opravlja druge zadeve po statutu podjetja in po ustreznih samoupravnih sporazumih in splošnih aktih delavcev delovne skupnosti.

51. člen

Svet delovne skupnosti podjetja mora pri svojih odločitvah nenehno skrbeti, da bo odločal v mejah in v okviru določenih samoupravnih pravic delavcev delovne skupnosti podjetja in da s svojimi odločitvami ne bo posegal v pristojnosti skupnega DS ter skupnega izvršilnega odbora oziroma ustreznih organov upravljanja in kolektivnih izvršilnih organov TOZD.

52. člen

Svet delovne skupnosti se voli v istem razdobju, kot se volijo delavski sveti TOZD in skupni DS.

Člani sveta delovne skupnosti se volijo za dve leti. Nihče ne more biti dvakrat zaporedoma izvoljen v svet delovne skupnosti. Individualni poslovodni organ podjetja in plani kolegijskega poslovodnega organa podjetja, ne morejo biti izvoljeni v svet delovne skupnosti.

53. člen

V svet delovne skupnosti, ki šteje 15 članov, volijo po enega člana vsi sektorji, ne glede na število delavcev, dodatnega člana pa v tistih petih sektorjih, ki imajo večje število delavcev kot drugih pet sektorjev.

Generalni direktor, namestnik generalnega direktorja in tajnica generalnega direktorja ter referent za NO in CZ, se glede volitev in glede uveljavljanja določenih samoupravnih pravic vključijo v sektor I.

Pri volitvah se mora upoštevati struktura delavcev, kar velja zlasti za tiste sektorje, ki volijo po dva člana sveta delovne skupnosti.

54. člen

Volitve članov sveta delovne skupnosti so tajne ter se opravijo istega dne, ločeno po posameznih sektorjih.

Kandidiranje članov sveta delovne skupnosti podjetja organizira sindikalna organizacija, ki lahko na skupnem zboru seznaní delavce vseh sektorjev o pomenu teh volitev in ki sodeluje pri predlaganju kandidatov v posameznih sektorjih, pri čemer zlasti pazi na strukturo delavcev.

Volitve izvede volilna komisija, ki ima predsednika in dva člana in ki jo dolči skupni zbor delavcev vseh sektorjev z javnim glasovanjem.

Delavci posameznih sektorjev oddajo glasovnice volilni komisiji, ki ločeno po sektorjih ugotavlja izid volitev.

55. člen

Če je na kandidatni listi edini kandidat oziroma le toliko kandidatov, kolikor se jih voli, mora vsak kandidat dobiti najmanj polovico glasov vseh delavcev sektorja.

Določbe prejšnjega odstavka ne veljajo, če je na kandidatni listi več kandidatov, kot se jih voli. V tem primeru je izvoljen kandidat, ki je prejel več glasov, če pa sta dobila dva ali več kandidatov enako število glasov, je izvoljen kandidat, ki ima prednost po abecednem redu priimka.

56. člen

Prvo sejo sveta delovne skupnosti skliče predsednik volilne komisije najkasneje v osmih dneh po izvolitvi.

Prvo sejo začne predsednik volilne komisije, tako da ugotovi pravilnost volitev in preda vodstvo seje najstarejšemu članu sveta delovne skupnosti do izvolitve predsednika sveta delovne skupnosti in njegovega namestnika.

Kandidata za predsednika sveta delovne skupnosti in njegovega namestnika predlagajo člani sveta najmanj petih sektorjev.

Predsednika sveta delovne skupnosti in njegovega namestnika izvolijo člani sveta delovne skupnosti z 2/3 večino glasov vseh članov.

57. člen

Nadaljnje seje sveta delovne skupnosti sklicuje in vodi predsednik sveta delovne skupnosti, v njegovi odsotnosti pa namestnik predsednika.

Svet delovne skupnosti odloča veljavno, če je navzočih 2/3 članov. Posamezne sklepe sprejema z večino glasov vseh članov, če ni z zakonom, samoupravnim sporazumom ali tem statutom določena zanje drugačna kvalificirana večina.

Na sejah sveta delovne skupnosti morajo biti predsednik izvršilnega odbora delovne skupnosti in namestnik generalnega direktorja, ki pa nimata glasovalne pravice.

Seje sveta delovne skupnosti so javne ter se jih lahko udeležijo tudi drugi delavci delovne skupnosti, zlasti pa predstavniki družbeno-političnih organizacij, ki prav tako nimajo glasovalne pravice.

58. člen

Vsak član sveta delovne skupnosti ima pravico, da v zvezi z izvajanjem določenih samoupravnih pravic delavcev delovne skupnosti postavlja vprašanja predsedniku izvršilnega odbora delovne skupnosti in namestniku generalnega direktorja.

Predsednik izvršilnega odbora delovne skupnosti oziroma namestnik generalnega direktorja sta dolžna na postavljena vprašanja odgovoriti. Kolikor nimata podatkov za takojšen odgovor, lahko dasta odgovor pismeno ali ga dasta na naslednji seji.

59. člen

Seje sveta delovne skupnosti se sklicujejo praviloma najmanj enkrat v vsakem četrletju oziroma kadar je to potrebno.

O poteku sej se vodi zapisnik, ki ga podpišeta predsednik sveta delovne skupnosti in zapisnikar.

Za izvršitev sklepov sveta delovne skupnosti skrbijo izvršilni odbor delovne skupnosti in namestnik generalnega direktorja.

60. člen

Podrobnejše določbe o postopku pri delu sveta delovne skupnosti in izvršilnega odbora delovne skupnosti se uredijo s poslovnikom sveta in izvršilnega odbora delovne skupnosti.

Poslovnik sveta in izvršilnega odbora delovne skupnosti pripravi izvršilni odbor delovne skupnosti in ga objavi za 15 dni delavcem delovne skupnosti.

Pripombe obravnava izvršilni odbor delovne skupnosti. O nesprejetih pripombah odloča svet delovne skupnosti.

Poslovnik sveta in izvršilnega odbora delovne skupnosti sprejme svet delovne skupnosti z večino glasov svojih članov.

61. člen

Če skupni delavski svet podjetja šteje, da so s poslovnikom sveta in izvršilnega odbora delovne skupnosti sprejete določbe, ki bi sodile v pristojnost skupnega DS ali skupnega IO, ali ki so v nasprotju s tem statutom ali sporazumom o združevanju, lahko v 30 dneh od njegovega sprejema da ugovor na zbor delovne skupnosti podjetja.

Če se skupni DS z odločitvijo zbora delovne skupnosti podjetja ne strinja, lahko sam sprejme ustrezne spremembe oziroma uskladitve poslovnika sveta in izvršilnega odbora delovne skupnosti, s tem statutom in s samoupravnim sporazumom o združevanju.

X. IZVRŠILNI ODBOR DELOVNE SKUPNOSTI

62. člen

Izvršilni odbor delovne skupnosti je izvršilni organ sveta delovne skupnosti za izvajanje določenih samoupravnih pravic delavcev te delovne skupnosti ter šteje deset članov in deset namestnikov, izvoljenih po paritetnem načelu, v vsakem sektorju po en član in po en namestnik. Izvršilni odbor delovne skupnosti

izvoli svet delovne skupnosti na svoji prvi seji, s tajnim glasovanjem.

63. člen

Člani izvršilnega odbora se volijo za dve leti. Ničče ne more biti voljen dvakrat zaporedoma v izvršilni odbor.

V izvršilni odbor ne morejo biti voljeni generalni direktor, namestnik generalnega direktorja ter direktorji strokovnih sektorjev.

64. člen

Vsak član sveta delovne skupnosti iz posameznega sektorja ima pravico predlagati po enega kandidata za člana izvršilnega odbora in za namestnika. Izvoljen je kandidat, ki dobi večino glasov vseh članov sveta delovne skupnosti.

Kolikor kandidat posameznega sektorja ni izvoljen, predlaga član sveta iz tega sektorja drugega kandidata, vse do izvolitve.

65. člen

Člani izvršilnega odbora delovne skupnosti izvolijo izmed sebe predsednika in namestnika predsednika izvršilnega odbora delovne skupnosti.

Kandidata za predsednika in namestnika predlaga najmanj 1/3 članov izvršilnega odbora.

Predsednika in namestnika predsednika izvršilnega odbora izvolijo člani tega odbora z 2/3 večino glasov vseh članov izvršilnega odbora delovne skupnosti.

66. člen

Izvršilni odbor delovne skupnosti skrbi za izvrševanje določenih samoupravnih pravic delavcev delovne skupnosti, po sklepih sveta delovne skupnosti in po ustavi, zakonu, samoupravnem sporazumu o združevanju in tem statutu in po posebnih samoupravnih sporazumih, ki jih sklenejo delavci delovne skupnosti.

67. člen

Izvršilni odbor delovne skupnosti dela kolektivno in sklepa samo na sejah.

Izvršilni odbor delovne skupnosti sklepa veljavno, če je na seji navzočih več kot polovica njegovih članov oziroma namestnikov. Posamezne sklepe sprejema z večino glasov navzočih članov oziroma namestnikov.

Dnevni red za seje pripravlja predsednik IO delovne skupnosti skupaj z namestnikom generalnega direktorja.

O sejah se vodi zapisnik, ki ga podpišeta predsednik IO delovne skupnosti in zapisnikar.

68. člen

Za izvedbo sklepov izvršilnega odbora v zvezi z določenimi samoupravnimi pravicami delavcev delovne skupnosti skrbi namestnik generalnega direktorja.

Podrobnejše določbe o postopku pri delu IO delovne skupnosti so v poslovniku po 60. členu tega statuta.

XI. ODGOVORNOST DELAVCEV DELOVNE SKUPNOSTI

69. člen

Odgovornost delavcev delovne skupnosti podjetja, razen poslovnih organov, se obravnava po določitih samoupravnega sporazuma o združenem delu delavcev delovne skupnosti podjetja.

Za odgovornost sveta delovne skupnosti in izvršilnega odbora delovne skupnosti se uporabljajo ustrezne določbe samoupravnega sporazuma o združevanju, ki veljajo za SDS in SIO.

XII. POSTOPEK ZA SPREMEMBE IN DOPOLNITVE STATUTA PODJETJA

70. člen

Pobudo za spremembo in dopolnitev tega statuta lahko sprejme vsaka TOZD na svojem zboru z 2/3 večino.

Na podlagi tako sprejete pobude uvedejo delegati skupnega DS postopek za spremembo statuta s sklopom, ki ga sprejmejo z več kot polovico glasov vseh delegatov skupnega DS.

71. člen

Za način predlaganja in sprejemanja sprememb in dopolnitev statuta veljajo enake določbe, kot za njegovo sprejemanje po samoupravnem sporazumu o združevanju v podjetje.

XIII. PREHODNE DOLOČBE

72. člen

Dokler ne bodo sprejeti ustrezni samoupravni sporazumi ter splošni akti, se smiselno uporabljajo za zadeve, ki jih ne ureja samoupravni sporazum o združevanju, ali ta statut, določbe dosedanjega statuta podjetja ali splošnih aktov, ob upoštevanju sprememb iz ustave in zakonov.

Ljubljana, 20. november 1973.

Predlog Samoupravnega sporazuma o osnovah kadrovske politike v podjetju Mercator

OSNOVE ZA SPORAZUM O KADROVSKI POLITIKI PODJETJA

Z resolucijo o osnovah kadrovske politike v SR Sloveniji (Ur. l. SRS, št. 74/71) so bila sprejeta temeljna izhodišča za oblikovanje samoupravne kadrovske politike. Določeni pa so bili tudi načini za izvedbo s tem aktom postavljenih ciljev in načel. Kot temeljno sredstvo za usklajevanje vprašanj skupnega pomena je predvideno družbeno dogovarjanje. Družbene dogovore sklepajo med ostalimi tudi organizacije združenega dela, družbeno-politične skupnosti, družbeno-politične organizacije, interesne skupnosti itd. V zadnjem času je v razpravi, oziroma so že tudi bili sprejeti tozadevni občinski družbeni dogovori, ki so jih nekatere naše TOZD kot podpisnice že podpisale. Če pregledujemo te dogovore, lahko ugotovimo, da se nekatera vprašanja pojavljajo v vseh dogovorih, kar kaže na to, da je nekaj osnovnih problemov skupnih vsem in katere so lahko skupne tudi vsem našim TOZD. Ne glede na to pa zasledimo tudi nekatere specifične rešitve, izhajajoče iz posebnih razmer na posameznih območjih, kar bo verjetno tudi primer med našimi TOZD.

Zlasti so vredna pozornosti določila o kadrovskih službah, določila o družbeno-ekonomskem izobraževanju, o moralno-etičnih kriterijih za izbor vodilnih delavcev in o načinu za preverjanje njihovega dela, o programiranju in sistematiziranju delovnih mest in o drugih nalogah in delih s kadrovskega področja. Zanimiva pa je tudi opredelitev nalog in obveznosti posameznih podpisnikov pri izvajanju sprejetih dogovorov.

Pomembna značilnost resolucije in občinskih dogovorov je v tem, da je težišče dela za izvedbo sprejetih družbenih načel v TOZD oziroma v delovnih organizacijah. Da se pa bodo ta načela resnično uresničevala, so predvideni tudi družbeni mehanizmi, ki naj bi zagotavljali izvajanje sprejetih sklepov.

Tu mislimo predvsem na naloge in vlogo sindikalnih organizacij. Za uresničevanje družbenih dogovorov bo treba spreminjati tudi razne naše interne akte. Ker smo na velikem področju, bodo tudi pri nas, tako v posameznih TOZD kot v podjetju, ta vprašanja različna, ker nam že tudi sedanja praksa kaže, da se ta vprašanja precej različno rešujejo in obravnavajo. Zato bi bilo za njihovo ureditev potrebno, da se o vsem tem med seboj dogovorimo, vso to problematiko predelimo v sporazum o kadrovski politiki podjetja, da ne bomo v bodoče kadrovskih vprašanj vsaj v načelih različno reševali. Zato je potrebno, da že sedaj ustvarimo vse potrebne strokovne, pravne, organizacijske in druge osnove za sistematično samoupravno kadrovsko politiko.

Mišljenja smo, da bi s samoupravnim sporazumom rešili zlasti naslednja vprašanja:

- a) oblikovanje in sistematizacijo delovnih mest v TOZD,
- b) planiranje kadrov in njihovo izobraževanje,
- c) zaposlovanje, razporejanje in napredovanje kadrov,
- č) kadrovanje vodilnih delavcev,
- d) vzgojo in izobraževanje kadrov,

- e) izvajanje kadrovske politike,
- f) informiranje.

Pri obravnavi teh vprašanj je treba izhajati iz spoznanja, da je kadrovska politika, kot sestavni del politike družbeno-ekonomskega razvoja, neodtujljiva pravica delovnih ljudi in zato integralni del samoupravnih odnosov. Zato je potrebno v vsakodnevni aktivnosti uresničevati takšno kadrovske politiko, ki bo zagotavljala hitrejši razvoj samoupravnih odnosov, hitrejšo rast materialne baze, ustvarjanje možnosti za hitrejši socialni razvoj in bolj humane odnose med ljudmi.

Na podlagi resolucije o osnovah kadrovske politike v SR Sloveniji (Uradni list SRS, št. 46/71) in spoznanja skupnih interesov delavcev Veletrgovine Mercator ter prizadevanj za uresničitev ciljev in načel

- da je delovni človek glavni dejavnik proizvodnih sil;
 - da je kadrovska politika integralni del družbenega dela;
 - da je kadrovska politika neodtujljiva samoupravna pravica delovnih ljudi;
 - da so nosilci kadrovske politike delavci, organizirani v temeljnih organizacijah združenega dela;
 - da je poglobljen cilj kadrovske politike razvoj človeka kot svobodne socialistične osebnosti, ki ustrezno s svojim sposobnostim in pridobljenemu znanju sodeluje pri ustvarjanju in porabi materialnih in duhovnih dobrin v naši družbi;
 - da se zasedejo vsa delovna mesta z ustrezno usposobljenimi kadri, s čemer bo dosežena večja storilnost dela in osebno zadovoljstvo delavcev;
 - da je potrebno opredeliti vsebino kadrovske politike kot sistem norm, načel in temeljnih odločitev s področja urejanja kadrovskih zadev, kar pa mora biti zasnovano na strokovnih dognanjih in sprejeto po demokratični poti
- so temeljne organizacije združenega dela v podjetju Veletrgovini Mercator sprejele

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O OSNOVAH KADROVSKE POLITIKE V PODJETJU VELETRGOVINA »MERCATOR«

I. TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

Delovni ljudje, združeni v temeljnih organizacijah združenega dela v podjetju Veletrgovina Mercator, so se ob spoznanju, da je kadrovska politika kot sestavni del politike družbeno-ekonomskega razvoja neodtujljiva pravica delavcev in zato sestavni del samoupravnih odnosov dogovorili, da bodo v svoji vsakodnevni samoupravljalni in delovni aktivnosti uresničevali takšno kadrovske politiko, ki bo zagotavljala hitrejši razvoj samoupravnih odnosov, hitrejšo rast materialne osnove, ustvarjanje možnosti za hitrejši socialni razvoj in bolj humane odnose med ljudmi. S takšno kadrovske politiko bodo delavci vsestransko razvijali svobodno socialistično osebnost, to je osebnost z moralno-političnimi kvalitetai, sposobnostmi in znanjem, ki omogočajo celovito uresničevanje samoupravnih pravic in dolžnosti ter zagotavljajo razvoj sodobne organizacije dela in tehnologije.

2. člen

Za uspešnejše uveljavljanje kadrovske politike smo se delavci, organizirani v TOZD v podjetju Mercator (v nadaljevanju besedila: podpisniki), dogovorili o načelih in merilih pri oblikovanju demokratične, načrtno in dolgoročne kadrovske politike ter o postopkih za njeno uresničevanje.

Podpisniki bodo razvijali medsebojno sodelovanje in pomoč za uspešno uresničevanje skupnih interesov. Zato se bomo po potrebi dogovarjali o usklajevanju in enotnem reševanju tudi drugih vprašanj s področja kadrovske politike ter temu ustrezno dopolnjevali ta samoupravni sporazum.

3. člen

V skladu z družbenimi načeli demokratične samoupravne kadrovske politike in določili tega sporazuma določamo vsebino in smotre te politike ter načine njihovega uresničevanja, zlasti pa:

- določamo strukturo kadrov, ki je potrebna za dolgoročni razvoj TOZD in podjetja;
- sprejemamo letne, srednjeročne in dolgoročne kadrovske programe za TOZD in podjetje;
- sprejemamo programe strokovnega, idejno-političnega, družbeno-ekonomskega in splošnega izobraževanja kadrov za TOZD in podjetje;
- določamo, razporejamo in združujemo sredstva za izobraževanje kadrov, za rekreacijo delavcev, za urejanje stanovanjskih zadev delavcev itd.;
- v skladu s sprejetimi sporazumi o delitvi osebnih dohodkov odločamo o osebnih dohodkih in predvsem o enotnih merilih za nagrajevanje po delu v TOZD in podjetju;
- določamo praviloma enotna merila in pogoje za kadrovanje na odgovorna delovna mesta v TOZD in podjetju;

— z objavami in razpisi prostih delovnih mest, uresničujemo načela reelekcije in možnosti predčasne razrešitve, ustvarjamo pogoje za to, da lahko za vsa delovna mesta kandidirajo delavci vseh TOZD z zahtevanimi sposobnostmi, znanjem, družbeno-političnimi in moralno-etičnimi kvalitetai;

— s predhodno dogovorjenimi splošnimi akti urejamo postopke za oblikovanje, sprejemanje in izvrševanje odločitev na področju kadrovske politike ter določamo pravice, dolžnosti in odgovornosti posameznih delavcev in strokovnih služb;

— izvajanje demokratično sprejete kadrovske politike ter učinkovitost posameznih kadrovskih odločitev bomo preverjali in to neposredno in preko samoupravnih organov delavske kontrole ter družbeno političnih organizacij TOZD in podjetja.

4. člen

Delavci TOZD sodelujejo pri oblikovanju in sprejemanju odločitev v TOZD in podjetju, preko svojih pooblaščenih predstavnikov — delegatov v vseh primerih, kadar neposredno odločanje ni možno, oziroma kadar v sprejetih samoupravnih sporazumih TOZD in podjetja ni drugače določeno.

V ta namen bomo na vseh ravneh zagotavljali pogoje za učinkovito uresničevanje delegatskega sistema

znotraj in navzven TOZD in podjetja. Predvsem bomo skrbeli:

— da bodo družbene funkcije v TOZD in podjetja porazdeljene na čim širši krog članov delovne skupnosti;

— za takšno delovno povezanost nosilcev družbenih funkcij z njihovo samoupravno bazo, ki bo omogočila njim in članom delovnih skupnosti vsestransko spoznati interese TOZD in podjetja;

— vsem nosilec družbenih funkcij v TOZD in podjetju bomo omogočili nenehno idejno-politično, družbeno, družbeno-ekonomsko in splošno izobraževanje.

5. člen

Zagotovili bomo vsestransko in objektivno informiranje vseh delavcev, ki naj omogoča: ustvarjalno sodelovanje pri oblikovanju samoupravnih odločitev na področju kadrovske politike, spoznavanje družbenih zakonitosti in razvijanje kulture samoupravnih odnosov.

Na ta način bomo zavestno odstranjevali možnosti za neodgovorno ravnanje in manipuliranje z ljudmi ter s tem preprečevali nastajanje negativnih pojavov tudi v kadrovski politiki (neobjektivno ocenjevanje, tehnokratizem, familiarnost, frazerstvo, klikarstvo, korupcija, parazitizem in podobno).

6. člen

Delavcem, ki bodo v soglasju s TOZD oz. podjetjem poklicno opravljali določene družbene funkcije, bomo po končani mandatni dobi zagotovili, da se vrnejo v TOZD oz. podjetje na tisto delovno mesto, ki so ga zasedali prej.

7. člen

Skrbela bomo, da bo kadrovanje za vse družbene funkcije znotraj oziroma zunaj TOZD in podjetja postalo sestavni del naše vsakodnevne delovne in samoupravljalvske dejavnosti. Možne kandidate za voljene in druge družbene funkcije v organih samoupravljanja in družbeno-političnih organizacijah bomo stalno evidentirali. Nosilci akcije stalnega evidentiranja so družbeno-politične organizacije TOZD in podjetja.

8. člen

Ker se zavedamo, da moramo v sedanjih pogojih gospodarjenja kadrovske politiko reševati bolj organizirano, moramo zaradi skupnih interesov vseh TOZD skupno za podjetje reševati zlasti naslednja vprašanja:

- a) oblikovanje in sistematiziranje delovnih mest v TOZD;
- b) načrtovanje kadrov;
- c) zaposlovanje, razporejanje in napredovanje kadrov;
- č) kadrovanje vodilnih in vodstvenih delavcev;
- d) vzgojo in izobraževanje kadrov;
- e) ureničevanje kadrovske politike.

TOZD — podpisnice tega sporazuma, lahko s samoupravnimi sporazumi ob upoštevanju določb tega sporazuma, urejajo nekatera vprašanja kadrovske politike samo v okviru specifičnosti s področja svoje dejavnosti.

II. OBLIKOVANJE IN SISTEMATIZACIJA DELOVNIH MEST

9. člen

Ugotavljamo, da je izdelava ustreznega modela kadrovske strukture v vsaki TOZD in podjetju osnova za oblikovanje načrtne in temeljne kadrovske politike.

Samoupravni organi v TOZD in podjetju morajo skrbeti za pravilen raspored kadrov, za njihovo usposabljanje in napredovanje ter tako zagotoviti visoko storilnost, uspešno poslovanje, ekonomsko stabilnost ter zadovoljstvo delavcev.

Zato se obvezujemo, da bomo pri oblikovanju in sistematizaciji delovnih mest ter pri načrtovanju kadrov in njihovem izobraževanju upoštevali in uresničevali s tem sporazumom sprejeta načela in merila.

10. člen

Pri delitvi dela oziroma pri oblikovanju delovnih mest bomo upoštevali zlasti naslednja načela:

a) Naloge na vsakem delovnem mestu morajo biti glede potrebnega znanja in po vsebini čimbolj izenačene. Na delovnih mestih, kjer je zahtevana visoka strokovna usposobljenost, so opravila nižje strokovne ravni dovoljena le v najmanjšem obsegu in najnujnejših primerih. Na delovnem mestu praviloma ne sme biti nobene naloge, ki terja višjo raven znanja, kot je zahtevana za delovno mesto. Na ta način se bo lahko v celoti uporabilo znanje delavcev in preprečilo, da bi delavci zaradi slabe delitve dela ne mogli uspešno opravljati delovnih nalog.

b) Delovna mesta morajo biti čimbolj enotna glede na delovne, umske, čutne in spretnostne zahteve. Posamezne naloge, ki niso značilne za pretežni del opravil na delovnem mestu, terjajo pa izredne sposobnosti, je treba — kolikor to proces dela dovoljuje — izločiti kot posebna delovna mesta. Tako bo dosežena večja splošna storilnost in večini delavcem omogočeni višji individualni uspehi.

c) Delovna mesta morajo biti čimbolj enotna tudi v fizičnih zahtevah. Fizično težje faze dela, ki niso značilne za pretežni del delovnih operacij na določenem delovnem mestu, je treba izločiti kot posebna delovna mesta ali pa jih ustrezno mehanizirati ter tako doseči, da bodo fizično manj zahtevna.

11. člen

Za vsa delovna mesta bomo izdelali skupno takšno sistematizacijo delovnih mest, da bo le-ta realna osnova za funkcionalno organizacijo dela, za kadrovanje, a vrednotenje delovnih mest, za izobraževanje in za vsestransko verstvo delavcev.

Zato mora sistematizacija obsegati:

a) opis opravil na delovnem mestu po vrstnem redu njihove pomembnosti, časovne razsežnosti in kontinuitete;

b) popis delovnih pripomočkov in materialov;
č) konkretno navedbo obveznih povezav z drugimi delovnimi mesti (npr. sprejemanje in oddajanje informacij, navodil, nalogov, materiala, dokumentov itd.);

d) opis potrebnih znanj in sicer posebej:

1. potrebno šolsko znanje (šolska stopnja in strokovna smer);
2. specifična funkcionalna znanja, ki jih terja delovno mesto (praksa, jeziki itd.);

e) opis psihofizičnih zahtev delovnega mesta, ki mora zajeti vse fizične, čutne, spretnostne, umske in osebnostne zahteve;

f) opis delovnih pogojev.

Do 30. 3. 1974 je izdelati in dokončati tehnično uredbo določil drugega odstavka tega člena.

12. člen

Realno bomo ocenili, kakšne delovne izkušnje so potrebne za posamezna delovna mesta. Izkušnje se ne smejo ocenjevati le po dobi, ampak predvsem po funkcionalni usposobljenosti, pridobljeni po predhodni šolski izobrazbi. Zato tudi na najzahtevnejših strokovnih in ključnih delovnih mestih zahtevana praksa ne sme presegati 8 let.

13. člen

Sprotno bomo dopolnjevali sistematizacijo vseh tistih delovnih mest, na katere vplivajo organizacijske ali tehnološke spremembe.

III. NAČRTOVANJE KADROV

14. člen

Časovno in vsebinsko bomo v skladu z družbeno-ekonomskim programiranjem v TOZD in podjetju izdelovali dolgoročne, srednjeročne in kratkoročne razvojne načrte, v katerih bo tudi načrt kadrov, enakovreden drugim sestavinam razvojnega načrta.

Zaradi posebnega časovnega pomena, ki ga ima načrtovanje kadrov, morajo biti srednjeročni načrti kadrov še posebej skrbno pripravljene. Za tekoče kadrovanje in izobraževanje v okviru TOZD in podjetja, pa ima prav tako poseben pomen tudi letni kadrovski načrt in program izobraževanja.

15. člen

Pri načrtovanju kadrov bomo upoštevali predvsem naslednje:

a) vsebinski program (vrsta storitev in nalog), količinski plan (število storitev in nalog) in tehnologijo dela (novi stroji, naprave, materiali, postopki ter spremenjena organizacija in delitev dela);

b) pregled kadrov (popis vseh kadrov po šolski izobrazbi, po pridobljenih funkcionalnih znanjih, po njihovi uspešnosti in perspektivnosti);

c) predviden odhod kadrov (upokojitev, vojaške obveznosti, povprečna fluktuacija za posamezne kategorije delavcev);

d) plan potrebnih kadrov v TOZD v podjetju (predvideti je treba takšen plan, ki bo zagotavljal uspešno uresničevanje razvojnega programa).

Ob upoštevanju vseh teh elementov in bilanci obstoječih kadrov bomo za TOZD in podjetje izdelali podroben kvantitativen (potrebno število) in kvalitativen (potrebni profili) plan kadrov.

16. člen

Plan kadrov mora biti podlaga za naslednje ukrepe:

1. za notranje premike (horizontalne in vertikalne) kadrov v skladu s potrebami TOZD in podjetja ob upoštevanju sposobnosti delavcev;

2. za dodatno in dopolnilno izobraževanje delavcev (zaradi notranjih premikov, zaradi planiranih sprememb v tehnologiji dela in podobno);

3. za usmerjanje delavcev na izredno šolanje;

4. za štipendiranje in kreditiranje dijakov, študentov in delavcev;

5. za odpiranje učnih delovnih mest za učence v gospodarstvu;

6. za izdelavo načrta sprejemanja pripravnikov;

7. za pridobivanje novih delavcev.

IV. ZAPOSLOVANJE IN RAZPOREJANJE KADROV

17. člen

V objavah oz. v razpisih prostih delovnih mest bomo poleg zahtev glede stopnje in smeri izobrazbe ter delovne prakse navedli tudi področje in pogoje dela na delovnem mestu.

18. člen

Pri izboru novih delavcev na vodstvena in vodilna delovna mesta, predvsem delavcev z višjo in visoko izobrazbo, za katere TOZD oz. podjetje nima dovolj podatkov o njihovih delovnih sposobnostih, bomo pred sprejemom na delo preverjali njihovo znanje in sposobnosti (sprejemni vprašalnik, testi znanja, klavzurna naloga, testi sposobnosti ipd.) s pomočjo v naprej pripravljenih metod. Zaradi enotnosti pripravi tozadevne metode splošni sektor podjetja.

19. člen

Vsako leto bomo v skladu s svojimi plani kadrov izdelali program sprejemanja pripravnikov in ta program tudi uresničevali. TOZD, ki ima več kot 300 zaposlenih bo praviloma sprejela vsako leto najmanj enega pripravnika. V samoupravnem sporazumu bomo določili trajanje pripravniške dobe, program, organizacijo in vodstvo pripravništva ter način preverjanja v pripravniški dobi pridobljenih delovnih izkušenj in usposobljenost za samostojno delo na delovnem mestu.

20. člen

Zagotovili bomo organizirano uvajanje novo zaposlenih delavcev. V primerih, ko za prosta delovna mesta programi uvajanja ne bodo pripravljene, pristojni organi prostih delovnih mest ne bodo razpisovali in objavljali.

V samoupravnem sporazumu o delitvi dohodka in osebnih dohodkov bomo uredili nagrajevanje mentorjev, ki so odgovorni za uvajanje pripravnikov in novih delavcev na delo. Po posebnem dogovoru lahko mentorstvo nad pripravniki prevzame delavec, ki ga določi splošni sektor podjetja.

21. člen

Pri sprejemanju na delo in napredovanju bomo enakopravno obravnavali ženske in moške kandidate. Upoštevali pa bomo tudi socialno-biološko vlogo žensk in si zato prizadevali ustvarjati možnosti, da bodo ženske lahko enakovredno uresničevale pravice in dolžnosti iz združenega dela.

22. člen

Obvezujemo se, da ne bomo z nagovarjanjem ali preplačevanjem nad nivojem osebnih dohodkov TOZD prevzemali delavcev drugih TOZD. Še posebej pa se obvezujemo, da ne bomo prevzemali delavcev in študentov, ki so jih TOZD izsolale, štipendirale, jim dodelile stanovanja itd.

Prehajanje delavcev iz ene v drugo TOZD bomo urejali s pristojnimi organi. Posebej pa se bomo dogovorili in sporazumevali, kadar gre za prehod visokostrokovnih delavcev.

23. člen

V samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih v združenem delu bomo določili delovna mesta, na katerih bomo praviloma zaposlovali invalide. Delavcem, ki so postali invalidi zaradi nesreče pri delu ali zaradi poklicnega obolenja bomo omogočili, da ostanejo še naprej v TOZD oziroma podjetju. Razporedili jih bomo na ustrezna delovna mesta in jih za ta dela tudi usposobili.

24. člen

Načrtno bomo spremljali razvoj (izpopolnjevanje, uspešnost dela, pozitivne ambicije, odnose itd.) vseh delavcev, jim omogočili ustrezno napredovanje in dodatno strokovno usposabljanje.

Še posebej pa bomo skrbeli za vsestransko razvijanje sposobnosti prizadevnih delavcev za pridobivanje dopolnilnega znanja (strokovnega in družbenopolitičnega) in izkušenj ter njihovo napredovanje v skladu s sposobnostmi in uspehi.

Posebno skrb bomo posvečali izumiteljstvu in novatorstvu. Zato bomo v samoupravnih aktih uredili nagrajevanje izumov, izboljšav in racionalizacij.

V. VODILNA IN VODSTVENA DELOVNA MESTA

25. člen

Vodilna in vodstvena delovna mesta v TOZD in podjetju so navedena v statutu TOZD in podjetja.

Na podlagi notranje organizacije in poslovanja so praviloma naslednja vodilna delovna mesta:

a) v TOZD:

- direktor
- vodja komercialne službe
- vodja gospodarsko-računske službe
- vodja tehnične službe
- vodja splošne službe (pomočnik direktorja, sekretar) v TOZD, ki opravljajo industrijsko dejavnost in grosistično-detajlistično dejavnost ter v ostalih TOZD, ki imajo več kot 300 zaposlenih (vključno vajenci);

b) v podjetju:

- generalni direktor
- namestnik generalnega direktorja
- direktorji sektorjev.

Vodstvena delovna mesta so vsa tista delovna mesta v TOZD in podjetju, na katerih se vodi del tehnološkega procesa dela, to je, ko delavec na takšnem delovnem mestu vodi delo npr.: poslovodja, šef oddelka, šef odseka, obratovodja, vodja skupine itd. Ta delovna mesta se podrobno določijo v sistemizaciji delovnih mest.

26. člen

Pri kadrovanju na delovna mesta po prejšnjem členu bomo upoštevali celovitost strokovnih, družbenopolitičnih in moralno-etičnih meril.

Poleg strokovne usposobljenosti bomo podpisniki pri izbiri kandidatov za navedena delovna mesta še posebej upoštevali:

— družbenopolitična merila, kot so odnos do socialistične revolucije, bratstva in enotnosti jugoslovanskih narodov in narodnosti, ustvarjalni odnos do samoupravljanja in delitve pri delu;

— moralno-etična merila kot so odnos do dela, ljudi in sodelavcev, zavzetost za spoštovanje zakonitosti, poštenost, odgovornost gospodarjenja z družbenimi sredstvi, sposobnost povezovanja pravic z dolžnostjo in odgovornostjo.

27. člen

Zahteve po strokovni izobrazbi za navedena delovna mesta bomo določili praviloma le v eni stopnji izobrazbe, izjemoma lahko tudi alternativno, vendar največ v 2 stopnjah in sicer: visoka ali višja oz. višja ali srednja izobrazba s tem, da ima vedno prednost delavec z višjo strokovno izobrazbo.

Stopnjo strokovne izobrazbe bomo določili na podlagi zahtevnosti opravil, stopnje organizacijskega in tehnološkega razvoja, velikosti organizacije ter njene družbeno ekonomskega pomena.

Praviloma bomo določili v statutu TOZD za vodilna delovna mesta v TOZD poleg splošnih pogojev višjo strokovno izobrazbo ekonomske smeri in 8 let delovnih izkušenj, od tega 3 leta na vodstvenih delovnih mestih v blagovnem prometu oziroma gostinstvu. Kot enakovredna se šteje z odločbo priznana višja strokovna izobrazba po splošnih aktih podjetja.

28. člen

Za vodstvena delovna mesta bomo določili poleg stopnje zahtevane strokovne izobrazbe ter družbenopolitičnih in moralno-etičnih meril tudi specializirana znanja, ki jih mora imeti delavec.

29. člen

V samoupravnih aktih bomo določili za vodstvena delovna mesta najmanj 3 leta delovnih izkušenj na ustreznih operativno strokovnih delovnih mestih.

30. člen

Da se zagotovi enotnost pri uveljavljanju meril, dejanski vpliv in nadzor delavcev ter upoštevanje skupnih interesov pri kadrovanju na mesta vodilnih in vodstvenih delavcev, bomo pred sprejemanjem sklepov v pristojnih organih iskali mnenje družbenopolitičnih organizacij (ZKS, sindikat, ZMS) v TOZD in podjetju ter ustreznem organu v družbenopolitični skupnosti.

31. člen

Na vodilna in vodstvena delovna mesta podpisniki ne bomo imenovali že upokojenih oseb oz. delavcev, ki so izpolnili pogoje za starostno upokojitve.

32. člen

Mandatna doba delavcev na vodilnih delovnih mestih je 4 leta, ko se opravi zaradi reelekcije ponovno javni razpis teh delovnih mest po določilih samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

Za vodstvene delavce je prav tako mandatna doba 4 leta, ko se praviloma opravi notranja reelekcija v TOZD oziroma v podjetju na podlagi notranje objave teh delovnih mest po določilih samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

33. člen

Samoupravni organi TOZD in podjetja so dolžni ob koncu poslovnega leta oceniti uspešnost poslovanja temeljnih organizacij združenega dela oz. podjetja v preteklem letu. Zbori delovnih skupnosti ocenijo uspešnost poslovanja in delo samoupravnih organov ter vodilnih in vodstvenih delavcev. V primeru, da je TOZD oz. podjetje slabo poslovalo, zbor delovne skupnosti pa oceni, da je to posledica slabega dela vodilnih in vodstvenih delavcev, so pristojni samoupravni organi dolžni začeti postopek za predčasno razrešitev odgovornih vodilnih in vodstvenih delavcev.

Uvedbo postopka za predčasno razrešitev lahko zahtevajo tudi družbeno politične organizacije (ZKS, sindikat, ZMS) v TOZD in podjetju.

34. člen

Ob reelekciji in ob obravnavanju zaključnih računov TOZD in podjetja bomo analizirali uresničevanje poslovne politike v pretekli mandatni dobi. Ta ocena bo prikazala predvsem uresničevanje letnega srednjeročnega in dolgoročnega programa razvoja, razvoj samoupravnih odnosov, ustvarjanje dohodka, izboljšanje kadrovske strukture in razvoj kadrov, rast življenjske ravni zaposlenih, medsebojne odnose itd. Na

podlagi takšne ocene in temeljnih nalog v naslednji mandatni dobi sprejmejo samoupravni organi merila za kadrovanje na delovna mesta, ki so v reelekciji.

35. člen

Delavce na delovnih mestih, ki po poteku mandatne dobe ne bodo ponovno imenovani, bomo razporedili na delovna mesta, ki ustrezajo njihovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti za delo.

Delavcem iz prvega odstavka tega člena, ki niso ponovno izvoljeni oziroma imenovani in imajo ob razrešitvi 30 ali več let delovne dobe ter so neprekinjeno 15 let delali na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih, bomo zagotovili na delovnem mestu, za katero bodo razporejeni, enak osebni dohodek, kot so ga imeli na prejšnjem delovnem mestu in ga vsako leto valorizirali v skladu z gibanjem osebnih dohodkov zaposlenih v TOZD oz. podjetju. Pri tem pa višina njihovega osebnega dohodka ob valorizaciji le-tega ne sme biti višja, kot bi ga imeli na prejšnjem delovnem mestu.

VI. VZGOJA IN IZOBRAŽEVANJE KADROV

36. člen

Slehernemu delavcu bomo omogočili uresničevanje njegovih pravic in dolžnosti za pridobivanje dodatnega strokovnega, idejno-političnega, družbeno-ekonomskega in splošnega znanja, kar je pogoj za razvoj njegovih ustvarjalnih sposobnosti in uresničevanje samoupravnih dolžnosti in pravic. To bomo zagotovili z organiziranjem in izpopolnjevanjem vseh oblik sistematičnega, celovitega in stalnega izobraževanja in usposabljanja.

Programi izobraževanja in usposabljanja morajo omogočati delavcem učinkovito delo na delovnem mestu, uspešno opravljanje družbenopolitičnih funkcij in skladno razvijanje osebnosti proizvajalca in upravljalca v združenem delu.

37. člen

Upoštevali bomo letne in srednjeročne programe razvoja TOZD in podjetja ter v skladu z načrti družbenega in gospodarskega razvoja bomo:

- pred začetkom sleherne investicije izdelali program izobraževanja in usposabljanja potrebnih kadrov ter zagotovili njegovo uresničevanje,
- delavcem omogočali pridobivanje in stalno izpopolnjevanje strokovnega znanja,
- organizirali in omogočali delavcem, da pridobivajo družbenopolitično in ekonomsko znanje,
- spodbujali, organizirali in razvijali vse tiste oblike dejavnosti, ki bodo bogatile splošno znanje delavcev, njihovo delovno in splošno kulturno raven.

38. člen

V razvojnih programih bomo posvetili posebno skrb stalnemu (permanentnemu) izobraževanju ob delu in omogočali delavcem redno šolsko, izvenšolsko

izobraževanje, strokovno usposabljanje za delo v organih samoupravljanja in družbenopolitičnih organizacijah.

39. člen

Programi kadrov morajo vsebovati ukrepe za uskladiitev dejanske z zahtevano strukturo kadrov in sicer:

— delavcem, ki zasedajo delovna mesta, za katera nimajo zahtevane izobrazbe oz. kvalifikacije, bo TOZD omogočila, da si to čimprej pridobijo;

— delavcem, ki jih bo TOZD napotila na strokovno izobraževanje oz. šolanje, bo TOZD povrnila stroške šolanja (šolnino, nabavo potrebne strokovne literature, povrnitev potnih stroškov in stroškov izpita), ter jim dala izredni študijski dopust za šolanje na srednji šoli najmanj 2 delovna dneva za izpit iz posameznega predmeta in najmanj 15 delovnih dni za zaključne izpite,

za šolanje na višjih in visokih šolah najmanj 3 delovne dni za vsak izpit iz posameznega predmeta in 30 delovnih dni za diplomu;

— delavce, ki bi po postopku določenem v sporazumu ali splošnem aktu TOZD oz. podjetja in v predpisanem roku ne pridobili izobrazbe oz. kvalifikacije, ki je potrebna za delovno mesto, ki ga zasedajo, bo TOZD razporedila na prosta delovna mesta, ki ustrezajo stopnji njihove strokovne usposobljenosti.

Rok, v katerem si morajo delavci pridobiti manjkajočo izobrazbo oziroma kvalifikacijo je:

a) za delavce, ki zasedajo delovna mesta z zahtevano visoko izobrazbo 6 let od uveljavitve tega sporazuma,

b) za delavce, ki zasedajo delovna mesta z zahtevano višjo izobrazbo — 4 leta oziroma srednjo izobrazbo ter mesta poslovodje — 6 let od uveljavitve tega sporazuma.

Delavce, ki zasedajo delovna mesta za katera nimajo ustrezne izobrazbe, TOZD oz. podjetje pa jim omogoča nadaljnje šolanje, vendar tega ne želijo in ne kažejo zanimanja za nadaljnje šolanje, razporedi TOZD oz. podjetje na delovna mesta, ki ustrezajo njihovi strokovni usposobljenosti še pred rokom, ki je določen v 3. alineji tega člena.

TOZD sklene z delavcem, ki ga napoti na šolanje ali dopolnilno izobraževanje, ustrezno pogodbo. V pogodbi se določijo pravice in obveznosti delavca in TOZD, ki so v zvezi s tem šolanjem.

Za delavce, ki so bili na dan sprejema tega sporazuma stari več kot 40 let ali imajo najmanj 20 let učinkovite delovne dobe 4. in 5. alineja prvega odstavka tega člena ne veljata, vendar pod pogojem, da se vključijo v ustrezno obliko funkcionalnega izobraževanja in uspešno opravljanje dela na svojem delovnem mestu.

Delavcem, ki daljšo dobo ustrezno zadovoljujejo zahtevam delovnega mesta, čeprav ne izpolnjujejo zahtevano šolsko oz. strokovno izobrazbo, ki je določena za posamezno delovno mesto po sporazumu o sistemizaciji delovnih mest, se priznava praktična usposobljenost za opravljanje dela na delovnem mestu.

Praktična usposobljenost za opravljanje dela na delovnem mestu se priznava pod naslednjimi pogoji:

a) stopnja polkvalificiranega delavca delavcu, ki je bil na praktičnem delu v podjetju oz. TOZD najmanj 6 mesecev pod pogojem, da ima najmanj 6 razredov osnovne šole;

b) srednja strokovna izobrazba oz. stopnja kvalificiranega delavca delavcu, ki je opravljal uspešno in kvalitetno delo na ustreznem delovnem mestu najmanj 15 let;

c) stopnja visoko kvalificiranega delavca, če je opravljal uspešno in kvalitetno delo na ustreznem delovnem mestu najmanj 15 let, pod pogojem, da ima končano poklicno šolo;

d) višjo strokovno izobrazbo, če je opravljal uspešno in kvalitetno delo na ustreznem delovnem mestu najmanj 15 let, pod pogojem, da ima dejansko srednjo strokovno izobrazbo;

e) visoko strokovno izobrazbo, če je opravljal uspešno in kvalitetno delo na ustreznem delovnem mestu najmanj 15 let, pod pogojem, da ima dejansko višjo strokovno izobrazbo.

Izjemoma lahko SIO prizna delavcem, ki imajo dejansko srednjo strokovno izobrazbo visoko strokovno izobrazbo, toda samo v tistih primerih, kadar po statutu visoke šole ni določen dvostopenjski študij, in to le pod pogojem, da ima delavec najmanj 20 let prakse na ustreznih delovnih mestih.

Določila prvega odstavka tega člena veljajo samo za delavce, kateri bodo do 31. 12. 1974 izpolnili starostno dobo 40 let.

Odločbo o priznanju praktične usposobljenosti za opravljanje dela na višje ocenjenem delovnem mestu izda SIO na predlog sveta za medsebojna razmerja.

40. člen

Vse zaposlene delavce, ki so stari manj kot 40 let in ki nimajo dokončane osnovne šole bomo spodbujali in jim omogočili, da končajo to šolo.

41. člen

Glede na obstoječo kadrovske strukturo v TOZD in podjetju ter upoštevajoč bodoče potrebe po kadrih bomo določili 1 % bruto osebnega dohodka za strokovno in družbenopolitično izobraževanje. Sredstva, ki jih TOZD na podlagi tega sporazuma izločijo za izobraževanje, morajo biti v letnem finančnem načrtu prikazana v posebni postavki.

42. člen

Sredstva, izločena za izobraževanje bomo uporabljali le za potrebe strokovnega, idejno-političnega, družbeno-ekonomskega in splošnega izobraževanja zaposlenih delavcev ter za štipendije in posojila dijakom in študentom.

Sredstva, izločena za izobraževanje, ki v tekočem letu niso bila porabljena, se prenesejo v skupni sklad TOZD na nivoju podjetja. Iz teh sredstev dodeljuje skupni delavski svet podjetja štipendije za kadrovske potrebe TOZD.

43. člen

Pred začetkom strokovnega izobraževanja bomo zagotovili, da bo izobraževalni proces smotno in nemoteno potekal, s tem, da bodo:

— izdelani profili, učni načrti in načrti usposabljanja,

- zagotovljena finančna sredstva,
- usposobljeni izvajalci,
- zagotovljeni učni prostori, učni pripomočki ter urejena delovna mesta za usposabljanje.

44. člen

V samoupravnem sporazumu bomo določili sistem izobraževanja in usposabljanja v TOZD oz. podjetju, posebej pa še naslednje:

- planiranje in programiranje izobraževanja,
- osnove in merila za izbiro delavcev, ki se bodo izobraževali, merila morajo biti takšna, da bodo vsakomur omogočila razvoj v skladu z njegovimi sposobnostmi, nagnjenji, delovnimi navadami in potrebami družbenega dela,
- oblike, organizacijo ter evidenco o izobraževanju in usposabljanju,
- način in obseg financiranja.

45. člen

Spodbujali bomo udeležbo, spremljali in usmerjali izobraževanje in usposabljanje delavcev, ki bodo izvoljeni v samoupravne organe v TOZD oz. podjetje, za delegate v samoupravnih organih in vodstva družbenopolitičnih organizacij.

Za izobraževanje delavcev iz prejšnjega odstavka bomo namenili najmanj 3 delovne dni v letu.

46. člen

Sporazum o štipendiranju in kreditiranju učencev in študentov je sestavni del tega sporazuma. Zato bomo pri oblikovanju štipendijske politike, izbiri štipendistov, določanju višine štipendij in posojil upoštevali določila sporazuma.

47. člen

TOZD, ki imajo več kot 300 zaposlenih, bodo za izobraževanje imele praviloma referenta za izobraževanje. TOZD, ki glede na velikost ne bi sistemizirale delovnega mesta referenta za izobraževanje, pa morajo določiti na to delo drugo primerno usposobljeno osebo.

48. člen

Ker so naloge na področju izobraževanja zaposlenih tako zahtevne, jih bomo lahko uresničili le v sodelovanju z ustreznimi organizacijami in strokovno usposobljenimi institucijami.

VII. OBLIKOVANJE IN IZVAJANJE KADROVSKE POLITIKE

49. člen

Najkasneje v 30 dneh po podpisu tega sporazuma toda najkasneje do 30. 4. 1973, bomo v samoupravnih

aktih določili postopke za oblikovanje, sprejemanje in uresničevanje kadrovske politike, določili pristojnosti in odgovornosti delavcev, posameznih samoupravnih organov, strokovnih organov, družbenopolitičnih organizacij itd.

Vsi ti postopki pa morajo biti takšni, da bodo zagotovili odločujoč vpliv delavcev na kadrovske politike.

50. člen

Organizirali bomo, kolikor še nismo strokovne-splošne službe, ki bodo odgovorno in strokovno opravljale naloge na področju kadrovske politike, v skladu s tem sporazumom in samoupravnimi akti in s smernicami samoupravnih organov.

TOZD in podjetje bo dajalo nalogam na področju kadrovske politike enak pomen kot drugim nalogam (na primer nalogam s področja proizvodnje, komercialne, finančnega poslovanja idr.).

Zato morajo biti službe formirane tako, da bodo sposobne pripravljati strokovne rešitve in osnove za odločanje samoupravnih organov s področij, kot so: planiranje kadrov, pridobivanje in izbor kadrov, izobraževanje, informiranje članov kolektiva, delitev osebnih dohodkov, razvijanje samoupravnih odnosov, priprava sporazuma in splošnih aktov s področja medsebojnih razmerij v združenem delu, zaščita zdravja, reševanje socialnih problemov, družbenega standarda, itd.

51. člen

Zagotoviti moramo, da bodo v teh službah zaposleni delavci, ki imajo poleg zahtevanih strokovnih znanj tudi družbeno-politične in moralne kvalitete, ki zagotavljajo uresničevanje dogovorjenih načel samoupravne kadrovske politike.

Na 200 delavcev mora biti v teh službah zaposlen 1 strokovni delavec.

VIII. IZVAJANJE SPORAZUMA

52. člen

Spremljanje, uresničevanje in izvajanje sporazuma izvaja v TOZD svet za medsebojna delovna razmerja, v podjetju pa zbor delegatov iz vseh TOZD.

Vodilni delavci so dolžni skrbeti za uveljavljanje tega sporazuma ter se ne-izvajanje smatra za hujšo kršitev delovnih dolžnosti.

IX. KONČNE DOLOČBE

53. člen

Sporazum začne veljati, ko je sprejet po določilih, ki veljajo za sprejemanje sporazumov o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.

Vzorec predloga Samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu delavcev TOZD

Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Ur. l. SFRJ, št. 22/73) zahteva, da se vse skozi in temeljito spremeni dosedanja praksa na področju delovnih razmerij, kjer postaja subjekt njihovega urejanja vsak delavec, ki naj z drugimi delavci določi sporazum o medsebojnih pravicah in obveznostih v združenem delu.

Zakon obravnava vprašanja nove ureditve na področju medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu v novih razmerah združenega dela ter ureja samo temeljne pravice in obveznosti na področju medsebojnih razmerij v združenem delu in prepušča njihovo natančnejšo ureditev republiškem zakonu, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom. Ker je vprašanje ureditve in uskladitve dela na tem področju zelo aktualno, je pripravljen vzorec osnutka samoupravnega sporazuma. Na podlagi razprav o vzorcu osnutka sporazuma z vodilnimi delavci TOZD in vodji splošnih služb TOZD je bilo stavljeno mišljenje, da naj vzorec osnutka zajame vsa tista vprašanja, ki so skupna skoraj vsem TOZD s tem, da se vsestransko omogoči uveljavljanje neodtujljive originalne pravice in dolžnosti delavcev v TOZD, da bodo samostojno sprejeli samoupravni sporazum o urejanju medsebojnih razmerij v združenem delu delavcev TOZD.

1. Na podlagi 5/1. in 2. člena zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 22/73) je delavski svet Temeljne organizacije združenega dela
ob udeležbi delavcev vseh delov TOZD in sindikalne organizacije

pripravil predlog
SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA
O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH
V ZDRUŽENEM DELU DELAVCEV

TOZD

2. Na podlagi 5/3. člena zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu smo delavci TOZD dne na zboru delavcev (varianta: z referendumom) z večino glasov vseh delavcev TOZD

določili predlog
SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA
O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH
V ZDRUŽENEM DELU DELAVCEV

TOZD

3. Na podlagi 5/4. člena zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu je do dne od skupnega števila delavcev pismeno izjavilo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v predlogu samoupravnega sporazuma delavcev TOZD, kar je več kot 2/3, ter je s tem

sklenjen

SAMOUPRAVNI SPORAZUM
O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH
V ZDRUŽENEM DELU DELAVCEV

TOZD

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Pravice in obveznosti pri delu in iz dela urejamo in uresničujemo delavci neposredno in enakopravno v TOZD na podlagi tega samoupravnega sporazuma in drugih samoupravnih sporazumov, s katerimi se urejajo določena medsebojna razmerja v TOZD oziroma v podjetju.

2. člen

Delavci TOZD bomo urejali in uresničevali s tem sporazumom pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu v skladu z ustavo, zakonom, ratificiranimi mednarodnimi sporazumi ter družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi, ki jih sklene ali k njim pristopi TOZD, statutom TOZD in podjetja ter skupnimi načrti in programi dela podjetja in TOZD.

II. ODLOČANJE O URESNIČEVANJU PRAVIC IN OBVEZNOSTI — NEPOSREDNO VODENI ORGANI

3. člen

O uresničevanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu odločajo:

1. a) za vse delavce TOZD, razen za direktorje in delavce s posebnimi pravicami in obveznostmi TOZD, svet za medsebojna razmerja v združenem delu na prvi stopnji,

b) o varstvu pravic delavcev pod a) odloča na 2. stopnji delavski svet TOZD.

2. a) Za direktorja TOZD in delavce na delovnih mestih s posebnimi pravicami in obveznostmi odloča delavski svet TOZD na prvi stopnji,

b) o varstvu pravic direktorja in delavcev na delovnih mestih s posebnimi pravicami in obveznostmi odloča zbor delavcev TOZD na drugi stopnji.

Predno odloča svet za medsebojna razmerja v združenem delu o pravicah in obveznostih delavcev, mora dobiti mnenje delovne skupine, v kateri delavec dela ali bo delal.

4. člen

O vseh pravicah in obveznostih odločamo delavci oziroma organi po prejšnjem členu praviloma s tajnim glasovanjem ali z najmanj 2/3 večino, razen če je določeno v tem sporazumu drugače.

Delavec mora biti na ustrezen način obveščen, kdaj se bo odločalo o njegovih pravicah in obveznostih ter ima pravico biti navzoč na vsakem zboru ali seji in tudi pravico do zadnje besede, predno se s tajnim glasovanjem na zboru ali seji odloča o njegovih pravicah in obveznostih.

5. člen

Za delovna mesta, ki so posebnega pomena za podjetje oziroma za skupnost TOZD kot celoto in so kot takšna določena v statutu TOZD, so posebej urejene posamezne pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu s samoupravnim sporazumom v združevanju v podjetje oziroma v skupnost TOZD.

Za individualni izvršilni organ podjetja, skupnosti TOZD, kakor tudi za delavce na delovnih mestih, na katerih imajo pri upravljanju zadev skupnega pomena posebne pravice in odgovornosti (vodilna delovna mesta), veljajo določbe tega samoupravnega sporazuma, kot za delavce TOZD, v katerega so vključeni, ob upoštevanju posebnih določb samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje oziroma v skupnost TOZD.

6. člen

Delavec, ki opravlja funkcijo individualnega izvršilnega organa podjetja (skupnosti TOZD) in delavci, ki imajo pri opravljanju zadev skupnega pomena za vse ali za več TOZD posebne pravice in odgovornosti, so pri uveljavljanju svojih pravic in obveznosti v TOZD, v katero so vključeni, enakopravni z drugimi delavci TOZD.

7. člen

Posamične osebe ne morejo odločati o pravicah in obveznostih delavcev v združenem delu, razen v primerih, ki jih dovoljuje zakon in ki so posebej urejeni s tem samoupravnim sporazumom.

8. člen

Vsaka odločitev, ki pomeni kršitev pravice neposrednosti in enakopravnosti delavcev pri urejanju pravic in obveznosti pri delu in iz dela, in vsaka odločitev, ki pomeni prekoračitev pooblastil, je nična.

Svet delavske kontrole oziroma drug ustrezen organ delavske kontrole je dolžan takoj ukrepati zoper kršilca, čim katerikoli delavec pisмено javi, da se je dogodila kršitev ali prekoračitev pooblastil po prejšnjem odstavku.

9. člen

Svet za medsebojna razmerja v združenem delu (v nadaljnjem besedilu: svet) šteje 5 do 7 delegatov (članov) ter ga izvolijo neposredno s tajnim glasovanjem delavci TOZD po volilnem postopku, kot se voli delavski svet TOZD.

Delegat sveta mora pri tajnem glasovanju dobiti najmanj polovico glasov vseh delavcev TOZD ali tistega dela TOZD, ki ga voli.

Če je več kandidatov, so izvoljeni tisti delegati, ki so dobili največ glasov ob pogoju, da so dobili najmanj eno tretjino glasov vseh delavcev TOZD ali tistega dela TOZD, ki ga voli. Če sta dobila dva kandidata enako število glasov, je izvoljen kandidat, ki je po abecedni uvrstitvi prej naveden.

10. člen

Prj urejanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu daje sindikat in ostali družbeno-politični organi v TOZD in podjetju pobude in predloge za sklepanje, spreminjanje in dopolnjevanje družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev.

Pobude, predloge in mnenja sindikata in ostalih družbeno-političnih organizacij v TOZD in podjetju so delavci oziroma organi, ki odločajo o njih, dolžni obravnavati in o njih zavzeti stališča.

III. NAČIN IN POGOJI PRIDOBIVANJA LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

a) Prosta delovna mesta

11. člen

Vsako prosto delovno mesto, za katero sklenejo delavci TOZD ali svet, da ga zasedejo, je dostopno vsakemu delavcu:

- če je dopolnil najmanj 15 let starosti;
- če izpolnjuje splošne zdravstvene pogoje;
- če izpolnjuje druge pogoje, predpisane z zakonom;
- če izpolnjuje pogoje glede strokovne izobrazbe določenega poklica oziroma smeri ali stroke ali druge pogoje glede delovne sposobnosti, določene v samoupravnem sporazumu o sistemizaciji delovnih mest.

12. člen

Kot prosto delovno mesto šteje tisto na novo uvedeno ali izpraznjeno delovno mesto, ki se ne more za sestiti z razporeditvijo delavcev v TOZD ali drugih TOZD v območju podjetja oziroma s pripravniki in študenti, za katere je TOZD oziroma podjetje že prej sprejelo obveznosti, da stopijo v združeno delo na tako delovno mesto.

13. člen

Prosta delovna mesta se zasedejo v sodelovanju TOZD in organizacije za zaposlovanje v skladu z družbenim dogovorom oziroma samoupravnim sporazumom, v katerem so merila o zaposlovanju, zlasti o zaposlovanju začasno nezaposlenih delavcev.

14. člen

Neposredni vodja tehnološkega procesa dela za svoje delovno področje, direktor TOZD oziroma od njega pooblaščen oseba prikladi potrebo za sprejem delavca na prosto delovno mesto v TOZD svetu za medsebojna razmerja v združenem delu.

Priglasitve po prejšnjem odstavku se dajejo praviloma 30 dni pred dnem, ko bi se moralo delovno mesto zasesti.

15. člen

Priglasitev po prejšnjem členu mora biti pismena ter mora vsebovati zlasti naslednje podatke:

- delovno mesto,
- dan nastopa dela,
- ali se zahtevajo posebni pogoji in kateri,
- ali se zahteva poskusno delo ter rok,
- ali gre za delo s polnim delovnim časom ali krajšim od polnega delovnega časa,
- ali gre za delo za nedoločen ali za določen čas,
- morebitne druge podatke, ki so pomembni za posamezna delovna mesta in se zahtevajo po sporazumu o sistemizaciji delovnih mest,
- utemeljitev priglasitve.

c) Objava

16. člen

Prosta delovna mesta, pogoji glede strokovne izobrazbe določenega poklica oziroma smeri ali stroke in drugi pogoji, potrebni za delo na delovnem mestu, se objavijo v javnih informativnih sredstvih.

Če objavi prosta delovna mesta organizacija za zaposlovanje z javnimi informacijskimi sredstvi, šteje, da je takšna objava dostopna občanom.

d) Razpis

17. člen

Delovna mesta, na katerih imajo delavci posebne pravice in odgovornosti (vodilna delovna mesta), se morajo zasesti po javnem razpisu.

18. člen

Za delovna mesta, na katerih imajo delavci posebne pravice in odgovornosti (vodilna delovna mesta), in ki so določena v statutu TOZD, opravi javni razpis svet za medsebojna razmerja v združenem delu in ga objavi v dnevnem časopisju.

Delovna mesta po prejšnjem odstavku se vsaka štiri leta ponovno razpišejo (reelekcija).

Čas, po poteku katerega se znova opravi izbira po javnem razpisu (reelekcija), se šteje od dneva, ko je izbrani kandidat začel delati na vodilnem delovnem mestu, za katerega je bil izbran.

V objavi javnega razpisa za vodilno delovno mesto morajo biti navedeni vsi pogoji, določeni zanj v sporazumu o sistemizaciji delovnih mest glede strokovne izobrazbe določenega poklica oziroma smeri ter drugi pogoji glede delovne sposobnosti ter rok za vlaganje prijav, ki mora znašati 15 dni.

20. člen

Ce so za posamezna delovna mesta v samoupravnem sporazumu o sistemizaciji delovnih mest določene naloge in smotri, ki jih mora delavec doseči v času do nove izbire, morajo biti delavci ob razpisu pismeno seznanjeni s temi nalogami in smotri.

Na delovnih mestih po prejšnjem odstavku vsako leto, praviloma ob sprejemu zaključnega računa, delavski svet TOZD preizkusi, ali delavec uresničuje postavljene naloge in smotre, ki bi jih moral doseči na takem delovnem mestu.

21. člen

Delavec, ki po javnem razpisu ni ponovno izbran, oziroma delavec, za katerega delavski svet TOZD določi, da ne sme dalje delati na vodilnem delovnem mestu, ker ne uresničuje postavljenih nalog in smotrov, ima pravico delati na drugem delovnem mestu, ki ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in drugim njegovim delovnim sposobnostim.

22. člen

Delavcu, ki ne privoli, da bi delal na drugem delovnem mestu po prejšnjem členu, preneha lastnost delavca v združenem delu po preteku časa, kolikor je dolžan ostati na delu v TOZD.

e) Izbira kandidata, ki se je prijavil na javno objavo ali razpis

23. člen

O izbiri kandidata, ki se je prijavil na javno objavo ali razpis, odloča organ po 3. členu tega samoupravnega sporazuma s sklepom.

Pred odločitvijo se mora organ po prejšnjem odstavku prepričati, če vsak izmed kandidatov izpolnjuje vse pogoje, ki se zahtevajo po javni razpravi ali javnem razpisu.

Priglasitve kandidatov, ki ne izpolnjujejo vseh pogojev, se izločijo z natančno navedbo pogoja ali več pogojev, ki jih posamezni kandidati ne izpolnjujejo.

Če je priglašanih več kandidatov, ki izpolnjujejo vse pogoje, se o izbiri kandidata odloča s tajnim glasovanjem. Izbran je kandidat, ki je dobil več glasov.

Če sta glede strokovne izobrazbe določenega poklica oz. smeri ali stroke kot pogoj določeni dve stopnji šolske izobrazbe ali več, ima prednost pri izbiri, kadar so drugi pogoji izpolnjeni, oseba z višjo stopnjo ustrezne šolske izobrazbe.

Če se na javno objavo ali razpis ne prijavi noben kandidat ali se prijavijo kandidati, ki ne izpolnjujejo pogojev za delo na delovnem mestu, lahko organ po 3. členu tega sporazuma odloči, da se objavo ali razpis ponovi, ali da se delovno mesto začasno zasede z de-

lavcem, ki ne izpolnjuje vseh pogojev. V takem primeru se delavec sprejme v združeno delo za določen čas, dokler se delovno mesto ne zasede po objavi ali razpisu, vendar najdalj za 1 leto.

f) *Poprejšnja preveritev sposobnosti*

24. člen

Pred izbiro kandidata se lahko organ sam neposredno ali prek komisije, ki jo za to pooblasti, prepriča o strokovnih in drugih delovnih sposobnostih delavca z avdicijo, pismeno nalogo ali z drugo obliko poprejšnje preveritve sposobnosti.

g) *Poskusno delo*

25. člen

Delovna mesta, za katera se zahteva poskusno delo ter rok in drugi pogoji, so določeni v samoupravnem sporazumu o sistemizaciji delovnih mest.

Poskusno delo mora biti v vsakem primeru navedeno v javni objavi ali razpisu, ker sicer poskusnega dela, kljub določilom po prejšnjem odstavku, ni mogoče uvesti.

O dejanski uvedbi poskusnega dela za posameznega delavca, odloča organ po 3. členu tega sporazuma potem, ko je poprej izvedel preveritev sposobnosti po 24. členu tega sporazuma in se odločil, da je potreben tudi še poseben preizkus znanja, da se končno prepriča o strokovnih in drugih sposobnostih delavca.

V vsakem primeru pa mora dati delavec pismeno privolitev, da ostane določen čas na poskusnem delu, kar mora biti posebej napisano v njegovi izjavi, da se strinja s pravicami in obveznostmi po tem samoupravnem sporazumu.

26. člen

Poskusno delo po prejšnjem členu se lahko določi le v tolikšnem obsegu in za tolikšen čas, kolikor je potrebno, da delavec pokaže svoje strokovne in druge delovne sposobnosti.

Poskusna doba za posamezno delovno mesto je določena v sporazumu o sistemizaciji delovnih mest in sme trajati največ 2 meseca.

h) *Pismeno obvestilo kandidatom*

27. člen

Vsak prijavljeni kandidat mora biti pismeno obveščen o sklepu iz 23. člena tega sporazuma s poukom, da ima pravico pregledati ustrezno gradivo in vložiti zahtevo za preverjanje sklepa organa, ki je odločal o izbiri kandidata.

Izbrani kandidat mora biti pismeno obveščen o sklepu o izbiri in tudi o dnevu, ko naj podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in dnevu, ko je dolžan začeti delo v TOZD.

Izbranemu kandidatu morajo biti hkrati vročeni samoupravni sporazum o medsebojnih delovnih razmerjih v združenem delu ter drugi samoupravni sporazumi, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev v TOZD.

i) *Pridobitev lastnosti delavca v združenem delu*

28. člen

Lastnost delavca v združenem delu pridobi delavec z dnem, ko podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa ta samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

Nihče ne sme začeti delati v TOZD, preden ne pridobi lastnosti delavca v združenem delu.

j) *Lastnosti delavca v eni ali več TOZD*

29. člen

Delavec, ki dela v TOZD poln delovni čas, ne more pridobiti lastnosti delavca v združenem delu v dveh ali več TOZD, v drugih organizacijah oziroma organih.

Delavec, ki dela na delovnem mestu, za katerega je določen krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima pravico pridobiti lastnost delavca v združenem delu v več TOZD v sestavi podjetja, v drugih organizacijah oziroma organih ter na ta način delati poln delovni čas.

Po sporazumu z drugimi organizacijami združenega dela o medsebojnem sodelovanju sme delavec, ki dela poln delovni čas v eni organizaciji združenega dela, izjemoma delati tudi v drugi delovni organizaciji, vendar največ polovico polnega delovnega časa v primerih in ob pogojih, ki jih določa republiški zakon.

k) *Pridobitev pravic in obveznosti iz združenega dela*

30. člen

Delavec, ki je že pridobil lastnost delavca v združenem delu, pridobi z dnem, ko začne delati v TOZD, pravice in prevzame obveznosti iz združenega dela.

Če delavec brez opravičenega razloga ne začne delati določenega dne, izgubi lastnost delavca v združenem delu v tej TOZD.

IV. SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST

31. člen

Sistemizacijo delovnih mest se določa v TOZD in podjetju s posebnim sporazumom o sistemizaciji delovnih mest.

S sporazumom o sistemizaciji delovnih mest se zlasti določa:

- naziv delovnega mesta,
- število zaposlenih na posameznem delovnem mestu,

- opis dela na delovnem mestu,
- strokovna izobrazba, ki se zahteva za delovno mesto,
- drugi pogoji glede delovne sposobnosti delavca ter
- druga določila v skladu z zakonskimi predpisi.

32. člen

Delovno mesto je opravilo ali skupina opravil in nalog v okviru delovnega procesa, za katerega se zahteva enaka strokovna izobrazba določenega poklica oziroma smerj ali stroke.

33. člen

Število zaposlenih se ugotovi glede na obseg opravil na delovnem mestu v skladu s tekočimi in perspektivnimi potrebami organizacije dela TOZD in podjetja.

34. člen

Strokovna izobrazba za posamezna delovna mesta se določa po značaju delovnega mesta in zahtevnosti opravil, ki se opravljajo na tem delovnem mestu.

S sporazumom o sistemizaciji se določi stopnja šolske izobrazbe za določen poklic oziroma za smer ali stroko, ki se zahteva za delovno mesto.

35. člen

Drugi pogoji glede delovne sposobnosti se nanašajo na: starost, delovne izkušnje, organizacijske sposobnosti, posebne zdravstvene in psihofizične sposobnosti, moralno-politične kvalitete, dobo poskusnega dela in podobno.

V. OBLIKE ZDRUŽEVANJA DELA

a) Zdrževanje dela za nedoločen čas

36. člen

Delavec združuje svoje delo v TOZD za nedoločen čas, razen v primerih, ko ga izjemoma združuje za določen čas.

b) Zdrževanje dela za določen čas

37. člen

Delavec lahko združuje svoje delo v TOZD za določen čas le v primerih, ki so določeni skladno z zakoni, zlasti pa:

1. če traja izvršitev kakšnega dela po svoji naravi le določen čas (sezonska dela in podobno);
2. če se začasno poveča obseg dela v TOZD;
3. če je treba nadomestiti na delovnem mestu začasno odsotnega delavca, ki je na odsluženju vojaškega roka, ki opravlja javne dolžnosti ali je zaradi drugih vzrokov daljši čas odsoten.

Delavec, ki združuje svoje delo za določen čas, ima vse pravice in obveznosti delavca, ki je združil svoje delo za nedoločen čas.

Če združi delavec svoje delo za določen čas v nasprotju s 1. odstavkom tega člena, se šteje, da ga je združil za nedoločen čas.

38. člen

Delavcu, ki je združil svoje delo za določen čas, preneha lastnost delavca v združenem delu po določbah 170. člena tega samoupravnega sporazuma.

c) Pravice delavca, ki dela krajši delovni čas od polnega delovnega časa

39. člen

Delavec, ki dela na delovnem mestu, za katero je določen krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima vse pravice in obveznosti delavca, ki dela poln delovni čas.

Obseg njegovih pravic pa je odvisen od trajanja delovnega časa in od doseženih uspehov pri delu, po merilih, določenih v tem ali v drugih samoupravnih sporazumih.

V. SEZNANITEV DELAVCA Z DELOVNIM MESTOM IN S SODELAVCI

a) Seznanitev delavca

40. člen

Predno začne delavec delati na določenem delovnem mestu, se mora natančno seznaniti z delovnim mestom, z delovnimi pogoji, delovnimi obveznostmi in pravicami, z delovnimi sredstvi in nevarnostjo dela ter z ukrepi in sredstvi za varnost pri delu ter z neposrednimi sodelavci. Prav tako mora biti delavec seznanjen s svojimi pravicami in obveznostmi, s pravicami in dolžnostmi organov upravljanja ter izvršilnih organov v TOZD in v podjetju ter s statutom in splošnimi akti TOZD in podjetja.

Praviloma se delavci v uvajalnih seminarjih seznanjajo z ustreznimi podatki po prejšnjem odstavku.

Neposredni vodja pa je razen tega še dolžan seznaniti delavca z delovnim mestom in z neposrednimi sodelavci pa tudi s pogoji dela, z nevarnostjo dela in z ustreznimi ukrepi in sredstvi za varstvo pri delu.

41. člen

Neposredni vodja mora delavca uvajati v delo z nasveti in opozorili tako, da čimprej doseže delovne uspehe z delovno sposobnostjo, ki jo terjata delovno mesto.

Neposredni vodja in sodelavci morajo ustvarjati tako delovno vzdušje, da se delavec, ki je bil na novo napoten na delovno mesto, čimprej vživi v svoje delo in delovno okolje.

42. člen

Komisijo za ocenitev poskusnega dela imenuje organ, ki je pristojen za izbiro delavca po 3. členu tega sporazuma.

Komisija šteje 3 člane, predsednik mora biti strokovnjak za področje dela, v katerem se delavec preizkuša, en član komisije je neposredni vodja delavca, ki je sprejet na poskusno delo, drug član komisije pa je njegov najbližji sodelavec.

Komisija po prejšnjem odstavku mora pred začetkom poskusnega dela delavcu vročiti pismene zahteve teoretičnega in praktičnega preizkusa, ki ga bo moral delavec opraviti, z navedbo rokov, do katerih morajo biti posamezne naloge opravljene.

Med poskusnim delom mora komisija pomagati delavcu z nasveti, spremljati njegove uspehe oziroma ovire, ki bi lahko vplivale brez krivde delavca na uspešen rezultat preizkusa.

43. člen

Komisija po prejšnjem členu mora najkasneje 3 dni pred potekom poskusnega roka sprejeti pismeno oceno o uspehu ali neuspehu delavca.

Na podlagi pismene negativne ocene komisije po prejšnjem odstavku izda sklep o prenehanju dela organ iz 3. člena tega sporazuma ter ga mora dokazno vročiti delavcu najpozneje 24 ur pred potekom poskusnega roka.

Če organ po prejšnjem odstavku ne vroči delavcu sklepa o prenehanju dela znotraj poskusnega roka, šteje, da je delavec uspešno opravil naloge poskusnega dela in da je združil svoje delo za nedoločen čas.

Če se delavec izmika vročitvi sklepa o prenehanju dela, se opravi nadomestna vročitev na način, določen v 138. členu tega sporazuma.

VI. PRAVICA DELA NA DELOVNEM MESTU

44. člen

Delavec ima pravico delati na delovnem mestu, za katerega je bil izbran, ko začne delati v TOZD.

VII. PRAVICA DELA NA DRUGEM DELOVNEM MESTU

a) Pravica do dela na drugem delovnem mestu, ki ustreza strokovni izobrazbi

45. člen

Delavec, ki je bil izbran za določeno delovno mesto v TOZD in dela na tem delovnem mestu, ima pravico, da se prikladi na vsako novouvedeno ali izpraznjeno delovno mesto v TOZD, ki ustreza njegovi pridobljeni strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in drugim pogojem, za delo na takem delovnem mestu.

Pravica po prejšnjem členu se uresničuje tako, da se vsak delavec istega ali drugega dela TOZD ali iz druge TOZD lahko prikladi na vsako izpraznjeno ali na novo uvedeno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

Podatki o izpraznjenih ali na novo uvedenih delovnih mestih se sporočajo delavcem na naslednji način:

— na oglasni deski v delu TOZD, v katerem je delovno mesto izpraznjeno ali na novo uvedeno;

— z dopisom, ki se pošlje drugim delom TOZD oziroma ostalim TOZD.

V podatkih mora biti naveden rok 15 dni, do katerega se sprejemajo prijave delavcev istega ali drugih delov TOZD ali drugih TOZD.

Če se v 15 dneh od sporočila podatkov ne prijavi noben delavec, šteje, da je delovno mesto prosto za objavo z javnimi sredstvi za informacije.

47. člen

Podatki za delovno mesto, ki se sprostijo s tem, da bo delavec po svoji prikladitvi delal na drugem delovnem mestu, se morajo prav tako sporočiti delavcem TOZD, tako kot določa prejšnji člen, najkasneje v 15 dneh od dneva, ko je pristojni organ delavca razporedil na drugo delovno mesto, razen v primeru, če ni potrebe, da se sproščeno delovno mesto na novo zasede.

Delavec mora biti razrešen na prejšnjem delovnem mestu najkasneje v 45 dneh.

V izjemnih primerih, ki morajo biti posebej utemeljeni, lahko pristojni organ po 3. členu tega sporazuma podaljša rok razrešitve na 60 dni.

b) Soglasje za delo na delovnem mestu, ki ne ustreza strokovni izobrazbi

48. člen

Delavec lahko dela na delovnem mestu, ki ne ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in ne drugim njegovim sposobnostim le na svojo pobudo in s svojim soglasjem.

c) Dolžnost dela na drugem delovnem mestu

1. Zaradi takojšnje zasedbe delovnega mesta

49. člen

Delavec je dolžan delati na delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi in delovni sposobnosti glede na zahteve delovnega procesa tudi v primerih, ko je treba delovno mesto takoj zasedeti, še preden se izvede postopek po prikladitvah delavcev.

Dolžnost delati po prejšnjem odstavku odloča s svojim sklepom organ po 3. členu tega sporazuma na predlog direktorja TOZD oziroma pooblaščenega delavca.

Delavcu po prejšnjem odstavku pripada osebni dohodek po delovnem mestu, na katerem začasno dela, kolikor je zanj ugodnejši, oziroma kot če bi delal na svojem delovnem mestu, če je to zanj ugodnejše.

Ko preneha razlog za delo na drugem delovnem mestu, se delavec vrne na svoje redno delovno mesto, kolikor medtem ne predloži pristojnemu organu pisnene vloge, da želi redno delati na tem delovnem mestu in če o tem odloči organ po 3. členu tega sporazuma s svojim sklepom.

2. Zaradi izjemnih okoliščin

50. člen

V izjemnih okoliščinah mora delavec začasno delati na vsakem delovnem mestu tudi brez privolitve, to je tudi na delovnem mestu, ki ne ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma stroke in drugim njegovim delovnim sposobnostim, in sicer dokler trajajo take okoliščine, vendar največ 60 dni. Delavcu pripada za ta čas osebni dohodek po njegovem rednem delovnem mestu, kolikor je ta višji.

Kot izjemne okoliščine po prejšnjem odstavku štejejo zlasti:

- požar, poplava, potres,
- smrt, bolezen,
- nenadno pokvarjenje surovin,
- nevarnost za škodo na blagu, vozilih in delovnih sredstvih,
- nenadno pomanjkanje delavcev, ki jih ni mogoče na novo sprejeti,
- varnost in rednost dela oziroma prometa,
- drugi izredni primeri, ki jih v skladu s tem členom ugotovi delavski svet TOZD s posebnim sklepom.

Ko nastopi primer iz prejšnjega odstavka, izda odločbo direktor TOZD oziroma pooblaščen oseba, pri čemer pa mora ustrezno upoštevati delavčeve socialne, zdravstvene, starostne in druge pogoje tako, da bo delavec lahko uspešno opravljal svoje delo.

Zoper tako odločbo je možen ugovor na svet za medsebojna razmerja v združenem delu, ki pa ne zadrži njene izvršitve. Svet mora ugovor rešiti v 15 dneh od dneva vložitve ugovora, pri čemer mora stremeti za tem, da se za izjemno delo določi prvenstveno delavec, ki da za to svojo privolitve.

d) Dolžnost dela v drugih TOZD

51. člen

Za tiste TOZD, ki so se v samoupravnem sporazumu o združevanju v podjetje ali v samoupravnem sporazumu o združevanju v skupnost TOZD sporazumele, da združujejo delo tudi z medsebojno pomočjo ob pomanjkanju delavcev, veljajo določbe o dolžnosti dela na delovnem mestu zaradi takojšnje zasedbe delovnega mesta in zaradi izjemnih okoliščin tako, da o tem vedno odločajo o začasnem delu delavci v drugi TOZD ali v skupnosti TOZD delavski svet tiste TOZD, iz katere se začasno delavec napoti. Pri tem se smiselno uporabljajo določbe prejšnjih dveh členov.

52. člen

Delavec, ki začne delo (po prejšnjem členu) v drugi TOZD ali v skupnosti TOZD, lahko na svojo pobudo vloži prigrasitev za trajno delo na delovnem mestu, na katerem začasno dela.

Prigrasitev za trajno delo v drugi TOZD da lahko na svojo pobudo vsak delavec skupnosti TOZD, zdru-

ženih v podjetje tudi v drugih primerih, zlasti pa v primeru, če je med delom pridobil strokovno izobrazbo določenega poklica oziroma smeri ali stroke in druge ustrezne delovne sposobnosti.

Če ustrezeni organ TOZD na delavčevo prigrasitev sklene, da bo delavec trajno delal na delovnem mestu, na katero se je prigrasil, podpiše delavec z dnem, ko začne trajno delati, izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu in pridobi s tem dnem lastnost delavca v tej TOZD, preneha pa mu lastnost delavca v TOZD, v kateri je prej delal.

e) Delo na delovnem mestu, vezanem z večjo skrbnostjo za varstvo pri delu

53. člen

Neposredni vodja je dolžan organizirati delo tako, da mora delavec s potrebno delovno sposobnostjo ob normalni pazljivosti delati brez nevarnosti za svoje življenje in zdravje, za življenje in zdravje drugih delavcev in brez nevarnosti za sredstva.

Delavec sme začeti delati samostojno in brez strokovnega nadzorstva, če je neposredni vodja poprej ugotovil, da je delavec usposobljen za delo in za uporabo predpisanih varstvenih sredstev in ukrepov, ki se morajo uporabljati pri posameznem delu.

54. člen

Delovna mesta oziroma dela, zvezana z večjo skrbnostjo za preprečevanje nevarnosti poškodb in bolezni so zlasti tista delovna mesta in dela, ki jih ugotovi po pooblastilu statuta TOZD komisija za varstvo pri delu in požarno varnost.

Za delavce na teh delovnih mestih mora TOZD zagotoviti najmanj enkrat v letu periodične zdravstvene preglede.

f) Delo žena, mladine in invalidov

55. člen

Delovna mesta, na katerih ne smejo delati žene, mladi delavci, ki še niso stari 18 let, in invalidi, so določena v samoupravnem sporazumu o sistemizaciji delovnih mest.

VIII. PRIPRAVNIKI

56. člen

Kdor po končani srednji, višji ali visoki šoli prvič pridobi lastnost delavca v združenem delu in dela na ustreznem delovnem mestu, da bi si pridobil izkušnje za samostojno delo v okviru stopnje svoje izobrazbe in stroke (pripravnik), ima enake pravice in enake obveznosti kot drugi delavci.

57. člen

Postopek za način pridobivanja izkušenj za samostojno delo pripravnikov v okviru stopnje njihove strokovne izobrazbe stroke in način ugotavljanja usposobljenosti za samostojno delo se določi v pravilniku ob upoštevanju republiškega zakona.

58. člen

Pripravniku, za katerega ob zaključku pripravniške dobe pristojni organ po pravilniku o pripravnikih ugotovi, da se ni usposobil za samostojno delo v okviru stopnje svoje strokovne izobrazbe in stroke, preneha lastnost delavca v združenem delu ob pogojih, ki jih določa republiški zakon.

IX. DELOVNI ČAS

a) Poln delovni čas

59. člen

Poln delovni čas je 42 ur na teden.

60. člen

Z razporeditvijo tedenskega delovnega časa se ne sme vpeljati manj kot 5 delovnih dni v tednu (5-dnevni delovni teden), če ni v republiškem zakonu ali družbenem dogovoru drugače določeno.

Posamezni deli podjetja imajo glede na predmet poslovanja in krajevne prilike lahko tudi drugačen delovni čas. O sprememjenem delovnem času odloča DS TOZD ob upoštevanju mnenja zaposlenih v delu podjetja in predpisi družbeno-političnih skupnosti.

61. člen

Ob upoštevanju prejšnjega člena določajo začetek in konec delovnega časa ter oblike delovnega časa v izmenah in čas obvezne navzočnosti s svojim sporazumom delavci posameznega dela TOZD, vsak za svoje sodelavce.

Če narava ali organizacija dela to terja, sme biti delovni čas razporejen tako, da znaša v določeni dobi med letom več kot 7 ur na dan, v preostalem delu te dobe pa manj kot poln delovni čas. Pri tem pa skupen delovni čas v omenjeni dobi ne sme biti daljši kot 42 ur na teden, pri čemer mora biti delavcu zagotovljen dnevni in tedenski počitek po določbah zakona.

62. člen

Sporazum o delovnem času po prejšnjem členu se sprejme na način, določen za ta sporazum, ter je sestavni del tega sporazuma in ga mora vsak del TOZD priključiti k temu sporazumu.

Zbirko sporazumov o delovnem času vseh delov TOZD, o začetku in koncu delovnega časa ter oblikah delovnega časa v izmenah vodi splošna služba TOZD, za vse TOZD pa splošni sektor podjetja.

63. člen

Posamezni deli TOZD se morajo pri sprejemanju svojih sporazumov o delovnem času ozirati na druge dele TOZD, da ne bi nastopile ovire v rednem in usklajenem delu vseh delov TOZD.

Kolikor med posameznimi deli TOZD ne pride do soglasja, odloča o delovnem času vseh delov TOZD delavski svet TOZD.

b) Skrajšan poln delovni čas, ki šteje kot poln delovni čas

1. Za delavke z otrokom, ki je star do 8 mesecev

64. člen

Delavka z otrokom, starim do 8 mesecev, ima pravico delati 4 ure na dan, če to zahteva.

Ta skrajšan delovni čas se šteje kot poln delovni čas.

Konkreten razpored delovnega časa oziroma skupne odsotnosti z dela se določi za vsako posamezno delavko.

Delavka ima v tem primeru za 4 ure na dan pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke po vseh osnovah glede na svoje delovne uspehe in hkrati do nadomestila za delovni čas nad 4 ure na dan po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

2. Za delavke z otrokom, ki je star od 8 mesecev do 3 let

65. člen

Ko je otrok star 8 mesecev, ima delavka pravico delati po 4 ure na dan, dokler otrok ni star 3 leta, če mu je po mnenju zdravniške komisije, glede na njegovo splošno zdravstveno stanje, potrebna skrbnejša materina nega.

Ta skrajšan delovni čas šteje prav tako kot poln delovni čas.

V tem primeru pa ima delavka pri delitvi sredstev za osebne dohodke pravico le do deleža, ki ustreza dejanskemu delu.

3. Na delovnih mestih s posebnimi pogoji in škodljivimi vplivi

66. člen

Na zahtevo delavcev posameznega dela TOZD, sindikalne organizacije ali pristojnega organa za delo, določi TOZD v soglasju s pristojnim republiškim organom posebne delovne pogoje in stopnje njihovega škodljivega vpliva na zdravstveno in delovno sposobnost delavca in določi za ta delovna mesta skrajšan poln delovni čas, ki je v sorazmerju s škodljivim vplivom in ugotovljenimi posebnimi delovnimi pogoji.

Skrajšan poln delovni čas po prejšnjem odstavku je izenačen s polnim delovnim časom.

c) Krajši delovni čas od polnega delovnega časa

67. člen

Za krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ki ne šteje kot poln delovni čas, se sprejmejo delavci na delovna mesta, na katerih je glede na organizacijo in značaj dela in potrebe posameznega dela TOZD to nujno zaradi povečanega obsega dela, ko je določen čas med dnevom potrebnih več delavcev na posameznih delovnih mestih (zlasti v trgovini, gostinstvu ter prometu).

Razen tega se delo v krajšem od polnega delovnega časa lahko predvidi tudi na tistih delovnih mestih,

na katerih delajo delavke z otrokom skrajšan delovni čas. Na delo z nepolnim delovnim časom se sprejmejo nezaposleni delavci, ki izpolnjujejo splošne in posebne pogoje. Če se taki delavci ne javijo, se lahko na delo z nepolnim delovnim časom sprejme delavec, ki že dela s polnim delovnim časom, vendar se mora to delovno mesto ponovno objaviti ali razpisati vsakih 12 mesecev, dokler ga ne zasede nezaposlena ali delno zaposlena oseba.

68. člen

Ne glede na določbe prejšnjega člena se lahko sprejmejo delavci, ki že delajo s polnim delovnim časom, če so:

— strokovnjaki, katerih sodelovanje je iz strokovnih razlogov nepogrešljiva strokovna pomoč pri proučitvi, urejanju in izvajanju za TOZD zahtevnejših ali pomembnejših nalog ali vprašanj, če ne gre za avtorsko delo;

— strokovnjaki za pouk iz predmetov, pomembnih za strokovno izobraževanje in usposabljanje delavcev TOZD;

— strokovnjaki, ki so potrebni za znanstveno-raziskovalno delo, pomembno za TOZD;

— strokovnjaki, ki so potrebni za stalno ali občasno sodelovanje v kolegijskih telesih ali komisijah,

— delavci pri pomožnih delih, ki ne terjajo posebnega strokovnega znanja: vratarji, čuvaji, spremljevalci, snažilke, kurirji, akviziterji, prodajalci, inkasanti ipd.

69. člen

Če je delavec na delovnem mestu, navedenem v prejšnjih dveh členih, zaposlen z najmanj polovico polnega delovnega časa ima vse pravice po delu in iz dela, ki mu gredo po zakonu, sporazumu in samoupravnih aktih TOZD, obseg teh pravic pa je odvisen od dolžine delovnega časa in doseženih delovnih uspehov.

d) Daljši kot poln delovni čas

70. člen

Delavec je dolžan delati dalj kot poln delovni čas (nadurno delo) če zadane TOZD nesreča, ali če se taka nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvaruje materialna sredstva, o čemer odloča delavčev neposredni vodja.

71. člen

Drugi primeri in pogoji, ko je delavec dolžan delati dalj kot poln delovni čas, razen primerov po prejšnjem členu, so:

1. če je nujno, da se začeta dela nadaljujejo, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitev bi povzročila precejšnjo materialno škodo v podjetju ali družbi ali ogrozila življenje in zdravje ljudi;

2. ko se pojavijo dela, ki morajo biti po svoji naravi končana brez presledka, da se odvrne škoda ali da se zagotovi nemoten potek rednega dela, ni pa bilo mogoče vnaprej vedeti, koliko časa bodo takšna dela trajala in do kdaj bi morala biti opravljena.

Po 1. in 2. točki tega člena so taka dela zlasti naslednja:

— prevzem in oddaja pošilk po pošti, železnici in na transportu,

— dokončanje pripravljanja komisij zlasti pred prazniki in koncem tedna, ko so naročila neobičajno povečana,

— inventure blaga v skladiščih in prodajalnah,

— sestavljanje letnih, polletnih bilanc in periodičnih obračunov,

— sestavljanje posebnih elaboratov, kjer je TOZD vezana na posebne roke in jih v rednem delovnem času ni mogoče izdelati,

— ob izrednih povečanjih dela v času sezone (pred prazniki ipd.).

Če nastopi primer po prejšnjem odstavku, odredi delo v daljšem kot polnem delovnem času svet za medsebojna razmerja TOZD, ki pa lahko za posamezne primere pooblasti direktorja TOZD ali drugega delavca.

Če nastane potreba po delu prek polnega delovnega časa, ker TOZD nima ustreznih delavcev, je tisti, ki je delo odredil, dolžan uvedbo takšnega dela obenem prijaviti pristojnemu zavodu za zaposlovanje delavcev.

Če ima zavod v evidenci osebe, ki iščejo zaposlitev in izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela, za katero se je uvedlo delo prek polnega delovnega časa, se ne sme več nadaljevati z delom prek polnega delovnega časa, če zavod pravočasno zagotovi ustrezne delavce.

72. člen

Delo v daljšem kot polnem delovnem času se upošteva pri merilih za odmerjeni osebni dohodek po sporazumu o delitvi osebnih dohodkov.

e) Prepovedan daljši kot polni delovni čas

73. člen

Organ po 71. členu ne sme določiti, da bi delali dalj kot poln delovni čas:

— delavka med nosečnostjo ali dokler ima otroka, ki še ni star eno leto;

— delavec, ki še ni star 18 let,

— delavec, ki bi mu po zdravniškem izvidu takšno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

f) Nočno delo

74. člen

Delovni čas med 22. in 5. uro naslednjega dne se šteje za nočni delovni čas, delo v tem času pa za nočno delo.

75. člen

Če se namerava vpeljati nočno delo, morajo biti poprej izpolnjeni potrebni pogoji.

Kot potrebni pogoji za uvedbo nočnega dela štejejo zlasti:

— da narava dela in nujnost izvršitve dela zahteva uvedbo dela v nočnem času (delo v prometu, delavnicah, gostinstvu, turizmu itd.);

— da so dani vsi predpisani pogoji, da bo delavec ob normalni pazljivosti v nočnem delu lahko delal brez nevarnosti za svoje zdravje in življenje;

— da ni pristojni organ za inšpekcijo prepovedal ali omejil nočnega dela.

76. člen

Če so podani pogoji in ni ovir po prejšnjem členu tega sporazuma, uvede nočno delo svet za medsebojna razmerja na predlog direktorja TOZD.

77. člen

Če se uvedejo izmene z delom v nočnem času, mora delavski svet TOZD zagotoviti periodično menjavanje izmen. Pri tem smejo delavci ene izmene delati ponoči brez presledka najdalj en teden.

g) Prepovedano nočno delo

78. člen

Nočno delo je prepovedano:

- za delavke med nosečnostjo oziroma delavke z otrokom, ki še ni star eno leto;
- za delavce, katerim bi po zdravniškem izvidu nočno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje;
- za delavce, ki še niso stari 18 let.

X. ODMORI, POČITKI, DOPUSTI

a) Odmor med delom

79. člen

Delavec ima med dnevnim delom z enkratnim polnim delovnim časom pravico do najmanj 30-minutnega odmora.

Razporeditev in trajanje tega odmora določajo delavci posameznega dela TOZD z omejitvijo, da ga ne sme določiti na začetku oziroma na koncu delovnega časa.

Čas odmora se šteje za čas, prebit na delu.

Vozniki cestnih motornih vozil imajo po vsakih petih urah neprekinjene vožnje obvezen 30-minutni odmor ter se ta čas prav tako šteje, kot čas prebit na delu.

b) Dnevni počitek

80. člen

Delavec ima med dvema zaporednima delovnima dnevnoma pravico do nepretrganega dnevnega počitka najmanj 12 ur.

Za sezonska dela, zlasti v gostinstvu se mora delavcu zagotoviti v sezoni dnevni počitek najmanj 10 ur, kar pa ne velja za delavca, ki ni star 18 let, kateremu se mora vedno zagotoviti dnevni počitek 12 ur.

c) Tedenski počitek

81. člen

Delavec ima pravico do tedenskega počitka najmanj 24 ur brez presledka.

Če je nujno, da dela na dan svojega tedenskega počitka, mu mora neposredni vodja zagotoviti za tak počitek en dan v delovnem tednu.

82. člen

Za delavce v prometu in gostinstvu se s posebnim sporazumom lahko določi drugačen dnevni ali tedenski počitek, vendar se mora zagotoviti v ustrezni dobi izraba počitka, ki bo usklajena z obsegom po prejšnjih dveh členih.

d) Počitek ob praznikih SFRJ in republike

83. člen

Delavec ima pravico do počitka ob praznikih SFRJ in republike, ki so določeni v zakonu kot dnevi počitka.

Pri odmerjanju njegovega deleža v delitvi sredstev za osebne dohodke se ti dnevi štejejo, kot da bi delal.

Delavcu, ki na ta dan dela, se poleg nadomestila po prejšnjem odstavku obračuna osebni dohodek po sporazumu o delitvi osebnih dohodkov.

e) Letni dopust

84. člen

Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta.

Delavec pridobi pravico do izrabe letnega dopusta po 6 mesecih neprekinjenega dela.

Če pride delavce, ki ni izpolnil pogojev po prejšnjem odstavku, na delo v TOZD iz druge TOZD ali delovne organizacije najpozneje v 3 dneh od dneva, ko je nehal delati v prejšnji TOZD ali delovni organizaciji, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta pri TOZD po 6 mesecih skupnega dela, v katero se mu šteje tudi delo v TOZD ali v delovni organizaciji iz katere je prišel.

Delavec, ki nastopi letni dopust konec koledarskega leta, ga brez presledka nadaljuje tudi v naslednje koledarsko leto.

1. Osnove in merila za določanje letnega dopusta

85. člen

Letni dopust je odvisen predvsem od delovnih pogojev in od delovne dobe oziroma dobe, ki je po zakonu izenačena z delovno dobo.

Razen tega se pri neposredni odmeri letnega dopusta upoštevajo uspehi, ki jih delavec dosega pri delu in posebne socialne razmere, v katerih živi.

86. člen

Letni dopust posameznega delavca traja najmanj 18, največ pa 30 delovnih dni za posamezno koledarsko leto.

Pri odmeri letnega dopusta v mejah razpona iz prejšnjega odstavka, se upoštevajo osnove in merila, po katerih gre delavcu naslednje število delovnih dni letnega dopusta:

a) po delovni dobi in po dobi, ki je izenačen z delovno dobo:

	delovnih dni
— do 5 let	18
— od 5—10 let	20
— od 10—15 let	22
— od 15—20 let	24
— od 20—25 let	26
— od 25—30 let	28
— nad 30 let	30

Delavcu se določi dopust glede na delovno dobo, ki jo bo imel do konca koledarskega leta, ko bo nastopil dopust.

b) po delovnih pogojih — po stopnjah:

	I	II	III
— za težo dela	1	2	3
— za zahtevnost dela	0	1	2
— vpliv dela in delovne okolice na delavca	0	1	2
— telesna in duševna napetost pri delu	1	2	3

Pri določanju stopnje delovnih pogojev se šteje kot:

I. stopnja — redni delovni pogoji, ki zahtevajo normalno ali neznatno povečanje naprežanja,

II. stopnja — delovni pogoji, ki zahtevajo znatno povečanje naprežanja,

III. stopnja — delovni pogoji, ki zahtevajo izredno povečanje naprežanja.

c) po socialnih razmerah:

— če je delavec invalid II. ali III. kategorije invalidnosti — 2 delovna dneva;

— materi samohranilki z otrokom do 7 let starosti — 2 delovna dneva.

Delavcu v nobenem primeru ne gre dopust nad 30 delovnih dni, čeprav bi seštevek po vseh kriterijih presegel število 30 delovnih dni.

2. Organi za predlaganje, načrtovanje in določanje letnih dopustov

87. člen

Predloge za določitev letnega dopusta po merilih iz prejšnjega člena izdelata splošna služba TOZD.

Načrte izrabe letnega dopusta izdelajo službe oziroma sektorji tako, da je delavcem zagotovljena izraba letnega dopusta po prejšnjem členu.

Svet za medsebojna razmerja v združenem delu odobri izrabo letnega dopusta za vse delavce TOZD ob upoštevanju predloga in načrta izrabe letnega dopusta.

3. Druge določbe o letnem dopustu

88. člen

Kakršnakoli odsotnost z dela, ki se priznava v delovno dobo, se ne sme odbiti od dopusta, ki gre delavcu po pogojih in merilih iz tega sporazuma.

Če delavec, ki je na letnem dopustu, zboli, se mu čas dovoljenega bolezenskega dopusta ne všteje v letni dopust.

89. člen

Čas izrabe letnega dopusta se določi v skladu z naravo in organizacijo dela, pri čemer se upošteva delavčeva želja.

Splošna služba TOZD mora najmanj 30 dni prej sporočiti delavcu, katerega dne se začne njegov letni dopust.

90. člen

Delavec ima pravico izrabiti svoj letni dopust v nepretrganem trajanju. Le na njegovo zahtevo oziroma z njegovo privolitvijo se mu sme odobriti izraba letnega dopusta v 2 delih.

Delavcem, ki jim v teku leta nastopi mirovanje pravic in obveznosti zaradi odhoda na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka in zaradi drugih zakonskih vzrokov mirovanja pravic in obveznosti, se mora na njihovo zahtevo odobriti in omogočiti izraba letnega dopusta.

Ko preneha doba mirovanja in se delavec do 31. 12. v letu vrne na delo, ima pravico do letnega dopusta za to leto, kolikor sicer izpolnjuje pogoje, razen če ni pred nastopom mirovanja v celoti izkoristil svoj letni dopust za isto koledarsko leto.

91. člen

Delavcu, ki mu preneha delo:

— če izjavi, da ne želi več delati v TOZD,

— na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci v TOZD,

— zaradi dopolnitve pokojninske dobe,

— ker direktor TOZD ali delavec, ki ni bil ponovno izbran na vodilno delovno mesto, ni privolil, da bi delal na drugem ustreznem delovnem mestu,

še preden izkoristi letni dopust, do katerega je pridobil pravico, se mora do razrešitve zagotoviti ta dopust, razen če ni TOZD. v kateri namerava združiti delo, prevzela obveznost, da mu bo ona zagotovila letni dopust.

f) Daljši letni dopust — nad 30 dni

92. člen

Letni dopust delavca, ki dela v posebnih delovnih pogojih, sme trajati po določilih zakona izjemoma tudi več kot 30 dni. Takšnemu delavcu je TOZD dolžna zagotoviti dopust v dveh delih.

g) Letni dopust mladine

93. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let, gre letni dopust po osnovah in merilih, po katerih se določa letni dopust drugim delavcem, povečan za 7 delovni dni.

h) Nadomestilo v času letnega dopusta

94. člen

Med letnim dopustom ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka, določenega s samoupravnim sporazumom o delitvi osebnih dohodkov delavcev TOZD.

l) Odsotnost z dela s pravico do nadomestila

95. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela praviloma do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu in mu gre pri tem nadomestilo osebnega dohodka po samoupravnem sporazumu o delitvi osebnega dohodka delavcev TOZD.

Pravico do odsotnosti z dela in do nadomestila osebnega dohodka ima delavec zlasti v naslednjih primerih:

- za izpite, ki so v interesu podjetja,
- ob sklenitvi zakonske zveze delavca,
- ob porodu v družini,
- ob smrti v ožji družini (zakonca, otroka, staršev, bratov in sester)
- pred odhodom na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka ali daljše orožne vaje (več kot 14 dni), če je v celoti izrabil svoj letni dopust,
- ob preselitvi z družino,
- ob bolezni ali večji nesreči družinskih članov, poleg primerov, ki jih predvideva zakon o zdravstvenem zavarovanju,

— če je na usposabljanju in pouku za obrambo in zaščito v teritorialni obrambi in civilni zaščiti na podlagi poziva vojaških in drugih organov, h katerim je bil klican brez svoje krivde,

— ob drugih podobnih primerih, za katere določi svet za medsebojna razmerja v združenem delu, da so sorodni naštetim primerom.

V vsakem od naštetih primerov sme biti delavec odsoten do 3 delovne dni po predhodnem obvestilu neposrednega vodje.

O daljši odsotnosti odloča svet za medsebojna razmerja v združenem delu za vsak primer posebej, ob upoštevanju okolnosti, ki jih delavec navede.

j) Odsotnost z dela za strokovno izobraževanje s pravico do nadomestila

96. člen

TOZD lahko napoti delavca na strokovno izobraževanje, specializacijo ali izpopolnjevanje ali za izvršitev določene naloge za TOZD in sicer za čas, ki ga na podlagi delavčeve vloge in priporočila ustrezne strokovne službe določi svet za medsebojna razmerja v združenem delu.

Ta čas se praviloma določi največ do 12 mesecev.

Med tako odsotnostjo z dela ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka po določbah samoupravnega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov delavcev TOZD.

k) Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila

97. člen

Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila ter primeri in pogoji, v katerih ima delavec pravico biti odsoten, so zlasti:

- delo pri gradnji in obnovi stanovanja,
- sodelovanje na kulturno-prosvetnih in športnih prireditvah,
- študij, ki ni v neposrednem interesu TOZD,
- študijska in druga posvetovanja, ki niso v neposrednem interesu TOZD,

— drugi primeri, za katere svet za medsebojna razmerja v združenem delu ugotovi, da so sorodni naštetim primerom.

V naštetih primerih sme biti delavec odsoten 10 dni, o tem odloča svet za medsebojna razmerja v združenem delu ob upoštevanju okolnosti, ki jih delavec navede. Odsotnosti do 3 dni lahko odpravljajo neposredni vodje delavcev.

Za primere, ko delavec odide na delo v tujino v okviru mednarodnega tehničnega sodelovanja, lahko dovoli delavcu odsotnost brez nadomestila le delavski svet TOZD.

V času take odsotnosti mirujejo vse pravice in obveznosti, ki se pridobivajo po delu in iz dela.

XI. PRAVICE IZ ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA

98. člen

Delavci imajo pravico do nadomestila osebnega dohodka iz sredstev TOZD do 30 dni zadržanosti od dela:

1. če so zaradi bolezni ali poškodbe začasno nezmožni za delo ali če so zaradi zdravljenja ali medicinske preiskave v stacionarnem zdravstvenem ali kakšnem drugem specializiranem zavodu;

2. če zaradi določenega zdravljenja ali medicinskih preiskav, ki jih ni mogoče opraviti izven rednega delavčevega časa;

3. če so na nujnem zdravljenju po predpisih o vojaških vojnih invalidih.

99. člen

Nadomestilo osebnega dohodka delavcev, ki izpolnjujejo pogoje predhodnega zavarovanja (z zaposlitvijo oziroma z zavarovanjem brez presledka 3 mesece, oziroma 6 mesecev s prekinitvami v zadnjih 12 mesecih pred nastopom primera, ki jim daje pravico do nadomestila) znaša:

— za prvih 7 dni do 80 % od osnove;

— od 8 do vključno 30 dni izostanka z dela pa 90 % od osnove.

Za delavce, ki ne izpolnjujejo pogojev predhodnega zavarovanja znaša nadomestilo:

— za prvih 7 dni 70 % od osnove;

— od 8 do vključno 30 dni izostanka z dela pa 80 % od osnove.

100. člen

Od 31. dne izostanka z dela se izplačuje nadomestilo osebnega dohodka iz sredstev sklada zdravstvenega zavarovanja.

102. člen

Nadomestilo osebnega dohodka gre od prvotnega dne izostanka z dela v višini 100 % od osnove:

1. delavcem, pri katerih je začasna nezmožnost za delo posledica nesreče pri delu ali poklicnega obolenja;

2. delavcem, ki spremljajo bolnega delavca v bolnišnici;

3. delavkam na porodniškem dopustu in za čas, ko zavarovanka do 3 mesecev otrokove starosti dela 4 ure na dan.

Nadomestilo pod točko 1 in 2 se izplačuje v breme sredstev TOZD do 30 dni, nad 30 dni pa v breme sredstev sklada zdravstvenega zavarovanja po določitih zakona o zdravstvenem zavarovanju.

Nadomestilo pod točko 3 se izplačuje od prvega dne dalje v breme sredstev sklada zdravstvenega zavarovanja po določitih zakona o zdravstvenem zavarovanju.

103. člen

Osnova za nadomestilo osebnega dohodka se izračuna iz povprečnega osebnega dohodka, ki ga je delavec prejel za preteklo leto in je njegov znesek dokončno ugotovljen pri delitvi osebnih dohodkov po zaključnem računu TOZD za to leto.

Če delavec ni dobival osebnega dohodka, ampak nadomestilo, se v osnovo vzame znesek, od katerega se je odmerilo nadomestilo.

104. člen

Delavec izgubi pravico do nadomestila osebnega dohodka oziroma se nadomestilo neha izplačevati v primerih, navedenih v zakonu o zdravstvenem zavarovanju.

XII. VARSTVO ŽENA, MLADINE IN INVALIDOV

a) Varstvo

105. člen

Določbe o varstvu žena, mladine in invalidov glede prepovedi dela v daljšem kot polnem delovnem času in v nočnem času so zajete v ustreznih poglavjih tega sporazuma.

Prav tako so zajete v ustreznih poglavjih tega sporazuma določbe o skrajšanem delovnem času, ki šteje kot poln delovni čas za delavke z otrokom do določene dobe starosti.

Pravice glede letnega dopusta za žene, delavce, ki še niso stari 18 let, in invalide, so prav tako urejene v ustreznih poglavjih tega sporazuma.

106. člen

Več kot poln delovni čas oziroma ponoči ne sme delati delavka med nosečnostjo ali če ima otroka, starega manj kot eno leto.

107. člen

Delovna mesta, na katerih je prepovedano delo delavcev, ki še niso stari 18 let, in žena so določena v samoupravnem sporazumu o sistemizaciji delovnih mest.

b) Porodniški dopust

108. člen

Med nosečnostjo in porodom ima delavka pravico do nepretrganega porodniškega dopusta 105 dni.

Z izvidom pristojnega zdravstvenega organa sme nastopiti delavka porodniški dopust 45 dni pred porodom, mora pa ga nastopiti 28 dni pred porodom.

c) Invalidi

109. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost II. do III. kat. je TOZD dolžna preskrbeti ustrezno delovno mesto, delavec pa ima pravico delati na svojem ali drugem delovnem mestu, če more glede na ostale delovne možnosti brez poklicne rehabilitacije delati na tem delovnem mestu.

Za delavca, ki mu je zmanjšana zdravstvena ali delovna zmožnost in je s poklicno rehabilitacijo usposobljen za določeno delo, se šteje, da je zmožen za delo, za katero je z rehabilitacijo usposobljen.

V primeru iz 2. odstavka tega člena je TOZD dolžna zagotoviti delavcu delovno mesto, na katerem se opravlja delo, za katero je bil s poklicno rehabilitacijo usposobljen v omenjeni ali drugi organizaciji ali organu, ob pogojih in na način, kot jih v skladu z zakonom določa ta samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in samoupravnem sporazumu o združevanju.

Delavcu, ki mu pristojni zdravstveni organ zaradi invalidnosti glede na preostalo delovno zmožnost določi krajši delovni čas od polnega delovnega časa, se ne sme tako določeni delovni čas, povečati.

XIII. VARSTVO DELAVCEV

110. člen

Delavec ima pravico do varstva pri delu. Vsakemu delavcu se v TOZD zagotovi varstvo pri delu po predpisih varstva pri delu.

Podrobnejše določbe o varstvu pri delu ureja poseben samoupravni sporazum o varstvu pri delu.

111. člen

Delavec ima pravico odkloniti delo na delovnem mestu, na katerem mu ni zagotovljeno predpisano varstvo pri delu pod pogoji iz predpisov o varstvu pri delu in pogoji, ki so določeni v samoupravnem sporazumu v TOZD o varstvu pri delu.

112. člen

Delavec ima pravico do varstva med nočnim delom.

Ob uvedbi nočnega dela se poprej zagotovijo vsi predpisani pogoji za nočno delo.

Delavec ima pravico odkloniti nočno delo, če niso zanj zagotovljeni potrebni pogoji za nočno delo.

113. člen

V delu TOZD, kjer se dela v izmenah (turnusih) morajo delavci poskrbeti za periodično menjavanje izmen.

V izmenah sme delavec ene izmene delati ponoči brez predledka največ en teden.

114. člen

Posebno varstvo starih delavcev se izvaja v skladu z republiškim zakonom.

Določbe o prepovedi dela prek polnega delovnega časa delavcev, ki bi jim to poslabšalo zdravstveno stanje, so zajete v posebnem poglavju.

XIV. OSEBNI DOHODEK

115. člen

Vsak delavec ima pravico do osebnega dohodka iz dela dohodka TOZD, razporejenega za osebne dohodke delavcev.

Delavec ima pravico do najnižjega osebnega dohodka ob pogojih, določenih v samoupravnem sporazumu in družbenem dogovoru.

Najmanjši osebni dohodek, ki ga določa zakon, se delavcu ne sme omejiti, niti ne sme biti delavec zanj prikrajšan.

116. člen

Osnove in merila za določitev osebnega dohodka in nadomestila za delavce v TOZD se določijo s posebnim samoupravnim sporazumom v skladu z zakonom, splošnimi in posebnimi družbenimi dogovori in sporazumi, ki jih je sprejela TOZD oziroma podjetje.

Prj določanju osnov in meril za razdelitev osebnih dohodkov se izhajajo iz:

- zahtevnosti in nalog delovnega mesta;
- strokovne izobrazbe, ki se zahteva za to delovno mesto;
- pogojev dela;
- odgovornosti na delovnem mestu;
- uspešnost na delu posameznega delavca;
- delovne izkušnje.

117. člen

Delavec ima v skladu z načelom delitve po delu in porastu produktivnosti njegovega in skupnega družbenega dela ter z načelom solidarnosti delavcev pravico do osebnega dohodka, ki je sorazmeren uspehu njegovega dela in njegovim osebnim prispevkom, ki ga je dal s svojim tekočim in minulim delom in s tem pripomogel k povečanju dohodka v TOZD.

118. člen

Med letom se izplačuje delavcu osebni dohodek kot akontacija osebnega dohodka v rokih, ki ne smejo biti daljši kot 30 dni, dokončno pa se mu pripadajoči osebni dohodek obračuna po preteku leta, ko se ugotovi in razporedi dohodek TOZD.

XV. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DO USPOSABLJANJA IN IZPOPOLNJEVANJA DELOVNIH, UPRAVLJAVSKIH IN PSIHOFIZIČNIH SPOSOBNOSTI

a) Na delovnem mestu

119. člen

TOZD zagotavlja po svojih potrebah in možnostih svojim delavcem, zlasti pa mlajšim delavcem, pogoje,

da morejo izpolnjevati in razvijati svoje delovne, upravljavske in psihofizične sposobnosti.

Dolžnost vsakega delavca je, da med delom nenehno izpopolnjuje svoje delovne sposobnosti v skladu z zahtevami svojega delovnega mesta in z zahtevami, ki izvirajo iz izpopolnjevanja delovnega procesa v TOZD ali v podjetju.

120. člen

Na delovnem mestu mora zlasti neposredni vodja s praktičnim delom in z nasveti ter spretnimi opozarjanji na napake izpopolnjevati in razvijati delavčeve delovne in psihofizične sposobnosti.

V TOZD, skupnosti TOZD ali v podjetju se lahko ustanovijo posebna stalna delovna mesta inštruktorjev za eno ali več TOZD, ki so dolžni usposabljati delavce na določenih delovnih mestih.

b) Izven delovnega mesta

121. člen

TOZD lahko napoti delavca na strokovno izpopolnjevanje, na dopolnilno šolanje, na specializacijo oziroma na druge oblike pridobivanja večje delovne usposobljenosti.

Če TOZD krije stroške usposabljanja delavca in če delavec ni prikrajšan pri svojih osebnih dohodkih v času usposabljanja, se delavec brez utemeljenih razlogov ne more izogniti napotitvi na usposabljanje izven delovnega mesta.

122. člen

TOZD, skupnost TOZD ali podjetje lahko organizira razne oblike pridobivanja splošne in ekonomske izobrazbe za svoje delavce. Prav tako lahko organizira posebne seminarje ali posvetovanja za poglobljanje upravljavskih sposobnosti in za študij organizacije ter medsebojnih poslovnih razmerij in drugih razmerij, ki izvirajo iz združenega dela.

c) Štipendiranje

123. člen

Svet za medsebojna razmerja v združenem delu lahko sklene, da TOZD štipendira dijake srednjih šol, študente višjih šol in visokih šol, ki se morajo pogodbeno obvezati, da bodo delali v TOZD najmanj toliko časa, kolikor so prejeli štipendijo, oziroma da vrnejo štipendijo, če ne izpolnijo tega pogoja.

Višina štipendije se določa s pogodbo, pri čemer se upoštevajo zlasti življenjski stroški štipendista, pogodba pa lahko veže del štipendije tudi na učni oziroma študijski uspeh štipendista.

Višina štipendije se določi v skladu z republiškim sporazumom o štipendiranju.

d) Izpopolnjevanje v tujini

124. člen

TOZD lahko napoti posamezne delavce na izpopolnjevanje in specializacijo v tujino, kar velja zlasti

za delavce, ki si lahko s specializacijo pridobijo tehnične, organizacijske in druge sposobnosti. V času napotitve v tujino delavec ne sme biti prikrajšan na svojem osebnem dohodku, če je dala pobudo za to napotitev TOZD in če gre za izpopolnjevanje ali specializacijo v interesu TOZD.

e) *Sredstva za izpopolnjevanje delovnih sposobnosti delavcev*

125. člen

V perspektivnih in drugih planih TOZD, skupnosti TOZD ali podjetju se razen sredstev za razširitev kapacitet hkrati zagotovijo sredstva za izpopolnjevanje delovnih sposobnosti delavcev.

Sredstva za izpopolnjevanje delovnih sposobnosti delavcev se morajo predvideti v taki višini, da se lahko usposobi zadostno število delavcev glede na izpopolnjevanje organizacije in delovnih postopkov.

f) *Splošno*

126. člen

V zvezi z določili tega poglavja je treba upoštevati določila samoupravnega sporazuma o kadrovske politiki in sporazuma o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev za podjetje kot celoto.

XVI. ODGOVORNOST DELAVCA

1. *Odgovornost za kršitev obveznosti v združenem delu*

127. člen

Delavec je odgovoren za neizpolnitev obveznosti in za druge kršitve obveznosti v združenem delu, ki jih stori po svoji krivdi.

a) *Delovna obveznost*

128. člen

Obveznosti delavca v združenem delu so zlasti:

1. da je delaven, prizadeven in pripravljen pomagati sodelavcem ter da s svojim delom in odnosom do ljudi ustvarja ugled TOZD in podjetja in lastni ugled kulturnega in strokovnega delavca;

2. da razvija medsebojne odnose;

3. da tovariško sodeluje s sodelavci in da svoje znanje in izkušnje prenaša predvsem na mlajše delavce;

4. da se na delu dostojno vede in da se dostojno vede tudi proti strankam, poslovnim partnerjem in drugim osebam, ki prihajajo v TOZD;

5. da opravlja svoje delo vestno, pravočasno, strokovno pravilno in odgovorno v skladu s sklepi ali naročili pristojnih organov;

6. da skrbno čuva zaupano blago, denar in delovna sredstva;

7. da preprečuje izgubo denarja, kvare in primanjkljaje blaga ter škodo na delovnih sredstvih;

8. da izvršuje delovne naloge neposrednih vodij, če niso v nasprotju s predpisi ali sklepi DS oziroma izvršnih ali drugih organov TOZD;

9. da pozna in vestno upošteva vse ustrezne predpise o varstvu pri delu in koristi osebna varnostna sredstva;

10. da se seznanja z ukrepi protipožarnostne zaščite in da odstranjuje morebitna žarišča elementarnih sredstev in njihovih posledic;

11. da redno dela in ne izostaja od dela iz neupravičenih razlogov in da ne zapušča dela brez dovoljenja;

12. da pravočasno pride na delo in da dela na delovnem mestu v določenem delovnem času;

13. da o svoji odsotnosti z dela v 24 urah obvesti TOZD in takoj po vrnitvi na delo opraviči oziroma utemelji svoj izostanek;

14. da po poteku opravičene odsotnosti ali letnega dopusta naslednji dan začne z delom;

15. da čuva podatke, ki predstavljajo poslovno tajnost;

16. da z vsemi svojim strokovnimi in drugimi delovnimi sposobnostmi kar največ pripomore k skupnemu uspehu v TOZD in podjetju.

b) *Lažje kršitve delovnih obveznosti*

129. člen

Lažje kršitve delovnih obveznosti so zlasti:

1. vsako dejanje oziroma opustitev, ki izvira ali otežkoča pravičen potek dela v TOZD;

2. nevjuden odnos do strank, potrošnikov in sodelavcev;

3. zamujanje dela, nedovoljen krajši izostanek z dela in nedovoljeno odhajanje z dela;

4. enodnevni neopravičeni izostanek z dela;

5. neupoštevanje protipožarnih ukrepov in varnostnih predpisov, ko še ni nastopila nesreča,

6. nedovoljeno uživanje alkohola med delom;

7. druge kršitve delovnih obveznosti, naštetih v prejšnjem členu, ki nimajo pomembnejših posledic.

c) *Hujše kršitve delovnih obveznosti*

130. člen

Hujše kršitve delovnih obveznosti so zlasti:

1. kršitev neodtujljivih in drugih pravic delavca in vsaka druga kršitev samoupravnosti in enakopravnosti ter kakršnakoli samovolja, neopravičena prilastitev, protipravna prisilitev ali oviranje drugih delavcev pri izvajanju njihovih pravic iz združenega dela po ustavi in zakonu;

2. ponareditev listin ali neizpolnjevanje pri delu predpisanih listin ter dajanje nepravilnih podatkov iz svojega delovnega področja;

3. netočno in nepravočasno evidentiranje in prikazovanje rezultatov dela v želji (nameri), da se za sebe, skupine ali koga drugega pridobi neopravičena delitev dohodka;

4. netočno pisanje in popravljanje uradnih sklepov zbora delovnih ljudi, samoupravnih in izvršnih organov;

5. predlaganje nezakonitih planov in predlogov zboru kolektiva, organom upravljanja in drugim organom s strani strokovnih služb in vodilnih delavcev;

6. dajanje pomanjkljivih in netočnih poročil delavcem in organom upravljanja o poslovanju;

7. oviranje notranjih in zunanjih organov kontrole pri delu;

8. širjenje neresničnih izjav o sodelavcih, dajanje lažnih podatkov o delavcih v rednem postopku v cilju, da se zmanjša ugled delavca;

9. zaviranje in zavajanje javne kritike in objave predlogov;

10. zloraba vodilne funkcije, da sebi ali drugemu pridobi materialno korist;

11. zloraba položaja ali prekoračenje danega pooblastila, neupravičeno ali škodljivo poseganje v druga delovna področja;

12. povzročitev premoženjske škode v TOZD z nevestnim ali površnim in nestrokovnim opravljanjem svojega dela;

13. opustitev ukrepov za varnost delavcev, zaupnega denarja, blaga in delovnih sredstev ali neustrezno ukrepanje z njimi;

14. nespoštovanje ukrepov za varstvo pri delu, požarne varnosti in službe za zavarovanje premoženja;

15. neupravičena oziroma nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalog, ki jih izda pristojni vodja oziroma organ;

16. neupravičena prilastitev blaga ali denarja oziroma drugih stvari pri delu ter pridobitev osebne gmotne koristi, sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom v TOZD;

17. neupravičena poraba denarja, vrednostnih papirjev, blaga, delovnih sredstev in drugih stvari, ki so delavcu zaupane pri delu ter dovoljevanje neupravičene uporabe drugim;

18. pijanost med delom in prihod na delo v pijanem stanju;

19. samovoljna zapustitev dela oziroma neupravičen izostanek z dela, ki traja tri zaporedne delovne dni ali v zadnjih treh mesecih 3 delovne dni, s tem da se delovni dan šteje tudi sobota;

20. odklonitev oziroma opustitev dajanja podatkov oziroma neupravičeno dajanje zaupanih podatkov ali dajanje netočnih podatkov, ki se morajo po veljavnih predpisih dajati upravičenim organom;

21. povzročanje nereda ali pretepa pri delu;

22. prikrivanje napak blaga ali zavajanje potrošnikov glede kvalitete in drugih lastnosti ali sestavin blaga;

23. prevažanje blaga zasebnikov ali drugih organizacij združenega dela brez dovoljenja pristojnega organa (črne vožnje);

24. večkratno ponavljanje lažjih kršitev delovnih dolžnosti;

25. težje kršitve delovnih obveznosti po 130. členu tega sporazuma, zaradi katerih nastopijo pomembne posledice;

26. vsako dejanje, storjeno na delu ali v zvezi z delom, ki pomeni po zakonu kaznivo dejanje, gospodarski postopek in prekršek.

d) Krivda

131. člen

Delavec je odgovoren za kršitev delovnih dolžnosti po 125. in 126. členu, ki jo stori po svoji krivdi.

Krivdne oblike, po katerih se razsoja delavčeva odgovornost so:

— direktni naklep, ki je podan tedaj, če se je delavec zavedal svojega dejanja in ga je hotel storiti;

— eventualni naklep, ki je podan tedaj, če se je delavec zavedal, da lahko zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastane škoda ter je pristal na to;

— zavestna malomarnost, ki je podana tedaj, če se je delavec sicer zavedal, da lahko zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastane škoda, pa je lahkomišlno mislil, da jo bo lahko odvrnil;

— nezavestna malomarnost, ki je podana tedaj, če se delavec sicer ni zavedal, da bo zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastala posledica, vendar bi se po okoliščinah in glede na njegovo strokovnost in osebnost lastnosti moral zavedati, da lahko nastane prepovedana posledica.

e) Postopek

132. člen

Kdor sam ugotovi ali kako drugače zazna, da delavec ni izpolnjeval ali da je kršil delovne obveznosti, mora podatke o kršitvi in o kršilcu nemudoma pisмено prijaviti svetu za obravnavano kršitev delovnih dolžnosti (kršitvena prijava).

f) Svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti

133. člen

Svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti ima predsednika in dva člana ter njihove namestnike.

Svet se voli neposredno s tajnim glasovanjem za dobo dveh let.

134. člen

Svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti se mora sestati v osmih dneh po prejemu kršitvene prijave ter določiti s sklepom:

— ali naj se uvede preiskava na podlagi podatkov o kršitvi delovnih obveznosti in določiti preiskovalca, ki mora kršilca zaslišati in zbrati dokazno gradivo;

— ali naj se kršitvena prijava zavrže, ker dejanje ne predstavlja kršitve delovne obveznosti po 130. in 131. členu tega sporazuma in nj zajeto v teh določilih ali ker je za TOZD, skupnost TOZD ali podjetje nepomembno, zlasti če so posledice neznatne ali jih sploh ni;

— ali naj se prijava odstopi svetu delavske kontrole, če gre za kršitve samoupravljanja, ki narekujejo odpoklic individualnega ali kolektivnega izvršilnega organa.

g) Preiskovalec

135. člen

Svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti določa za preiskovalca delavca iz TOZD ali iz skupnosti TOZD ali iz druge TOZD ali iz delovne skupnosti TOZD.

136. člen

Preiskovalec mora delavca pisмено zaslišati, če ni bil poprej že pisмено zaslišan. Če pa je bilo prvotno

zaslišanje nepopolno, ga mora dodatno zaslišati.

Preiskovalec mora zbrati vse druge podatke in dokaze, ki naj dajo podlago za čimbolj objektivno presojo zadeve.

Ko preiskovalec zaključi preiskavo, izdela kršitveno poročilo in ga predloži skupaj z zapisnikom o zaslišanju in vsemi drugimi dokazi svetu za obravnavo kršitev delovne obveznosti.

137. člen

Ko sprejme svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti kršitveno poročilo preiskovalca in dokazno gradivo razpiše obravnavo. Obdolženega delavca mora najmanj 8 dni prej vabiti na obravnavo.

Ce preiskovalec predlaga, ali če svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti po zaključeni preiskavi sam ugotovi, da ni podlage za nadaljnji postopek, lahko svet ustavi postopek.

h) Vročanje vabila

138. člen

Delavcu ali njegovemu zagovorniku se mora hkrati z vabilom za obravnavo vročiti tudi kršitveno poročilo.

Če delavca ni na delovnem mestu, se mu vroči vabilo tako, da se pripne na oglasno desko. Hkrati pa se vabilo priporočeno pošlje na delavčev zadnji naslov, ki je znan.

i) Obravnava

139. člen

Predsednik sveta za obravnavo kršitev delovnih obveznosti začne obravnavo tako, da najprej ugotovi delavčeve osebne podatke ter nato prebere kršitveno poročilo o preiskavi ugotovljenih kršitev delovnih obveznosti.

Nato da besedo obdolženemu delavcu, da nemoteno pove celoten potek dejanja, ki se obravnava kot kršitev delovne obveznosti.

Ko je delavec že povedal celoten potek dejanja, mu smejo stavljanj vprašanja predsednik in oba člana sveta ter zagovornik. Ko ni več vprašanj obdolženemu delavcu se začne dokazni postopek, s tem da se najprej zaslišijo priče na način, določen v prejšnjem odstavku. Nato se prečitajo vsi listinski dokazi ter pregledajo drugi predloženi dokazi, na kar zaključi predsednik sveta dokazovanje. Po zaključenem dokazovanju povzame predsednik sveta na kratko, kateri dokazi govorijo za krivdo delavca ter nato preda besedo zagovorniku, če ga je delavec vzel.

Zagovornik je lahko vsaka oseba, ki mu delavec to zaupa s posebnim pooblastilom.

Delavca lahko zastopa tudi sindikalna organizacija oziroma delavec, ki mu sindikalna organizacija to delo zaupa, vendar pod pogojem, da se delavec s tem strinja.

V vsakem primeru ima obdolženi delavec pravico do zaključne besede. Po zaključni besedi obdolženega delavca zaključi predsednik sveta obravnavo.

140. člen

Po zaključni obravnavi ugotovi svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti s tajnim glasovanjem, ali

je podana krivda delavca in kakšne ukrepe naj se izreče.

Obravnava mora biti obvezno ustna in javna.

j) Ukrepi

141. člen

Za kršitev delovnih obveznosti izreka svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti naslednje ukrepe:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. zadnji javni opomin,
4. prenehanje lastnosti delavca v združenem delu zaradi hujše kršitve obveznosti.

142. člen

Pri izrekanju ukrepov za kršitev delovnih obveznosti se mora upoštevati zlasti:

- teža kršitve delovnih obveznosti in njene posledice;
- stopnja odgovornosti delavca;
- okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena;
- prejšnje delo in vedenje delavca;
- zadržanje delavca po kršitvi delovnih obveznosti;
- pomen dejavnosti in vpliv kršitve za podjetje ali enoto.

143. člen

Pismeni odpravek sklepa o izrečenem ukrepu podpisuje predsednik sveta za obravnavo kršitev delovnih obveznosti ter se dokazno vroči delavcu tako, da se lahko ugotovi dan vročitve.

k) Varstvo pravic delavca

144. člen

Delavec, ki misli, da je bila z izrečenim ukrepom zaradi kršitve delovnih obveznosti kršena njegova pravica iz združenega dela, lahko vloži v 15 dneh od vročitve ukrepa zahtevo za varstvo njegovih pravic na DS TOZD.

Zahteva po prejšnjem odstavku zadrži izvršitev ukrepa.

O delavčevi zahtevi za varstvo njegovih pravic mora DS TOZD dokončno odločiti v 30 dneh njene vložitve.

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti z dnem vročitve dokončne odločitve po prejšnjem odstavku, če je delavec vložil zahtevo za varstvo svojih pravic oziroma v izteku 15 dni po vročitvi prvostopnega ukrepa, če take zahteve ni vložil.

l) Zastaralni roki

145. člen

Rok za zastaranje uvedbe postopka zaradi kršitve delovnih obveznosti je 6 mesecev od storjene kršitve oziroma od dneva, ko se je za kršitev zvedelo.

Če ima dejanje, s katerim je bila storjena kršitev delovne obveznosti za posledico tudi kazensko odgovornost, zastarata uvedba in vodenje postopka v 6 mesecih od dneva, ko se je zvedelo za storitev in kršilca, vendar postopek za kršitev delovne obveznosti ni več mogoč, ker zastara pregon.

Rok za zastaranje izvršitev ukrepa je 30 dni od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

m) Postopek pri samovoljni zapustitvi dela

146. člen

Za delavca, ki samovoljno zapusti delo, se opravi postopek tako, da po preteku 3 zaporednih delovnih dni njegov neposredni vodja predloži svetu za obravnavo kršitev delovnih obveznosti kršitveno poročilo z ustreznimi dokazili.

Vabilo za obravnavo in kršitveno poročilo se 8 dni pred obravnavo vroči ali poizkuša vročiti delavcu na način, določen v 139. členu tega sporazuma.

Če se delavec, ki je bil vabljen, ne zglašuje na obravnavo, ta izreče ukrep o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu v njegovi odsotnosti.

n) Odstranitev z delovnega mesta ali iz TOZD

147. člen

Delavec je lahko odstranjen z delovnega mesta, na katerem dela in razporejen na drugo delovno mesto, ki ustreza ali približno ustreza njegovim strokovnim ali drugim delovnim sposobnostim, če je bil zaloten pri hujši kršitvi delovnih obveznosti in je nevarno, da bo ponovno kršil.

O odstranitvi oziroma razporeditvi po prejšnjem odstavku odloča, na predlog neposrednega vodje, svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti.

Odstranitev z delovnega mesta sme trajati najdalj do končne odločitve o kršitvi delovnih obveznosti in do izreka ukrepa.

148. člen

Delavec je lahko odstranjen iz TOZD, če je zoper njega uveden kazenski postopek za dejanje oziroma hujše kršitve delovne obveznosti, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom.

Delavec, ki je odstranjen iz TOZD ima ta čas pravico do nadomestila, enakega polovici povprečne akontacije OD v prejšnjem letu, če ni v samoupravnem sporozumu o delitvi OD drugače določeno.

Če je kazenski postopek ustavljen s pravnomočno odločbo, ali če je delavec s pravnomočno sodbo oproščen obtožbe ali je obtožba zavrnjena, toda ne zaradi nepristojnosti oziroma če delavcu ni izrečen ukrep zaradi kršitve delovnih obveznosti, mu gre razlika do polnega zneska akontacije OD, ki bi jo dobil, če bi ostal na svojem delovnem mestu.

149. člen

Zoper sklep o odstranitvi z delovnega mesta ali iz TOZD je možna v 15 dneh zahteva za varstvo pravic delavca na DS TOZD, ki pa ne odloži izvršitve sklepa.

2. Materialna škoda

150. člen

Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči TOZD na delu ali v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti ne izpolnjuje svojih obveznosti in povzroči s tem zmanjšanje dohodka, mora povzročeno škodo povrniti.

151. člen

Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil. Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so enako odgovorni in da morajo škodo povrniti po enaki delitvi.

Če povzroči škodo več delavcev z naklepnim, kaznivim dejanjem, so storilci solidarno odgovorni za povzročeno škodo.

152. člen

Kdor sam ugotovi ali kako drugače zazna, da je posamezni delavec ali pa več delavcev povzročilo škodo, mora škodni primer in povzročitelje škode nemudoma prijaviti.

153. člen

Obstoj škode in okoliščine, v katerih je škoda nastala, koliko znaša in kdo jo je povzročil, ugotovi svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti. Svet lahko v ta namen imenuje posebno strokovno komisijo.

154. člen

Organ iz prejšnjega člena odloča o povračilu s tajnim glasovanjem z večino glasov.

Pismeni odpravek sklepa o višini škode, ki jo je delavec dolžan vrniti, podpiše predsednik sveta, ki je sklep sprejel. Sklep mora biti dokazno vročen delavcu, tako da je ugotovljen dan vročitve.

S sklepom mora biti pozvan delavec, da predloži svojo pismeno izjavo, da bo škodo povrnil in v kakšnih obrokih in rokih jo bo plačal.

Če delavec ne povrne škode oziroma v 30 dneh ne da pismene izjave, da je pripravljen škodo povrniti takoj ali v obrokih, se sme uveljavljati odškodninski zahtevek s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti.

XVII. PRENEHANJE LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

1. Prenehanje lastnosti delavca v združenem delu

155. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v združenem delu v naslednjih primerih:

a) po volji delavca,

- b) po pismenem sporazumu z drugimi delavci,
- c) po volji drugih delavcev,
- d) neodvisno od volje delavca in drugih delavcev,
- e) drugi načini prenehanja lastnosti delavca v združenem delu.

a) *Po volji delavca*

156. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v združenem delu, če izjavi, da ne želi več delati v TOZD.

Izjava po prejšnjem odstavku mora biti pismena ter jo ima delavec pravico dati ob vsakem času brez obrazložitve, s pogojem, da se obvestijo o tem drugi delavci TOZD. Delavec mora ostati na delu toliko časa, kolikor je določeno po 176. členu tega sporazuma.

Pismeno izjavo po prejšnjem odstavku lahko predloži delavec splošni službi TOZD, ki je dolžna o njej obvestiti druge delavce oziroma ustrezen organ TOZD.

b) *Po pismenem sporazumu z drugimi delavci*

157. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v združenem delu na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci v TOZD.

Pismeni sporazum z drugimi delavci sklene delavec tako, da v splošni službi TOZD podpiše sporazum najprej sam.

Od delavca podpisani izvod sporazuma predloži splošna služba TOZD delavcem oziroma organu po 3. členu tega sporazuma.

Šteje se, da je sporazum z drugimi delavci sklenjen, ko ga sprejmejo delavci ali organ po prejšnjem odstavku ter ga še isti dan podpiše pooblaščen oseba.

158. člen

V pismenem sporazumu po prejšnjem členu navede delavec, kdaj želi, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu v TOZD, pri čemer mora praviloma upoštevati čas, v katerem je dolžan ostati na delu po 176. členu tega sporazuma.

Delavcu je treba omogočiti, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu v TOZD z dnem, ko to želi, razen če bi njegova predčasna razrešitev ovirala redni potek dela.

c) *Po volji drugih delavcev*

1. *Dopolnitev pokojninske dobe*

159. člen

Delavcu, ki je dopolnil pokojninsko dobo 40 let (moški) oziroma 35 let (ženske) lahko preneha lastnost delavca v združenem delu v TOZD, kadar to odločijo delavci oziroma organ TOZD po ... členu tega sporazuma.

Odločitev po prejšnjem odstavku se sme sprejeti naslednji dan po dopolnitvi pokojninske dobe ter se od tega dne dalje šteje rok, v katerem ima delavec pravico oziroma je dolžan ostati na delu 176. členu tega sporazuma.

2. *Zaradi neresničnih podatkov*

160. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v združenem delu, če je ob njeni pridobitvi zamolčal ali dal neresnične podatke glede pogojev, določenih za delo na delovnem mestu in so ti podatki vplivali na pridobitev lastnosti delavca v združenem delu.

Sklep o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu zaradi dokazanih vzrokov po prejšnjem odstavku sprejme organ po ... členu tega sporazuma.

3. *Zaradi hujših kršitev obveznosti*

161. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v združenem delu, če ne izpolnjuje svojih obveznosti iz združenega dela in s tem hujše krši skupne interese drugih delavcev ali TOZD, skupnosti TOZD ali podjetja.

Sklep o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu po prejšnjem odstavku sprejme po ustreznem postopku svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti, za direktorja pa delavski svet.

d) *Neodvisno od volje delavca in drugih delavcev*

1. *Zaradi prenehanja TOZD*

162. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če se je začel postopek, da preneha njegova TOZD oziroma podjetje, v katerega sestavi je.

Lastnost delavca v združenem delu v TOZD preneha z dnem, ko preneha TOZD, če ni v samoupravnem sporazumu o združevanju v skupnosti TOZD ali v samoupravnem sporazumu o združevanju v podjetje drugače določeno.

Z dnem, ko preneha podjetje, preneha lastnost delavca v združenem delu vsem delavcem TOZD v njegovi sestavi.

Določbe tega člena se ne uporabljajo, če preneha TOZD ali podjetje zaradi spojitve ali pripojitve.

2. *Zaradi popolne nezmožnosti*

163. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če se na način, ki je predpisan v zakonu ugotovi, da je delavec popolnoma nezmožen za delo z dnem vročitve pravnomočne odločbe o ugotovitvi nezmožnosti TOZD.

3. *Zaradi prepovedi opravljanja dela*

164. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če mu je po zakonu oziroma po pravnomočni od-

ločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati delo na delovnem mestu, na katerem dela, z dnem vročitve pravnomočne odločbe TOZD.

4. Zaradi obsodbe nad 6 mesecev

165. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če je obsojen na zapor, daljši kot 6 mesecev z dnem, ko nastopi prestopanje kazni.

5. Zaradi varnostnega, vzgojnega in varstvenega ukrepa

166. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če mu je izrečen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, ki naj traja več kot 6 mesecev in mora zato biti odsoten z dela z dnem, ko se začne izvajati ukrep.

e) Drugi načini prenehanja lastnosti delavca v združenem delu

1. Če se ne strinja s pravicami in obveznostmi po samoupravnem sporazumu

167. člen

Delavcu, ki ni dal pismene izjave, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v tem samoupravnem sporazumu preneha lastnost delavca v združenem delu, če nato pismeno izjavi svojo željo, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu.

2. Delavcu, ki ni znova izbran in ne privoli, da bi delal na drugem delovnem mestu

168. člen

Delavcu, ki po javnem razpisu ni ponovno izbran oziroma delavcu, za katerega je odločeno, da ne sme dalje delati na vodilnem delovnem mestu, ker ne uresničuje določenih nalog in smotrov in ki ne privoli v to, da bi delal na drugem delovnem mestu, ki ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica ali smeri ali stroke in drugim delovnim sposobnostim, preneha lastnost delavca v združenem delu po preteku časa, kolikor je po ... členu tega sporazuma dolžan ostati na delu v TOZD.

3. Če ne začne delati

169. člen

Delavec, ki je pridobil lastnost delavca v združenem delu v TOZD izgubi to lastnost v tej TOZD, če brez opravičenega razloga ne začne delati določenega dne.

Ugotovitveni sklep po prejšnjem odstavku sprejmejo delavci oziroma organ, ki je izbral delavca na podlagi njegove priglasitve.

4. Po poteku določenega časa

170. člen

Delavcu, ki združi svoje delo za določen čas, preneha lastnost delavca v združenem delu:

- z dnem, ko opravi delo;
- s potekom določenega časa;
- z dnem, ko se vrne odsotni delavec.

Pismeno obvestilo o prenehanju se vroči delavcu po določbah ... člena tega sporazuma.

5. Če bo trajno delal v drugi TOZD

171. člen

Če je sklenjeno, da bo delavec trajno delal na delovnem mestu v drugi TOZD, mu preneha lastnost delavca v združenem delu v TOZD, v kateri je delal, z dnem, ko podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu druge TOZD in ko začne tam delati.

6. Če se pripravnik ne usposobi za samostojno delo

172. člen

Delavcu-pripravniku, ki se ne usposobi za samostojno delo v okviru stopnje svoje strokovne izobrazbe v roku, ki ga določi zakon oziroma ta samoupravni sporazum in na njegovi podlagi sprejet splošni akt, preneha lastnost delavca v združenem delu ob pogojih, ki jih določa republiški zakon.

7. Če na poskusnem delu ni uspešen

173. člen

Delavcu, ki je privolil, da ostane določen čas na poskusnem delu, preneha lastnost delavca v združenem delu, če je do poteka poskusne dobe pristojni organ ugotovil, da delavec ni uspešno prestopil preizkusa svojih strokovnih in drugih delovnih sposobnosti.

Sklep o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu sprejmejo delavci oziroma organ po ... členu tega sporazuma na podlagi pismene negativne ocene strokovne komisije po ... členu tega sporazuma.

8. Obvestilo delavcu o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu

174. člen

Delavec mora biti pismeno obveščen o sklepu, da mu je prenehala lastnost delavca v združenem delu in o vzrokih zanj.

Delavca obvesti splošna služba TOZD tako, da mu dokazno vroči en izvod sklepa o prenehanju lastnosti delavca v TOZD.

9. Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu

175. člen

Delavec, ki je dal izjavo, da ne želi delati v TOZD, delavec, ki mu preneha lastnost delavca v združenem delu zaradi dopolnitve pokojninske dobe, kakor tudi delavec, ki mu je bil vročen sklep o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu zaradi drugih vzrokov je, kolikor veljavni predpisi ne določajo drugače, dolžan ostati na delu še naslednjo dobo:

1. delavec s skupno delovno dobo do vključno 5 let — 1 mesec,
2. delavec s skupno delovno dobo nad 5 let do 10 let — 2 meseca,
3. delavec s skupno delovno dobo nad 10 do 15 let — 3 mesece,
4. delavec s skupno delovno dobo nad 15 do 20 let — 4 mesece,
5. delavec s skupno delovno dobo nad 20 do 25 let — 5 mesecev,
6. delavec s skupno delovno dobo nad 25 let — 6 mesecev.

Rok iz prejšnjega odstavka prične teči naslednjega dne po dnevu, ko je bil delavcu vročen sklep, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu oziroma ko je delavec dal pisмено izjavo, da ne želi več delati v TOZD.

XVIII. PRAVICE MED ZAČASNO NEZAPOSLENOSTJO

176. člen

Delavec, ki mu preneha lastnost delavca v združenem delu, ima med začasno nezaposlenostjo iz naslova minulega dela in solidarnosti pravico do denarnega nadomestila, pravico do zdravstvenega varstva, pravico do prekvalifikacije in strokovne usposobitve ter druge pravice, s katerimi se zagotavlja njegova socialna varnost v primerih in ob pogojih, ki jih določajo zakon, družbeni dogovor in samoupravni sporazumi.

V sklepu o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu mora biti napisan pouk, v katerem času se mora delavec priglasiti službi za zaposlovanje.

XIX. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

a) Varstvo pravic za pridobitev lastnosti delavca

177. člen

Postopek za varstvo pravice za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu na zahtevo kandidata se mora opraviti:

1. če misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu,

2. če misli, da delavec, ki je pridobil lastnost delavca v združenem delu ne izpolnjuje predpisanih pogojev.

178. člen

Rok za zahtevo za varstvo pravic delavcev v primerih kršitve postopka ali pogojev za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu po prejšnjem členu je 8 dni od dneva vročitve pismenega obvestila o izbiri kandidata.

b) Varstvo pravic delavca iz združenega dela

179. člen

Delavec, ki misli, da je bila kršena njegova pravica iz združenega dela, lahko vloži zahtevo za varstvo pravice.

180. člen

Rok za vložitev zahteve delavca v primeru kršitve pravice delavca v združenem delu po prejšnjem členu je 15 dni od dneva, ko je delavcu vročen sklep, s katerim je bila kršena pravica oziroma če mu ni bil vročen od dneva, ko je zahteval, da se mu vroči.

c) Zadržanje izvršitve sklepa

181. člen

Zahteva kandidata po 178. členu in delavca po 180. členu tega sporazuma za varstvo pravic zadrži izvršitev sklepa, razen v primerih, ki jih določa republiški zakon.

d) Odločanje o zahtevi

182. člen

O zahtevi kandidata po ... členu in delavca po ... členu tega sporazuma mora organ, ki je po ... členu določen kot organ druge stopnje dokončno odločiti v 30 dneh od njene vložitve.

e) Mnenje in zastopanje sindikalne organizacije

183. člen

Pri ponovnem preizkušenju zahteva se mora preskrbeti mnenje sindikalne organizacije.

Sindikalna organizacija lahko delavca, ki to zahteva ali v to privoli, zastopa pri uveljavljanju njegovih pravic iz združenega dela.

f) Pravica delavca, da je navzoč

184. člen

Delavec ima pravico biti navzoč, ko se obravnava zahteva za varstvo njegovih pravic iz združenega dela.

Hkrati ima pravico do zadnje besede preden drugostopni organ s tajnim glasovanjem odloča o njegovi zahtevi.

g) Varstvo pravic delavcev pri sodišču

185. člen

Če kandidat oziroma delavec ni zadovoljen z dokončno odločitvijo, sprejeto v TOZD, ali če se o njegovi zahtevi ne odloči v roku 30 dni od njene vložitve, ima pravico v nadaljnjih največ 30 dneh zahtevati varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

186. člen

Varstvo pravice pri pristojnem sodišču ne more zahtevati kandidat oziroma delavec, ki jo ni poprej zahteval v TOZD, razen če uveljavlja denarno terjatev.

187. člen

Če pristojno sodišče ugotovi, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu in da je kršitev postopka lahko bistveno vplivala na sklep o izbiri kandidata, izreče postopek in sklep o izbiri kandidata za neveljavna.

Če ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje določenih pogojev, pa izreče za neveljaven samo sklep o njegovi izbiri.

Če je sklep o izbiri kandidata po prvem odstavku tega člena izrečen za neveljavnega, zavrtnjeni kandidati pa izpolnjujejo vse pogoje iz objave o sprejemu, se opravi ponovna izbira med prijavljenimi kandidati.

188. člen

Če sodišče ugotovi, da je z dokončnim sklepom delavcu prenehala lastnost delavca v združenem delu v nasprotju z zakonom in samoupravnim sporazumom o medsebojnih razmerjih v združenem delu ali s samoupravnim sporazumom o združevanju, odloči, da se delavec vrne na dotedanje delovno mesto, če ni bilo odpravljeno, oziroma na kakšno drugo delovno mesto, ki ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke, v kateri je delavec delal ali pa prisodi na delavčevo zahtevo le odškodnino.

Delavec, za katerega je sodišče s pravnomočno odločbo določilo, da se vrne na delovno mesto po prvem odstavku tega člena, ima za tisti čas, ko ni bil na delu, vse pravice, ki se pridobivajo in uveljavljajo pri delu in iz dela, kot tudi pravico do povračila škode, ki jo je pretrpel, ker mu je prenehala lastnost delavca v združenem delu v nasprotju z zakonom.

189. člen

Pravnomočno sodno odločbo, izdano v postopku za varstvo pravic po zakonu, mora izvršiti direktor TOZD ali drug pooblaščen delavec v 15 dneh od prejema odločbe, če ni v njej določen drugačen rok.

Če direktor TOZD ali drug pooblaščen delavec ni izvršil pravomočne sodne odločbe, mora samoupravna delavska kontrola takoj uvesti ustrezen postopek.

XX. POGOJI IN NAČIN UPORABE SREDSTEV SKUPNE PORABE DELAVCEV

190. člen

Pogoji in način uporabe sredstev skupne porabe delavcev TOZD in druge določbe v zvezi s tem, se uredijo s posebnim samoupravnim sporazumom TOZD oziroma podjetja.

XXI. MINULO DELO

191. člen

Pravice in obveznosti iz minulega dela in iz solidarnosti se uredijo s posebnim sporazumom po prejšnjem členu in v sporazumu o delitvi osebnih dohodkov delavcev TOZD oziroma podjetja.

XXII. POSEBNE DOLOČBE

a) Mirovanje pravic in obveznosti

192. člen

Delavcu, ki zaradi odhoda na odslužitev oziroma doslužitev vojaškega roka prekine delo v TOZD, ne preneha lastnost delavca v združenem delu in ima pravico vrniti se po 15 dneh po odslužitvi vojaškega roka na delo v isto TOZD.

Vse pravice in obveznosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela v TOZD med odsotnostjo z dela po 1. odstavku tega člena mirujejo.

b) Pravica ponovne pridobitve lastnosti delavca v združenem delu

193. člen

Če izvolitev v predstavniška telesa ali izvolitev ali imenovanje v funkcije, ki jih določa zakon ter izvolitev za funkcionarja s stalno funkcijo pri družbenopolitičnih organizacijah terja, da delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, ima po izteku mandata oziroma funkcije pravico pridobiti to lastnost v isti TOZD, njeni delavci pa so dolžni zagotoviti, da jo uveljavi.

c) Pogodba o delu — civilno pravno razmerje

194. člen

Za združeno delo delavcev se ne šteje opravljanje dela ali nalog, ki po svoji naravi niso taka, da bi bilo zanje potrebno posebno delovno mesto, ker sočasne ali občasne in ne terjajo več kot 30 dni v posameznem koledarskem letu, če ni v republiškem zakonu za posamezne primere določen daljši rok.

195. člen

Za opravljanje občasnih in začasnih del ali nalog, ki ne trajajo dalj kot 30 dni v enem koledarskem letu, se sklene pogodba o delu oziroma civilno-pravno razmerje.

Taka dela in nasoge so:

1. občasno sodelovanje v komisijah in inventurah,
2. občasno delo pri nakladanju ali razkladanju blaga in transportu, manipulacijah z blagom v skladišču ali prodajalnah,
3. razvažanje in dostavljanje blaga na dom, če je tako delo občasno ali začasno,
4. občasna pomoč v blagajni,
5. občasna ali začasna pomoč v prodajalnah ali skladišču,
6. občasno čiščenje in snaženje prostorov,
7. občasna dela v pravnih, upravnih in administrativnih poslih,
8. občasna dela kurirja, kurjača centralne kurjave in čuvaja,
9. občasna dela fakturista, kontrolorja faktur, občasna dela v embalažnem oddelku,
10. opravljanje občasnih ali začasnih nalog v računovodstvu ali arhiviranje,
11. občasna sanitarna kontrola in druga kontrola v blagovnem prometu, občasna dela aranžerjev,
12. občasna dela v zvezi s projektiranjem in vzdrževanjem stavb.

196. člen

Pogodbe o delu je dopustno skleniti ne glede na to, koliko časa traja opravljanje posameznih občasnih ali začasnih del ali nalog v posameznem koledarskem letu za naslednja dela:

- izvršitev raznih začasnih ali občasnih vzdrževalnih del,
- za opravljanje nalog pedagoškega oziroma andrugaškega značaja,
- za specialistične zdravniške preglede,
- za opravljanje nalog raziskovalnega, študijskega, analitičnega in načrtovalnega značaja.

Take pogodbe pa ni dopustno skleniti, če gre za delo ali naloge, za katere je treba skleniti delovno razmerje za določen čas ali pa za nepolni delovni čas ali če gre za tovrstna dela.

d) Delovna knjižica

197. člen

Delavec, ki pridobi lastnost delavca v združenem delu, ima delovno knjižico.

Delovna knjižica navaja splošne podatke o delavcu, podatke o njegovi šolski in strokovni izobrazbi in podatke o njegovi zaposlitvi ter druge podatke, ki so predpisani v zakonu.

Delovna knjižica je javna listina.

198. člen

Delovno knjižico izda delavcu pristojni občinski upravni organ. Hrani jo TOZD oziroma služba, ki jo ta določi, dokler delavec dela.

V delovno knjižico je prepovedano vpisovati negativne podatke o delavcu.

XXIII. OBVEŠČANJE DELAVCEV

199. člen

O sklepih, s katerimi odločajo po tem sporazumu določeni organi o delavčevih pravicah in obveznostih seznanja prizadete delavce splošna služba TOZD s pisnimim obvestilom.

Pismeno obvestilo o sklepu mora vsebovati overjen prepis tistega dela zapisnika, kjer je zabeležen izrek sklepa o delavčevi pravici oziroma obveznosti, naziv organa, ki je sklep sprejel in datum, kdaj je bil sklep sprejet.

Pismeno obvestilo o sklepu mora vsebovati tudi pravni pouk o pogojih in načinu varstva pravice delavca.

200. člen

Delavec mora splošno službo TOZD tekoče obveščati o naslovu njegovega stalnega oziroma začasnega prebivališča ter vseh njegovih sprememb.

Pismena obvestila o sklepih, odločbe, vabila in druga obvestila pošilja splošna služba TOZD na zadnji naslov, ki ga je dal delavec splošni službi TOZD.

201. člen

Vsa obvestila, namenjena delavcu, vroča splošna služba TOZD osebno na delovnem mestu v TOZD, prejem obvestila potrdi delavec s podpisom na kopiji obvestila.

Če ni mogoča osebna vročitev se pošlje obvestilo po pošti priporočeno s povratnico na zadnji naslov, ki ga je dal delavec splošni službi TOZD.

Če delavec ne sprejeti obvestila ali njegov naslov organizaciji ni znan, se obvestilo objavi na oglasni deski v temeljni organizaciji. Po osmih dneh od dneva objave obvestila, se šteje obvestilo za vročeno.

XXIV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

202. člen

Ta sporazum stopi v veljavo in se uporablja z dnem sklenitve sporazuma.

Delavec, ki je že do 27. 4. 1973 v celoti izbral letni dopust za leto 1973 ima pravico, da se mu na novo odmeri letni dopust po določbah tega sporazuma.

203. člen

Z dnem, ko je ta sporazum sklenjen, preneha veljati pravilnik o delovnih razmerjih Veletrgovine Mercator Ljubljana, ki ga je sprejel CDS na 9. zasedanju dne 24. 3. 1967 ter vse poznejše spremembe in dopolnitve k temu pravilniku.

204. člen

Predlog sporazuma mora biti predložen delavcem TOZD v razpravo najmanj 15 dni, preden ga sprejme oziroma določi kolektiv TOZD. Sporazum pa se smatra za sklenjen, zaključen, ko da 2/3 skupnega števila delavcev TOZD pisмено izjavo, s katero sprejema pravice in obveznosti, določene s tem sporazumom.

205. člen

Spremembe in dopolnitve tega sporazuma se opravijo na enak način, kot je potrebno za njegovo sklenitev.

206. člen

Pismene izjave delavcev TOZD, da se strinjajo s pravicami in obveznostmi, ki so bile določene v pred-

logu tega samoupravnega sporazuma, so obvezna priloga originala ter se hrani v arhivu DS TOZD.

207. člen

Ta sporazum se po njegovi sklenitvi objavi in vroči vsem delavcem TOZD oziroma delavcem, ki si bodo pridobili lastnost delavca v združenem delu TOZD.

....., dne
Predsednik DS TOZD:

Predsednik zbora delavcev TOZD:

XXIV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Glasilo delovne skupnosti veletrgovine »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3 — Izdaja centralni delavski svet veletrgovine »Mercator« — Izhaja enkrat mesečno — Ureja uredniški odbor: Edo Božič, Danilo Domajnko, Branko Gorjup, Kancijan Hvastija, Nada Lombardo, Marjan Pogačnik, Jože Renner, Janez Rozman, Mirko Rupelj, Stane Vrhovec, Ivanka Vrhovčak — Glavni urednik: Marjan Pogačnik — Odgovorna urednica: Ivanka Vrhovčak — Tiska: tiskarna »Toneta Tomšiča«, Ljubljana

Oproščeno temeljne davka od prometa proizvodov