



Delavcu - proizvajalcu vso pozornost

Misel, da se skliče razširjena konferenca, je vzniknila pri osnovnih organizacijah sindikata v TOZD. Delavci so zahtevali, da se v širšem sestavu sestanemo, se pogovorimo, predlagamo in zavzamemo stališča - sklepe o gospodarskih in družbenopolitičnih problemih.

Ne mislim naštevati nekih števil o gospodarjenju kombinata za nazaj, ker nam je dobro znan finančni rezultat za lansko leto. Vedno težji pogoji v gospodarstvu nam ne dovoljujejo, da se nad doseženimi finančnimi rezultati v zadnjih letih zadovoljimo, ampak prav obratno, napeti moramo vse sile, da se gospodarstvo kombinata še izboljša, kajti od tega je odvisen naš standard in boljši jutrišnji dan.

Zaradi tega moramo skupaj dobro pretehtati vsako naložbo sredstev v novogradnje in sanacije. Realno moramo pretehtati dolgoročno perspektivo vsake dejavnosti, ki jo odpiramo. Sproti morajo ekonomski oddelki delati analize o stanju gospodarjenja za vsako dejavnost posebej. Če analize pokažejo slabe ekonomske rezultate, je treba za takšno stanje takoj odkriti vzroke slabosti in jih takoj odstraniti, ne pa da se slaba dejavnost vleče naprej v nedogled in se tako gospodarska rana širi, namesto da bi jo takoj ozdravili. Vsako delovno mesto, ki ga odpiramo ali ukinjamo, od vodstva

kombinata pa do nekvalificiranega delavca v TOZD, mora biti ekonomsko upravičeno in utemeljeno.

Varčevanje, večja produktivnost in iskanja po integraciji nam morajo biti vedno pred očmi. Predvsem moramo posvetiti veliko pozornost integraciji, ki nam žal po krivdi drugih partnerjev ne uspeva. Menim, da bomo morali predvsem sindikati storiti več na tem področju, kajti politika realne, ekonomske upravičene integracije ni gledanje samo trenutnih ciljev, pač pa gledanje ekonomike dolgoročnega značaja. Predvsem pa velja to za našo kmetijsko in živilsko panogo, ki sama, nepovezana, ne pomeni veliko v regiji, še manj pa v slovenskem merilu.

SAMOUPRAVLJANJE

Brez dvoma ima naša sindikalna organizacija važno vlogo pri razvijanju samoupravljanja predvsem pa po sprejetju nove ustave. Še naprej bomo morali vso pozornost usmeriti na izvajanje ustave v praksi. Naša sindikalna organizacija je aktivno sodelovala pri iz-

delavi internih samoupravnih aktov, saj smo zajeli in spodbudili k razpravi pri sprejemanju aktov celoten kolektiv. Pri teh razpravah smo ugotovili, da večini naših delavcev ni vseeno, kako se ti akti sprejemajo. Zmotno je misljenje, da se delavec briga samo za plačo in nič drugega. Da je tako, se to kaže posebno pri delavcih, ki so že več let pri kombinatu. Tem delavcem ni vseeno, kako se akti sprejemajo, skratka hočejo imeti za vsako soglasje, ki ga dajo, garancijo za jutrišnji dan, kajti ti delavci bodo ostali, živeli tu v našem podjetju in pustili del svojega življenja. Zato je prav, da s takimi delavci tesno sodelujemo

Vso pozornost moramo posvetiti delavski kontroli, nuditi ji moramo vso politično in strokovno pomoč, da čimprej njeno delo zaživi v skladu z ustavo. Delavska kontrola ne sme biti samo na papirju, njeno delovanje kot organa moramo čutiti povsod tam, kjer je to potrebno.

DELITEV DOHODKA IN OSEBNIH DOHODKOV

Delitev dohodka in osebnih dohodkov temelji sedaj na osnovi samoupravnih in družbenih dogovorov. Brez dvoma je samoupravni sporazum glede velikih razlik pri osebnih dohodkih napravil

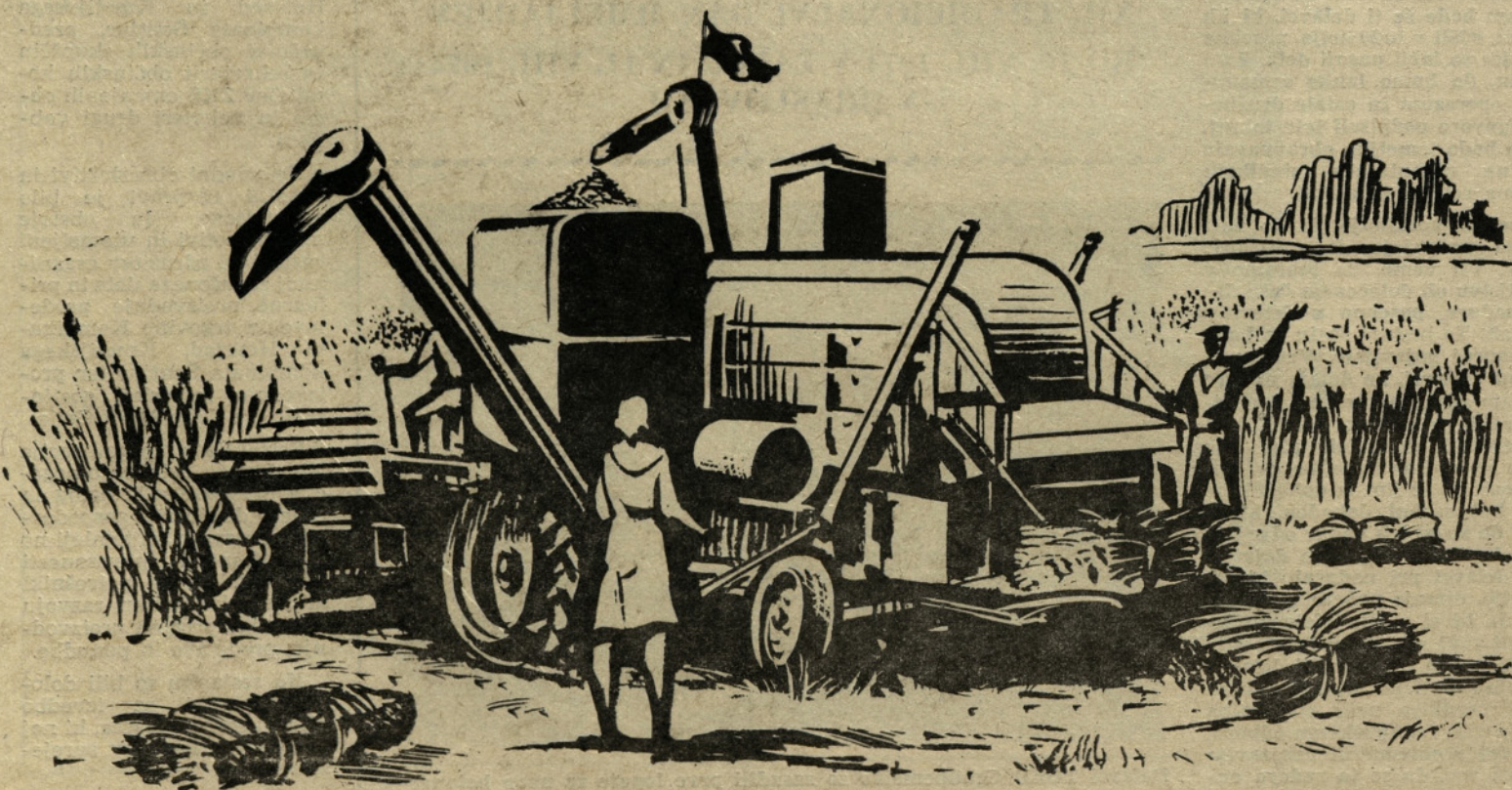
7. julij



praznik občine Žalec v Taboru

in jih informiramo o vsem, kar nameravamo storiti v podjetju. Poleg tega se še nekateri ne zavedajo, da so sredstva, ki so ustvarjena, enako last delavcev kot tisti, ki naj bi s temi sredstvi razpolagali. Ustava pa nam nalaga to dolžnost, predvsem sindikatom, da dosledno in odgovorno izvajamo vsa odločanja in informiranje.

ogromen korak. Priznati moramo, da je prav samoupravni sporazum bil tisti, ki je izravnal in postavil dohodke na realnejša tla. Še vedno pa ni samoupravni sporazum našel poti sorazmerja v osebnih dohodkih med posameznimi panogami. Še vedno je žal veliko panog, kjer je kvalificirani delavec (Nadaljevanje na 2. strani)



(Nadaljevanje s 1. strani)

ali inženir veliko bolj stimuliran, kot pa naš kvalificiran kmetijski delavec ali kmetijski inženir. Vem, marsikdo ob takem mnenju začne takoj razmišljati o nizki produktivnosti v kmetijstvu, kar pravzaprav še lahko imenujemo stara fraza. Vsi pa vemo, da kmetijstvo ni industrija, kjer je praktično vsa proizvodnja v rokah delavca, ampak ravno obratno, proizvodnja v kmetijstvu je v rokah višje sile, ki nam žal eno leto da večji dohodek, več let zapored pa manjši dohodek, ne glede na vložena sred-

blem vseh kmetijskih kombinatov na Slovenskem.

Skrajsana delovna doba traktoristov, živinorejcev in ostalih delavcev je še vedno žgoče vsakodnevno vprašanje naših delavcev. Vse zdravstvene analize kažejo, da delavci-traktoristi, živinorejci in ostali delavci v pretežni večini ne dočakajo rednih pokojnin, pač pa se prej invalidsko upokojijo ali pa se morajo zaradi rahlega zdravja zaposliti na lažjih delovnih mestih, ki pa so seveda tudi slabše plačana in to pred pokojnino. Menim, da me bodo tudi po



S konference delegatov osnovnih organizacij sindikata kombinata Hmezad

stva in delovne ure po hektarju. Zato predlagam, da se samoupravni sporazum za kmetijsko dejavnost obravnava kot specifični sporazum in to ne samo za naš kombinat, ampak tudi za druge kombinata. Zato mora komisija, ki obravnava prekoračitev samoupravnih sporazumov, poznati vse faktorje, ki so dovedli določeno kmetijsko organizacijo v kritično situacijo, sicer se nam bo zgodilo, da nam bodo še ti delavci, ki jih imamo, odšli v industrijo, posebno tja, kjer so lažji pogoji dela. Zato menim, da bomo lahko samoupravni sporazum in ostale družbene dogovore podpisali šele takrat, ko jih bodo temeljito obravnavale osnovne organizacije sindikata oziroma celotni kolektivi.

Posebno vprašanje, ki ga naši delavci načenjajo, je vprašanje nadur. Vsi vemo, da moramo v kmetijstvu ob določenem času delati nadure, posebno v delovnih konicah. Te nadure so in se bodo še vnaprej pojavljale. Vendar so pri tem delavci, ko delajo nadure in s tem gospodarsko korist celotni družbi, prikrajšani zaradi tega pri otroških dokladah, plačujejo davek na osebne dohodke, pri pokojninah pa se jim ta dohodek ne šteje kot osebni dohodek, kljub temu, da se od teh nadur odvajajo vse zakonsko predpisane dajatve. Zato delavci pri nadurah, ki jih opravijo, nimajo nobene perspektive, da bi si s tem bistveno izboljšali svoj gmočni položaj, zato je tudi vedno težje dobiti delavce za nadurno delo. Zaradi takega stanja predlaga naša sindikalna organizacija republiškem odboru, da o tej problematiki razpravlja in stori vse, da se ta zadeva enkrat premakne, kajti to je pro-

tem vprašanju zbrani podprli in da damo tudi to vprašanje v razpravo republiškem odboru zveze sindikatov, da se enkrat načne in premakne z mrtve točke.

Predsednik konference OOS
IVO VODLAN

XII. TRADICIONALNI DAN HMELJARJEV BO 10. VIII. 1974 V ŽALCU IN 11. VIII. 1974 V BRASLOVČAH



Delavci TOZD Gradbeništvo so zasadili prve lopate za novo betonarno, ki jo bodo — tako pravijo — končali v rekordnem času

Komisija za zaščito delovnih dolžnosti

V skladu z 62. členom samoupravnega sporazuma o združitvi in na podlagi sklepov zborov delovnih skupnosti posameznih TOZD se potrди mandat članov skupne komisije za zaščito delovnih dolžnosti.

Mandatna doba je 2 leti.

Za predsednika komisije se imenuje tov. Vinko STRAŠEK, sekretar KŠ, za namestnika Franc ŠPEGLIČ, tajnik DPO, SS; za čla-

na Ivan KLOBUČAR, gl. strojnik ME, za namestnika Franc VOGRINC, sekretar, KŽ; za člana Jože NOVAK, obrat. električar, HM, za namestnika Fanika GROBELNIK, ref. za splošne zadeve, GS.

Pristojnosti skupne komisije so, da na podlagi prijav pristojnih delavcev v TOZD ugotavlja kršitve delovnih dolžnosti, sprejema sklepe o uvedbi postopka, vodi postopek in izreka ukrepe.

Tovariškega srečanja kolektiva Kombinata »Hmezad« 22. VII. ne bo. Za srečanje namenjena sredstva smo namenili našim delavcem na ŠMARSKEM, ki jih je prizadel potres 20. junija.

STANOVANJSKA PROBLEMATIKA

Ugotavljamo, da je pri nas reševanje stanovanjskih problemov glede na velik stanovanjski primanjkljaj in zelo nizek standard stanovanj izredno pereče vprašanje. V smislu hitrejšega reševanja te problematike je nujno:

— da zahtevamo, da se sredstva, zbrana pri samoupravni interesni skupnosti pri občinski skupščini že enkrat začnejo trošiti namensko za izgradnjo stanovanj za delavce.

Oživele integracije

Pred dnevi je Medobčinski svet ZKS Celje organiziral razgovor o uresničevanju stališč iz resolucije VII. kongresa ZKS o razvoju kmetijstva in podeželja. Poleg podpredsednika IS SRS Zvoneta Dragana in člana IS SRS ing. Milovana Zidarja so razgovoru prisostvovali glavni direktorji trgovsko proizvodnega podjetja Merx Celje, Kombinata Hmezad in Kmetijskega kombinata Šentjur, predsedniki občinskih skupščin in sekretarji občinskih komitejev ZKS omenjenih občin in nekateri drugi vabljeni.

Po uvodni obrazložitvi in obsežni razpravi je bilo ugotovljeno, da obstoje mnogi motivi in utemeljeni razlogi za združitev organizacij združenega dela in primarne proizvodnje, predelave in trgovine Kombinata Hmezad, Kmetijskega kombinata Šentjur ter proizvodno, trgovsko, gostinskega podjetja Merx Celje.

Sestavljena organizacija združenega dela bo omogočila uresničevanje nalog in ciljev družbeno gospodarskega razvoja, ki temelji na vse tesnejši povezanosti proizvajalcev s potrošniki in na skladnejšem razvoju celotnega procesa proizvodnje, predelave in ponudbe.

Na sestanku so bili določeni nosilci za izvedbo akcijskega programa, ki naj omogoči uresničitev sprejetih stališč.

KAM Z MESOM IN KAKO Z MLEKOM?

Kmetijski strokovnjaki Slovenije, organizirani v področnih društvi kmetijskih inženirjev in tehnikov (DKIT), ki jih povezuje Zveza kmetijskih inženirjev in tehnikov Slovenije (ZKIT), smo se aktivno vključili v razpravo o nastalih težavah pri prireji mleka in mesa v Sloveniji.

ZKIT Slovenije ugotavlja, da pomenijo izgube pri prireji mleka, znižane odkupne cene za klavno govedo in težave pri prodaji pittancev resno oviro za uresničitev srednjeročnega plana kmetijstva, kar se bo tudi negativno odražalo pri delu naših članov. Se pred nekaj meseci smo aktivno razpravljali o bodočih investicijah v naslednjih letih v živinorejsko proizvodnjo in ugotavljali, da so nujno potrebne zaradi večje proiz-

jo, pri tem pa odkupne cene za mleko stagnirajo, odkupne cene klavni živini pa se celo znižujejo. Smatramo, da je spričo razdrobljenosti govedorejske proizvodnje, nezadostne samoupravne organiziranosti in povezanosti s predelavo in prometom ter ob nespremenjenih višinah premij in regresov, skratka brez zagotovitve skupnega rizika v tej proizvodnji nemogoče dosegati dohodek pod enakimi pogoji v primerjavi z drugimi pano-



Siliranje krme je v polnem teku. Fantje na skoraj polnem silosu v Vrblju

vodnje, sedaj pa smo v situaciji, da je ogrožena že zastavljena proizvodnja. Težave, v katerih so se znašle družbene mlečne farme in že preusmerjene kmetije, kažejo, da bo le z izjemnimi in hitrimi ukrepi širše družbe mogoče preprečiti zmanjševanje govedi in zadržati sedanjo raven prireje mleka in mesa. Zato menimo, da morajo biti ukrepi, ki jih bo predložil Republiški sekretariat za kmetijstvo in gozdarstvo takoj sprejeti in v praksi uveljavljeni.

Menimo, da so težave v katerih se je znašla najpomembnejša panoga slovenske kmetijske proizvodnje posledica naše slabe organiziranosti, saj nihče v republiki pa tudi v federaciji ne spremlja sistematično in kompleksno tržnih gibanj, možnosti prodaje doma in na tujem, naraščanja stroškov in ekonomike. Ni razumljivo, da nima država, ki letno izvozi okrog 170.000 ton govejega mesa bolje urejenih teh zadev.

Prav tako menimo, da je pomemben razlog in tudi vzrok za težave v govedorejski proizvodnji v nedoslednem spoštovanju stroškovnega principa in dopuščanja, da se stroški repromaterialu občutneje časovno prej povečajo, kakor jih priznajo družbeni organi (zavodi za cene) končnim izdelkom. Ni namreč razumljivo, da se cene koruzi, umetnim gnojilom, energiji, storitvam itd. povečuje-

striji Slovenije, Sekcija za kmetijstvo pri RK SZDL, ZM Slovenije, raziskovalne in znanstvene institucije v republiki) v bodoče tako povezati ali organizirati, da bi enotno nastopale pri izdelavi študij in pri posredovanju argumentiranih stališč v raznih delegacijah in javnih nastopih.

Zato predlagamo, da vsi navedeni činitelji sklenejo čimprej dolgoročni dogovor z Zavodom za ekonomiko kmetijstva pri KIS za opravljanje točno dogovorjenih (program in roki) raziskav, o programirani proizvodnji, raziskavi trga itd. ter da za to delo zagotovijo materialno kritje.

Komisija za družbeno ekonomske odnose, ki deluje pri ZKIT, naj v bodoče usmeri svoje delo predvsem na spremljanje in proučevanje ekonomske posameznih smeri kmetijske proizvodnje ter

se aktivno vključi v delo na sistemskih rešitvah, še zlasti pa naj pripomore k boljši organiziranosti, povezanosti, uvajanju racionalizacij ter drugega v kmetijsko proizvodnjo.

Predsedstvo ZKIT poziva vse kmetijske inženirje in tehnike — predvsem pa svoje člane — da ne glede na trenutne težave v živinorejski proizvodnji in predelavi teh proizvodov vztrajajo na svojih delovnih mestih in pomagajo reševati nastale probleme. Dolžnost naših članov je, da si po svoji strokovni usposobljenosti in družbeni angažiranosti prizadevajo vedno in povsod odpravljati nastale težave, se borijo za pravičnejše odnose do kmetijske proizvodnje ter odpravljati malodušje, ki se nekaterih naših članov že loteva.

ZKIT Slovenije

SKLEPI IN STALIŠČA

konference osnovne organizacijesindikata Kombinata »HMEZAD«

GOSPODARSKI IN DRUŽBENI RAZVOJ

Dinamični gospodarski razvoj, ki ga beleži kombinat v zadnjih letih in pa predvidevanja o še hitrejšem razvoju postavlja pred našo sindikalno organizacijo naslednje zahteve:

— da aktivno sodelujemo pri programiranju razvoja kombinata. Osnovne organizacije v TOZD pa morajo biti glavne nosilke zahtev, da se da članstvu realen prikaz razvoja, da vedo, kakšna bo njihova nadaljnja usoda v tej TOZD, kar pogojuje ustrezno varnost delovnih ljudi;

— še naprej moramo posvečati vso pozornost vprašanju varčevanja na vseh področjih, kar bo prispevalo k še boljšemu gospodarskemu razvoju kombinata in TOZD;

— biti moramo nosilci zahtev po večji produktivnosti dela in pravičnih vlaganj v razširjeno reprodukcijo. S tem v zvezi je nujno potrebno večje dogovarjanje med TOZD za združitve dela sredstev, prav tako pa tudi presojanje o razvoju proizvodnje. TOZD se morajo razvijati tako, da bodo dosegle enakomerno stopnjo razvoja. To je predpogoj za hitrejši razvoj kombinata in s tem usklajenega standarda naših delavcev;

— spodbujati in podpirati moramo vsako zahtevo po povezovanju ali integraciji sorodnih gospodarskih organizacij tam, kjer obstajajo družbeno ekonomski pogoji ter interes zaposlenih.

SAMOUPRAVLJANJE

Izhajajoč iz predpostavk, da je resnično samoupravljanje lahko ključ za reševanje problemov na vseh področjih družbene aktivnosti, mora biti naše delo na tem področju usmerjeno zlasti:

— na vsebinsko realizacijo načel ustave o samoupravljanju v TOZD, kar mora biti povezano s stalnim preverjanjem, kako se ta vsebina uresničuje v praksi;

— pri sprejemanju internih aktov je naloga sindikata, da sodeluje pri oblikovanju takih samoupravnih norm, ki bodo omogočile kar najširšo demokratičnost in sodelovanje čim večjega števila zaposlenih pri samoupravnem odločanju v TOZD oziroma v delovni skupnosti;

— na demokratično izbiro kandidatov za organe upravljanja v TOZD, podjetja in kandidatov za delegacije v skupnostih ter delegate v občinsko skupščino;

— na usposabljanje delegatov in članov delegacij, da bodo sposobni opravljati naloge, ki izvirajo iz novih delegatskih razmerij;

— na delavsko kontrolo, ki mora čimprej začeti opravljati svoje delo v okviru z ustavo zapisane pristojnosti in pri tem nuditi vso podporo;

— na obveščanje kolektiva o vseh dogajanjih v podjetju. Informacije pa morajo biti razumljive in kratke.

DELITEV DOHODKA IN OSEBNIH DOHODKOV

Delitev dohodka in osebnih dohodkov se sedaj usmerja s samoupravnimi in družbenimi dogovori. Z novim zakonom o usmerjanju delitve dohodka in osebnih dohodkov dobivajo sindikati na tem področju mnogo večje odgovornosti, ker gre za urejanje odnosov, ki neposredno zadevajo interese delavcev. Zato je naloga sindikata, da dela na tem področju:

(Nadaljevanje na 4. strani)



za julij

Od 29. 6. do 6. 7. Sribar Edvard, dipl. vet., Šempeter, tel. 71-080

Od 6. 7. do 13. 7. Florjanc Julij, dipl. vet., Braslovče, tel. 72-048

Od 13. 7. do 20. 7. Lesjak Milan, dipl. vet., Prebold, tel. 72-201

Od 20. 7. do 27. 7. Sribar Edvard, dipl. vet., Šempeter, tel. 71-080

Od 27. 7. do 3. 8. Ocvirk Franc, dipl. vet., Vransko, tel. 72-407

Dne 4. in 22. 7. 1974 osemenuje dežurni veterinar.

Dežurna služba prične ob delavnikih ob 15. uri in traja do 7. ure zjutraj.

Ob sobotah prične dežurstvo ob 12. uri in konča v ponedeljek ob 7. uri zjutraj.

VETERINARSKA POSTAJA ŽALEC

(Nadaljevanje s 3. strani)

— da seznanjamo čim širši krog članstva z vsebino samoupravnega in družbenega dogovarjanja, o delitvi dohodka in osebnih dohodkov;

— da uveljavljamo dosledno dooločila »sindikalne liste« v samoupravnih sporazumih in družbenih dogovorih;

— da uresničimo zahtevo, da bodo TOZD sproti izpopolnjevale sistem delitve osebnih dohodkov po delu in uresničevale nagrajevanje po rezultatih dela, ki bo delavce spodbujalo k večji produktivnosti;

— da se končno izdela pravilnik o racionalizatorstvu in novatorstvu;

— da bomo postavili zahtevo, da se bo nadomestilo za porast življenjskih stroškov povečalo v absolutnem znesku, ki ga dobimo tako, da povprečni osebni dohodek pomnožimo z odstotkom porasta življenjskih stroškov.

REKREACIJA IN ODDIH

Rekreacija je še vedno zelo vreden element, ki ima svoj vpliv pri večji produktivnosti. Vedno pozabljamo na to, da je rekreacija tudi vir zdravja za delavce. Zato je naša naloga, da se zavzamemo:

— da se v vseh TOZD ustanovi namenski sklad za rekreacijo, za dopuste, na drugi strani pa še sredstva za šport, planinarjenje in ostalo rekreacijo;

— da se kriterij razdeljevanja sredstev za regresiranje dopustov uredi s splošnim aktom v TOZD, pri čemer je treba upoštevati do-

hodek na družinskega člana in število vzdrževanih članov;

— pri konferenci osnovnih organizacij sindikata v Kombinat Hmezad se ustanovi odbor za rekreacijo z nalogo, da skrbi za rekreacijo naših delavcev in usklajuje športno dejavnost med OOS. Konferenca predlaga, da se v skupnih službah kombinata sistemizira delovno mesto referenta za šport in rekreacijo.

METODE DELOVANJA SINDIKATA IN ORGANIZIRANOST

Družbena vloga sindikata v novih ustavnih razmerah se bistveno povečuje, saj postaja skupaj z drugimi družbeno-političnimi organizacijami in pod vodstvom zveze komunistov vse bolj odločilen dejavnik v uresničevanju oblasti delavskega razreda. Te nove družbene vloge pa sindikati ne bi mogli uresničevati brez sprememb v organiziranosti in delovanju, zato moramo opraviti naslednje:

— v okviru Kombinata Hmezad se ustanovi konferenca OOS, ki bo štela 35 članov. Konferenca naj ima 9-članski izvršni in 5-članski nadzorni odbor. OOS bodo v konferenci zastopane s tolikšnim številom članov, kot jim jih pripada po ključu na število zaposlenih. Vsaka OOS mora biti zastopana v konferenci z najmanj enim delegatom. Vsaka delegacija ustanovitelja ima v konferenci en glas;

— dosledno izpeljati načelo ena TOZD — ena osnovna organizacija;

— kjer je več osnovnih organizacij v eni TOZD, ustanoviti konferenco na nivoju TOZD;



Člani osnovne organizacije Skupnih služb so preživeli lep dan na izletu. Ogledali so si TOZD Radlje, hidroelektrarno Vuzenica in se od Ribniške kočice podali peš čez zelene trate Pohorja do Šentilja pri Turjaku

— v celoti uveljaviti delegatska razmerja, ki začno od osnovne organizacije navzgor;

— doseči večjo povezanost med osnovnimi organizacijami in sindikati na nivoju občine;

— v osnovnih organizacijah sindikata posvetiti posebno skrb pri kadrovanju za najbolj odgovorne funkcije v vodstvu osnovne sindikalne organizacije;

— usposabljanje vodstev osnovnih organizacij sindikata in delegatov v vodstvih občinskih organizacij sindikata.

VREMENSKI PREGOVORI

Štirideset dni bo še lepo, če je drugi dan julija lepo.

Dež na Cirila in Metoda orehe in kostanj domala ogloda.

Če pasji nam dnevi dež prineso, obilo sladkosti vinu vzemo.

PREMALO PRIJAV

Vse za izlet v Makedonijo zainteresirane člane DKIT Žalec obveščamo, da izlet odpade zaradi premajhnega števila prijav.



21.

Znenada se pojavi Stefan Minin brat in z njim tudi brhka blondinka, ki je sukala oči po Rovšnikovem dvorišču; kazalo je, da nekaj tuhta, da so v nežni glavi skrili načrti. Oče Rovšnik je hotel razložiti to in ono, najbrž tudi glede Mine, pa je sin kar odločno dejal: »Oče, mati, pa ti Minca, dovolj je Nemčije. Prišel sem, da še tukaj kaj ustvarim.

— Kaj? so skoraj hkrati vprašali oče, mati in sestra, odgovorila pa je Stefova izvoljenka: »Gostilno!« Rovšnikove je vrglo na zadnjice: »Rekel

si, da boš nakupil kmetijske stroje, da nam ne bo treba vse z rokami...« Stefan si je odgovoril že mesece pripravljaj: »Grunt ostane. Tu ni kaj. Moja »bodoča« pa je izučena natakariča. Kšeft je kšeft, gostilna nese. Glede zemlje bodite brez skrbi. Stroji pridejo: jutri, morda čez mesec, pol leta. Vsi bodo zijali: Kako so si Rovšniki opomogli! In še nekaj: Mina mora v gostinsko šolo! V Minci pa je vzkipelo: Ne! Rovšnikov grunt mora ostati! Hmeljišča bodo še naprej žive. Ti, Stef, pa si ustvari gostilno. Jaz pa ne bom tvoja dekla — nikoli!

22.

Vse se je hudo hitro razpletlo. Stefu ni bil nihče kos. Marke so ukrotile vse: domače, sosede, občinsko oblast, šestnajstletna Mina pa se je bratovi samovolji odločno uprla: Tvoja »gnada« me ne bo komandirala! Stefan pa je glede grunta obljubo izpolnil: traktor s prikolico, potem še priključki, na polju so delali tavrharji. In so govorili: Rovšnikov Stef je zlata duša, marke so marke. Poleg stare kmečke hiše pa je »rastel« gostinski blok, po dolžini petnajst in po širini enajst metrov. Vsi so Rovšnikom zavladali: Madonca, čez noč so ratali

kapitalisti! Pa tudi Stefan je krepko prijel. Ni kaj reči. Sicer je bila plavalaska na »rahli« preizkušnji, vendar je vse navila okoli mezinca: bodočega moža, tasta in taščo. Zato sta Rovšnika večkrat poklicala Minco in ji dopovedovala: Ne bodi trmasta. Stef je Stef in Milena je zamj kot naročena. Mina pa je vztrajala: Tako? Mene sta odganjala od hiše, ker sem branila grunt. Jaz pa vama povem: G.runt bo požrla Stefanova oštarija!

23.

Obrnimo leto. Minca speši v sedemnajsto. Rovšniki so na njivah, travnikih, gozdovih; Milena pa »žanje« v gostilni. Vmes je bila poroka in nevestina prič je vrgel na »šrangarsko« mizo pol milijona. No, kdo si upa kupiti tako nevesto? Halo, prijavite se! Ubogi Minci pa so kar naprej oponašali Roblekovega Vlada, ki si je po živčnem zlomu prerezal žile na obeh rokah in so ga v zadnjem trenutku rešili; to smo nekje že omenili, da je zdravnik v Roblekovih družini hišni prijatelj; zveze so tudi v takih primerih zelo dobrodošle. Minca pa je čisto posedala pod lipami pri tisi usodni kapelici in si dopovedovala. Prva ljubezen je zares enkratna!

24.

In zgodilo se je, da je v Rovšnikovo gostilno prišel stric Pepi; daljni sorodnik Minine mame. Vdovec sem, je rekel. Imam grunt, imam gostilno, imam vse, ženske pa nimam. Pa si jo bom dobil. Zato ne skrbite. Rovšnika, kaj pa vajina Minca? Stef se tako na široko šopiri, da vsa dolina govori samo o »lepi« Mileni; pa vendar: začetek je tak, kak bo konec, boste doživeli. Rovšnika, mi data Minco? Usekalo je kakor strela z jasnega! Stef je prišel, pozidal, nakupil vse kmetijske stroje, Minca pa naj gre od doma? Sama mora odločiti, pred vsemi mora povedati. Kaj je v Minci govorilo, tega nihče ne ve. Pa vendar je stopila pred domače in rekla: »Grem!« Stara Rovšnika sta zlezla na gostilniške stole, gledala hčer, nista verjela ušesu. Tam stric Pepi, tam Stefan in soproga Milena, pri vratih pa hči Minca, ki gleda svoje domače in v njenih očeh je nekaj tako čudnega. Rovšnika sta hkrati ponovila: »Ali sva prav slišala?« In Mina je povedala skoraj preveč odločno: »Da, grem k stricu Pepiju!«





SAMOUPRAVNI SPORAZUM O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH DELAVCEV JE V JAVNI RAZPRAVI

V tej številki Hmeljarja je objavljen osnutek samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih, s katerim se predlaga, kako urediti medsebojna razmerja delavcev v TOZD, kar nas zavezuje zvezni in republiški zakon.

Republiški zakon je bil objavljen 22. 4. 1974 in zavezuje TOZD in druge OZD, da v treh mesecih od veljavnosti zakona sprejmejo svoje samoupravne sporazume, v katerih morajo urediti vse tiste zadeve iz medsebojnih razmerij, ki jih določa zakon, da jih uredijo sami delavci med seboj.

V samoupravnem sporazumu je določeno, da bodo TOZD enotno uredile vse tiste zadeve iz svoje pristojnosti, ki zagotavljajo enakopraven družbeno-ekonomski položaj vsake TOZD in vsakemu delavcu za enako delo pri enakem poslovnem uspehu, enake pravice in obveznosti. Izhajajoč iz tega načela, je izdelan osnutek samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih za vse TOZD z namenom enotne ureditve vseh tistih zadev, ki zagotavljajo uresničitev sprejetega načela v sporazumu o združitvi.

Osnutek je obravnavala tudi ožja komisija, ki jo je imenoval Skupni odbor za medsebojna razmerja. Komisija je besedilo sprejela in objavlja osnutek za javno razpravo. Vsaka temeljna organizacija ima svoje posebnosti, zato mora sama določiti besedilo tistih členov, ki se nanašajo na konkretne razmere v TOZD.

Ti člani so:

1. Člen 21 določa, katera vodilna delovna mesta so v TOZD. Pri tem se mora upoštevati določila družbenega dogovora o kadrih.

2. V členu 32 se mora naštetih dela, ki terjajo samo določen čas in za katerega združujejo delavci delo za določen čas. Predlagano besedilo je zelo obširno, tako da verjetno ne bo potrebno bistvenih dopolnitev v temeljni organizaciji.

3. V 44. in 46. členu mora temeljna organizacija določiti dnevni in tedenski delovni čas, začetek in konec dela, število

izmen in če je deljen delovni čas in v katerih enotah.

Možna je tudi sama načelna določba in pooblastilo delavskega sveta TOZD, da odreja delovni čas.

4. V 61. členu se določi čas polurnega odmora. Dopustna je tudi pooblastilna določba, da o tem odloča delavski svet TOZD.

5. V 95. členu so naštetih težka fizična dela, na katerih je prepovedano delo ženskam, mladini in invalidom. Lahko ostane skupna določba. Možna je tudi določba, da to ureja samoupravni sporazum o sistemizaciji.

6. V 111. in 112. členu so naštetih lažje in hujše kršitve delovnih obveznosti. Vsaka TOZD, glede na razmere in naloge v TOZD, lahko našteje še druge kršitve.

7. V 173. členu so naštetih dela, za katera ni potrebno ustanovljati posebnega delovnega mesta in se pojavljajo občasno. Za taka dela se sklene pogodba o delu (civilno-pravno razmerje). Temeljne organizacije lahko glede na svoje razmere določijo, katera so ta dela.

V razpravi pa imajo vsi zaposleni pravico in dolžnost dati predloge za spremembo in dopolnitev na celotni osnutek. Priprava in objava predloga osnutka samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih je sicer naloga vsake TOZD. Ker pa morajo biti določene zadeve v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi urejena enotno, je izdelan osnutek za vse TOZD.

Postopek za sprejem sporazuma:

Delavski sveti TOZD določijo konkretne predloge besedila tistih členov samoupravnega sporazuma, ki jih morajo TOZD glede na posebnosti v temeljni organizaciji same urediti in jih objaviti. Zatem skličejo zbere delavcev, na katerih obravnavajo skupen osnutek in sprejmejo osnutek z dopolnitvami in pripombami, ki jih je zbor sprejel. Za osnutek mora glasovati večina delavcev v temeljni organizaciji. TOZD dostavijo zapisnike zbora s sprejetimi pri-

pombami Skupnemu odboru za medsebojna razmerja, ki bo uskladi vse pripombe in predloge vseh TOZD, nato pa določil končno besedilo sporazuma.

Sporazum bomo tiskali v brošuri za vse delavce za vsako TOZD posebej.

Sporazum bo končno sklenjen, ko bo 2/3 delavcev v TOZD pismeno izjavilo, da soglašajo s pravicami in obveznostmi, ki so v njem določene. Vsak zaposlen delavec sprejme sporazum. Vsi novi delavci, ki želijo pridobiti lastnost delavcev v TOZD, bodo morali, preden bodo začeli delati, podpisati izjavo, da soglašajo s pravicami in obveznostmi, določenimi v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih, ki so ga sklenili delavci, ki so bili zaposleni v TOZD v času sklenitve sporazuma.

Osnutek sporazuma ureja naslednje zadeve iz medsebojnih razmerij:

— način in pogoje za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu;

— razporeditev na delovno mesto oziroma delo;

— delovni čas — razporeditev, začetek in konec;

— odmor in počitek med delom, dopust in odsotnost;

— varstvo pri delu — temeljne pravice in obveznosti;

— varstvo žena, mladine in invalidov;
— temeljna pravica do osebnega dohodka in načela delitve dohodka in osebnih dohodkov;

— načela oblikovanja in uporabe sredstev sklada skupne porabe;

— izobraževanje, štipendiranje in pripravništvo;

— odgovornost delavcev;

— varstvo pravic delavcev;

— prenehanje lastnosti delavca;

— posebne pravice

— pogoje za pridobitev stanovanjske pravice, dodeljevanje stanovanj in posojil za nakup stanovanj in gradnja stanovanjskih hiš;

— in druge zadeve, ki jih določa zakon.

S sklenitvijo tega sporazuma pa še niso urejene vse zadeve, ki jih morajo delavci v temeljni organizaciji urejati v samoupravnem sporazumu. Te so predvsem delitev dohodka in osebnih dohodkov in sistemizacija. Te zadeve sedaj urejajo skupni pravilniki in ostanajo v veljavi do sklenitve teh sporazumov. Seveda, tudi za to so določeni roki, ki jih moramo upoštevati.

Franc Savinek

OSNUTEK

V skladu s 5. členom zveznega zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, 120. členom republiškega zakona in v skladu z določili statuta, sprejmejo delavci TOZD na zboru dne

SAMOUPRAVNI SPORAZUM o medsebojnih razmerjih delavcev

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

Delavci v temeljni organizaciji (v nadaljnjem besedilu TOZD) urejajo svoja medsebojna razmerja v skladu:
— z ustavo, zakonom, ratificiranimi mednarodnimi sporazumi, družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi, ki jih TOZD sklene, če k njim pristopi;

— s samoupravnim sporazumom o združitvi v podjetje Kombinat Hmezad (v nadaljnjem besedilu: sporazum o združitvi);

— s skupnimi samoupravnimi sporazumi, ki jih sklene TOZD z drugimi TOZD v podjetju z namenom, da se enotno uredijo nekatere zadeve iz medsebojnih razmerij v podjetju;

— z načrti (letnimi, srednjeročnimi in dolgoročnimi) TOZD in podjetja.

2. člen

V tem samoupravnem sporazumu (v nadaljnjem besedilu sporazum) se urejajo zadeve iz medsebojnih razmerij, ki jih določa zakon, da jih uredijo sami delavci med seboj v TOZD. Pri tem se upoštevajo določbe sporazuma o združitvi, da bodo TOZD enotno uredile vse tiste zadeve iz svoje pristojnosti, ki

zagotavljajo enakopraven družbeno-ekonomski položaj vsake TOZD in vsakemu delavcu za enako delo pri enakem poslovnem uspehu v organizacijski enoti oziroma TOZD, v kateri dela, enake pravice in dolžnosti, kakor tudi enake pravice na podlagi vzajemnosti iz minulega dela, ki so dogovorjene v sporazumu o združitvi.

3. člen

Način uresničevanja posameznih pravic in obveznosti se v TOZD ureja, skladno s tem sporazumom, s splošnimi akti, ki jih sprejme delavski svet TOZD in s skupnimi splošnimi akti za tiste zadeve, ki se v skladu s sporazumom o združitvi urejajo enotno, sprejme pa jih delavski svet podjetja.

4. člen

S tem sporazumom se ureja predvsem naslednje:
— način in pogoje za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu;

— razporeditev na delovno mesto oziroma delo;

— delovni čas — razporeditev, začetek in konec;

— odmor in počitek med delom, dopust in odsotnost;

— varstvo pri delu — temeljne pravice in obveznosti;

— varstvo žena, mladine in invalidov;

— temeljna pravica do osebnega dohodka in načela delitve dohodka in osebnih dohodkov;

— izobraževanje, štipendiranje in pripravništvo;

— odgovornost delavcev;

— varstvo pravic delavcev;

— prenehanje lastnosti delavca;

— osebne pravice;

— pogoje za pridobitev stanovanjske pravice, dodeljevanje stanovanj in posojil za nakup stanovanj in gradnja stanovanjskih hiš;

— in druge zadeve, ki jih določa zakon.

5. člen

Določila tega sporazuma veljajo:

— za delavce, ki so pismeno izjavili, na način kot ga določa ta sporazum, da se strinjajo s temi pravicami in obveznostmi;

— za delavce, ki pismene izjave niso dali, pa v 15 dneh po uveljavitvi tega sporazuma niso pismeno izjavili, da jim naj preneha lastnost delavca;

— za delavce, ki pridobe lastnost delavca v TOZD po uveljavitvi sporazuma in po postopku, ki ga določa ta sporazum.

6. člen

O uresničevanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij, razen tistih zadev, ki so v skladu s sporazumom o združitvi s skupnimi sporazumi enotno urejene v podjetju, odločajo v TOZD:

— za vse delavce, razen za direktorja in vodilne delavce, odbor za medsebojna razmerja, ki ga delavci izvolijo neposredno;

— za direktorja in vodilne delavce pa delavski svet TOZD.

O uresničevanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij, ki je po sporazumu o združitvi dogovorjeno, da odločajo skupni organi podjetja v zadevah, ki jih urejajo skupni sporazumi, odločajo organi podjetja, ki jih določa sporazum o združitvi.

Te zadeve so:

1) osnove in merila za določanje obračunskih postavk in delitev dohodka in OD;

2) enotne osnove za formiranje sklada skupne porabe;

3) zahteve delovnih mest — sistemizacija;

4) dodeljevanje stanovanj, posojil;

5) izobraževanje, pripravništvo;

6) rekreacija;

7) vodenje postopka in izrekanje ukrepov za neizpolnjevanje obveznosti in druge kršitve.

7. člen

O varstvu pravic na zahtevo delavca za ponovni preizkus o njegovi pravici odloča, po predhodnem mnenju sindikalne organizacije, isti organ, ki je odločil o njegovi pravici.

O pritožbi na izrek ukrepa oziroma na sklep skupne komisije za zaščito delovnih dolžnosti odloča delavski svet TOZD.

II. NAČIN IN POGOJI PRIDOBITVE LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

8. člen

Lastnost delavca v TOZD si lahko pridobi vsakdo, ki izpolnjuje splošne zakonske in zdravstvene pogoje ter pogoje, ki so določeni v samoupravnem sporazumu o sistemizaciji delovnih mest (v nadaljevanju sporazum o sistemizaciji), in statutu TOZD ali tem sporazumu.

9. člen

Prosto je tisto delovno mesto, ki se ne more zasesti s prazepredvidljivo delavca znotraj TOZD ali po dogovoru z delavcem iz drugih TOZD in ni namenjeno štipendistom, s katerimi so se že prej dogovorili za pridobitev lastnosti delavca in da je pristojni organ sklenil, da se zasede.

10. člen

Sklep o zasedbi prostega delovnega mesta sprejme odbor za medsebojna razmerja na predlog direktorja TOZD.

(Varianta: v večjih TOZD na predlog vodje DE oziroma ZE).

Sklep o zasedbi vodilnega delovnega mesta sprejme delavski svet na predlog direktorja TOZD.

Prosto delovno mesto se objavi.

Vodilno delovno mesto se razpiše.

Objava in razpis delovnih mest

11. člen

Objava oziroma razpis delovnega mesta vsebuje naslednje podatke:

— firmo podjetja in ime temeljne organizacije;

— naziv prostega delovnega mesta;

— pogoje, ki so predpisani s sporazumom o sistemizaciji za delovna mesta;

— ali se delo združuje za določen ali nedoločen čas;

— ali je predpisan predhodni preizkus kandidatih sposobnosti oziroma poskusno delo;

— rok za prijavo in rok v katerem bodo kandidati obveščeni o izbiri.

12. člen

Rok za sprejem pismenih prijav je najmanj 8 dni in največ 30 dni od dneva objave.

Določa ga organ s sklepom o objavi delovnega mesta.

Prijavljeni kandidati morajo biti obveščeni o izbiri najkasneje 45 dni po objavi.

Prijava delavca, ki je zamudil rok za prijavo, se ne upošteva.

13. člen

O izbiri kandidatov za objavljena delovna mesta odloča odbor za medsebojna razmerja.

O izbiri kandidatov za razpisana delovna mesta odloča delavski svet TOZD.

14. člen

Če se na objavo ali na razpis prijavijo kandidati, ki ne izpolnjujejo zahtevanih pogojev ali če se nihče ne prijavi, lahko odbor za medsebojna razmerja oziroma delavski svet sklene, da objavo oziroma razpis ponovi ali pa tudi to, da na delovno mesto začasno razporedi delavca, ki ne izpolnjuje vseh zahtevanih pogojev. Tak delavec lahko dela na tem delovnem mestu toliko časa, dokler mesta ne zasede delavec, ki izpolnjuje zahtevane pogoje, toda najdalej eno leto.

V tem času se objava oziroma razpis ponovi.

15. člen

Pri izbiri kandidata upošteva organ, ki odloča:

— strokovno izobrazbo določenega poklica oziroma smeri ali stroke;

— delovne izkušnje;

— druge posebne pogoje, ki so določeni s sporazumom o sistemizaciji ter so poseben pogoj za delo na delovnem mestu;

— določila družbenega dogovora o kadrovski politiki;

— in določila zakona glede prednosti kandidatov z višjo izobrazbo.

16. člen

O izbiri kandidata se obvestijo vsi prijavljeni kandidati.

Pismeno obvestilo vsem prijavljenim kandidatom se pošlje v roku, ki je določen v 12. členu in mora vsebovati:

— izrek sklepa o izbiri kandidata;

— pouk o možnosti vpogleda v gradivo v zvezi z objavo oz. razpisom;

— pouk o načinu varstva pravic neizbranih kandidatov.

17. člen

Izbranimu kandidatu se vroči odločba o izbiri, ki poleg sklepa o izbiri vsebuje tudi sporočilo o dnevu, ko mora podpisati izjavo, s katero se strinja s pravicami in obveznostmi iz tega sporazuma, in o dnevu, ko je dolžan začeti z delom v temeljni organizaciji. Hkrati s tem obvestilom je treba vročiti tudi ta samoupravni sporazum in druge samoupravne sporazume, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev v temeljni organizaciji.

18. člen

Prijavljeni kandidat, ki misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu ali da kandidat, ki je to lastnost pridobil, ne izpolnjuje pogojev, lahko v 8 dneh od dneva vročitve pismenega obvestila o izbiri kandidata zahteva, da organ, ki je odločil o izbiri, opravi postopek za varstvo njegovih pravic.

Zahteva kandidata zadrži izvršitev sklepa.

O zahtevi mora pristojni organ temeljne organizacije dokončno odločiti v 30 dneh.

Če se kandidat ne strinja z dokončno odločitvijo, sprejeto v temeljni organizaciji ali če o njegovi zahtevi ni dokončno odločeno v 30 dneh od dneva vložitve zahteve, lahko v naslednjih 30 dneh zahteva varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

19. člen

Nihče ne sme začeti delati v TOZD, preden ne pridobi lastnosti delavca. Lastnost delavca v TOZD pridobi delavec tisti dan, ko podpiše izjavo, da se

strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa ta samoupravni sporazum.

Delavec pridobi pravice in prevzame obveznosti v TOZD tisti dan, ko začne delati. Če delavec brez opravičenega razloga ne začne delati določenega dne, izgubi lastnost delavca v TOZD.

20. člen

Prosto delovno mesto se izjemoma zasede brez javne objave in naslednjih primerih:

— kadar delovno mesto zasede delavec, ki je po prejšnjem vodilno delovno mesto, pa na to mesto ni bil ponovno izbran;

— kadar delovno mesto zasede delavec, čigar delo na prejšnjem delovnem mestu je postalo nepotrebno iz tehnoloških ali ekonomskih vzrokov;

— kadar delovno mesto zasede delavec, katerega je temeljna organizacija dolžna sprejeti v združeno delo glede na štipendijsko pogodbo ali pogodbo o izobraževanju, ki jo je bila sklenila z njim;

— kadar delovno mesto zasede delavec, ki se vrača v temeljno organizacijo, v kateri je prekinil delo, ker je odšel na odslužitev oziroma doslužitev vojaškega roka;

— kadar delovno mesto zasede delavec, ki se vrača v temeljno organizacijo potem, ko mu je iztekel mandat oziroma prenehala funkcija, zaradi katere je prekinil delo v temeljni organizaciji;

— kadar delavec zasede delovno mesto, na katerem se dela manj kot polovica polnega delovnega časa, v drugi organizaciji pa že dela poln delovni čas.

Vodilna delovna mesta

21. člen

Delovna mesta, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti, so vodilna delovna mesta.

Ta vodilna mesta v TOZD so:

- pomočnik direktorja,
- računovodja,
- vodja komercialne,
- glavni tehnolog,
- sekretar,
- itd. — glede na potrebe in strukturo TOZD.

Vodilna delovna mesta se zasedajo za (4) štiri leta in se vsaka 4 leta ponovno razpisujejo. (Določí vsaka TOZD sama).

22. člen

Delavski svet lahko določi, ko sprejme sklep, da se vodilno delovno mesto razpiše, naloge in smotre, ki jih morajo doseči posamezni delavci na vodilnih delovnih mestih.

Kandidati, ki se potegujejo za posamezno vodilno delovno mesto, morajo biti pisмено seznanjeni z nalogami in smotri, ki naj bi jih dosegli v času do nove izbire.

Delavski svet enkrat na leto preizkusi ali delavec na vodilnem delovnem mestu uresničuje smotre, ki jih mora doseči in če ugotovi, da jih ne uresničuje, le-tega razporedi na delovno mesto, ki ustreza njegovim strokovnim in drugim delovnim sposobnostim.

23. člen

Razpisni postopek in predlog kandidatov za vodilna delovna mesta izvrši odbor za medsebojna razmerja.

24. člen

Kandidati morajo biti 10 dni pred sklepanjem o izbiri pisмено seznanjeni z nalogami in smotri, ki jih bodo morali doseči na delovnem mestu, za katero se prijavljajo, če je delavski svet tako sklenil, do nove izbire. Kandidati, ki ne privolijo v te naloge in smotre, ne morejo biti izbrani za razpisano vodilno delovno mesto.

25. člen

Vsak prijavljeni kandidat ima pravico vpogleda v celotno gradivo v zvezi z javno objavo oziroma razpisom in mora biti o tem obveščen.

26. člen

Razpisni postopek in predlaganje kandidatov za delovno mesto direktorja TOZD izvrši posebna skupna razpisna komisija. V razpisno komisijo izvoli delavski svet TOZD 3 člane in delavski svet podjetja 3 člane.

Predhodni preizkus znanja in poskusno delo

27. člen

S sporazumom o sistemizaciji se določijo delovna mesta, na katerih se zahteva predhodni preizkus kandidatovih sposobnosti.

Predhodni preizkus kandidatovih strokovnih in drugih sposobnosti se opravi na način, ki omogoča, da se ocenijo njegove sposobnosti za delo na določenem delovnem mestu (test, vprašalnik, pogovor). Način preizkusa določi organ, ki odloča o kandidatomu sprejemu na delo.

28. člen

S sporazumom o sistemizaciji se določijo delovna mesta, na katerih mora delavec opraviti poskusno delo.

Poskusno delo ne more trajati dalj, kot je nujno potrebno, da se ugotovijo strokovne in druge delovne sposobnosti delavca.

Poskusno delo traja od 1 do 3 mesecev, konkretno se določi v samoupravnem sporazumu o sistemizaciji.

29. člen

Med poskusnim delom spremlja delavčevo delo 3-članska strokovna komisija, ki jo imenuje organ, ki odloča o pridobitvi lastnosti delavca. Postopek in način se lahko določi tudi s skupnim splošnim aktom.

Člani komisije morajo imeti najmanj enako stopnjo izobrazbe kot delavec, katerega delo spremljajo.

30. člen

Oceno delavčevih sposobnosti poda komisija pred koncem njegovega poskusnega dela in svoje mnenje skupaj z vso dokumentacijo dostavi organu, ki odloča o sprejemu na delo.

Če ta organ na podlagi mnenja komisije ugotovi, da je delavec pokazal sposobnosti za svoje delovno mesto, se šteje, da je delavec pridobil lastnosti delavca v združenem delu za nedoločen čas z dnem, ko je začel delati v temeljni organizaciji.

Če pa organ na podlagi mnenja komisije ugotovi, da delavec nima sposobnosti za ustrezno delovno mesto, odloči, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu z dnem poteka časa poskusnega dela.

Najkasneje na dan iz prejšnjega odstavka mora biti delavcu vročena odločba o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu.

Če delavec v času poskusnega dela izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji, mu preneha lastnost delavca v združenem delu z dnem, ko je to izjavil.

Delo za določen čas

31. člen

Svoje delo združuje delavec v TOZD praviloma za nedoločen čas.

32. člen

Izjemoma delavec združuje svoje delo v TOZD za določen čas:

1. kadar se začasno poveča obseg dela;
2. kadar delo po svoji naravi traja določen čas;
3. kadar je treba začasno v celoti nadomestiti delavca ali delavko, ki je odsoten zlasti zaradi:
 - a) letnega dopusta;
 - b) zdravljenja ali okrevanja, ki traja več kot mesec dni;
 - c) služenja vojaškega roka;
 - č) vojaških vaj;
 - d) plačanega ali neplačanega dopusta;
 - e) strokovnega izobraževanja ali izpopolnjevanja;
 - f) daljšega službenega potovanja;
 - g) opravljanja javnih dolžnosti;
 - h) odstranitve z delovnega mesta ali iz TOZD;
 - i) pripora;
 - j) prestajanja kazni zapora do šestih mesecev;
 - k) poročniškega dopusta;

4. kadar je treba delavca ali delavko delno nadomestiti, ker iz zdravstvenih ali drugih po zakonu predpisanih ali dovoljenih razlogov dela krajši delovni čas od polnega;

5. kadar javna objava delovnega mesta ne uspe in mora delovno mesto zasesti delavec, ki ne izpolnjuje vseh zahtevanih pogojev.

(Vsaka TOZD lahko še našteje druga dela, ki se občasno pojavljajo ali sezonsko povečajo.)

33. člen

Sklep o združevanju dela za določen čas, ki ga sprejme pristojni organ, mora vsebovati razloge, zaradi katerih je bil delavec sprejet na delo. Če je to predvidljivo, mora biti zapisan datum, do katerega bo delavec delal.

34. člen

Delavcu, ki dela določen čas, preneha delo:

— po preteku roka, ki je določen v sklepu o pridobitvi lastnosti delavca;

— z dnem, ki je določen v sklepu o pridobitvi lastnosti delavca;

— ko se delo konča, če je tako določeno s sklepom o sprejemu na delo, kar ugotovi organ, ki je sprejel sklep o pridobitvi lastnosti delavca;

— na dan, ko se vrne odsotni delavec;

— na dan, ko nastopi delo s polnim delovnim časom delavec, ki je začasno delal skrajšan delovni čas;

— na dan, ko nastopi delo delavec, ki je sprejet na delo po uspešni objavi zaasedbo prostega delovnega mesta, oziroma po enem letu od dneva nastopa dela, če objava še ni uspela.

Delavec, ki dela določen čas, preneha z delom ne glede na določila iz prejšnjega odstavka, če tako določa zakon.

35. člen

Delavec, ki združi svoje delo za določen čas, ima vse pravice in obveznosti delavca, ki je združil svoje delo za nedoločen čas. Svoje delo združi enako in po enakem postopku, kot združi delo delavec za nedoločen čas.

V izjavi, ki jo podpiše, da sprejema sporazum, se mora posebej navesti, da združuje delo za določen čas.

Delo na delovnih mestih z nepolnim delovnim časom

36. člen

Ob sprejemu tega sporazuma ni v TOZD takih delovnih mest, na katerih bi zaradi posebnih delovnih pogojev bil potreben krajši delovni čas, ki bi bil izenačen s polnim delovnim časom.

37. člen

Delavec, ki je združil svoje delo s polnim delovnim časom v drugi organizaciji združenega dela, lahko dela v tej TOZD največ polovico delovnega časa in le v skladu z zakonom in predhodnim sporazumom o medsebojnem sodelovanju obeh organizacij.

Delavec, ki v tej TOZD že dela poln delovni čas, lahko dela še v drugi TOZD največ polovico delovnega časa le, če se obe organizaciji o tem sporazumeta.

III. RAZPOREDITEV DELAVCA NA DELOVNO MESTO

38. člen

Ob sprejemu v združeno delo se delavec razporedi na delovno mesto, za katerega je bil izbran.

39. člen

Pri napatitvi delavca na določeno delovno mesto je treba le-tega natančneje seznaniti z delovnim mestom, delovnimi pogoji, delovnimi dolžnostmi, z organizacijo in delovanjem samoupravnih organov v TOZD ali enoti, kjer bo delal in z organizacijo samoupravljanja v podjetju kot celoti.

Prav tako mora biti delavec seznanjen s splošnimi akti, s katerimi so urejeni notranji odnosi in temeljni organizaciji oziroma podjetju.

Posebej mora biti seznanjen z varstvenimi ukrepi, ki jih mora izvajati in zaščitnimi sredstvi, ki se jih mora posluževati za varno delo.

Seznanjanje z organizacijo dela, varstvenimi ukrepi, delovnim mestom in najbližjimi sodelavci opravi odgovorni vodstveni delavec enote, v kateri dela.

40. člen

Delavec lahko dela na delovnem mestu, ki ne ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oz. smeri ali stroke in ne drugim njegovim sposobnostim, če s tem soglasa.

41. člen

Organ, ki odloča o izbiri delavcev, lahko razporedi delavca za nedoločen ali določen čas na drugo delovno mesto oziroma delo, ki ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica, smeri ali stroke ter drugim njegovim sposobnostim v naslednjih primerih:

— zaradi zahtev proizvodnje in razvojnega programa;

— pridobitve višje strokovne izobrazbe;

— če na doseganju delovnem mestu ne dosega povprečnih delovnih učinkov in kvalitete storitev, kar oceni 3-članska komisija, imenovana od odbora za medsebojna razmerja;

— neprimerna medsebojna razmerja med delavci posamezne delovne skupine, ki vplivajo na uspešnost dela;

— oboleli delavec ali iz drugih razlogov odsotni delavec, ki se mora glede na potrebe delovnega procesa nujno nadomestiti;

— vrnitev delavca, ki mu je potekel mandat oziroma funkcija v predstavniških telesih;

— pripravnik, ki ne opravi uspešno pripravniške dobe;

— če je zaradi tehnoloških in drugih izboljšav prenehala potreba po delavčevem delu na delovnem mestu, kjer je do sedaj delal.

42. člen

Delavec je dolžan delati na delovnem mestu, ki ne ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica, smeri ali stroke in ne drugim njegovim delovnim sposobnostim v izjemnih okoliščinah in le toliko časa, dokler take izjemne okoliščine trajajo, v naslednjih primerih:

1) ob pojavih epidemij in drugih masovnih obolenj ali poškodb;

2) ob višji sili (potres, povodenj, požar ipd.);

3) zaradi potreb SLO;

4) če je nujno treba zamenjati nenadno odsotnega delavca;

5) če nastopi redukcija električne in druge energije;

6) pomanjkanje surovin, materiala;

7) remont ali redukcije.

O primerih začasne razporeditve delavca pod 1) do 3) odloča direktor temeljne organizacije, v primerih pod 4) do 7) odloča odbor za medsebojna razmerja na predlog direktorja.

V primeru preemstitve po določilih prvega odstavka ima delavec pravico do osebnega dohodka, ki bi ga dosegel, če bi bil delal na svojem delovnem mestu, v kolikor je to zanj ugodnejše.

Zahteva za varstvo pravic zoper tako odločbo ne odloži njene izvršitve in se je delavec dolžan po taki odločbi ravnati takoj, čim jo prejme.

43. člen

Delavca, ki po javnem razpisu ni znova izbran, mora odbor za medsebojna razmerja razporediti na delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi in drugim njegovim delovnim sposobnostim.

Delavec iz prvega odstavka tega člena, ki ne privoli v to, da bi delal na tem delovnem mestu, preneha po preteku časa, kolikor je dolžan ostati na delu v TOZD, lastnost delavca v TOZD.

44. člen

V primerih, ki jih določa samoupravni sporazum o združitvi je delavec dolžan delati v drugi temeljni organizaciji v okviru podjetja.

Ce se dogovorijo TOZD med seboj, delavec pa privoli v to, da bo združil delo v drugi TOZD za nedoločen ali določen čas, podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in dolžnostmi, ki jih določa samo-

upravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu, pridobi s tem dnevno lastnost delavca druge TOZD.

IV. DELOVNI ČAS

Poln delovni čas

45. člen

Poln delovni čas v TOZD je 42 ur na teden.

Delovni čas traja prvih 5 dni v tednu. (Vsaka TOZD sama določi delovni čas v okviru tedna glede na proizvodni proces, predvsem pa Gostinstvo i TOZD, ki imajo prodajalne.) Za določena delovna mesta ali organizacijske enote lahko delavski svet TOZD določi, da traja delovni teden 6 dni (ali pa določi v tem sporazumu).

Delovni čas je praviloma nedeljen in traja dnevno od 6.30 do 14.30 (velja za delovno skupnost uprave podjetja). V TOZD je delovni čas praviloma od 6. do 14. ure, druga izmena pa od 14. do 22. ure.

Za izpolnitev 42-urnega delovnega tedna se dela en dan v tednu (torek, sreda itd. — določi sama TOZD) od 6.30 do 16.30.

Varianta: Za izpolnitev 42-urnega delovnega tedna se dela zadnja sobota v mesecu (ali katerakoli druga).

Dela prosti dan v tednu se šteje, glede uveljavljanja pravic delavcev iz dela v TOZD, kot delovni dan.

46. člen

Deljen delovni čas je v naslednjih organizacijskih enotah:

.....
in traja od 7.00 ure do 12.00 ure in od 14.00 ure do 17.00 ure. (Vsaka TOZD določi glede na potrebo.)

47. člen

Delavski svet TOZD, glede na potrebe proizvodnje ali blagovnega prometa (če tega ne določi sporazum o sistemizaciji delovnih mest) določa organizacijske enote oz. delovna mesta, na katerih treba delati: 1) v izmenah s polnim delovnim časom (turnus), 2) ponoči, 3) sezonsko, 4) na katerih delovnih mestih je potrebno biti občasno v pripravnosti (dežurstvo) in način preračunavanja v efektivni delovni čas.

Delo, ki se izvaja v smislu določb tega člena, razen pod točko 1, je poseben pogoj, ki se upošteva v sporazumu o delitvi osebnih dohodkov za določitev obračunske osnove za takšno delovno mesto.

48. člen

Delavski svet TOZD lahko sklene, da se v določenih časovnih obdobjih razporedi delovni čas tednu, mesecu ali kakšnem drugem obdobju, ki ne sme biti daljši kot eno leto, tako da je dnevni tedenski ali mesečni delovni čas v delu obdobja, za katerega je določena prerazporeditev časa, daljši, v drugem delu takega obdobja pa krajši od polnega delovnega časa. V takem primeru ne sme skupni delovni čas v povprečju preseči 42 ur tedensko, 1 tem mora imeti delavec dnevni in tedenski počitek) po določbah tega sporazuma.

V primerih višje sile, redukcije električnega toka, razne nesreče, strojelomi, poplave, vremenske nepriklone, epidemije, LSO in podobno, se lahko odredi drugačna razporeditev dela, da se zagotovi delo in osebni dohodek.

Delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa

49. člen

Delavec lahko dela na delovnem mestu v delovnem času, ki je krajši od polnega, če je tako določeno v zakonu ali v sporazumu o sistemizaciji, (lahko pa se konkretno navede v tem sporazumu). Takšna delovna mesta so: čuvaji, vratarji, snažilke, arhivar, posebni strokovni delavci, kot so: pravniki, ekonomisti itd.

50. člen

Delavcu, ki dela delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, gredo vse pravice iz dela in po delu

v sorazmerju z delovnim časom in delovnim uspehom.

51. člen

Delavcu, ki dela delovni čas krajši od polnega delovnega časa, gredo pravice, določene v zakonu in v tem sporazumu.

Delavcu, ki dela v TOZD v delovnem času, ki je krajši od polnega delovnega časa in je hkrati drugje zaposlen tako, da dela skupaj najmanj polovico delovnega časa, gredo iz zaposlitve v TOZD pravice iz 1. odstavka tega člena, razen pravice do odmora.

Za delavca iz 1. in 2. odstavka tega člena velja obojestranski enomesečni odpovedni rok.

Delovni čas, ki je daljši od polnega delovnega časa (nadurno delo)

52. člen

Delo delavca sme izjemoma trajati preko polnega delovnega časa (nadurno delo) v skladu s tem sporazumom o naslednjih primerih:

1. potresa, požara, poplave oziroma druge nesreče, ki zahteva temeljno organizacijo ali pa se taka nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvarujejo materialna sredstva;

2. ko je nujno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitve ali prekinitev bi glede na naravo tehnologije in organizacije dela povzročila precejšnjo materialno škodo ali spravila v nevarnost življenje in zdravje občanov;

3. da se z nepretrganim delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala, ali pa odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela, kakor tudi, da se prepreči prekinitev dela v drugih organizacijah združenega dela ali da se zagotovi za njegov nepretrgan potek potrebne temeljne surovine, kadar to zahteva splošni interes, vendar samo, če tega dela ne morejo opraviti drugi delavci v okviru polnega delovnega časa ali če nastane potreba po takšnem delu zaradi nepredvidenega ostanka delavca, ki bi moral opraviti delo.

V primerih iz 2. in 3. točke tega člena sme trajati delo samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se prepreči škodljive posledice.

Delo iz 2. in 3. točke tega člena se šteje kot posebni delovni pogoj. O delu, ki traja več kot polni delovni čas, odloča direktor TOZD ali delavec, ki ga je pooblastil. Delavec, ki odkloni delo po tem členu, odgovarja za kršitev obveznosti, razen tedaj kadar prinese zdravniško potrdilo, da mu takega dela ne dopušča zdravstveno stanje ali da ga je oproščen po zakonu.

Ugovor zoper odločbo o delu, ki traja dalj kot polni delovni čas, ne odloži izvršitve.

53. člen

Delo, daljše od polnega delovnega časa, se sme določiti za vsak koledarski dan, ne glede na nedeljo ali državni praznik.

Ne glede na določbe iz prejšnjega odstavka je treba delavcu zagotoviti v enem mesecu najmanj dva prosta dneva.

Delo, daljše od polnega delovnega časa, sme trajati največ 4 ure na dan.

Skupen delovni čas ne sme trajati več kot 12 ur dnevno, razen čl. 52, točka 1.

54. člen

Dela, ki je daljše od polnega delovnega časa, so oproščeni:

1. delavka med nosečnostjo,
2. mati z enim otrokom do dveh let starosti ali z dvema ali več otroki, od kateri je eden mlajši od 5 let,

3. delavci mlajši od 18 let,

4. delavec, ki se mu po mnenju javne zdravstvene službe poslabša zdravstveno stanje.

55. člen

Osnove in merila za delitev sredstev osebnih dohodkov za delo v delovnem času, ki je daljše od polnega delovnega časa, ureja sporazum o delitvi osebnih dohodkov.

Dežurstvo — stalna pripravljenost

56. člen

S pogonsko — obratovalno pripravljenostjo delovnih priprav zagotavlja temeljna organizacija nemoten delovni proces.

Pogonska pripravljenost se uresničuje z dežurno službo strokovnih delavcev in pripravljenostjo delovnih sredstev za intervencijo in odpravo okvar na strojih in drugih delovnih napravah.

57. člen

Delavec, ki je razporejen v dežurno službo, mora biti vsak čas dosegljiv na domu, ne da bi bila zato potrebna njegova navzočnost na delovnem mestu.

Delavec, razporejen v dežurno službo, ni oproščen dela v njegovem rednem delovnem času.

Razpored delavcev za dežurno službo določi direktor temeljne organizacije za mesec dni vnaprej.

Za način razporeda ter pravice in obveznosti delavca za čas dežurne službe se lahko sprejme poseben pravilnik.

58. člen

Delavec, ki je razporejen za dežurno službo, ima za čas dosegljivosti na domu in za čas, ko med dosegljivostjo efektno dela na vzdrževanju delovnih priprav, pravico do osebnega dohodka, ki ga določa samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov.

Nočno delo

59. člen

Delo med 22. in 5. uro naslednjega dne se šteje za nočno delo.

Za opravljanje dela v nočnem času morajo biti izpolnjeni pogoji za varno delo.

Delavci, ki delajo v nočnem času, se morajo vsaj delno izmenjati tako, da delajo v nočni izmeni nepretrgano najdalj en teden.

Delo v nočni izmeni je poseben delovni pogoj.

Sezonsko delo

60. člen

Delavec, ki dela na sezonskih delih, ima pravico zahtevati, če dela več kot štiri mesece in pri tem opravi več ur dela, kot znaša poln delovni čas da se mu ta čas preračuna v delovne dni s polnim delovnim časom in to vpiše v delovno knjižico, v skladu z zakonom.

Ce se čas, prebit na delu preko polnega delovnega časa prizna v delovno dobo, se ta čas ne more šteti za poseben delovni pogoj in nima pravice za plačilo za podaljšani delovni čas s povečano osnovo.

V. ODMOR, POČITEK, DOPUST IN ODSOTNOST Z DELA

Odmor med dnevnim delom

61. člen

Odmor med dnevnim delom traja za delavce, ki delajo polni delovni čas, 30 minut.

Delavec, ki dela v deljenem delovnem času, nima pravice do dnevnega odmora, razen, če je po razporedu odmor v času, ko delajo.

Čas dnevnega odmora se šteje v delavčev polni delovni čas. Čas polurnega odmora je (Določa vsaka TOZD sama!)

62. člen

Delavski svet TOZD lahko določi s sklepom navedenjsi razpored dnevnega odmora za vsako organizacijsko enoto posebej.

Organ iz prejšnjega odstavka ne sme skleniti, da bo dnevni odmor pri polnem delovnem času — v prvih dveh urah in pol po začetku dela in v času ene ure in pol pred koncem dela.

Dnevni počitek

63. člen

Med dvema zaporednima dnevnoma ima delavec pravico do najmanj 12 ur nepretrganega dnevnega počitka.

Delavci, ki so stari več kot 18 let in opravljajo sezonska dela določen čas, imajo pravico do nepretrganega dnevnega počitka 10 ur.

Tedenski počitek

64. člen

Delavci imajo pravico do najmanj 24-urnega neprekinjenega tedenskega počitka.

Tedenski počitek delavci praviloma izkoristijo v nedeljo.

Ce po razporeditvi delovnega časa delavci delajo v nedeljo, imajo počitek na kak drug dan v naslednjem tednu.

Ce se delo na dan tedenskega počitka uvede kot za delo nad polnim delovnim časom (nadurno delo), se delo na dan tedenskega počitka upošteva kot posebni pogoj pri delitvi osebnih dohodkov.

Ne glede na določbe prejšnjega člena tega spoznava pa je na delovnih mestih kuharjev, servirk, snažilk in drugih delavcev v počitniških domovih in delavskih restavracijah s sezonskim delom zagotovljen tedenski počitek z ustreznim številom dni v času po zaključku sezone.

65. člen

Delavci imajo pravico do počitka ob praznikih SFRJ in SR Slovenije, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi.

Delo ob teh dnevih se upošteva kot posebni pogoj pri delitvi osebnih dohodkov delavcev.

Letni dopust

66. člen

Delavec ima po šestih mesecih nepretrganega dela pravico do letnega dopusta. Delavec, ki je združil svoje delo z delavci drugih temeljnih organizacij, ima pravico do letnega dopusta, če je v vseh organizacijah delal šest mesecev in če je prešel iz ene organizacije v drugo v dveh delovnih dneh.

Delavec, ki je združil svoje delo za določen čas, ki traja najmanj šest mesecev, ima pravico do letnega dopusta v skladu z 68. členom.

67. člen

Letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni in največ 30 delovnih dni.

Delavec, ki ima več kot 30 let pokojninske dobe in 55 let starosti oziroma delavka, ki ima več kot 25 let pokojninske dobe in 50 let starosti, ima pravico do največ 36 delovnih dni dopusta po merilih, določenih v tem sporazumu.

Dolžina letnega dopusta je odvisna od:

- pogojev dela,
- delovne dobe in posebne dobe, ki se po zakonu izenačuje z delovno dobo,
- uspehov dela,
- socialnih razmer.

Delovna doba in posebna doba se ugotavljata z delovno knjižico do 31. 12. tekočega leta.

68. člen

Delavcu se z zakonom določeni najkrajši čas letnega dopusta poveča glede na zahteve delovnega mesta in na delovno dobo za posamezne kategorije po naslednji tabeli:

Delovna doba min.	Število dni dopusta kategorija del. mesta					
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
do 5 let	18	3	2	1	—	—
od 5 do 10 let	18	5	4	3	2	1
10 do 15 let	18	7	6	5	4	3
15 do 20 let	18	9	8	7	6	5
20 do 25 let	18	11	10	9	8	7
25 do 30 let	18	12	12	11	10	9
nad 30 let	18	12	12	12	12	—
delavci do 18 let starosti	25					

Delovna mesta so razporejena v naslednje kategorije:

I. delovna mesta, za katera se zahteva visoka šola,

II. delovna mesta, za katera je zahtevana višja šola,

III. delovna mesta, za katera je zahtevana srednja strokovna šola (poslovodska in delovodska šola) ali visoka kvalifikacija poklica,

IV. delovna mesta, za katera je zahtevana kvalifikacija poklica ali nepopolna srednja šola,

V. vsa ostala delovna mesta.

69. člen

Če dela delavec na delovnem mestu, ki zahteva večji telesni napor, če je delo zdravju škodljivo ali posebno nevarno, če je pri delu izredno prizadeven, mu lahko odbor za medsebojna razmerja na predlog pristojnega vodje podaljša letni dopust od 1 do 6 delovnih dni.

70. člen

Glede na posebno dobo in socialne razmere se dopust določen po členu 68 tega sporazuma podaljša:

1. aktivnim udeležencem NOV, kakor tudi aktivistom, internirancem itd. pripada naslednje število dni dopusta:

iz leta 1941 in 1942	5 delovnih dni
iz leta 1943 pred 9. 9.	4 delovne dni
iz leta 1943 po 9. 9.	3 delovne dni
iz leta 1944	2 delov. dneva

2. za vojne in delovne invalide

II. skupine 5 delovnih dni

3. za vojne in delovne invalide

III. skupine 3 delovne dni

4. za matere z otroci do 7 let starosti za vsakega otroka po

5. za matere samohranilke po

71. člen

Starejšim delavcem po drugem odstavku 67. člena se za vsako leto nad 55 let moškemu in nad 50 let ženski poveča dopust za en dan.

72. člen

Dopust določen po merilih iz 68. člena ter čl. 70 in 71 ne more biti daljši kot 36 delovnih dni.

73. člen

Delavcu, ki je mlajši od 18 let, se letni dopust, odmerjen po osnovah in merilih tega sporazuma, poveča še za 7 delovnih dni.

74. člen

Delavcu, ki je razporejen na delovnem mestu, kjer je predpisan delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, vendar ne krajši od polovice, pripada letni dopust v obsegu, ki je sorazmeren trajanju njegovega delovnega časa in je določen po merilih tega sporazuma, vendar ne manj kot 18 delovnih dni.

75. člen

Delavcu, ki kot upokojenec s polno delovno dobo združuje svoje delo v TOZD in dela polni delovni čas, pripada dopust 30 delovnih dni po 6 mesecih neprekinjenega dela. Če tak delavec dela več kot polovico polnega delovnega časa, toda manj kot znaša polni delovni čas, mu pripada 22 delovnih dni letnega dopusta.

76. člen

Delavec ima pravico koristiti letni dopust v TOZD v tekočem koledarskem letu. Neizkoriščeni letni dopust se ne prenaša v naslednje leto, razen v primerih iz tretjega odstavka tega člena.

Če je TOZD kriva, da delavec ni izkoristil dopusta, je odškodninsko odgovorna delavcu. Delavec vložil zahtevo za odškodnino pri delavskemu svetu.

Delavec, ki nastopi letni dopust konec koledarskega leta, ga brez presledka nadaljuje v naslednjem letu.

77. člen

Vse pravice, tudi pravica do letnega dopusta, miruje takrat, ko delavec služi kadrovski rok. Delovna doba po prihodu iz JLA se k prejšnji prišteje.

Če med koriščenjem letnega dopusta zbolí, se koriščenje dopusta prekine in ga nadaljuje po ozdravitvi, če se s pristojnim vodjem ne dogovori, da bo ostanek dopusta izkoristil kdaj drugič v tekočem letu.

78. člen

Čas koriščenja letnega dopusta je določen s planom letnih dopustov v skladu z naravo in organizacijo dela v temeljni organizaciji, upoštevajoč pri tem v mejah normalnosti željo delavca.

Plan koriščenja letnih dopustov sprejme delavski svet temeljne organizacije na predlog direktorja temeljne organizacije do konca februarja vsako leto.

79. člen

Delavec izrabí letni dopust načeloma v neprekinjenem trajanju. Izjemoma lahko delavec izrabí svoj dopust v dveh delih, če sam to zahteva ali če je to potrebno za normalno delo temeljne organizacije.

80. člen

V času dopusta ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini, ki jo določa samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov.

Plačana odsotnost z dela

81. člen

Delavec je lahko odsoten z dela do 7 dni v koledarskem letu z nadomestilom osebnega dohodka v višini, kakor če bi delal, v naslednjih primerih:

1. ob sklenitvi zakonske zveze	3 dni
2. ob rojstvu lastnega otroka	2 dni
3. ob smrti ožjih sorodnikov: zakonca, otroci, starši, brat, sestra, pastorka, stari starši, rejenc, oskrbnik	3 dni
ob smrti ostalih sorodnikov	1 dan
če živijo v skupnem gospodinjstvu	2 dni
4. ob preselitvi v istem kraju	1 dan
za preselitve v drug kraj	2 dni
5. ob darovanju krvi	1 dan
6. ob elementarnih in drugih nesrečah, ki zadene delavca ali ožjo družino do	5 dni
7. za opravljanje strokovnih izpitov izven programa izobraževanja podjetja do	7 dni
8. delavke za dan žena 8. marec	1 dan

Skupna odsotnost iz različnih kriterijev po prejšnjih točkah v enem koledarskem letu ne sme presegati 7 dni.

82. člen

Izredne plačane odsotnosti z dela za primere iz 81. člena tega sporazuma odobrava direktor TOZD oziroma vodja DE ali ZE in vodje samostojnih oddelkov na podlagi predloženih dokumentov.

83. člen

Delavci, ki se v interesu TOZD in po programu izobraževanja podjetja dodatno izobražujejo ob delu (funkcionalno ali za pridobitev višje strokovne izobrazbe) za polaganje izpitov, imajo pravico do plačane odsotnosti z dela po določbah tega sporazuma.

84. člen

Delavci, ki se kot člani delegacije TOZD udeležujejo sej med rednim delovnim časom v skupščinah družbenopolitičnih skupnosti ali kot člani skupščinskih teles (odbori, komisije) imajo pravico do plačane odsotnosti v višini njihove obračunske postavke.

Kadar takšen delavec dela v stalnih telesih skupščine ali izvršnega sveta po predhodnem sporazumu s TOZD, se OD izplačan za takšen čas refundira.

Neplačana odsotnost

85. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila do 30 delovnih dni pod pogojem, da od-

sočnost ne bo motila delovnega procesa in poslovanja temeljne organizacije, v naslednjih primerih:

— če neguje bolnega družinskega člana in ni upravičen do bolniškega staleža oziroma nima pravice do uslug patronažne službe;

— za študij, kadar ni upravičen do ugodnosti pri šolanju;

— za gradnjo lastnega stanovanja in urejevanja zapušinskih zadev in

— v zadevah iz 81., 184. in 185. člena, če plačana odsotnost ne zadostuje potrebam delavca.

Le v izjemnih primerih se lahko delavcu odobri daljša odsotnost nad 30 dni z dela brez pravice do nadomestila.

Odsotnost brez pravice nadomestila odobrava na utemeljeno vlogo delavca in na predlog direktorja TOZD odbor za medsebojna razmerja.

86. člen

V času odsotnosti do 30 dni brez nadomestil pravice in obveznosti iz dela mirujejo.

Če pa taka odsotnost traja več kot 30 dni, se ne šteje v pokojninsko dobo.

VI. VARSTVO DELAVCEV

87. člen

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni zagotoviti predpisano varstvo pri delu.

Varstvo pri delu urejajo delavci s tem sporazumom, sporazumom o sistemizaciji in pravilnikom o varstvu pri delu.

S pravilnikom o varstvu pri delu urejajo delavci varstvene ukrepe, dejavnosti v zvezi z varstvom pri delu, poučevanje in vzgajanje, preizkušnje delovnih priprav in naprav, naloge organov upravljanja in odgovornih oseb, delovno področje in pravice ter obveznosti službe varstva pri delu.

88. člen

Delavec ima pravico in obveznosti do varstva pri delu.

Delavec mora opravljati svoje delo z vso pazljivostjo ter tako prispevati k varovanju svojega življenja in zdravja, kot tudi življenja in zdravja drugih delavcev.

Delavec ima pravico in obveznost, da se pred razporeditvijo na delo seznaní z varstvenimi ukrepi v zvezi z delom, ki ga opravlja, kot tudi z organizacijo in izvajanjem varstva pri delu v temeljni organizaciji. Od odgovorne osebe ima pravico in obveznost zahtevati, da ga seznaní z nevarnostmi dela ter z vsemi pravicami in obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu.

Delavec ima pravico in obveznost namensko uporabljati vsa sredstva in opremo za osebno varstvo pri delu, z njimi pazljivo ravnati in jih vzdrževati v brezhibnem stanju.

89. člen

Delavec ima pravico in obveznost do predpisanih zdravstvenih pregledov zaradi ugotovitve njegove zdravstvene in psihofizične sposobnosti za določeno delo.

Čas, ko se delavec udeleži obveznega zdravstvenega pregleda, se šteje za čas prebiti na delu.

Razpored delavcev za pregled pripravi služba za varstvo pri delu.

Delavec, ki ima kakšno zdravstveno pomanjkljivost ali boleha za boleznijo, ki se z zdravniškim pregledom ni ugotovila, pa bi ogrozila varno delo, delavec pa jo je zamolčal, mora tako pomanjkljivost oziroma bolezen prijaviti takoj, ko pridobi lastnost delavca oziroma pozneje, če se pojavi med zaposlitvijo.

90. člen

Delavec mora odgovornemu delavcu takoj prijaviti vsako zapaženo pomanjkljivost, okvaro ali drug pojav, ki bi ogrozil njegovo varnost ali varnost drugih pri delu.

91. člen

Če grozi delavcu na delu neposredna nevarnost za življenje zato, ker niso izvedeni varstveni ukrepi, ima pravico odkloniti delo na takem delovnem mestu, dokler se ne izvedejo ustrezni varstveni ukrepi.

Če grozi delavcu na delu neposredna nevarnost

za zdravje zato, ker niso izvedeni varstveni ukrepi, ima pravico zahtevati, da se nevarnost v čim krajšem času odpravi.

Če temeljna organizacija ne ukrepa na tako zahtevo, delavec lahko odkloni delo na takem delovnem mestu, dokler se ne izvedejo ustrezni varstveni ukrepi.

V obeh primerih nevarnosti je delavec dolžan opozoriti odgovornega delavca službe za varstvo pri delu, če odgovorni vodstveni delavec ne ukrene, da se odpravi nevarnost za življenje oziroma zdravje.

92. člen

Delavec ogroža svojo varnost in varnost drugega, če na delu ne uporablja predpisanih sredstev in opreme za osebno zaščito oziroma ne upošteva in ne izvršuje predpisanih varstvenih ukrepov ter ne izpolnjuje svojih obveznosti v zvezi z varstvom pri delu.

Delavcu, ki kljub opozorilu odgovornega delavca s svojim ravnanjem ogroža svojo varnost in varnost drugih delavcev, se prepove takšno ravnanje in če je potrebno, se delavca odstrani z delovnega mesta.

93. člen

Delavec je dolžan javiti nezgodo, ki jo je utrpel na delu in izven dela, najpozneje v roku 24 ur po nezgodi. Če v tem roku ne more javiti nezgode zaradi objektivnih vzrokov, mora to storiti takoj, ko to lahko stori.

94. člen

Če v temeljni organizaciji opravljajo delo delavci drugih organizacij združenega dela oziroma zasebnih delodajalcev, morajo z ustreznimi varstvenimi ukrepi zagotoviti varnost svojih delavcev in poskrbeti, da s svojim delom ne bodo ogrozili varnosti delavcev iz temeljne organizacije in drugih organizacij združenega dela.

Za skupna dela oziroma dela, pri katerih je varnost delavcev pri delu odvisna tudi od delavcev drugih organizacij združenega dela, morajo izvajalci del s pismenim dogovorom določiti skupne varstvene ukrepe, za varstvo odgovorno osebo ter njene pravice in obveznosti.

Pristojna služba, ki naroča dela, mora v pogodbi z izvajalcem dogovoriti varstvene ukrepe, kdo zagotovi sredstva osebne zaščite, podrejanje varstvenim ukrepom v temeljni organizaciji in za varstvo delavcev odgovorno osebo izvajalca.

Za varstvo odgovorna oseba izvajalca si je dolžna priprskbeti navodila za varno delo.

Navodila za varno delo izdelata odgovorni delavec službe varstva pri delu in odgovorni delavec, v čigar pristojnost spadajo izvajana dela.

VII. VARSTVO ŽENSK, MLADINE IN INVALIDOV

95. člen

Delavke in delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ne smejo delati na delovnih mestih, na katerih se pretežno opravljajo posebno težka dela niti dela, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje in življenje delavca.

Delovna mesta, na katerih je prepovedano delo žensk, mladoletnih delavcev in invalidov, so navedena v sporazumu o sistemizaciji delovnih mest.

Varianta:

Taka delo so zlasti:

- nakladanje in razkladanje težkih bremen;
- škropljenje nasadov z naslednjimi sredstvi za varstvo rastlin:
 - sistemiki,
 - DNOC pripravki
- in druga strupena sredstva;
- trošenje umetnih gnojil, ki so zdravju škodljiva, kot so: cimanidna umetna gnojila in živo apno;
- delo v karantenskih hlevih;
- razkuževanje proizvodov in prostorov;
- težja fizična dela v vodi in vlagi;

— nakladanje živine;
— posek, nakladanje in razkladanje lesa.
(Vsaka TOZD našteje svoje.)

96. člen

Delavke in delavci do 18 let starosti ne smejo opravljati nočnega dela, ne da bi pri tem lahko uveljavili najmanj sedemurni počitek v času med 22. uro zvečer in 6. uro naslednjega dne.

Prepoved iz 1. odstavka tega člena ne velja za delavko, ki dela na delovnem mestu, na katerem ima posebne pravice in odgovornosti.

97. člen

Delavec do dopolnjenega 18. leta starosti ne sme opravljati nočnega dela.

Delavcu, ki še ni star 18 let, ni dovoljeno naložiti, da dela dalj kot poln delovni čas.

98. člen

Delavki in delavcu, ki je že dopolnil 17 let starosti, se sme naložiti, da dela tudi ponoči, če to terjajo posebno resne družbene, ekonomske, socialne in druge okoliščine, kot jih določa ta sporazum za uoedbo dela prek polnega delovnega časa.

99. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost, je temeljna organizacija dolžna zagotoviti zaposlitev glede na njegovo preostalo delovno zmožnost ter splošno in strokovno izobrazbo v skladu s TZIZ.

V ta namen so v samoupravnem sporazumu o sistemizaciji določena delovna mesta primerna za zaposlovanje invalidov, na katera pa se lahko zaposlujejo zdravi delavci le začasno do potrebe po zaposlitvi delovnega invalida. Problematiko zaposlovanja delovnih invalidov ureja socialna služba.

100. člen

TOZD je v sodelovanju s kadrovsko socialno službo dolžna zagotoviti invalidnim delavcem uresničitev pravice do dela v temeljni organizaciji, drugi temeljni organizaciji ali drugi organizaciji združenega dela.

101. člen

Več kot poln delovni čas ne sme delati delavka med nosečnostjo ali če ima otroka starega do enega leta.

Delavka z otrokom do enega leta je dolžna predložiti otrokov izpisek iz rojstne matične knjige.

102. člen

Delavka ima med nosečnostjo in porodom pravico do nepretrganega porodniškega dopusta v skladu z zakonskimi določili.

Porodniški dopust mora delavka nastopiti 28 dni pred porodom, z izvidom pristojnega zdravstvenega organa pa sme delavka nastopiti porodniški dopust 45 dni pred porodom.

103. člen

Delavka z otrokom, starim do 8 mesecev, ima pravico delati 4 ure na dan. Razpored 4-urnega dela določita sporazumno delavka in odgovorni vodstveni delavec.

Če delavka zahteva, nadaljuje porodniški dopust še 141 dni ali pa da dela 4 ure na dan do dvanajstega meseca otrokove starosti. (To določilo začne veljati od 1. 1. 1975 dalje.)

Delavka z otrokom, starim nad 8 mesecev, ki mu je potrebna skrbnejša materina nega, ima pravico delati 4 ure na dan do dopolnjenih otrokovih treh let starosti.

Potrebnost skrbnejše materine nege ugotavlja pristojni zdravstveni organ.

Skrajšani delovni čas po tem členu se šteje za poln delovni čas.

V primerih, ko se oče in mati sporazumeta in da je po mnenju pristojne socialne službe to ugodnejše za otroka, lahko porodniški dopust nad 105 dni do osemmesčne starosti otroka koristi oče. O tem morata mati in oče podpisati izjavo.

VIII. OSEBNI DOHODEK TER OBLIKOVANJE IN PORABA SREDSTEV SKLADA SKUPNE PORABE

104. člen

Vsak delavec TOZD ima pravico do osebnega dohodka iz dela dohodka TOZD, razporejenega za osebne dohodke delavcev.

Višina osebnega dohodka je odvisna od njegovega dela in njegovega osebnega prispevka k skupnemu uspehu TOZD.

Delavcu je zajamčen najnižji osebni dohodek, ki ga določa zakon.

105. člen

Osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke, določanje obračunskih osnov, izplačilo osebnih dohodkov, nadomestil in drugih prejemkov, se ureja s skupnim samoupravnim sporazumom o delitvi dohodka in osebnih dohodkov na podlagi družbenega dogovora in samoupravnega sporazuma, h kateremu je TOZD oziroma podjetje pristopilo.

106. člen

TOZD namenja v skladu s svojim ustvarjenim dohodkom del svojih sredstev za skupno in osebno porabo delavcev TOZD, v skladu z zakonom, družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi.

TOZD obvezno oblikuje in združuje z drugimi TOZD sedstva skupne porabe za zadovoljevanje osebnih potreb delavcev vseh TOZD v sestavi podjetja v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi.

Pogoje in način uporabe sredstev skupne porabe, kolikor niso določeni s tem sporazumom, ureja samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov.

IX. ODGOVORNOST DELAVCEV

107. člen

Delavec je odgovoren za neizpolnitev delovnih obveznosti, ki izhajajo iz združenega dela in so določene z zakoni, samoupravnim sporazumom o združevanju, drugimi samoupravnimi sporazumi in splošnimi akti.

Za kršitev delovnih obveznosti je delavec odgovoren sodelavcem v temeljni organizaciji.

Delavec, ki je namenoma ali iz velike nepazljivosti povzročil temeljni organizaciji škodo, je dolžan škodo povrniti.

108. člen

Delavec temeljne organizacije ima zlasti naslednje obveznosti:

— da na svojem delovnem mestu čim skrbneje osebno opravlja določeno delo;

— da pri delu uporablja vse svoje delovne in strokovne sposobnosti;

— da dela na svojem delovnem mestu tako, da čim uspešneje sam in skupaj z drugimi sodelavci opravlja določene naloge ter izvaja delovne in druge načrte;

— da skrbno in smotrno uporablja delovna sredstva;

— da si prizadeva za izpolnitev svojega znanja in svoje strokovnosti;

— da se pri svojem delu ravna po navodilih za opravljanje nalog, sklepkih in drugih zakonitih predpisih in splošnih aktih;

— da opravlja delovne obveznosti v delovnem času in da racionalno izrablja delovni čas;

— da sodeluje pri samoupravljanju temeljne organizacije in v podjetju;

— da spoštuje splošne samoupravne akte in druge odločitve;

— da ustvarja humane delovne odnose, odnose medsebojnega razumevanja, zaupanja, da skrbi za pomoč in vzajemno sodelovanje pri delu in za vzpodbudno delovno vzdušje med delavci;

— da redno in pravočasno prihaja na delo in ne zapušča delovnega mesta brez odobritve;

— da varuje delovna sredstva in premoženje temeljne organizacije pred nepravilčno uporabo, odpravlja pomanjkljivosti in okvare na delovnih sredstvih in obvešča o tem odgovornega delavca;

— da svoje delovne izkušnje posreduje drugim delavcem;

- da se izogiba vsega, kar lahko žali dostojanstvo človekove osebnosti;
- da vestno izpolnjuje samoupravne funkcije, ki mu jih zaupa delovna skupnost temeljne organizacije;
- da pri svojem delu uporablja sredstva in pripomočke za varno delo in skupaj z drugimi skrbi za čim boljše in varnejše delovne pogoje;
- da varuje in prispeva k ugledu temeljne organizacije in podjetja;
- da varuje poslovno in pokično tajnost.

109. člen

Delavec je za svoje delo, ravnanje in postopke pri delu ter izvrševanju svojih nalog in pooblastil odgovoren delovni skupnosti temeljne organizacije.

110. člen

V skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi vodi postopek in izreka ukrepe kršiteljem obveznosti v TOZD Skupna komisija za zaščito delovnih dolžnosti.

Lažje kršitve obveznosti

111. člen

- Lažje kršitve delovnih obveznosti so:
- nevestno opravljanje dela z lažjimi posledicami;
 - neopravičen izostanek z dela, ki ni daljši kot en dan;
 - samovoljna zapustitev dela med delovnim časom, zamujanje na delo ali predčasni odhodi z dela;
 - nevljudno obnašanje do sodelavcev in oviranje drugih pri delu;
 - neopravičeno odklanjanje izvršitve dela, ki ga določil predpostavljivi delavec, organ upravljanja ali delovna skupnost;
 - nezadostna skrb za pravilen pouk in delo vajencev ter praktikantov;
 - malomarnost pri ukrepanju in izvrševanju nadzora nad delavci;
 - malomaren odnos do sredstev za delo;
 - odklonitev informacij delovni skupnosti, organom upravljanja ali posamezniku, v kolikor niso poslovna tajnost;
 - lažja kršitev ugleda temeljne organizacije, če je storjena na delu ali v zvezi z delom;
 - vsako dejanje ali opustitev dolžnosti, ki bi lahko imela za posledico materialno škodo;
 - neprijavljanje nastalih sprememb glede bivališča, osebnega in družinskega stanja v primerih, ko se to zahteva zaradi evidence, ki jo je podjetje zavazano voditi;
 - malomarno ravnanje z zaupanimi sredstvi, spisi in dokumenti, če je to povzročilo manjše negativne posledice brez večje materialne škode;
 - če delavec ni sporočil izostanek odgovorni osebi v 24 urah v primeru, ko iz kakršnegakoli razloga ni mogel priti na delo;
 - opustitev prijave okvar na strojih, napravah, opremi, zaščitnih in drugih sredstvih;
 - neodziv na vročni poziv;
 - kršitev varovanja uradne tajnosti lažjega značaja;
 - lažje kršitve predpisov o higiensko tehničnem in požarnem varstvu.

Hujše kršitve obveznosti

112. člen

- Hujše kršitve delovnih obveznosti so:
- kršitve predpisov s področja varstva pri delu, ogrožanje svoje varnosti in varnosti drugih;
 - odstranitev ali uničenje zaščitnih sredstev ali naprav;
 - vsako dejanje ali opustitev, ki ima za posledico nered v poslanju za neizvrševanje zastavljenih načrtov;
 - povzročitev premoženjske škode z malomarnim izvrševanjem delovnih obveznosti;
 - zloraba položaja, pridobitev osebne gnotne koristi, sprejemanje daril ali drugih ugodnosti v zvezi z delom;
 - ponarejanje listin ali dajanje lažnih podatkov za neopravičeno pridobitev pravic iz dela;
 - neopravičen izostanek z dela, daljši od enega dneva;

- prihod na delo pod vplivom alkohola in delo pod vplivom alkohola;
- dajanje neresničnih podatkov v zvezi z nesrečami pri delu;
- kršitev poklicne in poslovne tajnosti;
- povzročanje nerada ali pretepa na delu;
- nagovarjanje sodelavcev k povzročitvi škode ali opustitvi delovnih dolžnosti, nagovarjanje h kaznivemu dejanju, nemoralnemu dejanju na delu ali netovariškemu odnosu do sodelavcev;
- storitev dejanja, ki po kazenskem zakonu predstavlja kaznivo dejanje v zvezi z delom ali gospodarski prestopki ali prekršek;
- neopravičena uporaba denarja, vrednostnih papirjev ali sredstev za delo, ki so delavcu zaupana;
- prisvajanje zasebne lastnine delavcev, ki so jim bile zaupane v zvezi z delom;
- netočno evidentiranje ali prikazovanje delovnih rezultatov z namenom, da se zase, za sodelavca ali za delovno skupino pridobi neopravičeno korist;
- zavestna priprava in predlaganje predlogov in načrtov, ki so v nasprotju s samoupravnimi akti in zakonitimi predpisi ali povzročajo škodo;
- dajanje napačnih poročil in informacij delovni skupnosti in organom upravljanja;
- opustitev prijave kršitev delovne obveznosti po osebi, ki je dolžna prijaviti kršitev delovne obveznosti;
- kršitev samoupravne pravice delavca ali preprečitev pravnega varstva pravic delavcu;
- kršitev zakona, samoupravnega sporazuma in drugih samoupravnih aktov in organizacijskih predpisov;
- kršitev postopka, v katerem se odloča o pravicah delavca;
- ponavljanje lažjih kršitev delovnih obveznosti;
- sklenitev pogodbe v nasprotju s sklepi samoupravnih organov ali pogodbe, ki je za temeljno organizacijo oziroma podjetje škodljiva;
- malomarno vodenje predpisanih poslovnih knjig ali druge poslovne dokumentacije;
- neopravičena odklonitev dela v podaljšanem delovnem času;
- zloraba pravic iz zdravstvenega zavarovanja;
- neopravičena odklonitev delovnih nalog, v kolikor ne predstavlja lažjo kršitev delovnih obveznosti;
- malomarno opravljanje dela na delovnem mestu ali vsaka druga malomarnost pri delu;
- kraja premoženja v svoji ali drugi temeljni organizaciji v sestavu podjetja;
- organiziranje prekinitve dela brez predhodno izvedenega postopka za rešitev sporne zadeve;
- lažno dajanje izjav in lažno pričevanje pred organi in komisijami podjetja;
- prikrivanje napak in dejstev na škodo podjetja, prikrivanje kršitev delovne dolžnosti ali prikrivanje povzročene premoženjske škode.

Ukrepi

113. člen

Delavcu se lahko za lažjo in hujšo kršitev delovne obveznosti izrečejo naslednji ukrepi:

1. opomin;
 2. javni opomin;
 - 3.časna razporeditev delavca na drugo delovno mesto, za katero se zahteva ista ali neposredno nižja stopnja strokovne izobrazbe določenega poklica oziroma smeri ali stroke, največ za dobro enega leta;
 4. odstavitev delavca z vodilnega delovnega mesta;
 5. prenehanje lastnosti delavca v združenem delu zaradi takšne kršitve obveznosti, ki hujše krši skupne interese drugih delavcev ali temeljne organizacije.
- Ukrep iz 5. točke tega člena lahko delavci v temeljni organizaciji izrekajo tudi pogojno, tako da se odloči izvršitev izrečenega ukrepa za čas, ki ne sme biti daljši od enega leta s pogojem, da se ta ukrep ne bo izvršil, če delavec v tem času ne stori nove kršitve obveznosti.
- Ukrepi iz 3. do 5. točke prvega odstavka tega člena se lahko izrečejo samo za hujšo kršitev obveznosti.
- O dolžini roka za časno razporeditev po 3. točki glede na težo kršitve obveznosti določi po prosti

presoji komisije. Isto velja za ukrep za prenehanje lastnosti delavca glede odložitve izvršitve ukrepa.

114. člen

Pri izrekanju ukrepov zaradi kršitve delovne obveznosti se upoštevajo zlasti:

- teža kršitve delovne obveznosti in njene posledice;
- stopnja odgovornosti kršilca delovne dolžnosti;
- pogoji, v katerih je bila kršitev delovnih obveznosti izvršena;
- prejšnje delo in obnašanje kršilca delovne obveznosti;
- obnašanje delavca po kršitvi delovne obveznosti.

Organ za izrekanje ukrepov lahko izreče lažji ukrep, če smatra, da se s takim ukrepom doseže namen.

115. člen

Pravica in dolžnost za uvedbo in vodenje postopka zaradi lažje kršitve delovne obveznosti zastara v 6 mesecih, ko je bila kršitev delovne obveznosti storjena.

116. člen

Pravica in dolžnost za uvedbo in vodenje postopka zaradi hujše kršitve delovne obveznosti zastara v enem letu od dneva, ko je bila kršitev delovne obveznosti storjena, oziroma od dneva, ko se je za kršitev zvedelo.

Če ima dejanje, s katerim je bila storjena kršitev delovne obveznosti, za posledico tudi kazenski odgovornost, zastarata uvedba in vodenje postopka v dvanajstih mesecih od dneva, ko je pristojni organ obvestil TOZD o kršitvi in storilcu; vendar pa postopek zaradi kršitve delovne obveznosti ni več mogoč, ko zastara kazenski pregon.

117. člen

Izvršitev ukrepov za lažjo in hujšo kršitev delovne obveznosti zastara v 30 dneh od dneva pravomočnosti sklepa o izreku ukrepa.

118. člen

Ukrep, ki je bil izrečen delavcu zaradi lažje kršitve, se izbriše iz evidence izrečenih ukrepov, če delavec v roku enega leta od dneva, ko je bil ukrep izrečen, ni storil nove kršitve delovne obveznosti. Za težje kršitve pa se izbriše iz evidence po treh letih, če v tem času ni storil nove hujše kršitve delovne obveznosti.

Postopek

119. člen

Kdor ugotovi, da je delavec kršil delovne obveznosti, mora podatke o kršitvi in o kršilcu prijaviti pristojnemu organu.

120. člen

Postopek zoper kršilca delovne obveznosti uvede: — direktor temeljne organizacije, če je kršil delovno dolžnost delavec temeljne organizacije;

— delavski svet, če je kršil delovno obveznost direktor temeljne organizacije.

Prijava o uvedbi postopka mora biti pismena in se vloži pri komisiji za izrekanje ukrepov zoper kršilca delovnih obveznosti.

121. člen

Pristojni organ za uvedbo postopka izvede pripravljalni postopek. Postopek vodi delavec, ki ga za vsako mandatno dobo določi delavski svet TOZD.

122. člen

V pripravljalnem postopku mora biti delavec zaslišan. Pazen tega se morajo zbrati tudi drugi podatki in dokazi. Pripravljalni postopek mora biti praviloma zaključen v 14 dneh.

123. člen

Ko prejme komisija za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti in izrekanje ukrepov preiskovalno

gradivo, lahko predlog zavrne, če dejanje po njenem mnenju ne predstavlja kršitev delovne obveznosti ali če oceni, da je dejanje nepomembno, sicer pa mora razpisati obravnavo, na katero mora povabiti delavca. Vabilo mora biti delavcu dokazno vročeno. Če vabila ni mogoče osebno vročiti, se vabilo objavi na oglasni deski 3 dni pred sejo komisije.

124. člen

Delavec ima pravico do zagovornika.

Delavcu ali njegovemu zagovorniku mora biti pred obravnavo omogočen vpogled v preiskovalno gradivo.

125. člen

Obravnava je javna ter jo vodi predsednik komisije. Predsednik komisije začne obravnavo tako, da najprej ugotovi delavčeve osebne podatke ter mu nato obrazloži v preiskavi ugotovljena dejstva in dokaze o kršitvi delovne obveznosti.

Nato da besedo delavcu, da nemoteno pove celoten potek dejanja, ki se obravnava. Ko je delavec povedal celoten potek dejanja, mu smejo zastaviti vprašanja predsednik in člani komisije ter zagovornik.

Ko ni več vprašanj obdolženemu delavcu, se prične dokazni postopek o tem, da se najprej zaslisijo pričë na način, določen v prejšnjem odstavku. Nato se prečitajo vsi listinski dokazi ter pregleda drugi predloženi dokazni material, nakar predsednik komisije dokazovanje zaključi.

Po zaključnem dokazovanju predsednik komisije na kratko ponovi dokaze, ki govorë za krivdo delavca, za tem pa da besedo zagovorniku oziroma obdolženemu delavcu. Obdolženi delavec ima v vsakem primeru pravico do zaključne besede.

Po zaključni besedi obdolženega delavca predsednik komisije zaključi javno obravnavo in se komisija umakne na posvetovanje.

126. člen

Na posvetovanju ugotovi komisija ali je podana kršitev delovnih obveznosti krivda delavca in izreče ukrep zaradi kršitve delovne obveznosti ali pa delavca oprostí.

Ukrep se izreče javno ob prisotnosti obdolženca in drugih, ki so sodelovali na razpravi.

O poteku obravnave se vodi zapisnik. Zapisnik podpišejo člani komisije in zapisnikar.

127. člen

Zoper vročeni ukrep imata delavec in sindikalna organizacija pravico pritožbe v 15 dneh od dneva vročitve sklepa na delavski svet temeljne organizacije.

Pritožba zadrži izvršitev sklepa oziroma ukrepa. Drugostopenjski organ mora rešiti pritožbo v 30 dneh od dneva njene vložitve.

Zoper sklep, ki ga izreče drugostopenjski organ, lahko delavec sproži delovni spor v 30 dneh od vročitve sklepa.

128. člen

V pritožbenem postopku mora drugostopenjski organ najprej poslušati poročilo predsednika drugostopenjskega organa in nato ugovor obdolženega delavca.

Na zahtevo delavca lahko drugostopenjski organ sklene, da se obnovijo posamezni dokazi.

Ko ni več vprašanj, da predsednik drugostopenjskega organa obdolženemu delavcu zaključno besedo. Nato drugostopenjski organ odloči o ugovoru delavca.

Ce gre za ugovor na sklep o prenehanju lastnosti delavca v temeljni organizaciji, se izvede tajno glasovanje. Za prenehanje lastnosti delavca v TOZD je potrebno, da se zanjo izreče več kot polovica vseh članov.

129. člen

Drugostopenjski organ lahko:

— ugovor delavca zavrne in potrdi odločbo prvostopenjskega organa;

— ugovoru ugodi ter izreče mllejšji ukrep;

— ugovoru ugodi ter vrne zadevo prvostopenjskemu organu v ponovno razsajo s konkretnimi napotki za dodatno ugotavljanje dejanskega stanja.

Odločitev drugostopenjskega organa ne more biti za delavca manj ugodna, kot je bila odločitev prvostopenjskega organa.

130. člen

Sklep o izrečenem ukrepu podpiše predsednik organa, ki je sklep izrekel. Sklep mora biti delavcu dokazno vročen.

131. člen

Zoper izrečen ukrep prvostopenjskega organa ima pravico do ugovora tudi direktor temeljne organizacije, če meni, da bi zaradi odločitve prvostopenjskega organa nastala škoda za temeljno organizacijo.

132. člen

Obnova postopka je možna, če so ugotovljeni novi dokazi oziroma se pojavijo nova dejstva, za katera se prej ni vedelo in bi lahko bistveno vplivala na odločitev.

Obnova postopka je možna v šestih mesecih od pravomočnosti izrečenega ukrepa.

Predlog za obnovo postopka lahko poda delavec ali na njegovo pobudo sindikalna organizacija.

133. člen

Kadar se odloča o delavčevi pravici ali obveznosti, pri odločanju ne smejo sodelovati tisti delavci, ki so s prizadetim delavcem v ožjem sorodstvu ali ki so z njim v kakšnem drugačnem razmerju, ki bi lahko povzročilo pri prizadetem delavcu in pri drugih delavcih temeljne organizacije dvom o nepristranosti njihove odločitve.

Odstranitev z delovnega mesta ali iz TOZD

134. člen

Delavec je lahko odstranjen z delovnega mesta in razporejen na drugo delovno mesto, če stori dejanje, ki pomeni hujšo kršitev delovnih obveznosti in obstaja utemeljena bojazen, da bi kršitev delovne obveznosti ponovil, prikrižl dokaze, ki kažejo na njegovo odgovornost ali pa povzročil temeljni organizaciji ali sodelavcu večjo materialno škodo.

135. člen

Delavec je lahko odstranjen iz temeljne organizacije:

— če je zoper njega uveden kazenski postopek zaradi suma kaznivga dejanja, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom in če je za tako dejanje predpisana kazen najmanj 6 mesecev strogega zavora ali pripora;

— če stori dejanje, ki pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti in za katero je predviden izrek ukrepa prenehanja lastnosti delavca.

Odstranitev iz TOZD se izvrši za zavarovanje dokazov, če obstaja nevarnost, da bi delavec s svojo prisotnostjo oviral delo ali uničeval dokumentacijo.

136. člen

Odstranitev delavca z delovnega mesta ali iz temeljne organizacije sme trajati najdalj do pravomočne odločitve o kršitvi delovne obveznosti delavca ali pravomočne sodbe o njegovi kazenski odgovornosti.

Odškodninska odgovornost

137. člen

Materialna škoda, za katero delavec odgovarja, je vsako zmanjšanje vrednosti premoženja in dohodka, s katerim gospodari temeljna organizacija, kakor tudi škoda, ki jo temeljna organizacija povrne tretji osebi in jo je povzročil delavec.

Delavec povzroči škodo tudi z neizpolnjevanjem delovnih obveznosti in s samovoljno zapustitvijo dela v temeljni organizaciji.

138. 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 morajo škodo povrniti v enakih delih.

Če povzroči škodo več delavcev z naklepnim kaznivim dejanjem, so solidarno odgovorni za povrnitev škode.

139. člen

Temeljna organizacija ima pravico zahtevati od delavca, da ji povrne škodo, ki jo je izplačala komu drugemu, če je delavec škodo povzročil namenoma ali iz velike nepazljivosti.

Zahtevek proti delavcu zastara v 6 mesecih od dneva, ko je bila drugemu izplačana odškodnina.

140. člen

Temeljna organizacija je odgovorna za škodo, ki jo pretrpi delavec na delu ali v zvezi z delom, po načelih in pravilih odškodninske odgovornosti.

141. člen

Za škodo, ki jo povzroči delavec na delu ali v zvezi z delom komu drugemu, je odgovorna temeljna organizacija, v kateri je bil delavec na delu takrat, ko je povzročil škodo.

Oškodovanec ima pravico zahtevati odškodnino tudi naravnost od delavca, če jo je ta povzročil s kaznivim dejanjem.

142. člen

O povrnitvi škode odloča komisija, ki je pristojna za izrekanje ukrepov za kršitev delovnih obveznosti s sklepom.

X. PRENEHANJE LASTNOSTI DELAVCA

143. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v TOZD:

1. če izjavi, da ne želi več delati v TOZD;

2. na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci v TOZD;

3. kadar se v TOZD odloči, da preneha delavcu lastnost delavca v združenem delu zato, ker je dopolnil pokojninsko dobo 40 let (moški), oziroma 35 let (ženska);

4. če je ob pridobitvi lastnosti delavca zamočal ali dal neresnične podatke glede pogojev, določenih za delo na določenem delovnem mestu in so ti podatki vplivali na pridobitev lastnosti delavca v TOZD;

5. če ne izpolnjuje svojih obveznosti iz združenega dela in s tem hujše krši skupne interese drugih delavcev ali TOZD;

6. neodvisno od volje delavca in drugih delavcev:

a) če se tako, kot je predpisano z zakonom, ugotovi, da je delavec popolnoma nezmožen za delo — z dnem vročitve pravomočne odločbe o ugotovitvi te nezmožnosti v TOZD;

b) če je delavcu po zakonu oziroma po pravomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati delo na delovnem mestu, na katerem dela — z dnem, ko je TOZD vročena pravomočna odločba;

c) če je delavec obsojen na zapor, daljši kot 6 mesecev — tisti dan, ko nastopi prestajanje kazni;

č) če je delavcu izrečen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, ki naj traja več kot 6 mesecev in mora biti zato odsoten z dela — tisti dan, ko se začne izvajati ukrep;

7. če odkloni delo na drugem delovnem mestu, ki se mu zagotovi v isti ali drugi organizaciji združenega dela oziroma v drugi delovni organizaciji ali organu, če je prenehala potreba po njegovem delu v TOZD zaradi ekonomskih ali tehnoloških razlogov;

8. če se je začel postopek, da preneha obstajati TOZD oziroma podjetje, v katerem sestavu je ta TOZD.

Da je delavec dal izjavo, da ne želi več delati v TOZD, se šteje tudi, ko brez utemeljenega razloga preneha prihajati na delo in se iz okoliščin da nedvomno ugotoviti, da ne želi več delati v TOZD. V tem primeru preneha delavcu lastnost delavca v združenem delu z dnem, ko je prenehal delati.

144. člen

Delavec, ki ne želi delati v temeljni organizaciji, je dolžan pismeno izjaviti odboru za medsebojna razmerja oziroma delavskemu svetu o namenu prenehanja dela.

Delavec je dolžan ostati na delu še toliko časa, kot to določa ta sporazum. Doba, ko je delavec dolžan ostati na delu, začne teči naslednji dan od dneva, ko je delavec oddal pisмено izjavo o prenehanju dela.

Pismeno izjavo, da ne želi več delati v temeljni organizaciji, lahko delavec umakne. Z umikom mora soglašati tudi odbor za medsebojna razmerja oz. delavski svet temeljne organizacije.

Delavski svet oziroma odbor za medsebojna razmerja sprejme sklep o prenehanju lastnosti delavca na delavčevo zahtevo. V sklepu določi dan, ko delavcu preneha lastnost delavca v temeljni organizaciji.

Odločbo o prenehanju lastnosti delavca izda direktor temeljne organizacije.

Delavec, ki samovoljno preneha z delom pred potekom roka, v katerem je dolžan ostati na delu, mora povrniti temeljni organizaciji materialno škodo, ki jo je povzročil s predčasnim prenehanjem dela.

145. člen

Lastnost delavca lahko delavcu preneha na podlagi pismenega sporazuma, ki ga delavec sklene z delavci temeljne organizacije.

Delavec pisмено predlaga odboru za medsebojna razmerja oziroma delavskemu svetu, da bo prenehal delati v temeljni organizaciji določenega dne. Če odbor za medsebojna razmerja oziroma delavski svet TOZD soglašajo z delavčevim predlogom sprejme na podlagi mnenja direktorja temeljne organizacije sklep o sporazumnem prenehanju lastnosti delavca.

Sporazum o prenehanju lastnosti delavca podpisata direktor temeljne organizacije in delavec.

V sporazumu mora biti določen dan, ko bo delavec prenehal delati in dan, ko bo izgubil lastnost delavca temeljne organizacije.

146. člen

Delavcu, ki je dopolnil pokojninsko dobo 40 let (moški) oz. 35 let (ženska) lahko preneha lastnost delavca z dnem, ko mu poteče čas, ki je v skladu s tem sporazumom še dolžan ostati na delu.

Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu, začne teči naslednji dan od dneva, ko delavec dopolni zahtevano pokojninsko dobo.

Sklep o prenehanju lastnosti delavca sprejme odbor za medsebojna razmerja oz. delavski svet, odločbo o prenehanju lastnosti delavca pa izda direktor temeljne organizacije.

147. člen

Delavcu preneha lastnost delavca po sklepu pristojnega organa temeljne organizacije, če je zamolčal in dal neresnične podatke o pogojih, določenih za delo na določenem delovnem mestu, pa so ti podatki vplivali, da je delavec pridobil lastnost delavca v združenem delu ali so vplivali na razporeditev na delovno mesto.

Postopek zoper delavca se mora pričeti v roku 6 mesecev, ko je bil neresnični podatek ugotovljen.

Lastnost delavca v TOZD po določilih tega člena preneha delavcu z dnem vročitve pravomočne odločbe.

Kdor ugotovi, da je delavec dal neresnične podatke, je dolžan to sporočiti pristojnemu organu.

148. člen

Delavcu, ki težje krši delovne obveznosti, preneha lastnost delavca v skladu z določbami tega sporazuma z dnem, ko je postal sklep o prenehanju dokončen oziroma ko mu je bila vročena dokončna odločba o prenehanju lastnosti delavca zaradi nujše kršitve delovne obveznosti, če je delavec zahteval varstvo pravic.

149. člen

Če se je začel postopek, da preneha temeljne organizacije, preneha lastnost delavca v skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi.

V tem primeru se sme določiti tudi krajši rok, ko mora delavec ostati na delu, kot je določeno tem sporazumu, vendar ne krajši od 30 dni.

150. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu v skladu z zakonom:

— če se na način, ki je predpisan v zakonu, ugotovi, da je delavec popolnoma nezmožen za delo, z dnem vročitve pravomočne odločbe o ugotovitvi nezmožnosti;

— če je delavcu po zakonu oziroma po pravno-močni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati delo na delovnem mestu, na katerem dela, z dnem vročitve pravomočne odločbe;

— če je delavec obsojen na zaporno kazen daljšo od 6 mesecev z dnem, ko nastopi prestanje kazni;

— če je delavcu 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.

151. člen

Delavcu, ki združi svoje delo za določen čas, preneha lastnost delavca v združenem delu z dnem, ko poteče dogovorjeni čas ali ko prenehajo razlogi zaradi katerih je združil svoje delo za določen čas.

152. člen

Delavcu, ki dela na vodilnem delovnem mestu, pa po opravljenem razpisnem postopku ni bil znova izbran na to delovno mesto, ali je za takega delavca z dokončnim sklepom ugotovljeno, da ne uresničuje nalog, smotrov in zahtev svojega delovnega mesta, pa je o nalogah in smotrih bil pisмено obveščen, preneha lastnost delavca, če odkloni delo na drugem delovnem mestu, na katero je bil razporejen.

Delavec je dolžan ostati na delu v temeljni organizaciji toliko časa, kot določa ta sporazum. Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu, začne teči naslednji dan od dneva, ko bi bil delavec dolžan začeti delati na delovnem mestu, na katero je bil razporejen.

153. člen

Delavcu ne more prenehati lastnost delavca v združenem delu, če je iz tehnoloških ali drugih izboljšav, ki prispevajo k večji produktivnosti in večjemu uspehu TOZD, prenehala potreba po njegovem delu v temeljni organizaciji združenega dela.

V primeru iz prvega odstavka tega člena mora temeljna organizacija združenega dela zagotoviti delavcu drugo delovno mesto v isti ali v drugi organizaciji združenega dela oziroma v drugi organizaciji ali organu, ob pogojih in na način, kot to skladno z družbenim dogovorom oziroma samoupravnim sporazumom in zakonom določa ta sporazum in sporazum o združitvi.

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če odkloni delo na drugem delovnem mestu, ki se mu zagotovi po drugem odstavku tega člena in ustreza njegovi strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke.

154. člen

Delavcu pripravniku preneha lastnost delavca, če odkloni delo na ustreznem delovnem mestu, na katero je bil razporejen, ker ni pokazal zadovoljivega uspeha po končani pripravniški dobi.

155. člen

Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu na svojem delovnem mestu v temeljni organizaciji, ko mu preneha lastnost delavca po njegovi želji, ali po izpolnitvi pokojninske dobe, ali če ni znova izbran na poslovodno ali vodilno delovno mesto in odkloni delovno mesto, ki mu ga delavci temeljne organizacije ponudijo, traja:

- | | |
|---|----------|
| — če ima delavec delovne dobe do 5 let | 30 dni |
| — če ima delavec delovne dobe od 5 do 15 let | 2 meseca |
| — če ima delavec delovne dobe od 15 do 30 let | 3 mesece |
| — če ima delavec delovne dobe nad 30 let | 4 mesece |

Delavci, ki so na vodilnih delovnih mestih, morajo ostati na delu še mesec dni dalj, kot je določeno v prejšnjem odstavku tega člena.

156. člen

O prenehanju lastnosti delavca sprejme sklep odbor za medsebojna razmerja, delavski svet temeljne organizacije oziroma pristojni organ po samoupravnem sporazumu o združitvi. Delavcu, ki mu preneha lastnost delavca, se vroči odločba.

Odločba, da dalevcu preneha lastnost delavca, vsebuje:

- dan, ko mu preneha delo,
- čas, ko je delavec dolžan ostati na delu,
- obrazložitev o vzrokih za prenehanje lastnosti delavca,

— pouk o pravic delavca, da vloži zahtevo za varstvo svojih pravic,

— pouk o pravic delavca, da se prijavi pristojni organizaciji za zaposlovanje.

O prenehanju lastnosti delavca je delavec zadnji dan dela dolžan poravnati svoje obveznosti do temeljne organizacije.

157. člen

V času, ko mora delavec še ostati na delu v TOZD, ima pravico med delom odhajati iz nje, in sicer 8 ur tedensko, da bi našel novo zaposlitev. Višina nadomestila za ta čas je določena v zakonu.

XI. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

158. člen

Temeljna organizacija mora opraviti postopek za varstvo pravic na zahtevo kandidata, ki misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu ali da delavec, ki je to lastnost pridobil, ne izpolnjuje zahtevanih pogojev. Rok za vložitev zahteve za varstvo pravic je 8 dni po sprejemu obvestila.

159. člen

Delavec, ki meni, da je bila kršena njegova pravica iz združenega dela, lahko zahteva postopek za varstvo pravic v 15 dneh po sprejemu odločbe.

160. člen

O zahtevi delavca za varstvo pravic odloča isti organ, ki je odločil o pravic, če ni v tem sporazumu drugače določeno.

Pri ponovnem preizkusu zahteve za varstvo pravic delavca si mora organ predhodno preskrbeti mnenje sindikalne organizacije.

161. člen

O zahtevi za varstvo pravic mora pristojni organ dokončno določiti v 30 dneh od vložitve le-te.

Kor organ obravnava delavčovo zahtevo za varstvo pravic, je delavec lahko navzoč.

Pristojni organ, ki odloča o zahtevi za varstvo pravic, mora prizadetega delavca pravočasno obvestiti, kdaj in kje bo njegova zahteva obravnavana in mu omogočiti navzočnost na obravnavi.

162. člen

Pristojna služba je dolžna poskrbeti, da se izvrši sklep o odločitvi organa o zahtevi in mu zagotoviti varstvo pravic.

163. člen

Če delavec ni zadovoljen z dokončno odločitvijo, sprejeto v temeljni organizaciji ali če o njegovi zahtevi pristojni organ ne odloči v predpisanem roku, ima v naslednjih 30 dneh pravico zahtevati varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

Varstvo pravice pri pristojnem sodišču ne more zahtevati delavec, ki prej ni zahteval varstva v temeljni organizaciji.

164. člen

Direktor TOZD je dolžan skrbeti, da se sodne odločbe v zvezi z varstvom pravic delavcev v temeljni organizaciji izvrši v 15 dneh od sprejetja odločbe.

165. člen

O sklepih, s katerimi odločajo pristojni organi o delavčevih pravicah in dolžnostih, seznanja prizadete delavce pristojna služba z odločbo.

Odločba mora vsebovati pravni pouk o pogojih in načinu varstva pravice delavcev.

166. člen

Vsa obvestila, namenjena delavcu, vroča pristojna služba osebno na delovnem mestu v temeljni organizaciji, delavec pa s podpisom potrdi, da je obvestilo prejel.

Če ni možna osebna vročitev v TOZD, se pošlje obvestilo po pošti priporočeno s povratnico na njegovo zadnji naslov.

Delavec mora pristojno službo tekoče obveščati o naslovu svojega stalnega oziroma začasnega bivališča in o drugih pogojih, ki vplivajo na uresničevanje njegovih pravic in obveznosti.

Če delavec noče sprejeti obvestila ali njegov naslov v temeljni organizaciji ni znan, se obvestilo objavi v temeljni organizaciji. Po 8 dneh od dneva objave obvestila šteje obvestilo za vročeno.

167. člen

Sindikalna organizacija temeljne organizacije lahko, če delavec to zahteva ali s tem soglaša, zastopa delavca pri uveljavljanju njegovih pravic in v imenu delavca vlaga pritožbe in daje predloge za varstvo pravic delavcev.

V takem primeru ima enako pravico, kot prizadeti delavec v postopkih pred pristojnimi organi.

168. člen

Delavčeva zahteva za preizkus odločitve o njegovi pravic zadrži izvršitev te odločitve, razen v primerih:

— da mora delavec začasno delati na delovnem mestu, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi in drugim strokovnim sposobnostim, zaradi izjemnih okoliščin, ki so nastale v TOZD;

— ko je začasno odstranjen z delovnega mesta ali iz TOZD;

— da mora delati preko polnega delovnega časa v primerih iz 52. člena tega sporazuma.

XII. POSEBNE DOLOČBE

169. člen

Delavcem, ki so bili izvoljeni ali imenovani za stalne funkcije v zveznih, republiških ali občinskih organih družbenopolitičnih organizacij, skupnosti in če opravljanje take funkcije to terja, preneha lastnost delavca z dnem, ko začnejo delati v organih oziroma organizacijah, v katere so bili izvoljeni ali imenovani.

Delavci imajo po izteku mandatne dobe oziroma funkcije pravico pridobiti lastnost delavca v temeljni organizaciji, delavci v temeljni organizaciji pa so jim dolžni zagotoviti, da to pravico uveljavijo.

Delavci, ki se vrnejo imajo pravico biti razporejeni na delovno mesto, ki ustreza njihovi strokovni izobrazbi ter drugim njihovim delovnim sposobnostim.

Medsebojne pravice in obveznosti z delavcem, ki odhaja na opravljanje javne funkcije, urejajo delavci temeljne organizacije s pismenim dogovorom.

170. člen

Delavcu, ki zaradi odhoda na odslužitev oziroma služitev vojaškega roka prekine delo v TOZD, ne preneha lastnost delavca in se ima pravico vrniti v 15 dneh po odslužitvi vojaškega roka nazaj na delo v TOZD.

Vse pravice in obveznosti v TOZD med odsotnostjo z dela mirujejo.

171. člen

Določila tega sporazuma, ki se nanašajo na vodilne delavce, se smiselno uporabljajo tudi za individualnega poslovnega organa.

172. člen

Delavcu, ki po odločitvi pristojnega organa oziroma organizacije za mednarodno tehnično pomoč odide v tujino zaradi dajanja mednarodne pomoči, preneha z delom v TOZD v soglasju s pristojnim organom v TOZD z dnem njegovega odhoda.

Delavec ima pravico, da se vrne na delo v TOZD po preteku pogodbe na delovno mesto, ki ustreza njegovim strokovnim in drugim sposobnostim.

O tem skleneta TOZD in delavec pismen sporazum.

173. člen

Za združeno delo delavcev v TOZD se ne šteje opravljanje dela in nalog, ki se pojavljajo občasno in trajajo krajši čas ali se v presledkih občasno pojavljajo, pa zato ni smotno ustanovljati posebnega delovnega mesta.

Takšna dela v TOZD so:

1. razna občasna fizična dela pri vzdrževanju objektov in okolice;
2. izdelava elaboratov, ekspertiz in analiz;
3. strokovno sodelovanje v raznih komisijah;
4. izdelava tehnične dokumentacije;
5. izvajanje tehničnega nadzora;
6. organizacija in izvedba seminarjev, tečajev, predavanja in seminarjih in tečajih;
7. prevajanje;
8. postavljanje hmeljskih žičnic in vsa dodatna dela, ki so s tem v zvezi;
9. odkopavanje, rez, čiščenje in škropljenje hmelja;
10. dela pri hmeljskem obiralnem stroju in pri sušenju hmelja;
11. košnja, sušenje in spravilo sena, detelje, otave;
12. spravilo poljščin;
13. kombajniranje silažne koruze, pitnika in drugih pridelkov;
14. pomožna dela pri žetvi s kombajnom;
15. zimsko in letno škropljenje sadnega drevja in drugih kultur;
16. trošenje umetnih gnojil v hmeljiščih in po travnikih;
17. vsa vrtnarska pomožna dela, zlasti pikiranje in sajenje sadik, spravilo vseh vrst zelenjave in cvetja;
18. čiščenje gozdov, vzdrževanje gozdnih komunikacij, sečnja, spravilo in predelava lesa;
19. ogrevanje prostorov v zimskem času;
20. posli v počitniških domovih podjetja;
21. sezonski posli, ki spadajo v temeljno ali stransko dejavnost TOZD;
22. občasna dela v sadjarstvu;
23. dela pri prevzemu, obračunavanju in skladiščenju in embalaranju in opremlenju blaga za trg;
24. za opravljanje povečanega obsega dela ob zaključnih računih, periodičnih obračunih, inventurah, povečani proizvodnji zaradi nujnih dobav in podobno.

Za opravljanje občasnih ali začasnih del po tem členu se sklene z osebo, ki ji takšno delo ni edini vir preživljanja, pogodba o delu.

Pogodbo o civilno-pravnem razmerju sklene z delavcem v imenu TOZD direktor ali od njega pooblaščen oseba.

174. člen

S pogodbo o delu se določijo medsebojne pravice in dolžnosti osebe in TOZD, zlasti pa:

- način opravljanja dela,
- kraj opravljanja dela,
- kontrola opravljanja dela in ugotavljanje kvalitete,
- način plačila za opravljeno delo,
- način reševanja sporov v zvezi s pogodbenimi obveznostmi.

175. člen

Delavec, ki pridobi lastnost delavca v združenem delu, mora imeti delovno knjižico.

Delovna knjižica navaja splošne podatke o delavcu, podatke o njegovi šolski in strokovni izobrazbi, podatke o njegovi zaposlitvi ter druge podatke, ki so predpisani v zakonu.

Delovna knjižica je javna listina.

Delavec je dolžan ob pridobitvi lastnosti delavca predložiti delovno knjižico. Ob prenehanju lastnosti delavca mu jo mora TOZD izročiti.

XIII. IZOBRAZEVANJE, USPOSBILJANJE IN STIPENDIRANJE

176. člen

Izobraževanje in usposabljanje je pravica in obveznost delavcev temeljne organizacije, da ob delu stalno izpopolnjujejo svoja strokovna znanja, veščine in da razvijajo svoje upravljalne sposobnosti v

pogojih ter na način, predviden s tem samoupravnim sporazumom.

Za izvajanje posameznih oblik rednega in izrednega izobraževanja delavcev skrbi strokovna služba podjetja.

177. člen

Delavec, ki je pridobil lastnost delavca v združenem delu, mora biti strokovno usposobljen za prevzete zadolžitve na delovnem mestu, kar doseže s: — končano ustrezno strokovno šolo,

— praktično usposobitvijo ob delu v skladu s sprejetim sistemom izobraževanja v temeljni organizaciji,

— stalnim funkcionalnim izobraževanjem na delovnem mestu.

178. člen

Plan kadrov in plani izobraževanja morata upoštevati obstoječo strukturo zaposlenih delavcev, predvideni odhod delavcev, predvideno število novih delavcev in druge pogoje vsebovane v samoupravnem sporazumu o sistemizaciji.

Plan kadrov in plan izobraževanja sta sestavni del letnega plana.

Predlog plana kadrov in plana izobraževanja izdelava vodstvo temeljne organizacije in pristojna strokovna služba podjetja, sprejme pa ga delavski svet temeljne organizacije.

179. člen

Vodstvo TOZD in kadrovska služba podjetja spremljata uresničevanje plana kadrov in plana izobraževanja in poročata pristojnim organom temeljne organizacije.

180. člen

Pridobitev stopnje strokovne usposobljenosti PK po veljavni nomenklaturi poklicev je možna na podlagi zahtev sistemizacije delovnih mest in predvidene kadrovske strukture s priloževanjem na delovnem mestu. O tem dobi delavec pisмено obvestilo.

181. člen

Z dodatnim izobraževanjem na tečajih na podlagi potreb delovnih mest po sistemizaciji, pa lahko delavec pridobi interno kvalifikacijo, ki velja praviloma samo za delo, za katerega se je delavec izobraževal.

O interni kvalifikaciji dobi delavec ustrezno potrdilo.

182. člen

Dodatno izobraževanje pogloblja poklicna znanja, pridobljena v šolah, vključuje pa tudi pridobivanje znanj tistih, ki nimajo ustrezne izobrazbe niti zadostnega znanja za uspešno delo na delovnem mestu.

Prav tako vključuje vsa funkcionalna znanja (specializacije itd.), ki jih zahteva sistemizirano delovno mesto.

183. člen

Delavec, ki se želi ob delu strokovno izobraževati in izpopoljevati, mora izpolniti naslednje splošne pogoje:

— da se izobražuje v interesu temeljne organizacije, kar se ugotovi z letnim planom kadrov in planom izobraževanja in samoupravnim sporazumom o sistemizaciji;

— da izobraževanje nadaljuje v svoji stroki ali je sprememba stroke sporazumna;

— da bo ali je že razporejen na delovno mesto, kjer se zahteva taka izobrazba ali je z načrti predvidena;

— da je v temeljni organizaciji zaposlen najmanj 2 leti in je uspešen pri delu.

184. člen

Delavec, ki se šola ob delu na poklicnih in srednjih šolah v skladu s tem sporazumom, je upravičen do:

- šolnine in izpitnih stroškov,
- povračila prevoznih stroškov, če predavanja in vaje niso organizirane v kraju bivanja,
- enodnevnih odsotnosti s pravico do nadomestila za vsak uspešno opravljen izpit;
- enodnevnih odsotnosti za pripravo na posamezni izpit;
- šestdnevne študijske odsotnosti s pravico do nadomestila za zaključni izpit.

185. člen

Delavec, ki se šola ob delu na višjih in visokih šolah, v skladu s tem sporazumom, je upravičen do:

- povračila šolnine,
- povračila stroškov za redni in evidenčni vpis,
- povračila prevoznih stroškov brez dnevnice za obvezna predavanja, seminarje in izpite,
- 2-dnevne odsotnosti za pripravo na posamezni izpit in seminarske naloge,
- enodnevne odsotnosti za vsak uspešno opravljen izpit,
- 10-dnevne odsotnosti za diplomu na višji šoli,
- 14-dnevne odsotnosti s pravico do nadomestila za diplomu na visoki šoli,
- 20-dnevne odsotnosti s pravico do nadomestila za magisterij.

Utemeljenost povračila posameznih vrst stroškov šolanja ugotavlja strokovna služba podjetja na osnovi predloženih potrdil in drugih dokazil ustrezne šole.

186. člen

Strokovna služba podjetja razpiše na podlagi programa kadra temeljne organizacije v skladu z družbenim dogovorom o štipendiranju, štipendije za šolanje na fakultetah, visokih, višjih, srednjih in poklicnih šolah.

187. člen

Pri podelitvi štipendije se upošteva:

- dosežen učni uspeh kandidata,
- premoženjsko stanje,
- smer predhodne izobrazbe.

Ob izpolnitvi gornjih pogojev imajo prednost otroci članov delovne skupnosti in udeležencev NOV.

188. člen

Višina štipendije je odvisna od stopnje in letnika šole. Za vsako leto sproti jo po predhodnem soglasju in v skladu z družbenim dogovorom določi skupni odbor za medsebojna razmerja podjetja. Skupni odbor za medsebojna razmerja podjetja določi v skladu z družbenim dogovorom tudi odvisnost štipendije od premoženjskega stanja prosilca.

189. člen

Štipendistu se ustavi izplačevanje štipendije v naslednjih primerih:

- če ne izpolni pogojev za vpis v višji letnik,
- če po lastni krivdi začasno prekine šolanje,
- če samovoljno nadaljuje šolanje na drugi šoli ali v drugi stroki,
- če po lastni krivdi ne izpolni drugih obveznosti iz štipendijske pogodbe.

Štipendist ponovno pridobi pravico do štipendije:

- ko nadaljuje šolanje v višjem letniku, p. presledek ni daljši od dveh let,
- če je obnovev štipendijskega razmerja v interesu temeljne organizacije, kar ugotovi delavski svet temeljne organizacije.

Štipendisti, ki ne izpolnijo pogodbenih obveznosti, so dolžni vrniti štipendijo z zakonitimi obrestmi v enakem času in enakih zneskih, kot so jo prejeli.

Štipendist je oproščen vračati štipendijo, če postane trajno nezmožen za delo.

190. člen

Medsebojna razmerja med štipenditorjem in študenti, dijaki in slušatelji so urejena s pismenimi pogodbami. Pogodbe sklepa podjetje.

Pogodba o štipendiji vsebuje:

- vrsto šole, stroke oziroma usmeritev študija, za katerega se daje štipendija,
- višino in način izplačevanja štipendije,
- čas, do katerega mora štipendist končati študij,
- obveznost, da se bo po končanem študiju zaposlil v temeljni organizaciji in ostal zaposlen najmanj tako dolgo, kot je dobival štipendijo,
- obveznost vrnitve zneska z zakonito določeno obrestno mero.

Pogodba o strokovnem izobraževanju in usposabljanju delavcev vsebuje:

- vrsto in stroko šole,
- ugodnosti, do katerih je delavec upravičen po tem sporazumu,

— obveznost, da bo po končanem strokovnem izpolnjevanju ostal zaposlen na ustreznem delovnem mestu najmanj tako dolgo, kolikor časa je koristil ugodnosti.

191. člen

Delavci, ki so se strokovno izobraževali in izpolnjevali in niso izpolnili pogodbenih obveznosti, morajo povrniti stroške strokovnega izobraževanja v roku enega leta. Če stroški presegajo znesek 5.000,00 din, pa v roku dveh let.

Stroškov ni treba povrniti delavcem, ki izgubijo lastnost delavca v združenem delu proti svoji volji, razen v primerih, ko jim preneha lastnost delavca zaradi kršitve delovnih dolžnosti.

V stroške izobraževanja se vračunajo celotna šolnina, stroški izpitov in potni stroški v zvezi s študijem ter bruto osebni dohodek za dneve študijskega dopusta in za polaganje izpitov ter druge dni odsotnosti z dela z nadomestilom osebnega dohodka, določene v pogodbi.

192. člen

Strokovna služba podjetja vodi evidenco o štipendistih in članih delovnih skupnosti, ki se izobražujejo in strokovno izpolnjujejo.

Evidenca vsebuje:

- osebne podatke,
 - materialno-socialno stanje,
 - podatke o učnih oziroma študijskih uspehih,
 - izpolnitev pogodbenih obveznosti.
- odsotnost po tem sporazumu,

193. člen

Računovodstvo podjetja vodi evidenco vseh sredstev za izobraževanje, evidentira izdatke za vsakega štipendista in delavca, ki se izobražuje oz. strokovno izpolnjuje.

XIV. PRIPRAVNISTVO

194. člen

Kdor po končani srednji, višji ali visoki šoli, razen po poklicni šoli, prvič pridobi lastnost delavca v TOZD in dela na ustreznem delovnem mestu, da bi si pridobil izkušnje za samostojno delo v okviru stopnje svoje izobrazbe, združi svoje delo kot pripravnik.

Za pripravnika po tem sporazumu se smatra tudi delavec, ki je po končani srednji, višji ali visoki šoli že pridobil lastnost delavca v drugi organizaciji združenega dela, če je to delo trajalo krajši čas od pripravniške dobe kakršno določa ta sporazum.

V pripravniško dobo se lahko všteje doba, ki jo je delavec prebil v drugi organizaciji pri sorodnih delih.

195. člen

Uvajanje pripravnika v delo je posebna oblika strokovnega usposabljanja z namenom, da z organiziranim praktičnim delom pridobi delovne izkušnje za samostojno delo v stroki, ki jo zahteva delovno mesto, za katero se usposablja.

Pred končno razporeditvijo na delovno mesto opravi pripravnik pred izpitno komisijo preizkus znanja za samostojno delo.

196. člen

Usposabljanje pripravnikov poteka po programu, ki je določen v posebnem skupnem splošnem aktu, ki tudi ureja način usposabljanja in način ugotavljanja usposobljenosti pripravnikov.

197. člen

Prilavniška doba traja:

- 6 mesecev za delovna mesta, ki zahtevajo srednjo strokovno izobrazbo;
- 12 mesecev za delovna mesta, ki zahtevajo višjo ali visoko strokovno izobrazbo.

198. člen

Ob zaključku pripravniške dobe opravi pripravnik preizkus znanja po programu in na način, ki je določen v skupnem splošnem aktu.

Člani komisije morajo imeti vsaj tako strokovno izobrazbo, kot je tista, za katero se opravlja preizkus znanja oziroma, ki jo ima pripravnik.

Pripravnik se razporedi na delovno mesto, ko mu je potekla pripravniška doba oziroma, ko je uspešno opravil preizkus znanja.

199. člen

Pripravnik, ki v predpisanem roku ne opravi uspešno preizkusa znanja, se razporedi na drugo delovno mesto, za katero izpolnjuje predpisane pogoje.

Če delavec odkloni tako delovno mesto, preneha delavcu-pripravniku lastnost delavca v združenem delu v skladu in ob pogojih, ki jih določa ta sporazum.

XV. STANOVANJSKA RAZMERJA

Splošna določila

200. člen

V tem poglavju se urejajo pogoji, načini in postopki za pridobitev stanovanjske pravice ter posojila za izgradnjo in nakup individualnih stanovanj.

201. člen

Financiranje stanovanjske izgradnje poteka s sredstvi sklada skupne porabe, namenjenih v skladu z zakonom in družbenim dogovorom, za stanovanjsko izgradnjo.

Poleg teh sredstev se za izgradnjo stanovanj in dajanje posojil namenijo še naslednja sredstva:

- sredstva iz posojil za stanovanjsko izgradnjo;
- sredstva, ki se iz dela stanarin nabirajo kot amortizirana vrednost stanovanj v lasti TOZD oz. podjetja;

- sredstva od odplačanih posojil za stanovanjsko izgradnjo in

- druga sredstva, ki se lahko uporabijo za te namene, če tako sklene delavski svet TOZD.

202. člen

Vsa sredstva, oblikovana po prejšnjem členu, ki so namenjena za stanovanjsko izgradnjo, se v skladu s sporazumom o združitvi, obvezno združuje v podjetju.

O uporabi teh sredstev, po določilih tega sporazuma, odloča pristojni organ podjetja.

203. člen

Sredstva, namenjena za stanovanjsko izgradnjo se lahko uporabijo za naslednje namene:

- za izgradnjo in nakup stanovanj v lasti podjetja;

- kot udeležba oz. vezava v bankah za pridobitev posojila;

- za kreditiranje individualne stanovanjske izgradnje, za nakup hiše, stanovanj in adaptacije stanovanj ali hiš.

204. člen

Pristojni organ podjetja določi vsako leto ali za daljši čas način in uporabo sredstev namenjenih za stanovanjsko izgradnjo, to je višino sredstev, ki se uporabijo za nakup najemniških stanovanj in višino sredstev za dajanje posojila delavcem za gradnjo stanovanjske hiše ali nakup stanovanja.

Posojilo se lahko da tudi za rekonstrukcijo, če se s tem poveča stanovanje in za večje investicijsko vzdrževanje (ureditve sanitarij, kopalnic itd.).

Predlog načrta uporabe pripravljajo pristojna strokovna služba podjetja na podlagi plana sredstev in prošelj za stanovanja in posojila.

205. člen

Vsa stanovanja, nad katerimi ima TOZD razpolagalno pravico, so združena v skupnem stanovanjskem skladu podjetja.

Dodelitev stanovanjske pravice oziroma dodelitev stanovanj delavcem TOZD opravi po določilih tega sporazuma pristojni organ podjetja (Skupni odbor za medsebojna razmerja).

Za dodelitev stanovanj določenemu prosilcu iz temeljne organizacije se obvezno upošteva vrstni red,

ki ga določi odbor za medsebojna razmerja v temeljni organizaciji.

O dodelitvi stanovanj oz. podelitvi stanovanjske pravice za stanovanja, ki jih je TOZD zgradila ali kako drugače pridobila do leta 1964 odloča odbor za medsebojna razmerja temeljne organizacije.

Stanovanje, ki ga izprazni delavec, ki je odšel iz TOZD, nad katerim ima razpolagalno pravico TOZD oz. podjetje, se prvenstveno dodeli tistemu delavcu v TOZD, ki mora nadomestiti tega delavca.

206. člen

Ne glede na merila, ki jih določa ta sporazum za dodelitev stanovanja ali posojila, lahko odloči pristojni organ o dodelitvi stanovanja ali podelitvi posojila, na utemeljen predlog glavnega direktorja in direktorjev TOZD, v izjemnih kadrovskih potrebah strokovnih in vodilnih delavcev z visoko in višjo izobrazbo v TOZD ali podjetju.

207. člen

Pravico do dodelitve stanovanja ali posojila za gradnjo ali nakup stanovanja imajo vsi delavci TOZD ne glede na položaj in delovno mesto pod pogoji določenimi v tem sporazumu.

Posojila za izgradnjo ali nakup stanovanja se lahko dobijo samo na območju podjetja.

208. člen

Zahtevki, katere so delavci vložili za delitev stanovanja in vloge za posojila pred uveljavitvijo tega sporazuma, se morajo uskladiti z določili tega sporazuma. V tem smislu komisija za družbeni standard opozori prosilce, da vložijo nove zahtevke oziroma dopolnilno vloge s podatki, ki jih zahteva ta sporazum.

209. člen

Sklepi o dodelitvi stanovanj, sprejeti pred uveljavitvijo tega sporazuma se morajo izpolniti.

Pogoji za pridobitev stanovanja

210. člen

Delavec pridobi pravico na stanovanje, če izpolnjuje naslednje pogoje:

- da ima v TOZD ali podjetju najmanj tri leta neprekinjena delovnega staža v času dodelitve stanovanja;

- da je brez stanovanja že več kot dve leti;
- da izpolnjuje ostale pogoje predvidene s tem sporazumom;

- da je delavec brez stanovanja se šteje, da prosilec ali njegov ožji družinski član ni nosilec stanovanjske pravice ali če stanuje v stanovanju, ki meri manj kot 6 m² na družinskega člana ali če je podnajemnik v stanovanju, ki meri manj kot 10 m² na družinskega člana.

211. člen

Pri dodelitvi stanovanj se mora upoštevati racionalnost izkoriščenega stanovanja glede na število družinskih članov, starost, spol, zdravstveno stanje in možnosti za dodelitev stanovanj s strani TOZD.

V skladu z določili tega sporazuma se bodo stanovanja dodeljevala praviloma, kot sledi:

1. Družini z dvema članoma največ enosobno stanovanje.

2. Družini s tremi in več člani dvosobno oziroma trisobno stanovanje.

3. Samskim garsoniera ali enosobno stanovanje.

212. člen

Delavec, ki želi pridobiti stanovanjsko pravico, vloga obvezno pisмено zahtevo za dodelitev stanovanja. Vloga se napiše na predpisanem obrazcu s podatki, predvidenimi s tem samoupravnim sporazumom.

Merila za dodelitev stanovanj

213. člen

Merila za dodelitev stanovanj se izražajo z elementi, ki obsegajo določeno število točk. S seštevanjem številca točk se določa red prosilca za dodelitev stanovanja. V okviru vsakega merila se lahko

sešteva le tisti elementi, ki se vzajemno ne izključujejo.

Osnovna merila za dodelitev stanovanja na podlagi tega sporazuma so:

1. kriteriji TOZD za vrstni red prosilca za stanovanje;
2. obstoječa stanovanjska situacija;
3. delovni staž v TOZD;
4. družinske razmere;
5. udeležba v NOB;
6. socialno-zdravstvene razmere.

214. člen

Odbor za medsebojna razmerja TOZD obravnava vse vloge prosilcev za stanovanje in določi vrstni red po naslednjih kriterijih:

1. Kadrovske potrebe in perspektiva za TOZD: I. 50 točk, II. 30 točk, III. 10 točk.
2. Prizadevnost in doseganje rezultatov dela: nadpovprečno 20 točk, povprečno 10 točk, podpovprečno 0 točk;
3. Aktivnost v organih upravljanja in družbeno-političnih organizacijah: zelo aktiven 30 točk, aktiven 20 točk, manj aktiven 10 točk;
4. in drugi pogoji pomembni za TOZD (od 20 do 5 točk).

Po navedenih kriterijih se oceni prizadevnost posameznega prosilca za stanovanje in določi vrstni red. Točke po posameznih merilih se seštevajo.

Tako ocenjene vloge prosilcev odstopi odbor za medsebojna razmerja TOZD v reševanje pristojnemu organu podjetja.

215. člen

Obstoječa stanovanjska situacija delavca obsega naslednje število točk:

a) koriščenje prostora za bivanje brez stanovanjske pravice najmanj tri leta, ali koriščenje prostora za bivanje, ki sploh ni stanovanje, v trajanju več kot 5 let — 100 točk;

b) majhna stanovanja:

- pod 5 m² po družinskem članu — 70 točk
- pod 7 m² po družinskem članu — 60 točk
- pod 9 m² po družinskem članu — 50 točk
- pod 12 m² po družinskem članu — 30 točk
- pod 15 m² po družinskem članu — 15 točk

c) pomanjkljivosti v kvaliteti in opremljenosti stanovanja:

- večja vlažnost in nezadostna dnevna svetloba — 10 točk
 - brez vodovodnih in sanitarnih naprav — 10 točk
 - podovi od zemlje in kamna — 10 točk
 - brez elektrike — 10 točk
- Število točk za pomanjkljivosti pod točko c) se seštevajo.

216. člen

Delovni staž v TOZD oz. podjetju obsega naslednje število točk:

- a) najmanj tri leta delovnega staža — 4 točke
- b) za vsako naslednje leto del. staža — 2 točki skupno največ — 20 točk

c) v kolikor je v TOZD oz. podjetju zaposlen ožji družinski član, ki prosi za isto stanovanje, se upošteva tudi leta družinskega člana po gornjih merilih.

217. člen

Za prosilca in vsakega družinskega člana izvzemši zaposlenega družinskega člana v TOZD člen 15 (c), kakor tudi za osebe s katerimi prosilec živi v skupnem gospodinjstvu ter jih vzdržuje že najmanj 3 leta pred vlaganjem prošnje, se dobi po 5 točk.

218. člen

Udeležba v NOB obsega naslednje število točk:

1. nosilec »partizanske spomenice« — 100 točk
2. udeleženec v NOB od 1941. leta — 80 točk
3. udeleženec v NOB od 1942. leta — 60 točk
4. udeleženec v NOB od 1943. leta — 40 točk
5. ostali udeleženci — 20 točk
6. otrok, mati ali oče padlega borca — 20 točk

219. člen

Delavci s kroničnimi obolenji oziroma če imajo družinskega člana s kroničnimi obolenji nevarnimi za okolje in težji invalidi (nad 50 %) dobijo po 30 točk.

220. člen

V slučaju, da prosilci na podlagi meril iz predhodnih členov pridobijo isto število točk, ima prednosti tisti kandidat, ki dosega boljše delovne rezultate in je družbeno bolj aktiven.

O tem odloča pristojni organ podjetja za dodelitev stanovanj.

221. člen

Na podlagi skupnega števila točk po merilih iz tega sporazuma se sestavlja vrstna lista za dodelitev stanovanj.

222. člen

Delavci, ki so se upokojili v letu v katerem se opravi delitev stanovanj ali kateri se bodo v tekočem letu upokojili, če so vložili prošnjo za dodelitev stanovanja in na podlagi prošnje še ni sprejeta nobena odločitev, imajo pravico na udeležbo v dodelitvi stanovanja pod pogoji iz tega samoupravnega sporazuma.

223. člen

Pod družinskim članom v smislu tega samoupravnega sporazuma se razumejo člani ožje družine nosilca stanovanjske pravice, kakor tudi drugi družinski člani, v kolikor jih nosilec stanovanjske pravice vzdržuje in živi z njimi v skupnem gospodinjstvu.

Postopek pri dodelitvi stanovanj

224. člen

Delavec, ki želi sodelovati v delitvi stanovanj, mora vložiti predloženo odboru za medsebojna razmerja v TOZD na predpisanem obrazcu.

Za točnost vnesenih podatkov v prošnji je delavec osebno odgovoren.

V kolikor delavec navede netočne podatke z namenom, da bi si zagotovil ugodnejši položaj pri dodelitvi stanovanj, izgubi zaradi tega 30 točk (varlanta: 50 točk).

Odbor za medsebojna razmerja rangira posamezno vlogo po čl. 214 tega sporazuma in vse dostavi Skupnemu odboru za medsebojna razmerja podjetja.

225. člen

Skupni odbor za medsebojna razmerja po Komisiji za stanovanjsko vprašanje (komisije za družbeni standard) preverja navedbe prosilcev in ugotavlja število točk po merilih iz tega sporazuma.

Komisija sestavlja vrstno listo na podlagi skupnega števila točk posameznih prosilcev, enkrat letno najpozneje do 31. marca za tekoče leto.

To listo komisija objavi 15 dni na oglasne deske v TOZD. Po tem roku komisija proučuje vložene prigovore in predloge in na osnovi le-tega sestavlja končno vrstno listo.

Pri sestavljanju vrstne liste mora komisija obravnavati predloge sindikalne organizacije in jo o tem obveščati.

Komisija obvezno dostavlja dokončno listo Skupnemu odboru za medsebojna razmerja v potrditev.

Skupni odbor za medsebojna razmerja lahko potrdi ali spremeni vrstno listo za delitev stanovanj ter je pooblaščen preverjati podatke iz liste.

Vrstna lista kandidatov za dodelitev stanovanj je dokončna, ko jo potrdi Skupni odbor za medsebojna razmerja.

226. člen

Delavec, ki zavrne vselitev v stanovanje, ki mu je dodeljeno, na način predpisan s tem sporazumom, izgubi pravico do dodelitve stanovanja za naslednja dva leti.

227. člen

Na podlagi odločbe o dodelitvi stanovanja se delavcem sklene pogodba, v kateri se urejajo medsebojne obveznosti v skladu z veljavnimi predpisi.

Pogodba iz 1. odstavka vsebuje:

1. Ime in priimek nosilca stanovanjske pravice po sklepu skupnega odbora za medsebojna razmerja;
2. Naslov stavbe, v kateri se nahaja stanovanje z označbo položaja stanovanja v stavbi;
3. Število stanovanjskih prostorov z označbo površine stanovanja;
4. Kategorijo stanovanja;

5. Datum sklenitve pogodbe;

6. Določilo, da delavec kateremu je stanovanje dodeljeno na podlagi dela izgubi pravico na stanovanje, v kolikor preneha lastnost delavca v združenem delu po lastni volji ali krivdi;

7. Določilo, da nosilec stanovanjske pravice ne more izvršiti zamenjave stanovanja, ki mu je dodeljeno na koriščenje, brez soglasja Skupnega odbora za medsebojna razmerja.

Dodelitev posojila za individualno stanovanjsko izgradnjo in nakup stanovanj

228. člen

Za sredstva, ki so po sklepu pristojnega organa podjetja namenjena za dodelitev posojil za individualno stanovanjsko izgradnjo, se vsako leto razpiše natečaj.

Na razpisu iz prejšnjega odstavka lahko sodelujejo vsi delavci, ki izpolnjujejo razpisne pogoje natečaja.

Natečaj razpiše Skupni odbor za medsebojna razmerja v internem glasilu podjetja »Hmeljar«.

Razpis traja najmanj 30 dni.

229. člen

Razpis natečaja za dodelitev posojila obsega pogoje za dodelitev posojila, zlasti pa:

— rok za vlaganje prošnji;

— določila, da lahko prošnje dajo le delavci na delu v podjetju za nedoločen čas;

— zahtevo, da prosilci k prošnji podajo potrebna dokazila glede upravičenosti;

— dokazila glede lokacije, zemljišča ali že začete gradnje, nakupa ali adaptacije;

— dokazila o varčevanju, če prosi za soudeležbo pri poslovni banki.

Organ, pristojen za dodeljevanje posojil, lahko v razpisu navede še druge zahteve ali pogoje v skladu s tem sporazumom.

230. člen

Po poteku roka določenega v razpisu, Skupni odbor za medsebojna razmerja sprejme sklep o dodelitvi posojila na podlagi predloga, ki ga sestavi komisija za stanovanjska vprašanja.

Sklep Skupnega odbora za medsebojna razmerja mora biti objavljen. V roku 15 dni se lahko vložijo pritožbe pri komisiji za stanovanjska vprašanja, ki jih dostavi v obravnavo in sklepanje Skupnemu odboru za medsebojna razmerja. Sklep Skupnega odbora za medsebojna razmerja je dokončen.

231. člen

Posojila za individualno stanovanjsko izgradnjo se lahko odobri za:

1. Izgradnjo novih stanovanjskih hiš;

2. Za izgradnjo in nakup stanovanj v stavbah;

3. Adaptacija obstoječih stanovanjskih hiš in stanovanj, če se na ta način dobijo novi stanovanjski prostori, in sicer najmanj ena soba in kuhinja in stranski prostor ali bistveno izboljšajo stanovanjski prostori (sanitarije, elektrika, kanalizacija itd.);

4. Udeležba pri odobritvi posojila pri poslovni banki za stanovanjsko izgradnjo.

232. člen

Posojilo za individualno stanovanjsko izgradnjo se lahko odobri pod naslednjimi pogoji:

1. Da so zaposleni v TOZD najmanj tri leta, oziroma da so že dve leti brez stanovanja;

2. Da obrestna mera za odobreno posojilo znaša najmanj 2 % letno;

3. Da izplačilni rok ni daljši od 15 let (varianta: 20 let);

4. Da se izgradnja izvrši na območju podjetja;

5. Da so delavci strokovno potrebni TOZD in podjetju;

6. Da nima primerne stanovanja ali stanovanjskega objekta že v lasti;

7. Da ima za gradnjo vso potrebno dokumentacijo in dovoljenje;

8. Da razpolaga z lastnimi sredstvi za soudeležbo (v materialu ali varčevanjem pri banki);

9. Da izpolnjuje druge pogoje določene v razpisu natečaja za posojila.

233. člen

Pri določanju za dodelitev posojila mora pristojni organ upoštevati naslednje posebne pogoje prosilcev:

— ali je že prejel posojilo;

— aktivna udeležba v NOB;

— prizadevnost in delavnost prosilca;

— zaveza prosilca, da čimprej izprazni stanovanje v lasti podjetja;

— stanovanjske prilike;

— da je pri podjetju zaposlen sam ali še drug družinski član;

— da vlag v gradnjo vsa razpoložljiva lastna sredstva;

— številčnost družine v skupnem gospodinjstvu;

— da ima primerne osebne dohodke za odplačevanje kredita;

— da dovoli na predmetu, za katerega je posojilo prejel, vknjižbo zastavne pravice po sklenitvi ustreznih posojilne pogodbe;

— in druge posebne pogoje.

234. člen

Posebni pogoji, določeni v prejšnjem členu, se ovrednotijo s točkami, navedenimi v tem členu in se na ta način določi vrstni red prosilcev za posojila:

Kriteriji točkovanja posameznih pogojev so naslednji:

1. Če je zaposlen pri podjetju le prosilec najmanj:

let	3	4	5	8	10
točk	2	4	6	8	10

ali več let, doseže 21 točk

2. Če je poleg prosilca zaposlen pri podjetju še drugi družinski član za nedoločen čas najmanj:

let	3	4	5	8	10
točk	2	4	6	8	10

več kot 10 let, doseže 6 točk

3. Stanovanjske razmere prosilca posojila so:

	slabe	srednje	dobre
točk	8	4	0

4. Število družinskih članov prosilca posojila:

Posojilo-jemalec sam	2	3	4	5	6
----------------------	---	---	---	---	---

točk

	0	2	4	6	10	12
--	---	---	---	---	----	----

5. Osebni dohodki na člana prosilčeve družine:

manj kot					
din	800	800	1000	1200	1400
točk	12	9	8	7	6

	1600	1800	2000	2200	2400
--	------	------	------	------	------

	5	4	3	2	1
--	---	---	---	---	---

6. Prosilec posojila je v naslednji fazi gradnje:

	nakup zemljišča, izkop	I. faza	II. faza	III. faza	IV. faza	V. faza
točk	2	4	6	10	12	14

7. Prosilec posojila je sodeloval v NOB:

	1 leto	2 leti	3 leta	4 leta
točk	2	4	6	8

8. Če je prosilčev drugi član družine prejel posojilo izven podjetja pri drugi OZD ali ustanovi, se odbijejo naslednje točke:

Višina posojila drugega člana drugje:

din	do 10.000	15.000	20.000	30.000
minus točke	2	4	6	8
		40.000	50.000 nad 50.000	
		10	12	15

235. člen

Posojilo se lahko določi za gradnjo stanovanja v višini do največ:

— 60.000 din delavcu, ki je sam zaposlen v podjetju;

— 80.000 din, če je v podjetju zaposlen tudi družinski član, ki živi v skupnem gospodinjstvu s prosilcem.

Za nakup stanovanja v etažni lastnini ali stanovanjskih hiš od proizvajalcev stanovanj ali organizacij, ki so pooblaščen za prodajo stanovanj, pa se lahko odobri posojilo v višini do največ:

— 80.000 din delavcu, ki je sam zaposlen v podjetju;

— 100.000 din, če je v podjetju zaposlen tudi družinski član, ki živi v skupnem gospodinjstvu s prosilcem.

236. člen

Pristojna strokovna služba podjetja je pristojna in dolžna preverjati navedbe prosilcev in ugotavljati pogoje navedene v tem sporazumu za dodelitev posojila.

Na podlagi tako zbranih podatkov odloča pristojni organ o dodelitvi posojila.

237. člen

Z delavcem, kateremu je odobreno posojilo, se sklene pogodba, ki obsega:

1. višina in namen posojila;

2. višina izplačila odobrenega posojila (dokumentacija, lokacijsko in gradbeno dovoljenje, glavni načrt in predračun stroškov);

3. rok začetka koriščenja posojila, ki ne more biti daljši od dveh mesecev, računajoč od dneva podpisovanja pogodbe;

4. določilo o tem, če se prekorači rok iz prejšnje točke se smatra, da je posojiljemalec odpovedal posojilo;

5. obrestno mero;

6. rok in način vračila posojila s tem, da rok začetka vračanja ne more biti daljši od 9 mesecev, potem ko je začeto koriščenje posojila;

7. nadzor nad namenskimi koriščenjem posojila, kakor tudi pogodbeno kazen v slučaju nenamenske uporabe kredita;

8. posojilo je treba vrniti enkratno in takoj, če posojiljemalec preneha delati v podjetju po lastni želji, oziroma po lastni krivdi v obrestih za potrošniška posojila, ki so takrat v veljavi;

9. klavzulo s katero posojiljemalec dovoljuje vključbo hipoteke v zemljiški knjigi in korist podjetja, kakor tudi vse druge vpise, ki so potrebne za uresničenje te pravice;

10. prednostna pravica za nakup od strani podjetja oziroma delavec TOZD;

11. obveze posojiljemaleca, da dosedanje stanovanje da na razpolago podjetju v momentu izselitve, v kolikor je dobil to v podjetju;

12. rok, v katerem je posojiljemalec dolžan dokončati stanovanjsko izgradnjo, kakor tudi posledice, če te ne izvrši;

13. obveze posojiljemaleca, da se mu mesečno odtegne od osebnega dohodka anuiteta in obresti za odplačilo posojila, kakor tudi izjavo o kreditni sposobnosti posojiljemaleca;

14. obveze posojiljemaleca, da stanovanjski objekt zavaruje do zneska odobrenega kredita in da zavarovalno polico vinkulira v korist podjetja;

15. druga določila po predpisih poslovne banke, če se posojilo koristi preko banke.

238. člen

Pristojni organ podjetja lahko, glede na splošne razmere dviganja cen gradbenemu materialu in storitvam, ki vplivajo na stroške izgradnje ali nakup stanovanj, poveča znesek posojila, določen v 235. členu tega sporazuma.

XVI. PREHODNE IN KONCNE DOLOČBE

239. člen

Z dnem uveljavitve tega sporazuma preneha veljati:

1. Pravilnik o medsebojnih razmerjih z dne 2. 4. 1970 in vse poznejše spremembe;

2. Določbe drugih splošnih aktov, ki urejajo medsebojna razmerja, pa so v nasprotju z določbami tega sporazuma;

3. Pravilnik o odgovornosti delavcev delovni skupnosti z dne 7. 11. 1969;

4. Pravilnik o izobraževanju, štipendiranju in sprejemanju pripravnikov z dne 7. 11. 1969 in vse poznejše spremembe;

5. Pravilnik o gradnji, kreditiranju in dodeljevanju stanovanj iz leta 1964 oz. 1969 in vse poznejše spremembe.

240. člen

Za tolmačenje sporazuma je pristojen delavski svet TOZD.

241. člen

Ta sporazum je sklenjen, ko 2/3 delavcev TOZD pisмено izjavi, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so v njem določene.

Samoupravni sporazum velja od dneva, ko delavski svet ugotovi, da se z vsebino sporazuma strinja 2/3 delavcev.

Zalec, dne 1. 7. 1974

Osnutek pripravil
Franc Savinek

KOMBINAT »HMEZAD« ŽALEC

JAVNA LICITACIJA

Na podlagi zakona o pogojih za prodajo stanovanjskih hiš in stanovanj v družbeni lastnini (Ur. list SRS, št. 13/74), odbor za medsebojna razmerja pri Kombinat Hmezad Zalec

RAZPISUJE JAVNO LICITACIJO

dvosobnega stanovanja, ki se nahaja v bloku na vzhodnem delu visokega pritličja v Zalcu, Savinjska c. 19.

Izklicna cena za stanovanje znaša 198.796,97 din (z besedo: stodevetdesetosemstisočsedemstodevetdeset in 97/100), v kolikor pa je kupec dosedanji stanovalec se izklicna cena zmanjša za sredstva njegovega vlaganja v znesku 23.618,00 din.

Javna licitacija bo dne 10. 7. 1974 ob 9. uri v sejni sobi na upravi Kombinata Hmezad v Zalcu (I. nadstropje).

Interesenti, ki se želijo udeležiti licitacije, morajo pred pričetkom iste položiti varščino v znesku 5 % od izklicne cene.

Z zdražiteljem se sklene kupna pogodba. Kupec je dolžan 60 % kupnine plačati najkasneje v roku 30 dni po podpisu pogodbe, ostalih 40 % kupnine pa v roku 5 let z 2 % obrestno mero v enakih letnih obrokih.

V kolikor zdražitelj v navedenem roku ne bi plačal kupnine, se bo razpisala ponovna licitacija in mora prvi zdražitelj plačati vse stroške ponovnega razpisa in nadoknaditi eventualno razliko.

Prednost nakupa ima ob enakih pogojih stanovalec, za njim pa delavec podjetja.

Vse stroške v zvezi s kupno pogodbo, prenosom lastništva ter prometni davek od nepremičnin plača kupec.

Vse ostale informacije lahko interesenti dobijo na upravi Kombinata Hmezad v Zalcu, soba 23/I.

Sekretar: Franc Savinec

KOMBINAT »HMEZAD« ŽALEC

JAVNA LICITACIJA

stanovanjsko-poslovne stavbe, ki se sestoji iz stanovanjskega dela in poslovnega dela, lesene drvarnice, prostorov družbene prehrane — dvorane in mehanične delavnice v Vojniku št. 2, stoječe na prc. št. 228 stavbišče in del. prc. št. 227 k. o. Vojnik okolica z zemljiščem, ki ga pokrivajo objekti, medtem, ko bo dodelitev funkcionalnega zemljišča stvar posebnega dogovora.

Izklicna cena znaša skupno 842.510,69 din (z besedo: osemstoštiridesetdvatisočpetstodeset in 69/100) tj. za stanovanjsko-poslovno stavbo 415.653,09 din, leseno drvarnico 7.036,40 din, prostor družbene prehrane — dvorana 161.215,02 din in mehanična delavnica 258.606,18 din.

Javna licitacija bo 30. julija 1974 ob 10. uri na upravi za družne enote Kooperacije Vojnik v Vojniku.

Interesenti, ki se žele udeležiti javne licitacije, morajo pred pričetkom položiti varščino v znesku 10 % od izklicne cene. Oseba, ki uspe na javni licitaciji, mora doseženo kupnino plačati ob podpisu pogodbe, v kolikor se stranki ne dogovorita drugače.

V kolikor oseba, ki bo uspela na javni licitaciji, ne bi plačala kupnine v navedenem roku oziroma po dogovoru, prodajalec lahko razpiše ponovno licitacijo in mora v tem primeru prvi zdražitelj plačati vse stroške, ki bi nastali v zvezi s ponovnim razpisom in nadomestiti eventualno razliko v doseženi kupnini.

Z zdražiteljem se sklene kupna pogodba. Kupec je dolžan plačati vse stroške v zvezi s kupno pogodbo, zemljiškopravnim prenosom lastništva in prometni davek od nepremičnin.

Vse ostale informacije lahko interesenti dobijo na upravi Kombinata Hmezad v Zalcu, soba št. 23/I.



Na zahodni meji našega kombinata



**Muhasto junijsko vreme je kar precej ponagajalo hmeljarjem pri
obdelavi in škropljenju**