



## KONFERENCA ČLANOV ZK

Na zadnji konferenci članov ZK EMO je bila na dnevnem redu poleg ostalih zadev gospodarska situacija EMO ter sanacija Cinkarne glede na ekološko izboljšanje ozračja.

Uvodno informacijo o ekonomski in ekološki sanaciji Cinkarne Celje je podal tov. Aleš Ilc. Ker je Cinkarna naš največji onesnaževalec okolja, je nujno potrebno, da ta delovna organizacija prusmeri svojo proizvodnjo. Zato je dolžnost vseh subjektivnih sil, da skupaj s kolektivi v Celju, Sloveniji in Jugoslaviji ustvarimo pogoje za sanacijo in nadaljnji razvoj Cinkarne.

Vsi člani ZK so prejeli kot prilogo k vabilu sklepe 11. seje komiteja občinske konference ZKS Celje, z dne 11. 9. 1978 in stališča in sklepe o ekonomski in ekološki sanaciji Cinkarne Celje, sprejete na 41. seji predsedstva SZDL, dne 14. 9. 1978, v teh dveh dokumentih so navedeni zelo konkretni zahtevki, ki jih mora Cinkarna Celje realizirati.

Po daljši razpravi in pripombah članov ZK v DO EMO, se sprejmejo naslednja stališča in zahteve:

1.

Člani Zveze komunistov delovne organizacije EMO Celje podpirajo sklepe in stališča občinske konference ZKS Celje in sklepe in stališča o ekonomski in ekološki sanaciji Cinkarne Celje, ki jih je sprejelo predsedstvo SZDL.

2.

Vsa vprašanja in predlogi, ki so jih iznesli na današnji seji člani ZK, bodo posredovani v posebnem zapisniku občinski konferenci ZKS Celje.

3.

Člani ZK so tudi mnenja, da se smatra ekološka sanacija Cinkarne Celje kot setavni del celotne ekološke sanacije v občini Celje.

4.

Od vseh nosilcev ekološke in ekonomske sanacije Cinkarne Celje se zahteva, da se delovne ljudi, predvsem članke ZK v DO EMO ob realizaciji posameznih ukrepov sproti obvešča, kako so se ti ukrepi realizirali.

Tov. Drago Mravlak je podal oceno poslovnih rezultatov za prvih devet mesecev. O tej oceni so razpravljali že na vseh DS TOZD. Poslovni rezultati so bistveno slabši kot so bili v prvi polovici

leta, zato je potrebno, s pomočjo predloženih ukrepov, ki so bili sprejeti na IO DS DO, pričeti sistematično urejati vse poslovne procese, likvidnost in seveda kot rezultat vsega tega — dohodek. Predlaga se tudi zaostritev odgovornosti posameznikov, boljša priprava gradiv za obravnavo na samoupravnih organih itd. Trenutno se tudi pripravlja izdelava plana za leto 1979, ter za zadnji kvartal letošnjega leta.

Tov. Grdina je podal informacijo o razvojni sanaciji delovne organizacije EMO. Pričeli smo z izgradnjo obrata družbene prehrane, za tovarno energetske opreme je izdelan elaborat in bomo lahko pričeli z izgradnjo v letošnjem letu. Kot tretje je v pripravi program za TOZD TOBI. Tudi za izgradnjo nove orodjarne so že pogovori v teku, izdelani so tehnološki postopki, tržne analize itd. Današnja diskusija, bi bilo potrebno, da teče v smeri konkretizacije ukrepov za sanacijo razmer v naši DO. Storititi moramo vse, da bomo poslovali s takšnimi rezultati, ki bodo zagotavljali tudi razširjeno reprodukcijo.

Postavljeno je bilo vprašanje, zakaj ni rešljiv problem TOZD tovarne Posode, da bi v tem TOZD enkrat pričeli delati v normalnih razmerah in poslovati z rezultatom, ki bi zagotavljal pozitivno bilanco.

Glavni direktor Franček Gazvoda je dejal, da so v TOZD tovarni Posode težave, ker je ta TOZD izredno velika, ima raznolik asortiman izdelkov in glede na to je težko obvladovati potek poslovanja. Meseca septembra bo

TOZD Posoda zaključil z negativnim rezultatom, zato smo na kolegiju direktorjev formirali posebno skupino ljudi, ki bo z vodstvom TOZD Posoda reševala tekoče probleme, kako bi izboljšali po posameznih procesih tehnološke postopke in še več drugih problemov, zaradi katerih je TOZD Posoda stalno v težavah.

Postavljeno je bilo tudi vprašanje alkoholizma v naši DO, češ da veliko ljudi med delovnim časom uživa alkohol. Vsi so menja, da je ta problem potrebno čimprej rešiti.

Po razpravi so bili sprejeti naslednji sklepi:

1.

Prisotni vzamejo na znanje oceno poslovnih rezultatov od 1. 9. 1978 in potrjuje ukrepe, ki jih je sprejel izvršni odbor delavskega sveta delovne organizacije.

2.

Prav tako vzamejo na znanje informacijo o nalogah na področju razvojne sanacije delovne organizacije EMO. Zadolžuje se OO ZK po TOZD, da v okviru svojih nadaljnjih aktivnosti spremljajo realizacijo posameznih nalog s tega področja.

3.

Predlog ukrepov, ki jih je sprejel IO DS DO člani ZK vzamejo kot svoje ukrepe, ter se zadolžuje osnovne organizacije ZK po TOZD, da o teh ukrepih razpravljajo na svoji prvi seji in jih konkretizirajo na razmere v svoji temeljni organizaciji.

4.

V tistih temeljnih organizacijah združenega dela, kjer poslujejo na robu rentabilnosti, se naj OO ZK aktivno vključijo v obravnave in reševanje problemov, na svojih sejah pa sprejmejo ukrepe, ki bodo zagotovili boljše poslovne rezultate.

Prav tako se morajo organizirati skupni razgovori med političnim aktivom delovne organizacije in političnim aktivom TOZD.

5.

Na današnji konferenci se je ugotovilo, da ima alkoholizem v naši DO že precejšnje razsežnosti, zato se predlaga OO ZK po TOZD, da na svojih sestankih razpravljajo o tem problemu in tudi sami ukrepajo.

6.

Zadolžijo se vodstva družbenopolitičnih organizacij, da pripravijo skupni program družbenopolitičnih aktivnosti vseh DPO.

### VSEBINA:

V prilogi objavljamo osnutke pravilnikov o delovnih razmerjih in pravilnika o odgovornosti delavcev v združenem delu.

Samoupravna delavska kontrola — stran 2

Seja DS DO EMO — stran 3

Inovacije v OZD Celje — stran 4

Politični sistemi — stran 5

Nagrajenci 1978 — stran 6

Šport in rekreacija — stran 7

*V smotrnem izkoriščanju delovnega časa je skrit naš gospodarski uspeh*



# Seja SDK EMO

Dne 5. oktobra je bila 4. redna seja samoupravne delavske kontrole EMO, na kateri so pregledali izvajanje sklepov samoupravnih organov, izvršili zadolžitve po delovnem programu ter obravnavali osnutek pravilnika o samoupravni delavski kontroli.

SDK EMO je sprejela na seji sklepe, ki jih objavljamo.

1.

SDK ugotavlja, da so sklepi 3. redne seje izvršeni, razen sklepi v zvezi z dejavnostjo društva LT EMO. SDK je informirana o akcijah političnega aktiva DO o presnovi društva LT. Potrebno je še izvršiti pogovore z DLT in pripraviti konkretni program. O končni rešitvi bo SDK obveščena.

SDK ugotavlja, da DLT ni dala zahtevanih podatkov po 12. sklepu 3. redne seje, zato se sprejme sklep:

DLT EMO je dolžna dati zahtevane podatke za SDK, v nasprotnem se bo SDK DO poslužila zunanjih institucij pri uveljavljanju SDK.

2.

SDK je obravnavalo izvrševanje sklepov IO DS DO in ugotavlja, da se izvajanje sklepov kontrolira v samoupravnih organih DO.

SDK nima pripomb na delo samoupravnih organov DO.

3.

SDK zahteva, da se zapisniki samoupravnih organov DO dostavljajo vsem članom SDK DO. S tem bi lažje vršili nadzor nad delom samoupravnih organov DO.

4.

Sprejet je program aktivnosti SDK DO za oktober—december. Postavljene so naslednje naloge:

Spremlja se postopek sprejemanja pravilnika kataloga del in nalog, predvsem: način sprejemanja javne razprave, obravnave, pripomb in pobud, način obveščanja.

5.

SDK zahteva od kadrovske službe seznam sklenjenih pogodb o delu za leto 1978. Poimenični

seznam za delavce, ki združujejo delo v DO in posebej za zunanje sodelavce. Seznam mora vsebovati naslednje podatke: s kom in zakaj, pogoji, višina izplačanih sredstev, način sklepanja pogodb. Rok: 15 dni.

6.

Plač DO za leto 1979.

7.

SDK DO je obravnavala osnutek pravilnika o organiziranju in delovanju SDK, na katerega nima nobene pripombe.

rekreacijo in oddih v letu 1978. Poročilo mora vsebovati: delo referenta, višina sredstev, kako se uporabljajo, kdo in na kakšen način s sredstvi razpolaga, racionalnost trošenja sredstev, koliko sredstev je odobreno, koliko porabljenih in ostanek sredstev. Rok: 15 dni.

10.

Referent za rekreacijo in oddih poda pismeno poročilo o svojem delu v letu 1978. Poročilo mora vsebovati: način in vsebino dela, način porabe sredstev, kdo odo-

12.

Komisija za rekreacijo in oddih naj poda pismeno poročilo o svojem delu; način in vsebina dela, način razpolaganja s sredstvi, na čigavo iniciativo sredstva razporeja, komu in zakaj odobrava sredstva. Rok: 15 dni.

13.

SDK se je seznanila z obvestilom KS — varstvo pri delu — v zvezi s požarom v bivšem skladišču lesa. Zadolžuje se vodstvo

*Še mnogo lahko storimo,  
da bomo letošnje  
samoupravno gospodarjenje  
zaključili z uspehom*

8.

Na pobudo predsedstva KOOS, da se preveri delo komisije za rekreacijo, delo referenta za šport in rekreacijo, izvrši inventura rekvizitov in pregleda finančno stanje komisije za rekreacijo in oddih, porabljenih sredstev in razpoložljiva sredstva. V zvezi s tem SDK sprejema naslednje sklepe:

9.

Kadrovska služba poda pismeno poročilo o delu referenta za

brava uporabo sredstev, namen porabljenih sredstev itd.

Rok: 15 dni.

11.

FRS — knjigovodstvo osnovnih sredstev in drobnega materiala mora izvršiti inventuro športnih rekvizitov in podati poročilo SDK. Kakšno stanje je ugotovljeno, kako se gospodari s temi sredstvi, racionalnost uporabe rekvizitov.

Rok: 15 dni.

14.

Poročilo službe varstva pri delu za I. polletje 1978 SDK vzame v vednost.

Odločbo republiškega inšpektorja za delo in odpravi pomanjkljivosti v DO in program varnostnih ukrepov v TOZD Vzdrževanje, je SDK obravnavala in vzela v vednost.

## Samoupravna delavska kontrola

bo uspešna le ob naši pomoči,

redu in samoupravni disciplini



# Seja DS EMO

Na 4. redni seji DS so bila obravnavana nekatera gospodarska vprašanja ter sprejeti sklepi, ki jih v celoti objavljamo.

Sklepi 4. redne seje DS EMO z dne 29. 9. 1978:

1.

Sprejme se poročilo o izvajanju sklepov delavskega sveta delovne organizacije EMO, Celje.

2.

Delavski svet DO potrjuje delo in sklepe IO DS med 3. in 4. redno sejo DS, to je sklepe IO od 8. do 13. redne seje in 1. ter 2. izredne seje izvršnega odbora, katere so člani DS sprejeli.

3.

DS DO potrjuje poslovno poročilo delovne organizacije EMO za prvo polletje 1978 in ugotavlja, da je DO zaključila prvo polletje s pozitivnim rezultatom. Kljub pozitivnemu rezultatu v prvem polletju delavski svet DO ugotavlja, da niso v planiranih okvirih, vzrok temu je, da nekatere TOZD ne dosega svojih planskih nalog, kar vpliva na skupne rezultate DO kot celote.

4.

DS DO se strinja z oceno izvršnega odbora DS DO, da je poročilo o izvrševanju programa dela TOZD skupnega pomena in DS SKUPNIH SLUŽB premalo samokritično in nezadovoljivo, čeprav je storjen korak naprej od sedanjega načina, ko poročil sploh ni bilo.

Posebna graja velja samoupravnim organom in službam DS SS, da tega poročila o svojem delu niso kritično ocenjevali, oziroma sploh obravnavali.

5.

Oceno poslovnih rezultatov od I.—IX. 1978, ki jo je podal glavni direktor, DS vzame na znanje. DS opozarja vse vodilne delavce TOZD in DS SS, ter vodstvo DO, da ukrene vse potrebno za doseganje ciljev, postavljenih z gospodarskim planom v vsaki TOZD. Samoupravne organe TOZD se opozarja, da na svojih sejah obvezno obravnavajo nedoseganje sprejetih gospodarskih planov, vzroke, in sprejmejo določene ukrepe in izvajanje teh sproti kontrolirajo. Na predlog izvršnega odbora se sprejmejo naslednji sklepi:

— IO-DS DO zahteva od vodstva delovne organizacije, da tedensko organizira sestanke z vodstvi TOZD in posameznih služb in sektorjev, na katerih se sistematično spremlja in ureja poslovni proces v cilju pravočasnega planiranja prilivov in odlivov sredstev in s tem zagotovitve likvidnosti in dohodka.

Posamezna vodstva TOZD, služb in sektorjev so dolžna dati na teh sestankih eksaktne zahtevane podatke, za katere osebno odgovarjajo direktoriji TOZD ter vodje le-teh.

— Vse zadeve, ki jih obravnavajo samoupravni organi, oziroma izvršni odbor, morajo biti strokovno obdelane in opremljene z ustreznimi komentarji, ker jih v nasprotnem primeru ti organi ne bodo obravnavali.

— Ker so poročila o svobodni menjavi dela premalo samokritična in zaradi tega ni ugotovljeno dejansko stanje, so nesprejemljiva. DS DO zato zahteva, da so v bodoče ta poročila skupno delo vseh udeležencev v svobodni menjavi.

— Samoupravni organi TOZD POSODA naj zahtevajo od vseh poslovnih dejavnikov, ki delajo za TOZD POSODO predlog dodatnih aktivnosti s ciljem, da se že v mesecu septembru izboljšajo prognozirani rezultati.

6.

Na predlog službe izvoz-uvoz delavski svet DO potrjuje samoupravni sporazum o merilih in postopku za uresničevanje kreditnih odnosov s tujino.

7.

Delavski svet delovne organizacije EMO Celje sprejema predlagani samoupravni sporazum o trajnem poslovnem sodelovanju na podlagi združevanja dela in sredstev pri ustvarjanju skupnega prihodka, sklenjen med delovno organizacijo LTH, Skofja Loka in delovno organizacijo EMO.

8.

Delavski svet DO EMO pooblašča glavnega direktorja tov. Franca Gazvoda, dipl. oec., da podpiše samoupravni sporazum in ga istočasno pooblašča, da imenuje tri člane DO EMO, kot predstavnike v skupnem KO po tem sporazumu.

9.

Na predlog KO SZDL občine Celje se razreši delegat DO EMO v območni SIS ELEKTRO, Celje, tov. Pleterski Milan, ki je bil imenovan na 3. redni seji, 13. sklep z dne 22. 6. 1978. Za delegata območne SIS ELEKTRO Celje se imenuje tov. Jože Turnšek.

10.

DS DO sprejme informacijo o varstvu okolja, ki ga je podala ekološka služba SSTS. Ekološko službo se zadolži, da posamezne postavke iz sanacijskega programa konkretizira in predlaga samoupravnim organom v potrditev.

11.

Na predlog OOS TOZD VZDRŽEVANJE se razreši član IO DS DO, tov. Lešek Franc, za novega člana se imenuje delegat iz TOZD VZDRŽEVANJE tov. Janko Koštomaj.

12.

Na predlog stanovanjskega odbora DO, delavski svet potrjuje, da se tov. Slavka POZNIČA vključi na listo za deficitarne kadre, za zamenjavo stanovanja.

13.

Delavski svet imenuje v smislu Zakona o knjigovodstvu OZD (Ur. list SFRJ) ter na osnovi 23. člena Pravilnika o knjigovodstvu DO EMO, centralno inventurno komisijo za izvedbo redne letne inventure sredstev in njihovih virov DO po stanju 31. 12. 1978.

Predlagani člani centralne inventurne komisije so:

— predsednik centr. invent. kom. COCEJ Stanko,

— namestnik predsednika centralne inventarne komisije KAVČIČ Milan,

— org. invent. osnovnih sredstev BRATINA VLADIMIR,

— org. invent. drobnega inventarja GORENJAK Srečko,

— org. invent. velikega orodja ZORZINI Valter,

— org. invent. nedovršenih invest. IVANČIČ Zmago,

— org. invent. terjatev in obveznosti ČONKAŠ Vida,

— org. invent. denarnih sredstev VOĐEB Milena,

— org. invent. disloc. TOZD TOBI ŠARH Drago,

— član (za admin. posle komisije) ČERNELIČ Danica.

14.

Delavski svet delovne organizacije potrjuje določitev blagajniškega maksimuma in način vplačevanja gotovine, po odredbi o blagajniškem maksimumu in plačevanju z gotovino (Ur. list SFRJ št. 43 28/7-8), in sicer:

1. Višina blagajniškega maksimuma 10.000 din

2. Gotovino, ki jo prejmemo v posameznem dnevu bomo vplačevali isti dan, oziroma najpozneje naslednji dan na žiro račune TOZD.

15.

Odgovori na vprašanja delegatov na 3. redni seji so posredovani v obrazložitvi dnevnega reda za 4. sejo DS DO.

Splošna služba je dala svoje stališče glede prestavitve malice na 9. uro, češ, da v samopostrežni restavraciji Gaberje tehnološko niso v stanju zagotoviti dostavo obroka ob 9. uri.

Delavski svet delovne organizacije zahteva od splošne službe, da s Samopostrežno restavracijo Gaberje definitivno uredi, da bo do izgradnje obrata družbene prehrane rešeno vprašanje glede prestavitve malice, tako da bo večina ljudi prej malicala.

Dopisujte

v naše glasilo



Stara topilnica emajlov, kjer so se delavci mnogo let mučili v nezdravem ozračju, je že dolgo tega nehala obratovati. Prostori bodo preurejeni za druge potrebe, na staro okolje bo ostal le še neprijeten spomin



# Priprave na IX. kongres ZSS

Letos bo 25. in 26. oktobra v Mariboru 9. kongres ZSS. Da bi omogočili uveljavljanje interesov vseh delavcev, organiziranih v ZSS, je odbor za pripravo 9. kongresa podal v javno razpravo osnutke naslednjih kongresnih dokumentov:

- poročilo o delu ZSS med 8. in 9. kongresom;
- sklepe 9. kongresa ZSS;
- statut ZSS.

Po izidu teh dokumentov v glasilu Delavska enotnost, smo se na aktivu predsednikov OOS pri Občinskem svetu ZSS dogovorili o enotnem, usklajenem pristopu k javni obravnavi o osnutkih dokumentov 9. kongresa ZSS.

Za uresničevanje temeljnih idej-nopolitičnih izhodišč v pripravah na 9. kongres ZSS je predsedstvo OOS EMO — Celje na svoji seji dne 21. 7. 1978 sprejelo naslednja stališča:

1. IO OOS v TOZD morajo takoj pristopiti k organizirani razpravi o kongresnih materialih in zagotoviti, da bo sleherni delavec razpravljal o dokumentih, istčasno pa se bo doseglo, da bo vsak član sindikata imel možnost podajanja morebitnih predlogov in dopolnitev.

2. Zadolžujejo se komisije konference OOS, da temeljito proučijo osnutke dokumentov kongresnih gradiv in pripravijo predloge oziroma spremembe. Komisije morajo pri svojem delu angažirati in pritegniti k sodelovanju strokovne službe in druge družbenopolitične organizacije.

Takšen način dela nam omogoča, da se detaljneje analizirajo vsa področja delovanja sindikata, ki jih obravnavajo kongresni dokumenti.

3. Predsedstvo konference OOS bo skupaj s političnim aktivom DO ugotovilo oziroma pregledalo delo komisij in predloge za spremembo kongresnega gradiva.

4. Ko bodo znani zaključki in predlogi oz. pripombe, ugotovljene na predsedstvu KOOS, morajo IOOOS v TOZD takoj pristopiti k obravnavi kongresnih dokumentov in stališčih komisij pri KOOS, obenem pa organizirati razprave po sindikalnih skupinah.

5. Po končanih razpravah se sestane predsedstvo KOOS in politične DO, ter ugotovi rezultat javne razprave, analizira podane predloge in pripombe na kongresne dokumente in ves material posreduje Občinskemu svetu ZSS Celje.

6. O vseh dogajanjih oz. razpravah je potrebno sproti obveščati Občinski sindikalni svet Celje oz. strogo upoštevati dogovornjene naloge celjskih sindikatov v pripravah na 9. kongres ZSS in 8. kongres ZSJ.

Za uresničitev navedenih sklepov in stališč pa je potrebno, da

k izvedbi javne razprave akcijsko pristopimo vsi organizirani družbenopolitični dejavniki v EMO ter z usklajeno akcijo dosežemo to, da se kongresni dokumenti približajo vsakemu posameznemu članu sindikata v DO in mu omogočijo izraziti svoje mnenje.

Janko Koštomaj

## Inovacije v OZD Celje

Vzpodbujanje inovacijske dejavnosti je še vedno področje dejavnosti organizacij sindikata in njihovih animatorjev. Animatorji so običajno tudi člani inovacijskih komisij. V večini organizacij so o inovacijski dejavnosti razpravljali na delavskih svetih, ob obravnavi zaključnih računov, ob izvolitvi komisije za inovacijsko dejavnost in ob odobravanju nadomestil (nagrada) za inovacije. Vendar celovitih in poglobljenih razprav ter analiz v teh organizacijah niso pripravili (izjema je Zelezarna).

Pravilnike oz. sporazume o inventivni dejavnosti imajo vse anketirane organizacije, v Zdravstvenem centru imajo pripravljen pravilnik v fazi osnutka.

Komisije za inovacije so izvolili v vseh organizacijah, razen v Topru, kjer jo nameravajo izvoliti v drugi polovici leta 1978. Od 18 delovnih organizacij, kjer imajo oblikovane TOZD so izvolili komisije za inovacije PO TOZD. V sedmih DO, te komisije odločajo o inovacijah, medtem, ko je osrednji komisiji (na ravni DO) namenjena le koordinacijska vloga.

Zbiranje inovacijskih predlogov je v vseh organizacijah urejeno zadovoljivo, nekaj težav je še v

postopkih izračunavanja prihrankov in odgovarjajočih nadomestil avtorjem.

Analitike za inventivno dejavnost (profesionalce) imajo sedaj že v Zelezarni, v EMO, v Cinkarni, Aeru, v Gradisu imajo analitika na nivoju OZD v Ljubljani, medtem, ko nameravajo v Libeli zaposliti analitika v drugi polovici tega leta. V Zelezarni bodo razširili in zaposlili še enega sodelavca, tako da bo to prva tovrstna služba v organizacijah združenega dela v naši občini. V drugih organizacijah o profesionalizaciji delovne naloge še ne razmišljajo, čeprav bi bil v večini organizacij takšen profil analitika zelo potreben npr. v Ingradu, Merxu, Topru, Zdravstvenem centru in morda še tudi v kateri drugi organizaciji.

Inovatorji so organizirani le v Zelezarni, kjer zelo uspešno deluje njihovo društvo DIATI. Inovatorji se vključujejo v večini primerov v dejavnost ljudske tehnike, povezujejo se v DIT in podobnimi organizacijami.

Dogovorjeno je, da bodo društva DIATI ustanovili tudi v EMO, Cinkarni, Libeli in Aeru z ozirom na to, da je v teh organizacijah že precejšnje število aktivnih inovatorjev.

## Seja republiškega odbora delavcev proizvodnje in predelave kovin

V Velenju je imel Republiški odbor delavcev proizvodnje in predelave kovin svojo drugo skupščino. Skupščino so zelo lepo pripravili v kulturnem domu v Velenju sindikati Velenja. Seji skupščine so prisostvovali tudi številni gostje, kakor tudi naši predstavniki republiškega in zveznega sindikata.

Na seji so podelili zlati znak sindikatov Jugoslavije tov. Francu Leskošku-Luki.

Skupščina je obravnavala svoje delo med štiriletnim obdobjem, nakazala razne pomanjkljivosti pri metodah dela sindikatov, nediscipliniranosti in nedoslednosti. Nakazane pa so bile seveda tudi dobre strani, kjer je bilo največ poudarka na združevanju in organiziranju TOZD, pri oblikovanju samoupravnih sporazumov o delitvi OD in dohodka, veliko pa je bilo tudi raznih intervencij v posameznih središčih in kolektivih. Pokazala se je nujnost po še učinkovitejšem delovanju sindikata in uresničevanju sprejetih dokumentov in sklepov. Skupščina je sprejela tudi program za svoje nadaljnje delovanje, program pa se je dopolnil s številnimi pripombami diskutantov, ki so opozarjali na važ-

nost in pomembnost tega zasedanja.

S seje skupščine smo poslali pozdravno pismo tov. Titu, kot največjemu kovinarju Jugoslavije.

Skupščina je razrešila dosednji republiški odbor in izvršni odbor. Sprejela je sklep, da v republiškem svetu Zveze sindikatov Slovenije zastopa naš odbor Srečko Mlinarič.

Na svoji prvi seji je odbor izvolil predsednika in sekretarja, ki bosta upravljala in vodila republiški odbor. Za predsednika je bil izvoljen tov. Srečko Mlinarič, ki je bil do sedaj sekretar našega republiškega odbora.

Za podpredsednika je bil izvoljen tov. Konrad Breznikar iz mariborske livarne.

Za sekretarja republiškega odbora je bila izvoljena tov. Vida Prinčič, ki je do sedaj opravljala dolžnost pomočnika sekretarja republiškega odbora.

Po zaključeni seji smo si udeleženci in gostje ogledali proizvodnjo v tovarni Gorenje in zanimivosti mesta.

Fric Kotnik

## Hortikultura '80 bo v Celju

Koordinacijski odbor za pripravo razstave HORTIKULTURA '80 je na svojih štirih sejah razpravljal o vključitvi samoupravnih interesnih skupnosti v skupno akcijo za izvedbo prireditve ter o oblikovanju dokončnega programa manifestacije.

Sklenili so, da občinska komunalna skupnost izoblikuje dokončni program komunalnih in hortikulturnih preureditev, ki jih bo treba opraviti do razstave. Sklenili so tudi, da morajo v krajevnih skupnostih delegati KS oceniti, kako se v celotne priprave vključujejo njihovi programi. Zankrat je razveseljivo veliko zanimanje nekaterih krajevnih skupnosti za lepo, trajno ureditev okolja. Žal pa je ocenjeno, da aktivnost v pripravah na to veliko prireditve prepočasni poteka v organizacijah združenega dela.

Na 4. seji odbora pa so razpravljali tudi o programu komunalno-

hortikulturnih ureditev ter ga z nekaterimi dopolnitvami sprejeli. Na sam program je bilo nekaj pripomb (ureditev večjih delovnih organizacij, povezava komunalne skupnosti s SIS za posamezna področja itd.). Pripomnili so tudi, da bo pri ureditvi SONČNEGA PARKA nujen dogovor o enotni akciji s kulturno skupnostjo ter s telesnokulturno skupnostjo, s skupnostjo otroškega varstva idr. za celovito podobo in ureditev prostora.

Celotni program HORTIKULTURA '80 bo imel tri dele: program hortikulturnih in komunalnih ureditev, program priložnostnih prireditvev in program osrednje prireditve. V osrednji delovni program za prireditve so uvrščene le najpomembnejše akcije in naloge. O podrobnostih bomo sproti obveščali!



# POLITIČNI SISTEMI

Ce hoče naš delovni človek dojeti velik pomen družbene samozaščite, mora vsaj v malih osnovah poznati različne družbene sisteme. Da bi k temu nekoliko pripomogli, objavljamo članek, ki je izšel letos spomladi v »Naši obrambi v nekoliko skrajšani obliki. Članek izhaja iz knjige tovariša Edvarda Kardelja »Smeri razvoja političnega sistema socialističnega samoupravljanja« kot napotilo za akcijo. Pove nam, koliko svobode so sposobni dati človeku drugi politični sistemi.

## PARLAMENTARNI SISTEM — POLITIČNI SISTEM IZKORIŠČANJA DELAVSKEGA RAZREDA

Ko iščemo odgovor na vprašanje, h kakšnemu družbenemu cilju je dejansko usmerjen parlamentarni sistem, moramo najprej ugotoviti, v kakšnih družbenih odnosih je nastal ta sistem družbene ureditve. Zgodovina kaže, da se je rojeval in razvijal v sistemu kapitalističnih proizvodnih odnosov. V tem sistemu pa nastopa na eni strani manjšina, ki dejansko razpolaga z vsemi proizvodnimi sredstvi — ta so njihova lastnina, in na drugi strani večina, ki svobodno razpolaga le s svojo delovno sposobnostjo. Vendar pa je dejansko tudi ta svoboda le navidezna, je le navadna farsa, ker je ta večina — delavski razred — prisiljena delati na proizvodnih sredstvih, ki niso njena last, da bi si zagotavljala sredstva za lastno ekzistenco.

S temi argumenti Edvard Kardelj v svoji študiji utemeljuje dejstvo, da je parlamentarni sistem dejansko politični sistem kapitalistične lastnine, saj je nastal in obstaja zaradi družbenih in političnih potreb ter interesov vladajočega razreda v sistemu kapitalističnih proizvodnih odnosov.

To seveda ne pomeni, da parlamentarni sistem ni ničesar prispeval k širjenju demokratičnosti in človekovih pravic. Nasprotno, dejansko je mnogo prispeval k zgodovinskemu razvoju demokratične misli človeštva. Toda vedeti moramo, da razlog za to nikoli ni bila večja »ljubezen« do delavca, temveč le objektivna zakonitost družbenega razvoja. Tudi v parlamentarnem sistemu je namreč izkoriščajoča manjšina morala brezpravni večini nujno priznavati večje demokratične pravice, če je hotela sproti obvladovati vedno bolj izrazito nasprotje med brezpravnim položajem delavskega razreda in resničnimi rezultati njegovega dela, ki si jih prilašča kapitalist. In v čem se najbolj preprosto vzeto kaže ta protislovnost?

Vzemimo primer, da je neki kapitalist lastnik velike tovarne, tj. obratov, strojev in naprav, na katerih lahko dela tudi več tisoč delavcev. Kakorkoli je ta posameznik neizmerno bogat, je dejansko hkrati tudi pravi siromak. Dokler stroji stojijo, namreč kapitalist ne zasluži »niti za sol«. Šele v tistem trenutku, ko v proizvodnem procesu iz eksistenčne nuje začnejo delati delavci, nastajajo tudi resnični rezultati dela. Ta pri-

mer je sicer izredno poenostavljen, vendar dovolj nazorno kaže, da so vsi rezultati, doseženi v delovnem, proizvodnem in poslovnem procesu, dejansko sad dela vseh delavcev, ki v njem združujejo svoje delo in ustvarjalnost. In ne samo rezultati dela, tudi pogoji dela: obrati, stroji, naprave in ves reprodukcijski material, na katerih delavci delajo, so dejansko plod dela vseh delavcev in ne enega kapitalista. V teh objektivnih dejstvih moramo iskati dejanske vzroke družbenih protislovij, ki se pojavljajo v sodobni človeški družbi.

Mimogrede; na teh spoznanjih, ki sta jih že pred 130 leti jasno opredelila Marx in Engels v »Manifestu komunistične partije«, temelji tudi naša zgodovinska odločitev za socialistično samoupravljanje — za družbo, v kateri bo delavski razred sam odločal o vseh pogojih in sadovih svojega dela, življenja in ustvarjanja. Ne gre torej za izmišljanje, kakšno družbeno ureditev želimo, temveč za prizadevanje, da si delovni človek prisvoji vse, kar je resnično sam ustvaril, da bi mu delo postalo sredstvo lastnega potrjevanja in razvijanja njegove lastne ustvarjalnosti.

In kakšen je resnični položaj delavca v parlamentarnem sistemu? Ta sistem družbene ureditve dejansko ni sposoben reševati problemov ekonomske odtujenosti delavcev od pogojev in rezultatov njihovega dela. Njegov namen je prav nasproten; na račun neenakopravnega položaja večine zagotavlja lagodno življenje manjšini in družbi. Tu je tudi preprost odgovor na vprašanje, ki ga je vse močneje slišati v deželah zahodnega bloka, kaj se resnično skriva za poudarjanjem širokih svobod in demokratičnosti v parlamentarnem sistemu.

Svoboda, kakršno zagotavlja parlamentarni sistem, je dejansko vezana le na neoprijemljivo splošno politično misel, saj ne omogoča, da bi se delavski razred v njej lahko bojeval za uveljavljanje svojih konkretnih delovnih in življenjskih interesov. Posplošiti te interese na neki politični — strankarski interes pa pomeni zanikati celovitost človeka, njegovega dela, življenja in ustvarjanja. Prav zato je parlamentarni sistem dejansko le oblika zatiranja resničnih interesov, potreb in zlasti ustvarjalnosti večine ljudi v posamezni deželi. Namesto množice resničnih interesov večine, deluje v njem množica neživih političnih interesov.

## DOLGOROČNI INTERESI DELAVSKEGA RAZREDA IN PARLAMENTARNI SISTEM

Parlamentarni sistem je v svojem bistvu družbena ureditev, ki načrtno onemogoča delavskemu razredu, da bi se lahko otrešel svoje podrejenosti in izkoriščanja v človeški družbi. Prav zato se v njem človek pojavlja le kot politizirani državljan, ki se lahko odloča zgolj za eno ali drugo politično stranko, ne pa na osnovi svojih živih delovnih ter življenjskih interesov in potreb. Svoboda politizacije ni nič drugega kot le potreba vladajočega razreda — kapitalistov, da se s tem prikrije razredno bistvo parlamentarnega sistema. Ta dejansko nikoli ni prestopil oblasti oziroma interesov kapitalistov — lastnikov proizvodnih sredstev. Še več: vladajoči razred se je pripravil takoj odreči tako opevanemu parlamentarnemu sistemu v slehernem primeru, ko začuti, da so ogroženi njegovi izkoriščevalski interesi.

To se kaže med drugim v ostrih reakcijah pakta NATO zaradi krepitev leve, zlasti komunističnih partij v parlamentih zahodnih dežel, npr. Italije in Francije, ter v številnih fašističnih vojaških pučih. Posebej značilno med njimi je zrušenje demokratično izvoljene socialistične vlade Allendeja v Čilu. Kako očitno se je ob tem primeru pokazala resnična bit parlamentarnega sistema? Prav tiste dežele z ZDA na čelu, ki na vse pretege oznanjajo nujnost širjenja demokratičnosti in svobod človeka, so neposredno organizirale vojaški puč v Čilu.

Enako očitno pa se to kaže tudi v podpori — politični in materialni — ki jo skoraj vse zahodne dežele dajejo različnim fašističnim organizacijam, čeprav so se v času druge svetovne vojne same bojevale proti fašizmu in čeprav svet še ni in nikoli ne bo pozabil, koliko gorja, trpljenja in žrtev je prinesel prav fašizem med drugo svetovno vojno.

## EVROKOMUNIZEM V RAZMERAH PARLAMENTARNEGA SISTEMA

Kadarkoli govorimo o dejanskem pomenu parlamentarnega sistema, ne moremo mimo pojave evrokommunizma. In kaj ta pravzaprav je? Predvsem gre za vprašanje, kolikšen je vpliv komunističnih partij in sploh moč delavskega razreda v samem parlamentarnem sistemu. Proti dolgoročnim, zlasti zgodovinskim interesom delavskega razreda delujejo v zahodnem svetu izredno močne reakcionarne sile. K temu v največji meri prispeva zlasti blokovska delitev, v kateri se dejanski izkoriščevalski interesi vladajoče manjšine enačijo tudi z obrambnimi interesi posamezne dežele. Prav to je vir v zadnjem času vse pogostejših groženj pakta NATO zaradi krepitev vpliva komunističnih partij znotraj samega parlamentarnega sistema.

Kakorkoli ob takih primerih poudarjajo obrambne interese, so dejansko vedno v ozadju le interesi vladajoče manjšine. Močne reakcionarne sile, kakor tudi nujnost, da je parlamentarni sistem kam nujno moral širiti demokratične svoboščine državljanov, so pogoj, da dano razmerje sil v zahodnih deželah še ne zagotavlja, da bi delavski razred lahko prišel na oblast z oboroženo vstajo. Temu se podreja tudi aktivnost komunističnih partij. Evrokommunizem je zato le odsev razmerja družbenih sil znotraj parlamentarnega sistema. Ta partijo objektivno postavlja v položaj, da si prizadeva za hitrejšo spreminjanje razmerja sil v posamezni deželi.

To ne pomeni, da se v zahodnih deželah komunistične partije odrekajo nasilju kot sestavnemu delu boja delavskega razreda, vendar pa so v tem trenutku prisiljeni upoštevati resnične odnose v kapitalističnih deželah in stopnjo zavesti samega delavskega razreda. Prav ta resničnost kaže, kako toga in nesmiselna so nasprotovanja sovjetske partije do pojave evrokommunizma, saj je že Lenin — tvorec oktobrske revolucije — poudarjal, da ni nič bolj teoretično siromašnega in praktično smešnega kot slikanje prihodnosti (tj. vzpostavljanja oblasti delavskega razreda) z enobarvno, pustjo, sivkasto barvo. In prav k temu so usmerjena nekatera stališča Sovjetske zveze.

## KAJ JE NAPREDNEJŠE: PARLAMENTARNI ALI ENOPARTIJSKI SISTEM

Analiziranje parlamentarnega sistema nas vedno vodi k vprašanju, v čem se od slednjega dejansko razlikuje enopartijski sistem, ki je uveljavljen v državah vzhodnega bloka in v mnogih drugih socialističnih deželah.

Enopartijski sistem je, kot ugotavlja Edvard Kardelj, v svojem družbenem bistvu le posebna varianta parlamentarnega sistema. Razlika je le v tem, da je v enopartijskem sistemu na oblasti stalno le ena partija, v parlamentarnem sistemu pa se na krmilu menjavajo različne politične stranke. Res pa je, da je enopartijski sistem lahko začetna oblika diktature proletariata, tj. postopnega uveljavljanja oblasti delavskega razreda. Vendar je to v določenem smislu lahko tudi parlamentarni sistem. Bolj ko se neka družba odmika od začetka uveljavitve enopartijskega sistema, več protislovij in deformacij se pojavlja v njenem razvoju. Te deformacije se kažejo predvsem v krepitvi oblasti in moči tehnobirokratskih sil nad delavskim razredom in hkratnim širjenjem voluntarizma, to je pojave, ko se družbena praksa poskuša brez uspešno podrejanja namišljenim nerealnim ciljem družbenega razvoja. Ko govorimo o takem sistemu družbene ureditve, pa se zastavlja vprašanje, ali je in v kolikšni meri je enopartijski sistem navzoč tudi v naši družbeni ureditvi.

(Nadaljevanje na 6. strani)



# Seznam nagrajencev za leto 1978

Za dolgoletno delo in zvestobo delovni organizaciji EMO bodo tudi letos dodeljene nagrade. Objavljamo seznam nagrajencev, ki ga je sestavila kadrovska služba.

1. AHMETASEVIČ Muhamed
2. BEZGOVŠEK Zlatka
3. BALS Marija
4. BEDNJICKI Jolanda
5. BRATINA Jožefa
6. FELDIN Ana
7. GOLE Martina
8. GOLEŽ Karel
9. GLUVIČ Mara
10. JELENKO Oskar
11. JEROVŠEK Silva
12. JELENKO Majda
13. KRIVEC Nada
14. KOMPLET Olga
15. KOVAČ Jožica
16. KOROŠEC Ida
17. KACIČNIK Marija
18. KNEŽEVIČ Slobodan
19. LESKOVŠEK Nada
20. LESKOVŠEK Milena
21. NOVAK Anton
22. OPERČKAL Ivana
23. OBREZ Monika
24. POČEK Bojan
25. PLATOVIŠEK Marija
26. ROZMAN Milena
27. RAMŠAK Pavla
28. SMRKOLJ Pavel
29. SLOMŠEK Marija
30. SLEMENŠEK Rozalija
31. ŠOLINC Jože
32. SEGA Jožefa
33. ŠTURBEJ Rudi
34. SPINGLER Vida
35. UTRANKAR Ana
36. ZUPANČ Majda
37. ŽAVSKI Milica
38. ŽLAVS Štefka
39. HORVAT Emilija
40. TURNŠEK Anton
41. BRAČUN Vekoslav
42. FELDIN Vinko
43. GABER Ivan
44. GORJUP Silvo
45. NEMEC Alojz
46. TERŽAN Ladislav
47. VIDEČ VENDELIN Franc
48. DOBRIŠEK Vasilij
49. GRILANČ Andrej
50. KRAMAR Maks
51. KUNST Franc
52. MLAKAR Miran
53. MUNIH Aleksander
54. DEČMAN Marija
55. FILDER Anton
56. JUH Ernest
57. LOŠTRK Anita
58. PANGERL Veronika
59. VIDENŠEK Danica
60. VOVK Konrad
61. ŽNIDER Franciška
62. GAČNER Milan
63. KOŠIR Milan
64. SAJOVIČ Rudi
65. ŠLJUKA Šime
66. GOLEC Sonja
67. GRUM Romana
68. KNEZ Ivan
69. KOŠTOMAJ Albin
70. KRAJNC Jožica
71. KRAŠOVEC Jurij
72. ZAVRŠNIK Nada

## ZA 20 LET DELA

1. MAJCEN Ivan
2. CVEK Drago
3. ČANDER Jože
4. DRAME Hinko
5. DEBELJAK Martin
6. GROS Fanika
7. GOSTEČNIK Ivanka
8. HRIBERNIK Franc
9. JAKOPIN Ivan
10. JEZERNIK Ferdo
11. KACIČNIK Emil
12. KOPRIVC Jožefa

13. KOVŠE Lambert
14. KRUSIČ Franc
15. LIPAR Alojz
16. LIPAR Edi
17. LAPAN Ivan
18. Mikola Albin
19. MILETIČ Franciška
20. MLJOŠEK Mirko
21. PILIH Olga
22. PEVEC Slavko
23. ROŠER Terezija
24. RAMŠAK Marija
25. ROMIH Srečko
26. SKAMEN Stanislav
27. SLEMENŠEK Marta
28. ŠOLINC Ivan
29. ŠTOREK Rudi
30. UMEK Marija
31. VREČKO Justina
32. VERBIČ Miroslav
33. JEVŠINEK Andrej
34. TACER Martin
35. KREBL Jože
36. LUGARIČ Karel
37. MAČEK Karel
38. MERNIK Franc
39. RAMŠAK Milan
40. SZABO Stanka
41. ŽNIDER Marjan
42. KOROŠEC Franc
43. MIKOLA Stanislav
44. SREBOČAN Adolf
45. GOLOGRANČ Jože
46. ARNŠEK Ivan
47. ČEPIN Anton
48. PRELOGAR Maks
49. LEBAN Ferdo
50. LUGARIČ Štefan
51. ŽNIDAR Alojz
52. FILKOVIČ Franc
53. GLUŠIČ Ivan
54. HOFMAN Zlatko
55. KOS Alojz
56. LESKOVŠEK Ludvik
57. ŠABEC Jože
58. TIFENGRABER Jože
59. VENGUST Franc
60. VODOPIVEC Robert
61. BLAŽIČ Ivan
62. FILKOVIČ Jakob
63. GOBEC Štefan
64. KLANČNIK Franja
65. MACAROL Miran
66. POČIVALŠEK Jože
67. TURNŠEK Jože
68. ČATER Alojzija
69. KOŠTOMAJ Mija

## ZA 25 LET DELA

1. BERLINGER Ivica
2. CREMUŽNIK Fanika
3. IVANKOVIČ Jožefa
4. KOLAR Franc
5. KUDER Ana
6. LIPOVEC Stanko
7. MUZELJ Jožefa
8. PUŠNIK Franc

9. PAPEŽ Justina
10. PERPAR Leopoldina
11. STAROVASNIK Fani
12. VELENŠEK Stanka
13. VREČAR Silva
14. ZUPANČ Jožica
15. KRALJ Olga
16. WEBER Ivan
17. ZUPANČ Drago
18. LOKOŠEK Danica
19. POHAJAČ Ivan
20. SKAMEN Marjan

## ZA 30 LET DELA

1. BENEDIČIČ Anton
2. BORNEKAR Antonija
3. DROBNE Marta
4. DOBERŠEK Reza
5. HROVATIČ Marija
6. KOLAR Anton
7. KOŠTOMAJ Jože
8. KOVAČ Angela
9. KRAJNC Štefka
10. KRAJNC Vida
11. LANEGER Elizabeta
12. MISLOVIČ Rozalija
13. MAK Helena
14. MUŽAR Štefka
15. PEVEC Marija
16. ROMIH Franciška
17. RAVNAK Erna
18. REJC Marjan
19. SVET Drago
20. ŠEŠKO Marija
21. TRATNIK Marjan
22. TERŽAN Olga
23. VIŠNAR Ludvik
24. VIŠNAR Milan
25. VODEB Anica
26. VENGUST Ivan
27. VUDLER Ida
28. ZIMŠEK Justina
29. KOŠEC Ivan
30. VODEB Franc
31. CENTRIH Ivan
32. KRAJEC Ludvik
33. SELES Dominik
34. SEŠEL Ivan
35. AHTIK Martin
36. ČATER Jože
37. POČEK Majda
38. SLATINEK Marija

## ZA 35 IN 40 LET DELA

1. GOLOGRANČ Stanko
2. ZAGOŽEN Martin
3. ŽLAVS Marija
4. ČATER Marija
5. SENIČAR Milica
6. AHTIK Karolina
7. OZEBEK Albin
8. ROJNIK Franc
9. VIZJAK Karolina

Morebitne reklamacije sprejema kadrovska služba, soba 16 od 30, 10. 1978.

## OBVESTILO

OBVEŠČAMO VSE ZAINTERESIRANE, DA SE PRIČNE REKREATIVNA VADBA ZA ČLANE IN ČLANICE KOLEKTIVA V HALI GOLOVEC OB TORKIH IN ČETRTRKIH OD 19.30 DO 21. URE.

VADBA BO ORGANIZIRANA, PRIČETEK PA JE

**24. OKTOBRA 1978**

REKREATIVNEGA KEGLJANJA SE LAHKO UDELEŽITE VSAK PONEDELJEK OD 18.-20. URE NA KEGLJIŠČU VSELCAH, VSAKO SOBOTO OD 19.-21. URE PA NA KEGLJIŠČU INGRAD.

(Nadaljevanje s 5. strani)

Tudi v naši družbi smo v določeni meri vzpostavili enopartijski sistem, vendar ne zaradi tega, ker bi želeli vpeljati takšen sistem družbene ureditve, marveč iz objektivne nujnosti družbenega razvoja. Poudariti je treba, da smo že v času NOB prišli do spoznanja, da enopartijski sistem, kakršen je bil uveljavljen npr. v Sovjetski zvezi, ni pot in cilj našega družbenega razvoja. Takšna usmeritev je omogočala, da je KP že v času NOB svojo vlogo vedno delila z drugimi demokratičnimi silami, organiziranimi v Osvobodilni fronti. V tem so se izražali tudi elementi političnega pluralizma v naši družbi. Skozi številne družbene konflikte, ki so bili odraz poskusov usmeriti družbeni razvoj k eni ali drugi skrajnosti (enopartijskemu ali parlamentarnemu sistemu) pa smo se postopoma vedno bolj osvobajali elementov enega in drugega sistema.

## ALI JE DIKTATURA PROLETARIATA SISTEM DRUŽBENE UREDITVE

Razglabljanja o parlamentarnem in enopartijskem sistemu nas pripeljejo tudi do vprašanja, kaj pravzaprav predstavlja pojem diktatura proletariata. Ko iščemo odgovor na to vprašanje, mora biti izhodišče naših razmišljanj ugotovitev, da je sleherni sistem družbene ureditve na sedanji stopnji razvoja človeške družbe dejansko še vedno le oblast vladajočega razreda. Prav zato sleherni politični sistem predstavlja le diktaturo oziroma nasilje vladajočega nad zatiranimi razredi. Prisila je torej navzoča v slehernem sistemu družbene ureditve. Očitki, da socialistična družbena ureditev omejuje demokracijo in uveljavlja diktaturo, so zato le navadna hinavščina, kajti tudi v parlamentarnem sistemu se ne vzpostavlja demokracija in izključuje diktatura. Diktatura je torej navzoča v sleherni deželi, vprašanje pa je, v čigavem interesu se resnično izvaja. V parlamentarnem sistemu se v interesu vladajoče manjšine, v nedefiniranem enopartijskem sistemu pa naj bi se v imenu delavskega razreda. Diktatura proletariata zato ni konkretna oblika političnega sistema, temveč je le pojem oblasti v družbi, v kateri imajo dolgoročni interesi delavskega gibanja vodilno vlogo v družbi.

Tudi v ustavi iz leta 1974 je zapisano, da je bistvo našega političnega sistema diktatura proletariata, izražena v obliki samoupravne demokracije. Sedaj pa smo na tisti stopnji razvoja naše družbe, ko moramo diktaturo proletariata — odločitve — prenašati iz roke države oziroma njenih organov neposredno na sam delavski razred. To zahteva, da morajo delavci hitreje prevzemati v svoje roke državne funkcije. Samo za toliko, kolikor bomo v prihodnje učinkoviti v tem procesu, bo odmirala država in hkrati z njo tudi diktatura proletariata oziroma potreba, da nekdo drug v imenu delavca odloča o njegovem delu in življenju. Prav zato se bomo še dolgo srečevali z vsebino študije Edvarda Kardelja, saj je prava zakladnica konkretnih odgovorov in usmeritev, kako odločanje o delu in življenju delovnih ljudi prenesti neposredno na sam delavski razred.



# ŠPORT IN REKREACIJA

## Jubilejno tekmovanje

Ob 30-letnici delovanja našega društva LT EMO se vršijo razna tekmovanja. Tako je tudi klub za podvodno dejavnost organiziral tekmovanje v podvodnem ribolovu na Punta Križi, na otoku Cresu.

Okvirne prijave tekmovalcev so se zbrale že pred odhodom v Celju. Nekaj članov organizacijskega odbora je odšlo na teren že v sredo, 20. 9. 1978, da pripravi vse potrebno za tekmovanje in stažne potope. Stanovanje smo dobili v Osorju in v Nerezinah in to nekaj v kamp prikolicah in ostalo v privatnih hišicah. Dovoljenje za lov smo dobili v Osorju, vendar smo morali predhodno naročiti večje število dovoljenj.

Prehrana je bila v Nerezinah v privatni gostilni »Tee«. Za slavnostno ribjo večerjo in razglasitev rezultatov je bilo preskrbljeno v zalivu Bokinič v gostilni »Pogana«, ker je edina imela prostora za približno 40 oseb. Za potrebe potapljačev pri stažnih potopih smo pripeljali našo prikolico iz zaliva Bokinič v Osor, kjer so bili stažni potopi.

Prikolica nam je dobro služila za skladišče opreme (kompresor, akvalunge, boje ter ostali drobni material).

Stažni potopi so se vršili vse dni, razen na dan tekmovanja. Globina morja, pri Osorju, je v zalivu 40 m.

Področje tekmovanja je bilo severno od rta Damjan na otoku Cresu.

Področje lova je bilo omejeno z barko, balonom in 2 bojama.

Večina lovnega terena je bila pod 12 m globine. Tekmovanje je trajalo 4 zaporedne ure, od 9.35 do 13.35, dne 23. 9. 1978.

Zborno mesto tekmovalcev je bil zaliv Bokinič, pomol pri gostilni »Pogana«. Tu so se vsi tekmovalci komisije in zaščitniki vkrcali na barko in odpeljali na področje tekmovanja, zaznamovali meje dovoljenega lova.

Ob 9.35 je bil pričetek tekmovanja. Zaščita v 3 čolnih, 2 gliserjih in 1 gumijastem čolnu, so ostali na področju lova.

Tekmovanja se je udeležilo 19 tekmovalcev: iz Celja 13, iz Maribora 2 ter iz Trbovelj 4.

Po končanem tekmovanju ob 13.30, so se tekmovalci in komisija odpeljali nazaj v zaliv Bokinič, kjer se je takoj po prihodu tehtal ulov. Po tehtanju so očistili ribe in začeli pripravljati večerjo v gostilni »Pogana«.

Med večerjo so objavili rezultate tekmovanja za Stajersko prvenstvo in klubsko prvenstvo. Poleg tega je klub za podvodne dejavnosti v počastitev 30. obletnice obstoja društva LT EMO nagradil 3 najboljše tekmovalce za vsa tekmovanja leta nazaj, vključno sedanja v letu 1978. Zato smo dobili nagrajence šele po podatkih tega tekmovanja.

Rezultati klubskega tekmovanja v podvodnem ribolovu za leto 1978:

Tek. št.	Priimek in ime	Št. kom.	Teža v gramih	Posebne ribe	Št. točk	Mesto	Prejme
1	Gregorčič Emil	8	4.430	1.290	7.720	I	pokal
2	Krebs Tone	4	3.120	—	4.120	II	pokal
3	Klepac Drago	3	1.310	1.495	3.555	III	pokal
4	Madronič Mišo	5	1.440	—	2.690	IV	diploma
5	Mirnik Bogdan	3	1.680	—	2.430	V	diploma
6	Mihelič Dušan	3	1.185	—	1.935	VI	
7	Hajnšek Emil	1	1.650	—	1.900	VII	
8	Vidovič Adolf	3	850	—	1.600	VIII	
9	Krajnc Franc	2	810	—	1.310	IX	
10	Veber Marjan	1	710	—	960	X	
11	Strupeh Jože	1	590	—	840	XI	
12	Šah Štefan	1	420	—	670	XII	
13	Čretnik Branko					XIII	



Člani kluba za podvodno dejavnost

## REKREACIJA OD 1. 1. DO 30. 10. 1978

### 1. Interno prvenstvo:

— ŠAH — sodelovalo 13 ekip s 55 tekmovalci, odigrano 26 tekem  
— KOŠARKA — sodelovalo 11 ekip s 108 tekmovalci, odigrano 29 tekem

— SMUČANJE — sodelovalo 11 ekip z 52 tekmovalci

— ODEBJKA — sodelovalo 11 ekip s 83 tekmovalci, odigrano 20 tekem

— VELIKI NOGOMET — sodelovalo 12 ekip s 166 tekmovalci, odigrano 24 tekem

— ROKOMET — sodelovalo 10 ekip s 121 tekmovalci, odigrano 32 tekem

— STRELJANJE — sodelovalo 14 ekip s 144 tekmovalci

— KEGLJANJE — sodelovalo 13 ekip s 86 tekmovalci

— v toku je tekmovanje v malem nogometu, kjer sodeluje 15 ekip

— kegljanju  
— plavanju  
— st. člani v:  
— odbojki  
— m. nogometu

### 2. Trim akcij:

— smučanje — 20 udeležencev  
— hoja — 35 udeležencev  
— kolesarjenje — 48 udeležencev

— tek — 11 udeležencev  
— streljanje 28 udeležencev  
— plavanje 30 udeležencev

### 3. Turnirjev v:

— odbojki  
— hokeju  
— kegljanju  
— šahu

Poleg vse te dejavnosti pa so referenti v posameznih TOZD samostojno ali v sodelovanju s službo organizirali še tekmovanja znotraj TOZD oz. rekreativno

### 2. Organizirani turnirji:

— odbojka moški — 3 ekipe s 25 tekmovalci

— odbojka ženske — 4 ekipe z 28 tekmovalkami

— rokomet moški — 6 ekip z 48 tekmovalci

— 50 let Tobi v 4 panogah 16 ekip s 108 tekmovalci

### 3. Usmerjena rekreativna vadba:

— v telovadnicah TŠC in posebne šole ca. 45 udeležencev na eni vadbeni uri

— na kegljiščih Ingrad in Selce ca. 20 udeležencev na eni vadbeni uri, torej tedensko ca. 65 udeležencev

4. Organizirani tečaji smučanja s 24 udeleženci

### 5. Planinski vzponi:

Kum — 18 udeležencev

Stol — 33 udeležencev

Boč — 19 udeležencev

Lisca — 20 udeležencev

Golica — 20 udeležencev

Blegoš — 38 udeležencev

Storžič — 14 udeležencev

Ojstrica — 7 udeležencev

Saeuleck — 40 udeležencev

Triglav — 34 udeležencev



Ulovil je meduzo...

### 6. Organiziran aktivni oddih članov DO EMO:

— Logarska dolina 12 + 1 udeležencev

— Crikvenica I. izmena 13 + 1 udeležencev

— Crikvenica II. izmena 16 + 1 udeležencev

Ekipe EMO, posameznih TOZD in posameznikov so se udeležili:

### 1. Trim iger s po eno ekipo v vsaki konkurenci:

moški v:

— smučanju

— košarki

— kegljanju

— plavanju

članice v:

— odbojki

— smučanju

tekmovanje na družabnih srečanjih, in sicer:

— TOZD Kontejner v smučanju in n. tenisu

— TOZD Vzdrževanje v kegljanju

— TOZD Radiatorji v smučanju, odbojki, nogometu, vlečenju vrvi in streljanju

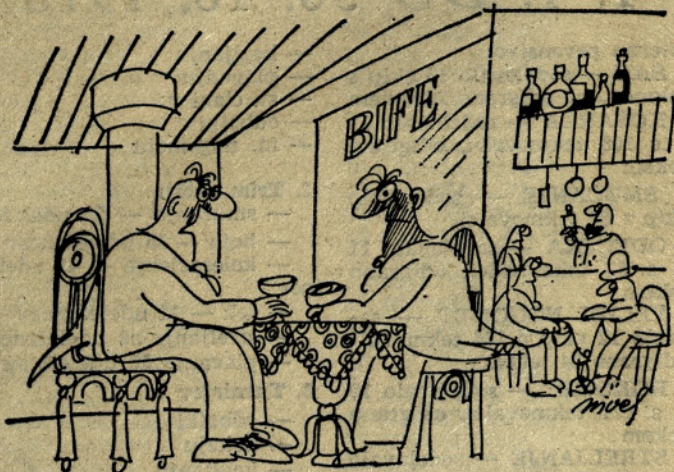
— TOZD Kotli v smučanju in aktivnosti na družabnem srečanju

— TOZD Posoda v m. nogometu, kegljanju, streljanju, odbojki in vlečenju vrvi

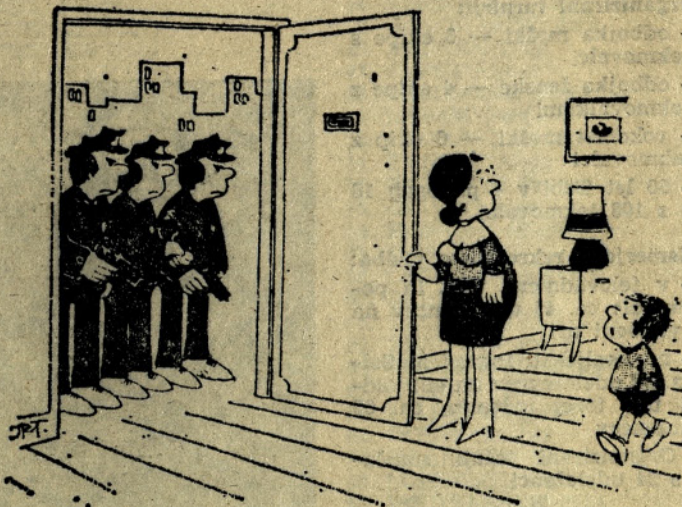
— TOZD Orodjarna v smučanju in aktivnosti na družabnem srečanju.



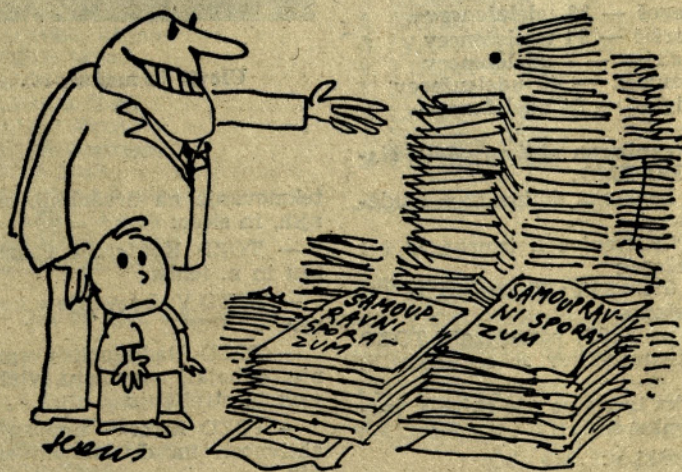
## Izposojeni humor (KIH)



Ce iščem službeno kakšnega iz tega podjetja, ga vedno dobim tu — v bifeju!



Nič ne skrbi, mama, saj ne iščejo očeta. Pome so prišli.



In ko boš odrastel sin moj, bo vse tvoje.

### ZAHVALA

Po dolgi in mučni bolezni nas je za vedno zapustil naš dragi ata

### ANTON ULAGA

Iskrena hvala vsem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti, zlasti pa mojim sodelavcem in sodelavkam iz montaže za sočustvovanje v dneh žalosti ter za darovano cvetje in vence. Najlepša hvala godbi na pihala EMO za igrane žalostinke kakor tudi govorniku Marjanu Cveku.

Zalujoča hčerka Jožica z družino in ostalo sorodstvo

*Izkoristimo  
smotrno naš  
delovni čas*

## Jesenske skrbi za avto

Oktober je tu. Jesen torej, ko se že pripravljamo na zimo, kar gotovo zahteva od nas precej dela in skrbi. Seveda zaradi tega ne smemo popolnoma pozabiti na našega železnega konjička. Posvetimo pozornost in nekaj časa tudi njemu. Začeli se bodo slabši vozniki pogoji, nanje moramo naš avto pripraviti.

Med poletjem, v času dopustov, najbrž nismo našli dovolj časa za svoj avto. Zato sedaj nadomestimo zamujeno!

Z veliko vode naš avto temeljito očistimo zunaj, spodaj in znotraj, da odstranimo ves prah v še tako skritih kotih. Očistimo tudi prtljažnik in motor. Preglejmo omarico za prvo pomoč in komplet rezervnih žarnic. Če kaj manjka, porabljenega ne pozabimo nadomestiti.

Verjemite, da je avto potrebno pred zimo in soljo najbolj zaščititi. Storitve to že sedaj, da vas zima ne preseneti. Praske na laku čimprej odpravite, sicer vas bo rja prehitela. Pomislite tudi na novo zaščito avtomobilskega truba in ugotovite, kaj se skriva pod preprogami avtomobila.

Z jesenjo so dnevi krajši in največkrat tudi zoprno vlažni. Za meglo in vlago potrebujete dobre luči in brezhibno električno, zato preverite, kako je z žarometi in akumulatorjem. Preglejte, če vam niso sonce, prah in poletne nevihte poškodovale metlice brisalcev — mogoče jih bo potrebno zamenjati. Nekaj naše pozornosti naj bo posvečene tudi gumam, da odkrijemo napake, če je kaj narobe z njimi. In bodite previdni, da vas ne preseneti jutranja zmrzal! Počasi je treba hladilno tekočino prilagoditi manjšim temperaturam, kar velja tudi za napravo za močenje vetrobranske šipe.

To je le nekaj napotkov za pravo našega železnega konjička za vožnjo v poslabšanih voznih razmerah v jeseni. In tem razmerjem največ botrujeta vlaga na cesti in megla nad njo. Jesenske noči so vlažne, zato predvsem na senčnih straneh ceste že zelo zgodaj postanejo spolzke. Sicer romantično odpadlo listje lahko na

taki cesti postane prava drsnica, zaradi česar bodo zavorne razdalje daljše, premočno zaviranje pa vzrok zanašanju vozila. Torej velja povečati previdnost!

Nič manj zoprna nadlega pa je megla. Nanjo bomo naleteli povsod tam, kjer je veliko vlage. Zmanjšuje nam vidljivost, zato bo edina rešitev odločitev, da ob povečani previdnosti popustimo nogo s plina. Za lastno varnost in varnost drugih nikar ne skoparimo z lučmi, saj je električna v avtomobilu celo zastoj.

Jesen je čas spravljavanja pridelkov. Zato nas ne sme presenetiti, če bomo večkrat naleteli na slabo osvetljeno traktorsko ali konjsko vprego. In nenazadnje bomo lahko ugotovili, da je še vse preveč takšnih kmetovalcev, ki bodo z neočiščenimi kolesi nanесли na vozišče zemljo in blato, kar bo ob najmanjšem dežju še najbolj podobno nevarni drsnici.

Jesen je tudi čas, ko so ceste spet polne otrok. Otroci na cesti ni ovira, je pa skrbi, ki bi se je moral zavedati vsak voznik. Nikoli ne dovolimo, da bi nas nepredviden otrok lahko presenetil in skočil pred avto, ne da bi mogli preprečiti nesrečo. To je naša dolžnost, da vozimo predvsem z glavo, ne samo z rokami in nogami.

### Emajlirec

Casopis izhaja dvakrat mesečno kot glasilo delovne skupnosti EMO-Celje in ga prejema člani te delovne skupnosti brezplačno. Ureja ga uredniški odbor: Emil Jejič, Fric Kotnik, Danilo Kralj, Jože Keber

Glavni in odgovorni urednik: Emil Jejič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 23-921, interna 238. Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oprošten plačevanja davka od prometa proizvodov (št. 421-1/72 z dne 22. 5. 1973). Tisk in klišaji AERO Celje





## Pravilnik o delovnih razmerjih

## Pravilnik o odgovornosti delavcev v združenem delu





Emaljirac

Priloga 17

Priloga

Pravilnik  
o delovnih razmerjih

Pravilnik  
o odgovornosti delavcev  
v združenem delu



Na temelju člana 495 in člana 179 Zakona o združenem delu in čl. Samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo združenega de-

la je delavski svet temeljne organizacije združenega dela na seji dne ..... sprejel

## **PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH (OSNUTEK)**

### **I. TEMELJNE DOLOČBE**

#### **1. člen**

Delavci, združeni v temeljno organizacijo združenega dela (v nadaljevanju temeljna organizacija) so se dogovorili, da s tem pravilnikom urejajo svoje medsebojne odnose v združenem delu, ki se nanašajo na:

— pogoje in način za sklenitev delovnega razmerja

— obveznosti za zagotovitev pogojev za prekvalifikacijo delovnih invalidov in drugih invalidnih oseb

— postopek za sprejetje sklepa za dela oziroma naloge, za katere se sklene delovno razmerje za nedoločen čas

— dela oziroma naloge in primere, ko delavec sklene delovno razmerje za določen čas

— primere in pogoje, pod katerimi delavec lahko opravlja ali je dolžan opravljati začasno ali trajno tudi druga dela, oziroma naloge (razporejanje delavcev)

— trajanje in razporejanje delovnega časa

— pogoje in način izrabe odmorov in drugih odsotnosti

— posebno varstvo žena, mladine, delovnih invalidov in drugih invalidnih oseb

— primere odsotnosti z dela, ko ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka

— varstvo pri delu

— pogoje in način za prenehanje delovnega razmerja

— način uveljavljanja in varstva pravic delavcev.

#### **2. člen**

Medsebojni odnosi v združenem delu se uresničujejo in urejajo v skladu z ustavo, zakonom, ratificiranimi mednarodnimi pogodbami, družbenimi dogovori, samoupravnimi sporazumi, samoupravnimi splošnimi akti na ravni delovne organizacije, kot s statutom in ostalimi samoupravnimi akti.

### **II. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA**

#### **1. Objava in razpis**

##### **3. člen**

Kadar se v temeljni organizaciji ugotovi na podlagi planov in v skladu s kadrovskim načrtom, da je treba v delovnem procesu, oz. v proizvodnji povečati število delavcev za opravljanje določenih del, oziroma nalog ali nadomestiti delavce, ki so prenehali z delom v temeljni organizaciji,

se sprejme sklep, oziroma se odloči, da se sklene delovno razmerje z drugimi delavci, določi se število potrebnih delavcev ter njihova strokovna izobrazba, oziroma z delom pridobljena delovna zmožnost.

Takšno odločitev sprejme delavski svet oziroma od njega imenovana komisija za delovna razmerja na osnovi programa del in nalog določenega po vrsti in obsegu del oziroma nalog, ki jih je potrebno opraviti z novimi delavci, skladno z letnim planom in pravilnikom o notranji organizaciji s katalogom del in nalog.

Program del in nalog za posameznega delavca ali skupino delavcev se poda na posebnem obrazcu, ki je priloga tega pravilnika (program zaposlitve).

##### **4. člen**

Pred sprejetjem odločitve za sklenitev delovnega razmerja z drugimi delavci, mora biti delavski svet, oziroma od njega imenovana komisija seznanjena z možnostjo, da se na ta dela, oziroma naloge lahko razporedijo delavci iz drugih temeljnih organizacij.

##### **5. člen**

Izjemoma se lahko sklene delovno razmerje brez oglasa, oziroma javnega razpisa v naslednjih primerih:

— če gre za pripravnika, ki ga je temeljna organizacija štipendirala

— če gre za nadomestitev začasno odsotnega delavca

— če gre za sklenitev delovnega razmerja za opravljanje del oziroma nalog, ki po svoji naravi trajajo največ 60 dni

— če gre za učence, katerih praktično izobraževanje za poklic je v skladu s programom izobraževanja, pretežni del potekajo v tej temeljni organizaciji

— če gre za razporeditev delavca v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo iz ene temeljne v drugo temeljno organizacijo v okviru iste delovne organizacije.

##### **6. člen**

#### **2. Objava po novih delavcih**

Odločitev o objavi in sklenitvi delovnega razmerja iz 5. člena sprejme komisija za delovno razmerje na predlog individualnega poslovodnega organa in kadrovske službe. Predlogu mora biti priložen program zaposlitve.



## 7. člen

Potreba po novih delavcih se po potrebi objavi v sredstvih javnega obveščanja in prijavi skupnosti za zaposlovanje.

Prijava skupnosti zazposlovanje se šteje kot javna objava.

Z objavo in prijavo skupnosti za zaposlovanje se potreba po novih delavcih objavi tudi v temeljni organizaciji in v delovni organizaciji.

## 8. člen

Objava po novih delavcih in prijava skupnosti za zaposlovanje mora vsebovati:

— število delavcev, s katerimi se bo sklenilo delovno razmerje

— strokovno izobrazbo in druge pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kandidati za opravljanje objavljenih del oziroma nalog

— da se delo združuje za določen oziroma nedoločen čas

— da je predviden predhoden preizkus strokovne izobrazbe, oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti

— da je predvideno poskusno delo

— rok, v katerem se morajo prijaviti kandidati, kot tudi rok, v katerem bodo prijavljeni kandidati obveščeni o izidu izbire.

Rok, v katerem se morajo prijaviti kandidati po objavi, ne more biti krajši od 15 dni in ne daljši od 30 dni, a rok za razpis ne more biti daljši od 60 dni.

## 9. člen

### 3. Odločanje o izbiri

Pri izbiri se upoštevajo prijave kandidatov, ki izpolnjujejo predpisane pogoje, prejete v roku, oziroma poslane po pošti priporočeno najkasneje zadnji dan roka za prijavo.

Prijavljenim kandidatom se priznajo samo tisti pogoji, katere izpolnjujejo, oziroma katere izpolnijo najkasneje do zadnjega dne roka za prijavo.

Delavski svet oziroma od njega imenovana komisija lahko zahteva, da kandidati k prijavi priložijo dokazila o izpolnjevanju pogojev. V tem primeru se prijave, h katerim ni priložena zahtevna dokumentacija, ne upoštevajo, oziroma se štejejo kot nepopolne.

## 10. člen

Kandidati, ki vložijo nepravčasne in nekompletne prijave, se o tem obvestijo.

Sprejemni postopek opravi kadrovsko-socialna služba po standardu, ki je sestavni del tega pravilnika.

## 11. člen

Če se na objavo prijavijo kandidati, ki izpolnjujejo objavljene pogoje, se odloči o izbiri.

Če več kandidatov izpolnjuje objavne pogoje, delavski svet oziroma od njega

imenovana komisija da pri izbiri prednost nezaposlenim invalidnim osebam, če ustrezajo njihove strokovne in druge delovne zmožnosti zahtevam tega dela oziroma nalog.

Glasovanje o izbiri kandidatov je javno. Šteje se, da je izbran kandidat, za katerega je glasovala večina članov komisije.

O izbiri se mora sestaviti zapisnik, iz katerega mora biti razvidno, kakšni podatki so bili uporabljeni in razlogi za odločitev o izbiri.

## 12. člen

Če se na objavo ne prijavi nihče ali če nihče od prijavljenih kandidatov ni izbran, se oglas oziroma objava ponovi.

Delavski svet oziroma od njega imenovana komisija lahko objavo ponovi tudi takrat, kadar so se prijavili kandidati, ki izpolnjujejo zahtevane pogoje, pa na predhodnem preizkusu strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti niso pokazali zadovoljivih rezultatov.

## 13. člen

Če nihče od prijavljenih kandidatov ni izbran, lahko za izbiro pristojen organ določi, da sklene delovno razmerje za določen čas, vendar največ za eno leto z enim od prijavljenih kandidatov, če je taka zaposlitev neogibna zaradi nemotenega opravljanja del oziroma nalog.

Rok iz prejšnjega odstavka začne teči z dnem, ko je delavec začel delati.

Delavcu po prvem odstavku tega člena preneha delovno razmerje z dnem, ko nastopi delo delavec, ki izpolnjuje pogoje objave.

## 14. člen

Objava se lahko razveljavi smo v primeru, če je v času objave prišlo do zmanjšanja obsega poslovanja oziroma zaradi drugih ekonomskih težav ali reorganizacije poslovanja temeljne organizacije.

Odločitev delavskega sveta, oziroma od njega imenovane komisije o razveljavitvi objave, se objavi v istih sredstvih javnega obveščanja, v katerih je bila objavljena potreba po novih delavcih. O sklepu o razveljavitvi objave se obvestijo vsi prijavljeni kandidati.

## 15. člen

### 4. Obveščanje o izbiri

Sklep o izbiri kandidata mora komisija za delovna razmerja sprejeti v roku, ki ne more biti daljši od 30 dni od poteka roka za prijavo.

Pismeno obvestilo o izbiri vroči kadrovsko-socialna služba vsem prijavljenim kandidatom v roku 15 dni po opravljeni izbiri.

Izbranemu kandidatu se poleg obvestila o izbiri vroči samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo, statut temeljne organizacije in drugi samoupravni splošni akt, s katerimi se urejajo pravice, obveznosti in odgovor-



nosti delavcev. Pismeno obvestilo kandidatom, ki niso bili izbrani, mora vsebovati pouk o pravnem sredstvu.

#### 16. člen

Izbranemu kandidatu vroči kadrovsko-socialna služba obvestilo, da do določenege roka pismeno izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo in da sprejema ostale samoupravne splošne akte, s katerimi se urejajo obveznosti in odgovornosti delavcev.

V obvestilu po prejšnjem odstavku tega člena je treba izbranemu kandidatu sporočiti dan, ko je po dani pismeni izjavi dolžan nastopiti delo v temeljni organizaciji ter ga pouči o pravnih posledicah, če pismeno izjavo odkloni ali če na določen dan iz neupravičenih razlogov ne začne delati.

Izbrani kandidat podpiše izjavo, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo in da sprejema ostale samoupravne splošne akte v prostorih kadrovsko-socialne službe ob navzočnosti strokovnega delavca. Če izbrani kandidat na določen dan ne pride v kadrovsko-socialno službo zaradi podpisa izjave, svoj izostanek pa ne upraviči, ali noče dati pismene izjave, ne sklene delovnega razmerja in se šteje, da je odstopil od namena, da združi svoje delo z delom drugih v tej temeljni organizaciji.

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje, nastopi delo določenega dne oziroma v roku, ki ga določi komisija za delovna razmerja.

Delavec, ki na določen dan oziroma do določenega roka ne nastopi delo, izgubi pravico, da to stori kasneje.

Z nastopom dela pridobi delavec vse pravice in prevzema obveznosti in odgovornosti, ki izvirajo iz dela.

#### 17. člen

### 5. Sklentev delovnega razmerja na temelju razpisa

Delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi sklenejo delovno razmerje na temelju javnega razpisa.

Določbe tega pravilnika, s katerimi se ureja postopek sklenitve delovnega razmerja na temelju objave, se uporabljajo tudi, kadar delavec sklene delovno razmerje na osnovi javnega razpisa.

Določbe tega pravilnika, s katerimi se ureja postopek sklenitve delovnega razmerja na temelju objave, se uporabljajo tudi, kadar delavec sklene delovno razmerje na osnovi javnega razpisa.

#### 18. člen

Kateri delavci opravljajo dela oziroma naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, je določeno s katalogom del oziroma nalog in v drugih samoupravnih splošnih aktih.

#### 19. člen

Za dela oziroma naloge iz prejšnjega člena tega pravilnika se ponovna izbira delavcev, ki opravljajo dela oziroma naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, opravi v roku, ki ne sme biti daljši od 4 let.

Rok iz prejšnjega odstavka tega člena začne teči z dnem, ko je delavec začel opravljati dela oziroma naloge, za katere je bil izbran.

#### 20. člen

Sklep o objavi javnega razpisa in o izbiri sprejme delavski svet temeljne organizacije. Delavski svet je dolžan objaviti nov razpis tri mesece pred potekom roka za reelekcijo.

Razpis za reelekcijo se objavi v dnevnem tisku.

#### 21. člen

Organ za izvedbo razpisa je razpisna komisija, ki jo imenuje delavski svet temeljne organizacije in je sestavljena iz treh do petih članov.

Razpisna komisija iz prejšnjega člena tega pravilnika zbere prijave in na osnovi mnenja kadrovsko-socialne službe ugotovi, v kolikšnem obsegu posamezni prijavljeni kandidati izpolnjujejo razpisne pogoje. Pred izdelavo predloga za delavski svet temeljne organizacije si mora razpisna komisija priskrbeti mnenje kadrovsko-socialne službe, družbenopolitičnih organizacij v temeljni organizaciji in koordinacijske komisije v občini o prijavljenih kandidatih.

Od kandidatov lahko razpisna komisija zahteva, da podajo predlog o načinu realizacije razvojnega programa in opredelijo svojo vlogo pri realizaciji razvojnega programa.

Predlog za izbiro kandidatov posreduje komisija delavskemu svetu temeljne organizacije najkasneje v roku 30 dni po preteku roka za prijavo.

### III. PREHODNI PREIZKUS STROKOVNE IZOBRAZBE OZIROMA Z DELOM PRIDOBLJENE DELOVNE ZMOŽNOSTI

#### 22. člen

Preden sprejme sklep o izbiri, lahko delavski svet ali od njega imenovana komisija sklene, da se poprej preizkusijo strokovna izobrazba, oziroma z delom pridobljena delovna zmožnost in druge delovne sposobnosti, objavljene v oglasu oziroma javnem razpisu ter določi način poprejšnjega preizkusa, v primerih, ko iz listin in drugih verodostojnih podatkov, s katerimi kandidati dokazujejo, da izpolnjujejo pogoje za objavljenega oziroma razpisana dela oziroma naloge, ni mogoče dobiti vtisa o njegovih delovnih sposobnostih.



Preverjanje delavčevih delovnih sposobnosti pred sprejetjem sklepa o izbiri se opravi z avdicijo, testom, izdelavo pismenih del, določenih naolg ali drugih oblik preverjanja delavčevih delovnih sposobnosti.

## 24. člen

Predhodno preverjanje delavčevih sposobnosti opravi komisija, sestavljena iz delavcev temeljne organizacije. Člani komisije morajo imeti najmanj isto stopnjo strokovne izobrazbe kot kandidat, katerega delovna sposobnost se ugotavlja.

Predhodni preizkus strokovnih in drugih delovnih sposobnosti se opravi tako, da se kandidatu določijo posamezne delovne naloge, ki jih mora opraviti izven delovnega procesa, in ki so ustrezne za preizkus strokovnih in delovnih sposobnosti, nujnih za delo oziroma naloge, za katere se je kandidat prijavil. Rezultat o opravljenem predhodnem preizkusu se priloži ostalim listinam o kandidatu, ki se predložijo organu, ki je pristojen za izbiro.

Ce kandidat na predhodnem preizkusu ne pokaže zadovoljivih rezultatov, se šteje, da ne izpolnjuje pogojev za delo na določenih delih oziroma nalogah.

## IV. POSKUSNO DELO

## 25. člen

S pravilnikom o notranji organizaciji s katalogom del in nalog se ugotovijo dela, oziroma naloge, za katere se kot poseben pogoj zahteva poskusno delo in predhodno preverjanje delovnih sposobnosti.

## 26. člen

Poskusno delo traja le toliko časa in le v tolikšnem obsegu, kolikor je potrebno, da delavec pokaže svoje strokovne in druge z delom pridobljene delovne zmožnosti, če tega ni mogoče ugotoviti s poprejšnjim preizkusom delovnih sposobnosti.

## 27. člen

Poskusno delo sme trajati največ tri mesece, podaljša pa se v primeručasne odsotnosti z dela, zaradi bolezni in podobno.

## 28. člen

Strokovne in druge delovne sposobnosti na poskusnem delu ugotavlja tričlanska strokovna komisija, ki jo imenuje organ, ki odloča o izbiri delavca.

Člani strokovne komisije morajo imeti isto stopnjo strokovne izobrazbe kot delavec, katerega sposobnost se ugotavlja.

## 29. člen

Strokovna komisija je dolžna, da poda oceno o rezultatih poskusnega dela pred potekom roka za poskusno delo.

Poskusno delo lahko traja najdalj:

— za dela oziroma naloge, za katere se zahteva kvalifikacija oziroma srednja ali višja strokovna izobrazba — 30 dni

— za dela oziroma naloge, za katere se zahteva visoka strokovna izobrazba — 40 dni.

Določbe tega pravilnika, ki zadevajo predhodni preizkus strokovne izobrazbe in poskusno delo, ne veljajo za delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

## 31. člen

Izjemoma lahko traja poskusna doba več kot 40 dni, vendar ne več kot 60 dni in sicer takrat, kadar je treba delavčevo strokovno izobrazbo, oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost preizkusiti na delih oziroma nalogah, ki se ne opravljajo kontinuirano, oziroma kadar se preizkus strokovnih sposobnosti delavca lahko opravi v določenih časovnih razdobjih, ki nastajajo v tehnološkem oziroma delovnem procesu.

Rok poskusnega dela se določa z delovnimi dnevi.

## 32. člen

Sklep o izbiri, ki je pogojen s poskusnim delom, je treba delavcu vročiti v pisni obliki na enak način kot sklep o izbiri, ki ni pogojen s poskusnim delom.

V izvodu sklepa o izbiri, ki ostane temeljni organizaciji, mora delavec s svojim podpisom potrditi, da soglaša s poskusnim delom v trajanju, ki ga določa sklep.

Brez takega delavčevega soglasja sklep o izbiri ni veljaven.

## 33. člen

O pismenem sklepu o izbiri mora biti glede poskusnega dela določeno:

— trajanje poskusnega dela

— katere delavčeve sposobnosti se ugotavljajo

— kdo bo spremljal in ocenjeval rezultate poskusnega dela

— način in rok poročanja o rezultatih poskusnega dela.

## 34. člen

Ocena o rezultatih poskusnega dela mora vsebovati strokovno oceno uspešnosti, s katero je delavec opravil dela oziroma naloge in mnenje o tem, ali naj delavec ostane na delu ali ne.

Ce po sprejemu in obravnavanju poročila o rezultatih poskusnega dela organ pristojen za izbiro delavca oceni, da delavec ni uspešno izpolnil zahtev poskusnega dela, sprejme sklep o prenehanju delovnega razmerja v temeljni organizaciji.

V obrazložitvi sklepa mora biti razvidno, zakaj delavec ni uspešno opravil poskusnega dela.

## 35. člen

Sklep o prenehanju delovnega razmerja, ker delavec ni uspešno opravil poskusne-



ga dela, je treba delavcu vročiti pred iztekom roka, določenega za poskusno delo, oziroma najkasneje zadnjega dne roka, določenega za poskusno delo.

#### 36. člen

Zoper sklep o prenehanju delovnega razmerja na temelju negativne ocene o rezultatih dela, lahko delavec vložil zahtevo za preizkus odločitve organa, ki je pristojen za izbiro, delavskemu svetu temeljne organizacije v roku 15 dni od dneva sprejema sklepa.

Delavcu, ki je vložil zahtevo za preizkus odločitve, preneha delovno razmerje z dnem vročitve sklepa, sprejetega po zahtevi za preizkus odločitve, če je zahteva zavrnjena.

#### 37. člen

Če delavec v času poskusnega dela oceni, da določena dela oziroma naloge ne odgovarjajo njegovi sposobnosti, ali če mu ne odgovarjajo pogoji dela, lahko vsak čas, tudi pred potekom roka, določenega za poskusno delo, preneha z delom v temeljni organizaciji pod pogojem, da o svoji odločitvi obvesti temeljno organizacijo.

### V. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA ZA DOLOČEN ČAS

#### 38. člen

Izjemoma se lahko sklene delovno razmerje za določen čas v naslednjih primerih:

— če je treba nadomestiti na delu začasno odsotnega delavca

— če traja izvršitev takega dela, oziroma naloge po svoji naravi določen čas

— če se začasno poveča obseg dela temeljne organizacije

— če gre za delavca, ki sklene delovno razmerje zaradi izpopolnjevanja in usposabljanja.

#### 39. člen

V pisni izjavi delavca, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji in da so mu znani statut in drugi splošni akti, mora biti ugotovljeno, da delavec sklepa delovno razmerje za določen čas.

#### 40. člen

Delavcu, ki sklene delovno razmerje za določen čas, preneha delovno razmerje z dnem, ko opravi delo, oziroma nalogo, za katero je sklenil delovno razmerje ali s pretekom določenega časa ali z dnem, ko se vrne odsotni delavec.

#### 41. člen

Sklenitev delovnega razmerja za določen čas se izvede na način, določen za sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas.

#### 42. člen

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, ima vse pravice, obvezno-

sti in odgovornosti kot delavec v delovnem razmerju za nedoločen čas.

#### 43. člen

Kadrovska služba vodi evidenco o delavcih, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas in skrbi za uresničevanje pravic teh delavcev.

Kadrovska služba pravočasno obvesti delavca, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas o njegovem prenehanju dela v temeljni organizaciji, ko nastopijo za to pogoji.

O dnevu prenehanja delovnega razmerja se delavca pisмено obvesti 15 dni pred potekom časa, za katerega je bil sprejet za določen čas.

### VI. UVAJANJE DELAVCEV V DELO

#### 44. člen

Ob vstopu v temeljno organizacijo se delavec seznanja z delom oziroma delovnimi nalogami, s pogoji dela, z organizacijo in samoupravljanjem v temeljni organizaciji, zaščitnimi ukrepi na delu in sodelavci.

Seznanjanje delavca v smislu prvega odstavka tega člena se izvaja na uvajalnem seminarju in po posebnem programu ob delu.

Program uvajalnega seminarja izvede kadrovska služba, program uvajanja v delo pa delavcev neposredno nadrejeni ob sodelovanju kadrovske službe.

Komisija za delovna razmerja potrdi program uvajalnega seminarja in program uvajanja ob delu.

### VII. RAZPOREJANJE DELAVCEV

#### 45. člen

Med trajanjem delovnega razmerja je lahko delavec razporejen na vsako delo, oziroma k vsaki nalogi, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

Razporejanje delavcev se izvaja na podlagi ugotovljenih delovnih potreb v skladu z merili, ki jih določa ta pravilnik in v skladu z ukepi za čim uspešnejše uresničevanje dejavnosti in nalog iz samoupravnega sporazuma o temeljih plana.

#### 46. člen

Delavec je lahko razporejen na delo oziroma k nalogam, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba, če se ugotovi, da ni zmožen uspešno opravljati dela oziroma nalog, ki jih opravlja ali za katerega se ugotovi, da trajneje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosegaajo.

Izjemoma je lahko delavec z njegovo privolitvijo razporejen začasno ali trajno na delo oziroma nalogo, za katero se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove.



#### 47. člen

Poleg pogojev glede strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene zmožnosti mora delavec izpolnjevati tudi druge pogoje, določene s pravilnikom o notranji organizaciji, s katalogom del oziroma nalog, za dela oziroma naloge, na katera se razporeja.

#### 48. člen

V skladu s prvim odstavkom 45. člena tega pravilnika je lahko delavec razporejen na drugo delo, oziroma k drugi nalogi med trajanjem delovnega razmerja, zlasti v naslednjih primerih, kadar gre za:

- razširitev obsega dela in poslovanja temeljne organizacije, katera zahteva pre-razdelitev del oziroma nalog med delavce
- modernizacijo proizvodnje in uvedbo nove tehnologije v temeljni organizaciji, zaradi česar se mora izvesti nova razporeditev delavcev
- uvedbo nove organizacije dela
- ugotovitev novih del, oziroma nalog
- trajno zmanjšanje obsega dela, oziroma poslovanja temeljne organizacije
- trajno zmanjšanje obsega dela oziroma nalog, na katerih delavec dela
- ukinitvev del oziroma nalog, na katerih delavec dela
- nadomestitev delavca, kateremu je prenehalo delovno razmerje
- trajna nadomestitev odsotnega delavca.

#### 49. člen

Delavec je dolžan opravljati dela oziroma naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, zlasti v primeru višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje (potres, požar, poplave in druge elementarne nesreče), kadar gre za reševanje človeških življenj in zdravja, za nenađen kvar surovin in materiala, ki povzroča popoln ali delni zastoj delovnega procesa v temeljni organizaciji, ali kadar gre za pomanjkanja materiala za daljše obdobje.

#### 50. člen

Delavec je dolžan opravljati tudi dela oziroma naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, če mu je izrečen varstveni, vzgojni ali disciplinski ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela oziroma naloge, dokler takšna prepoved traja.

#### 51. člen

V primerih iz 49. člena in 50. člena tega pravilnika je delavec lahko razporejen na drugo delo oziroma k drugi nalogi, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi, oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, za čas dokler trajajo izjemne okoliščine, oziroma dokler takšna prepoved traja.

#### 52. člen

Sklep o začasni razporeditvi delavcev na druga dela oziroma druge naloge v primerih iz 49. in 50. člena tega pravilnika izda individualni poslovodni organ temeljne organizacije.

#### 53. člen

Individualni poslovodni organ temeljne organizacije izdaja sklepe:

- o nujni uvedbi dela preko polnega delovnega časa
  - o odobritvi plačane odsotnosti z dela zaradi neodložljivih razlogov
  - o odvrnitvi nepopravljive škode
  - o izpolnitvi neodložljivih delovnih nalog
  - o začasnem razporejanju delavcev na druge delovne naloge, ko gre za odvrnitev neposredne nevarnosti za življenje in zdravje delavcev in drugih delovnih ljudi.
- Sklepe iz 52. in 53. člena tega pravilnika je treba v roku 7 dni predložiti pristojnemu organu v presojo.

#### 54. člen

Delavec, ki je med trajanjem delovnega razmerja v delovni organizaciji pridobil višjo strokovno izobrazbo, ali napredoval v svojih delovnih sposobnostih v skladu s programom kadrovske politike temeljne organizacije, ima pravico do razporeditve na delo oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, ki jo je delavec pridobil, če je to delo oziroma naloga prosta.

### VIII. DELOVNI ČAS

#### 55. člen

Delovni čas delavcev traja 42 ur na teden.

#### 56. člen

Glede na naravo del oziroma nalog se s planom in pravilnikom o notranji organizaciji s katalogom del oziroma nalog določijo dela oziroma naloge, na katerem delajo delavci krajši delovni čas od polnega delovnega časa.

Delavci, ki delajo na delih oziroma nalogah krajši delovni čas od polnega delovnega časa, imajo vse pravice delavca, ki dela poln delovni čas.

#### 57. člen

Delavec, ki dela poln delovni čas, sme izjemoma delati še v eni temeljni organizaciji, vendar največ tretjino polnega delovnega časa po poprejšnjem soglasju temeljnih organizacij, in sicer kadar gre za dela oziroma naloge:

- strokovnjakov, katerih sodelovanje je iz strokovnih razlogov nepogrešljiva strokovna pomoč pri proučitvi, urejanju in izvajanju za temeljno organizacijo zahtevnejših ali pomembnejših nalog ali vprašanj, če gre za avtorsko delo



— strokovnjakov, glede katerih je koristno, da se na tak način zagotovi njihovo sodelovanje pri znanstveno raziskovalnem delu, če ne gre za avtorsko delo.

Hkrati se temeljna organizacija in delavec dogovorita o delovnem času, ki ga bo delavec prebil pri opravljanju del oziroma nalog v drugi temeljni organizaciji in o načinu opravljanja takih del oziroma delovnih nalog.

#### 58. člen

V primerih iz 57. člena tega pravilnika delavci v temeljni organizaciji sprejmejo sklep o izbiri delavca, ki že dela v drugi temeljni organizaciji s polnim delovnim časom za delo za največ tretjino polnega delovnega časa le, če se na objavo ne prijavijo nezaposlene ali delno zaposlene osebe, ki po svoji strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti izpolnjujejo pogoje za delo s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa.

Delavci v temeljni organizaciji iz prejšnjega odstavka tega člena so dolžni vsakih 12 mesecev objaviti tako delo, dokler zanj ne sklenejo delovnega razmerja z nezaposleno ali zaposleno osebo, ki po svoji strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni zmožnosti ustreza pogojem dela.

#### 59. člen

Tedenski delovni čas se razporedi s posebnim koledarčkom ob koncu tekočega koledarskega leta za naslednje leto.

Razpored delovnega časa po prvem odstavku tega člena sprejme delavski svet temeljne organizacije po poprejšnji uskladitvi na delavskem svetu delovne organizacije.

Uskladitev tedenskega delovnega časa ugotovi izvršni odbor delovne organizacije.

Sprememba razporeditve tedenskega delovnega časa po 2. odstavku tega člena se izvede po enakem postopku.

#### 60. člen

Na delih oziroma nalogah, kjer proizvodni proces oziroma tehnologija zahteva nepretrgano prisotnost na delu, je tedenski delovni čas razporejen tako, da delavec dela zapored 6 dni, nato pa dva dni počiva.

Ta razporeditev velja ne glede na nedelje in praznike.

Katera so ta dela oziroma naloge, ugotovi DS pred začetkom poslovnega leta.

#### 61. člen

Polni delovni čas traja osem ur in je neprekinjen.

Po izmenah traja delovni čas od:

— 6. do 14. ure

— 14. do 22. ure

— 22. do 6. ure naslednjega dne

Delo v izmenah se ureja tako, da se delovne izmene menjajo periodično. Delavci ene izmene smejo delati ponoči brez presledka najdalje en teden.

Delovni čas delavca, ki dela krajši čas od polnega delovnega časa, se prične ob začetku izmene ali po dogovoru z nadrejenim takrat, ko to zahteva narava dela, ali želi delavec.

#### 62. člen

Delo v času med 22. uro in 6. uro se šteje za nočno delo. Nočno delo velja kot poseben delovni pogoj, ki so ga pristojni organi in službe dolžni upoštevati pri urejanju varstva delavcev.

Delavec lahko odkloni nočno delo, kadar niso zagotovljeni varnostni ukrepi, določeni s pravilnikom o varstvu pri delu in z zakonom.

#### 63. člen

Delavci določijo delovni čas in njegovo razporeditev v temeljni organizaciji tako, da zagotovijo čim popolnejšo in smotrnejšo izkoriščenost delovnih sredstev ter čim učinkovitejšo in produktivnejšo izkoriščanje svojega dela, kakor tudi usklajenost skupnega dela v temeljni organizaciji in skupnega dela z delavci v drugih temeljnih organizacijah, s katerimi so povezani pri uresničevanju skupnih interesov.

#### 64. člen

Delavci se lahko odločijo za premični delovni čas, če to prispeva k boljši oziroma smotrnejši izkoriščenosti delovnega časa.

V tem primeru je obvezna prisotnost delavcev od 7. do 13. ure v dopoldanski izmeni.

#### 65. člen

Delavec je dolžan delati prek polnega delovnega časa (nadurno delo) v primeru elementarne nesreče, ki je že nastala ali se neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja ali zavaruje materialna sredstva pred nepopravljivo škodo.

Pod elementarno nesrečo v smislu 1. odstavka tega člena se zlasti šteje:

— potres, poplave, zemeljski in snežni plaz, suša itd.

— požar, eksplozija, ionizirajoča žarčenja

— epidemije in nalezljive bolezni, ki vodijo do povečane odsotnosti z dela

— prometne ali druge nesreče, s katerimi je ogroženo življenje in zdravje ljudi in materialna sredstva.

Delavec je dolžan delati prek polnega delovnega časa v primerih, kadar je nujno potrebno:

— da se začeto delo nadaljuje

— da bi se končal delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitve bi glede na naravo tehnologije in organizacije dela povzročilo precejšnjo škodo

— da se končajo določena neodložljiva montažna ali remontna dela



— da se zamenja nenadno odsotni delavec v procesu, ki traja neprekinjeno

— da se brez odlaganja začne ali konča hitra intervencija ali ukrepi, ki se po nalogu družbenopolitičnih skupnosti in drugih organov mora izvršiti v določenem roku

— da se opravi delo, ki v določenem roku ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, ali pa da se opravi delo za vojaške potrebe

— da se z nepretrganim delom prepreči kvarjenje surovin ali odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitve dela.

Delo delavca v primerih iz 1, 2. in 6, 7. alineje iz prejšnjega odstavka tega člena se šteje kot poseben delovni pogoji.

Delo prek polnega delovnega časa se lahko uvede tudi za nudenje pomoči drugi temeljni organizaciji oziroma občanu, katere je že prizadela elementarna nesreča ali se pričakuje v primerih 2. odstavka tega člena.

Delo prek polnega delovnega časa po 65. členu tega pravilnika lahko traja samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, vendar največ 12 ur na teden.

#### 66. člen

Če se delo prek polnega delovnega časa pogosto pojavlja oziroma periodično v večjem obsegu, se izdela analiza in preveri upravičenost in potreba takšnega dela. Komisija za delovna razmerja mesečno spremlja in ocenjuje podatke o delu prek polnega delovnega časa in zagotavlja, da so delavci najmanj vsakih 6 mesecev na DS seznanjeni s temi podatki in ocenami.

#### 67. člen

Delavec, ki meni, da je z uvedbo dela prek polnega delovnega časa kršena njegova pravica, lahko vložiti zahtevek za varstvo pravic na DS temeljne organizacije.

Zahtevek za varstvo pravic delavca ne zadrži sklepa o uvedbi dela prek polnega delovnega časa.

### IX. ODMORI, POČITKI, DOPUSTI IN DRUGE ODSOTNOSTI

#### 68. člen

##### Odmor:

Delavec, ki dela nepretrgano poln delovni čas ima pravico do 30-minutnega odmora, kateri se ne more koristiti na začetku ali koncu delovnega časa in je razporejen:

— v dopoldanski izmeni od 10.00 do 10.30 ure,

— v popoldanski izmeni od 18.00 do 18.30 ure,

— v nočni izmeni od 02.00 do 02.30 ure.

O drugačni razporeditvi odmora odloča DS temeljne organizacije.

#### 69. člen

##### Počitek:

Delavci imajo pravico do nepretrganega dnevnega počitka med dvema zaporednima delovnima dneva v trajanju 12 ur ali v povprečju treh tednov 16 ur dnevno.

#### 70. člen

Delavci imajo pravico do nepretrganega tedenskega počitka najmanj 24 ur ali v povprečju treh tednov 32 ur tedensko.

Dan tedenskega počitka je nedelja.

Pri tistih delih oziroma nalogah, kjer se zahteva nepretrgana navzočnost na delu pa se določi dan tedenskega počitka s posebnim mesečnim razporedom.

#### 71. člen

Delavec, ki dela na dan tedenskega počitka ima pravico do enodnevnega počitka kak drug dan praviloma v naslednjem tednu.

#### 72. člen

Delavcem, ki delajo zaradi narave dela tudi v nedeljo se določi mesečni razpored tedenskega počitka, oziroma mora imeti v enem mesecu najmanj enkrat tedenski počitek v nedeljo.

#### 73. člen

##### Dopust

Delavci imajo po šestih mesecih nepretrganega dela v temeljni organizaciji pravico do izbire letnega dopusta, ne glede na to ali delavec dela poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Če delavec v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja ima pravico do izrabe letnega dopusta sorazmerno času prebitem na delu.

Delavec, ki je delal v drugih delovnih organizacijah ima pravico do izrabe letnega dopusta, če je prišel iz ene delovne organizacije v drugo v treh delovnih dneh in, če je v vseh organizacijah skupno delal 6 mesecev.

#### 74. člen

Letni dopust delavcev traja najmanj 18 delovnih dni in največ 30 delovnih dni v enem koledarskem letu ne glede na to ali dela delavec poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

#### 75. člen

Letni dopust se poveča še do 5 (dni) delovnih dni delavcem, ki imajo najmanj 50 let starosti, ne glede na starost pa delavec, ki imajo priznan status invalidne osebe po posebnih predpisih in delavcem s telesnimi okvarami, in sicer v obeh primerih, če jim je priznana, najmanj 60 % telesna okvara.

#### 76. člen

Dolžina letnega dopusta je odvisna predvsem od:

— delovnih pogojev,

— delovnih uspehov,

— delovne dobe,

— posebnih socialnih in zdravstvenih razmer,



### 77. člen

Letni dopust se delavcu podaljša glede na delovno dobo:

- od 0 do 5 let za 1 dan,
- od 5 do 10 let za 2 dni,
- od 10 do 15 let za 4 dni,
- od 15 do 20 let za 6 dni,
- od 20 do 25 let za 8 dni,
- od 25 do 30 let za 10 dni,
- od 30 let za 12 dni.

### 78. člen

Letni dopust se podaljša delavcu glede na delovne pogoje. Pod delovnimi pogoji v smislu 1. odstavka se šteje:

- teža dela,
- zahtevnost dela,
- vpliv dela in delovne okolice na delavca,
- telesna in duševna napetost pri delu,
- izmensko delo.

Kriteriji za delovne pogoje delavcev v neposredni proizvodnji se določajo po naslednjih stopnjah obremenitve delavca po metodi ocenjevanja in merjenja obremenitev:

— do 34 %	0 dni
— od 35 % — 41 %	1 dan
— od 42 % — 48 %	2 dni
— od 49 % — 55 %	3 dni
— od 56 % — 61 %	4 dni
— od 62 % — dalje	5 dni

Kriteriji za delovne pogoje delavcev na neproizvodnih delih in nalogah se določajo po stopnjah:

- a) vodenje
- vodenje skupin 1 dan
  - vodenje oddelkov 2 dni
  - vodenje obratov, služb in sektorjev 3 dni
  - vodenje TOZD do 500 delavcev 4 dni
  - vodenje TOZD nad 500 delavcev in DO 5 dni
- b) zahtevnost dela
- Funkcionalne skupine

Delavcu v neposredni proizvodnji se letni dopust podaljša za preseganje individualnega uspeha:

- če je preseganje do 10 % za 1 dan
- če je preseganje nad 10 % za 2 dni

Delavcu na proizvodnjo režijskih in režijskih delih se letni dopust podaljša po istih stopnjah glede na uspeh TOZD.

Delavcu v DS SS se letni dopust podaljša po istih stopnjah glede na uspeh DO.

Osnova za računanje dopustov po drugem odstavku tega člena je doseganje rezultatov pri delu v preteklem letu.

### 80. člen

Letni dopust se podaljša delavcu glede na socialne in zdravstvene razmere v katerih živi:

- a) Materi z 1 otrokom do 7 let starosti za 1 dan
- Materi z 2 ali več otroki do 7 let starosti 2 dni
- b) Invalidu, delovnemu invalidu in invalidu NOB nad 60 % telesno okvaro 3 dni
- nad 40 % do 60 % in invalidom II. in III. stopnje 2 dni
- c) Udeležencu NOB s priznano enojno ali dvojno delovno dobo za vsako leto udeležbe v NOB 1 dan

### 81. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let pripada letni dopust po osnovah in merilih, ki veljajo za druge delavce podaljšan še za 7 delovnih dni.

### 82. člen

Pri odmeri števila dni letnega dopusta se proste sobote štejejo za delovne dni.

Število dni, ki pade v proste dni znaša pri rednem letnem dopustu:

- od 18 do 22 dni 2 dni
- od 23 do 30 dni 3 dni
- nad 30 dni 4 dni

Stopnja zahtevnosti	Delo z ljudmi in razisk. delo	Poslovno in analit.	Pripravlj. delo	Spremljeval. delo
Profil PDI	4	3	2	1
Profil PI	3	2	1	0
Profil T	2	1	0	0

Delavcu gre dopust samo po kriteriju a) ali kriteriju b).

Letni dopust se podaljša delavcu, ki dela, v letu za katero se odmerja letni dopust 6 mesecev na triizmenskem delu za 2 dni.

Letni dopust se podaljša delavcu, ki dela v letu za katero se odmerja letni dopust 6 mesecev na dvoizmenskem delu za 1 dan.

### 79. člen

Letni dopust se podaljša delavcu glede na delovne uspehe, ki jih delavec dosegla pri delu.

Tako izračunan letni dopust se planira in koristi izključno na dni, ko se je v temeljni organizaciji opravljalo delo.

Delavec ima pravico izbrati letni dopust v nepretrganem trajanju. Delavec pa sme izbrati letni dopust tudi v dneh ali več delih, vendar mora en del dopusta trajati nepretrgoma najmanj 12 dni.

Delavec izkoristi letni dopust na temelju plana dopusta, ki ga sprejme delavski svet temeljne organizacije.



### 83. člen

Izbira letnega dopusta v nasprotju z dokončno razporeditvijo in brez odobrenja vodje organizacijske enote se šteje za neopravičen izostanek in za kršitev delovne obveznosti.

### 84. člen

DS temeljne organizacije to lahko odloči, da gredo vsi delavci ali del delavcev istčasno na letni dopust, če je to smotno glede na naravo in organizacijo dela in če je ta dopust vnaprej določen v planu izrabe sklada letnega delovnega časa.

### 85. člen

Delavec ima pravico, da izrabí 1 dan svojega letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, pod pogojem, da to predhodno sporoči vodji organizacijske enote in, če to dopušča proizvodni proces ali narava dela.

### 86. člen

Če delavec med trajanjem letnega dopusta zboli ali v drugih primerih, ko je delavcu priznana začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, se ta čas ne všteje v letni dopust.

Ko delavec ozdravi in mu začasna odsotnost z dela preneha, lahko nadaljuje preostali letni dopust. Sporazumno z vodjo organizacijske enote pa lahko preostali letni dopust koristi v drugem času.

Če se v vodjo organizacijske enote ne more sporazumeti, odloča o tem komisija za delovna razmerja.

### 87. člen

Delavec izrabí letni dopust za tekoče koledarsko leto do konca koledarskega leta; če ga nastopi ob koncu leta, ga nepretrgoma nadaljuje v naslednjem koledarskem letu.

### 88. člen

Delavec izrabí letni dopust v naslednjem koledarskem letu samo v primeru, če ga nastopi najkasneje do 31. 12. v tekočem koledarskem letu in v primerih iz člena 86. tega pravilnika.

### 89. člen

Delavec ima pravico do počitka ob praznikih SFRJ in ob praznikih SRS, v katerih ima svoj sedež delavčeva temeljna organizacija. Delo na dan praznika se lahko uvede v primerih in ob pogojih, kot delo prek polnega delovnega časa.

Delo na dan praznika se šteje kot poseben delovni pogoj.

### 90. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela s pravico do nadomestila OD v naslednjih primerih:

- ob elementarni nesreči 7 dni
- ob sklenitvi zakonske zveze 1 dan
- ob selitvi 1 dan
- ob rojstvu otroka 1 dan
- ob odhodu v JNA 1 dan
- ob vrnitvi z vojnih vežb, če te trajajo več kot 30 dni 1 dan
- za smrt v ožji družini 2 dni
- (za ožje člane družine v smislu tega pravilnika se štejejo delavčevi otroci, zakonec, starši, bratje, sestre in zakončevi starši)
- za dajanje krvi — na dan krvodajalske akcije 1 dan

V primerih iz 1. odstavka tega člena ima delavec pravico biti odsoten vsega skupaj največ 7 dni v koledarskem letu, razen v primerih, ko gre za odpravo posledic elementarnih nesreč.

Odsotnost z dela odobri na predlog delavca komisija za delovna razmerja, oziroma po njenem pooblastilu kadrovsko-socialna služba za vse primere iz 1. odstavka tega člena do 7 dni.

Za odsotnost v drugih upravičenih primerih odloča za vsak primer posebej DS temeljne organizacije.

Delavec mora na zahtevo komisije za delovna razmerja, oziroma kadrovsko-socialne službe predložiti dokazilo, da bo ali, da je nastal primer iz 1. odstavka tega člena.

Kadar delavec tega ne more dokazati, odsotnost z dela pa je izkoristil, je s tem huje kršil delovno obveznost.

### 91. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom OD, zaradi izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja, oziroma specializacije ob pogojih, ki so določeni s pravilnikom o izobraževanju.

O trajanju takšne odsotnosti z dela odloča za vsak primer posebej komisija za delovna razmerja.

### 92. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela brez nadomestila OD do 30 dni v tekočem koledarskem letu, zlasti v naslednjih primerih:

- v vseh primerih iz prvega odstavka 90. člena in 91. člena,
- za potovanja doma in v tujini, zaradi udeležbe na konferencah, razstavah in podobno,
- za gradnjo lastne stanovanjske hiše,
- za nego bolnega družinskega člana,
- za kopalniško zdravljenje na lastne stroške,
- v vseh drugih primerih, zaradi opravljanja posebnih zadev.

Med tako odsotnostjo z dela po prvem odstavku tega člena pravice in obveznosti delavca z dela mirujejo.



Neplačano odsotnost z dela odobri na pismeni in obrazloženi predlog delavca komisija za delovna razmerja, oziroma po njenem pooblastilu kadrovsko-socialna služba do 7 dni.

#### 93. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela: — zaradi udeležbe na vojaških vajah, usposabljanju in pri pouku za obrambo in zaščito, v teritorialni obrambi in civilni zaščiti,

— zaradi odziva k vojaškim in drugim organom h katerim je klican brez svoje krivde,

— za opravljanje javnih funkcij,

— v drugih primerih, ki jih določa zakon, družbeni dogovor ali drug samoupravni akt.

Delavec mora predložiti dokaz o tem, da je odsotnost nujna, vodji organizacijske enote v kateri dela, ta pa je dolžan zaradi evidence tako odsotnost sporočiti kadrovsko-socialni službi.

#### 94. člen

Delavcu, ki prekine delo v temeljni organizaciji, zaradi odhoda na odsluženje vojaškega roka ne preneha delovno razmerje. Pravice in obveznosti iz dela delavcu med tem mirujejo.

V 30 dneh od dneva, ki je v vojaški knjižici zapisan kot zadnji dan vojaškega roka, se ima delavec pravico in dolžnost vrniti v temeljno organizacijo, kjer je svoje delo zaradi odhoda v JNA prekinil.

Delavec ima pravico delati na delu oziroma nalogah na katerih je delal pred odhodom na odsluženje vojaškega roka, če so ta dela oziroma naloge ukinjene, ima pravico biti razporejen na dela oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni možnosti.

### X. VARSTVO ŽENA, MLADINE IN INVALIDNIH OSEB

#### 95. člen

Delavci, ki še niso stari 18 let in delavke, ne smejo delati na delih oziroma nalogah, kjer se opravljajo težka telesna dela, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje oziroma na zdravstveni razvoj glede na njihovo psihofizične sposobnosti.

Katera so ta dela in naloge določa zakon in pravilnik o notranji organizaciji s katalogom del in delovnih nalog.

#### 96. člen

Delavec, ki še ni star 18 let in delavka med nosečnostjo ali delavka, ki ima otroka starega do enega leta, ne sme opravljati dela dalj kot poln delovni čas ali opravljati dela ponoči.

Delavka je dolžna v pristojni službi oddati zdravniško potrdilo, da je noseča ali rojstni list otroka starega do enega leta.

#### 97. člen

Nosečnice ne smejo opravljati del oziroma nalog, ki so jim prepovedane po posebnih predpisih. Nosečnice, pri katerih delih je treba razporediti na drugo ustrezno delo oziroma nalogo, pri tem pa obdržijo pravico do obračuna osebnega dohodka po osnovah in merilih, po katerih se jim je obračunaval na prejšnjem delu, če niso osnove in merilo na tem delu ugodnejša.

#### 98. člen

Delavki, ki ima otroka starega od enega do treh let se sme naložiti, da dela več kot poln delovni čas oziroma ponoči samo po njenem predhodnem soglasju.

Delavka ne sme opravljati nočnega dela, ne, da bi pri tem uveljavila najmanj 7-urni počitek med 22.00 uro in 7.00 uro naslednjega dne. Prepoved iz prejšnjega tega člena se ne nanaša na delavko, ki opravlja dela oziroma naloge, kjer ima posebna pooblastila in odgovornosti ali, ki opravlja dela socialne, administrativne, zdravstvene ali fizično računске službe.

#### 99. člen

Delavki se sme naložiti, da dela ponoči, če je treba nujno nadaljevati delo, ki ga je med dnevom prekinila višja sila in če je treba preprečiti škodo na surovinah, ki se hitro kvarijo.

#### 100. člen

Med nosečnostjo in po porodu ima delavka pravico do nepretrganega porodniškega dopusta 105 dni.

Po preteku nepretrganega porodniškega dopusta iz prejšnjega odstavka tega člena ima delavka pravico do porodniškega dopusta še 141 dni ali delati 21 ur na teden tako, da dela praviloma 4 ure na dan do 12. meseca otrokove starosti.

Delavka je dolžna obvestiti temeljno organizacijo najkasneje 30 dni pred iztekom 105 dni porodniškega dopusta, katero od obeh iz drugega odstavka tega člena bo izbrala.

Razpored 4-urnega delovnega časa določa delavki komisija za delovna razmerja ob upoštevanju zahtev delovnega procesa in delavkinih želja.

Kadar delavka brez svoje krivde ne izrabi 28 dni dopusta pred porodom ima pravico, da neizkoriščeni dopust izrabi po porodu.

#### 101. člen

Če se rodi otrok mrtev ali če umre po rojstvu med porodniškim dopustom, ima delavka pravico ostati na porodniškem dopustu 42 dni od dneva poroda.

#### 102. člen

Pravice iz drugega odstavka 100. člena tega pravilnika ima oče otroka, če se tako



z materjo-delavko sporazumeta ali če mati umre ali zapusti otroka, kakor tudi delavec, ki otroka neguje, če mati umre ali zapusti otroka.

Delavcu se tak dopust odobri na podlagi potrđila organizacije združenega dela, kjer je zaposlena mati otroka, da bo po izrabi 105-dnevnega porodniškega dopusta, začela delati s polnim delovnim časom. V primeru, da izrabi podaljšan dopust oče otroka, veljajo zanj določbe tretjega in četrtega odstavka 100. člena.

#### 103. člen

Za nego dvojčkov, več hkrati živo rojenih otrok oziroma težje telesno ali duševno prizadetega otroka ima delavka pravico do nadomestila osebnega dohodka po poteku 105 dni nepretrganega porodniškega dopusta za:

— čas odsotnosti z dela do enega leta otrokove starosti ali

— delovni čas nad 21 ura na teden do polnega delovnega časa do sedemnajstega meseca otrokove starosti.

#### 104. člen

Delavka ima pravico zahtevati nadomestilo osebnega dohodka za daljši podaljšan porodniški dopust najkasneje 30 dni pred iztekom 141 dni podaljšanega porodniškega dopusta, oziroma skrajšanega delovnega časa na podlagi zdravniškega potrđila o negovanju dvojčkov ali hkrati več živo rojenih otrok, oziroma poročila zdravniške komisije, do težje telesno ali duševno prizadet otrok potrebuje skrbnejšo materino nego.

### XI. OBVEZE V POGLEDU PREKVALIFIKACIJE DELOVNIH INVALIDOV

#### 105. člen

Dela oziroma naloge, ki so primerne za invalide, posebej določa pravilnik o notranji organizaciji.

#### 106. člen

Če služba medicine dela ali zdravniška komisija ugotovi potrebo, da se delavca razporedi na drugo delo oziroma nalogo, zaradi zmanjšanja delovne sposobnosti, ima delavec pravico, da je razporejen na drugo delo, oziroma nalogo, katera ne vpliva škodljivo na njegovo zdravje.

Če delavec iz prvega odstavka tega člena ustvari na drugem delu oziroma nalogi manjši osebni dohodek ima pravico do obračuna osebnega dohodka, po osnovah in merilih, ki se mu je obračunaval na prejšnjem delu, če niso osnove in merilo na tem delu ugodnejše.

#### 107. člen

Delavec, pri katerem pristojni organ po-kojninsko invalidskega zavarovanja ugotovi, da je nastopila invalidnost tretje kategorije to je, da ni sposoben za delo na svojem delu oziroma nalogah, ali da je sposoben za delo na drugem delu, oziroma nalogah s profesionalno rehabilitacijo, se delavcu omogoči rehabilitacija v temeljni organizaciji, če so podani pogoji za to.

Če se taka dela oziroma naloge ne opravljajo v tej temeljni organizaciji se delavec napoti na profesionalno rehabilitacijo v drugo temeljno organizacijo ali posebno organizacijo združenega dela za profesionalno rehabilitacijo.

#### 108. člen

Delavcu pri katerem nastopi invalidnost II. ali III. kategorije se omogoči opravljanje dela s skrajšanim delovnim časom ali opravljanje dela na drugem ustreznem delu.

#### 109. člen

Individualni poslovodni organ temeljne organizacije mora v sodelovanju s komisijo za delovna razmerja in kadrovsko-socialno službo zagotoviti delo delavcu v tej ali drugi temeljni organizaciji, kadar je zmanjšana delavčeva zdravstvena ali delovna sposobnost in je s profesionalno rehabilitacijo usposobljen za določena dela.

### XII. VARSTVO PRAVIC DELACEV

#### 110. člen

Delavec v združenem delu ima pravico in dolžnost sodelovati pri urejanju pravic, obveznosti in odgovornosti pri delu in v zvezi z delom.

#### 111. člen

Delavec ima pravico uveljavljati varstvo svojih pravic pri samoupravnih organih temeljne organizacije, pri sodiščih združenega dela in pri drugih sodiščih, kakor tudi pri drugih pristojnih organih.

#### 112. člen

Delavec ima pravico pri uveljavljanju oziroma varstvu svojih pravic, da si najame zastopnika — pooblaščenca.

Zastopnik — pooblaščenec je lahko vsaka poslovno sposobna oseba, ki ima državljanstvo SFRJ.

#### 113. člen

Sindikata na zahtevo delavca lahko določi osebo, ki ga bo zastopala v postopku za uveljavitev njegovih pravic, oziroma brez njegove zahteve, če se delavec s tem strinja.

Če delavec ne začne postopka za varstvo svojih pravic ali odkloni, da bi ga sindikat zastopal, gre pa za kršitev samoupravnih pravic na sploh, lahko začne postopek za njeno varstvo sindikat.



#### 114. člen

Zahtevo za varstvo pravic zoper sklep, ki ga je na prvi stopnji prejel pristojni organ se predloži drugostopenjskemu organu — delavskemu svetu temeljne organizacije.

Zahteva iz prvega odstavka tega člena se vloží v roku 30 dni od dneva, ko je delavec sprejel sklep organa prve stopnje. Delávski svet temeljne organizacije je dolžan o zahtevi odločiti v roku 30 dni.

Pristojni organ na prvi stopnji lahko ponovno odloča o delavčevih zahtevah, če je bil po sprejemu prvega sklepa seznanjen z novimi dejstvi ali pa pridobi možnost uporabiti nove dokaze.

V primeru tretjega odstavka tega člena lahko delavec vseeno še zahteva varstvo svojih pravic na DS temeljne organizacije.

#### 115. člen

Če delavec ni zadovoljen z odločitvijo ali če pristojni organ v temeljni organizaciji ne odloči v 30 dneh vložitve zahteve ima delavec v nadaljnjih 30 dneh pravico zahtevati varstvo pravic pri sodišču združenega dela.

Varstvo pravic pri sodišču združenega dela ne more zahtevati delavec, ki se ni najprej obrnil na pristojni organ v temeljni organizaciji, razen če uveljavlja denarni terjatev.

#### 116. člen

Delavčeve zahteve za varstvo pravic zaradi izvršitev sklepa do dokončne odločitve o njegovih pravicah.

Ne glede na določbe prejšnjega odstavka se ne zadrží izvršitev sklepa:

— s katerim se določa osebni dohodek,  
— ki delavcu nalaga, da zaradi izjemnih okoliščin v temeljni organizaciji začasno opravlja druga dela oziroma naloge,

— s katerimi se delavcu nalaga delo prek polnega delovnega časa v skladu z zakonom in tem pravilnikom.

#### 117. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na seji organa, kadar ta obravnava njegovo zahtevo za varstvo pravic.

Pristojna služba mora delavca pravočasno obvestiti, kdaj bo njegova zahteva obravnavana in mu omogočiti navzočnost na obravnavi.

#### 118. člen

Gradivo za sejo organa, ki odloča na drugi stopnji, potem ko je na prvi stopnji odločala komisija za delovna razmerja, zbira kadrovska služba in opremljeno s svojim in mnenjem sindikata posreduje v obravnavo.

Administrativna tehnična dela za potrebe komisije za delovna razmerja opravlja kadrovska služba. Obvestila delavcem na podlagi sklepa organa podpisuje vodja kadrovske službe.

#### 119. člen

Strokovna služba zadrži izvršitev sklepa samoupravnega organa, če ta ni v skladu s sprejeto politiko delovne organizacije, zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnimi splošnimi akti.

#### 120. člen

Dostavljanje obvestil, sklepov v zvezi z uveljavljanjem pravic in obveznosti, se izvrši z neposrednim vročenjem delavcu, ki s vojim podpisom potrdi, da je obvestilo oziroma sklep prejel.

Če ni možna osebna vročitev se pošlje obvestilo po pošti priporočeno na zadnji delavčev naslov.

Če delavec noče sprejeti obvestila ali njegov zadnji naslov ni znan, se obvestilo pribije na oglasno desko v temeljni organizaciji. Po 8 dneh od dneva objave obvestila se šteje, da je obvestilo vročeno.

### XIII. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

#### 121. člen

Delavcu preneha delovno razmerje v primerih in pod pogoji določenimi s tem pravilnikom.

Delavcu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

1. Če pisмено izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji, da prekinja delovno razmerje.

2. Če se s pooblaščenim organom pisмено sporazume, da mu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji.

3. Če noče opravljati del oziroma nalog, ki so mu ponujene in, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in drugim z delom pridobljenim delovnim zmožnostim oziroma, če se noče dokvalificirati ali prekvalificirati za druga ustrezna dela, če se temeljna organizacija odloči, v skladu s planom za modernizacijo proizvodnega procesa, za preusmeritev poslovanja ali za druge izboljšave, ki prispevajo k večji produktivnosti dela in k večjemu uspehu organizacije, mora pa vzporedno z načrtom organizacije, izboljšav, oziroma preusmeritev poslovanja zagotoviti, da strokovna izobrazba delavcev ustreza novim tehnološkim in drugim izboljšavam.

4. Če je delavcu dokončno izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja.

#### 122. člen

Izjava delavca, da ne želi delati v temeljni organizaciji in, da prekinja delovno razmerje mora biti jasna, nedvoumna in podpisana.

Izjava iz prejšnjega odstavka tega člena se ne more preklicati brez soglasja pristojnega organa, razen če se preklicé preden je bila organu vročena.



V sklepu o prenehanju delovnega razmerja se odloča o odpovednem roku in dnevu prenehanja delovnega razmerja.

## 123. člen

Čas, v katerem je delavec dolžan ostati na delu v primeru prenehanja delovnega razmerja, je odvisen od delovne dobe delavca in traja:

- do 5 let delovne dobe 1 mesec
- nad 5 let delovne dobe 2 meseca
- nad 10 let delovne dobe 3 mesece
- nad 20 let delovne dobe 4 mesece

Izstopni rok delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi traja ne glede na delovno dobo 6 mesecev.

Izstopni rok začne teči naslednjega dne od dneva, ko je delavec oddal pismeno izjavo kadrovski službi.

## 123. a člen

Ne glede na določbe prvega odstavka 123. člena je delavec dolžan ostati na delu še toliko časa, da dokonča nalogo, prejeto pred začetkom teka izstopnega roka, če bi neizpolnitev oziroma prepozna izpolnitev povzročila temeljni organizaciji škodo.

Odpovedni rok po prvem odstavku tega člena ne more trajati več kot 6 mesecev.

## 124. člen

Če je delavec v času izstopnega roka pozvan na vojaške vežbe oziroma na odsluženje vojaškega roka do 3 mesecev, ali če je v času izstopnega roka postal začasno nezmožen za delo, se tek odpovednega roka ustavi in nadaljuje po vrnitvi z vojaške vežbe oziroma vojaškega roka ali po prenehanju začasne nezmožnosti za delo.

## 125. člen

Delavec v izstopnem roku ima pravico biti odsoten z dela zaradi iskanja novega dela.

Odsotnost z dela traja dvakrat 4 ure tedensko in le v izjemnih primerih skupno 8 ur.

Pravico do odsotnosti z dela ima delavec, dokler ne najde novega dela.

Na zahtevo mora delavec predložiti potrdilo, da je odsotnost koristil za iskanje novega dela.

Čas odsotnosti z dela sporazumno urejata delavec in vodja organizacijske enote v soglasju s kadrovsko socialno službo.

## 126. člen

Delavec, ki prekine delovno razmerje v nasprotju s 123. členom tega pravilnika, mora povrniti temeljni organizaciji celotno škodo, ki jo je povzročil s prenehanjem delovnega razmerja.

Za ugotovitev odškodninske odgovornosti se uporabljajo določbe Pravilnika o odgovornosti delavcev.

Delavcu lahko preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

1. Če je pri vstopanju v delovno razmerje zamočal ali dal neresnične podatke v zvezi z delovnimi pogoji, ti podatki pa so bistveni za opravljanje del oziroma nalog, za katere je sklenil delovno razmerje

2. Če se ugotovi, da ni zmožen opravljati del oziroma nalog, ki so mu zaupane, da ne izpolnjuje več z zakonom in pravilnikom predpisanih pogojev za opravljanje del oziroma nalog ali za katerega se ugotovi, da trajneje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosegaajo, pa noče opravljati del oziroma nalog, ki ustrezajo njegovi delovni zmožnosti

3. Zaradi prehoda v drugo temeljno organizacijo, v primerih in pogojih, ki jih določa 18. člen samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo; v teh primerih sklene delavec delovno razmerje v drugi temeljni organizaciji po določbi 3. alineje 18. člena tega samoupravnega sporazuma; s tem dnem preneha delavcu delovno razmerje v temeljni organizaciji, v kateri je doslej delal.

Dejstvo iz druge točke prejšnjega odstavka ugotovi komisija, ki imenuje delavski svet izmed delavcev, ki morajo imeti najmanj isto strokovno izobrazbo, kot jo ima delavec, čigar zmožnost se ugotavlja. Komisija odloči na podlagi svoje ugotovitve s sklepom.

## 128. člen

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas, preneha delovno razmerje, četudi po ponovitvi ne opravi strokovnega izpita, in sicer z dnem, ko ga ni opravil.

## 129. člen

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, preneha delovno razmerje z iztekom časa, ki je določen za pripravniško dobo.

## 130. člen

Pripravniku preneha delovno razmerje z dnem, ko je bil na podlagi sklepa o razporeditvi dolžan začeti delati na delu oziroma nalogah, za katere je bil razporejen, pa brez opravičenega razloga ne začne delati na določen dan.

## 131. člen

Delavcu, ki je z neodgovornim delom spravil temeljno organizacijo v ekonomske težave, zaradi katerih so drugi delavci brez dela, preneha delovno razmerje z dnem vročitve dokončnega sklepa.

Sklep o neodgovornem delu delavca in o prenehanju delovnega razmerja, sprejme delavski svet na osnovi poročila strokovne komisije, ki je iz vrst delavcev temeljne organizacije in drugih strokovnjakov izven temeljne organizacije.



### 132. člen

Delavcu preneha delovno razmerje po samem zakonu:

1. Če noče dati pismene izjave, da sprejema samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji z dnem, ko ni hotel dati pismene izjave oziroma z iztekom zadnjega dne za takšno izjavo

2. Če se na način, ki ga predpisuje zakon, ugotovi, da je za delo popolnoma nezmožen — z dnem, ko mu je vročena pravno močna odločba o ugotovljeni popolni nezmožnosti za delo v temeljni organizaciji

3. Če mu je po zakonu oziroma po pravno močni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati določena dela oziroma naloge in mu ni mogoče zagotoviti drugih del oziroma nalog — z dnem, ko je v temeljni organizaciji vročena pravno močna odločba

4. Če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni odsoten z dela več kot 6 mesecev — z dnem, ko začne prestajati kazen.

### 133. člen

Delavcu, ki izpolni pogoje za polno osebno pokojnino po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, delovno razmerje preneha z dnem izteka izstopnega roka, določenega v 123. členu tega pravilnika, razen v primeru, če pristojni organ temeljne organizacije ugotovi, da sta temeljna organizacija in delavec soglasna, da delavec nadaljuje delovno razmerje.

### 134. člen

O prenehanju delovnega razmerja sprejme komisija za delovna razmerja sklep, ki zajema:

— obrazložitev o vzrokih za prenehanje delovnega razmerja

— izstopni rok

— dan, ko delavcu preneha delovno razmerje in ko bo razrešen dolžnosti

— določbo o pravici delavca o odsotnosti z dela, zaradi iskanja novega dela

— pouk o pravnem sredstvu.

## XIV. CIVILNO PRAVNA RAZMERJA

### 135. člen

Ne šteje se za delovno razmerje opravljanje začasnih ali občasnih del oziroma nalog iz dejavnosti temeljne organizacije.

Začasna oziroma občasna dela v smislu prvega odstavka tega člena se štejejo dela oziroma naloge, ki se na temelju pogodbe opravljajo v temeljni organizaciji, a katera se glede na proces dela ne opravljajo kot stalna in nepretrgana dela, temveč trajajo krajši čas ali pa se potreba po teh delih oziroma nalogah pojavlja občasno oziroma se opravljajo le od časa, največ 90 dni v posameznem koledarskem letu.

V smislu prvega odstavka tega člena se takšna dela štejejo predvsem:

— izvajanje raznih občasnih ali začasnih vzdrževalnih del

— opravljanje del, ki so potrebna pri delovanju raznih občasnih ali stalnih kolegijских teles

— dela pedagoškega oziroma andragoškega značaja

— občasna dela s prirejanjem iger na srečo ter športnih prireditev

— opravljanje občasnih nalog raziskovalnega, študijskega, analitičnega in načrtovalnega značaja

— občasne in izredne montaže strojev in naprav

— izdelovanje raznih mnenj, analiz, ekspertiz, poročil, programov, načrtov, projektov, ki ne pomenijo rednega poslovanja DO ali redno poslovanje presegajo

— občasno zastopanje DO

— občasni nadzori tovarniških in rekreacijskih objektov

— predajanje poslov po končanem delovnem razmerju

— prevajanje strokovnih in drugih del

—časna predavanja na tečajih ali seminarjih

— delo v občasnih ali stalnih komisijah, kakor tudi v drugih organih, ki se ustanavljajo na podlagi zakona in drugih predpisov

### 136. člen

Za opravljanje del oziroma nalog iz 135. člena tega pravilnika se sklene pogodba o delu med delavcem in temeljno organizacijo, s katero se ugotovi civilno pravno razmerje.

### 137. člen

Pogodba o delu mora biti pismena.

V pogodbi o delu mora biti določeno zlasti:

— delo, ki ga bo delavec opravil

— rok za izvršitev tega dela

— osnove za določitev zaslužkov in njihovega izplačila

— obveznost temeljne organizacije, da zavaruje delavca za primer nesreče pri delu in obolenja za poklicne bolezni

— kraj, kjer bo delavec opravljal dogovorjeno delo.

Kadrovska služba vodi evidenco o civilno pravnih razmerjih.

### 138. člen

Sklep o pridobitvi delavca na temelju pogodbe o delu sprejme komisija za delovna razmerja na predlog pristojnega organa in v soglasju s kadrovsko-socialno službo.

Na temelju sklepa po prvem odstavku tega člena, pogodbo o delu podpiše individualni poslovodni organ temeljne organizacije.



### 139. člen

Za delo po pogodbi o delu lahko delavci v organizaciji združenega dela sprejmejo nezaposleno ali delno zaposleno osebo, druge osebe pa samo, če pristojna skupnost za zaposlovanje ugotovi, da ni nezaposlenih ali delno zaposlenih oseb, ki izpolnjujejo pogoje glede strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti.

### 140. člen

Na temelju pogodbe o delu ima delavec pravico do zdravstvenega varstva za primer nesreče pri delu ali poklicne bolezni.

## XV. UGOTAVLJANJE Z DELOM PRIDOBLENE DELOVNE ZMOŽNOSTI

### 141. člen

Kjer se v tem pravilniku govori z delom pridobljeni delovni zmožnosti, se šteje:

— za delovno zmožnost tista pridobljena strokovnost ter razvite spretnosti in psihofizične sposobnosti, ki si jih je delavec pridobil oziroma razvil, zlasti z uspešnim opravljanjem del oziroma nalog in s trajnim izobraževanjem ob delu ter je z doseženim delovnim uspehi dokazal, da je usposobljen za opravljanje teh del oziroma nalog.

### 142. člen

Delovna zmožnost, pridobljena z delom, velja samo za dela oziroma naloge, katere delavec opravlja, oziroma velja smo za tista dela in naloge, za katere je priznana in to samo v delovni organizaciji, v kateri je delavec pridobil to usposobljenost.

### 143. člen

Če ima delavec odgovarjajočo delovno zmožnost, pridobljeno z delom, je lahko razporejen na dela oziroma naloge, za katere se zahteva višja strokovna izobrazba od tiste, ki jo delavec ima, če ni z zakonom ali drugim predpisom izrecno določeno, da mora imeti odgovarjajočo stopnjo šolske izobrazbe.

### 144. člen

Način in postopek ugotavljanja delovne zmožnosti je določen s pravilnikom o izobraževanju.

## XVI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

### 145. člen

Premični delovni čas se uvede v temeljni organizaciji, ko se ugotovi, da so zato podani pogoji.

Uvedba premičnega delovnega časa se uskladi na ravni delovne organizacije.

Uskladiitev in uvedbo premičnega delovnega časa ugotovi izvršni odbor delovne organizacije.

### 146. člen

Podaljšanje dopusta po 79. členu tega pravilnika se uvede, ko se preseganje norm dokončno uredi v temeljni organizaciji.

### 147. člen

Letni dopust delavcev po 75. členu in borcem NOB in delovnim invalidom iz naslova 80. člena tega pravilnika ne more znašati več kot 35 delovnih dni.

### 148. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo 8. dan po objavi.

### 149. člen

Z dnem, ko postane veljaven ta pravilnik, preneha veljati samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu z dne 1. 7. 1974.

Celje, dne ..... 1978

Predsednik DS temeljne organizacije  
združenega dela



Na temelju točke 4, člana 179. in točke 1, člana 495. Zakona o združenem delu in člana Samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljno or-

ganizacijo združenega dela . . . . .  
. . . . . (v nadaljevanju temeljna organizacija) je delavski na svoji seji dne . . . . . sprejel

## PRAVILNIK O ODGOVORNOSTI DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU (OSNUTEK)

### I. Temeljne določbe

#### 1. člen

Po načelih, ki so jih delavci v temeljni organizaciji določili v samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo, so (vzajemno in osebno) odgovorni za zavestno izvrševanje delovnih obveznosti v delovnem razmerju, s tem pravilnikom urejajo obveznosti delavcev pri delu in v zvezi z delom, odgovornost delavcev za kršitve delovnih obveznosti in za storjeno škodo, kršitve delovnih obveznosti, ki se štejejo za težje oziroma lažje kršitve delovnih obveznosti, uvedbo in vodenje postopka ter ukrepe, ki se smejo v skladu z zakonom izrekat delavcem za kršitve delovnih obveznosti, roke, v katerih zastarata uvedba in vodenje postopka, ter roke, v katerih zastara izvršitev ukrepov.

#### 2. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je (vzajemno in osebno) odgovoren, da izvršuje odločitve, sprejete v skladu z zakonom in samoupravnim splošnim aktom v temeljni organizaciji, kakor tudi, da izvršuje svoje delovne obveznosti.

Za opustitev sprejetih odločitev, za kršitve delovnih obveznosti in druge kršitve delovne discipline, katere stori po svoji krivdi, je disciplinsko odgovoren.

#### 3. člen

Za produkcijska sredstva in druga sredstva združenega dela, s katerimi delavci razpolagajo, so odgovorni, da jih uporabljajo v skladu z njihovim namenom.

Za poškodovanje družbenih sredstev in za vsako drugo škodo, ki jo delavec povzroči temeljni organizaciji, je odgovoren materialno.

#### 4. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je osebno odgovoren ostalim delavcem disciplinsko in odškodninsko za kršitve delovnih obveznosti in za povzročeno škodo.

Določbe tega pravilnika o disciplinski in odškodninski odgovornosti veljajo za vse delavce, ne glede na dela in naloge, ki jih upravljajo v temeljni organizaciji.

#### 5. člen

Disciplinski ukrepi, kateri se bodo v skladu s tem pravilnikom izrekli v temeljni organizaciji, morajo imeti vzgojni in preventivni značaj.

### II. Načela postopka

#### 6. člen

Pri vodenju disciplinskega postopka se uporabljajo naslednja načela:

1. Načelo akuzatornosti se izraža v tem, da se disciplinski postopek uvede na zahtevo pooblaščenih organov.

2. Načelo kontradiktornosti omogoča delavcu, da se izjasni o vsebini zahtevka za uvedbo postopka v vseh navedbah tega zahtevka.

3. Načelo spoštovanja pravice do obrambe zagotavlja delavcu dovolj časa, da se sam ali ob pomoči zagovornika pripravi za obrambo.

4. Načelo zaslišanja delavca zagotavlja delavcu, da v disciplinskem postopku poda svojo obrambo. To načelo je treba razumeti tako, da se delavcu omogoči, da poda svojo obrambo, vendar je od njega odvisno ali bo to možnost izkoristil.

5. Načelo javnosti omogoča, da se postopek pred disciplinsko komisijo vodi javno.

6. Načelo materialne resnice in svobodne presoje dokaza sta tesno povezana in vztrajata na popolno in resnično ugotavljanje dejstev, od katerih zavisi odločitev o obstoju kršitve delovne obveznosti in odgovornosti za to kršitev.

7. Načelo dvostopnosti omogoča preizkus odločitve o izrečenem ukrepu pri drugem organu oziroma na drugi stopnji v temeljni organizaciji.

8. Načelo ekonomičnosti zahteva, da se disciplinski postopek vodi hitro in s čim manj stroškov in izgubo časa za delavca in druge udeležence v postopku.

9. Načelo sodelovanja sindikata v postopku je podano v vseh fazah disciplinskega postopka. Na ta način je zagotovljen pomemben vpliv sindikata pri odločanju o odgovornosti delavca.

10. V skladu z načelom zakonitosti delavec ne more biti odgovoren zaradi kršitve delovne obveznosti, niti se mu ne more izreči ukrep, če določeno dejanje (storitev ali opustitev) še preden je bilo storjeno, ni bilo določeno kot kršitev delovne obveznosti v samoupravnem splošnem aktu.



11. Načelo oficialnosti se izraža v tem, da se po uvedbi postopka na podlagi zahtevka pooblaščenega organa postopek vodi po uradni dolžnosti.

12. Preiskovalno načelo nalaga organu, ki vodi postopek, da sam zagotovi dokaze, listine in priče, ki so potrebne pri ugotavljanju odgovornosti delavca.

### III. Delovne obveznosti

#### 7. člen

Delavec temeljne organizacije ima obveznosti, določene z zakonom in samoupravnim splošnim aktom.

#### 8. člen

Poleg obveznosti, določenih s samoupravnim splošnim aktom o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo združenega dela, statutom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti, imajo delavci še naslednje obveznosti (delovne obveznosti):

1. da zavestno in dosledno izvršujejo dela in naloge, katere opravljajo
2. da negujejo in pospešujejo socialistične samoupravne odnose v temeljni organizaciji in izven nje
3. da varujejo družbeno lastnino
4. da razvijajo prijateljske odnose
5. da sodelujejo v samoupravljanju
6. da razvijajo in pospešujejo ugled temeljne organizacije in delovne organizacije kot celote
7. da sodelujejo v družbeni samozaščiti
8. da uporabljajo varnostne ukrepe pri delu
9. da uporabljajo protipožarne ukrepe
10. da varujejo poslovno, vojno in drugo tajno, določeno z zakonom in samoupravnim splošnim aktom
11. da se strokovno izpopolnjujejo in izobražujejo,
12. da javno izpostavljajo nepravilnost pri delu in da opozarjajo na nespoštovanje zakonov in drugih samoupravnih splošnih aktov
13. da dajejo strokovno pomoč delavcem, a posebno, da prenašajo svoje znanje na mlajše delavce
14. da prihajajo pravočasno in trezno na delo in da ne zapuščajo delovne organizacije pred za to določenim časom.

### IV. Odgovornost za kršitev delovnih obveznosti

#### 9. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je odgovoren za kršitev delovne obveznosti.

Za kršitev delovne obveznosti odgovarja tudi delavec, ki opravlja dela in naloge, za katere ima posebna pooblastila in odgovornosti kot delavec, ki opravlja dela in naloge poslovnodnega organa.

#### 10. člen

Delavec temeljne organizacije je odgovoren za kršitev delovne obveznosti, ki jo stori po svoji krivdi.

Delavec je za kršitev delovne obveznosti disciplinsko odgovoren za vsako obliko krivde, odškodninsko pa, če dejanje stori namenoma ali iz hude malomarnosti.

Odgovornost delavca za izvršeno kršitev delovne obveznosti se ugotavlja v vsakem posameznem primeru.

#### 11. člen

Delavec ne odgovarja disciplinsko za dejanje, katero ni s splošnim aktom določeno kot kršitev delovne obveznosti.

#### 12. člen

Odgovornost za kaznivo dejanje, gospodarski prestopok ali prekršek ne izključuje disciplinsko odgovornost delavca za isto dejanje, če je to dejanje izvršeno na delu ali v zvezi z delom in če je s splošnim aktom določena kot kršitev delovne obveznosti.

#### 13. člen

Lažje kršitve delovne obveznosti so:

1. neupravičeno zamujanje na delo,
2. neupravičeno zapušcanje dela med delom ali pred koncem delovnega časa,
3. nepravilen odnos med delom do drugih delavcev,
4. opustitev prijave, težje kršitve delovne obveznosti, katero je storil drugi delavec,
5. opustitev prijave škode, ki jo je povzročil drug delavec,
6. nevesten odnos do zaupanih sredstev, v primeru, kadar niso nastopile škodne posledice,
7. povzročitev manjše škode temeljne organizacije,
8. dajanje netočnih informacij o delu osnovne organizacije, pa čeprav zaradi tega ni nastala škoda,
9. neupravičena uporaba materiala in neupravičena uporaba sredstev temeljne organizacije v manjši meri,
10. opustitev delovnih nalog, pa čeprav ni nastala škoda,
11. nepravočasno izvrševanje odločitev, sprejetih v temeljni organizaciji, pa čeprav ni nastala škoda,
12. dajanje netočnih podatkov, pa čeprav niso bistveno vplivala na sprejemanje odločitev v temeljni organizaciji,
13. opustitev sodelovanja v zboru delavcev ali drugega organa temeljne organizacije pri sprejemanju odločitev s strani odgovornega delavca, ki je vabljen za dajanje informacij ali strokovne pomoči,
14. opustitev strokovne pomoči, drugim delavcem od strani strokovnih in odgovornih delavcev pri uresničevanju njihovih del in nalog,
15. neupravičen izostanek z dela en dan.



#### 14. člen

Hujše kršitve delovne obveznosti so:

1. neizpolnjevanje ali nevestnost, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti,

2. kršitev določb o zavarovanju pred požarom, eksplozijo ali drugimi elementarnimi nesrečami,

3. nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi in druga nezakonita dejanja,

4. dajanje nepravilnih podatkov, če je to bistveno vplivalo na odločanje v temeljni organizaciji,

5. dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi se spravi odgovorni delavec v zmotno glede uveljavljanja pravic, ki jih uveljavlja v združenem delu,

6. opustitev dejanja, s čimer se ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje v temeljni organizaciji,

7. zloraba položaja ali prekoračenje dajnega pooblastila,

8. onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje organizacije združenega dela, če je to delavcu potrebno, da bi uveljavil svoje pravice,

9. opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavca pri delu ali varstvo družbenih sredstev,

10. sprejem delavca na delo v nasprotju z določbami zakona in samoupravnega splošnega akta,

11. odklonitev del oziroma nalog ali delovnih nalog, če za to ni upravičenih razlogov,

12. neupravičena uporaba sredstev, zapuanih delavcem za opravljanje del oziroma nalog,

13. prihajanje na delo v vinjenem stanju ali uživanje alkohola ali drugega narkotičnega sredstva med delom, ki zmanjšuje zmožnost za delo,

14. neopravičeno izostajanje z dela,

15. povzročanje nerada ali pretepa v temeljni organizaciji,

16. neizvrševanje, neredno ali nepravočasno izvrševanje del oziroma nalog, ki se nanašajo na ljudsko obrambo ali družbeno samozaščito,

17. malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge v zakonu ali v samoupravnem splošnem aktu določene tajnosti,

18. opustitev pošiljanja listin in podatkov na zahtevo pooblaščenih organov ali organizacij,

19. kršitev delovnih obveznosti, ki predstavlja kaznivo dejanje,

20. neizvrševanje sodnih odločb izdanih v postopku za varstvo delavčevih pravic v določenem roku od strani poslovodnega organa ali pooblaščenih delavcev v temeljni organizaciji,

21. opustitev sodelovanja individualnega poslovodnega organa v delavskem svetu temeljne organizacije,

22. opustitev opozorila na nezakonite odločitve ali akte, oz. na odločitve, ki niso v skladu s planom temeljne organizacije

od strani individualnega poslovodnega organa,

23. klicanje delavca na zagovor, oziroma vplivanje, da je delavec postavljen v manj ugoden položaj, zato, ker je na zboru delavcev, na seji delavskega sveta ali v okviru drugih oblik odločanja v temeljni organizaciji podal predlog, pripombo ali mnenje ali zato, ker je zahteval dopolnilno poročilo o delu in poslovanju temeljne organizacije in o medsebojnih razmerjih,

24. onemogočanje delavcem vpogled v listine in poslovanje temeljne organizacije od strani poslovodnega organa ali delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,

25. oviranje člana organa samoupravne delavske kontrole ali onemogočanje njegove funkcije s strani poslovodnega organa ali delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,

26. neizpolnjevanje dolžnosti obveščanja delavskega sveta in drugih organov temeljne organizacije in sindikata s strani poslovodnega organa,

27. reševanje spora, ki je po značaju takšen, da bi utegnil pripeljati do motenj pri delu in v samoupravnih odnosih ali, da bi zaradi njega utegnili nastati znatnejša škoda, v nasprotju z zakonom,

28. netočno evidentiranje in prikazovanje rezultatov dela, v cilju, da se zase ali za drugega delavca, delovno skupino ali temeljno organizacijo neosnovano pridobi del dohodka,

29. kršitev delovne obveznosti v namenu, da se zase ali za koga drugega pridobi materialna korist in drugemu stori škoda,

30. neosnovano pridobivanje materialnih koristi in sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom, razen običajnih daril,

31. ponarejanje zapisnikov in odločitev delavcev in njihovih organov,

32. podajanje osnutka ali predloga odločitve s strani odgovornega delavca, ki ni v skladu z zakonom, če je delavec vedel ali bi moral vedeti ali je bil opozorjen na njihovo nezakonitost,

33. prikrivanje izvršene hujše kršitve delovne obveznosti od strani delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ali strokovnega delavca notranje kontrole,

34. preprečevanje strokovnim organom notranje kontrole izvrševanje njihovih nalog,

35. povzročitev škode pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali za hude malomarnosti,

36. kraja ali poneverba lastnine temeljne organizacije,

37. neupoštevanje odločitve očasni razporeditvi na drugo delo oziroma naloge,

38. opustitev opozorila delavca ali samoupravnega organa o kršitvi pravic in odgovornosti od strani delavcev strokovne



službe, ki skrbi za uresničevanje samoupravnih pravic,

39. ponavljanje lažjih kršitev delovnih obveznosti.

#### 15. člen

Zaradi kršitve delovnih obveznosti se lahko izrečejo naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. razporeditev na drugo delo oziroma k drugi nalogi, za čas do enega leta,
4. denarna kazen,
5. prenehanje delovnega razmerja.

#### 16. člen

Disciplinski ukrep denarne kazni se sme izreči le za naslednje hujše kršitve delovnih obveznosti:

1. neizvrševanje ali malomarno, neredno ali nepravčasno izvrševanje del oziroma nalog, zaradi česar je ogroženo življenje ali varnost ljudi ali materialne dobrine večje vrednosti,
2. povzročanje pretepa ali nereda v temeljni organizaciji,
3. malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge z zakonom ali samoupravnim splošnim aktom določene tajnosti,
4. neizvrševanje oziroma neredno ali nepravčasno izvrševanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena,
5. opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavca pri delu ali kršitev njegovih samoupravnih pravic,
6. zloraba položaja ali prekoračenje danega pooblastila,
7. dajanje nepravilnih podatkov, s čemer se spravi delavec v zmotu glede njegovih pravic.

Disciplinski ukrep denarne kazni se sme izreči največ do 10 % zneska enomesečne akontacije OD, a sredstva, zbrana iz denarnih kazni, se uporabljajo za strokovno usposabljanje in izobraževanje delavcev.

Pravnomočni sklep disciplinske komisije o izrečenih denarnih kazni je izvršilni naslov.

#### 17. člen

Ukrep razporeditve na drugo delo oziroma naloge se lahko izreče samo v primeru hujše kršitve delovne obveznosti, če se ugotovi:

1. da je izvršena kršitev delovne obveznosti očitno povezana z naravo dela oziroma delovnimi nalogami, na katerih delavec opravlja dela,
2. kadar je ta ukrep upravičen zaradi nevdržnih odnosov v ožji delovni srediini.

Uporaba ukrepa iz prvega odstavka tega člena se lahko izvrši, če se delavca razporedi na drugo delo oziroma nalogo, ki ustreza njegovi izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

#### 18. člen

Prenehanje delovnega razmerja se sme izreči za hujše kršitve delovne obveznosti, s katerimi se:

1. povzročajo motnje v razmerjih pri upravljanju del oziroma nalog,
2. onemogoča ali otežuje delo drugih delavcev ali kako drugače moti delovni proces.

Disciplinska komisija v vsakem posamičnem primeru vabi delavca na odgovornost, da ugotovi obstoj okoliščin iz prvega odstavka tega člena in da odloči o uporabi ukrepa prenehanja delovnega razmerja.

#### 19. člen

Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja se lahko zlasti še izreče zaradi naslednjih hujših kršitev delovnih obveznosti:

1. neupravičeno izostajanje z dela, najmanj pet delovnih dni v obdobju treh mesecev,
2. kršitev določb o zavarovanju pred požarom, eksploziji ali drugimi nevarnimi nesrečami,
3. nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi,
4. opustitev dejanj, s čemer se hudo ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje v temeljni organizaciji,
5. opustitev ukrepov za varstvo delavcev pri delu ali varstvo družbenih sredstev,
6. odklonitev del oziroma nalog, pomembnih za nemoten potek delovnega procesa in poslovanja, če za to ni upravičenih razlogov,
7. prihajanje na delo v vinjenem stanju ali pod vplivom mamil,
8. uživanje alkohola ali uživanje mamil med delom,
9. neizpolnjevanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena,
10. hujša kršitev samoupravnih pravic delavcev,
11. neizvrševanje pravnomočnih sodnih odločb,
12. lahko pa se gornji ukrep izreče tudi v drugih primerih kršitve delovne obveznosti, če so obenem podani pogoji do 18. člena tega pravilnika.

#### 20. člen

Izvršitev izrečene denarne kazni in izrečenega ukrepa prenehanja delovnega razmerja se lahko odloži za čas do 1 leta.

Če delavec v času iz prvega odstavka tega člena ne stori hujšo kršitev delovne obveznosti se šteje, da ukrep ni bil izrečen.

Pogojno odložena izvršitev denarne kazni in prenehanja delovnega razmerja se lahko prekliche, če disciplinska komisija po uvedenem postopku ugotovi, da je delavec storil novo hujšo kršitev delovne obveznosti.

#### 21. člen

Izrečeni ukrep zaradi kršitve delovne obveznosti ne sme biti temelj za omejevanje pravic delavcev iz delovnega razmerja.



## 22. člen

Pri izreku ukrepa zaradi kršitve delovnih obveznosti je treba imeti v vidu posebno težo kršitve delovne obveznosti in njene posledice, stopnjo odgovornosti delavca, višino morebitne škode, okoliščine, pod katerimi je bila storjena kršitev delovne obveznosti, prejšnje delo in obnašanje delavca, obnašanje delavca po storjeni kršitvi delovne obveznosti, značaj dejavnosti, v katerih delavec dela, materialne in socialne razmere delavca in druge okoliščine, s katerimi se zagotavljajo vzgojni in preventivni vplivi na delavca.

## 23. člen

Uvedba in vodenje postopka zaradi lažje kršitve delovne obveznosti zastarata v roku 6 mesecev, ko je bila kršitev storjena.

Uvedba in vodenje postopka zaradi hujše kršitve delovne obveznosti zastarata v roku enega leta, ko je bila kršitev storjena.

Če ima dejanje, s katerim je bila storjena kršitev delovne obveznosti, znake kaznivega dejanja, zastarata uvedba in vodenje postopka v 12 mesecih od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca, vendar postopek za kršitev delovne obveznosti ni več mogoč, ko zastara kazenski pregon.

## V. Disciplinski postopek

### 24. člen

Disciplinski postopek se začne na zahtevo delavskega sveta, individualnega poslovodnega organa, organa samoupravne delavske kontrole, družbenega pravobranilca samoupravljanja, sindikata, zbora delovne enote, kakor tudi pristojnega organa družbenopolitične skupnosti.

Organi iz prvega odstavka tega člena oziroma osnovna organizacija sindikata poda zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka na temelju podane prijave zaradi kršitve delovne obveznosti ali po lastni iniciativi.

### 25. člen

Če individualni poslovodni organ zavrne zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka, lahko takšno zahtevo poda delavski svet, komisija samoupravne delavske kontrole ali osnovna organizacija sindikata.

### 26. člen

Disciplinski postopek zoper individualnega poslovodnega organa se začne na zahtevo delavskega sveta temeljne organizacije, družbenega pravobranilca samoupravljanja in pristojnega organa družbenopolitične skupnosti.

### 27. člen

Zahteva za uvedbo disciplinskega postopka se poda v pisni obliki.

Zahteva iz prvega odstavka tega člena mora vsebovati podatke, potrebne za vodenje postopka.

## 28. člen

Zahteva za uvedbo disciplinskega postopka se izroči disciplinski komisiji, delavcu, zoper koga je uveden disciplinski postopek in osnovni organizacij sindikata, če ta organizacija ni uvedla postopka.

## 29. člen

Disciplinska komisija je skupna za vse temeljne organizacije v sestavi delovne organizacije.

Disciplinsko komisijo sestavljajo predsednik, njegov namestnik in štirje člani.

## 30. člen

Predsednika, njegovega namestnika in člane disciplinske komisije volijo delavci na način kot se voli delavski svet za čas, ki je določen v samoupravnem splošnem aktu.

## 31. člen

V skupno disciplinsko komisijo iz prvega odstavka tega člena se v temeljni organizaciji volijo štirje člani, od katerih je eden z liste, ko jo določi zbor združenega dela skupščine občine. Predsednika in namestnika disciplinske komisije volijo vse temeljne organizacije.

## 32. člen

Disciplinska komisija vodi postopek in odloča o odgovornosti delavca v sestavi petih članov, kar vključuje v to število predsednika in enega člana izbranega z liste zbora združenega dela skupščine občine.

Za vsak posamezni primer vabi delavca na odgovornost predsednik disciplinske komisije in ugotavlja sestavo disciplinske komisije, oziroma določa, kateri trije člani, izbrani v temeljni organizaciji in eden član izbran z liste zbora združenega dela skupščine, bodo poleg njega sodelovali v disciplinskem postopku.

V primeru zadržanosti predsednika, njegov namestnik ugotavlja sestavo disciplinske komisije in sodeluje v njenem delu.

## 33. člen

Disciplinska komisija mora izvršiti postopek, kadar dobi zahtevo za uvedbo postopka.

## 34. člen

Predsednik disciplinske komisije na podlagi zahteve za uvedbo postopka odloča o izvedbi predhodnega postopka. Predhodni postopek izvede in izbere dokaze delavec strokovne službe.

## 35. člen

Po uvedenem postopku oziroma takoj po podani zahtevi za uvedbo postopka, če očni, da ni potrebno izvesti predhodni postopek, predsednik določa rok za obravnavo.



Seja disciplinske komisije se ne more začeti pred potekom roka osmih dni od dneva določitve obravnave.

#### 36. člen

Vročanje pošiljke oziroma vabila, ki je namenjeno prizadetemu delavcu, se mora vročiti delavcu osebno.

Kadar delavcu ni mogoče vročiti pošiljke, ker je delavec ob vročitvi na delu ali s priporočenim pismom odklonil prevzem pošiljke ali pa zato, ker ga ni na naslovu, ki ga je kot zadnjega dal v temeljni organizaciji, potem pooblaščen delavec temeljne organizacije pribije pošiljko na oglasno desko ali na drugo vidno mesto v temeljni organizaciji.

#### 37. člen

Steje se, da je bila pošiljka vročena po osmih dneh od dneva, ko je bila pošiljka pribita na oglasno desko ali na drugo vidno mesto v temeljni organizaciji.

#### 38. člen

Vabila se ne vroča zagovorniku, če ga ima delavec, temveč delavec sam obvešča zagovornika o roku obravnave.

V vabilu za obravnavo mora biti določeno: datum, kraj in čas začetka obravnave.

#### 39. člen

Na obravnavi poleg določenih članov disciplinske komisije predsednik vabi delavca, zoper koga je uveden postopek in priče oziroma druge osebe (izvedenci katera lahko opravijo pri ugotavljanju odgovornosti delavca izvedensko delo.

Vabilo iz prvega odstavka tega člena je podano v pisni obliki.

Vabilo vsebuje zadevo in čas seje disciplinske komisije, kakor tudi kot kaj se delavec vabi.

O seji disciplinske komisije se obvešča: osnovna organizacija sindikata in delavec, ki je podal zahtevo za uvedbo postopka.

#### 40. člen

Delavcu mora biti omogočena obramba v disciplinskem postopku.

Delavca lahko zastopa sindikalna organizacija oziroma delavec, ki ga določi sindikalna organizacija, če se s tem strinja, oziroma če to zahteva.

Zagovornik delavca je lahko vsaka oseba, ki ima poslovno sposobnost in je državljan SFRJ.

Delavcu se ne more izreči ukrep zaradi kršitve delovne obveznosti, če ni bil pred tem zaslišan, razen če se brez opravičljivih razlogov ne odzove vabilu.

Bolezen oziroma vsaka nesposobnost za delo se ne more v vsakem primeru razumeti kot opravičljiv razlog, da se delavec ne odzove vabilu.

#### 41. člen

Postopek pred disciplinsko komisijo je javen in ustnen.

Komisija lahko javnost delno oziroma popolno izključi, da zavaruje vojaško, poslovno ali drugo v zakonu predpisano tajnost.

Med postopkom pred disciplinsko komisijo je treba slišati morebitno mnenje sindikata.

#### 42. člen

Na začetku seje predsednik ugotovi ali so prisotni vsi vabljeni. Če niso prisotni vsi člani disciplinske komisije in delavec, zoper koga je uveden postopek, in ni dokazov, da mu je vabilo vročeno, oziroma da je iz upravičenih razlogov izostal, se seja preloži.

Sklep o odložitvi seje komisije oziroma brez prisotnosti delavca se vnese v zapisnik ter se določi datum in čas, če je to mogoče, kdaj se bo obravnavala nadaljevala.

Če delavec ni bil v redu vabljen, se mora obravnavati preložiti, razen če ni bil že pred komisijo zaslišan, ne glede na to ali je ali ni bil zaslišan v predhodnem postopku.

Če je bil delavec, zoper koga je uveden postopek, v redu vabljen, a izostanka ni upravičil, se lahko obravnavati opravi brez njegove pristojnosti.

#### 43. člen

Obravnavati pred disciplinsko komisijo se prične z branjem zahtevka za uvedbo postopka, nato se zasliši delavec, zoper koga je uveden postopek, da izpove o kršitvi delovne obveznosti, ki mu je očitana.

V času zaslišanja delavca, zoper koga je uveden postopek, pričje niso prisotne na seji disciplinske komisije.

Priče podajo svojo izjavo po izpovedi delavca, zoper koga je uveden postopek. Če je potrebno, se lahko izvrši soočenje med delavcem, zoper koga je uveden postopek, in pričjo.

Za pričami se zaslišijo izvedenci, berejo spisi, dokumenti in izjave prič, ki ne sodelujejo na javni obravnavi.

Na koncu obravnave poda delavec, zoper koga je uveden postopek, zaključno besedo. Če na obravnavi prisostvuje zagovornik delavca, ima pravico, da sodeluje v času celotnega postopka, da postavlja vprašanja delavcu, ki ga brani, pričam in izvedencem predlaga nove dokaze in poda zaključno besedo.

#### 44. člen

O obravnavi se vodi zapisnik. V zapisnik se vpišejo podatki, ki so pomembni za rešitev zadeve.

V glavi zapisnika se mora vpisati organ, ki vodi razpravo, sestavo organa, datum obravnave, ime in priimek delavca, ali ima delavec zagovornika, njegovo ime in čas začetka obravnave.



V zapisnik se vpiše ugovor na sestavo komisije, izločitveni predlog, kakšna odločitev je v tem sprejeta, ali je prebrana zahteva, izjava delavca, potek dokaznega postopka, ime priče in izvedenca in njihove izjave, predlogi in kaj je na podlagi predloga odločeno.

Zapisnik podpišeta predsednik komisije in zapisnikar.

#### 45. člen

Predsednik komisije kakor tudi člani lahko po dovoljenju predsednika postavljajo vprašanja delavcu, zoper kogar se vodi postopek, kakor tudi ostalim osebam, ki sodelujejo v postopku.

V kolikor je nekdo od udeležencev v postopku nezadovoljen z vpisano izjavo v zapisnik, ima pravico, da zahteva, da se ta ugotavlja na koncu zapisnika.

Predsednik prepove postavljanje sugestivnih in kapricioznih vprašanj, kakor tudi vprašanj, ki so usmerjena v zavlačevanje postopka.

#### 46. člen

Delavec, zoper kogar je uveden postopek, ima pravico, da na obravnavi oziroma v zapisnik poda dejstva, da predlaga dokaze, da postavlja vprašanja pričam in izvedencem, da poda pripombe v zvezi izjav prič in izvedencev.

#### 47. člen

Komisija odloči, katere dokaze in po katerem vrstnem redu se bodo izvedli.

Komisija lahko odloči, da se izvedejo dokazi, ki niso bili preloženi v sami zahtevi.

#### 48. člen

Po končani obravnavi predsednik razglasi, da je obravnava končana.

Obravnava se, če je potrebno, lahko prekine in nadaljuje na naslednji obravnavi.

V primeru drugega odstavka tega člena disciplinska komisija zaseda z istimi člani. Če pride do zamenjave članov komisije, se morajo člani komisije obvezno spoznati z dokaznim postopkom, kateri je bil izveden na predhodni seji disciplinske komisije.

#### 49. člen

Po končani javni obravnavi disciplinska komisija odloči o odgovornosti delavca.

#### 50. člen

Disciplinska komisija lahko:

1. oprosti delavca odgovornosti,
2. ustavi disciplinski postopek,
3. izreče ukrep zaradi kršitve delovne obveznosti.

Svoje odločitve disciplinska komisija sprejme z javnim glasovanjem z večino glasov skupnega števila članov komisije.

#### 51. člen

Disciplinska komisija oprosti delavca odgovornosti v primeru:

1. Če dejanje, zaradi katerega je sprožen disciplinski postopek, ni kot kršitev delovne obveznosti, določena s splošnim aktom,

2. če so podane okoliščine, ki izključujejo odgovornost delavca,

3. če ni dokazano, da je delavec kršil delovno obveznost.

#### 52. člen

V primerih iz 51. člena tega pravilnika se delavec oprosti odgovornosti še v primerih:

1. če kršitev delovne obveznosti ni storil po svoji krivdi,
2. če kršitev delovne obveznosti ni storil na delu ali v zvezi z delom,
3. če je kršitev delovne obveznosti storil v stanju neprištevnosti.

#### 53. člen

Disciplinska komisija ustavi postopek, če je potekel zastaralni rok.

Odločitev o tem sprejme komisija neodvisno od tega, če je delavec, zoper kogar se vodi postopek, opozoril na to dejstvo.

#### 54. člen

Če se v disciplinskem postopku ugotovi, da je delavec kršil še drugo kršitev delovne discipline od tiste, ki mu je očitana, disciplinska komisija lahko prekine postopek in zahteva od individualnega poslovodnega organa, da poda zahtevo za uvedbo postopka tudi zaradi te kršitve delovne obveznosti.

V primeru prvega odstavka tega člena se disciplinski postopek nadaljuje, ko je podana zahteva, vendar najkasneje v roku 15 dni.

#### 55. člen

O odločitvi komisije se seznaní delavec, zoper kogar je uveden postopek neposredno po sprejetju odločitve.

#### 56. člen

Sklep se vroči delavcu v roku 8 dni.

Sklep se vroča tudi organu, ki je podal zahtevo za uvedbo postopka kot tudi osnovni organizaciji sindikata.

#### 57. člen

Zoper odločitev disciplinske komisije delavec oziroma organ, ki je podal zahtevo postopka, lahko podata ugovor na delovski svet v roku, ki ne sme biti krajši od 8 dni od vročitve sklepa.

Predsednik delavskega sveta je obvezen, da ugovor takoj dostavi osnovni organizaciji sindikata in zahteva njeno mnenje.

Osnovna organizacija sindikata lahko poda mnenje v zvezi z ugovorom v roku od 15 dni po sprejemu ugovora.



#### 58. člen

Sindikata nastopa tudi kot zastopnik delavca in to ali na njegovo zahtevo ali pa na lastno iniciativo, če delavec v to privoli.

#### 59. člen

Izjemoma lahko nastopa sindikat brez privolitve delavca kot udeleženec, in sicer:

1. če delavec ne začne postopka za varstvo svoje pravice,
2. če začne postopek, pa odkloni, da bi ga sindikat zastopal.

#### 60. člen

Po poteku roka iz tretjega odstavka 57. člena predsednik določi čas za odločanje o ugovoru. Na sejo delavskega sveta se obvezno vabi delavec, ki je podal ugovor in osnovna organizacija sindikata.

#### 61. člen

Na seji delavskega sveta ima delavec pravico, da pisмено obrazloži razloge ugovora. To pravico ima tudi organ, ki je podal zahtevo o uvedbi postopka, če je podal ugovor zoper odločitev disciplinske komisije.

#### 62. člen

O ugovoru zoper odločitev disciplinske komisije lahko delavski svet odloči:

1. da delavca oprosti odgovornosti,
2. da delavcu izreče milejši ukrep,
3. da zadevo vrne disciplinski komisiji v ponovno odločanje,
4. da sprejme ugovor organa, ki je podal zahtevo za uvedbo postopka in delavcu izreče ukrep, oziroma mu izreče strožji ukrep,
5. da zavrne nepravočasni in nedovoljeni ugovor,
6. da zavrne ugovor in potrdi odločitev disciplinske komisije.

#### 63. člen

Odločitev o ugovoru se sprejme z večino glasov prisotnih članov delavskega sveta z javnim glasovanjem.

Če se delavski svet ne izjasni z večino glasov po prejšnjem odstavku tega člena o zahtevku iz ugovora ali o drugem predlogu, da je odločitev disciplinske komisije pravomočna.

Odločitev, sprejeta v ugovoru, se razglasi na seji delavskega sveta.

#### 64. člen

Odločitev o izrečnem ukrepu je dokončna:

1. ko poteče rok za ugovor, pa ugovor ni bil podan,
2. ko drugostopenjski organ odloči o ugovoru.

#### 65. člen

Pismeni odpravek odločitve se vroča delavcu, ki je zahteval uvedbo postopka in osnovni organizaciji sindikata v roku 8 dni po sprejetju odločitve s poukom o pravnem sredstvu, da lahko delavec poda predlog za zaščito svojih pravic pri sodišču združenega dela.

Pismeni odpravek se izda v obliki sklepa.

### VI. Začasna odstranitev delavca

#### 66. člen

Delavec je lahko začasno odstranjen z dela, na katerem dela ter začasno razporejen na druga dela oziroma naloge, v naslednjih primerih:

1. če je zoper delavca uveden kazenski postopek za dejanje, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom,

2. če je zoper delavca uveden disciplinski postopek zaradi hujše kršitve delovne obveznosti, za katero se lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

V primeru iz prvega odstavka tega člena se delavec začasno razporedi na drugo delo oziroma nalogo, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi in z delom pridobljeni zmožnosti.

#### 67. člen

V primerih iz 66. člena je lahko delavec začasno odstranjen iz temeljne organizacije, če bo njegovo delo v temeljni organizaciji povzročilo motnje pri ostalih delavcih ali da bi na drug način onemogočal ali oteževal normalno delo in poslovanje temeljne organizacije ali da bi kako drugače motil delovni proces.

V časučasne odstranitve iz temeljne organizacije delavec ne more sodelovati v organih upravljanja.

#### 68. člen

Delavec mora biti začasno odstranjen z dela, na katerem dela in začasno razporejen na druga dela oziroma naloge ali začasno odstranjen iz temeljne organizacije v naslednjih primerih:

1. če je začasna odstranitev podana zaradi zavarovanja dokazov,

2. če je v interesu kazenskega postopka zahteval pristojni organ,

3. če je delavec v priporu.

#### 69. člen

Odločitev o začasni odstranitvi delavca v primerih iz člena 66, 67 in 68, sprejme disciplinska komisija.

V nujnih primerih lahko individualni poslovodni organ temeljne organizacije izda sklep o začasni odstranitvi delavca z dela, na katerem dela ter ga začasno razporedi na drugo delo oziroma nalogo v temeljni organizaciji.



## VII. Obnova postopka

### 75. člen

Disciplinski postopek, ki je s pravno-močno odločitvijo dokončen, se lahko na zahtevo delavca, kateremu je bil izrečen ukrep, osnovne organizacije sindikata in organa, ki je podal zahtevo za uvedbo postopka, obnovi.

Zahtevo za obnovo postopka lahko poda tudi zagovornik delavca.

Disciplinski postopek se lahko obnovi v naslednjih primerih:

1. če se opira odločitev na krivo izpovedbo priče ali izvedenca,

2. če se opira odločitev na ponarejeno listino ali na listino, v kateri je bila potrjena neresnična vsebina,

3. če izve delavec za nova dejstva ali pa najde ali pridobi možnost uporabiti nove dokaze na podlagi katerih bi bila lahko izdana zanj ugodnejša odločitev, če bi bila ta dejstva oziroma če bi bili ti dokazi uporabljeni v prejšnjem postopku.

4. če je bil zaradi iste kršitve delovne obveznosti delavcu že izrečen disciplinski ukrep.

### 76. člen

O zahtevi za obnovo postopka odloča disciplinska komisija.

### 77. člen

Disciplinski postopek se ne more obnoviti na škodo delavca, če je potekel rok 30 dni od dneva, ko se je zvedelo za nova dejstva ali nove dokaze ali če je potekel zastaralni rok. Postopek v korist delavca se lahko obnovi v roku 12 mesecev od dneva dokončnosti prvotne odločitve.

### 78. člen

O zahtevku za obnovo postopka je zlasti treba navesti:

zakoniti razlog, na podlagi katerega se zahteva obnova, okoliščine, iz katerih izhaja, da je predlog vložen v zakonitem roku in dokaze, s katerimi se podpirajo navedbe delavca.

### 79. člen

Po sprejetju odločitve o obnovi postopka se postopek vodi na isti način kot po uvedbi postopka.

## VIII. Izločitveni razlogi v postopku

### 80. člen

Izločitveni razlogi so zlasti naslednji:

1. O sporni odgovornosti delavca ne smejo odločati tisti delavci, ki so s prizadetim delavcem v ožjem sorodstvu (roditelj, zakonec, brat, sestra in otrok),

2. O sporni odgovornosti delavca ne smejo odločati tudi tisti delavci, ki so s prizadetim delavcem v kakšnem drugačem

Sklep iz prejšnjega odstavka tega člena se mora v roku 7 dni predložiti disciplinski komisiji v presojo, katera odloči:

1. Naj se delavec vrne na dela oziroma naloge, na katerih dela;

2. Potrdi sklep individualnega poslovdnega organa o začasni odstranitvi z dela.

### 70. člen

Za čas odstranitve z dela oziroma naloge, na katerih dela, ima delavec pravico do osebnega dohodka po osnovah in merilih, ugotovljenih za dela in naloge, na katere se začasno razporeja.

Delavec, ki je odstranjen z dela iz temeljne organizacije, ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega dohodka skladno s pravilnikom o delitvi OD.

### 71. člen

Delavec, ki je odstranjen z dela iz temeljne organizacije in prejema nadomestilo osebnega dohodka po 70. členu tega pravilnika, ima za ta čas pravico, da mu temeljna organizacija izplača razliko do polnega osebnega dohodka, ki bi ga dobil, če bi bil na delu in to v primerih:

1. Če je disciplinski postopek zoper njega z dokončno odločbo ustavljen,

2. če je delavec s pravno-močno odločbo oproščen,

3. če je delavcu izrečen z dokončno odločbo disciplinski ukrep, vendar ne disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja,

4. če je kaznivo dejanje zoper njega s pravno-močnim sodnim sklepom ali pravno-močno sodno sodbo oproščen obtožbe ali če je obtožba zoper njega ustavljena, vendar ne zaradi nepristojnosti.

### 72. člen

Če je delavec v priporu, se obvezno začasno odstrani iz temeljne organizacije.

Na temelju pismenega obvestila o priporu delavca individualni poslovdni organ temeljne organizacije poda zahtevek o začasni odstranitvi delavca iz temeljne organizacije.

### 73. člen

Zaradi odločitve o začasni odstranitvi ima delavec pravico, da v roku 30 dni poda ugovor na delavski svet TOZD.

Ugovor iz prvega odstavka tega člena ne zadrži odločitve o začasni odstranitvi.

### 74. člen

Zčasna odstranitev delavca z dela, na katerem dela, oziroma začasna odstranitev iz temeljne organizacije sme trajati najdlje do dokončne odločitve o kršitvi delovne obveznosti in o delavčevi krivdi.



razmerju, ki bi pri delavcu in pri drugih delavcih temeljne organizacije povzročil dvom o nepristranosti odločitve.

### IX. Izvršitev izrečenih ukrepov

#### 81. člen

Rok za izvršitev izrečenega ukrepa ne sme biti daljši od 60 dni od dneva pravno-močnosti odločitve, s katero je bil ukrep izrečen.

#### 82. člen

Ukrep opomin se izvrši na tak način, da se v roku iz 81. člena tega pravilnika delavec povabi na sejo disciplinske komisije in se ga obvesti, da je odločitev o izrečenem ukrepu postala dokončna in da se šteje za izvršeno.

Obvestilo iz prvega odstavka tega člena se vpiše v evidenco o izrečenih ukrepih, ki se vodi v temeljni organizaciji.

V primeru iz prvega odstavka tega člena disciplinska komisija sestavi zapisnik.

#### 83. člen

Ukrep javni opomin se izvrši na tak način, da se v roku iz 81. člena tega pravilnika z njim se seznanijo delavci temeljne organizacije na zboru.

Izvršitev ukrepa javni opomin se vpiše v zapisnik zbora delavcev in v evidenco o izrečenih ukrepih, ke se vodi v temeljni organizacije.

#### 84. člen

Ukrep začasne razporeditve na drugo delo oziroma nalogo se izvrši na tak način, da se delavec razreši del oziroma nalog, na katerih je delal in se mu omogoča, da dela na delih oziroma nalogah, na katerih je začasno razporejen.

Ukrep začasne razporeditve iz 1. odstavka tega člena se izvrši prvega delovnega dne po dokončani odločitvi o izreku tega ukrepa.

Delavec, ki ne postopa po dokončni odločitvi o začasni razporeditvi na druga dela oziroma naloge, hujše krši delovno obveznost, pa se mu zaradi tega lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

#### 85. člen

Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče do 10 % zneska enomesečne akontacije osebnega dohodka.

Disciplinski ukre iz prvega odstavka tega člena se izvrši v roku iz 81. člena tega pravilnika.

Kot dan izvršitve ukrepa denarne kazni se šteje dan, ko delavci temeljne organizacije prejmejo akontacijo osebnega dohodka.

#### 86. člen

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se izvrši tako, da se delavec razreši del

oziroma nalog z dnem vročitve dokončne odločitve o izreku tega ukrepa z dnem, ko mu preneha delovno razmerje.

#### 87. člen

Delavcu, kateremu je izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja, ne more skleniti delovnega razmerja v tej temeljni organizaciji pred potekom roka dveh let od dne prenehanja delovnega razmerja.

### X. Evidenca izrečenih ukrepov

#### 88. člen

O izrečenih ukrepih zaradi kršitve delovne obveznosti se vodi evidenca v temeljni organizaciji.

K evidenci se priloži dokončna odločitev o izrečenem ukrepu.

#### 89. člen

Disciplinski ukrep, lažje kršitve delovne obveznosti, se briše iz evidence po izteku roka 6 mesecev, a ukrep, izrečen zaradi težje kršitve delovne obveznosti se briše iz evidence po izteku roka 12 mesecev.

Izrečeni ukrep se briše z odločitvijo individualnega poslovnega organa.

### XI. Odgovornost za škodo

#### 90. člen

Delavec je odgovoren za škodo, ki jo povzroči pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti.

Delavec, ki povzroči pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti škodo, jo mora povrniti.

#### 91. člen

Če povzroči škodo več delavcev je vsakdo izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so vsi delavci enako odgovorni in morajo škodo povrniti po enakih delih.

#### 92. člen

Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo odgovorni solidarno.

#### 93. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je dolžan, da prijavi povzročeno škodo v roku 24 ur vodji službe oziroma obrata ali individualnemu poslovnemu organu, ki jo stori sam ali ki jo je storil drug delavec.

Nastanek škode se prijavi ustmeno ali v pisni obliki.

#### 94. člen

Na temelju podane prijave individualni poslovni organ temeljne organizacije



uvede postopek za ugotavljanje povzročene škode in odgovornosti za povzročeno škodo.

Postopek za ugotavljanje škode mora uvesti individualni poslovodni organ v roku osmih dni po prejemu prijave.

Postopek za ugotavljanje škode se uvede z zahtevkom.

Zahtevek za uvedbo za ugotavljanje škode vsebuje podatke o škodi, podatke o delavcu, ki je povzročil škodo in dokaze, na katere se opira obstoj in višina škode.

#### 95. člen

Zahtevek za uvedbo postopka in ugotavljanje škode se vroči komisiji za ugotavljanje škode.

#### 96. člen

Tričlansko komisijo za ugotavljanje škode imenuje delavski svet temeljne organizacije.

Komisijo za ugotavljanje škode imenuje delavski svet temeljne organizacije za vsak primer posebej.

Komisija iz prvega odstavka tega člena lahko pokliče strokovnjaka zunaj temeljne organizacije, da ji pomaga, da objektivno ugotovijo obstoj in višino škode.

#### 97. člen

Komisija za ugotavljanje škode ugotavlja obstoj in višino škode, okoliščine, v katerih je škoda nastala, odgovornost za povzročeno škodo s tem, da zasliši delavca, ki je povzročil škodo in priče, ugotavlja škodo na licu mesta, ugotavlja druge dokaze, zavaruje dokaze, potrebne, da se škoda in odgovornost za škodo objektivno ugotovi.

Višina škode se ugotovi na osnovi cenika in knjigovodske vrednosti poškodovane stvari, če pa to ni mogoče, komisija oceni škodo s pomočjo strokovnjakov, ki jih je poklicala.

#### 98. člen

Komisija za ugotavljanje škode na osnovi soglasja delavca prejme odločitev v višini škode, odgovornosti za škodo in obveznosti delavca, da povrne škodo.

Komisija zapisniško ugotovi, da je delavec voljan povrniti škodo in plačati odškodnino za storjeno škodo v višini, ki je ugotovljena ter se z delavcem sporazume o načinu plačila (obročno plačilo, odtegotvanje od OD, enkratno plačilo).

Če je delavec podal soglasje, da sprejme odločitev o višini škode, odgovornosti za škodo in da škodo povrne, lahko delavski svet sprejme odločitev, da delavec povrne nastalo škodo s svojim delom ali s popravilom poškodovane stvari.

Delavec, zoper kogar je uveden postopek o odgovornosti za storjeno škodo, ima

zoper odločitev komisije za ugotavljanje škode pravico do ugovora na delavski svet temeljne organizacije v roku 8 dni od prejema odločitve.

Delavski svet mora odločiti o ugovoru delavca v roku, ki ne sme biti daljši od 30 dni od prejema ugovora.

Če delavec ne povrne škode skladno z odločitvijo, se o tem obvesti individualni poslovodni organ temeljne organizacije.

Individualni poslovodni organ temeljne organizacije je dolžan, da v roku 30 dni prek strokovne službe predlaga sodišču združenega dela izterjavo neplačane škode.

#### 99. člen

Če je s kršitvijo delovne obveznosti ali z drugimi kršitvami delovne discipline nastala škoda, lahko disciplinska komisija odloči o povrnitvi škode ali da pobudo za odškodninski postopek.

#### 100. člen

Delavec se lahko oprostí odgovornosti za povrnitev škode delno ali v celoti samo v primeru, če bi vrnitev škode ogrozila socialno in materialno varnost delavčeve družine.

Odločitev o oprostitvi odgovornosti za povrnitev škode sprejme delavski svet na predlog individualnega poslovodnega organa.

#### 101. člen

Odškodnino za škodo, ki jo delavec utрпи pri delu ali v zvezi z delom morajo povrniti delavci temeljne organizacije, če se ne dokaže, da jo je povzročil delavec sam, namenoma ali iz velike malomarnosti.

### XII. Odgovornost za škodo, povzročeno tretjim osebam

#### 102. člen

Temeljna organizacija, ki komu drugemu povrne škodo, katero je pri delu ali v zvezi z delom povzročil delavec namenoma ali iz hude malomarnosti, ima pravico zahtevati od delavca, da ji izplača celotni znesek.

Če je škoda povzročena s kaznivim dejanjem, ima oškodovana tretja oseba pravico, da zahteva odškodnino za škodo od temeljne organizacije ali pa neposredno od delavca ali solidarno od delavca in temeljne organizacije.

Zahtevek iz prejšnjega odstavka tega člena zastara v roku 6 mesecev od izvršene plačila.

Obstoj regresnega zahtevka, v kolikor ni odločen s sodno odločbo, ugotavlja komisija za ugotavljanje škode.











