

Naš glas

GLASILO KOMBINATA DELAMARIS

INTERNA IZDAJA

LETNIK VIII.

IZOLA, DECEMBER 1966

11434

STEV. 8

UO in DS o devetmesečnem poslovnem rezultatu

V novembru mesecu sta upravni odbor in delavski svet kombinata Delamaris temeljito, z vso resnostjo in zaskrbljenostjo obravnavala poročilo o poslovnem rezultatu do 30. IX. 1966. O obračunu sta pred tem razpravljala tudi tovarniški komite ZK in sindikalni odbor na skupni seji.

Iz obračuna je razvidno, da je povprečna mesečna realizacija v III. tromesečju nekoliko večja od povprečne mesečne realizacije v I. polletju, vendar se je pa dohodek kljub povečani realizaciji močno zmanjšal. Precejšnje znižanje dohodka je predvsem pri ribjih konzervah, antipasti in pa med neskladjem višine upravno-prodajne režije pri istočasnem znižanju proizvodnje. Seveda imajo pri tem tudi odpisi nekaterih proizvodov svoj delež. Takoj pri tem pa je treba poudariti proizvodnjo juh, hranil v prahu in drugih proizvodov, ki so pripomogli do še zmeraj pozitivnega finančnega rezultata. Dejstvo pa je, da je dohodek pri juhah gotovo nenormalen in se lahko v bližnji bodočnosti zmanjša. Vzrokov, da se je dohodek zmanjšal, je mnogo. Res je, da so ukrepi reforme našo in nasploh ribjo predelovalno industrijo z občutnim zmanjšanjem izvoznih premij najbolj prizadeli, po drugi strani pa zopet vemo, da ukrepi reforme veljajo za vse.

Eden od zelo perečih problemov je, da nam zaloge materiala polizdelkov in izdelkov iz tromesečja v tromesečje naraščajo. To je bilo poudarjeno in je DS že večkrat razpravljalo o tem. Tako je bil koeficient obračanja zalog v obdobju devetih mesecev 4,08 napram istemu obdobju v preteklem letu, ko je le-ta bil 6,94. Iz tega se vidi, da nam iz obdobja v obdobje koeficient obračanja pada, prav tako tudi pri drugih artiklih, kar nam povzroča izredno stisko z obratnimi sredstvi in dodatne stroške, plačevanje visokih obresti na kredite, zamudne obresti, stroške tožb, angažiranje sredstev itd.

Upravni odbor in delavski svet sta se glede na situacijo odločno zavzela in sklenila, da je skrajni čas pristopiti k izdelavi podrobnega gospodarskega načrta, da bi situacijo obrnili sebi v prid. Poudarjeno je bilo, da tu ne gre več za to, da bi samo z nekaterimi posameznimi ali začasnimi in ne do konca izpeljanimi ukrepi reševali kar se rešiti da, temveč, da je potrebno, kar je bilo že večkrat rečeno, da naši strokovnjaki takoj pripravijo koncept proizvodnega plana, koncept zaposlovanja v

rezultatov. Poudarjeno je bilo, da brez timskega dela t. j. medsebojnega poslovanja ni napredka in intenzivnega razvoja.

Pri vsem tem je vredno omenbe še gibanje osebnih dohodkov v tem obdobju, kar tudi vpliva na končen finančni rezultat. Tako je ugotovljeno, da so v obdobju devetih mesecev lanskega leta bili povprečni osebni dohodki 457,85 novih dinarjev, medtem ko so v istem obdobju letošnjega leta 697,07 novih dinarjev oziroma so se zvišali za 52,52 %. Še bolj

Vsem sodelavcem želimo ob novem letu vso srečo in osebne zadovoljstva ter uspešnega sodelovanja

**DELAVSKI SVET
UPRAVNI ODBOR
UPRAVA KOMBINATA »DELAMARIS«**

proizvodnji in administraciji, plan koeficientov obračanja itd. Ta koncept naj bi vseboval že plan za leto 1967, ki bi moral biti izdelan v glavnih okvirih po sklepu DS že do 5. decembra.

Prav tako je DS sprejel sklep, da moramo pristopiti k novi organizaciji podjetja, in v to proučevanje vključiti tudi zunanje sodelavce-strokovnjake, ki imajo praktične izkušnje pri delu v ožji domovini in izven nje. Poudarjeno je bilo, da so to vprašanje samoupravni organi že večkrat načeli, sicer brez realizacije.

Upravni odbor je sicer brez do- ločenih zaključkov razpravljal tudi o timskem delu (medsebojni povezavi) in ugotovil, da se to v okviru sektorjev dobro odraža, da se pa ne odraža v sklopu celotnega kombinata, kar tudi povzroča, da prihaja do morebitnih nepotrebnih stroškov in neugodnih

zanimiv je podatek, da so osebni dohodki delavcev ribiškega ladjevja v tem obdobju lanskega leta znašali povprečno mesečno 451,96 novih dinarjev, medtem ko znašajo letos 922,02 novih dinarjev ali porast za 104,02 %. Kljub precejšnjemu povečanju osebnih dohodkov večini kategorij delavcev pa je še vedno naše povprečje pod republiškim in tudi občinskim. Tako je danes najnižja postavka OD brez norm in posebnih kriterijev za 8 ur 440.— novih dinarjev in najvišja 1800.— novih dinarjev ali razmerje 1 : 4,09.

Iz tega zhaja, da bomo do konca leta z novim pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov in s posebnimi kriteriji predvidoma presegli plan izplačila osebnih dohodkov za 1.700.000 novih dinarjev, kar seveda tudi vpliva na končni

(Nadaljevanje na 2. strani)

Investicijsko vzdrževanje v prihodnjem letu

Pretekla leta smo vsa večja popravila planirali predvsem na podlagi zahtevkov in predlogov posameznih delovnih enot, zlasti glede popravil strojev in naprav v posameznih oddelkih, medtem ko smo vsa ostala večja popravila, kot so popravila streh, fasad, cestišč, kanalizacije, glavnih parovodov, kotlovnice, vodovodnega in električnega omrežja ter ostalo, planirali za popravila samo v taki meri, ki je ustrezala minimalnim pogojem funkcionalnosti.

Sistematični način popravila zgradb z obnovo streh in popravilom tistih delov, ki predstavljajo nevarnost, da se porušijo, je nujen izhod iz sedanjega kritičnega stanja nekaterih objektov, zato bomo v prihodnjem letu opravili vzdrževalna dela zlasti na naslednjih objektih:

1. Glavna zgradba B obrata ARGO.

2. Strešna konstrukcija in prekritje zgradbe bivše »kontrolne doze« v obratu ARGO.

3. Streha nad oddelkom »slane ribe« v obratu IRIS, kjer bo tudi delna zamenjava nosilcev.

4. Streha nad ekstrakcijo.

5. Streha nad kurilnico v obratu ARGO.

6. Zaščita kolektorske kanalizacije pred vplivom morja v obratu IRIS.

7. Popravilo ostrejša nad menzo v ARGO.

Praksa iz preteklih let nas uči, da planiranje popravil posameznih strojev ni uresničljivo, ampak da se ta popravila opravljajo na tistih strojih in takrat, ko se pokaže nujnost. Ni mogoče vnaprej predvidevati lomov in okvar, ki nastanejo nepričakovano — popravilo je pa neodložljivo.

UO IN DS O DEVETMESEČNEM POSLOVNEM REZULTATU

(Nadaljevanje s 1. strani)

dohodek in obenem na končno razdelitev sredstev za sklade.

Samoupravni organi so ob devetmesečnem finančnem rezultatu obravnavali tudi poročilo o nabavi in prodaji ter proizvodno poročilo. Tako je bil proizvodni letni plan do 31. oktobra 1966 dosežen s 73,8 % ali 7.063 ton. Tudi celotna prodaja proizvodov v izvozu in na domačem trgu se je v tretjem kvartalu povečala za 4,4 % nasproti istemu obdobju v letu 1965.

Porast prodaje je le na domačem trgu, v izvozu pa prodajo zaradi neugodnih cen zmanjšujemo.

Do takšnega vzdrževanja strojne parka pride predvsem zaradi tega, ker nam proizvodnja ne dopušča sistematičnih popravil. Tu je edina izjema oddelk paradiznika s svojimi strojnimi napravami, ker je tu možno vnaprej določiti mrtvo sezono. Prav bi bilo, da se s tem v zvezi izdela posebna študija planiranja večjih popravil za posamezne oddelke v skladu s proizvodnim planom, sezono, ter že vnaprej predvidenimi kolektivnimi dopusti v prizadetih oddelkih.

Takšen plan remontov bi za sektor vzdrževanja lahko pripravil tehnični sektor.

Za večja popravila ribiških bark, dvakratno izvlačenje in splavitev bark zaradi kontrole, ki jo opravi »Jugoregister«, pa predlagamo, da se to opravi na podlagi vnaprej pripravljenih rokovnikov upoštevajoč mrake, ker tako dobimo v letu 12-krat po 10 delovnih dni, kar znaša za vsako barko 2 in pol delovna dneva za izvlačenje in splavitev. V tem času bi lahko opravili tudi tista popravila na trupu ladje, ki so nujna zaradi varnosti plovbe in ohranitve plovnega objekta. Vsa ostala popravila se lahko opravijo na ladji v času ulova.

Na podlagi 8-urnega delavnika je predvideno, da bodo mehanična, elektro delavnica in mizarjska

delavnica opravile za vzdrževanje flote 37.912 delovnih ur, kar predstavlja 26,6 % kapacitet teh delavnic. Ostalih 100.856 ur ali 73,4 odstotka pa bo porabljenih za vzdrževanje obratov ARGO, IRIS in RIBA.

Brez kotlovnice je v sektorju za vzdrževanje — z upravo vred zaposlenih 70 ljudi, tako odpade za vzdrževanje ribiškega ladjevja 18 — za vse ostale obrate pa 52 ljudi letno. Po planu je bilo za letošnje leto predvidenih 190 milijonov starih dinarjev za vzdrževanje. Do konca septembra smo za vzdrževanje porabili 143 milijonov, ali 70 %, kar kaže, da je bila poraba teh sredstev normalna. Predvidevamo, da v letošnjem letu ne bomo opravili vseh planiranih del zaradi zaposlitve delovne sile na investicijskih delih, kot sta adaptacija stanovanj na farmi ter obnova strehe v obratu ARGO. Pri vzdrževanju bo zaradi tega ostalo neizkoriščenih 26 milijonov 300.000 starih dinarjev, investicijska dela, ki so bila v tem času opravljena namesto vzdrževanja, pa znašajo 39.743.000 Sdinarjev. Dela, ki jih v tem letu ne bomo mogli opraviti, bomo vnesli v plan vzdrževanja za prihodnje leto — s tem pa tudi sredstva, namenjena za ta dela.

(Nadaljevanje na 3. strani)



Tovariša Birsu in Tavčar pri varjenju

R. D.

Perspektive in vloga našega izvoza

V zadnjem času je slišati v kolektivu razna mnenja o našem izvozu. Nekateri govorijo o njegovi ukinitvi, drugi o veliki izgubi, ki nam jo povzroča, tretji zopet o nujnosti izvoza zaradi zagotovitve deviznih sredstev za reprodukcijski material iz uvoza in podobno.

Spričo pomembnosti tega vprašanja za naš kolektiv je nujno, da se o zadevi temeljito pomenimo in naš izvoz postavimo na mesto, ki mu pripada.

Seveda bi bilo najenostavneje opustiti nedonosno predelavo rib in se lotiti donosnejšega posla. Vendar je brez smisla delati si iluzije z nečim, kar nam ni dosegljivo. Živimo ob morju, razpolagamo z ribiško floto, torej od ribe proč ne moremo. Tudi s prodajo v svežem stanju pri sedanjih in celo bodočih hladilnih kapacitetah verjetno ne bi mogli rešiti problema, kajti predelava ribe daje kruh številnim našim

ljude, ki jih trenutno ne bi mogli zaposliti v drugih oddelkih. Dokler ne najdemo možnosti zaposlitve naših ljudi v drugih, donosnejših dejavnostih, moramo s tem dejstvom pač računati.

Zaradi vedno pogostejših očitkov o nerentabilnosti izvoza smo naše izvozne cene v več etapah dvignili na tako višino, da je ta dvig imel za posledico občuten padec izvoza. To nam je sicer trenutno ustrezalo, ker tudi nismo imeli na zalogi dovolj izvoznega blaga. Očitno pa je, da preko cen svetovne konkurence ne bomo mogli. Še bolj očitno pa je, da je treba iti v drugo smer in sicer v smer zniževanja lastne cene oziroma proizvodnih stroškov. Teh pa ne bomo zmanjšali z manjšanjem obsega proizvodnje, pač pa le s povečanjem, tako da bomo lahko režijske stroške razporedili na čim večje število končnih izdelkov. Za tako povečanje imamo pogoje, saj vemo,

da so naše proizvodne kapacitete, posebno v nekaterih oddelkih, dokaj slabo zasedene.

Kaj radi se tolažimo z dejstvom, da na domačem trgu dosegamo občutno ugodnejše cene. To je trenutno res, vendar je gotovo, da se bodo tudi cene na našem domačem trgu prilagodile svetovnim cenam. Z novim deviznim sistemom je predvidena 10 % carina na uvoz ribjih konzerv. Po vsej verjetnosti se bodo našla nekatera podjetja, ki bodo uvozila n. pr. sardine iz Maroka ali Portugalske. Cena teh sardin ali drugih konzerv bo lahko znatno nižja od naših sedanjih cen. Tudi velike zaloge ribjih konzerv po vsej državi bodo morale povzročiti padec cen, posebno še, ko se bodo sprostile zaloge, ki jih ima zvezna direkcija za prehrano. Vse te zaloge bodo morale biti prodane, ker ima vsaka konzerva navsezadnje le omejeno dobo trajanja. Da so se take akcije že začele, smo se lahko že prepričali iz oglasov Prehrane, ki objavljajo, da globoko znižuje cene ribjim konzervam, uvoženim iz Sovjetske zveze. To znižanje dosega pri nekaterih artiklih celo do 50 % prvotne cene.

Iz vsega povedanega sledi, da bi bilo zelo kratkovidno graditi našo prodajno politiko na obstoječih cenah. Tudi krčenje asortimana izvoznih artiklov pomeni velik korak nazaj in praktično opustitev nekaterih za nas zelo važnih tržišč, na katerih smo si v 10-letnem obdobju s težavo pridobili določen ugled. To je tudi v popolnem nasprotju z enim izmed bistvenih ciljev naše gospodarske reforme, ki terja pospeševanje in večanje našega izvoza.

Izvoz pa mora postati za nas tudi finančno interesanten. Priti moramo do kontinuirane velikoserijske proizvodnje, ki nam bo omogočila večjo produktivnost in s tem tudi rentabilnost. Kot karakterističen primer naše produktivnosti v primerjavi s tujo velja omeniti izvoz slanin inčunov v 10-kg dozah v Francijo. Kupec nam dobro plača te inčune, ki jih bo v svoji tovarni predelal v šestinke in dvanajstinke. Ta posel se mu gotovo izplača in ga dela z nekim zaslužkom. Pri nas pa ugotavljamo občutno izgubo, posebno pri šestinkah, čeprav obračunamo osnovno surovino po dokaj nižji ceni, kot je naša prodajna cena inčunov v omenjenem poslu.

Vključevanje v mednarodno delitev dela in doseganje produktivnosti, s katero bomo kos svetovni konkurenci, zahteva skrajnih naporov v pocenitvi proizvodnje z maksimalno uporabo mehanizacije in čim popolnejšim izkoriščanjem obstoječih proizvodnih kapacitet.

Investicijsko vzdrževanje v prihodnjem letu

(Nadaljevanje z 2. strani)

V letu 1967 bomo morali pri izvrševanju popravil strojev in naprav dajati prednost tistim, ki nam bodo zagotovili nemoteno obratovanje. Posebno pozornost bomo morali posvetiti pomanjkljivostim, ki lahko predstavljajo neposredno nevarnost za ljudi in imovino. Temeljito bomo morali obnoviti dvigala, strehe, okna in vrata predelovalnih oddelkov in skladišč, obnoviti instalacijo za butan plin v oddelku pločevinaste embalaže, urediti varno električno instalacijo v skladišču slane ribe v IRIS, obnoviti pralnico za sode in zaboje v tem obratu.

V obratu ARGO bomo zaradi zavarovanja pred razpadanjem betona morali obnoviti fasado glavne zgradbe in prekriti celo streho z novimi ploščami. Streho bomo popravili tudi nad menzo v obratu ARGO. Nad oddelkom bivše kontrole doz bomo obnovili celo strešno konstrukcijo, ker je sedanja že dotrajala. Popraviti bomo morali tudi cestišče vzdolž oddelkov »proizvodov v prahu« in garaže.

V obratu IRIS bomo morali urediti tudi cevovode za povratek kondenzne vode, s čimer bomo prihranili mnogo parne energije, ki sedaj odhaja v kanale. V tem obratu bomo tudi obnovili okna v stanovanjih nad skladiščem zelenjave.

Posebne težave imamo z vzdrževanjem ribiških bark. Zaradi pomanjkanja originalnih rezervnih delov moramo izdelovati te v naših delavnicah, ali pa jih na-

ročamo pri strojni fakulteti v Ljubljani ali drugod; vendar so taki deli za nas dražji in kvaliteto slabši.

Drug problem, ki še ni ustrezno rešen in se bomo morali z njim spoprijeti, je skrajna malomarnost nekaterih članov ribiških posadk in motoristov do rednega čiščenja in vzdrževanja motorjev in agregatov. Tu nastajajo okvare, ki so mnogokrat povzročene zaradi malomarnosti in ne toliko zaradi neznanja. Take posledice nas stanejo milijone. Najti bo treba obliko, ki bo zainteresirala posadke ribiških bark, da bodo motorji, agregati in ostala oprema vzdrževani tako, kot to narekuje normalna nega, kar nekatere posadke že sedaj delajo.

Ribiška flota je predložila plan v višini 800.000 Ndin, ali povprečno 33.330 Ndin za vsako ladjo. Če pa bi odpravili te pomanjkljivosti pri vzdrževanju motorjev, agregatov in ostalega na ladjah, bi za to vzdrževanje zadoščalo že 570.000 Ndin.

Ker pa bi se dali stroški vzdrževanja zmanjšati tudi na drugih mestih in ne samo na ribiških ladjah, se bomo morali resneje pomeniti o vseh nastalih okvarah, ki nastanejo na napravah, strojih in zgradbah, ker vsemu tudi ni kriv »zob časa«, kajti sredstva, ki nam bodo v te namene na razpolago, niso velika in ne dosega potrebe, zlasti ne tistih, ki so jih prijavili oddelki in enote, je pa to oblika štednje in s tem dohodka, ki ga dosežemo brez žuljev in znojov.

PRIMERJAVA OSEBNIH DOHODKOV v devetih mesecih 1965 in 1966

Osebnih dohodki so se v razdobju 1966 v primerjavi z istim obdobjem 1965 dvignili v kombinatu za 54,36 %, če pa izločimo ribiško ladjevje, so se v ostalih dejavnostih zvišali za 43,79 %. Naslednja tabela kaže porast po poedinih DE oziroma sektorjih, službah in delavnicah; porast OD ni enakomeren v vseh DE oziroma službah, zaradi česar je k posameznim indeksom potreben krajši komentar:

V DE predelave rib znaša indeks 143,69, kar pa je v letu 1965 bilo v to DE zajeto tudi skladišče zelenjave Argo, ki je sedaj izločeno in katero ima večji povprečni mesečni OD od DE predelava rib in proizvodnja predjedi, je indeks dejansko še nekoliko višji, tako da verjetno presega povprečni indeks tovarne.

V DE proizvodnje embalaže je indeks povečanja OD precej pod povprečjem; na manjše povprečje vpliva delno odprava delovnega mesta namestnika vodje oddelka, deloma manjša proizvodnja, največ pa dejstvo, da so v tej DE postavljene tehnične norme, ki jih ni mogoče prekoračevati tako kot v DE, kjer so norme empiričnega značaja.

V DE proizvodnje paradižnika je indeks precej nad povprečjem; v tej DE so bila namreč delovna mesta glede na težino in pogoje dela po novem pravilniku višje ocenjena, kar je pripomoglo do povišanja indeksa napram povprečju.

DE litografija je tudi pod povprečjem; vzrok temu je delno začasna odprava delovnega mesta vodje oddelka, delno pa manjša zaposlitev. Tudi v DE oljarne je indeks pod povprečjem, pri čemer je pa treba upoštevati, da so bili osebni dohodki v tej DE v letu 1965 v primerjavi z drugimi DE znatno višji ter da je bilo odpravljeno delovno mesto administratorja. V primerjavi z DE predelave rib in proizvodnje predjedi je indeks povečanja OD sicer za 4,63 nižji, povprečni mesečni OD je pa kljub temu v primerjavi iz isto DE večji za Ndin 16,75.

Znatno povečanje indeksa nasproti povprečju izkazuje tudi sodarska delavnica, čemur je vzrok v tem, da imamo sedaj skoraj izključno kvalificirane sodarje, ki so uvrščeni v višjo kategorijo, deloma pa tudi v nekaj ugodnih akordiranih delih.

V sektorju energetike in vzdrževanja je po posameznih delavnicah povišanje indeksa OD nenakomerno; vzrok temu je delno v nepravilni razdelitvi globala po DE, deloma pa v tem, da so nekatere delavnice dosegle ugodne

akorde, medtem ko sta obe kotlarni, ki nista nagrajevani po učinku, pod povprečjem.

Interni transport je tudi dosegel večje povprečje in to na račun akordov, ki so večkrat nerealni in predimenzionirani.

Glavna uprava in tehnično proizvodni sektor imata tudi višje povprečje in to iz razloga, ker so po novem pravilniku visoko strokovne službe boljše ocenjene. Če bi pa upoštevali tudi laboratorij, ki je letos izločen kot samostojna enota, bi bil indeks neko-

račun tega, ker je bil ulov rib v lanskih prvih treh tromesečjih izredno slab, dvignil se je pa izredno v oktobru, tako da so ribiči v tem mesecu lanskega leta dosegli povprečni osebni dohodek 2.240 Ndin. Ker je povprečni OD v letošnjem oktobru za ca. 500 Ndin nižji od lanskega, se bo indeks povečanja osebnih dohodkov znižal, povprečje OD se bo pa kljub temu dvignilo.

Osebnih dohodki so se torej v našem kombinatu v teku enega leta povečali za večji odstotek,

Vsem članom kolektiva želimo v novem letu 1967 obilo delovnih uspehov in osebne sreče ter zadovoljstva. Obenem izrekamo zahvalo in priznanje vsem, ki so kakorkoli sodelovali pri našem delu in prizadevanju za dobrobit delovnega človeka, in pričakujemo takšno aktivnost tudi v bodoče

Sindikalni odbor
»Delamaris«

liko nižji. V kadrovsko-upravnosocialnem sektorju, ki izkazuje tudi višje povprečje, se je delno spremenila struktura, delno so pa po novem pravilniku višje ocenjena nekatera delovna mesta, na primer vratarji in čuvaji.

Nabavni oddelek je pod povprečjem, v glavnem zaradi strukturalnih sprememb, ker se mu je n. pr. priključilo skladišče izdelane embalaže. Tudi prodaja je znatno pod povprečjem, v glavnem zaradi provizije potnikov, ki se je sicer na enoto proizvoda zvišala, obenem je pa padla količina prodanih izdelkov. Treba je upoštevati tudi dejstvo, da so lansko leto potniki prejeli provizijo na enoto proizvoda v isti višini, kot pred povečanjem cen v avgustu, kar je vplivalo na visoko lanskoletno povprečje.

Tudi skladišče gotovih izdelkov je pod povprečjem, kar gre na račun revidiranih norm, vendar je OD v tej DE v skladu z OD drugih proizvodnih DE.

Višje je tudi povprečje OD v upravi ribolova, kar pa gre izključno na račun zmanjšane administrativnega kadra.

Največje povečanje pa izkazuje ribiško ladjevje, saj je znašal v istem obdobju lanskega leta povprečni mesečni OD 449,86 Ndin, letos pa 995,32 Ndin, torej indeks 221,25. Tako visoko povečanje OD gre deloma na račun zvišane cenika za ulov rib, deloma pa na

kot znaša po statistiki povečanje življenjskih stroškov v tem obdobju, vendar je kljub temu povprečje OD v našem kombinatu nižje od povprečja OD v industriji SRS, kar je deloma razumljivo zaradi nižje strukture delovne sile in pretežno ročnega dela v kombinatu.

Nezadovoljiva je pa slika, če primerjamo dohodek, dosežen v istem obdobju lanskega leta ter ga primerjamo z letošnjim. Dohodek v prvih treh četrtletjih 1965 je znašal 14.201.669 Ndin, od tega je odpadlo na OD 10.656.163 ali 75,04 %, na sklade pa 3.545.505 ali 24,96 %

Nasprotno je letos dohodek samo za malenkost višji t. j. 15.567.761 Ndin, od česar odpade na OD 13.353.866 ali 85,79 %, za sklade ostane pa samo 2.213.895 ali 14,21 %, torej 10 % manj kot lani. Zaradi padanja razpoložljivih sredstev za sklade bo treba nujno storiti potrebne ukrepe, kajti če ostane naše podjetje brez skladov, ne bo mogoče vložiti sredstev v nujno potrebne investicije za modernizacijo podjetja, niti ne bo mogoče graditi ali nabaviti tako potrebnih stanovanj itd. Storit bo torej treba nujne ukrepe za največjo štednjo tam, kjer je le mogoče, če bomo hoteli še nadalje zviševati osebne dohodke in povečati razpoložljiva sredstva za sklade.

Miro Martelanc



Sprejem upokojencev ob dnevu republike

Po sklepu upravnega odbora je bil dne 24. novembra 1966 ob priliki našega največjega praznika, dneva republike, prirejen svečan sprejem za vseh 185 upokojenih članov našega delovnega kolektiva.

Temu dobro organiziranemu sprejemu so prisostvovali glavni direktor Franc Karo, namestnik predsednika delavskega sveta Milan Hojnik in predsednik upravnega odbora inž. Dušan Ferluga ter predstavniki občinskega odbora upokojencev. Sprejem z zakusko in obdaritvijo vseh je bil v delavski restavraciji obrata Argo.

Upokojene člane je toplo pozdravil namestnik predsednika delavskega sveta in obenem orisal prehojeno pot kolektiva z doseženimi vidnimi uspehi, h katerim so pripomogli tudi upokojeni člani, od katerih je nekaj takih, ki so skoraj vse svoje življenje posvetili napredku tovarne, za njo živeli in od nje si tudi ustvarjali srečnejše in mirno življenje.

Ker je nad 70 % upokojenih članov italijanske narodnosti in to predvsem žena, jih je tudi v italijanščini pozdravil vodja upravno-kadrovskega sektorja dr. Branko Furlan.

Da pa je bilo vzdušje in razpoloženje še bolj pristrčno, je pripomogel tudi domači moški pevski zbor »Delamaris«, ki je zapel več narodnih in partizanskih pesmi. Posebno pa je zbor navdušil upokojence z znano italijansko pesmijo »La montanara«, ki jo je moral na njihovo željo večkrat ponoviti.

Nad prisrčnim sprejemom so bili naši bivši sodelavci nadvse presenečeni in so izjavili, da kljub težavam, ki jih je kolektivu prizadejala gospodarska reforma, priredi kolektiv zanje vsako leto boljše in prijetnejše srečanje.

V imenu upokojencev se je delavskemu svetu, upravnemu odboru in celotnemu kolektivu zahvalil za sprejem Mario MINKUŠ in obenem zaželel še v bodoče mnogo delovnih uspehov ter čestital k prazniku dneva republike. R. D.

Delovnemu kolektivu Delamaris želimo srečno in zadovoljno novo leto ter obilo delovnih uspehov

SKUPŠČINA OBČINE IZOLA
OBČINSKI KOMITE ZK
OBČINSKI ODBOR SZDL
OBČINSKI ODBOR ZB

Občni zbor blagajne vzajemne pomoči

Dne 28. 10. 1966 so se zbrali člani Blagajne vzajemne pomoči in obravnavali poročilo odbora in nadzornega odbora. Predvsem je šlo za spremembo nekaterih členov pravilnika blagajne.

Odbor je pripravil spremembe pravilnika in predlagal:

9. člen: vpisnina je bila do sedaj 100 din in se poveča na 300 din.

16. člen: obvezna mesečna vloga člana je bila 200 din in se poveča na 500 din.

17. člen: blagajniški maksimum je bil 10.000 din in se poveča na 60.000 din.

21. člen: skupščina blagajne naj bo vsaki dve leti.

23. člen: pod točko d) višina posojila se poveča od 30.000 na 50.000 din. Rok vrnitve posojila v šestih mesecih lahko odbor BVP v izrednih primerih tudi podaljša.

26. člen: sestanki odbora so po potrebi enkrat mesečno, najmanj pa vsake tri mesece.

V NOVE ORGANE SO BILI IZVOLJENI:

Odbor BVP

1. Vinko Buonassisi
2. Franc Lukežič
3. Zarko Višnjic
4. Jožica Hvalič
5. Henrik Rudl

Nadzorni odbor

1. Andrej Stres
2. Karmela Repič
3. Miro Strancar

Blagajna vzajemne pomoči je razpolagala z denarnimi sredstvi od vpisnin in obresti vložnega denarja na hranilni knjižici pri Kreditni banki v skupnem znesku 84.477 din in ca. 30.000 din članov, ki so pobegnili v tujino in tistih, ki so zapustili podjetje. Odbor BVP je predlagal zboru, da se ta denar razdeli nekaterim članom BVP v obliki nagrade in socialne pomoči. Na zboru je bil predlog dopolnjen in sprejet.

Novo izvoljeni odbor je imel svojo prvo redno sejo dne 2. 11. 1966 in izvolil:

1. Vinko Buonassisi, predsednik
2. Henrik Rudl, tajnik
3. Franc Lukežič, blagajnik
4. Jožica Hvalič, član
5. Zarko Višnjic, član

OBVESTILO ČLANOM BLAGAJNE VZAJEMNE POMOČI

Obveščamo člane BVP, ki so se včlanili in nekaj časa plačevali mesečne vloge, kasneje pa prenehali z vplačevanjem, da dvignejo svoje vloge do 31. 12. 1966. Če vlog ne bodo dvignili do navedenega roka, bo odbor ukrepal po 14. členu pravilnika, s čimer postane članska vloga po enem letu last BVP.

Odbor BVP

Pojavi in oblike birokracije

O birokraciji in birokratih smo v povojnem življenju že veliko čitali in slišali, vendar smo to slabost odpravljali tako »birokratsko« in brez pravega učinka, da je o birokraciji moral spregovoriti tudi IV. plenum ZKJ. Ker ta bolezen napada vse ljudi, pogledjmo, v koliki meri smo tudi mi sami okuženi in že postali birokrati.

Že Karl Marx je napovedal ta pojav in dejal, da je birokracija vladavina nekompetentnosti in da je zanjo značilen kult avtoritete, kult oblasti, da spreminja cilj države v svoj osebni cilj, da se poteguje za čimvišji položaj, da si prizadeva, da bi delala vse in tudi vse držala v svojih rokah, da misli, da vse ve in nikomur nič ne verjame. Marx pravi dalje, da birokraciji ustreza skrivnost in ne mara javnosti, splošnih družbenih norm, družbene kontrole itd. Ta birokracija ustvarja za sebe idealno in čisto določeno mentaliteto pasivnih in pokornih ljudi.

Iz navedenega in kasnejše prakse izhaja, da birokrat ne veruje v moč demokratičnega odločanja, ker se mu zdi preveč zapleteno, beži pred kolektivnim delom, pred načelnim bojem mnenj in javno kontrolo. Učinkovitejša se mu zdi odločanje v ožjem krogu izbranih ljudi, po možnosti tistih, s katerimi je »lahko« delati, ker priznavajo njegovo avtoriteto, ki so vajeni ubogati in se pokoriti.

Namesto upanja v demokratične institucije je birokratu bolj pri srcu politika »čvrste roke« kot magična formula za reševanje vseh problemov in težav. Ker ne more nastopati odkrito, uporablja zakulisne metode in se skriva za nekakšne usluge iz minulosti, katere poudarja ob vsaki priložnosti.

Namesto javne polemike, v kateri se morajo preverjati dejstva in argumenti, so birokratovo orožje: spletke, interne govorice in obrekovanja. Birokrat nima poslušalca za napredno javno mnenje in se raje ukvarja z raznimi govoricami, ki ustrezajo njegovi kombinatoriki ter jih uporablja tudi sam proti ljudem, ki ga ovi-

rajo, in tako pade na nivo cikle razvoja.

Lenin je veliko pisal o birokraciji in videl v njej neko potencialno nevarnost za podrejanje delovnega človeka, če se takim pojavom nasproti ne ustvari protitež progresivnih sil.

Ta progresivna sila, ki naj bi obračunala s pojavi birokracije, je danes družbeno samoupravljane in od njegove budnosti in ukrepanj je odvisno, koliko se birokracija lahko obdrži na posameznih področjih. AB

Ribiška šola

Kot je že znano, je bila letos ponovno odprta ribiška šola, ki je pred leti prekinila svoje delo. Kljub temu, da je formalni sedež šole v Piranu, je pouk v Izoli v bivši vajenski šoli v Drevoredu 1. maja. Po dvakratnem razpisu je šoli uspelo dobiti 20 učencev. Število učencev bi bilo nedvomno večje, če bi se za vpis ne zahtevala popolna osnovna šola.

Od 20 učencev šole je 10 študentov našega podjetja, od tega 4 iz Izole, 2 iz Pirana, ostali pa iz drugih krajev.

Ostalih 10 učencev je doma iz zahodne Istre in jih 6 študentov »Skoljka« Poreč, 4 pa še nimajo štipendije.

Naši študenti prejema štipendijo 10.000 dinarjev na mesec.

Študenti iz krajev izven obalnih občin pa prejema poleg tega še 15.000 dinarjev za stroške bivanja in prehrane.

Ribiška šola se sedaj financira iz sredstev sklada za šolstvo pri skupščini občine Izola. Naše podjetje nima torej nobene neposredne obveznosti do financiranja.

Če bo sprejet predlagani zakon o financiranju šol, ki je sedaj v razpravi, se bo šola financirala iz sredstev posebne izobraževalne skupnosti strokovnih šol pri Gospodarski zbornici SRS.

Podjetje pa bi moralo v ta namen plačevati skupnosti dotacijo v višini okrog 1 odstotka od osebnih dohodkov, s čimer pa se bodo krili tudi stroški za ostale strokovne šole, v katerih se učijo bodoči strokovni kadri podjetja (pri tem niso upoštevane univerze, višje šole in drugi splošno izobraževalni zavodi). S tem bi obenem odpadla dotacija, ki jo je pretekla leta podjetje deljevalo občini v višini 1,2 odstotka od osebnih dohodkov, kar pa ne izključuje možnosti, da bo kljub temu občinska skupščina prosila za prispevek za dograditev osnovne šole (telovadnica).

dr. Branko Furlan

Sindikatu kolektiva Delamaris se zahvaljujem za denarno pomoč in iskreno čestitam k dnevu republike

Silvo Susič



Pogled na obalo z vgrajenim kanalom

MALI OGLAS

Ugodno prodam plinski štedilnik s štirimi gorišči, kuhinjsko mizo s štirimi stoli, samsko posteljo in nočno omarico.

Informacije v uredništvu »Našega glasa«.

NOVA STREHA

Zaradi dotrajanosti lesenih nosilcev ostrejša in težke opečne kritine je nad petdeset let staro ostrejšje začelo odpovedovati in se je del ostrejša 1. aprila 1964 zrušil.

Od tedaj je poteklo 33 mesecev, ko smo v skladu z našimi možnostmi dobili novo ostrejšje in s tem prepotrebne skladiščne prostore. V naslednjem na kratko opisujemo potek dela v pojasnilo vsem, ki nasedajo raznim govoricam, usmerjenim k vzbujanju nezaupanja v strokovnost naših domačih izvajalcev, ki so prevzeli nase veliko odgovornost za pravilno izvedbo dela, ki spada k visokim gradnjam večjega obsega. Pri tem je bil dosežen cilj, da prihranimo kombinatu polovico stroškov, ki bi nastali z oddajo del zunanjim gradbenim podjetjem.

S pomočjo Zavoda za preiskavo materiala in projektantske organizacije »Slovenija projekt« v Ljubljani, smo dobili navodila, kako izvesti rekonstrukcijo ostrejšja. Po teh navodilih je potrebno položiti jeklene nosilce na novo zgrajene temelje z novimi betonskimi venci in jih prekriti z lahko salonitno kritino. Od stare zgradbe ostanejo le navpične stene kot kulise, ki zapirajo nosilno ogrodje.

Do konca leta 1964 smo uspeli dobiti material za pokritje in deloma profilno jeklo, iz katerega je bilo napravljenih 5 nosilcev od skupno potrebnih 12. V planu vzdrževanja za leto 1965 streha ni zajeta, ker rekonstrukcija predstavlja investicijo. Zaradi najnejših potreb ravno tako ni zajeta v planu investicij za leto 1965. Tedaj si je komisija ogledala stanje ter ugotovila, da se za II. etapo rekonstrukcije lahko počaka do leta 1966 pod pogojem, da se ostrejšje ustrezno podpre in zavaruje pred nadaljnjim podiranjem.

Plan investicij za leto 1966, odobren na seji DS dne 28. 4. 1966, zajema rekonstrukcijo ostrejšja z zneskom 12 milijonov Sdin. Ob prekinitvi del je bilo profilno železo dano na razpolago za potrebe ribiške flote. Nabavna služba je prevzela nabavo tega materiala za leto 1966 in ga tudi postopoma dobavljala do 15. 6. 1966.

Delo sta prevzeli dve naši skupini in sicer: zidarska in mehanična delavnica. Mehanična je imela nalogo zvariti jeklene nosilce in s svojim delom ni zavirala poteka gradnje z izjemo treh dni zaradi strahu pred višino — domačega varilca — in smo morali najeti varilca iz Ladjedelnice

— Portorož. Zidarska skupina je pričela z delom 3. avgusta, toda že po 10 dneh je nastopila prekinitev zaradi najnejših del, ki jih je zahtevala proizvodnja. Tako je bilo že v avgustu do 7 prekinitev, oziroma odvzema delovne sile. Isto se je ponavljalo v septembru in v oktobru. Neodložljivo smo morali popravljati pulpne bazene, puščajoče strehe, kanalizacije, betonske podstavke za bazene za olje, graditi peč v litografiji in podobno. Za vsa ta dela so bili izstavljeni delovni nalogi z oznako »nujno«. Glede na število zaposlenih in število porabljenih ur ter na obseg dela je analiza dala rezultate, ki ustrezajo normativom v gradbeništvu, kar pa je tudi posledica nagrajevanja po učinku po JUS norma času.

Jasno je, da nekaterim ni bil razumljiv ves potek dela, ker ga strokovna služba ni javno tolmačila. Tako se je pojavilo vprašanje, »zakaj se oporne ploščice za vzdolžne lesene nosilce varijo še

le po končani montaži jeklenih nosilcev, ne pa že prej na tleh, kar bi se lažje napravilo«. Pojasnjujemo, da bodo gredi, ki nosijo salonit, ostale po dovršitvi del vidne in ne smejo tvoriti zverženih vrst, ki bi brez dvoma nastale, če bi izmerili razdalje za oporne ploščice na tleh, ker so obstoječi zidovi, grajeni več kot pred 50 leti krivi, oziroma v loku. Zaradi tega je potrebno z dolgo vrvjo preko vseh jeklenih konj, ko so ti že montirani, zarisati lego opornih ploščic in s tem lego tramov. Če ne bi tako delali, bi bila kasnejša kritika o kvaliteti dela vsekakor upravičena. Varjenje na strehi pa ne traja nič več kot na tleh. Za vse varnostne ukrepe je bilo s sodelovanjem varnostnega tehnika v doljni meri poskrbljeno.

Iz navedenih vrstic in trditev, dokumentiranih z DIN JUS normami, navodili zavodov, projektantov itd. ugotavljamo uspešno delo domačih ljudi, kar pa lahko samo pozdravljamo.

Pred referendumom

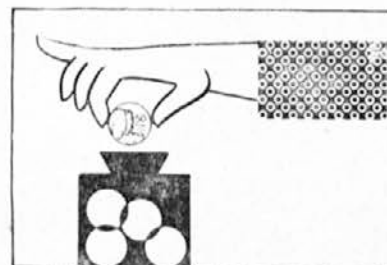
Skupščina občine Izola je na svoji seji dne 2. decembra 1966 sprejela sklep, da razpiše referendum o uvedbi samoprispevka za sofinanciranje gradnje telovadnice, komunalnih in drugih skupnih objektov na področju komune. Na referendumu bodo glasovali vsi občani, ki so vpisani v volilni imenik v Izoli. Glasovanje, ki bo 22. januarja 1967, bo tajno z listki, na katerih bo volivec obkrožil besedo »za«, če bo glasoval za samoprispevek, če se pa s tem ne strinja, bo obkrožil besedico »proti«.

Volivci Izole, Polja in Livad bomo glasovali o uvedbi samo-

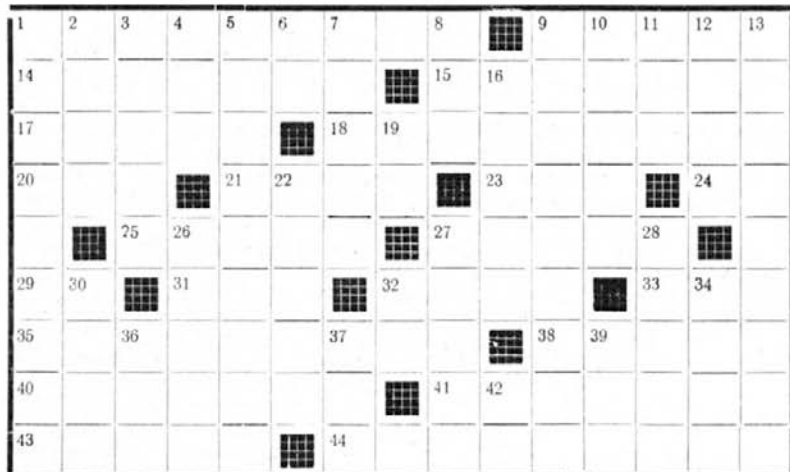
prispevka za gradnjo telovadnice v Izoli. Prispevek bo znašal 1,5 % od osebnih dohodkov zaposlenih, upokojenecv od pokojnin, če te z dodatki vred znašajo več kot 500 Ndinarejv na mesec, obrtnikov od davčne osnove, kmetov pa od katastrskega dohodka. Samoprispevek za Izolo, Polje in Livade se bo pobiral 1 leto, to je od 1. februarja 1967 do 31. januarja 1968. leta.

Samoprispevek ostalih vasi in zaselkov bo porabljen za sofinanciranje komunalnih in drugih skupnih objektov in naprav v teh krajih. Pobiral se bo 3 leta po 1,5 % od osebnih dohodkov zaposlenih, od upokojenecv, če je pokojnina z dodatki višja od 500 Ndinarejv na mesec, obrtnikov od davčne osnove, kmetov od davčne osnove. V teh vaseh in zaselkih bo vsako gospodinjstvo opravilo tudi 16 ur dela na leto.

Pred uvedbo samoprispevka bo občanom predložen v obravnavo osnutek, ki bo urejal uvedbo samoprispevka. ab



Nagradna križanka



Vodoravno: 1. oblika vladavine (ljudovlada), 9. snop svetlobe, 14. preorano, 15. predstojniki pravoslavnih samostanov, 17. kraj nad Izolo, 18. priimek slovenskega narodnega heroja (Polde), 20. rimski pozdrav, 21. ploskovna mera, 23. nemška reka, ki teče skozi Bodensko jezero, 24. kukavičji glas, 25. vrh na Trnovski planoti, 27. del Ljubljane, 29. narodna zaščita, 31. staro mesto v Dalmaciji, 32. vojaški organ (komanda), 33. okrajšava za elektrokardiogram, 35. popis premoženja, 38. duhovitost, bistrec, 40. morsko kopališče v portugalski pokrajini Lisabon, 41. naročje, 43. znamenje, ki vzbuja sum, 44. Odisejeva mati.

Navpično: 1. prodajalnici rib, 2. židovsko moško ime, 3. mesto v Istri, 4. časovne enote, 5. priimek slovenskega narodnega heroja (Ilija), 6. Lucij Neron, 7. prebivalci otoka Ios, 8. oaza v Sahari, 9. kraj ob Krki, znan iz NOB, 10. Mohamedova mati, 11. grobo domače sukno, 12. prav takšen, 13. kirurgovo delo, 16. posebna vojaška enota, 19. tega leta, 22. dohodki od premoženja, kapitala, 26. kraj v Savojskih alpah v Franciji, 27. sekretar Združenih narodov, 28. tepček, 30. poznan, 32. različna soglasnika, 34. zemljepisni pojem, 36. VSD, 37. okrajšava za Združene države Amerike (originalno), 39. važna začimba, 42. različna samoglasnika.

Rešitve pošljite uredništvu do 15. januarja 1967.

Oslovski problem

Izredno »obrajtan« je včasih bil osel, prenašati breme, njegov je bil posel, ko zgubil sposobnost je takega dela, ga brž je prevzela v svoj sklop mortadela.

Odkar pa je občina zakon izdala, neusmiljeno osle iz mesta pregnala, le redki ostali so prav iz protesta folklorna posebnost primorskega mesta.

Narava po svoje lovi ravnotežje, pri tem pa še morje ji da obeležje, ko osle smo skoraj že vse iztrebili, osličji še večji problem so rodili.

Za osle je znano, da rigati znajo, osličji zamrznjene gobce imajo, iz severnih morij so k nam navalili, da v našem so mestu preplah povzročili.

Izvedenci rekli so polni nemira: oslič je nevaren, ker rad oksidira, prekratka njegova življenjska je doba, saj vsak čas grozi mu popolna gniloba.

Nekteri celo razočarani bodo želeči osličem oslovsko usodo, se vsa količina na sever zdaj vrača, kot naš antipasto — in to se nam splača.

Skriti talent

Da je Ivan »fejst fant«, smo vedeli vsi, da je pa tako vsestransko uporaben, tega pa ne bi pričakovali.

Pred nekaj dnevi pa je bilo neki tovarišici v obratu Argo slabo in Jože je že hitel k telefonu, da bi poklical zdravnika.

»Počakaj, bom jaz pogledal, kaj je,« ga ustavi Ivan in že začne ugotavljati puls, pogleda jezik itd., potem pa sam zgrabi slušalko in začne:

»Halo, je tam zdravstveni dom, tu Argo..., Ivan pri telefonu. Ne-



ka tovarišica je nenadno zbolela. Pregledal sem jo in ugotovil, da je puls normalen, jezik brez posebnosti, mislim, da bo lažja oblika paralize.«

»Ce si pa že vse opravil, pa ji izmeri še temperaturo,« se oglasi iz slušalke.

»NAŠ GLAS« izdaja kolektiv konservne industrije »DELA-MARIS« Izola — List urejuje uredniški odbor. — Odgovorni urednik AVUGUST BREZAVŠČEK — Tiska tiskarna ČZP Primorski tisk v Kopru.

OSNUTEK PRAVILNIKA O DELOVNIH RAZMERJIH KOMBINATA „DELAMARIS“ - IZOLA

I. SPLOSNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se urejajo medsebojni delovni odnosi članov delovne skupnosti podjetja ter pogoji in način pridobivanja in uveljavljanja pravic in dolžnosti, ki izvirajo iz združenega dela.

2. člen

Član delovne skupnosti podjetja je vsak delavec, ki stopi na delo v podjetje, ne glede na delo, ki ga v podjetju opravlja, na položaj ali na funkcijo v podjetju.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka, se za člana delovne skupnosti ne šteje delavec, ki je v civilno-pravnem (pogodbenem) razmerju s podjetjem.

3. člen

Delavci prosto stopajo na delo v podjetje in po svoji volji nehalo delati v njem.

Proti delavčevi volji lahko preneha njegovo delo v podjetju samo v primerih, ki so določeni v temeljnem zakonu o delovnih razmerjih in v tem pravilniku.

II. STOPANJE DELAVCEV NA DELO

4. člen

Vsako prosto delovno mesto v podjetju je dostopno vsakemu delavcu, ki je dopolnil najmanj 15 let starosti in izpolnjuje splošne zdravstvene in druge pogoje, ki so določeni v statutu podjetja, v tem pravilniku in v drugih splošnih aktih podjetja, če svojo prosto voljo, da stopi na delo na določeno delovno mesto v podjetju, sporoči v roku in na način, kot je to določeno v razglasu ali razpisu prostega delovnega mesta.

5. člen

Vsako prosto delovno mesto, ki se namerava zasesti, se mora objaviti v javnih informacijskih sredstvih (dnevni časopis, periodični časopis, radio ipd.).

V objavi se morajo navesti tudi delovni pogoji prostega delovnega mesta.

Če se prosto delovno mesto prijavi pristojnemu zavodu za zaposlovanje delavcev, se šteje, kot da bi bilo objavljeno v javnih informacijskih sredstvih po prvem odstavku tega člena.

6. člen

Izjemoma se ne razglasi tisto prosto delovno mesto, na katero namerava delovna skupnost sprejeti:

1. člana delovne skupnosti, ki je bil v ta namen poslan na šolanje, strokovno izpopolnitev ali specializacijo;

2. osebo, ki je končala ustrezni študij in mora na podlagi pogodbe o štipendiranju stopiti na delo v podjetje;

3. delavca, ki mu je delo v podjetju prenehalo zaradi odprave delovnega mesta, zmanjšanja števila delavcev na delovnem mestu ali trajnejšega zmanjšanja obsega dela ali poslovanja, če se v enem letu ponovno vpelje isto ali podobno delovno mesto, ali poveča število delavcev na delovnem mestu, za katero izpolnjuje vse pogoje;

4. člana delovne skupnosti, ki izpolnjuje pogoje prostega delovnega mesta;

5. člana delovne skupnosti, ki je bil razrešen kot direktor, ker pri volitvah ni bil več imenovan;

6. člana delovne skupnosti, ki je bil razrešen kot vodilni delavec, ker po preteku štirih let ni bil ponovno izbran na vodilno delovno mesto;

7. člana delovne skupnosti, ki je zaradi izvolitve ali imenovanja v določene funkcije ali izvolitve za funkcionarja s stalno funkcijo pri družbeno-političnih organizacijah začasno nehal delati v podjetju, pa se po preteku mandata oziroma funkcije vrne na delo v podjetju;

8. člana delovne skupnosti, ki je zaradi odhoda na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka začasno nehal delati v podjetju, pa se po odslužitvi ali doslužitvi vojaškega roka vrne na delo v podjetje.

7. člen

Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati:

- a) naziv prostega delovnega mesta;
- b) delovne pogoje na prostem delovnem mestu;
- c) rok, do katerega se sprejemajo prijave.

V objavi se po potrebi navedejo še drugi podatki (glede višine osebnih dohodkov, roka nastopa dela ipd.).

V objavi se lahko določi, da se prijave kandidatov sprejemajo do zasedbe delovnega mesta.

8. člen

Sklep o objavi prostega delovnega mesta sprejme svet delovne enote oziroma zbor delovnih ljudi delovne enote, ki nima sveta.

9. člen

Na objavljeno prosto delovno mesto se lahko prijavi vsak delavec, ki poleg splošnih pogojev izpolnjuje tudi v objavi določene posebne pogoje.

Prijava se mora vložiti v roku, ki je naveden v objavi, po tem roku pa samo, če je v objavi nave-

deno, da se prijave sprejemajo do zasedbe prostega delovnega mesta.

Če se za delovno mesto zahtevajo posebni pogoji, mora kandidat pismeni prijavi priložiti ustrezne listine, s katerimi lahko dokaže, da izpolnjuje te pogoje.

10. člen

O izbiri kandidata na objavljeno prosto delovno mesto odloča svet delovne enote oziroma zbor delovnih ljudi delovne enote, ki nima sveta.

Svet delovne enote oziroma zbor delovnih ljudi delovne enote, ki nima sveta, sme sklepati o izbiri kandidata šele po preteku roka za sprejemanje prijav, ki je bil določen v objavi.

Če je bilo v objavi določeno, da se prijave sprejemajo do zasedbe prostega delovnega mesta, sme pristojni organ iz prvega odstavka tega člena sklepati o izbiri po preteku osmih dni od dneva objave.

11. člen

Na objavljeno prosto delovno mesto je sprejet tisti kandidat, ki je prejel največ glasov navzočih članov organa, ki je pristojen za odločanje.

Če se je na objavljeno delovno mesto prijavil en sam kandidat, je ta sprejet, če je prejel večino glasov navzočih članov organa, ki je pristojen za odločanje.

12. člen

Svet delovne enote oziroma zbor delovnih ljudi delovne enote, ki nima sveta, lahko veljavno odloča, če je navzočih večina njegovih članov.

Glasovanje o izbiri je javno.

13. člen

Če se je na prosto delovno mesto prijavilo več kandidatov, ki izpolnjujejo vse pogoje tega delovnega mesta, upošteva svet delovne enote oziroma zbor delovnih ljudi delovne enote, ki nima sveta, pri izbiri delavca tudi delovno prakso kandidata, kraj njegovega bivanja, njegove moralno-politične kvalifikacije, sodelovanje v NOB, družinske razmere kandidata in druge okoliščine, pomembne za delovno mesto in za podjetje.

14. člen

Sklep o izbiri kandidata mora biti dostavljen izbranemu kandidatu in vsem ostalim osebam, ki so se prijavile na prosto delovno mesto, najkasneje v treh dneh od dneva, ko je bil sprejet.

15. člen

Vsakdo, ki se je prijavil na prosto delovno mesto, pa misli, da sprejeti kandidat ne izpolnjuje v razglasu določenih pogojev, ima v roku 8 dni od prejema sklepa o izbiri kandidata pravico do ugovora na upravni odbor podjetja.

16. člen

Delovna mesta, ki so po statutu podjetja vodilna, se zasedajo na podlagi javnega razpisa. Razpis izvede petčlanska komisija, ki jo imenuje upravni odbor podjetja. V razpisno komisijo mora biti imenovan najmanj en član delovne enote, v katero spada delovno mesto, ki se razpisuje.

17. člen

Razpis se objavi v najmanj enem izmed dnevnih ali periodičnih časopisov v SR Sloveniji.

18. člen

Razpis mora vsebovati: ime podjetja, naziv razpisanega delovnega mesta, pogoje, ki jih mora kandidat izpolnjevati za razpisano delovno mesto, rok, do katerega se sprejemajo prijave, rok, v katerem je potrebno obvestiti prijavitelne kandidate o izidu razpisa ter potrebna dokazila in spričevala o izpolnjevanju pogojev za razpisano delovno mesto.

19. člen

Rok za prijavo na razpisano delovno mesto je 15 dni od dneva objave razpisa.

20. člen

O sprejemu kandidata odloča upravni odbor podjetja na predlog razpisne komisije. Pri sestavi predloga kandidatov izloči razpisna komisija tiste kandidate, ki ne izpolnjujejo vseh predpisanih in v razpisu določenih pogojev. Če izpolnjuje take pogoje več kandidatov, lahko upošteva upravni odbor pri izbiri delovno prakso posameznega kandidata, kraj njegovega bivanja, njegove moralno-politične kvalifikacije, sodelovanje v NOB in druge okoliščine, pomembne za delovno mesto in za podjetje.

21. člen

Če se na razpis ne prijavi noben kandidat ali če se prijavijo kandidati, ki ne izpolnjujejo v razpisu določenih pogojev, se razpis ponovi.

Če je tudi ponovni razpis neuspešen, lahko upravni odbor sklene, da bo začasno sprejel na delovno mesto delavca, ki ne izpolnjuje vseh v razpisu določenih pogojev. Tak delavec se sprejme samo za določen čas, dokler se ne sprejme na podlagi ponovnega razpisa drug delavec, ki izpolnjuje pogoje delovnega mesta, vendar najdalj za eno leto.

22. člen

Razpisna komisija mora v roku treh dni od sprejema sklepa o izbiri kandidata o tem obvestiti vse osebe, ki so se na razpisano delovno mesto prijavile in jih poučiti, da imajo pravico pregledati razpisno gradivo.

23. člen

Vsakdo, ki se je prijavil na razpisano delovno mesto, pa misli, da je bil kršen za izvedbo razpisa določeni postopek in da je ta kršitev lahko bistveno vplivala na odločitev o izbiri kandidata, ali da sprejeti kandidat ne izpolnjuje v razpisu določenih pogojev, ima v osmih dneh od prejema obvestila o izbiri kandidata pravico ugovora.

O ugovoru odloča delavski svet podjetja.

Odločba o ugovoru se izda najkasneje v 30 dneh od dneva, ko izteče rok za ugovor.

24. člen

Glavnega direktorja podjetja imenuje delavski svet podjetja na predlog posebne razpisne komisije, po postopku, ki je določen v predpisih o volitvah organov upravljanja delovnih organizacij.

25. člen

Rok, v katerem morajo biti znova razpisana delovna mesta vodilnih delavcev, začne teči od 1. 1. 1966, rok za razpis delovnega mesta glavnega direktorja pa je določen z zakonom.

26. člen

Delavec, ki je bil sprejet na delo na podlagi objave ali razpisa prostega delovnega mesta, nastopi delo tistega dne, ki mu ga je določil organ, ki je pristojen za njegov sprejem.

Če je bil zoper sklep o izbiri vložen ugovor, ne more delavec nastopiti dela, preden postane sklep o izbiri pravnomočen.

27. člen

Če sprejeti delavec brez upravičenega razloga ne nastopi dela v roku iz prejšnjega člena, se šteje, da ne želi nastopiti dela v podjetju.

28. člen

Z dnem, ko nastopi delo v podjetju, postane delavec enakopraven član delovne skupnosti in začne prevzemati dolžnosti in pridobivati pravice po delu in iz dela.

29. člen

Delavec stopi na delo v podjetje za nedoločen čas.

30. člen

Ne glede na določbo prejšnjega člena, je lahko delavec sprejet na delo v podjetje za določen čas v naslednjih primerih:

1. za sezonska in druga dela, ki po svoji naravi trajajo le določen čas;
2. če se začasno poveča obseg dela podjetja:
 - a) zaradi predelave večje količine ulovljenih ali nabavljenih rib,
 - b) zaradi predelave večje količine drugih, hitro kvarljivih surovin,
 - c) zaradi povečanega povraščevanja po izdelkih podjetja,
 - č) zaradi izpolnitve pogodbenih obveznosti do kupcev,
 - d) zaradi udeležbe na sejmskih prireditvah,
 - e) v drugih primerih začasnega povečanja obsega dela;
3. če je treba začasno nadomestiti na delovnem mestu delavca, ki je začasno odsoten;
 - a) zaradi odsluženja ali dosluženja vojaškega roka,
 - b) zaradi šolanja, strokovne izpopolnitve ali specializacije,
 - c) zaradi bolezni,
 - č) zaradi porodniškega dopusta,
 - d) zaradi izvolitve v predstavniško telo,
 - e) zaradi imenovanja v določeno funkcijo,
 - f) zaradi izvolitve v funkcionarja s stalno funkcijo pri družbeno-političnih organizacijah,
 - g) iz drugih razlogov, če traja taka odsotnost najmanj 30 dni.

31. člen

Delavcu, ki je bil sprejet na delo za določen čas, preneha delo v podjetju z dnem, ko opravi delo, po preteku časa, za katerega je bil sprejet na delo, oziroma z dnem, ko se vrne na delo delavca, ki ga je nadomeščal.

O tem, kdaj mu preneha delo, mora biti delavec iz prvega odstavka pisмено obveščen, ko nastopi delo.

32. člen

Delavcu, ki nadaljuje delo v podjetju tudi potem, ko je opravil nalogo, za katero je bil sprejet, ali potem, ko je potekel čas, za katerega je bil sprejet in delavcu, ki je bil sprejet na delo za določen čas, razporejen pa na delovno mesto, na katerem se ne opravlja delo v smislu 30. člena tega pravilnika, lahko delo preneha proti njegovi volji samo ob pogojih in na način, ki veljajo za delavce, sprejete na delo za nedoločen čas.

III. POSKUSNO DELO

33. člen

Na določenih delovnih mestih se lahko postavi kot poseben pogoj za dokončen sprejem delavca poskusno delo.

Delovna mesta, za katera se postavi kot poseben pogoj poskusno delo, delovne naloge, ki jih mora delavec opravljati med poskusnim delom in trajanje poskusnega dela za vsako posamezno delovno mesto se določijo s pravilnikom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

Za poskusno delo se v pravilniku iz prejšnjega odstavka lahko določijo le tiste delovne naloge, ki se redno in v rednih delovnih pogojih opravljajo na posameznem delovnem mestu, in sicer samo v tolikšnem obsegu in toliko časa, kolikor je potrebno, da delavec pokaže svoje sposobnosti. Poskusno delo sme trajati najmanj 8 dni in največ 1 mesec.

34. člen

Izvršitev delovnih nalog, določenih za poskusno delo, spremlja tričlanska strokovna komisija, ki jo imenuje svet delovne enote. Vsaj en član komisije mora imeti strokovno izobrazbo najmanj iste stopnje, kot je strokovna izobrazba, ki je predpisana za delovno mesto, za katerega je postavljeno kot poseben pogoj poskusno delo.

35. člen

Na podlagi ocene strokovne komisije izda svet delovne enote odločbo o oceni delavca, s katero ugotovi, ali je delavec uspešno izpolnil zahteve poskusnega dela.

Če je delavec uspešno izpolnil zahteve poskusnega dela, je na podlagi odločbe iz prejšnjega odstavka dokončno sprejet na delo v podjetje. Če take zahteve ni izpolnil, ne izpolnjuje pogojev za nadaljnje delo v podjetju.

36. člen

Zoper odločbo iz prejšnjega člena ima delavec pravico do ugovora na upravni odbor podjetja v roku 15 dni od njenega prejema.

37. člen

Delavcu, ki ni izpolnil zahtev delovnega mesta in zato ne izpolnjuje pogojev za nadaljnje delo v podjetju, preneha delo z dnem, ko mu je vročena dokončna odločba, izdana na podlagi ocene o uspehu poskusnega dela.

IV. RAZPOREDITEV DELAVCEV NA DELOVNA MESTA

38. člen

Kvalificirani delavci in delavci s srednjo, višjo ali visoko šolsko izobrazbo, ki prvič stopijo na delo, se sprejmejo kot pripravniki za določena delovna mesta.

Pripravniška doba traja za kvalificirane delavce in za delavce s srednjo šolsko izobrazbo 6 mesecev, za delavce z višjo in visoko šolsko izobrazbo pa eno leto.

39. člen

V času pripravniške dobe so se delavci iz prejšnjega člena dolžni usposabljalati za delo, ki ga bodo opravljali na delovnem mestu, za katero se pripravljajo.

V tem času se morajo seznaniti tudi z delom na drugih delovnih mestih iste ali druge organizacijske enote, po programu, ki ga pripravi kadrovska služba.

Usposabljanje pripravnika za delovno mesto se šteje za poskusno delo in se zanj uporabljajo določbe tega pravilnika in pravilnika o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest glede poskusnega dela, razen določb, ki se nanašajo na trajanje poskusnega dela.

V pripravniški dobi pripravnik dela in se usposablja za delo na določenem delovnem mestu pod neposrednim vodstvom in nadzorstvom njemu nadrejenega delavca ali drugega delavca, ki ga ta pooblasti. Po preteku pripravniške dobe se preizkusi, ali je pripravnik usposobljen za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se je usposabljal.

Poskus znanja opravi tričlanska komisija, ki jo imenuje svet ustrezne delovne enote na predlog kadrovske-socialne službe. Vsaj 1 član komisije mora imeti naimanaj enako strokovno izobrazbo, kot jo ima pripravnik in morajo poznati delo, za katero se je ta usposabljal.

Če je komisija ugotovila, da pripravnik izpolnjuje pogoje delovnega mesta, mu izda ustrezno potrdilo in se v takem primeru delavec dokončno sprejme na delovno mesto. Če se pa ugotovi,

da delavec ni sposoben opravljati dela na tem delovnem mestu, se lahko razporedi na drugo delovno mesto, za katero po svoji delovni sposobnosti zadovoljuje zahteve.

Če delavec tako delovno mesto odkloni, ali če ni možnosti, da se na tako delovno mesto razporedi, mu delo v podjetju preneha v smislu določb, ki veljajo za delavce na poskusnem delu.

40. člen

Vsak na novo sprejet delavec mora poleg splošnih pogojev in posebnih pogojev, ki se zahtevajo za posamezno delovno mesto, izpolnjevati tudi posebne zdravstvene pogoje, ki so določeni v pravilniku o varstvu pri delu.

41. člen

Delavec, ki je bil sprejet na delo na podlagi razgleda ali razpisa, ki je bil premeščen z enega delovnega mesta na drugo v isti ali drugi delovni enoti podjetja, in delavec, ki je bil sprejet na delo po 6. členu tega pravilnika, se mora ob nastopu dela natančneje seznaniti z delovnim mestom, z delovnimi pogoji, z delovnimi dolžnostmi, z neposrednimi sodelavci na delu, z organizacijo in delovanjem samoupravljanja v podjetju in v delovni enoti, v katero je sprejet, s statutom podjetja in z drugimi splošnimi akti podjetja ter z drugimi okoliščinami, ki so pomembne za uspešno opravljanje dela na delovnem mestu, na katero je delavec sprejet.

Naloge iz prvega odstavka tega člena opravi upravno-kadrovski sektor.

42. člen

Delavec ima pravico, da ga podjetje oziroma delovna enota ob nastopu dela in med delom razporedi na delovna mesta, ki ustrezajo njegovi delovni sposobnosti, njegova dolžnost pa je, da med delom nenehno izpopolnjuje svoje delovne sposobnosti skladno z zahtevami delovnega mesta.

43. člen

Delovna skupnost je dolžna zagotoviti delavcu vse pogoje, da lahko svoje delovne sposobnosti izpopolnjuje.

Za delavčevo delovno izpopolnjevanje na delovnem mestu skrbi vodja sektorja, vodja oddelka ali druge organizacijske enote ter delavec, pod čigar neposrednim vodstvom dela.

44. člen

Kadrovska služba podjetja je dolžna skrbeti za izpopolnjevanje strokovne in splošne izobrazbe delavcev s tečajji, predavanji, s pripravami predlogov za dopolnilno šolanje delavcev, s pripravo programov izobraževanja ipd. Dolžna je tudi spremljati uspehe strokovnega in šolskega usposabljanja in izpopolnjevanja delavcev.

45. člen

Podjetje je dolžno določiti sredstva, ki so potrebna za strokovno in šolsko usposabljanje članov delovne skupnosti.

46. člen

Člani delovne skupnosti, ki so na dan, ko stopi v veljavo ta pravilnik, na delu v podjetju, pa ne izpolnjujejo vseh pogojev glede šolske oziroma strokovne izobrazbe, ki se po pravilniku o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest zahtevata za posamezno delovno mesto, so dolžni v roku, ki je določen v navedenem pravilniku, pridobiti predpisano izobrazbo.

Če v navedenem roku tega ne store, se lahko premestijo na drugo delovno mesto, za katero izpolnjujejo strokovne pogoje, če pa takega delov-

nega mesta ni, jim po postopku, ki je določen v temeljnem zakonu o delovnih razmerjih, delo v podjetju preneha.

Določbe iz prvega in drugega odstavka tega člena ne veljajo za člane delovne skupnosti — nad 40 let stare moške in nad 35 let stare ženske, ki niso na vodilnih delovnih mestih po določbah statuta podjetja.

Dokler ne bo sprejet pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, se kot zahtevana izobrazba šteje izobrazba, ki je določena v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov.

47. člen

Merila za ocenjevanje delovnih sposobnosti delavcev so:

1. stopnja strokovne izobrazbe, ki se pridobi z rednim ali izrednim šolanjem v pooblaščenih šolskih zavodih;
2. dopolnilna izobrazba, ki se pridobi s tečajji, seminarji, strokovnimi izpiti, preizkusi znanja ipd.;
3. praksa na istem, na enakem ali podobnem delovnem mestu;
4. uspešno izvrševanje nalog delovnega mesta;
5. izpolnjevanje posebnih pogojev, ki se zahtevajo za posamezno delovno mesto.

48. člen

Članom delovne skupnosti, ki imajo daljšo prakso na istem, na enakem ali podobnem delovnem mestu in uspešno opravljajo naloge delovnega mesta, se pomanjkanje predpisane strokovne izobrazbe izjemoma lahko spregleda.

Prav tako se lahko spregleda pomanjkanje predpisane strokovne izobrazbe delavcu, ki je z dopolnilno izobrazbo, tečajji, seminarji in pod., pridobil potrebno znanje za opravljanje nalog delovnega mesta.

Spregled izobrazbe je mogoč le po predhodnem preizkusu znanja delavca. Poskus opravi posebna komisija, ki jo v ta namen imenuje upravni odbor podjetja.

Spregled izobrazbe s preskusom znanja je veljaven za delovno mesto, na katerem delavec dela, in za druga enaka delovna mesta.

49. člen

S spregledom izobrazbe lahko ostane delavec na delovnem mestu, za katerega ne izpolnjuje pogojev glede šolske in strokovne izobrazbe.

Pri delitvi osebnih dohodkov delavcev pa se pomanjkanje ustrezne izobrazbe upošteva v smislu določb pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

50. člen

Natančnejši pogoji za spregled izobrazbe se določijo v pravilniku o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

51. člen

Spregled izobrazbe ni dopusten delavcem, ki na novo stopijo na delo v podjetje.

52. člen

Na vsakem delovnem mestu v podjetju mora biti delo organizirano tako, da delavec s potrebno delovno sposobnostjo in ob normalni pazljivosti dela brez nevarnosti za svoje življenje in zdravje, za življenje in zdravje drugih delavcev v svoji okolici in brez nevarnosti za sredstva, ki jih neposredno ali posredno uporablja.

53. člen

Na delovno mesto, na katerem naj dela samostojno in brez strokovnega nadzorstva, se delavec lahko razporedi samo po predhodni ugotovitvi,

da je usposobljen za delo in za uporabo predpisanih sredstev in naprav, ki se morajo uporabljati na določenem delu.

54. člen

S pravilnikom o varstvu pri delu se določijo delovna mesta, na katerih je izvrševanje delovnih nalog zvezano z večjo nevarnostjo poškodb in boleznih.

55. člen

Delavec ima pravico odkloniti delo na delovnem mestu, na katerem mu ni zagotovljeno varstvo, ki ga določajo veljavni predpisi družbenopolitičnih skupnosti in pravilnik podjetja o varstvu pri delu, če bi mu zaradi tega na delu grozila neposredna življenjska nevarnost. To pa mora takoj sporočiti organu, ki je določen v pravilniku o varstvu pri delu.

56. člen

S pravilnikom o varstvu pri delu se urejajo tudi druge pravice in dolžnosti delavca iz varstva pri delu, kakor tudi dolžnosti in naloge podjetja v zvezi z izvajanjem in pospeševanjem varnosti pri delu.

V. RAZPOREDITEV DELAVCEV NA DRUGO DELOVNO MESTO

57. člen

Glede na zahteve delovnega procesa se lahko delavec trajno ali začasno razporedi na drugo delovno mesto, če pogoji, ki se zahtevajo za to delovno mesto, ustrezajo njegovim strokovnim in drugim delovnim sposobnostim.

Delavec, ki na svojem delovnem mestu uspešno izvršuje delovne naloge, se sme le z njegovo privolitvijo razporediti na delovno mesto, ki terja manjše ali večje strokovne in druge delovne sposobnosti, kot jih delavec ima.

58. člen

Delavec se sme začasno razporediti na vsako delovno mesto v podjetju:

1. če zadene podjetje nesreča ali se taka nesreča neposredno pričakuje ter je potrebno reševati človeška življenja in zavarovati materialna sredstva pred škodo (požar, poplava ipd.);

2. če je potrebno preprečiti škodo, ki bi nastala za podjetje zaradi nenadnega kvarjenja surovin in drugega materiala ali zaradi okvare delovnih sredstev.

Razporeditev na drugo delovno mesto v primerih iz 1. in 2. točke tega člena traja toliko časa, kolikor je nujno, da se višja sila odvrne, da se rešijo človeška življenja ali podjetje zavaruje pred škodo.

59. člen

Delavec se lahko brez njegove privolitve začasno razporedi na drugo delovno mesto, ki terja neposredno nižje strokovne in druge delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem dela, v naslednjih izjemnih okoliščinah:

1. če se na določenih delovnih mestih nenadoma poveča obseg dela;

2. če se na določenih delovnih mestih znatno zmanjša obseg dela zaradi pomanjkanja surovin ali drugega materiala;

3. če se iz drugih objektivnih razlogov na določenih delovnih mestih ne more opravljati dela;

4. če je potrebno nadomestiti nenadoma odsotnega delavca.

Začasna razporeditev na drugo delovno mesto po tem členu sme trajati le toliko časa, kolikor trajajo navedene okoliščine.

60. člen

O razporeditvi delavca na drugo delovno mesto po 57. in 59. členu odloča svet delovne enote oziroma zbor delovne enote, ki nima sveta, kadar se delavec razporedi na drugo delovno mesto v isti enoti. O razporeditvi delavca v drugo delovno enoto pa odloča sporazumno svet delovne enote oziroma zbor delovne enote, ki nima sveta, v kateri delavec dela in svet delovne enote oziroma zbor delovne enote, ki nima sveta, v katero se delavec razporeja.

O razporeditvi delavca na drugo delovno mesto po 58. členu odloča glavni direktor podjetja ali drug vodilni delavec, ki ga direktor pooblasti.

VI. DELOVNI ČAS DELAVCEV V PODJETJU

61. člen

Člani delovne skupnosti podjetja imajo pravico do omejenega delovnega časa 42 ur na teden.

Do dokončnega prehoda na 42-urni delovni teden pa traja polni delovni čas v podjetju 48 ur na teden in se šteje za delo, daljše od polnega delovnega časa, delo nad 48 ur na teden.

Če se prehod na 42-urni delovni teden izvede postopoma in se pred končnim prehodom na nov skrajšan delovni čas preide na delno skrajšan delovni čas, se šteje za delo daljše od polnega delovnega časa, delo nad začasno določenim delovnim časom, ki je nižji od 48 ur, toda višji od 42 ur na teden.

62. člen

Redni delovni čas v teku dneva je 8 ur in traja od 6. do 14. ure, v izmenah pa od 14. do 22. ure ter od 22. do 6. ure naslednjega dne.

Za čistilce prostorov in za druge delavce, ki glede na organizacijo dela, na delovni proces in na značaj nalog posameznega delovnega mesta (vodja službe zavarovanja, šoferji, referent za varnost pri delu itd.), morajo delati tudi izven razporeda, ki je določen v prvem odstavku tega člena, je delovni čas v teku dneva lahko tudi drugačen, ne sme pa presežati 8 ur na dan ali 48 ur na teden oziroma toliko ur na teden, na kolikor je bil delovni čas omejen v smislu prejšnjega člena.

Delovni čas za delavce, ki delajo na lovu rib, določa pristojni organ delovne enote po potrebi, glede na objektivne pogoje ribolova (mrak, sezonski ulov, vremenske prilike, stanje plovnihih objektov in slično); če v času lova delavci ne morejo izkoristiti dnevnega ali tedenskega počitka, jim je treba omogočiti, da ga izkoristijo v predpisanem obsegu med enim in drugim mrakom ali ob prekinitvi lova.

Delavci, ki delajo v izmenah, so lahko razporejeni na nočno delo brez presledka najdalj en teden.

63. člen

Podjetje ne sme razporediti na nočno delo delavke med nosečnostjo oziroma delavke z otrokom, ki še ni star eno leto in ne delavca, kateremu bi po zdravniškem izvidu nočno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje. Prav tako ne sme razporediti na nočno delo delavke, če bi ji delo v tem času onemogočilo uveljavitev pravice do najmanj sedemurnega počitka med 22. in 7. uro naslednjega dne, razen v primerih, ko je treba nujno nadaljevati delo, ki ga je v teku dneva prekinila višja sila, delo, ki ga ni bilo mogoče pričakovati, ali če je treba preprečiti škodo na surovinah ali drugem materialu.

Delovna skupnost sme razporediti delavko na nočno delo tudi v drugih primerih, če to terja posebno resne družbene, ekonomske, socialne ali podobne okoliščine in če je za uvedbo takega dela dal soglasje pristojni upravni organ.

64. člen

Delavec, ki še ni star 18 let, se ne sme razporediti na nočno delo med 22. in 6. uro naslednjega dne.

Izjemoma se sme razporediti na nočno delo delavec, ki je že dopolnil 17 let, vendar le ob pogojih, ob katerih se sme razporediti na nočno delo delavka.

65. člen

Čas, ki ga delavec prebije na nočnem delu, je poseben delovni pogoji, ki se upošteva pri merilih za odmerjanje pravic, odvisnih od delovnih pogojev (osebni dohodek, letni dopust idr.).

66. člen

Delavec lahko dela tudi krajši delovni čas, kot je poln delovni čas, v naslednjih primerih:

a) če je potrebno doseči poln delovni čas na delovnih mestih, na katerih delavka z otrokom ali drug delavec, ki dela na tem delovnem mestu, uveljavi pravico do skrajšanega delovnega časa;

b) na delovnih mestih snažilk, če se za snazhenje določenih prostorov zahteva poln delovni čas;

c) če je potrebno izpopolniti določeno delovno skupino delavcev, ki so uveljavili pravico do skrajšanega delovnega časa (pri vlaganju rib in slično).

67. člen

Delavcu, ki dela najmanj polovico polnega delovnega časa, gredo vse pravice po delu in iz dela, ki pripadajo ostalim članom delovne skupnosti, njihov obseg pa je odvisen od dolžine delovnega časa in od doseženih delovnih uspehov.

68. člen

Delavcu, ki dela manj kot polovico polnega delovnega časa, pripadajo poleg pravic, ki so z zakonom določene, tudi pravica do letnega dopusta in do izrednih dopustov.

Pravica do letnega dopusta pripada delavcu iz prejšnjega odstavka po preteku 12 mesecev, odkar je stopil na delo v podjetje. Dolžina letnega dopusta se določi po merilih, ki veljajo za ostale člane delovne skupnosti, upoštevajoč čas, ki ga je delavec prebil na delu v zadnjih 12 mesecih. O dolžini izrednega dopusta odloča pristojen organ delovne enote v mejah, ki so določene v statutu podjetja in v tem pravilniku.

V času letnega dopusta in v času odsotnosti zaradi osebnih opravkov (izrednega dopusta) delavcu iz prvega odstavka tega člena pripada nadomestilo osebnega dohodka.

69. člen

Delavec je dolžan delati dalj kot poln delovni čas:

1. če zadene podjetje nesreča ali se nesreča neposredno pričakuje, toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja in obvarujejo materialna sredstva;

2. v primerih, ko je nujno, da se začeto delo nadaljuje, če bi ustavitev ali prekinitve delovnega procesa povzročila večjo materialno škodo;

3. kadar je potrebno, da se s podaljšanim delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala;

4. kadar je potrebno preprečiti okvare na delovnih sredstvih;

5. kadar je predpisano, da se določeno delo opravi v določenem roku, pa ga v rednem delovnem času ni mogoče izvesti;

6. kadar je to potrebno za izpolnitev pogodbenih obveznosti, če bi neizpolnitev povzročila podjetju večjo škodo.

70. člen

O uvedbi daljšega delovnega časa, kot je poln delovni čas, odloča glavni direktor podjetja ali

drug vodilni delavec, ki ga glavni direktor pooblasti.

Odločba mora obsegati podatke o delu, ki ga je potrebno opraviti v podaljšanem delovnem času, o roku, do katerega mora biti delo opravljeno, oziroma do katerega se dela daljši čas, kot je poln delovni čas, o vodenju evidence o delavcih, ki morajo delo opraviti in druge potrebne podatke.

Zoper odločbo glavnega direktorja je možen ugovor na upravni odbor. Odgovor ne odloži izvršitve odločbe.

71. člen

Čas, ki ga je delavec prebil na delu dalj kot poln delovni čas, razen v primeru iz 1. točke 69. člena tega pravilnika, je poseben delovni pogoji, ki se upošteva pri merilih, po katerih se delavcem odmerjajo pravice, odvisne od dolžine delovnega časa (osebni dohodek, letni dopust itd.).

VII. DNEVNI ODMOR IN POČITEK, TEDENSKI POČITEK IN LETNI DOPUST

72. člen

Delavec, ki dela v teku dneva brez presledka poln delovni čas, ima pravico do 30-minutnega odmora, ki se razporedi tako, da ni v začetku oziroma na koncu delovnega časa.

Čas odmora se šteje za čas, prebit na delu.

73. člen

Delavec ima pravico do nepretrganega dnevnega počitka v trajanju najmanj 12 ur, v času sezonskih del po najmanj 10 ur.

74. člen

Delavec ima pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 ur brez presledka.

Če je nujno, da dela na dan svojega tedenskega počitka, ima delavec pravico do takega počitka v naslednji dobi.

75. člen

Delavci, ki delajo na ulovu rib, v kmetijski proizvodnji in na drugih sezonskih delih, imajo pravico izrabiti dnevni in tedenski počitek po prenehanju sezonskega dela.

76. člen

V teku tedna, meseca ali daljšega razdobja, ki ni daljše od enega leta, se sme delovni čas razporediti tako, da je dnevni, tedenski, mesečni itd. delovni čas v delu razdobja, za katero ga razporeja, daljši, v ostalem delu pa ustrezno krajši od polnega delovnega časa. Skupni delovni čas v celotnem razdobju ne sme presegati polnega delovnega časa, pri čemer mora biti delavcu zagotovljen predpisani dnevni in tedenski počitek.

77. člen

Če delavec prebije na sezonskih delih brez presledka najmanj 4 mesece v letu in opravi pri tem več ur dela, kot znaša poln delovni čas za to dobo, lahko ob sklenitvi delovnega razmerja zahteva, da se mu te ure preračunajo na delovne dni s polnim delovnim časom. V tem primeru se čas, ki ga je delavec prebil na delu dalj od polnega delovnega časa, ki mu je po zakonu priznan v delovno dobo, ne šteje za poseben delovni pogoji.

78. člen

Delavec ima med letom pravico do letnega dopusta. Pravici do letnega dopusta se ne more odpovedati.

Pravico do letnega dopusta pridobi delavec po enajstih mesecih nepretrganega dela in ima pravico, da ga izrabi v vsakem koledarskem letu, če v delu ni imel presledka.

Po 11 mesecih dela pridobi delavec pravico do letnega dopusta tudi, če je delal v podjetju samem manj kot 11 mesecev, če je prišel v pod-

jetje iz druge delovne organizacije najkasneje v treh dneh od dneva, ko je nehal delati v tej organizaciji.

Delavec, ki mu preneha delo v podjetju, ima pravico pred razrešitvijo izkoristiti letni dopust, če se organizacija, v katero stopa na delo, ne obveže, da mu ga bo ona zagotovila.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka, nima pravice do letnega dopusta delavec, ki mu delo v podjetju preneha:

- a) zaradi izključitve iz podjetja;
- b) ker je bil spoznan za trajno in popolnoma nezmožnega za delo;
- c) ker mu je po zakonu ali na podlagi pravno-močne odločbe sodišča ali drugega organa prepovedano nadaljnje opravljanje dela na delovnem mestu, na katero je razporejen;
- č) ker je bil obsojen na zapor, daljši kot tri mesece;
- d) ker mu je bil izrečen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, ki traja dalj kot tri mesece in mora biti zato odsoten z dela.

79. člen

Delavec, ki nastopi delo za določen čas, da opravlja sezonska dela, ima pravico do dopusta, če traja tako delo brez presledka najmanj šest mesecev.

80. člen

Dolžina letnega dopusta delavca je odvisna predvsem od delovnih pogojev (teža dela, zahtevnost dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu idr.), od njegove delovne dobe in od drugih obdobj, ki so po zakonu izenačena z delovno dobo, od delovnih uspehov, od posebnih socialnih razmer delavca in od drugih okoliščin, ki so določene v tem pravilniku.

81. člen

Dolžina letnega dopusta za posameznega delavca se določi po naslednjih konkretnih osnovah in merilih:

I. DELOVNI POGOJI

1. Odgovornost in strokovnost

- glavni direktor — 9 delovnih dni;
- vodje sektorjev — 7 delovnih dni;
- vodja proizvodnega oddelka, obratni inženir, vodja laboratorija, vodja priprave dela, vodja računovodske službe, vodja plansko-analitske službe, vodja kadrovsko-socialnega oddelka, pravni referent, vodja izvoza, vodja prodaje na domačem trgu, vodja nabave, vodja nabave in prodaje sveže ribe, vodja špedicije, tehnični vodja ribolova, operativni vodja vzdrževanja in energetike — 6 delovnih dni;
- vodja skladišča gotovih izdelkov, vodja skladišča potrošnega materiala, vodja hladilnice Iris in Riba, vodja litografije, vodja garaže, vodje delavnic, vodja delavske restavracije in delavci na delovnih mestih, za katera se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba ali visoka kvalifikacija (če niso zajeti pod drugo točko) — 5 delovnih dni;
- delavci na delovnih mestih, za katera se zahteva srednja strokovna izobrazba ali kvalifikacija (če niso zajeti pod 2. točko) — 4 delovne dni;

2. Težji delovni pogoji

- Predelava rib:
- sterilizer, delavec pri strojnem pranju polnih doz, žagar tune, delavec pri blanširanju zelenjave, težak v skladišču slane ribe, pranje sodov in zabojev — 5 delovnih dni;
 - kuhanje sveže ribe — 6 delovnih dni;

— voznik elektro-vozička, vlaganje v končo in priprava mešanice, kuhanje omake, fižola in mesa za turistično pašeto, strojno rezanje zelenjave, strojno lupljenje, čistilka sanitarij — 4 delovne dni; strojno lupljenje zelenjave, čistilka sanitarij — 4 delovne dni;

Predelava slanih rib — Kozina:

— težak v skladišču slane ribe, zapiranje doz — 4 delovne dni;

Predelava sadja in paradižnika:

— voznik elektro-vozička, pomočnik strojnika — 4 delovne dni;

— pulpiranje in izolacija bazenov — za vsak delovni teden — 1 delovni dan;

Proizvodnja juh:

— priprava dišav — 5 delovnih dni;

— izdelava mase, kuhanje loja in uporabljanje črpalk ter vakuum-kotlov — 4 delovne dni;

Skladišče zelenjave:

— pobiranje plesni — 5 delovnih dni;

— težaki v skladišču zelenjave — 4 delovne dni;

Oljarna:

— delavec v oddelku ribje moke — 8 delovnih dni;

— predelavec predelave ribjih odpadkov — 6 delovnih dni;

— pranje sodov — za vsak mesec dela — 1 delovni dan.

Proizvodi v prahu:

— pražilec kave in pomočnik, sušilec in pomočnik, ekstraher in pomočnik, doziranje in zapiranje doz — 4 delovne dni.

Pločevinasta embalaža:

— izdelava zlitine in kositrnanje rešetk, signiranje in namakanje obodov — 7 delovnih dni;

— spajkanje doz in pokrovov, pomoč pri spajkanju obodov in pokrovov — 5 delovnih dni;

— stiskanje na polatvomatski stiskalnici, pakiranje odpadkov pločevine, pomožna dela na avtomatski liniji za lotanje — 4 delovne dni.

Litografija:

— pomočnik offset strojnika, pomožni pretiskar, vlaganje in izlaganje na tiskarskih in lakirnih strojih — 4 delovne dni.

Vzdrževanje in energetika:

— kurjač, pomožni kurjač, varilec, električar — 5 delovnih dni.

Proizvodni sektor in komerciala:

— delavec v hladilnici Iris — 5 delovnih dni;

— delavec v hladilnici Riba — 6 delovnih dni.

3. Splošni delovni pogoji

Vsem ostalim delavcem, ki niso zajeti v 1. ali 2. točki, pripadajo — 3 delovni dnevi.

4. Posebni delovni pogoji

Delavcem, ki v koledarskem letu delajo več kot šest mesecev v treh izmenah in delavcem, ki izmenoma delajo ob nedeljah in državnih praznikih, pripada posebej še — 2 delovna dneva.

II. POSEBNA MERILA

1. Invalidi — delovni in vojaški

— invalidi 2. kategorije — 3 delovne dni

— invalidi 3. kategorije — 2 delovna dneva.

2. Delavci, ki jim je zaradi sodelovanja v NOB priznana posebna doba

- od leta 1941 — 6 delovnih dni
- od leta 1942 — 5 delovnih dni
- od leta 1943 — 4 delovne dni
- od leta 1944 — 3 delovne dni

3. Matere, ki imajo dva otroka mlajša od 7 let — 3 delovne dni

4. Matere samohranilke, ki imajo otroka mlajšega od treh let — 2 delovna dneva.

III. DELOVNA DOBA

Na podlagi skupne delovne dobe pripada delavcem dopust:

1. do 5 let delovne dobe — 11 delovnih dni
2. nad 5 do 15 let delovne dobe — 15 delovnih dni
3. nad 15 do 25 let delovne dobe — 21 delovnih dni
4. nad 25 let delovne dobe — 27 delovnih dni.

82. člen

Ne glede na osnove in merila iz prejšnjega člena, ne more znašati letni dopust delavca manj kot 14 dni in dalj kot 30 delovnih dni.

83. člen

Delavcem, ki so sprejeti na delo za krajši delovni čas, kot je poln delovni čas, pripada letni dopust v sorazmerju z delovnim časom, prebitim na delu v zadnjih 12 mesecih pred nastopom letnega dopusta.

84. člen

Delavcu, ki še ni star osemnajst let, pripada letni dopust po osnovah in merilih iz 81. člena, povečan za 7 delovnih dni.

85. člen

Delavcem, ki so sprejeti na delo za določen čas zaradi sezonskih del, pripada po en dan dopusta za vsak mesec dela, če traja tako delo brez predledka najmanj 6 mesecev.

86. člen

Delavci, ki delajo v podjetju na podlagi pogodbe, lahko zahtevajo letni dopust v sorazmerju s časom, prebitim na delu v podjetju, ne pripadajo pa jim pravice, ki jih sicer imajo delavci med letnim dopustom.

87. člen

Čas, v katerem delavec izrabljuje letni dopust, se določi v skladu z naravo poslovanja ali organizacijo dela vsake posamezne delovne enote, pri čemer se po možnosti upošteva tudi delavčeva želja.

Izjemoma lahko izrabljuje delavec en dan svojega letnega dopusta za svoje potrebe tistega dne, ki ga sam določi.

88. člen

Čas letnega dopusta delavcev se določi vnaprej s planom dopustov, ki ga izdela vsaka delovna enota za svoje delavce.

89. člen

Na podlagi planov delovnih enot sestavi upravno-kadrovski sektor plan dopustov za celo podjetje, ki ga mora predložiti glavnemu direktorju na vpogled najkasneje do konca februarja za tekoče leto.

90. člen

Delavec ima pravico izrabiti letni dopust v nepretrganem trajanju; le na njegovo zahtevo ozi-

roma z njegovo privolitvijo sme delovna skupnost določiti, da ga izrabljuje v dveh delih.

91. člen

Delovna skupnost mora najmanj 30 dni vnaprej sporočiti delavcu, katerega dne se začne njegov letni dopust.

92. člen

Med letnim dopustom ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki znaša toliko, kolikor znaša povprečna akontacija osebnega dohodka za preteklih 6 mesecev pred nastopom dopusta.

93. člen

Delavec ima pravico do počitka ob državnih praznikih. Pri odmeri osebnega dohodka se šteje, kot da bi bil delal.

94. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu in mu gre za ta čas nadomestilo osebnega dohodka.

Pravico iz prejšnjega odstavka tega člena ima delavec v naslednjih primerih:

1. ob sklenitvi zakonske zveze,
2. ob porodu v ožji družini,
3. ob smrti ožjega družinskega člana,
4. ob sklenitvi zakonske zveze ožjega družinskega člana,
5. ob preselitvi v drugo stanovanje.

V primeru iz 1. točke se delavcu odobri odsotnost treh dni, v primerih iz 3. in 5. točke 2 dni, v primerih iz 2. in 4. točke pa 1 dan.

95. člen

V času odsotnosti po prejšnjem členu pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini, ki je določena v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov.

96. člen

Delavec ima pravico biti brez nadomestila odsoten z dela v naslednjih primerih:

1. v primerih iz 94. člena tega pravilnika, če mora odsotnost iz upravičenih razlogov podaljšati;
2. v primerih iz 3. in 4. točke 94. člena, če gre za sorodnika, ki ni ožji družinski član delavca;
3. za opravljanje strokovnih in drugih izpitov, če take izpite po lastni krivdi ponavlja;
4. za urejanje osebnih in družinskih zadev v upravičenih primerih;
5. kadar je pozvan kot stranka ali kot priča v raznih postopkih pred sodišči in drugimi državnimi organi;
6. v drugih upravičenih primerih.

V primerih iz prvega odstavka tega člena je delavec dolžan na ustrezen način dokazati upravičenost zahtevka.

Odsotnost v primerih iz prvega odstavka tega člena lahko traja največ do 30 dni v posameznem koledarskem letu. V posebno upravičenih primerih pa lahko upravni odbor odobri daljšo odsotnost od 30 dni, če to ni v škodo dela na delovnem mestu, ki ga delavec zaseda.

V primerih, ko se na posameznih delovnih mestih, ali v večjem številu delovnih mest pojavi občutno zmanjšanje obsega dela, se lahko posameznemu delavcu oziroma večjemu številu delavcev odobri odsotnost z dela za čas zmanjšane obsega dela, če delavec, ki dela na takem delovnem mestu, to zahteva ali v to privoli.

V primerih iz prejšnjega odstavka se delavec lahko pozove, da se vrne na delo še pred potekom roka, za katerega mu je bila odobrena odsotnost

z dela brez nadomestila, če se je medtem ponovno povečal obseg dela na ustreznem delovnem mestu.

97. člen

Med odsotnostjo z dela po prejšnjem členu ostane delavec še naprej član delovne skupnosti podjetja, njegove dolžnosti in pravice, ki se pridobivajo po delu in iz dela, pa mirujejo.

VIII. PRENEHANJE DELA DELAVCEV V PODJETJU

98. člen

Delavec ima pravico brez obrazložitve ob vsakem času prenehati z delom v podjetju. O tem mora pisмено ali ustno obvestiti kadrovsko službo podjetja.

V primeru iz prejšnjega odstavka mora delavec delati v podjetju še toliko časa, kolikor je določeno v statutu podjetja in v tem pravilniku (odpovedni rok), če se delavec in podjetje ne dogovorita drugače.

99. člen

Čas, kolikor mora delavec še ostati na delu po sporočilu svojega namena, da preneha delati v podjetju, znaša:

1. nekvalificirani, polkvalificirani in kvalificirani delavci ter delavci na delovnih mestih, za katera se zahteva nižja in srednja strokovna izobrazba, ki imajo:

a) do 10 let skupne delovne dobe oziroma do 5 let delovne dobe v podjetju — 1 mesec

b) nad 10 do 20 let skupne delovne dobe oziroma nad 5 do 10 let delovne dobe v podjetju — 2 meseca

c) nad 20 let skupne delovne dobe oziroma nad 10 let delovne dobe v podjetju — 3 mesece.

2. Delavci na delovnih mestih, za katera se zahteva visoka kvalifikacija, višja ali visoka strokovna izobrazba, ki imajo:

a) do 10 let skupne delovne dobe oziroma do 5 let delovne dobe v podjetju — 2 meseca

b) od 10 do 20 let skupne delovne dobe oziroma od 5 do 10 let delovne dobe v podjetju — 3 mesece

c) nad 20 let skupne delovne dobe oziroma nad 10 let delovne dobe v podjetju — 4 mesece

3. Delavci na vodilnih delovnih mestih so dolžni ostati na delu še 1 mesec dalj, kot je določeno v 1. in 2. točki tega člena.

Če preneha delavec delo med postopkom za odpravo oziroma prenehanje podjetja (5. točka 104. člena pravilnika), mu sme delovna skupnost določiti tudi krajši rok, vendar ne krajši od 15 dni.

100. člen

Delavec, ki samovoljno neha delati v podjetju v nasprotju z določbo drugega odstavka 98. člena tega pravilnika ali neopravičeno izostane z delovnega mesta, stori s tem hujšo kršitev delovne dolžnosti, zaradi katere ga delovna skupnost izključi.

101. člen

Šteje se, da je delavec samovoljno nehal delati v podjetju:

1. če je pisмено ali na kakšen drug nedvoumen način sporočil organu upravljanja podjetja, organu delovne enote, kadrovski službi ali neposrednemu predstojniku, da neha delati v podjetju in se v 24 urah ne javi več na delo;

2. če se je v času, ko bi moral še delati v podjetju, redno zaposlil v drugi organizaciji ali pri zasebniku;

3. če 3 dni zaporedoma ni prišel na delo in svojega izostanka ni opravičil;

4. če se tri dni po izkoriščenem letnem dopustu ali drugem opravičenem izostanku z dela ni vrnil na delo in svojega izostanka ni opravičil.

102. člen

Samovoljno prenehanje dela ugotovi kadrovska služba podjetja, odločbo, da je delavcu prenehalo delo, pa izda komisija za varstvo delovnega reda.

103. člen

Delavcu lahko neha delo v podjetju po sklepu delovne skupnosti, samo, če sam v to privoli. V tem primeru mora delavec ostati na delu do preteka časa iz 99. člena tega pravilnika le tedaj, če se je z delovno skupnostjo tako sporazumel.

104. člen

Delovna skupnost lahko sklene, da preneha delo delavcu v podjetju tudi brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

1. če se odpravi delovno mesto ali zmanjša število delavcev na delovnem mestu,

2. če se trajneje zmanjša obseg dela oziroma poslovanja podjetja,

3. če se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne zadovoljuje zahtev delovnega mesta, na katerem dela,

4. ko delavec dopolni predpisano pokojninsko dobo,

5. če se je začel postopek, da se podjetje odpravi ali preneha.

105. člen

Delovna skupnost lahko sklene, da delavcu preneha delo zaradi odprave delovnega mesta ali zmanjšanja števila delavcev na delovnem mestu v smislu 1. točke prejšnjega člena, samo če je odpravo delovnega mesta povzročila izpopolnitev delovnega procesa in delovnih postopkov v okviru podjetja, ali če je delovno mesto odpravljeno zaradi poslovnega sodelovanja oziroma spojitve več delovnih organizacij in če nima možnosti, da bi delavca razporedila na drugo ustrezno delovno mesto v podjetju, ali če je delavec odklonil, da bi se usposobil za delo na drugem delovnem mestu, ki mu ga je ponudila.

106. člen

Delavec, ki mu je delo v podjetju prenehalo zaradi odprave delovnega mesta ali zmanjšanja števila delavcev na delovnem mestu oziroma zaradi zmanjšanja obsega dela ali poslovanja, ima pravico znova stopiti na delo v podjetje, če se v enem letu znova vpelje enako ali podobno delovno mesto ali poveča število delavcev na delovnem mestu, za katero delavec po svojih delovnih sposobnostih zadovoljuje zahteve.

V sklepu o prenehanju dela v podjetju mora biti naveden pouk, kako lahko delavec uveljavlja pravico do ponovnega vstopa na delo v podjetje po prvem odstavku tega člena.

107. člen

Svojo pravico, da znova stopi na delo po določbah prejšnjega člena, lahko delavec uveljavi v roku, ki je določen v javnem razglasu prostega delovnega mesta s tem, da vloži pismen ali usten zahtevek na zapisnik pri kadrovski službi podjetja.

108. člen

Če delavec ne zadovoljuje zahtev delovnega mesta, na katerem dela, lahko delovna skupnost sklene, da mu delo v podjetju preneha:

1. če posebna strokovna komisija na objektivni način ugotovi, da ne izpolnjuje zahtev delovnega mesta, na katerem dela, ker ob rednih delovnih pogojih trajneje ne dosega pri delu povprečnih uspehov in

2. če ga ni mogoče razporediti na drugo delovno mesto, ki bi ustrezalo njegovi delovni sposobnosti.

109. člen

Ceprav so izpolnjeni pogoji iz 1. in 2. točke 104. člena tega pravilnika, ne more delovna skupnost skleniti, da delavcu preneha delo:

1. dokler je po zdravniškem izvidu začasno zdravstveno zadržan oziroma nezmožen za delo,

2. dokler je na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji, na katero ga je napotila delovna skupnost,

3. dokler je na letnem dopustu, na mladinski delovni akciji, na vojaških vajah ali na doslužitvi vojaškega roka do treh mesecev,

4. dokler je delavka noseča oziroma ima do osem mesecev starega otroka.

Dokler je delavec član delavskega sveta, upravnega odbora, nadzornega odbora ali sveta delovne enote, mu ne more prenehati delo v podjetju proti njegovi volji zaradi odprave delovnega mesta oziroma zaradi trajnejšega zmanjšanja dela ali poslovanja.

Izjemoma lahko delovna skupnost sklene, da mu delo preneha, če je odpravljena njegova delovna enota in ni možnosti, da bi bil razporejen na drugo ustrezno delovno mesto v podjetju.

110. člen

Delavec, ki mu v primerih iz 104. člena tega pravilnika po sklepu delovne skupnosti preneha delo brez njegove privolitve, ima pravico ostati na delu še za čas iz 99. člena tega pravilnika (odpovedni rok).

Delovna skupnost lahko razreši delavca pred potekom tega časa, vendar pa mu mora v tem primeru zagotoviti za preostali čas delež pri delitvi sredstev za osebne dohodke v višini povprečne akontacije njegovih osebnih dohodkov v zadnjih treh mesecih pred razrešitvijo.

Delavca, ki mu preneha delo v podjetju brez njegove privolitve, mora delovna skupnost na njegovo zahtevo razrešiti pred potekom roka iz 99. člena tega pravilnika (odpovednim rokom).

111. člen

V času, ko mora še ostati na delu v podjetju (odpovedni rok), ima delavec pravico v delovnem času odhajati iz podjetja, da bi našel zaposlitev v drugi organizaciji.

V ta namen ima delavec pravico biti odsoten iz podjetja do osem ur na teden, dokler si ne najde nove zaposlitve.

V času odsotnosti iz prejšnjega odstavka ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini, ki ustreza povprečni akontaciji osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih.

112. člen

Kadar preneha delavcu delo po preteku časa, ki je določen v 99. členu tega pravilnika (odpovedni rok), ga delovna skupnost razreši z dnem, ko preteče ta čas.

Če je potrebno dovršiti začeto delo, ki ga brez večje škode ali večjih tehničnih težav ne bi bilo mogoče izročiti drugemu delavcu, lahko delovna skupnost podaljša rok za razrešitev za največ 30 dni.

Če je delavec poklican na vojaške vaje oziroma na doslužitev vojaškega roka do 3 mesecev v času, ki je določen v 99. členu tega pravilnika (odpovedni rok), se potek tega časa na njegovo zahtevo ustavi z dnem, ko prejme poziv, in nadaljuje po vrnitvi z vojaških vaj oziroma od vojakov. V takem primeru delavcu ne more prenehati delo v podjetju proti njegovi volji, dokler ne poteče štirinajst dni od dneva, ko se je vrnil z vaj oziroma od vojakov.

113. člen

Delavcu, ki je izključen iz podjetja, preneha delo z dnem vročitve dokončnega sklepa o izključitvi.

114. člen

Neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti preneha delo delavcu v podjetju:

1. če pristojni organ za socialno zavarovanje spozna delavca za trajno in popolnoma nezmožnega za delo — z dnem vročitve pravnomočne odločbe o ugotovljeni nezmožnosti;

2. če je delavcu po zakonu ali po pravnomočni odločbi sodišča ali kakšnega drugega organa prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu,

na katero je razporejen — z dnem vročitve pravnomočne odločbe;

3. če je delavec obsojen na zapor, daljši kot tri mesece — z dnem, ko nastopi prestajanje kazni;

4. če je delavcu izrečen varstveni, vzgojni ali varnostni ukrep, ki ne traja več kot tri mesece in mora biti za to odsoten z dela — z dnem, ko se začne izvajati ukrep.

115. člen

Direktorju, ki je razrešen, ker pri novih volitvah ni bil več imenovan, in vodilnemu delavcu, ki ob razpisu ni ponovno izbran na isto vodilno delovno mesto, mora podjetje ponuditi drugo delovno mesto, ki ustreza njegovim delovnim sposobnostim. Če delavec iz prejšnjega odstavka noče sprejeti ponujenega delovnega mesta, mu delo v podjetju preneha po preteku roka iz 99. člena tega pravilnika (odpovednega roka).

116. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost, ne preneha delo v podjetju, če more glede na preostalo delovno zmožnost brez poklicne rehabilitacije delati na istem ali na drugem ustreznem delovnem mestu v podjetju.

Če podjetje nima ustreznega delovnega mesta iz prvega odstavka tega člena, preneha delavcu delo v podjetju z dnem, ko mu je vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni invalidnosti.

117. člen

Če delavec začasno neha delati v podjetju, ker je bil izvoljen v predstavniško telo, izvoljen ali imenovan v funkcije, ki jih določa zakon, ali izvoljen za funkcionarja s stalno funkcijo v družbeno-političnih organizacijah, ali ker je odšel na odslužitev oziroma doslužitev vojaškega roka, ostane še naprej član delovne skupnosti in ima po preteku mandata ali funkcije oziroma po odslužitvi in doslužitvi vojaškega roka pravico, vrniti se na delo v podjetje.

Svojo voljo, da se vrne na delo v podjetje, mora delavec iz prejšnjega odstavka neposredno po preteku mandata ali funkcije oziroma po odslužitvi ali doslužitvi vojaškega roka pisмено ali ustno sporočiti kadrovski službi podjetja, delo pa mora nastopiti najkasneje v 3 dneh po razrešitvi prejšnjih dolžnosti oziroma po vrnitvi v kraj bivanja, če se sporazumno ne določi drug rok.

Če delavec ne sporoči pristojnim organom, da se namerava vrniti na delo v podjetje in če ne nastopi dela v roku, ki je določen v prejšnjem odstavku, se šteje, da se ne namerava vrniti na delo v podjetje ter preneha biti član delovne skupnosti z dnem preteka mandata ali funkcije oziroma z dnem odslužitve ali doslužitve vojaškega roka.

IX. UDELEŽBA DELAVCEV PRI DELITVI SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

118. člen

Delavec, ki dela v podjetju, ima na podlagi svojega delovnega prispevka glede na uspeh delovne enote, v kateri dela, in podjetja kot celote pravico biti udeležen pri delitvi sredstev, ki jih podjetje nameni za osebne dohodke.

119. člen

Delovni prispevek delavca se ugotavlja po osnovah in merilih, ki so določena v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov.

120. člen

Delovni prispevek delavca se vrednoti po delovnem mestu, ki ga zaseda. Vrednost delovnega mesta je odvisna od strokovnosti in znanja, ki se za delovno mesto zahteva, od odgovornosti, fizičnega in umskega napora ter od delovnih pogojev, v katerih se delo na določenem delovnem mestu opravlja.

121. člen

Osební dohodek delavca se ugotavlja z delitvijo sredstev po zaključnem računu.

Med letom dobiva delavec akontacije osebne- ga dohodka, ki so odvisne od delovnega prispevka delavca in poslovnega uspeha podjetja.

122. člen

Ne glede na delovni uspeh delavca in na poslovni uspeh podjetja ima delavec pravico do minimalnega osebnega dohodka, ki je določen s posebnimi predpisi družbeno-političnih skupnosti.

123. člen

Na osební dohodek delavca je mogoče seči z izvršbo za plačilo terjatev; pri tem se sme seči za terjatve iz naslova zakonite preživnine največ na polovico, za druge terjatve pa največ na tretjino čistega delavčevega osebnega dohodka.

124. člen

Delavec ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, kadar je odsoten z dela zaradi vojaških vaj, predvojaške vzgoje, udeležbe v civilni zaščiti, opravljanja javnih funkcij ali zaradi pozivov vojaških in drugih organov, h katerim je klican brez svoje krivde.

Nadomestilo iz prvega odstavka tega člena izplača delavcu podjetje na račun organa, ki je delavca poklical in v višini akontacije osebnega dohodka, ki ga je imel delavec v zadnjih treh mesecih.

125. člen

Dokler je v priporu ali v preiskovalnem zaporu, ima delavec pravico do nadomestila, ki ustreza tretjini, če preživlja družino pa polovici akontacije osebnega dohodka.

Če je kazenski postopek s pravnomočno odločbo utemeljen, če je delavec s pravnomočno odločbo oproščen obtožbe, ali če je obtožba zavržena, ima delavec pravico dobiti razliko do polnega nadomestila akontacije osebnega dohodka in druge pravice, ki se uveljavljajo iz dela v podjetju.

Nadomestilo iz prvega in drugega odstavka tega člena dobi delavec na račun organa, ki je odredil pripor oziroma preiskovalni zapor, in sicer v višini povprečne akontacije osebnega dohodka, ki ga je imel v zadnjih treh mesecih pred priporom oziroma pred preiskovalnim zaporom.

X. ODGOVORNOST ČLANOV

DELOVNE SKUPNOSTI

1. Odgovornost za kršitve delovnih dolžnosti

126. člen

Delavec odgovarja delovni skupnosti za kršitve delovnih dolžnosti in za materialno škodo, ki jo namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči podjetju na delu in v zvezi z delom.

127. člen

Kazenska odgovornost oziroma odgovornost za gospodarski prestopak ali za prekrške ne izključuje odgovornosti iz prejšnjega člena.

128. člen

Delavec ima na svojem delovnem mestu dolžnosti in odgovornosti do delovne skupnosti podjetja in do družbene skupnosti.

129. člen

Delavec je predvsem dolžan:

1. da čuva družbeno imovino in da racionalno uporablja proizvodna sredstva;
2. da vlaga na delu vso svojo strokovno sposobnost;
3. da izpolnjuje vse delovne dolžnosti in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja in tiste, ki mu jih odredi pristojni organ ali pooblaščen oseb;

4. da prihaja točno na delo in da dela do konca delovnega časa;

5. da dela tudi dalj kot poln delovni čas v primerih in ob pogojih, ki so določeni v statutu podjetja;

6. da najkasneje v 24 urah obvesti podjetje, če iz kakršnegakoli razloga ne more priti na delo;

7. da med delovnim časom ne odhaja s svojega delovnega mesta brez dovoljenja pooblaščenega delavca;

8. da se v času 30-minutnega odmora ne oddalji iz tovarne, iz obrata oziroma iz drugega poslovnega prostora brez dovoljenja pooblaščenega delavca, razen če gre na malico v prostore delavske restavracije podjetja;

9. da čuva poslovno tajnost podjetja;

10. da stalno izpolnjuje svojo strokovno sposobnost;

11. da goji tovariške in socialistične odnose v podjetju;

12. da sodeluje pri samoupravljanju v podjetju;

13. da na delu upošteva predpisane varstvene ukrepe in skrbi za izvajanje in pospeševanje varstva pri delu;

14. da aktivno prispeva k odstranjevanju nevarnosti, ki bi morebitno grozile delavcem ali premoženju podjetja;

15. da se v podjetju in izven podjetja vede tako, da ne kvari ugleda podjetja;

16. da ne presega prejetih pooblastil oziroma pooblastil, ki jih ima po splošnih aktih podjetja ali, ki mu po sami naravi dela na delovnem mestu pripadajo;

17. da daje pooblaščenim osebam in pristojnim organom točne podatke o svojem delu in o delu delavcev, za katere odgovarja;

18. da opravlja druge naloge, ki so določene v statutu in v drugih splošnih aktih podjetja, v sklepih samoupravnih organov ali pooblaščenih oseb v podjetju.

130. člen

Delavec je delovni skupnosti odgovoren za kršitve delovnih dolžnosti iz prejšnjega člena, ki jih stori po svoji krivdi. Kršitve delovnih dolžnosti so lahko lažje ali težje.

131. člen

Lažjo kršitev delovne dolžnosti stori delavec:

1. če z zamudo pride na delo ali predčasno ode ide z dela;

2. če neopravičeno izostane z dela;

3. če ne obvesti v 24 urah podjetja o vzrokih izostanka;

4. če zapusti delovno mesto med delovnim časom brez predhodnega dovoljenja pooblaščenega delavca;

5. če se med 30-minutnim odmorom oddalji iz tovarne oziroma iz drugega obrata ali drugega poslovnega prostora brez predhodnega dovoljenja pooblaščenega osebe, razen če gre na malico v prostore delavske restavracije podjetja;

6. če se nevljudno ali netovariško vede do sotovariša, če ga zlonamerno obrekuje ali če daje netočne podatke o njegovem delu in vedenju na delu ali v zvezi z delom;

7. če namenoma, z nemarnim ali nevostnim opravljanjem, svojih delovnih dolžnosti povzroči podjetju manjšo gospodarsko škodo;

8. če opusti ukrepe ali premalo skrbi za varnost delavca na delu;

9. če ne upošteva predpisanih varnostnih ukrepov na delovnem mestu, na katerem dela, in če ne uporablja predpisanih zaščitnih sredstev;

10. če z nemarnim delom povzroči poslabšanje kvalitete dela;

11. če si prilasti proizvod ali drug element, ki je last družbene skupnosti ali družbena last, v vrednosti do 10 novih dinarjev;

12. če pride na delo v pijanem stanju ali če pijančuje v javnih lokalih ali na drugem javnem mestu tako, da s tem kvari ugled podjetja;

13. če se nedostojno vede v podjetju;

14. če krši druge delovne dolžnosti, kar se po svojem značaju in posledicah njihove kršitve lahko šteje za lažjo kršitev delovne dolžnosti.

132. člen

Težjo kršitev delovne dolžnosti stori delavec:

1. če izda poslovno tajnost podjetja;

2. če zlorabi svoj položaj ali prekorači prejeta pooblastila;

3. če na delu ali v zvezi z delom ponaredi listino ali da nepravilne podatke z namenom, da bi se podjetje, kakšna druga pravna ali fizična oseba zavedla v zmoti;

4. če stori ali opusti dejanje, kar ovira ali onemogoča normalno poslovanje podjetja;

5. če namerno razširja lažne, podjetju škodljive vesti o delu podjetja in njegovih organov;

6. če namenoma, z nemarnim ali nevestnim opravljanjem povzroči podjetju gospodarsko škodo nad 1.000 novih dinarjev;

7. če neopravičeno odkloni izvršitev delovnih dolžnosti in drugih zadolžitvev, ki jih prejme od organa upravljanja ali od pooblaščenega delavca;

8. če neopravičeno pridobi osebno korist in druge ugodnosti ter sprejema darila v zvezi z delom v podjetju od drugih organizacij, pravnih ali fizičnih oseb;

9. če uporablja delovna sredstva in material za svoje osebne potrebe ali za osebne potrebe koga drugega;

10. če neopravičeno uporabi denar in vrednostne papirje podjetja ali družbeno-političnih organizacij v podjetju v lastno korist ali v korist koga drugega;

11. če povzroči nered ali pretep v podjetju;

12. če materialno oškoduje svojega sodelavca s protipravno prilastitvijo denarja ali predmetov njegove zasebne lastnine;

13. če si protipravno prilasti proizvode, delovna sredstva ali material podjetja v vrednosti nad 10 novih dinarjev;

14. če neopravičeno odkloni razporeditev na drugo delovno mesto, delo v podaljšanem delovnem času, delo v izmenah ali nočno delo, v primerih, ki so določeni v statutu in v drugih splošnih aktih podjetja;

15. če neopravičeno izostane z dela več kot 3 dni v razdobju treh mesecev;

16. če namenoma netočno prikaže delovne uspehe, da sebi ali komu drugemu zagotovi neupravičeni osebni dohodek;

17. če prikriva ali ne prijavi materialne škode, ki jo je sam ali kdo drug povzročil podjetju;

18. če s predlaganjem nezakonitih, premočno proučenih ali utemeljenih sklepov, ki jih sprejmejo samoupravni organi, povzroči podjetju večjo materialno škodo;

19. če namenoma daje netočne podatke samoupravnim organom;

20. če zavestno krši določbe statuta ali drugega splošnega akta;

21. če ovira organe notranje kontrole pri izvajanju njihovih nalog;

22. če prepreči javno iznašanje in objavljane predlogov in mišljenj delavcev;

23. če preprečuje delavcu opravljanje njegovih delovnih dolžnosti;

24. če huje ogroža svojo varnost ali varnost drugih pri delu.

Za hujšo kršitev delovnih dolžnosti se šteje tudi, če delavec stori več lažjih kršitev delovne dolžnosti v razdobju zadnjih šestih mesecev.

133. člen

Kdor ugotovi, da je delavec laže ali hujšje kršil svoje delovne dolžnosti, mora to takoj sporočiti neposrednemu predstojniku kršitelja.

134. člen

Zaradi kršitve delovnih dolžnosti se zoper delavca lahko izrečejo naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. zadnji javni opomin,
4. izključitev iz delovne skupnosti.

135. člen

Pri izrekanju ukrepov zaradi kršitve delovnih dolžnosti upošteva delovna skupnost predvsem:

- a) težo kršitve delovne dolžnosti in njene posledice,
- b) stopnjo delavčeve odgovornosti oziroma krivde,
- c) okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena,
- č) prejšnje delo in vedenje delavca,
- d) njegovo vedenje po kršitvi delovne dolžnosti,
- e) druge okoliščine, ki so neposredno ali posredno vplivale na delavčevo vedenje.

136. člen

Rok za uvedbo in vodenje postopka zastara:

1. za lažje kršitve delovnih dolžnosti v 30 dneh od storjene kršitve,
2. za težje kršitve v 3 mesecih od storjene kršitve oziroma od dneva, ko je delovna skupnost zanje izvedela, vendar najkasneje v 6 mesecih od dneva storjene kršitve.

137. člen

Rok za izvršitev izrečenih ukrepov zastara v 30 dneh od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

138. člen

Za lažje kršitve delovnih dolžnosti se lahko izreče opomin in javni opomin, za težje kršitve delovnih dolžnosti pa javni opomin, zadnji javni opomin ali izključitev iz delovne skupnosti.

Če huje ogroža svojo varnost ali varnost drugih pri delu, se delavcu izreče ukrep izključitve iz delovne skupnosti.

139. člen

Pravnomočni sklep, s katerim je bil izrečen javni opomin ali zadnji javni opomin, se objavi na vseh oglasnih deskah podjetja in v »Našem glasu«.

140. člen

Predlog za uvedbo postopka zoper kršilce delovne dolžnosti poda:

1. vodja sektorja ali kršilcu neposredno nadrejen delavec,
2. glavni direktor, če je kršil delovno dolžnost vodja sektorja.

Predlog za uvedbo postopka lahko podajo tudi delavski svet, upravni odbor, glavni direktor, zbor delovnih ljudi in svet delovne enote.

Predlog mora biti pismen in se vloži pri pravni službi podjetja.

141. člen

Ukrep zaradi kršitve delovne dožnosti se ne more izreči, če se prej ne zasliši delavec, zoper katerega se vodi postopek, razen če se brez opravičenega razloga ni odzval pozivu na zaslišanje.

142. člen

Za izrekanje ukrepov opomina, javnega opomina in zadnjega javnega opomina je pristojna komisija za varstvo delovnega reda, ki jo imenuje delavski svet podjetja.

O izključitvi iz delovne skupnosti pa sklepa delavski svet podjetja na predlog komisije za varstvo delovnega reda.

143. člen

Postopek za ugotovitev kršitve delovne dolžnosti in za izrekanje ukrepov vodi komisija za varstvo delovnega reda.

Zaradi pospešitve postopka pa so pravnik, vodja upravno-kadrovskega sektorja in tajnik samoupravnih organov pooblašteni, da začnejo postopek in da izvedejo opravila pripravljalnega postopka (zaslišanje kršilca in prič, zbiranje podatkov in drugega dokaznega gradiva, priprava osnutkov sklepov in odločb o ukrepih ipd.).

144. člen

Ko je gradivo pripravljeno, razpiše komisija za varstvo delovnega reda obravnavo. Komisija lahko zahteva dopolnitev dokaznega gradiva ali postopek s sklepom ustavi, če ugotovi, da kršitev delovnega reda ni bila storjena.

145. člen

Obravnava pred komisijo je javna in ustna. Na obravnavo mora biti povabljen delavec, ki je bil prijavljen, priče in druge osebe, katerih navzočnost je potrebna.

O poteku obravnave se piše zapisnik, ki ga podpišejo predsednik komisije, morebitne priče in izvedenci, delavec, zoper katerega se vodi postopek, in zapisnikar.

146. člen

Delavec, proti kateremu se vodi postopek, ima pravico, da navede vsa dejstva, da osporava točnost dokaznega gradiva in da predlaga nove dokaze.

147. člen

Če komisija na podlagi zbranega gradiva in obravnave ugotovi, da je delavec kriv kršitve delovne dolžnosti, izreče proti njemu enega izmed ukrepov, za katerega je pristojna, upoštevajoč pri tem v 135. členu tega pravilnika navedene okoliščine.

Če je delavec kriv težje kršitve delovne dolžnosti, zaradi katere naj bi se izključil iz delovne skupnosti, predlaga komisija delavskemu svetu, da na svoji seji izreče ukrep izključitve.

148. člen

Če komisija na obravnavi ugotovi, da kljub zbranemu dokaznemu gradivu kršitev delovne dolžnosti ni dokazana, da je dokazno gradivo pomanjkljivo ali da so nastale v postopku nepravilnosti, odloži obravnavo in naloži pravni službi podjetja, da dokazno gradivo izpopolni oziroma obnovi tista opravila, ki so potrebna za odpravo nepravilnosti v postopku.

149. člen

Če komisija na podlagi zbranega dokaznega gradiva ugotovi, da je bila zahteva za uvedbo in vodenje postopka zoper delavca neutemeljena, ustavi postopek in o tem obvesti osebo, ki je predlagala uvedbo postopka, obdolženega delavca in pravno službo podjetja.

Zoper sklep komisije iz prvega odstavka tega člena je možen ugovor na upravni odbor podjetja. Ugovor lahko vloži organ ali delavec, ki je predlagal uvedbo postopka.

150. člen

Sklep komisije o sprejetem ukrepu se javno razglasi na sami seji komisije po izidu glasovanja.

Odločbo komisije o sprejetem ukrepu zoper kršilca podpiše predsednik komisije.

Zoper odločbo komisije ima delavec v 15 dneh od njenega prejema pravico do ugovora na upravni odbor podjetja. Pravico do ugovora imajo tudi glavni direktor, upravni odbor, organ delovne enote in delavec, ki je predlagal uvedbo postopka.

151. člen

Predlog za izključitev delavca zaradi težje kršitve delovne dolžnosti pošlje komisija pisarni samoupravnih organov. O predlogu mora delavski

svet sklepati na svoji prvi seji po njegovem predlogu.

Glasovanje o predlogu je tajno. Izključitev je veljavna, če se zanjo izreče več kot polovica vseh članov delavskega sveta. Sklep delavskega sveta o izključitvi je dokončen.

Odločbo o izključitvi podpiše glavni direktor podjetja.

Če delavec meni, da je bil s sklepom delavskega sveta kršen postopek ali kakšna druga njegova pravica, lahko začne zoper tak sklep delovni spor pred pristojnim sodiščem.

152. člen

Če ni bil izglasovan sklep o izključitvi delavca iz delovne skupnosti, izreče delavski svet enega izmed ukrepov iz 134. člena tega pravilnika.

153. člen

O izrečenih ukrepih vodi upravno-kadrovska služba evidenco. Če delavec, zoper katerega je bil izrečen ukrep zaradi lažje kršitve delovne dolžnosti, v roku 1 leta od dneva pravomočnosti odločbe o izreku ne stori nobene nove lažje kršitve delovne dolžnosti, oziroma če delavec, zoper katerega je bil izrečen ukrep zaradi težje kršitve delovne dolžnosti, v roku 2 let od dneva pravomočnosti ne stori nobene nove težje kršitve delovne dolžnosti, se izrečeni ukrep izbriše iz evidence. V tem primeru se šteje, kot da ukrep ni bil izrečen.

154. člen

Če je zoper delavca uveden kazenski postopek, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom, če je predlagan zoper njega postopek za izključitev iz delovne skupnosti, ali če je bil zaloten pri težji kršitvi delovne dolžnosti, se delavec lahko odstrani iz podjetja ali z delovnega mesta, ki ga zaseda.

155. člen

Iz podjetja se delavec lahko odstrani:

1. če je s svojim dejanjem ali opustitvijo dejanja povzročil podjetju večjo materialno škodo;
2. če je storil dejanje, ki ovira ali onemogoča normalno poslovanje podjetja;
3. če je na delu ali v zvezi z delom sprejel podkupnino, darila ali kakorkoli sebi ali drugemu pridobil neupravičeno materialno korist v škodo podjetja ali družbene skupnosti;
4. če je neupravičeno uporabil denar ali vrednostne papirje podjetja ali v družbeno-političnih organizacijah v podjetju v lastno korist ali v korist koga drugega;
5. če si je protipravno prilastil proizvode, delovna sredstva ali material podjetja v vrednosti nad 100 novih dinarjev;
6. če je preprečil delavcu opravljanje delovnih dolžnosti;
7. v drugih primerih, kadar bi njegova prisotnost v podjetju do ugotovitve krivde kaznivega dejanja ali težje kršitve delovne dolžnosti povzročila podjetju nadaljnjo materialno škodo, škodila ugledu podjetja, ovirala ali onemogočala normalno poslovanje podjetja;
8. če je komisija za varstvo delovnega reda zaradi druge težje kršitve delovnega reda predlagala delavskemu svetu podjetja njegovo izključitev iz delovne skupnosti.

156. člen

Z delovnega mesta se delavec lahko odstrani:

1. če je storil kaznivo dejanje ali težjo kršitev delovne dolžnosti, ker je zlorabil svoj položaj ali prekoračil prejeta pooblastila;
2. če bi njegova prisotnost na delovnem mestu, ki ga zaseda, do ugotovitve krivde kaznivega dejanja ali težje kršitve delovne dolžnosti povzročila podjetju ali delovni enoti nadaljnjo materialno škodo, škodila ugledu podjetja, ovirala ali onemogočila redno poslovanje podjetja ali delovne enote;

3. če kljub opozorilu tistega, ki vodi delo ali druge pooblaščen osebe s svojim ravnanjem ogroža svojo varnost ali varnost drugih pri delu.

157. člen

O odstranitvi delavca iz podjetja in z delovnega mesta odloči upravni odbor podjetja. O odstranitvi delavca z delovnega mesta lahko odloči tudi glavni direktor podjetja, ki mora predložiti svojo odločitev v potrditev upravnemu odboru na njegovi prvi naslednji seji,

Zoper odločbo upravnega odbora in glavnega direktorja ima delavec pravico vložiti ugovor na delavski svet podjetja v roku 15 dni po prejemu odločbe o odstranitvi.

Odstranitev iz podjetja ali z delovnega mesta lahko traja najdalj do dokončne določitve o delavčevi krivdi in hujši kršitvi delovne dolžnosti.

158. člen

Za tisti čas, ko je odstranjen z delovnega mesta, se lahko delavec razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza ali približno ustreza njegovim strokovnim in drugim delovnim sposobnostim.

159. člen

Delavec, ki je odstranjen iz podjetja ali z delovnega mesta, ima ta čas pravico do nadomestila, enakega povprečni akontaciji osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih pred odstranitvijo.

2. Materialna odgovornost

160. člen

Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči podjetju na delu ali v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

Ce povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

Ce ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so enako odgovorni in morajo škodo povrniti v enakih delih.

Ce povzroči škodo več delavcev z naklepnim kaznivim dejanjem, so storilci solidarno odgovorni za povračilo škode.

161. člen

Obstoj škode in okoliščine, v katerih je škoda nastala, koliko znaša in kdo jo je povzročil, ugotovi komisija za kontrolo kakovosti surovin, polizdelkov ter za ugotavljanje škod, ki jo imenuje delavski svet podjetja.

Ce je škoda povzročena s kršitvijo delovne dolžnosti, ugotovi dejstva iz prvega odstavka tega člena komisija za varstvo delovnega reda.

162. člen

Višina škode se ugotavlja po ceniku, po stroških za odpravo škode, po knjižni vrednosti ali po drugih merilih, po katerih jo je mogoče objektivno oceniti.

163. člen

Ce znaša povzročena škoda do 10.000 novih dinarjev, sklepa o njenem povračilu upravni odbor podjetja. Ce pa znaša povzročena škoda nad 10 tisoč novih dinarjev, odloča o njenem povračilu delavski svet podjetja.

Zoper odločbo upravnega odbora ima delavec pravico do ugovora na delavski svet podjetja v 15 dneh po prejemu odločbe, odločba delavskega sveta pa je dokončna.

164. člen

Ce delavec noče povrniti škode, lahko podjetje uveljavlja odškodninski zahtevek s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti.

165. člen

Za škodo, ki jo delavec povzroči na delu ali v zvezi z delom komu drugemu (posamezniku ali pravni osebi), je odgovorno podjetje.

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

166. člen

Podjetje ima pravico zahtevati od delavca, da mu povrne škodo, ki jo je izplačalo komu drugemu (1. odstavek 165. člena), če je delavec povzročil škodo namenoma ali iz velike nepazljivosti. Zahtevek proti delavcu zastara v 6 mesecih od dneva, ko je bila drugemu izplačana odškodnina.

167. člen

Delavski svet lahko sklene, da plačuje delavec škodo v mesečnih obrokih.

Delavski svet lahko iz opravičenih razlogov delavca deloma ali popolnoma oprosti plačila odškodnine, če ni povzročil škode namenoma.

XI. DELOVNE KNJIŽICE

168. člen

Ob nastopu dela v podjetju mora delavec izročiti delovno knjižico kadrovske službi podjetja.

Ob prenehanju dela se delovna knjižica vrne delavcu, če pa to ni mogoče, jo kadrovska služba pošlje pristojnemu zavodu za zaposlovanje delavcev.

XII. UVELJAVLJANJE PRAVIC DELAVCEV PO DELU IN IZ DELA

169. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na sestanku vsakega organa upravljanja, na katerem se odloča o njegovih pravicah ali dolžnostih v podjetju.

170. člen

Delavec ima pravico do ugovora zoper vsako odločbo, s katero je bilo odločeno o njegovih pravicah in dolžnostih iz delovnega razmerja.

Delavec ima pravico do ugovora tudi, če pristojni organ podjetja ne izda na prvi stopnji odločbe v 15 dneh od dneva, ko se je delavec obrnil nanj z zahtevo ali kakšno drugo vlogo.

Zoper odločbo, ki jo izda na prvi stopnji delavski svet, ugovor ni mogoč.

Rok za ugovor je 15 dni od dneva vročitve odločbe oziroma od poteka roka, v katerem bi moral organ prve stopnje izdati odločbo.

Ugovor zadrži izvršitev odločbe, če ni z zakonom drugače določeno.

171. člen

Pristojni organ druge stopnje mora odločiti o ugovoru v 30 dneh od dneva vložitve ugovora.

Odločba o ugovoru je dokončna. Dokončna je tudi odločba, ki jo izda na prvi stopnji delavski svet podjetja.

172. člen

Delavec ima pravico, da se hkrati z ugovorom na organ druge stopnje v podjetju obrne tudi na pristojni občinski upravni organ.

Ce občinski upravni organ spozna, da je bila delavčeva pravica kršena, posreduje pri pristojnem organu podjetja, na katerega je delavec naslovil ugovor. Ce občinski upravni organ spozna, da je tudi z odločbo organa druge stopnje kršena delavčeva pravica, ki temelji na zakonu ali na splošnem aktu podjetja, delavec pa je začel delovni spor pred sodiščem, lahko izda odločbo, da se do pravno močne odločbe sodišča začasno odloži izvršitev dokončne odločbe podjetja.

173. člen

Če delavec meni, da mu je z dokončno odločbo kršena pravica, jo lahko uveljavi s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti (delovni spor).

Delavec, ki ni vložil ugovora zoper odločbo prve stopnje, nima več pravice do tožbe, razen če s tožbo uveljavlja denarno terjatev, ali če je na prvi stopnji odločil delavski svet podjetja. Rok za tožbo je 30 dni od vročitve dokončne odločbe oziroma od preteka roka, v katerem bi bil moral organ podjetja druge stopnje izdati odločbo.

Rok za vložitev tožbe, s katero se uveljavlja denarna terjatev, teče od dneva vročitve odločbe prve stopnje in traja dve leti.

174. člen

Če sodišče odloči, da se delavec, ki mu je z dokončno odločbo pristojnega organa podjetja prenehalo delo v podjetju, vrne na delovno mesto, mu pripada tudi odškodnina, ki mu jo je sodišče na njegovo zahtevo določilo.

Delavec, za katerega je sodišče s pravnomočno odločbo določilo, da se vrne na delovno mesto, ima tisti čas, ko ni bil na delu, vse pravice, ki se pridobivajo in uveljavljajo po delu in iz dela.

XIII. PRISTOJNOST ZA ODLOČANJE O PRAVICAH IN DOLŽNOSTIH PO DELU IN IZ DELA

175. člen

O sprejemanju delavcev na delo, prenehanju njihovega dela v podjetju ter o pravicah in dolžnostih delavcev po delu in iz dela odločajo kolegijski organi podjetja oziroma delovne enote, če ni v tem pravilniku ali v kakšnem drugem splošnem aktu podjetja določeno, da odloča v posameznih primerih glavni direktor podjetja ali drug delavec, ki ga ta pooblasti.

176. člen

Če ni v tem pravilniku določena pristojnost drugega organa, so za odločanje o pravicah in dolžnostih delavcev po delu in iz dela pristojni naslednji organi:

1. za sprejemanje delavcev na delo in za prenehanje njihovega dela na tistih delovnih mestih, za katera je v tem pravilniku določeno, da se zasedajo z razglasom z javnimi sredstvi za informacije

— sveti delovnih enot oziroma zbori delovnih enot, ki nimajo sveta;

— na tistih delovnih mestih, ki se po tem pravilniku razpisujejo — upravni odbor podjetja;

2. za razporeditev delavca na drugo delovno mesto v isti delovni enoti — svet delovne enote, v kateri dela oziroma zbor delovne enote, ki nima sveta;

za razporeditev delavca v drugo delovno enoto — svet oziroma zbor delovne enote, v kateri delavec dela sporazumno s svetom oziroma zborom delovne enote, v katero se razporeja;

3. za začasno razporeditev delavcev po 59. členu tega pravilnika — glavni direktor podjetja;

4. za odločanje o drugih pravicah in dolžnostih delavcev — organ, ki je pristojen za njihov sprejem.

Za odločanje o ugovorih delavcev zoper odločbe organov 1. stopnje so pristojni:

1. o ugovoru zoper odločbo sveta oziroma zbora delovne enote in glavnega direktorja — upravni odbor;

2. o ugovoru zoper odločbo pomožnih organov (komisij, odborov ipd.) upravnega odbora — upravni odbor;

3. o ugovoru zoper odločbo pomožnih organov (komisij, odborov ipd.) delavskega sveta in drugih organov podjetja — delavski svet;

Zoper odločbo delavskega sveta ugovor ni mogoč.

177. člen

Odločbo, izdano na podlagi sklepov organov iz prejšnjega člena, podpisujejo:

1. odločbe, izdane na prvi stopnji — vodja upravno-kadrovskega sektorja ali drug pooblaščen delavec,

2. odločbe, izdane na drugi stopnji — glavni direktor.

Odločbe o nadomestilih, povračilih in drugih pravicah delavcev, ki jim pripadajo po samem zakonu, statuta ali drugem splošnem aktu podjetja izdaja na prvi stopnji upravno-kadrovski sektor, na drugi stopnji pa glavni direktor.

XIV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

178. člen

Z dnem, ko stopi v veljavo ta pravilnik, preneha veljati pravilnik o delovnih razmerjih z dne 3. 8. 1960 z vsemi poznejšimi spremembami in dopolnitvami.

179. člen

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi na razglasnih deskah podjetja.

Izola, december 1966.

OBRAZLOŽITEV k osnutku pravilnika o delovnih razmerjih

I. UVOD

Po določbah temeljnega zakona o delovnih razmerjih morajo delovne organizacije do 31. decembra 1966 sprejeti nove pravilnike o delovnih razmerjih, oziroma uskladiti doslej veljavne pravilnike z določbami novega zakona.

Glede na važnost pravilnika o delovnih razmerjih, s katerim se podrobno urejajo pravice in dolžnosti delavcev na delu in v zvezi z delom, je potrebno, da se z osnutkom pravilnika seznanijo vsi člani delovne skupnosti, da ga proučijo in dajo k njegovim po-

sameznim določbam svoje pripombe, oziroma predlagajo drugačne rešitve.

Zaradi potrebe, da se osnutek pravilnika dostavi vsem članom delovne skupnosti, je objavljen po sklepu komisije, ki ga je izdelala, v našem glasilu.

Novi zakon o delovnih razmerjih ureja številna vprašanja na popolnoma drugačen način od prejšnjega zakona, poleg tega pa nalaga delovnim organizacijam, da mnoga vprašanja, ki jih je prejšnji zakon neposredno urejeval, same uredijo s svojimi pra-

vilniki (na primer letni dopusti, odpovedni roki itd.). Zaradi tega je bilo potrebno sestaviti nov pravilnik.

II. GLAVNE ZNACILNOSTI NOVEGA PRAVILNIKA

Osnutek novega pravilnika o delovnih razmerjih je razdeljen na 14 poglavij, in sicer:

1. splošne določbe,
2. stopanje delavcev na delo,
3. poskusno delo,
4. razporeditev delavcev na delo,

5. razporeditev delavcev na drugo delovno mesto,
6. delovni čas delavcev v podjetju,
7. dnevni odmor in počitek, tedenski počitek in letni dopust,
8. prenehanje dela delavcev v podjetju,
9. udeležba delavcev pri delitvi sredstev za osebne dohodke,
10. odgovornost članov delovne skupnosti,
11. delovne knjižice,
12. uveljavljanje pravic delavcev po delu in iz dela,
13. pristojnost za odločanje o pravicah in dolžnostih po delu in iz dela,
14. prehodne in končne določbe.

1. Splošne določbe

Splošne določbe vsebujejo temeljna načela, ki služijo za osnovo pri konkretnem urejanju pravic in dolžnosti delavcev iz delovnega razmerja, določenih v naslednjih poglavjih osnutka.

2. Stopanje delavcev na delo

V tem poglavju so določeni pogoji in postopek za sprejem delavcev v delovne enote oziroma v podjetje.

V skladu z zakonom je določeno, da je vsako prosto delovno mesto v podjetju dostopno vsakemu delavcu, ki je dopolnil 15 let starosti ter izpolnjuje splošne zdravstvene ter druge pogoje, ki so določeni v statutu in v drugih splošnih aktih podjetja.

Zato se morajo vsa prosta delovna mesta, ki so na voljo, javno razglasiti, pri čemer se šteje, da je bilo prosto delovno mesto javno razglašeno tudi tako, da je bilo prijavljeno Zavodu za zaposlovanje delavcev.

Vodilna delovna mesta pa se zasedajo na podlagi razpisa.

Razlika med javnim razglasom in razpisom je ta, da je postopek pri razglasu mnogo enostavnejši. Zaradi tega je v osnutku pravilnika predvideno, da se razpisujejo le tista delovna mesta, za katera je razpis po samem zakonu obvezen.

Izjemoma se ne razglasijo tista prosta delovna mesta, na katera namerava delovna skupnost sprejeti delavca, ki ima po samem zakonu pravico, da je sprejet na prosto delovno mesto (študent podjetja, delavec, ki je zaradi izvolitve ali imenovanja v določene funkcije, zaradi odslužitve ali doslužitve vojaškega roka začasno nehal delati v podjetju itd.).

O izbiri kandidatov na prosta delovna mesta, ki se razglasijo, odloča svet delovne enote, o izbiri kandidatov na razpisana delovna mesta pa upravni odbor. Ta določba je v skladu s statutom, ki daje delovnim enotam pristojnost, da same sprejemajo

delavce in jim odpovedujejo delo, razen vodilnih delavcev, za katere je pristojen upravni odbor. Za sprejem glavnega direktorja veljajo posebni predpisi.

Delavci se praviloma sprejemajo na delo za nedoločen čas. Samo v izjemnih primerih, ki so naštetih v osnutku pravilnika, se sprejemajo za določen čas.

3. Poskusno delo

Delovna organizacija lahko določi, da se uvede kot pogoj za dokončen sprejem na določena delovna mesta poskusno delo. Poskusno delo sme trajati le toliko časa, kolikor je neobhodno potrebno, da se preizkusi sposobnost delavca za opravljanje dela na takem delovnem mestu. V osnutku pravilnika je določeno, da sme poskusno delo trajati največ dva meseca, to pa zaradi tega, da bi delavec ne bil morebitno izpostavljen nevarnosti, da se mu kadarkoli z utemeljitvijo njegove nesposobnosti odpove delo. Delovna mesta s poskusnim delom se bodo določila s pravilnikom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (poslovnikom), ki ga moramo čimprej pripraviti.

4. Razporeditev delavcev na delovna mesta

V tem poglavju je določen status pripravnikov t. j. delavcev, ki prvič stopajo na delo.

Pripraviška doba traja glede na strokovno izobrazbo oziroma kvalifikacijo od šest mesecev do enega leta. V tej dobi se morajo pripravniki usposabljalci za opravljanje nalog delovnega mesta, na katero so razporejeni.

Drugi delavci, ki ne stopajo prvič na delo, pa se morajo ob nastopu natančno seznaniti z delovnim mestom, na katero so sprejeti, z delovnimi pogoji, pravicami in dolžnostmi ter z drugimi okoliščinami, ki so pomembne za njegovo uspešno opravljanje dela.

To poglavje vsebuje tudi določbe glede šolske in strokovne izobrazbe delavcev, ter primere, ko se pomanjkanje predpisane šolske izobrazbe izjemoma lahko spregleda.

5. Razporeditev delavca na drugo delovno mesto

V osnutku pravilnika so navedeni primeri, ko se delavec trajno ali začasno lahko razporedi na drugo delovno mesto. Delavec se lahko brez njegove privolitve trajno razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovim in drugim delovnim sposobnostim. Delavec, ki uspešno opravlja svoje delo, pa se ne more brez njegove privolitve trajno razporediti na drugo delovno mesto, na

katerem se zahtevajo večje ali manjše strokovne in druge delovne sposobnosti.

Ob višji sili je možna začasna razporeditev delavca na vsako delovno mesto, če je nujno, da se višja sila odvrne, rešijo človeška življenja ali podjetje zavaruje pred večjo škodo (požar, poplava, nenadno kvarjenje surovin ipd.).

Tudi v drugih izjemnih okoliščinah se delavec brez njegove privolitve lahko začasno razporedi na drugo delovno mesto, ki terja neposredno nižje strokovne in druge delovne sposobnosti, dokler trajajo take izjeme okoliščine (nadomestitev odsotnega delavca, povečan obseg dela, pomanjkanje dela v posameznih enotah ipd.).

O začasni razporeditvi zaradi višje sile odloča glavni direktor podjetja, v vseh ostalih primerih pa svet delovne enote. Če se delavec razporedi na drugo delovno mesto izven svoje delovne enote, odločata sporazumno enota, v katero je na novo razporejen, in enota, v kateri je do nove razporeditve delal.

Delavcem, ki se za stalno razporedijo na drugo delovno mesto, pripada osebni dohodek novega delovnega mesta. Drugačen pa je položaj delavcev, ki se samo začasno razporedijo na drugo delovno mesto. Po mojem mnenju pravice začasno premeščenih delavcev v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov niso dovolj jasno in enotno določene.

6. Delovni čas delavcev v podjetju

Po temeljnem zakonu o delovnih razmerjih znaša delovni čas 42 ur na teden. Na novo ustanovljena podjetja sploh ne smejo uvesti daljšega časa. Poseben zakon določa, da morajo podjetja, ki imajo daljši delovni čas od 42 ur na teden, najkasneje do 1. 1. 1970 preiti na predpisani 42-urni delovni čas.

V istem zakonu je določeno, da morajo delovne organizacije najkasneje do 31. 12. 1966 sprejeti plan in program za prehod na skrajšani delovni čas. Pogoj za prehod na nov delovni čas je, da se zaradi tega ne zmanjšajo niti realni osebni dohodki delavcev niti rentabilnost podjetja.

Do prehoda na skrajšani delovni čas se v podjetju dela 48 ur na teden kot doslej.

Določitev tedenskega delovnega časa 42 oziroma 48 ur ne izključuje možnosti, da se v tednu, mesecu ali drugem daljšem obdobju določi daljši delovni čas, v ostalem delu leta pa krajši delovni čas, tako da v letnem povprečju ne presega 48 ur ali, po prehodu na skrajšan delovni čas, 42 ur na teden.

Tako situacijo imamo na primer pri ribolovu. Za ribiče je namreč nemogoče vnaprej določiti delovni čas, ker se morajo ravnati po drugih okoliščinah (lovna sezona, mraki, vremenske razmere itd.). Posebne določbe veljajo za nočno delo. To sme trajati brez presledka najdalj en teden, poleg tega pa se razen v izjemnih primerih ne smejo razporediti na nočno delo:

- a) delavke med nosečnostjo,
- b) delavke z otrokom do enega leta starosti,
- c) delavec, kateremu bi nočno delo poslabšalo zdravstveno stanje,
- č) delavec izpod 18 let starosti.

Nadurno delo praviloma ni dopustno. Samo v izjemnih primerih, ki so določeni v pravilniku, lahko glavni direktor odredi, da posamezen delavec ali skupina delavcev dela daljši čas, kot je poln delovni čas.

7. Dnevni odmor in počitek, tedenski počitek in letni dopust

Glede dnevnega odmora ter dnevnega in tedenskega počitka pravilnik ne prinaša nobene bistvene novosti.

Drugače je z letnimi dopusti. Po novem zakonu o delovnih razmerjih določa trajanje letnega dopusta podjetje samo.

Glede na delovne pogoje (teža dela, zahtevnost dela, telesni in duševni napor idr.), na delovno dobo, na delovne uspehe, na socialne razmere in na druge okoliščine, ki se določijo s pravilnikom o delovnih razmerjih. Delovni čas ni torej več glavna osnova za trajanje dopusta, temveč samo eden izmed elementov. Največjo težavo pri sestavljanju novega pravilnika je predstavljala določitev novih osnov in meril za letni dopust. Komisija ni mogla iti mimo tega, da ne bi še vedno upoštevala kot glavne osnove za določitev dopustov delovne dobe posameznega delavca, ker bi drugače po novem pravilniku skoraj vsem članom pripadal večji ali manjši dopust od tistega, ki mu je doslej pripadal.

V pravilniku so določeni tudi primeri, ko ima delavec pravico do izrednega plačanega in neplačanega dopusta.

8. Prenehanje dela delavcem v podjetju

V skladu s temeljnim zakonom o delovnih razmerjih je v osnutku pravilnika določeno, da preneha delavcu delo v podjetju:

1. na njegovo zahtevo,
2. z njegovo privolitvijo ali
3. brez njegove privolitve.

Delavec ima ob vsakem času pravico odpovedati delo v pod-

jetju s pogojem, da dela še toliko časa, kolikor traja odpovedni rok, ki je določen v pravilniku o delovnih razmerjih. Prenehanje dela je vselej možno tudi po sklepu delovne skupnosti, če delavec v to privoli.

Proti volji delavca pa mu lahko delo preneha samo v naslednjih primerih:

- a) če se odpravi delovno mesto ali zmanjša število delavcev na delovnem mestu;
- b) če se trajno zmanjša obseg dela oziroma poslovanja podjetja;
- c) če se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne zadovoljuje zahtev delovnega mesta, na katerem dela;
- č) če ga pristojni organ spozna za trajno in popolnoma nezmožnega za delo;
- d) če mu je z odločbo sodišča ali drugega organa prepovedano nadaljnje opravljanje dela na delovnem mestu, na katerem dela;
- e) če je obsojen na zapor, daljši od treh mesecev;
- f) če je proti njemu izrečen varstveni, vzgojni ali varnostni ukrep, ki traja več kot tri mesece;
- g) če je dosegel pogoje za starostno upokožitev;
- h) če se ukine ali namerava ukiniti podjetje.

Delavcu preneha delo proti njegovi volji tudi v primeru, če je izključen zaradi kršitve delovne dolžnosti ali zaradi samovoljne zapustitve dela.

Razen v zgoraj naštetih primerih, ko nastopi višja sila ali druge posebne okoliščine, je delavec zaščiten pred samovoljnim odpustom z dela.

Takšna zaščita pa ne pripada delavcem, ki so sprejeti na delo za določen čas, ker je njihovo prenehanje dela predvideno že ob vstopu na delo.

9. Udeležba delavcev pri delitvi sredstev za osebne dohodke

V tem poglavju so določena samo nekatera načela, ker so konkretne osnove in merila za delitev dohodka podrobno urejene v pravilniku o delitvi osebnega dohodka.

10. Odgovornost članov delovne skupnosti

Odgovornost delavcev je:

- a) disciplinska,
- b) materialna.

Glede odgovornosti za kršitev delovnih dolžnosti (disciplinske odgovornosti) osnutek ne predvideva bistvenih sprememb. Navedeni so primeri lažje in primeri

hujše kršitve delovnih dolžnosti. Kot najstrožji ukrep za kršitev delovne dolžnosti je predvidena izključitev delavca iz podjetja. Za nekatere primere kršitev so predvideni strožji ukrepi kot v dosedanem pravilniku (na primer: 3 dni neopravičene odsotnosti z dela v razdobju treh mesecev je razlog za izključitev). V osnutku so nadalje določene osebe, ki predlagajo uvedbo postopka in organi, ki vodijo postopek in sprejemajo ukrepe.

V tem poglavju je tudi predvidena možnost, da se delavec do ugotovitve krivde kaznivega dejanja ali težje kršitve delovne dolžnosti odstrani z delovnega mesta ali celo iz podjetja, če bi njegova nadaljnja prisotnost na delovnem mestu oziroma v podjetju povzročila podjetju materialno škodo, škodila ugledu podjetja, ovirala ali onemogočala redno poslovanje podjetja ali delovne enote.

Materialna odgovornost člana delovne skupnosti nastane, če je na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz velike nepazljivosti povzročil podjetju materialno škodo. Povzročitelj je dolžan škodo povrniti.

Materialna odgovornost nastopi tudi, če je škodo povzročilo več delavcev. Za take primere je v pravilniku določeno, kdo mora škodo povrniti in v kakšni višini.

Za ugotovitev povzročitelja in višine škode je pristojna posebna komisija, ki jo imenuje delavski svet. Če je bila škoda povzročena s kršitvijo delovne dolžnosti, je pristojna za njeno ugotovitev komisija za varstvo delovnega reda (disciplinska komisija).

O povračilu škode, ki znaša do 10.000 novih dinarjev, odloča upravni odbor, če znaša več, pa delavski svet.

Če povzroči delavec na delu ali v zvezi z delom škodo komu drugemu, je za povračilo odgovorno podjetje. Če je delavec povzročil tako škodo namenoma ali iz velike nepazljivosti, ima podjetje pravico zahtevati od njega, da mu povrne znesek, ki ga je plačalo oškodovancu.

11. Delovne knjižice

Tu je samo povzeta ustrezna zakonska določba glede hranjenja delovnih knjižic, dokler traja delovno razmerje.

12. Uveljavitev pravic delavcev po delu in iz dela

V tem poglavju je določeno, kako delavec uveljavlja svoje pravice. Delavec lahko ugovarja zoper vsak sklep oziroma odločbo, s katero se odloča o njegovih pravicah in dolžnostih iz delovnega razmerja. Rok za ugovor je 15 dni po prejemu odločbe, če ni v pravilniku za posamezne primere drugače določeno.

Zoper odločbe organov druge stopnje in zoper odločbe delavskega sveta ugovor ni mogoč, pač pa ima delavec pravico, da se obrne na pristojno sodišče (delovni spor).

13. Pristojnost za odločanje o pravicah in dolžnostih po delu in iz dela

V tem poglavju so urejene pristojnosti samoupravnih organov za odločanje o pravicah in dolžnostih delavcev po delu in iz dela ter pristojnosti za izdajanje odločb na podlagi sklepov samoupravnih organov in veljavnih predpisov. Te določbe pa veljajo samo, če ni glede pristojnosti drugače določeno v samem pravilniku.

14. Prehodne in končne določbe

Vsebujejo določbe glede prenehanja starega pravilnika o delovnih razmerjih in datuma, ko stopi v veljavo nov.

Poleg osnutka pravilnika je bil pripravljen tudi predlog sprememb in dopolnitev statuta. Spremembe v statutu so potrebne zaradi njegove uskladitve s temeljnim zakonom o delovnih razmerjih. Pri tem gre predvsem za spremembe glede pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja. Zato se z osnutkom pravilnika o delovnih razmerjih dajejo v razpravo tudi spremembe statuta.

V gornji obrazložitvi je bila na kratko navedena vsebina pravilnika o delovnih razmerjih s posebnim poudarkom na nove pri-

stojnosti podjetja pri urejanju delovnih razmerij.

Glede na to, da pravilnik obravnava vse temeljne pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja, je potrebno, da jih člani kolektiva poznajo. Zato pričakujemo, da bo razprava o osnutku živahna in da bodo k posameznim rešitvam, ki so prepuščene odločitvi samoupravnih organov podjetja, člani naše delovne skupnosti dali svoje pripombe in predloge.

Čimveč nas bo sodelovalo pri njegovi obravnavi, tem večje bo jamstvo, da bo pravilnik ustrezal interesom posameznika in delovne skupnosti kot celote.

Dr. Branko Furlan

Spremembe in dopolnitve statuta

10. člen

10. člen statuta se spremeni in se glasi:

»Druga pooblastila delavcev se določijo s pravilnikom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.«

42. člen

6. točka 42. člena se spremeni tako, da se glasi:

»6. odloča o prenehanju dela delavcem delovne enote, če se odpravi delovno mesto, če se trajneje zmanjša obseg dela delovne enote ali podjetja oziroma, če se trajneje zmanjša obseg poslovanja podjetja, če se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne zadovoljuje zahtev delovnega mesta; na zahtevo delavca ali sporazumno z njim;«

9. točka se spremeni tako, da se glasi:

»9. določa čas koriščenja dopusta članov delovne enote;«

10. točka se spremeni tako, da se glasi:

»10. odloča o razporeditvi delavcev na druga delovna mesta;«

67. člen

67. člen se spremeni in se glasi:

»Sejam delavskega sveta morajo prisostvovati poleg članov sveta tudi predsednik upravnega odbora, glavni direktor in drugi delavci podjetja, kadar so povabljeni na sejo.

Sejam delavskega sveta lahko prisostvujejo tudi drugi člani delovne skupnosti podjetja.«

74. člen

9. točka 74. člena se spremeni tako, da se glasi:

»9. odloča o temeljnem razpolaganju s sredstvi, o investicijah in najemanju posojil ter o oddajanju del na investicijskih objektih.«

15. točka se spremeni tako, da se glasi:

»15. odloča o ugovorih delavcev zoper odločbe prvostopnih organov v primerih, ki so določeni v predpisih družbeno-političnih skupnosti, v tem statutu in v drugih splošnih aktih podjetja;«

Za 22. točko se dodata dve novi točki, ki se glasita:

»23. odloča o povračilu škode, ki jo je namenoma ali iz velike nepazljivosti delavec povzročil

podjetju, če znaša ta škoda nad 10.000 novih dinarjev;

»24. odloča o oprostitvi plačila odškodnine za škodo, ki jo je iz velike nepazljivosti delavec povzročil podjetju;«

Točke 23. do 39. postanejo točke 25. do 41.

82. člen

V 82. členu se četrta in peta alineja spremenita tako, da se glasita:

»ugotavlja obstoj škode, ki jo namenoma ali iz velike nepazljivosti delavec povzroči podjetju, okoliščine, v katerih je škoda nastala, koliko znaša in kdo jo je povzročil, če škoda ni bila povzročena s kršitvijo delovnih dolžnosti ter predlaga pristojnim organom ustrezno ukrepanje;

ugotavlja odgovornost posameznika za škodo, ki jo je povzročilo več delavcev.«

97. člen

V 97. členu se za 15. točko doda nova 16. točka, ki se glasi:

»16. odloča o ugovorih delavcev zoper odločbe prvostopnih organov v primerih, ki so določeni v tem statutu in v drugih splošnih aktih podjetja;«

Sedanja 16. točka se črta.

26. točka se spremeni tako, da se glasi:

»odloča o povračilu škode, ki jo je namenoma ali iz velike nepazljivosti delavec povzročil podjetju, če znaša ta škoda do 10.000 novih dinarjev.«

101. člen

V 101. členu se za 7. točko doda nova 8. točka, ki se glasi:

»8. odloča o pravicah in dolžnostih delavcev v primerih, ki so določeni v tem statutu in v drugih splošnih aktih podjetja;«

8. do 14. točka postanejo 9. do 15. točka.

191. člen

V prvem odstavku 191. člena se besedilo »določitev delovnih mest z večjo nevarnostjo poškodb in bolezni«, črta (ta določba spada v pravilnik o varnosti pri delu).

193. člen

193. člen se spremeni in se glasi:

»Vsako prosto delovno mesto, ki se namerava zasesti, se mora objaviti v javnih informacijskih sredstvih (dnevni ali periodični časopis, radio ipd.). V objavi se morajo navesti tudi delovni pogoji prostega delovnega mesta.

Ce se prosto delovno mesto prijavi pristojnemu zavodu za zaposlovanje delavcev, se šteje, kot da bi bilo objavljeno v javnih informacijskih sredstvih po prvem odstavku tega člena.

194. člen

194. člen se spremeni in se glasi:

»Izjemoma se ne razglasi tisto prosto delovno mesto, na katero namerava delovna skupnost sprejeti:

1. člana delovne skupnosti, ki je bil v ta namen poslan na šolanje, strokovno izpopolnitev ali specializacijo;
2. osebo, ki je končala ustrezni študij in mora na podlagi pogodbe o štipendiranju stopiti na delo v podjetje;
3. delavca, ki mu je delo v podjetju prenehalo zaradi odprave delovnega mesta, zmanjšanja števila delavcev na delovnem mestu ali trajnejšega zmanjšanja obsega dela ali poslovanja, če se v enem letu ponovno vpelje isto ali podobno delovno mesto ali poveča število delavcev na delovnem mestu, za katero izpolnjuje vse pogoje;
4. člana delovne skupnosti, ki po svojih delovnih sposobnostih zadovoljuje pogoje prostega delovnega mesta;
5. člana delovne skupnosti, ki je bil razrešen kot direktor, ker pri novih volitvah ni bil več imenovan;
6. člana delovne skupnosti, ki je bil razrešen kot vodilni delavec, ker po preteku štirih let ni bil ponovno izbran;
7. člana delovne skupnosti, ki je zaradi izvolitve ali imenovanja v določene funkcije ali izvolitve za funkcionarja s stalno funkcijo v družbeno-političnih organizacijah začasno nehal delati v podjetju, pa se po preteku mandata oziroma funkcije vrne na delo v podjetje;
8. člana delovne skupnosti, ki je zaradi odhoda na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka začasno nehal delati v podjetju, pa se po odslužitvi ali doslužitvi vojaškega roka vrne na delo v podjetje.

195. člen

195. člen se spremeni in se glasi:

»Vsako prosto delovno mesto, ki se namerava zasesti, je dostopno vsakemu delavcu, če izpolnjuje splošne in posebne pogoje in če svojo prosto voljo, da stopi na delo na določeno delovno mesto v podjetju, sporoči v roku in na način, kot je to določeno v razglasu o prostem delovnem mestu.

196. člen

196. člen se spremeni in se glasi:

»Na posameznih delovnih mestih se lahko postavi kot poseben pogoj za delo delavca tudi poskusno delo.

Delovna mesta, za katera se postavi kot poseben pogoj poskusno delo, delovne naloge, ki jih mora delavec opravljati med poskusnim delom in trajanje poskusnega dela za vsako posamezno delovno mesto se določijo s pravilnikom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v podjetju.

Način ugotavljanja delavčevih sposobnosti ter organi, ki so za to pristojni, se določijo v pravilniku o delovnih razmerjih.

Sedanji 204., 205., 206. in 207. člen postanejo 200., 201., 202. in 203. člen.

Sedanji 200., 201., 202. in 203. člen postanejo 204., 205., 206. in 207. člen.

206. člen

Drugi odstavek 206. člena se spremeni in se glasi:

»Če je zoper sklep o izbiri vložen ugovor, ne more delavec nastopiti dela, preden postane sklep o izbiri pravnomočen.

207. člen

V 207. členu se za drugim odstavkom doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»Če se prehod na 42-urni delovni teden izvede postopoma in se pred končnim prehodom na nov skrajšan delovni čas preide na delno skrajšan delovni čas, se šteje za delo, daljše od polnega delovnega časa, delo nad začasno določenim delovnim časom, ki je nižji od 48 ur, toda višji od 42 ur na teden.

209. člen

209. člen se spremeni in se glasi:

»O uvedbi daljšega delovnega časa, kot je poln delovni čas, odloča glavni direktor podjetja ali drug vodilni delavec, ki ga glavni direktor pooblasti.

Zoper odločbo glavnega direktorja je možen ugovor na upravni odbor podjetja. Ugovor ne odloži izvršitve odločbe.

211. člen

V 211. členu se za drugim odstavkom doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»Za čistilce prostorov in za druge delavce, ki morajo glede na organizacijo dela, na delovni proces in na značaj nalog posameznega delovnega mesta (vodja službe zavarovanja, šoferji, referent za varnost pri delu itd.) delati tudi izven zaporedja, ki je določen v prvem odstavku tega člena, je delovni čas v teku dneva lahko tudi drugačen, ne sme pa presegati 8 ur na dan ali 48 ur na teden oziroma toliko ur na teden, na kolikor je bil delovni čas omejen v smislu 207. člena tega statuta.

214. člen

V 214. členu se besede »iz drugega odstavka 210. člena« nadomestijo z besedami »iz drugega in tretjega odstavka 211. člena«.

216. člen

Drugi odstavek 216. člena se spremeni in se glasi:

»Višina nadomestila v času odsotnosti po prvem odstavku tega člena se določi v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov, trajanje odsotnosti za vsak primer posebej in organi, ki odsotnost odobravajo, se določijo v pravilniku o delovnih razmerjih.

220. člen

V 220. členu se doda nov peti odstavek, ki se glasi:

»Če delavec v nasprotju s prvim in drugim odstavkom tega člena samovoljno neha delati v podjetju, stori s tem hujšo kršitev delovne dolžnosti, zaradi katere ga delovna skupnost izključi. Da je delavec samovoljno nehal delati, se šteje tudi tedaj, kadar neopravičeno izostane z delovnega mesta 3 dni zaporedoma. Kako se ugotovi dejstvo samovoljnega prenehanja dela in kateri organ izda odločbo, da je delavcu prenehalo delo, se določi v pravilniku o delovnih razmerjih.

248. člen

V 248. členu se besedilo 5. točke spremeni in se glasi:

»5. pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

