

Izdaja Cinkarna Celje metalurško kemična industrija, Celje. Urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik Zlatko Sentjarc. Glasilo izhaja vsakega 15. v mesecu. Prispevke sprejemamo do 28. v mesecu. Rokopisov in slik ne vračamo. Naslov: Uredništvo glasila »Cinkarnar« Cinkarna, Celje. Telefon 23-981, interno 430. Tisk: »Papirkonfekcija« Krško.

Po mnenju Sekretariata za informiranje v izvršnem svetu skupščine SRS je časnik oproščen davka na promet proizvodov (St. 421-1/72 z dne 5. 4. 1974).



# CINKARNAR

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA CINKARNE CELJE

LETO XXII

Celje, 30. januar 1975

ŠTEVILKA 1.

## Rezultati bi lahko bili boljši Razgovor z glavnim direktorjem podjetja

Koledarsko leto je naokrog, kmalu bodo znani tudi poslovni rezultati, zato smo zaprosili glavnega direktorja podjetja tov. Franja Klingerja dipl. ing. za razgovor, v katerem naj bi ocenil dosežene poslovne rezultate v preteklem letu, obenem pa smo želeli zvedeti kakšen bo perspektivni razvoj podjetja v prihodnjem obdobju.

Glavni direktor je uvodoma dejal: »Preteklo leto smo relativno gledano, zaključili z dobrimi poslovnimi rezultati, saj smo ustvarili preko 1 milijardo bruto produkta pa tudi izvoz je prvič prekorajčil 20 milijonov dolarjev. S temi rezultati se uvrščamo med največja podjetja v celjski regiji in v SR Sloveniji.

Poudariti želim, da smo prvič poslovali v okviru nove organizacije podjetja, ki ga sestavljajo štiri temeljne organizacije združenega dela in dve poslovni enoti. Kljub občasnim težavam, ki so se pojavljale v posamezni temeljni organizaciji, je taka organiziranost prispevala k dobrim poslovnim rezultatom, saj so si vse temeljne organizacije prizadevale doseči čim boljše rezultate: izjema je le temeljna organizacija titanov dioksid, ki je imela težave pri zagonu tovarne, zaradi česar je vse leto poslovala z izgubo.

Tako organiziranost je treba dograjevati in ji nuditi politično podporo, kajti treba je aktivirati čim večje število članov kolektiva, da bodo sodelovali pri kreiranju poslovne politike podjetja in s tem prispevali k doseganju čim boljših poslovnih rezultatov.

Pri vseh teh dobrih rezultatih, ki smo jih dosegli v preteklem letu pa želim poudariti, da bi lahko bili poslovni rezultati gotovo še boljši, če bi ob tedanjih prilikah izkoristili vse dane možnosti in če bi bili predvsem boljše organizirani.

Pripomniti je treba, da predvidenega fizičnega rezultate ne bomo dosegli — izvzemši TOZD metalurgija. Nedoseganju plana so botrovali objektivni razlogi, vendar bi lahko z vztrajnim in prizadevnim delom dosegli več. Tudi s produktivnostjo, čeprav je v primerjavi s preteklim letom narasla za preko 25 odstotkov, kar gre praktično v precejšnji meri na račun proizvodnje titanovega dioksida, ne moremo biti zadovoljni, saj je brez upoštevanja titanovega dioksida situacija znatno slabša.

V preteklem letu nam je precejšnje težave povzročalo permanentno pomanjkanje kvalitetne delovne sile. Kljub temu, da število zaposlenih narašča, preseglj smo že 1950 zaposlenih, nas

pesti tudi velika fluktuacija delavcev.

Z ozirom na znatno ugodnejšo akumulativnost in rentabilnost podjetja je bilo mogoče občutno povečati osebne dohodeke zaposlenih. Tako lahko računamo na povprečen osebni dohodek na zaposlenega na preko 3.000,00 din.

Dosegli smo resnično lepe poslovne rezultate, vendar nam te rezultate precej razvrednoti vse močnejša inflacija, ki je bila lani izredno visoka in nam je v času pomanjkanja obratnega kapitala povzročala nenehne težave. Kakor nam je vsem znano Cinkarna praktično ni, razen predlansko leto, povčevala skladov za obratna sredstva. V zadnjih petih letih pa smo povečali obseg poslovanja za petkrat, kar pa je moralo povzročiti pomanjkanje obratnih sredstev.

Kljub povečanju skladov in občasnemu koriščenju amortizacije,

pomanjkanju obratnih sredstev ni bilo mogoče nadoknaditi.

V letošnjem letu se bodo pogoji poslovanja precej zaostri, čemur se ne bomo mogli izogniti. Teža gospodarske situacije bo od kolektiva terjala izredne napore v primerjavi z lanskim letom.

Vprašanje je, če bomo take rezultate lahko dosegli, če se ne bo celoten kolektiv bolj potrudil, kakor v preteklem letu. Precejšnja pozornost moramo posvetiti varčevanju, normativno potrošnjo bo treba spraviti v realne okvire, izboljšati bomo morali produktivnost dela in seveda regulirati disciplino vseh zaposlenih.

Osnutek razvojnega programa Cinkarne za obdobje 1975 — 1980 je že izdelan, o njem so že tudi razpravljali v temeljnih organizacijah združenega dela. Ta program pa se mora vklopiti v občinski, republiški in zvezni kompleks, poleg tega pa bo moralo priti še do dogovarjanja s posameznimi branžami. Prednosti takega načina planiranja so očitne. Čeprav je postopek kompliciran, vendar so na ta način dane možnosti odločitve za najbolj-

ši oziroma najzanimivejši program. Na ta način pa je zagotovljena preprečitev dupliranja kapacitet.

Osnovni cilj našega razvojnega programa temelji na obstoječi paleti proizvodov, ki bi jo povečali in še dopolnili z določenimi produkti. Pri realizaciji tega programa pa se število zaposlenih ne bi bistveno povečalo.

(Nadaljevanje na 5. strani)

### Ing. Klinger ponovno generalni direktor

Na zadnji seji je centralnidelavski svet na predlog komisije za razpis vodilnih delovnih mest ponovno soglasno izvolili za glavnega direktorja podjetja tovariša Franja Klingerja, diplomiranega inženirja metalurgije.

Tovariš Klinger je zaposlen v Cinkarni od 1. januarja 1957. leta. Do 1. januarja 1969, ko je po sklepu centralnega delavskega sveta prvič prevzel posle glavnega direktorja, je bil v podjetju zaposlen na strokovno zahtevnih in odgovornih delovnih mestih. Zavedajoč se težavnega gospodarskega položaja, v katerem se je podjetje nahajalo, se je ing. Klinger z veliko odgovornostjo lotil nove zahtevne dolžnosti.

Tovariš direktor je ob ponovni izvolitvi dejal: »Zahvaljujem se za zaupanje ob ponovni izvolitvi. Zavedam se resnosti položaja, v katerem se nahajamo, zato si bom tudi v tem obdobju prizadeval storiti največ, kar bo mogoče. Pred nami bodo težavne naloge, toda bojim se, da se premalo zavedamo situacije, ki nas čaka. Zato apeliram na vse članke kolektiva, da se lotijo svojih nalog z vso odgovornostjo.

Kljub težavam in problemom smo dosegli določen uspeh, zato se ob tej priliki tudi zahvaljujem vsem sodelavcem, ki so mi pomagali.«

(Nadaljevanje na 5. strani)

## Sprejet je samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih

Od 1. decembra 1974 je v veljavi Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih. Ta pomemben samoupravni akt je bil sprejet sicer z manjšo zamudo, vendar to dejstvo tokrat ne zmanjšuje njegovega pomena, celo nasprotno ga poudarja, ker je bil postopek sprejemanja izveden demokratično s sodelovanjem večine delavcev pri njegovem oblikovanju in sprejemanju, kar je seveda vplivalo na njegovo kasnitev.

Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih se v mnogem razlikuje od poprejšnjih aktov, ki so urejali medsebojna razmerja. Menimo, da je pri teh razlikah pomembno poudariti dejstvo, da je pri oblikovanju in sprejemanju tega akta sodelovala večina delavcev iz TOZD in DSSS, kar daje določilom, ki jih Samoupravni sporazum vsebuje poseben pomen. Nedvomno, da norme, ki smo si jih postavili za vestno in demokratično od nas zahtevajo, da jih spoštujemo in

si v maksimalni možni meri prizadevamo za njihovo izvajanje. Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih bo prejel vsak delavec, kar zagotavlja, da se bo vsak delavec lahko seznanil z vsemi njegovimi določili. In ne samo seznanil ampak tudi osvojil, ker je samo tako mogoče pričakovati, da ne bo naveden samoupravni akt zbir deklaracij, ki se v neposredni praksi ne upoštevajo.

# Sklepi 8. kongresa

## Samoupravni odnosi pri ustvarjanju in razporejanju dohodka ter pri delitvi sredstev za osebne dohodke

Temeljno izhodišče za delovanje sindikatov v samoupravnem urejanju odnosov pri ustvarjanju in razporejanju dohodka ter pri delitvi sredstev za osebne dohodke je neposredna odvisnost med doseženim dohodkom in produktivnostjo živega in minulega dela. Naloga sindikatov je, da bodo delavci v temeljnih organizacijah združenega dela in v njihovih medsebojnih odnosih neposredno preprečevali ohranjanje podjetniško-lastniške organiziranosti in odtujevanja družbenega dohodka. To svoje izhodišče bomo sindikati uresničevali na tehle temeljih:

(1)

Dohodek, o katerem odločajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela, je celoten ustvarjeni dohodek, to je dohodek povečan za amortizacijo nad minimalnimi stopnjami, ki so predpisane z zakonom. Tako opredeljen dohodek bomo uporabljali za primerjanje rezultatov poslovanja temeljnih organizacij združenega dela. Kot družbena kategorija pa je obenem izraz ustavne opredelitve, da združeno delo odloča o celotnem dohodku, ki je rezultat združevanja dela in sredstev.

(2)

Sistem samoupravnega sporazumevanja o ustvarjanju in razporejanju dohodka ter o delitvi sredstev za osebne dohodke bomo dograjevali z razvikanjem in utrjevanjem medsebojne odvisnosti:

- samoupravnih sporazumov, ki jih sklepajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela;
- samoupravnih sporazumov med temeljnimi organizacijami združenega dela v organizaciji združenega dela ali v sestavljeni organizaciji združenega dela;
- samoupravnih sporazumov, ki jih sklepajo temeljne organizacije združenega dela v pa-nogi ali dejavnosti;
- družbenih dogovorov za območja.

V teh samoupravnih sporazumih in družbenih dogovorih delavci ne usklajujejo svojih interesov le glede razporejanja dohodka, temveč tudi glede možnosti za ustvarjanje dohodka, ki izhajajo iz teh oblik združevanja dela in sredstev.

(3)

V samoupravnih sporazumih, družbenih dogovorih in pri delitvi osebnih dohodkov bomo sindikati zahtevali uveljavitev sistema bruto osebnih dohodkov.

Sindikati pojmujejo prehod na bruto osebne dohodke kot logično posledico razvoja samoupravnih odnosov, v katerih združeno

delo neposredno odloča o svoji skupni porabi in v te namene združuje del svojega osebnega dohodka.

(4)

Nujen sestavni del samoupravnih odnosov v razporejanju dohodka so kazalci uspeha gospodarjenja. V uveljavljanju teh enotnih kazalcev, kar je sicer izrazito strokovna naloga, bomo vključeni tudi sindikati; ustrezne službe v organizacijah združenega dela, služba družbenega knjigovodstva, organi družbenega načrtovanja in statistike pa morajo zagotoviti usklajene primerjalne podatke.

(5)

Nadaljevali bomo proces dograjevanja celotnega sistema sporazumevanja in družbenega dogovarjanja. Ker še vedno ni povsem jasen družbeni pomen usklajevanja interesov po teritorialnem načelu, se bomo sindikati neposredno vključili v oblikovanje in sprejemanje družbenih dogovorov za območja. V njih mora biti omogočeno in zagotovljeno usklajevanje interesov o skupni porabi, dogovarjanje o osnovah in merilih, ki zagotavljajo enakopravnost delavcev pri svobodni menjavi dela, in usklajevanje o drugih vprašanih, ki zadevajo razpolaganje z rezultati skupnega dela in na njih vplivajo razmere v okolju, v katerem delavec živi in dela.

(6)

Zavzemali se bomo, da bodo v samoupravnih sporazumih opredeljene obveznosti za nenehno



**Volilne delovne skupnosti skupnih služb, kjer so zabeležili 85,7 odstotno volilno udeležbo**

razvijanje in posodabljanje sistemov merjenja dela in na to vezani sistemi delitve sredstev za osebne dohodke. Poleg tega bomo razvijali vlogo tipičnih poklicev oziroma tipičnih delovnih mest, da bodo postali sredstvo, ki naj temeljnimi organizacijam

združenega dela omogoči primerjalno vrednotenje dela in bolj uspešno uresničevanje načela »za enako delo — enak osebni dohodek«. V ta namen bomo vztrajali, da v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela izpeljejo sistematizacijo delovnih mest, ki je tudi sicer pogoj za racionalno zaposlovanje.

(7)

Sindikati se bomo zavzemali, da bodo pravice iz minulega dela odvisne predvsem od uspešnosti vlaganj v razširjanje materialne podlage združenega dela. Glede na to nasprotujemo poenostavljenim rešitvam, ki te pravice vežejo izključno na delovno dobo.

(8)

Zavzemali se bomo za to, da bodo osebni dohodki delavcev, ki opravljajo preprostejša in nekvalificirana dela taki, da bodo skupaj s socialnimi pravicami zagotavljali njihovo gnotno in socialno varnost. Zaradi nestabilnih gospodarskih gibanj doma in v svetu bomo terjali pospešeno delo za opredelitev temeljnih življenjskih potrebščin in pri njem sodelovali, da bi zagotovili sistematsko in na rezultatih združenega dela zasnovano pokrivanje tako ugotovljene spodnje meje delavčevih potreb.

(9)

Celoten sistem ustvarjanja in upravljanja rezerv samoupravno organiziranega gospodarstva mora biti povezan s samoupravnim sporazumevanjem o ustvarjanju in razporejanju dohodka in s sistemom samoupravnega načrtovanja. Institucija skupnih rezerv se mora razviti v instrument samoupravne solidarnosti, ki hkrati pomeni tudi obveznost vseh proizvajalcev, da gospodarijo s skrbnostjo dobrega gospodarja in tako, kot skrbijo za gospodarjenje v svoji temeljni organizaciji združenega dela, pomagajo z znamenjem in sredstvi pri gospodarjenju delavcem drugih temeljnih organizacij združenega dela v skladu s samoupravno spreje-

se samoupravnega sporazumevanja o možnostih za delo in o rezultatih združenega dela.

(11)

Organizirano izražanje volje delavcev in njihovo odločanje je podlaga za delovanje sindikatov v nadaljnjem razvoju sistema samoupravnega sporazumevanja. V ta namen sprejemamo politično odgovornost za dejansko uveljavitev zborov udeležencev samoupravnih sporazumov, ki morajo biti usklajevalci interesov vseh, ki sodelujejo v samoupravnem sporazumu. Za aktiven odnos delegatov v sistemu samoupravnega sporazumevanja so zlasti odgovorne osnovne organizacije sindikata, ki bodo terjale tudi dograditev samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov glede sankcij, tako da bo zagotovljeno njihovo dosledno spoštovanje.

(12)

Ob koncu vsakega leta bomo na podlagi izkušenj in ob upoštevanju družbeno ekonomskih razmer dali v razpravo in sprejem sindikalno listo za prihodnje leto. Postopoma bodo postajale sestavni del sindikalne liste vsa tista razmerja, ki po mnenju organizacij sindikata zaradi neutemeljenih razlik povzročajo nezadovoljstvo in nesporazume.

(13)

V sindikalni listi bomo poleg stališča o najnižjih osebnih dohodkih opredelili naš odnos tudi do najvišjih osebnih dohodkov.

(14)

Osnovne organizacije sindikata, konference in odbori sindikatov ter organi Zveze sindikatov so dolžni spremljati delovanje in spoštovanje samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov.

(15)

Delovanje centra republiškega sveta ZSS za samoupravno sporazumevanje o delitvi dohodka in osebnih dohodkov bomo skupaj z republiškim izvršnim svetom in gospodarsko zbornico Slovenije razvili tako, da bo postal republiška strokovna ustanova za preučevanje vprašanj politike dohodka in za nenehno dograjevanje samoupravnih odnosov pri ustvarjanju in razporejanju dohodka ter nagrajevanja po delu.

(16)

Vztrajali bomo, da v Zvezi sindikatov Jugoslavije opredelimo skupna izhodišča samoupravnega sporazumevanja in družbenega dogovarjanja o merilih za razporejanje dohodka in o delitvi sredstev za osebne dohodke.

(Nadaljevanje na 6. strani)

## Dopisujte

### v naše

### glasilo!

# Kako poteka gradnja osnovnih šol in vzgojno-varstvenih zavodov v občini Celje

## Obvestilo upravnega odbora sklada

Dotok denarja od samoprispevka je reden in zadovoljiv. Do 30. septembra t. l. se je v skladu nabralo 18.800.000 din. To je seveda več kot smo načrtovali (višanje osebnih dohodkov), v resnici pa komaj krijemo stroške, ki naraščajo še hitreje kot osebni dohodki. Ne gre samo za podražitve, ampak tudi za številna nepredvidena dela že pri pripravah za gradnjo in seveda še zlasti ob zaključkih gradenj. Da navedemo samo nekaj primerov: kabliranje visokonapetostnega daljnovoda v Vojniku, prestavitev kanala na Polulah in zahteva globokega temeljenja zaradi slabe nosilnosti tal, samostojen objekt butan — propan plinske postaje na Otoku in razni zahtevni priključki za objekt (vodovod, kanalizacija, elektrika, centralna kurjava). Že to naštetu presega dva milijona nenačrtovanih izdatkov.

### Realizacija plana

Po zapisanih obljubah pred referendumom in po občinskem odloku na osnovi tega moramo letos dograditi šolo na Otoku, prizidek s telovadnico v Vojniku in vzgojno-varstveni zavod v Štorah.

### Plan smo presegli

Prišel je pouk v novi osnovni šoli Slavko Šlander na Otoku v Celju, v nekaj mesecih bomo imeli otvoritev prizidka in telovadnice v Vojniku ter vrtca v Štorah. Slednji je večji za 20 odstotkov — že to je presežek. V naših naporih za čimhitrejšo gradnjo, kar je tudi najbolj rentabilno, pa je največji uspeh skorajšnja otvoritev telovadnice pri šoli XIV. divizije v Dobrni.

Družbi in delu smo predali novozgrajeno osnovno šolo Slavko Šlander (4.100 m<sup>2</sup> stavbne površine za 720 učencev). Pri ureditvi okolja pa še sodelujejo z delom in sredstvi Zveza združenj borcev NOB z odborom za postavitev spomenika Slavku Šlandru (predsednik Franc Rojšek) in Skupščina občine Celje. Spomenik izdelal akademski kipar Janez Pirnat in je bil novembra postavljen. V sami šoli pa so sodelovali z delom in denarjem za vzporedne dejavnosti Mestna hranilnica Celje — Ljubljanska banka (direktor Aleksander Videčnik) za PIONIRSKO HRA. NILNICO, Partizanska knjižnica, Ljubljana (direktor Milko Štolfa)

Družbi in delu tudi predajamo telovadnico pri osnovni šoli XIV. divizije v Dobrni (751 m<sup>2</sup>) TRI LETA PRED ROKOM — po sklepu skupščine in krajevnih dejavnikov brez škode za ostale referendumске gradnje. V ta namen smo dosegli delni zamik plačila le nekaterih situacij in najeli smo kredit za opremo za pet referendumskih objektov.

V začetku 1975. leta bo otvoritev novozgrajenega prizidka s telovadnico (1.700 m<sup>2</sup>) v Vojniku in vrtca v Štorah za 120 otrok. Začetek obeh gradenj se je zavlekel zaradi daljnovidov nad zemljiščem in zlasti za Štore velja, da je bilo še več drugih težav do pridobitve gradbenega dovoljenja. V Štorah je tudi vse pripravljeno za dograditev 2. faze, oddelka za dojenčke. Učinkovito pomoč smo zabeležili s stra-

ni Železarne Store in zaradi izredne učinkovitosti gradbenega odbora.

Podatke o končni vrednosti posameznih objektov bomo posredovali javnosti in delegatom v naslednjih obvestilih. Otvoritveni slovesnosti za osnovno šolo Slavko Šlander in telovadnico pri osnovni šoli XIV. divizije v Dobrni sta bili za praznik republike.

Priprave za gradnjo vrtca na Lavi, prizidka pri osnovni šoli Franja Kranjca na Polulah potekajo normalno in v rokih. Z deli bomo pričeli še letos, če bo ugodno vreme. Za prihodnje leto pa je že izdelana »presoja lokacije« in »projektna naloga« za novo osnovno šolo (Zavod za napredek gospodarstva Celje), kar je že v razpravi pri strokovnjakih. Nova šola bo na Ostrožnem.

## Nujna sanacija kadrovske problematike v TOZD titanov dioksid

Slabši proizvodni in finančni rezultati od planiranih so bili v letu 1974 v TOZD titanov dioksid pogojeni tudi z neustrezno kadrovske strukturo in stalnim pomanjkanjem delavcev. Že sam podatek, da ima od dvainšestdesetih delavcev, ki delajo na delovnih mestih skupinovodij in samostojnih kemičnih delavcev, za katere se zahtevajo profili kvalificiranega delavca, samo dvaindvajset delavcev uspešno končalo osemletko in da so vsi ostali zaključili manj kot osem razredov osnovne šole, nam pove mnogo.

### Akcija preventivnega cepljenja proti gripi je končana

Z namenom, da bi čim bolj zmanjšali odsotnost z dela zaradi obolevanja za gripo in stroške, ki so v zvezi s tem, smo tudi letos organizirali preventivno cepljenje proti gripi za vse zaposlene člane Cinkarne Celje.

#### Rezultati cepljenja:

	I. CEPLJENJE			II. CEPLJENJE			III. CEPLJENJE		
	št. zap.	št. cep.	% cep.	št. zap.	št. cep.	% cep.	št. zap.	št. cep.	% cep.
OSS glavna direkc.	19	11	57,8	19	11	57,8	19	11	57,8
Kadrovski sektor	29	20	84,5	29	16	55,1	29	8	27,5
Splošni sektor	129	94	72,9	129	96	74,4	130	89	68,4
Zunanja trgovina	12	8	66,6	12	10	83,3	12	11	91,6
Finančni sektor	78	56	70,5	78	57	71,1	78	55	70,5
PE transport	97	55	56,7	97	56	57,7	99	55	55,5
PE vzdrževanje	446	375	84,1	446	389	87,2	448	330	73,6
TOZD metalurgija	378	279	73,8	380	287	75,5	380	265	69,7
TOZD kemija	272	200	73,5	275	218	97,2	277	219	79,1
TOZD grafika	217	151	69,5	217	157	72,3	217	142	65,4
TOZD TIO2	262	144	54,9	262	129	49,2	262	136	51,9
S K U P A J	1939	1393	71,8	1944	1423	73,3	1951	1321	67,7

Prvega, drugega in tretjega cepljenja so se odstotno najmožneje udeležili delavci iz obratov: betonski elementi (93,3%), energetika (94,6%) in modri baker (93,3%).

Obrat sekundarna proizvodnja pa se preventivnega cepljenja ni udeležil.

Na splošno pa bi o akciji lahko rekli, da je uspešna saj se je udeležilo povprečno 71% zaposlenih.

Neustrezno so zasedena tudi delovna mesta, za katera se zahtevajo profili strokovnih delavcev s srednješolsko izobrazbo, kar navedeno problematiko še zaostruje. K tem dejstvom je potrebno še pristaviti ugotovitev, da je večina delavcev v TOZD titanov dioksid mladih in brez ustreznih delovnih navad, ki so predpogoj za uspešno delo delavca v zahtevnem tehnološkem procesu kemične industrije. Izmed TOZD je titanov dioksid najmlajši kolektiv.

V letu 1975 nas zato pri sanaciji kadrovske problematike v titanovem dioksidu čakajo odgovorne naloge, ki morajo biti v kratkem rešene. Proizvodni in finančni rezultati, doseženi v titanovem dioksidu, bodo v letu 1975 odločilno vplivali na uspeh ali neuspeh celotnega podjetja.

Pri kadrovanju novih sodelavcev za titanov dioksid imajo prednost že zaposleni delavci v Cinkarni še posebej tisti, ki so v podjetju zaposleni že več let in imajo sposobnosti za priučitev na zahtevnih delovnih mestih — zlasti intelektualne sposobnosti. Predvsem je zaželen odziv tistih, ki so s svojim dosedanjim delom dokazali odgovornost in vestnost, ti dve lastnosti sta zelo pomembni za uspešno opravljanje dela v titanovem dioksidu.

Sodelavci — tehniki in delavci z vsaj končano osnovno šolo so vabljeni na razgovor v kadrovske službe, kjer bodo dobili podrobnejše informacije o možnostih premestitve v titanov dioksid.

Janez Kapun

### ZAHVALA

Ob prerani boleči izgubi mojega dragega moža ter navdse ljubečega očeta

### JURJEC JOŽETA

se iskreno zahvaljujem celotnemu kolektivu Cinkarne Celje za darovana venca in za spremstvo na njegovi zadnji poti. Iskrena hvala tudi osebju ambulante v Cinkarni za nudeno pomoč pri zdravljenju.

Vsem še enkrat iskrena hvala!

Zalujoča žena Slavica in hčerka Marta

V mesecu novembru je bilo devet nezgod pri delu. Stevilke v oklepajih pomenijo skupno število nezgod v letošnjem letu. PE VZDRŽEVANJE: strojno vzdrževanje 1 (39); PE TRANSPORT: 1 (14); TOZD METALURGIJA: keramika 1 (6), KKČ 1 (2), valjarna 2 (38); TOZD titanov dioksid: glavni laboratorij 1 (1), proizvodnja titanovega dioksida 1 (18); kotlarna titanovega dioksida 1 (1).

Na poti so se poškodovali: SIKOŠEK Štefka — finančni sektor, KLINČAR Ivan — plinarska; JARH Jože — mehanična delavnica; HRUSOVAR Jože — transport.

Brez nezgod v tem mesecu so bili: TOZD KEMIJA in TOZD GRAFIKA.

#### PRI DELU SO SE POŠKODOVALI

##### Strojno vzdrževanje

PECKO Ivan (1. nezgoda). Pri delu je stopil na zakrivljeno žico in si jo skozi gumi škornje zabol v podplat (slabo vzdrževane delovne poti).

##### Transport

KOŠTOMAJ Štefan (5. nezgoda). Ko je razkladal cink, je zdrsnil s ploščadi kamiona in si poškodoval prst desne roke (tesno delovišče).

##### TOZD METALURGIJA

##### Keramika

BUKVIČ Stjepan (1. nezgoda) je odšel s pony kolesom po malico v kuhinjo in padel, poškodoval si je kolena (osebna neprevidnost).

##### KKČ

ŠKLEBEK Milan (1. nezgoda). Pri eksploziji praznega reaktorja ga je opeknel praženec po hrbtu desne roke in ušesu (eksplozija reaktorja).

##### Valjarna

BUKŠEK Franc (2. nezgoda) je pri prevozu cinkovih odpadkov z vozom zadel v ograjo in

se udaril v desno roko, (nesmotern način dela).

HILGERT Jože (6. nezgoda). V času premora med delom se je ponesrečenec grel pri peči. V tem trenutku je sodelavec peljal mimo transportni voziček s katerega so zdrsnile cinkove plošče in mu zlomile golen desne noge (nevarna tla).

## Varno delo s plinskimi jeklenkami

Spričo stisljivosti so vsi plini ekspanzivni. Zaradi tega stalno pritiskajo na stene posod in cevovodov, ki morajo biti zaradi tega solidno in nepropustno izdelane. Če se gorljivi plini pomešajo z zrakom ali čistim kisikom, postanejo eksplozivni, brž ko se ta mešanica nekje segreje in vname. Vsi plini, razen zraka in kisika so tudi strupeni.

● Posode in jeklenke s stisnjenimi, vtekočinjenimi ali pod pritiskom raztopljenimi plini se smejo prevažati le, če so ventili zaščiteni s pokrovi.

● Med prevozom raznih plinskih jeklenk morajo biti ventili vedno zaprti.

● Jeklenke smemo prevažati le v ležečem položaju. Na vozilih morajo biti zavarovane pred padcem oziroma pred kotalenjem.

● Strogo prepovedano je plinske jeklenke dvigati z magnetnimi žerjavi.

● Polne in prazne jeklenke med nakladanjem, prevozom in

#### TOZD TITANOV DIOKSID

##### Glavni laboratorij

PEČNIK Ana (1. nezgoda). Pri pomivanju laboratorijske steklenice se je ta razbila pri čemer si je ponesrečenka poškodovala sredinec leve roke (slaba kakovost materiala).

##### Proizvodnja

ČAVUZIČ Zvonko (1. nezgoda). Ko je med črpanjem luga iz avtocisterne prišel v kontrolo mu je zaradi počene cevi že od daleč brizgnil lug v obraz in desno oko (slabo razsvetljeno delovišče in slaba kakovost materiala).

##### Kotlarna

VERVEGA Viktor (2. nezgoda). Pri zagonu parnega kotla, mu je iz zažigalne odprtine planil plamen ter ga opeknel po obrazu in

desni roki (zatajitev avtomatike in neprevidnost pri delu).

Izgubljeni dnevi zaradi nezgod pri delu in na poti:

	Pri delu		Na poti	
	November	Kumul. I-XI	November	Kumul. I-XI
Gl. direkcija	25	409	37	254
Vzdržev. energ.	94	1147	30	101
Transport	8	206	5	43
Metalurgija	105	751	37	150
Kemija	22	585	—	47
Grafika	—	554	—	38
Titanov dioksid	92	526	26	110
Skupej:	346	4178	135	743

Služba za varstvo pri delu

bujejo kisik. Skladišča morajo biti torej ločena.

● Jeklenke morajo biti tudi v skladišču zaščitene pred padcem.

● Polne jeklenke lahko izjemoma skladiščimo na prostem, če so zaradi zaščite pred sončnimi žarki, mrazom in dežjem ter snegom pokrite s ponjavami ali pa z lahko streho iz negorljivega materiala.

● Med delom morajo biti jeklenke oddaljene od toplotnih žarišč, kot so: ogrevalne in žarilne peči, kovaška ognjišča in varilna mesta, najmanj 3 m.

● Ventilov kisikovih jeklenk ne smemo prijemati z mastnimi rokami in tudi ne mazati z oljem, ker se mast in olje pri dotiku s stisnjenim kisikom rada vnameta sama od sebe in tako povzročita požar.

razkladanjem ne smemo premetavati. Močni udarci slabijo stene in vplivajo na zmanjšanje prvotne trdnosti in žilavosti jekla.

● Med prevozom morajo biti polne jeklenke zaščitene pred vročimi sončnimi žarki, mrazom in dežjem, s ponjavami. Zaradi vročine se pritisk še povečuje, zaradi mraza postaja jeklo krhko, dež in mokrota pa povzročata rjavenje.

● Jeklenke z gorljivimi plini ne smejo biti vskladiščene skupno z lahko vnetljivimi snovmi in tudi ne z jeklenkami, ki vse-

## Kmalu poklicna šola kemijske stroke

Pred dobrim letom smo zapisali, da je v kemični industriji v SR Sloveniji, ki jo tvori preko 40 večjih in manjših kemičnih tovarn, zaposlenih okoli 20.000 delavcev, pri tem so šteti vsi zaposleni v tej industrijski panogi. Analiza izobrazbene strukture zaposlenih pa je pokazala, da več kakor 10.000 delavcev nima ustrezne izobrazbe. Mnogi izmed njih imajo dokončano samo popolno osemletko, ali pa še to ne.

V mnogih organizacijah združenega dela so ta problem reševali tako, da so delavce izobraževali v raznih tečajih, kjer so si le-ti na ta način pridobili določeno strokovno znanje in seveda kvalifikacijo, ki pa je žal imela le interni značaj — veljala je torej le v podjetju, kjer je bil delavec zaposlen oziroma, kjer je opravil tečaj.

Ob tej ugotovitvi pa bi bila napačna predstava, da je delo v kemični industriji tako enostavno in preprosto, da delavcu zadostuje le nekaj razredov osnovne šole. Problem neustrezne ali pomanjkljive strokovne izobrazbe

čuti kemična industrija zlasti v tistih obratih ali oddelkih, kjer je zahtevnejša tehnologija in seveda temu ustrezne sodobnejše naprave in stroji.

Vzrok za tako stanje glede izobrazbe je dokaj preprost — v naši republiki doslej nismo imeli poklicne šole, kjer bi se izobraževali takoimenovani kvalificirani kemični delavci.

Danes lahko trdimo, da se je na tem področju že prižgala zelena luč. Združena kemična industrija je namreč v preteklem letu pokrenila akcijo, da je treba čim prej pripraviti pogoje za uradno priznano izobraževanje že zaposlenih delavcev v kemični industriji in mladine, ki se bo po

končanem osemletnem osnovnem šolanju odločila za izobraževanje na redni poklicni šoli kemijske stroke. Po uspešno zaključenem šolanju bodo slušatelji (odrasli) in učenci prejeli splošno veljavno spričevalo o zaključeni poklicni šoli (kakor doslej n. pr. poklicni električarji ali kovinarji — ključavničarji, strugarji itd.).

#### Kako bo potekalo izobraževanje odraslih

Izobraževanje že zaposlenih delavcev bo moralo potekati po Zakonu o poklicnem izobraževanju in po Pravilniku o organizaciji in izvajanju izobraževanja odraslih (Uradni list SRS št. 20-156/68) pod pokroviteljstvom Tehniške šole kemijske metalurške in papirne stroke.

V Cinkarni načrtujemo otvoritev dveh oddelkov za izobraževanje že zaposlenih kemičnih delavcev, in sicer:

— oddelek za poklice širokega profila (laborant in obratni ke-

mik). V ta oddelek se bodo lahko vpisali tisti, ki imajo dokončano popolno osemletko,

— oddelek za poklic ozkega profila. Pogoje za vpis izpolnjujejo tisti, ki so dokončali najmanj šest razredov osemletke.

Šolanje bo trajalo dve leti za širok profil, oziroma eno leto za ozek profil.

Vsi slušatelji, ki bodo uspešno zaključili šolanje, bodo prejeli uradno veljavno spričevalo o uspešno zaključeni poklicni šoli kemijske stroke.

**Dopisujte  
v naše  
glasilo**

# **Samoupravni sporazum**

**O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH DELAVCEV  
V ZDRUŽENEM DELU PODJETJA  
CINKARNA-CELJE**

**CINKARNA-CELJE**

Delavci zaposleni v TOZD METALURGIJA, TOZD KEMIJA, TOZD GRAFIKA, TOZD TITAN DIOKSID, TOZD VZDRŽEVANJE, TOZD TRANSPORT, in delavci v DELOVNI SKUPNOSTI SKUPNIH SLUŽB (v nadaljnjem besedilu delavci v TOZD in DSSS) metalurško kemične industrije Cinkarna Celje so na zborih delovnih ljudi soglasno, torej z večino glasov vseh delavcev TOZD in DSSS v skladu s 5. členom Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Ur. list SFRJ 22/73) ter 93. in 130. člena Samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Cinkarna Celje določili naslednji

# **SAMOUPRAVNI SPORAZUM**

## **O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU PODJETJA CINKARNA CELJE**

### **UVODNE DOLOČBE**

#### **Člen 1**

Delavci podjetja Cinkarne Celje urejajo s tem sporazumom enotno za vse TOZD in DSSS dolžnosti, pravice in medsebojna razmerja na način kot ga določa ustava SFRJ, ustava SRS, ostala pozitivna zakonodaja in v skladu s položajem, ki si ga delovni ljudje z združevanjem svojega dela v podjetju Cinkarna ustvarjajo.

#### **Člen 2**

Pri uveljavljanju pravic in izvrševanju dolžnosti izhaja ustava iz visoke morale in zavesti delovnih ljudi. Delovni ljudje naj z združenim delom v največji možni meri pro-

duktivno sodelujejo pri ustvarjanju dohodka in s tem pripevajo k povečanju blaginje posameznika in družbe.

### Člen 3

- a) v tem sporazumu delavci podjetja Cinkarne predvsem urejajo: pogoje za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu, pravice, obveznosti in odgovornost delavcev, prenehanje lastnosti delavca v združenem delu, socialno varnost delavcev ter druge zadeve, ki izhajajo iz medsebojnih razmerij v združenem delu.
- b) Vsaka oseba, ki pridobi lastnost delavca v skladu s tem sporazumom ima enake pravice in dolžnosti ne glede na to ali traja delo poln ali manj kot polni delovni čas.
- c) Poleg tega sporazuma urejajo medsebojna razmerja v združenem delu podjetja Cinkarna še naslednji samoupravni akti: Sporazum o delitvi osebnih dohodkov, Pravilnik o varstvu pri delu, Pravilnik o izobraževanju in štipendiranju, Pravilnik o nadomestilu osebnega dohodka za čas bolezni do 30 dni, Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest, Pravilnik o delitvi stanovanj in kreditov za stanovanjsko izgradnjo in drugi.

### Člen 4

O pravicah in dolžnostih delavcev odločajo delavci sami na zborih delovnih ljudi in preko kolektivnih samoupravnih organov. Samo kadar je to v tem sporazumu izrecno določeno odločajo o pravicah in dolžnostih tudi posamezni delavci.

Individualni in kolektivni poslovodni organi imajo pravice, ki so določene z Zakonom, tem sporazumom in drugimi samoupravnimi akti.

### Člen 5

Delavec pridobi lastnost delavca oziroma mu lastnost delavca lahko preneha le na način in ob pogojih, ki so določeni v tem sporazumu.

Delavec lahko opravlja delo le osebno in je zanj tudi osebno odgovoren.

## Člen 6

Vsem delavcem je zagotovljena pravica do osebnega dohodka. Nihče ne more za poln delovni čas prejemati manj osebnega dohodka kot znaša najnižji osebni dohodek, določen z aktom o delitvi osebnih dohodkov oziroma mora znašati najmanj 60 % povprečnega osebnega dohodka v SRS za preteklo leto.

## Člen 7

Vsem delavcem mora biti zagotovljeno varstvo pri delu, za urejanje tega varstva pa morajo biti zagotovljena potrebna sredstva.

Posebne kategorije delavcev zlasti delovni invalidi, ženske in mladoletniki imajo pravice do posebnega varstva pri delu.

## Člen 8

Delavci so odgovorni le za tisto izpolnjevanje in kršitev obveznosti, ki so določene v tem sporazumu, v aktu o sistemizaciji delovnih mest, v opisih delovnih mest, v drugih samoupravnih aktih in z zakonom.

Delavec je odgovoren za škodo, ki jo povzroči namerno ali iz velike nepazljivosti, oziroma malomarnosti.

Delavec je lahko odstranjen iz podjetja ali z delovnega mesta le v primerih, ki so določeni v tem sporazumu.

## Člen 9

Delovno mesto je tista skupina delovnih postopkov v organiziranem delu, za katero so določeni posebni pogoji dela, pravice in obveznosti, delovne naloge za katerih izvrševanje se zahteva določena strokovna izobrazba, delovne izkušnje, splošna delovna sposobnost in na katerem je mogoče ugotavljati uspešnost delavčevega dela.

## Člen 10

Vodilna delovna mesta so tista delovna mesta za katera se zahtevajo posebne pravice in obveznosti, se določijo posebne naloge in cilji, način preverjanja uresničevanja ciljev in ponovna izbira po javnem razpisu — reelekcija.



Vodilna delovna mesta so določena v statutu podjetja, v statutih TOZD in v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

Kot vodilna delovna mesta so določena: delovno mesto glavnega direktorja, delovna mesta direktorjev TOZD in delovna mesta direktorjev sektorjev v DSSS.

DS TOZD oziroma svet DSSS lahko z aktom o sistemizaciji določi kot vodilna tudi druga delovna mesta.

Ponovna izbira delavcev na vodilnih delovnih mestih se opravi vsaka štiri leta.

## I.

### PRIDOBITEV LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

#### Člen 11

##### Razpis delovnih mest

- a) Delovna mesta, ki so vodilna se razpišejo.
- b) Vodilna delovna mesta so naštetá v tem sporazumu in v aktu o sistemizaciji delovnih mest.
- c) Sklep o razpisu prostega vodilnega delovnega mesta sprejme delavski svet TOZD, za vodilne delavce v DSSS pa Centralni delavski svet. Tehnično izvede razpis kadrovskega sektorja, ki je odgovoren za postopek.
- d) Razpisati se smejo le prosta in sistemizirana delovna mesta.

#### Člen 12

Prosto delovno mesto se mora razpisati v javnem informacijskem sredstvu in internem glasilu (Cinkarnar) najmanj 2 meseca pred iztekom mandata vodilnemu delavcu.

V razpisu delovnega mesta morajo biti navedeni splošni in posebni pogoji, zahtevana strokovna izobrazba in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za to delovno mesto. Rok za prijavo kandidatov na razpis in drugi pogoji, ki so določeni v tem sporazumu, so podrobneje razčlenjeni v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

#### Člen 13

Po preteku roka za prijave na razpisano prosto delovno

mesto kadrovski sektor kompletira zbrano dokumentacijo in jo posreduje Komisiji za razpis vodilnih delovnih mest, katera sestavi predlog organu, ki odloča o izboru. V predlogu morajo biti naslednji podatki:

- o vseh prijavljenih kandidatih;
- obrazložen predlog za kandidata, ki po mnenju razpisnega organa najbolj ustreza razpisnim pogojem;
- ocena o strokovnem in družbeno-političnem delu predlaganeg kandidata.

#### Člen 14

Če prijavljeni kandidati izpolnjujejo pogoje iz javnega razpisa, mora organ, pristojen za izbor, sprejeti sklep o izbiri med prijavljenimi kandidati.

Kolikor med prijavljenimi kandidati ni bilo možno izbrati delavca za zasedbo vodilnega delovnega mesta, se razpis ponovi.

Do imenovanja delavca za vodilno delovno mesto pristojni organ izbere vršilca dolžnosti za določen čas.

#### Člen 15

Razpis se ponovi po enakem postopku kot je bil opravljen prvič. Kolikor tudi po ponovnem razpisu ni kandidatov, ki bi izpolnjevali pogoje razpisa lahko organ, pristojen za izbor, spremeni pogoje razpisa.

#### Člen 16

V postopku za izbor delavca na vodilno delovno mesto imajo družbeno politične organizacije (ZK, sindikat, ZM) pravico in dolžnost podati mnenje in predlog o kandidatu, ki želi zasesti vodilno delovno mesto.

Organ, ki odloča o izbiri kandidata za vodilno delovno mesto, je dolžan obravnavati mnenje in predlog družbeno-političnih organizacij.

### Objava delovnih mest

#### Člen 17

- objavijo se vsa prosta delovna mesta, ki niso vodilna,
- objavo opravi Kadrovski sektor za vsa prosta delovna

- mesta v podjetju,
- objavijo se delovna mesta, ki so sistemizirana in niso zasedena ter je sklep o objavi sprejel odbor za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD oziroma DSSS.
  - objavo se posreduje preko javnih informacijskih sredstev, oglasnih desk in pristojni službi za zaposlovanje,
  - objava mora vsebovati naslednje podatke o prostem delovnem mestu: ime in sedež delovne organizacije, naziv delovnega mesta: splošne pogoje za zasedbo delovnega mesta, posebne pogoje za zasedbo delovnega mesta, če je predviden predhodni preizkus znanja, poizkusno delo, rok do katerega se sprejemajo prijave, ki ne sme biti krajši od 15 dni in način kandidiranja za zasedbo objavljenega prostega delovnega mesta.

#### Člen 18.

Prijave za zasedbo objavljenega prostega delovnega mesta z ustrezno dokumentacijo zbira kadrovski sektor. Po preteku roka za zbiranje prijav uredi prijavno gradivo, po potrebi preskrbi dodatno dokumentacijo, opravi razgovore s kandidati, morebitni preizkus znanja ter pripravi poročilo o objavnem postopku za organ, ki je pristojen za izbor.

Organ, pristojen za izbor, sprejme sklep o izbiri kandidata z večino glasov članov organov.

#### Člen 19

Sklep o izbiri kandidata mora vsebovati navedbo dneva ko naj izbrani delavec podpiše izjavo, da je pridobil lastnost delavca v združenem delu in da se strinja s pravicami in obveznostmi, določenimi v tem sporazumu ter dan, ko je dolžan združiti svoje delo.

#### Člen 20

Kadrovski sektor pismeno obvesti vse kandidate o rezultatih izbora. Izbranemu kandidatu mora sporočiti tudi dan ko naj podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih in navedbi dneva, kdaj je izbrani kandidat dolžan združiti svoje delo.

Po vročitvi pismenega obvestila o izbiri za delovno mesto organizacija ne more preklicati sklepa o izbiri.

#### Člen 21

Kadrovska služba mora seznaniti delavca z vsebino samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih preden le ta podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi in da združuje delo.

#### Člen 22

Prijavljeni kandidat, ki ni bil izbran in meni, da je bil kršen postopek izbora, lahko v 8 dneh od dneva vročitve pismenega sklepa zahteva, da organizacija opravi postopek za varstvo pravic.

Če kandidat ni zadovoljen z dokončno odločitvijo ali če o njegovi zahtevi ni odločeno v 30 dneh, lahko v naslednjih 30 dneh zahteva varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

### **Preizkus znanja in poizkusno delo**

#### Člen 23

Kadar se iz dokumentov, s katerimi kandidat dokazuje izpolnjevanje pogojev objavljenega prostega delovnega mesta, ni mogoče prepričati o njegovih delovnih sposobnostih, se pred sprejemom sklepa o izbiri opravi preizkus kandidatove strokovne sposobnosti.

Preizkus se opravi z avdicijo, pismeno nalogo ali testom. Preizkus strokovne sposobnosti se opravi le za tista delovna mesta za katera je tak poizkus smotern.

Preizkus znanja in sposobnosti opravi strokovni team ali pooblaščen strokovni delavec, ki ga določi kadrovski direktor.

#### Člen 24

Kot pogoj za zasedbo določenega delovnega mesta se določi tudi poizkusno delo.

Poizkusno delo lahko traja za delavce, ki so sprejeti na delovna mesta, za katera se zahteva kvalifikacija PK, KV, VK in SS največ 2 meseca, za delavce, ki so sprejeti

na delovna mesta za katera se zahteva visoka ali višja šolska izobrazba pa lahko traja poizkusno delo do 3 mesece.

V času poizkusnega dela se ugotavljajo strokovne sposobnosti delavca, ki je začel delati v delovni organizaciji. Zahteva po poizkusnem delu na določenih delovnih mestih in čas trajanja morata biti določena v aktu o sistemizaciji delovnih mest in posredovana z objavo prostega delovnega mesta.

Uspeh poizkusnega dela je poseben pogoj za nadaljevanje začetega dela na določenem delovnem mestu. Če delavec poizkusnega dela ni uspešno opravil, je lahko z delavčevo privolitvijo razporejen na drugo delovno mesto, sicer pa mu preneha lastnost delavca v združenem delu. Ta lastnost mu preneha naslednji dan po vročitvi sklepa, če ne vloži zahteve za varstvo pravic. Kolikor tako zahtevo vloži, zahtevi pa ni ugodeno, mu preneha lastnost delavca z dnem vročitve dokončnega sklepa.

#### Člen 25

Če delavec v času poizkusnega dela zaradi bolezni ali zaradi drugih opravičenih razlogov izostane iz dela nepretrgoma več kot 10 delovnih dni, se potek poizkusnega dela s prvim dnevom delavčevega izostanka pretrga in se nadaljuje z dnevom ko je prišel ponovno na delo. Čas poizkusnega dela se mu podaljša sorazmerno s časom izostankov daljših od 10 delovnih dni.

#### Člen 26

Poizkusno delo spremlja mentor, ki je po opisu delovnih mest zadolžen za uvajanje novih delavcev ali druga pooblaščen oseba, ki jo določi direktor TOZD oziroma direktor sektorja.

#### Člen 27

Mentor mora najmanj 10 dni pred potekom poizkusnega dela podati mnenje o uspešnosti poizkusnega dela odboru za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD oziroma DSSS.

Oceno poizkusnega dela poda odbor v zapisniku in sprejme ustrezen sklep.

## Člen 28

O uvedbi preizkusnega dela, nalogah in trajanju ter o mentorju, ki bo spremljal poizkusno delo, obvesti delavca kadrovski sektor.

Delavec, ki v času poizkusnega dela meni, da delo ne ustreza njegovemu pričakovanju, lahko preneha delo naslednji dan ko je o nameri obvestil mentorja in kadrovski sektor.

## Člen 29

Za poizkusno delo morajo biti določene le tiste delovne naloge, ki se redno in v rednih delovnih pogojih opravljajo na posameznem delovnem mestu.

## Člen 30

Odbor za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD in DSSS mora podati oceno poizkusnega dela najmanj 5 dni pred iztekom poizkusne dobe. Tako oceno pa lahko poda odbor že prej če je to možno z ozirom na naravo dela.

Skladno z oceno odbora izda kadrovski sektor odločbo o tem, da delavec dokončno pridobi ali mu preneha lastnost delavca v združenem delu.

## Člen 31

Kolikor delavcu v času preizkusnega dela ni bila vročena ocena o uspešnosti ali neuspešnosti poizkusnega dela, se šteje, da delavec izpolnjuje zahteve delovnega mesta.

## Delo za določen čas

### Člen 32

Delavec združuje svoje delo praviloma za nedoločen čas.

V izjemnih primerih lahko združi delo za določen čas, in sicer:

- ko izvršitev določenega dela po svoji naravi traja določen čas,
- ko se začasno poveča obseg dela in ga z obstoječim številom delavcev ni mogoče opraviti.
- ko je treba nadomestiti na delovnem mestu odsotnega delavca zaradi vojaških vaj, zaradi odsluženja ali doslu-

ženja vojaškega roka, izredne odsotnosti iz dela, bolezni, porodniškega dopusta, strokovnega izpopolnjevanja in v drugih podobnih okoliščinah,

— ko je delavec za določen čas imenovan za vršilca dolžnosti na vodilnem delovnem mestu.

O združitvi dela za določen čas deavec podpiše izjavo, kadrovski sektor pa mu v skladu s sklepom odbora za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD oziroma DSSS izda ustrezno odločbo.

### Člen 33

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

Lastnost delavca, ki združi svoje delo za določen čas preneha z dnem, ko je opravljeno delo ali ko so prenehali razlogi zaradi katerih je združil svoje delo za določen čas oziroma po izteku roka, za katerega je bilo delo za določen čas združeno.

### **Delo z nepolnim delovnim časom**

#### Člen 34

Delavci delajo na delovnih mestih oziroma delih praviloma s polnim delovnim časom kot je to določeno v poglavju o delovnem času v tem sporazumu.

Glede na naravo dela se lahko v aktu o sistemizaciji delovnih mest določi delovna mesta na katerih delajo delavci nepolni delovni čas. Svoje delo z nepolnim delovnim časom združujejo delavci na enak način kakor delavci s polnim delovnim časom.

Delavci, ki združujejo svoje delo z nepolnim delovnim časom, imajo vse pravice in obveznosti delavca, ki dela polni delovni čas, uveljavljajo pa jih v obsegu, ki je skluden trajanju delvonega časa in doseženim uspehom pri delu in merilih, ki jih določa ta sporazum in drugi samoupravni akti podjetja.

#### Člen 35

Delavec lahko združi svoje delo do polnega delovnega

časa v dveh organizacijah združenega dela. V tem primeru mora biti med organizacijama združenega dela v tej zvezi sklenjen sporazum oziroma dogovor.

Delavec, ki dela poln delovni čas, lahko v primerih, ki jih določa zakon, dela še do 4 ure na dan v drugi TOZD vendar mora biti o tem med dvema TOZD sklenjen sporazum.

#### Člen 35 a

### **Razporeditev na delovno mesto**

Delavec ima pravico delati na delovnem mestu oziroma delu, za katero je bil izbran.

Pred nastopom dela na delovnem mestu se je delavec dolžan vključiti v uvajalni seminar, ki ga za skupine delavcev, ki so pridobili lastnost delavca v združenem delu, organizira kadrovska služba. Čas, kolikor traja uvajalni seminar se šteje kot čas prebit na delu in ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka.

Vodja dela je dolžan seznaniti delavca, ki je začel delati v delovni enoti z nalogami na delovnem mestu oziroma na delu, s pogoji, pod katerimi se delo opravlja ter načinom dela in sodelovanja v delovnem procesu. Posebno skrbno se mora delavca seznaniti z varstvom pri delu in ga opozoriti na morebitne nevarnosti, ki mu pretijo na delu v zvezi z zdravjem in življenjem.

Delavci, ki neposredno sodelujejo v delovnem procesu z delavcem, ki je začel delati, so mu dolžni pomagati in svetovati ter mu s tem omogočiti da se kar najhitreje vključi v delo.

### **Napredovanje**

#### Člen 36

Vsak delavec v TOZD in DSSS ima ob enakih pogojih enake pravice do napredovanja. Osnovni pogoji za napredovanje so: dejanska strokovna izobrazba in dejanska sposobnost, delovne izkušnje in odnos do dela ter sodelavcev v delovni enoti.

Delovne sposobnosti delavca se presojuje edino po uspešnem izvrševanju nalog, na katerih je delavec delal.

Delavec, ki izpolnjuje zahtevane pogoje delovnega mesta, ki je objavljeno kot prosto, ima pravico do napredovanja na tako delovno mesto.



Napredovanje delavca na vodstveno delovno mesto je mogoče le, če delavec poleg strokovnega znanja in drugih splošnih pogojev izpolnjuje še posebne pogoje, ki jih določa ta sporazum in akt o sistemizaciji delovnih mest.

O napredovanju delavca na višje delovno mesto v smislu prejšnjih odstavkov tega člena odloča odbor za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD oziroma DSSS.

### **Razporeditev na drugo delovno mesto**

#### **Člen 37**

Organ pristojen za medsebojna razmerja lahko za nedoločen čas razporedi delavca na drugo delovno mesto in delo, ki ustreza delavčevi strokovni izobrazbi, njegovemu poklicu oziroma stroki ter ostalim psihofizičnim sposobnostim v naslednjih primerih:

- kadar tako zahteva nova organizacija dela ali poslovanja,
- zaradi boljšega ali popolnejšega izkoriščanja proizvodnih kapacitet in strokovnih potencialov zaposlenih;
- kadar je premestitev potrebna zaradi invalidnosti oziroma zmanjšane delovne sposobnosti;
- kadar delavcu poteče ali preneha mandat na vodilnem delovnem mestu in ni bil ponovno izbran;
- kadar se odpravi delovno mesto ali trajneje zmanjša obseg dela na delovnem mestu ali organizaciji ali kadar se poveča obseg dela na drugem delovnem mestu;
- kadar delavec ne izpolnjuje pogojev, ki jih delovno mesto po aktu o sistemizaciji predpisuje.

V vseh navedenih primerih je mogoče delavca razporediti na drugo delovno mesto v TOZD in DSSS, za nedoločen čas.

#### **Člen 38**

Za krajši čas od 30 dni, kadar to zahtevajo pogoji poslovanja in zahteve delovnih mest, lahko razporedi delavca na drugo delovno mesto direktor TOZD oziroma direktor sektorja.

#### **Člen 39**

Delavca praviloma ni mogoče razporediti na delovno

mesto, za katero ne izpolnjuje pogojev izobrazbe in drugih splošnih pogojev, ki ga delovno mesto zahteva.

Izjemoma je mogoče razporediti delavca na drugo delovno mesto, za katero se zahteva višja stopnja od one, ki jo delavec ima pod pogojem, da delovnega mesta ni mogoče zasesti z delavcem, ki izpolnjuje pogoje prostega delovnega mesta.

Dejanska izobrazba delavca lahko odstopa od zahtevane izobrazbe za določeno delovno mesto samo za eno stopnjo. Manjkajoče stopnje izobrazbe lahko delavec kompenzira če ima dvakrat več ustreznih delovnih izkušenj kot je določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

Za vsako razporeditev na delovno mesto, za katero delavec nima ustrezne strokovne izobrazbe, je potrebno soglasje delavca, da se s tako razporeditvijo strinja in tako sprejema obveznosti iz delovnega mesta.

Predlog za razporeditev delavca iz ene v drugo TOZD oziroma DSSS poda odbor za urejanje medsebojnih razmerij TOZD oziroma DSSS, kamor se delavec naj premesti, direktor kadrovskega sektorja.

#### Člen 40

Sklep o razporeditvi delavca na drugo delovno mesto v smislu prejšnjega člena sprejme odbor za urejanje medsebojnih razmerij.

Sklep o začasni razporeditvi delavca na drugo delovno mesto v okviru TOZD oziroma DSSS sprejme direktor TOZD oziroma direktor sektorja v soglasju z direktorjem kadrovskega sektorja. Tak sklep pa mora v roku 8 dni posredovati odboru za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD oziroma DSSS.

#### Člen 41

Če delavec ne zadovoljuje zahtevam delovnega mesta, lahko organ, pristojen za medsebojna razmerja na obrazložen predlog vodje delovne enote imenuje tričlansko strokovno komisijo, ki oceni delo delavca. Če strokovna komisija ugotovi, da delavec dejansko ne zadovoljuje zahtevam na delovnem mestu, poda o delavcu utemeljeno oceno in predlog organu za medsebojna razmerja, da delavca razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza delovnim sposobnostim delavca. Kolikor se delavec ne ravna po sklepu,

mu preneha lastnost delavca v združenem delu po postopku, ki je določen v tem sporazumu.

#### Člen 42

Direktor TOZD in direktor sektorja lahko za določen čas razporedi delavca na drugo delovno mesto tudi takrat, ko to delovno mesto ne ustreza delavčevi strokovni izobrazbi, poklicu ali stroki predvsem kadar nastopi višja sila, da se rešuje življenje in imetje, nadomesti večjo odsotnost z dela zaradi nepredvidene bolezni ali nenadnega odpoklica večjega števila delavcev na vojaške vaje, zaradi pomanjkanja surovin in energije. Taka razporeditev lahko traja le dokler obstajajo našteje izjemne okoliščine.

#### Člen 43

Delavec, ki je razporejen na drugo delovno mesto v skladu z določbami tega sporazuma je dolžan delati na tem delovnem mestu. Če odkloni delo na drugem delovnem mestu brez opravičenega razloga, huje krši delovno obveznost.

#### Člen 44

Delavec, ki si med delom v delovni organizaciji pridobi višjo stopnjo izobrazbe, določene smeri oziroma poklica ali izpopolni delovne sposobnosti, ima pravico, da ga organ, pristojen za urejanje medsebojnih razmerij, razporedi na ustrezno delovno mesto na katerem je potreba po takem delavcu, delavec pa za zasedbo tega delovnega mesta kandidira.

Ob razporeditvi delavca na drugo delovno mesto mora vodja delovne enote delavca uvesti v delo na novem delovnem mestu na enak način kot ob začetku dela v delovni enoti.

#### Člen 45

Delavcu, ki je bil za nedoločen čas razporejen na drugo delovno mesto se obračuna osebni dohodek po analitični oceni delovnega mesta na katerem delavec dela. Delavec, ki je bil razporejen za določen čas prejema osebni dohodek po analitični oceni delovnega mesta, ki je za delavca ugod-

nejša razen v primeru, ko je bil delavec začasno premeščen oziroma suspendiran iz delovnega mesta po svoji krivdi.

Kadar delavec opravlja tudi naloge delavca, ki je odsoten zaradi bolezni, študijskega dopusta, izrednega neplačanega ali plačanega dopusta, udeležbe na vojaških vajah ali prestajanju zporne kazni in taka odsotnost traja več kot 30 dni; opravljanje dela pa je z ozirom na naravo dela nujno potrebno je upravičen do osebnega dohodka po vrednosti delovnega mesta na katerem nadomešča odsotnega delavca.

Določilo iz prejšnjega odstavka tega člena se ne nanaša na neposredne delavce v proizvodnji, ki so za ves čas plačani po vrednosti delovnega mesta na katerem delajo.

#### Člen 46

Delavec, ki ima več kot 20 let delovne dobe ali delavec, ki je star več kot 50 let oziroma 45 let (delavka) in je zaposlen v podjetju Cinkarna 10 let brez prekinitve, ima ob razporeditvi na drugo delovno mesto pravico do osebnega dohodka po vrednosti delovnega mesta na katerem je delal pred premostitvijo.

Določilo iz prvega odstavka tega člena se uporablja samo v primerih, da so premostitev narekovali objektivni razlogi (ukinitve delovnega mesta, zmanjšani obseg poslovanja, reorganizacija službe oziroma delovne enote in zmanjšana fizična sposobnost delavcev, ki pri Skupnosti pokojninskega zavarovanja ni uspel uveljaviti ustreznega nadomestila, po zdravniškem izvidu pa več ni sposoben za svoje delo) in ni bilo mogoče izvesti premostitve na ustrežnejše ali enako vrednoteno delovno mesto.

### PRIPRAVNIKI

#### Člen 47

Osebe, ki zaključijo šolanje na srednji, višji ter visoki šoli oziroma fakulteti in po zaključku šolanja prvič pridobijo lastnost delavca v združenem delu v stroki za katero so se šolali, imajo status kot delavci, ki si pridobivajo izkušnje v okviru stopnje izobrazbe in stroke (v nadaljnjem besedilu — pripravniki).

#### Člen 48

Pripravniški staž traja za delavce, ki so zaključili srednjo šolo 6 mesecev, za delavce, ki so zaključili višjo šolo visoko šolo oziroma fakulteto pa traja pripravniški staž 12 mesecev.

#### Člen 49

Delavcu, ki ima status pripravnika se določi mentor, ki ga je dolžan uvajati v delo in mu pomagati pri usposabljanju. Mentorja določi pripravniku direktor TOZD oziroma direktor sektorja.

#### Člen 50

Po preteku pripravniškega staža poda 3-članska komisija, v kateri sodeluje tudi mentor oceno na osnovi katere organ za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD oziroma DSSS odloča o razporeditvi na delovno mesto. Kolikor je ocena o usposobitvi za delovno mesto, za katero se je pripravnik pripravljala negativna, ga organ za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD oziroma DSSS razporedi na drugo delovno mesto, za katero meni, da bi ustrezal.

V primeru, da pripravnik ponujeno delovno mesto odkloni, mu preneha lastnost delavca z TOZD oziroma DSSS z dnem ko mu je vročen sklep o prenehanju.

#### Člen 51

Poslovni odbor podjetja mora vsako leto najpozneje do 31. januarja v skladu s kadrovskim programom sprejeti načrt o sprejemanju pripravnikov. Načrt z obrazložitvijo mora poslati Skupščini občine Celje in Skupnosti za zaposlovanje Celje.

#### Člen 52

Pripravnik je v času, ko opravlja pripravniška dela, upravičen do nagrade. Višino nagrade ureja samoupravni akt o delitvi osebnih dohodkov.

## II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

### Člen 53

#### Pravice delavcev

Delavci v delovni skupnosti Cinkarne imajo predvsem naslednje pravice:

- da volijo in so voljeni v organe samoupravljanja, če zakon ne določa drugače,
- udeleževati se sej samoupravljanja,
- dajati mnenja in pripombe oziroma predloge k vsem samoupravnim aktom,
- biti seznanjen z delom samoupravnih organov,
- postavljati vprašanja v zvezi z delom samoupravnih organov,
- do pomoči pri delu, ki jim jo morajo nuditi sodelavci in predvsem nadrejeni,
- do izobraževanja, — družbeno ekonomskega in strokovnega izpopolnjevanja,
- da sodelujejo pri organizaciji dela, vrednotenju svojega dela in urejanju medsebojnih odnosov v združenem delu,
- da zahtevajo pojasnila, opozarjajo in postavljajo vprašanja z zvezi z delom samoupravnih in drugih kolektivnih ter individualnih poslovnih organov,
- da so obveščeni o rezultatih poslovanja, kadrovske problematiki o stanju in gibanju proizvodnih sredstev, organizaciji poslovanja in drugih vprašanjih, povezanih z delom in poslovanjem,
- do drugih pravic, določenih z ustavo in zakoni,
- da so v naprej seznanjeni z osnovami in merili po katerih se ugotavlja in obračunava osebni dohodek,
- do pismenega obračuna osebnega dohodka in njegove revizije v njegovi navzočnosti.

### Člen 54

#### Obveznosti delavcev

Delavci imajo v združenem delu splošne in posebne obveznosti do sodelavcev s katerimi so združili svoje delo, do družbenih sredstev in do družbene skupnosti kot celote. Posebne obveznosti za delovno mesto so določene v aktu

o sistemizaciji delovnih mest, opisih delovnih mest, tehnoloških navodilih in drugih samoupravnih aktih.

### Člen 55

Splošne delovne obveznosti, ki jih ima delavec v združenem delu so:

- da redno in pravočasno prihaja na delo po vnaprej določenem razporedu,
- da dela za delovno mesto določen delovni čas,
- da ne zapušča delovnega mesta oziroma dela med delovnim časom brez poprejšnje odobritve vodje dela.
- da vestno in marljivo opravlja delovne naloge, ki so mu določene in samoupravne obveznosti ter pri tem uporablja vse svoje znanje in delovne sposobnosti,
- da izpolnjuje zadolžitve odgovornega delavca ter izvršuje druge obveznosti, določene s samoupravnimi akti TOZD oziroma delovne organizacije kot celote,
- da dela več kot poln delovni čas, kadar je to odrejeno skladno s tem samoupravnim sporazumom in zakonom,
- v primeru nepredvidenega izostanka z dela mora sam ali po tretji osebi najpozneje v roku 24 ur obvestiti odgovornega vodjo dela in izostanek opravičiti,
- da neposredno izpolnjuje svoje delovne in samoupravljalške sposobnosti, da s svojim znanjem vpliva na samoupravno in strokovno izpopolnjevanje sodelavcev, da aktivno pomaga uresničevati in razvijati samoupravne družbene odnose v sredini, kjer dela,
- da varuje delovna sredstva in premoženje TOZD in delovne organizacije kot celote pred neopravičeno uporabo, odpravlja pomanjkljivosti in okvare na delovnih mestih oziroma o tem obvesti odgovorno osebo, da zavaruje sredstva in premoženje pred okvarami, uničenjem ali od-tujitvijo ter vsak tak primer sporoči odgovorni osebi,
- da maksimalno upošteva in izvaja varstvene ukrepe ter uporablja sredstva za varno delo, spoštuje in upošteva ukrepe požarne varnosti, sodeluje pri preprečevanju elementarnih in drugih nezgod in njegovih posledic med rednim delovnim časom in po tem času, če je tako odrejeno,
- da se med delom tovariško in dostojno obnaša ter da ustvarja dobre tovariške odnose med delavci, da varuje in prispeva k ugledu delovne organizacije in varuje po-

slovno tajnost, da opravlja vse druge naloge in obveznosti, ki so predvidene v aktu o sisemizaciji delovnih mest in opisih delovnih mest.

### III. DELOVNI ČAS

#### Člen 56

##### Polni delovni čas

Polni delovni čas znaša 42 ur tedensko. Z letnim planom (delovnim koledarjem) se določi delovni čas tako, da se 42 urni delovni teden izteče v teku koledarskega meseca oziroma leta.

Delovni teden traja praviloma 6 delovnih dni. Z razporeditvijo tedenskega delovnega časa se ne sme vpeljati manj kot 5 delovnih dni v tednu. Sobota se šteje pri urejanju pravic in obveznosti iz dela kot delovni dan.

#### Člen 57

Glede na značaj dela in tehnološki postopek se lahko uvede delo v eni, dveh ali treh izmenah.

Delovni čas je praviloma nedeljen. Samo izjemoma, kjer to zahteva narava dela, je dopustno uvesti deljen delovni čas.

Začetek delovnega dneva v delovnih enotah z 8-urnim delovnim časom je ob šesti, štirinajsti in dvaindvajseti uri ter zaključí po osmih urah dela.

V delovnih enotah s 7-urnim polnim delovnim časom je začetek dela ob šesti, štirinajsti in dvaindvajseti uri ter zaključí po sedmih urah dela.

Delovni čas v obratu svinčevih oksidov traja šest ur in se šteje kot polni delovni čas.

Delovne enote in službe, ki imajo tri proste sobote v mesecu, delajo v osemurnem delovnem času, ob delovnih sobotah pa sedem ur.

#### Člen 58

Začetek dela na delovnih mestih, kjer se opravlja delo manj kot poln delovni čas (skrajšan delovni čas) odredi vodja delovne enote



## Člen 59

Na delovnih mestih, kjer se opravlja delo v posebnih pogojih, škodljivosti vplivov na delovno sposobnost in zdravje delavcev pa se z varstvenimi ukrepi ne dajo popolnoma odvrniti, delajo delavci skrajšani delovni čas. Delovna mesta s takimi pogoji dela in trajanje delovnega časa na teh delovnih mestih so določena v aktu o sistemizaciji delovnih mest. Delovni čas, skrajšan v smislu tega člena, je izenačen s polnim delovnim časom, delavci, ki delajo na teh delovnih mestih, imajo enake pravice kot delavci, ki delajo poln delovni čas.

## Člen 60

Do skrajšanega delovnega časa imajo pravico tudi delavci, za katere je invalidska komisija ugotovila, da niso sposobni opravljati dela v polnem delovnem času in rekalescenti.

Skrajšani delovni čas v smislu tega člena dela tudi delavka — mati otrok po določilih zakona in tega sporazuma.

## **Delo preko polnega delovnega časa**

### Člen 61

Delo preko polnega delovnega časa se lahko uvede. Delavec je dolžan delati preko polnega delovnega časa v primerih, da doleteli delovno organizacijo elementarna ali druga nesreča in je nujno, da se rešuje življenje in imetje. Tako delo lahko traja le toliko časa, kolikor je potrebno, da se rešijo človeška življenja ali obvaruje materialna sredstva.

### Člen 62

Delavec je dolžan delati dalj kot poln delovni čas še v naslednjih primerih:

- da se prepreči kvarjenje surovin in materiala,
- kadar je treba nadaljevati začeto delo, katerega ustavitve bi povzročila TOZD, oziroma OZD občutno materialno ali drugo škodo, ali bi bilo ogroženo zdravje in življenje občanov,
- za odstranitev ali preprečitev okvare na delovnih sredstvih in s tem preprečitev večjega zastoja v proizvodnji,

- da se pravočasno izvršijo pogodbene in zakonske obveznosti, ki jih ni možno izpolniti v rednem delovnem času zaradi pomanjkanja delavcev,
- da se zaradi pomanjkanja delavcev ali nepredvidene odsotnosti zagotovi nemoten potek dela,
- da se nadomesti izpad proizvodnje zaradi prekinitve dela po višji sili.

#### Člen 63

Delo preko polnega delovnega časa lahko traja dnevno največ štiri ure, razen v primerih ko je delavcu zagotovljen minimalni dvanajsturni počitek med dvema delovnima dnevoma, lahko traja tako delo tudi dalj.

#### Člen 64

Na delovnih mestih z neprekinjenim obratovanjem je delavec dolžan delati toliko časa, dokler ni predal dela delavcu naslednje izmene oziroma dokler zapustitve delovnega mesta ne odobri odgovorni vodja oddelka.

Delo iz prvega odstavka tega člena se šteje kot delo v podaljšanem delovnem času in se tako tudi vrednoti.

#### Člen 65

O uvedbi dela preko polnega delovnega časa odloča delavski svet TOZD oziroma svet DSSS. V nujnih primerih in za krajše obdobje lahko odloča o uvedbi nadurnega dela direktor TOZD in direktor sektorja oziroma po njih pooblaščen oseba, ki o uvedbi takega dela obvesti organe, navedene v tem členu.

Delavec, ki meni da je z uvedbo podaljšanega delovnega časa kršena njegova pravica do omejenega delovnega časa, lahko vloži zahtevek za varstvo pravic pri kolektivnem organu iz prvega odstavka tega člena. Zahtevek za varstvo pravic ne zadrži izvršitve odločbe o uvedbi dela v podaljšanem delovnem času.

#### Člen 66

Delo v podaljšanem delovnem času je poseben delovni pogoji. Osnove in merila za obračunavanje osebnih dohod-

kov za delo v podaljšanem delovnem času ureja Sporazum o delitvi osebnih dohodkov.

#### Člen 67

Dela v podaljšanem delovnem času ni mogoče naložiti delavki med nosečnostjo, materi z otrokom do enega leta starosti, delavcu, ki še ni star 18 let niti delavcu, ki bi mu po zdravniškem izvidu tako delo poslabšalo zdravstveno stanje, niti delovnemu invalidu.

#### Nočno delo

##### Člen 68

Delo, opravljeno v delovnem času med 22. in 5. uro naslednjega dne se šteje kot nočno delo.

Izmenje, ki pričnejo delati v tretji izmeni (nočna izmena) ob 21. uri oziroma 22. uri in končajo delo ob 5. oziroma ob 6. uri naslednjega dne, so upravičene do dodatka za nočno delo za celotno opravljeno delo v nočni izmeni.

Nočno delo velja za poseben delovni pogoji, ki se ga mora upoštevati pri urejevanju pravic delavcev in delitvi osebnih dohodkov.

Če niso zagotovljeni varstveni ukrepi, ki jih določajo zakonski predpisi in samoupravni akti, lahko delavec odkloni nočno delo.

#### Delo na nedeljo in državni praznik

##### Člen 69

Nedelja je praviloma prosti dan. Izjemoma je mogoče uvesti delo ob nedeljah, in sicer občasno zaradi nujnega ali neodložljivega dela in stalno v obratih oziroma delovnih enotah z neprekinjeno — procesno proizvodnjo ter v delovnih enotah, kjer je potreben stalen nadzor.

Delo opravljeno na nedeljo se šteje kot poseben delovni pogoji, ki se mora upoštevati pri delitvi osebnih dohodkov kot posebna stimulacija.

Za nedeljsko delo se šteje delo opravljeno med 6. uro v nedeljo do 6. ure v ponedeljek

## Člen 70

Dnevi državnih praznikov so praviloma prosti dnevi z nadomestilom osebnega dohodka. Izjemoma je mogoče določiti delo na dan državnega praznika in nedelje na delovnih mestih oziroma kjer poteka tehnološki proces kontinuirano in ob nujnih ali neodložljivih delih. Delo na državni praznik je poseben delovni pogoj, kar se mora upoštevati pri delitvi OD.

Če pade kateri od zveznih državnih praznikov na nedeljo, se praznovanje prenese na naslednji dan, kolikor pa sovpada z nedeljo republiški praznik, se praznovanje ne prenese na delovni dan in delavci nimajo pravice do nadomestila osebnega dohodka. Pravico do nadomestila osebnega dohodka za čas praznika imajo delavci takrat ko praznik sovpada z delovnim dnevom oziroma ko je delavec po razporedu dolžan delati. V primeru, da sovpada državni praznik na dan proste sobote, ne pripada na ta dan delavcu, ki ne dela, nobeno nadomestilo osebnega dohodka.

Delo na državni praznik je delo, ki je opravljeno med 6. uro na dan praznika in 6. uro naslednjega dne po prazniku.

Delavec, ki je neposredno pred in po prazniku neopravičeno izostal iz dela, nima pravice do nadomestila osebnega dohodka za čas praznika.

## IV. ODMORI, POČITEK, DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI

### Odmor in počitek

#### Člen 71

Delavec, ki dela v nedeljenem polnem delovnem času, ima pravico do 30-minutnega odmora.

Delavec, ki dela v podaljšanem delovnem času ima pravico do dodatnih 15 minut odmora, če tako dela traja najmanj 3 ure.

V času odmora med delovnim časom delavec ne sme zapustiti območja delovne organizacije.

## Člen 72

Delavec ima pravico do 12-urnega nepretrganega počitka med dvema delovnima dnevoma.

## Člen 73

Delavec ima pravico do tedenskega počitka, ki traja najmanj 24 ur nepretrgano, le-tega v skladu z organizacijo dela določi vodja delovne enote. Dan tedenskega počitka je praviloma nedelja.

Delo na dan tedenskega počitka se lahko uvede iz enakih razlogov in po enakem postopku kot delo preko polnega delovnega časa.

Delavec, ki dela na dan tedenskega počitka, ima pravico do enega dneva počitka v naslednjem tednu. Dan tedenskega počitka je določen z delovnim urnikom, vodja delovne enote in delavec pa se lahko dogovorita tudi za drug delovni dan. Če se delavec in vodja delovne enote ne moreta sporazumeti o prostem dnevu z delovnim urnikom pa to ni bilo določeno, odloči direktor TOZD ali direktor sektorja.

Delavec, ki dela v izmenskem delu ima najmanj enkrat mesečno pravico do tedenskega počitka v nedeljo.

## Letni dopust

### Člen 74

Redni letni dopust traja najmanj 18 in največ 30 delovnih dni v enem koledarskem letu.

Za delavca, ki ima najmanj 30 let delovne dobe in je star nad 55 let oziroma delavko, ki ima najmanj 25 let delovne dobe in je stara nad 50 let lahko traja letni dopust do 35 delovnih dni, če mu toliko nanese izračun po kriterijih iz tega sporazuma.

### Člen 75

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po 6 mesecih nepretrganega dela.

Delavec ima pravico in dolžnost, da letni dopust izrabí v delovni organizaciji v kateri je to pravico pridobil, razen če se ni z delovno organizacijo, v katero prehaja, dogovoril drugače. Tak dogovor mora biti sklenjen pismeno.

## Člen 76

Delavci v TOZD in DSSS so se dogovorili, da se za dolžino letnega dopusta za vse delavce v podjetju Cinkarne upoštevajo naslednji kriteriji:

- težina dela (telesni in duševni napor, škodljivi vplivi okolja na zdravje delavca, nočno delo),
- dolžina skupne delovne dobe,
- posebne socialne razmere, matere z otroki, invalidnost, mladoletniki,
- sodelovanje v NOB.

## Člen 77

Minimalni dopust znaša 18 delovnih dni in se šteje kot osnova za odmero letnega dopusta, kateri se prišteje:

1. Za težino dela 3 dni,

- a) delavci na vodilnih delovnih mestih v TOZD in DSSS,
  - proizvodni delavci, ki delajo na delovnih mestih na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem,
  - delavci, ki delajo v letu za katerega se odmerja letni dopust najmanj 6 mesecev na triizmenskem delu.

b) za težino dela 2 dni,

- delavcem, ki delajo na vodstvenih delovnih mestih v TOZD in DSSS za katera se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba in I valjačem v obratu valjarne.

2. Za delovno dobo

nad 5 let do 10 let	3 dni,
nad 10 let do 15 let	4 dni,
nad 15 let do 20 let	6 dni
nad 20 let do 25 let	8 dni,
nad 25 let do 30 let	10 dni,
nad 30 let	12 dni

Za delovno dobo pri odmeri letnega dopusta se upošteva zaključeno delovno leto, ki ga bo delavec dosegel do konca leta za katerega se določi oz. odmerja dopust.

## Člen 78

Glede na socialne in zdravstvene razmere se delavcu podaljša letni dopust, določen v tem sporazumu še v naslednjih primerih:

- materi z enim otrokom do 7 let starosti, 1 dan
- materi z dvema otrokoma ali več do 7 let starosti 2 dni
- delovnim invalidom II. in III. kategorije, ostalim invalidom s telesno okvaro in vojaškim ter vojnim invalidom s telesno okvaro nad 40 % 2 dni

#### Člen 79

Delavec udeležanec v NOB, kateremu je priznana udeležba z dvojno ali enojno delovno dobo, ima pravico do dodatnega dopusta po 1 dan za vsako začeto leto udeležbe v NOB.

#### Člen 80

Navedeni podatki, zaradi katerih se delavcu podaljša letni dopust nad 18 delovnih dni, se medsebojno ne izključujejo.

#### Člen 81

Delavec, ki še ni star 18 let ima pravico do letnega dopusta po osnovah in merilih, ki veljajo za druge delavce, povečan za 7 delovnih dni.

#### Člen 82

Delavcu se v letni dopust šteje proste sobote oziroma prosti dnevi in se jim tako število dni letnega dopusta zmanjša z ozirom na dolžino pridobljenega celotnega letnega dopusta:

- z 18 do 20 dni dopusta se odštejeta 2 dneva,
- z 21 do 28 dni dopusta se odštejejo 3 dnevi,
- z 29 dni in več dopusta se odštejejo 4 dnevi.

#### Člen 83

Delavcem, ki delajo na delovnih mestih na katerih traja delovni dan 7 ur, se skupni pridobljeni dopust ne zmanjša.

#### Člen 84

Delavec ima pravico izkoristiti dopust v tekočem kole-

darskem letu. Neizkoriščeni dopust se ne prenaša v naslednje leto razen v primerih, ko delavec nastopi dopust konec koledarskega leta ter ga brez presledka nadaljuje v naslednjem letu.

Če je organizacija kriva, da delavec ni izkoristil dopusta, je odškodninsko odgovorna delavcu.

#### Člen 85

Delavec ima pravico izkoristiti letni dopust z nepretrganim trajanjem, na zahtevo delavca oziroma z njegovo privolitvijo lahko delavski svet TOZD, oziroma svet DSSS, ko sprejema načrte dopustov razdeli dopust na dva dela. Pri taki razdelitvi pa delavec mora izkoristiti 12 dni dopusta v nepretrganem trajanju.

#### Člen 86

Predlog o dolžini letnega dopusta za vsakega delavca pripravi kadrovski sektor.

Predlog razporeditve koriščenja letnega dopusta pripravi vodja delovne enote in pri tem upošteva delavčeve želje glede razporeditve. Načrt razporeditve in sklep o trajanju letnih dopustov sprejema delavski svet TOZD in svet DSSS najpozneje do 30. aprila za tekoče leto.

Delavcu mora biti zagotovljeno koriščenje letnega dopusta po vnaprej sprejetem programu.

#### Člen 87

Delavski svet TOZD oziroma svet DSSS lahko na predlog direktorja TOZD ali na predlog generalnega direktorja odloči, da gredo delavci posamezne delovne enote vsi hkrati na kolektivni dopust.

#### Člen 88

Delavec mora sprejeti najpozneje do 15. maja pismeno obvestilo o dolžini letnega dopusta. Obvestilo izda kadrovski sektor na podlagi sklepa pristojnega organa. O koriščenju letnega dopusta mora biti delavec obveščen vsaj 30 dni pred nastopom dopusta.



## Člen 89

Delavcu, ki med letnim dopustom zboli, se čas odsotnosti zaradi bolezni ne šteje v letni dopust. Po prekinitvi bolezenskega dopusta, do katerega je prišlo med letnim dopustom, delavec praviloma nadaljuje z letnim dopustom.

Po sporazumu z vodjo delovne enote lahko preostali del dopusta izkoristi tudi v drugem času.

Od letnega dopusta se ne odbijejo odsotnosti z dela, ki se po zakonu in samoupravnih aktih s področja pokojninsko-invalidskega zavarovanja štejejo v zavarovalno dobo in odsotnosti z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka.

Za dneve letnega dopusta ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki je enako višini povprečnega osebnega dohodka za redni delovni čas v zadnjih treh mesecih pred mesecem v katerem delavec nastopi letni dopust.

## Odsotnost z dela z nadomestilom osebnega dohodka

### Člen 90

Delavec ima pravico biti odsoten z dela še v naslednjih primerih in ima tudi pravico do nadomestila osebnega dohodka:

- |  |       |
|--|-------|
| 1. ob sklenitvi zakonske zveze   | 1 dan |
| 2. oče otroka ob rojstvu   | 1 dan |
| 3. ob smrti ožjih sorodnikov (starši, zakonski drug, otroci, bratje, sestre, očim, mačeha, pastorki, polbratje, polsestre) | 3 dni |
| 4. v primerih selitve družine  | 1 dan |
| 5. darovalec krvi za vsako udeležbo v akciji   | 1 dan |

Odsotnost za vse zgoraj navedene primere v koledarskem letu skupaj ne sme presegati 7 dni.

Odsotnost odobri na predlog delavca vodja delovne enote v kateri delavec dela. Vodja delovne enote zahteva od delavca dokazilo, da bo ali da je nastopil primer zaradi katerega ima delavec pravico do odsotnosti z nadomestilom OD. Če delavec ne more dokazati, da je primer nastopil, odsotnost pa je izkoristil, se odsotnost šteje za neupravičeni izostanek in hujšo kršitev delovne obveznosti.

#### Člen 91

V izjemnih primerih, ki niso navedeni v prejšnjem členu tega sporazuma, predvsem za delo na kulturnem in športnem področju, lahko delavski svet TOZD oziroma svet DSSS odobri odsotnost z dela z nadomestilom osebnega dohodka, vendar mora biti za to predlog organa oziroma organizacije, za katero je odsotnost namenjena. Taka odsotnost lahko traja več dni.

#### Člen 92

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila OD za izobraževanje. Primere in pogoje trajanja odsotnosti in višino nadomestila osebnega dohodka ureja samoupravni akt o izobraževanju.

#### Člen 93

Če se v času koriščenja letnega dopusta pojavi dogodek, zaradi katerega ima delavec pravico do odsotnosti z nadomestiloma OD se letni dopust podaljša za dneve izredno plačane odsotnosti.

V primeru iz I. odstavka tega člena mora delavec ob nastanku takega dohodka obvestiti svojega vodjo dela, ki je pristojen za odobritev take odsotnosti.

#### Člen 94

Delavec lahko koristi izredni dopust ob nastanku dogodka, v primerih pod točko 1, 2 in 5 pa odsotnost lahko koristi v roku 3 dni od nastanka dogodka.

Če delavec ne izkoristi pravice do odsotnosti iz dela skladno s I. odstavkom tega člena, mu ta pravica zapade (zastara).

#### Člen 95

Delavec, ki je odsoten iz dela zaradi vpoklica na vojaške vaje, predvojaško vzgojo, udeležbo na vajah civilne zaščite ali teritorialne obrambe, opravljanje javnih funkcij, na katere je pozvan, ali zaradi pozivov vojaških ali drugih organov v katerim je klican brez svoje krivde, ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, če se izkaže z ustreznim pozivom.

Za odsotnost, ki traja več kakor tri delovne dni izstavi odločbo kadrovskega sektorja na osnovi poziva, ki ga mora delavec predložiti takoj, ko ga prejme. Odsotnost do 3 dni ureja delavec z vodjem delovne enote v kateri dela.

Nadomestila OD izplača delavcu delovna organizacija na račun organa, ki je delavca poklical.

### **Odsotnost iz dela zaradi bolezni**

#### **Člen 96**

Delavcu odobri odsotnost iz dela zaradi bolezni (bolovanje) zdravnik Obratne ambulante Cinkarne. V času odsotnosti zaradi bolovanja ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka po zakonu, samoupravnih aktih Skupnosti zdravstvenega zavarovanja, Sporazumom o delitvi osebnega dohodka in samoupravnega akta o nadomestilih za čas bolezni do 30 dni.

#### **Člen 97**

Višina nadomestila zaradi odsotnosti iz dela do 30 dni v smislu prejšnjega člena znaša najmanj 90 % povprečnega osebnega dohodka, doseženega v prejšnjem koledarskem letu. Podrobnejša določila ureja ustrezen pravilnik.

### **Odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka**

#### **Člen 98**

Delavec ima pravico biti odsoten z dela brez nadomestila OD v nujnih primerih in ob pogojih, da odsotnost ne bo povzročila v delovni organizaciji večje materialne škode v naslednjih primerih:

1. za nego bolnega družinskega člana, kadar nima pravice do bolniškega dopusta,
2. za študij in izpite,
3. v primerih elementarnih in drugih nezgod na lastnem imetju,
4. za delo v športnih, kulturnih društvih in organizacijah,
5. pred odhodom v JLA, ko nima pravice do plačane odsotnosti,

## 6. za urejanje drugih zadev osebnega statusa.

Odsotnost z dela po določilih tega člena sme v teku koledarskega leta trajati v presledkih do 30 dni le pod točko 2 tudi več kot 30 dni.

Med odsotnostjo po določilih tega člena delavčeve pravice mirujejo. Delavec je za dneve odsotnosti po tem členu dolžan poravnati obveznosti iz socialnega zavarovanja.

### Člen 99

Delavec, ki je poklican na odslužitev ali doslužitev kadrovskega roka pa nima pravice do plačane odsotnosti iz dela ima pravico do 5 dni neplačane odsotnosti iz dela. V tem primeru poravna dajatve iz socialnega zavarovanja podjetje Cinkarna.

### Člen 100

Odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka o dobri odbor za urejanja medsebojnih razmerij v TOZD in DSSS v nujnih primerih in do največ 7 dni pa direktor kadrovskega sektorja v soglasju z vodjem delovne enote v kateri delavec dela.

Za odobritev odsotnosti z dela brez nadomestila osebnega dohodka mora delavec podati pismeni predlog.

## **Druge odsotnosti iz dela (JLA, prevzem funkcije)**

### Člen 101

Delavec, ki je odsoten z dela zaradi odsluženja ali do služenja kadrovskega roka, se je dolžan v roku 15 dni od dneva ko mu je zaključena vojaška knjižica javiti v delovni organizaciji. V kadrovskem sektorju dobi informacijo o tem, kdaj je dolžan začeti z delom v TOZD oziroma DSSS.

Delavec ima pravico delati na delovnem mestu, na katerem je stalno delal pred odhodom v JLA. Če je bilo delovno mesto ukinjeno ima delavec pravico biti razporejen na delovno mesto, ki ustreza delavčevi strokovni izobrazbi in ostali delavni sposobnosti.

Določila iz I. odstavka tega člena veljajo tudi za delavca, ki je odsoten zaradi opravljanja družbeno političnih

funkcij za opravljanje katerih je bil izvoljen.

## V.

### VARSTVO DELAVCEV

#### Člen 102

Delavec ima pravico do varstva pri delu.

Delo v TOZD oziroma DSSS mora biti organizirano tako, da delavec z ustreznimi delovnimi in psihofizičnimi sposobnostmi ob normalni pazljivosti lahko opravlja delo na delovnem mestu in pri tem ni ogroženo njegovo življenje, zdravje ter življenje in zdravje sodelavcev.

Delavec ima v zvezi s pravico do varstva pri delu pravico in obveznost, da se pred razporeditvijo na delo seznaní z ustreznimi varnostnimi ukrepi. Vodja delovne enote, v katero je delavec razporejen na delo, ali druga pooblaščená oseba, je dolžan seznaniti delavca z varnostnimi ukrepi pri delu.

#### Člen 103

Zaradi ugotovitve zdravstvenih in psihofizičnih sposobnosti za varno opravljanje dela na določenem delovnem mestu, je delavec dolžan, da opravi predpisani zdravstveni in drugi pregled v Obratni zdravstveni ambulanti ali kamor je napoten s strani kadrovske oziroma varnostne službe.

#### Člen 104

Če delavcu grozi neposredna nevarnost za življenje, ker ni zagotovljeno predpisano varno delo, ima pravico odkloniti delo ter zahtevati, da se nevarnost v čim krajšem času odpravi. Če neposredni vodja dela meni, da je delavec nepravičeno odklonil delo in postavi zahtevo v smislu določbe prejšnjega odstavka tega člena, mora o tem takoj obvestiti službo za varno delo v podjetju. Ta mora brez odlašanja opraviti pregled in odrediti ustrezne ukrepe ali obvestiti delavca z odločbo, v kateri morajo biti navedeni razlogi zaradi katerih zahteva ni utemeljena.

Za čas upravičene odklonitve dela po določbi 1. odstavka tega člena ima delavec pravico biti razporejen na drugo ustrezno delo. Če delavec ni razporejen na drugo delovno

mesto, oziroma delo, ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, kakor da bi bil na svojem delu.

#### Člen 105

Delavci bodo medsebojne pravice in obveznosti s področja varstva pri delu uredili v posebnem samoupravnem aktu, v katerem bodo predvidena tudi delovna mesta in pogoji zaradi katerih ni mogoče zaposliti mladine, žena in invalidov.

#### Varstvo žena

#### Člen 106

Delavke ni mogoče razporediti na triizmensko delo, kjer delo zahteva poseben fizičen napor in kjer delovni pogoji občutno vplivajo na zdravje in življenje delavke. Delovna mesta, kjer delavka ne sme delati, so določena v aktu o varstvu pri delu in sistemizaciji delovnih mest.

#### Člen 107

V podjetju lahko delajo delavke na nočnem delu samo na tistih delovnih mestih, za katera je dal ustrezno soglasje sekretariat za delo.

#### Člen 108

Delavka med nosečnostjo, ali ko ima otroka starega do enega leta, ne sme delati več kakor polni delovni čas, niti ponoči.

Delavka-nosečnica ima pravico do porodniškega dopusta v skladu z zakonom.

Po zdravniškem izvidu sme nastopiti dopust 45 dni pred porodom, mora pa ga nastopiti 28 dni pred porodom.

Delavka-mati ima pravico do porodniškega dopusta 105 dni. Po izteku tega roka ima pravico:

- nadaljevati izrabo porodniškega dopusta še 141 dni ali,
- delati štiri ure na dan do 12. meseca starosti otroka ali,
- delati po 8 ur vsaki drugi dan do 12. meseca starosti otroka.

Razpored skrajšanega delovnega časa v smislu druge alineje določita delavka in vodja delovne enote sporazumno.

Delavka je dolžna podati pismeno izjavo o načinu koriščenja pravice iz določila tega člena v kadrovskega sektorju najmanj 15 dni pred potekom 105 dnevnega porodniškega dopusta.

#### Člen 109

Delavka-mati lahko dela nepolni delovni čas, tudi do 3 let starosti otroka, vendar mora zato predložiti kadrovskega sektorju zdravniško potrdilo o utemeljitvi zahteve. Nepolni delovni čas v takem primeru odobrava delavski svet TOZD oziroma svet DSSS po predlogu kadrovskega sektorja.

#### Člen 110

Delavka z otrokom starim do 12. mesecev, ko dela 4 ure na dan, ima pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za OD po dejansko opravljenem delovnem času, za čas odsotnosti pa nadomestilo osebnega dohodka po določenih predpisov o zdravstvenem zavarovanju.

Delavka, ki dela manj kot polni delovni čas, otrok pa je star od 12 mesecev do treh let, ima pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke za čas dejansko opravljenega dela.

#### Člen 111

Če se rodi mrtev otrok ali če otrok umre med porodniškim dopustom, ima delavka pravico, da koristi porodniški dopust še tako dolgo, kolikor je po odredbi zdravnika potrebno, da si opomore od poroda in duševnega stanja, v vsakem primeru pa najmanj 42 dni po porodu.

### Varstvo mladine

#### Člen 112

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme delati na delovnih mestih, kjer se opravlja posebno težko fizično delo, niti na drugih delih, ki lahko škodljivo vplivajo na življenje in zdravje mladega delavca. Taka delovna mesta in

dela so navedena v aktu o varstvu pri delu in v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

Delavcu iz 1. odstavka tega člena ni mogoče naložiti dela, dalj kot poln delovni čas, niti da dela ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne.

Izjema je kadar zaradi izjemno hudih okoliščin to terja skupna korist, višja sila in podobno. V teh primerih se sme naložiti mlademu delavcu delo ponoči, vendar ne delavcu, ki še ni star 17 let.

## Varstvo invalidov

### Člen 113

Delavec, pri katerem nastopi invalidnost, ima pravico delati na svojem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če zmore glede na preostalo delovno zmožnost brez poklicne rehabilitacije delati na tem delovnem mestu.

### Člen 114

Da se omogoči delavcu, ki je postal invalid, ali mu je zmanjšana delovna sposobnost in je s poklicno rehabilitacijo ali brez nje sposoben za določeno delo, opravljati to delo uspešno in dosegati osebni dohodek po delovnih uspehih in vrednosti svojega prispevka v višini kot jih dosegajo drugi delavci pri takih delih, je dolžna TOZD oziroma podjetje kot celota z ustreznimi sredstvi in pripomočki takemu delavcu adaptirati delovno mesto pred dokončno razporeditvijo na delo.

Odbor za urejanje medsebojnih razmerij delavcev v TOZD oziroma DSSS v sodelovanju s kadrovskim sektorjem mora v podjetju zagotoviti delo delovnemu invalidu, ki ni več sposoben opravljati svojega dela, zaradi zmanjšane zdravstvene in fizične zmožnosti in je s poklicno rehabilitacijo usposobljen za določeno delo. Delo se mora zagotoviti v TOZD, v kateri je postal invalid, če pa to ni možno, pa v okviru podjetja Cinkarna.

Stroški usposabljanja delovnega invalida ali morebitna razlika osebnega dohodka v času usposabljanja, kadar je invalid premeščen ne po svoji krivdi v drugo TOZD ali DSSS, gredo v breme TOZD oziroma delovne enote v DSSS v kateri je delal pred nastankom invalidnosti. Taka razli-



ka mu pripada v primeru, ko ni uspel uveljaviti te pravice po predpisih pokojninsko invalidskega zavarovanja.

Delavcu-invalidu II. in III. kategorije ne more prenehati lastnost delavca v združenem delu zaradi invalidnosti, če mu poprej ni zagotovljeno ustrezno delo v drugi delovni organizaciji.

#### Člen 115

V času trajanja poklicne rehabilitacije pripada delovnemu invalidu razlika nadomestila med zneskom, ki pripada delavcu po zakonu o pokojninsko invalidskem zavarovanju in statutu Skupnosti pokojninsko invalidskega zavarovanja ter zneskom, ki bi ga prejel na delovnem mestu, za katerega se usposablja. Ta razlika se določi takó, da se ugotovi povprečni osebni dohodek skupine delavcev, ki delajo na delovnem mestu za katero se delovni invalid usposablja in se primerja z dohodkom delavca, ki se za to delovno mesto usposablja. Povprečni osebni dohodek skupine se izračuna za obdobje treh mesecev pred pričetkom rehabilitacije delovnega invalida.

### VI.

#### OSEBNI DOHODKI IN SREDSTVA SKUPNE PORABE

#### Člen 116

Delavci v TOZD in DSSS odločajo o uporabi sredstev skupne porabe, ki so določena z letnim zaključnim računom. Uporaba sredstev skupne porabe se določi s srednjeročnim in dolgoročnim programom skladno z določili samoupravnega sporazuma o združitvi v podjetje Cinkarna in določili samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ter zakona.

Program in način uporabe sredstev skupne porabe sprejema samoupravni organ po določitih statuta TOZD in podjetja kot celote.

#### Člen 117

Vsak delavec v združenem delu ima pravico do osebnega dohodka iz dela dohodka podjetja, razporejenega za osebne dohodke.

Delavec ima pravico do tolikšnega deleža v ustvarjenih sredstvih za osebne dohodke, ki je sorazmeren z njegovim delovnim prispevkom in doseženim rezultatom delovne enote, TOZD, DSSS, in podjetja kot celote.

Delavci v TOZD in DSSS so sporazumni, da osnove in merila, pogoje in način izplačevanja osebnih dohodkov in nadomestil ureja pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, v skladu z ustreznim družbenim dogovorom oziroma samoupravnim sporazumom grupacije.

Pri določanju osnov in meril je treba upoštevati poleg sedanjega tudi delavčevo minulo delo.

#### Člen 118

Delavec ima pravico do najnižjega osebnega dohodka ob pogojih, ki jih določa samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnega dohodka.

Najnižji osebni dohodek za polni delovni čas znaša 60 % povprečnega osebnega dohodka, doseženega v SRS v preteklem letu.

Delavcu se ne sme omejiti v 1. odstavku tega člena omenjeni osebni dohodek niti ne sme delavec biti zanj prikrajšan.

### VII.

#### IZOBRAŽEVANJE, IZPOPOLNJEVANJE IN USPOSABLJANJE

#### Člen 119

Delavci v TOZD in DSSS so se dogovorili, da v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju v podjetje Cinkarna urejajo pravice in obveznosti do izobraževanja in usposabljanja delavcev za delovna mesta v TOZD in DSSS po enotnih kriterijih in pogojih. Način izvajanja izobraževalne dejavnosti in drugih oblik usposabljanja bodo delavci uredili v posebnem samoupravnem aktu o izobraževanju in štipendiranju.

#### Člen 120

Delavec v TOZD in DSSS ima pravico in obveznost, da ob delu na način in ob pogojih, ki jih določa ta sporazum in samoupravni akt o izobraževanju skladno s programom

razvoja TOZD in podjetja kot celote ter načrta kadrovske politike, stalno izpolnjuje svoje delovne, psihofizične in upravljalne sposobnosti.

Pravice in obveznosti iz 1. odstavka tega člena uveljavljajo delavci zlasti s praktičnim delom, strokovnim izobraževanjem in izpopolnjevanjem, splošnim izobraževanjem, ter razvijanjem delovne kulture, in sicer v podjetju Cinkarna ali v drugih izobraževalnih in strokovnih institucijah.

#### Člen 121

Skladno z določilom samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Cinkarna so delavci v TOZD, in DSSS soglasni, da programiranje in organiziranje vseh oblik izobraževanja ter strokovnega izpopolnjevanja izvaja kadrovski sektor skladno s potrebami in programi razvoja TOZD in podjetja kot celote.

Načrtovanje in financiranje izobraževalne dejavnosti se uredi s samoupravnim aktom, ki je enoten za vse TOZD in DSSS. Načrtovanje izobraževanja in načrti kadrov sta sestavna dela gospodarskih načrtov TOZD, in podjetja kot celote.

#### Člen 122

Delavec, ki dela na delovnem mestu, za katerega ni možno izobraževanje v okviru rednih izobraževalnih institucij, ima pravico in dolžnost pridobiti si ustrezno kvalifikacijo s funkcionalnim izobraževanjem in usposabljanjem v podjetju Cinkarna.

#### Člen 123

Za delavca, ki pridobi lastnost delavca v podjetju, je potrebno uvajanje.

Uvajanje v delo traja toliko časa kolikor je potrebno, da je delavec seznanjen z vsemi značilnostmi delovnega mesta, največ pa 30 dni. Za uvajanje delavca v delo je odgovoren neposredni vodja dela. Uvajanje izvaja po postopku, ki je določen v aktu o izobraževanju.

#### Člen 124

Delavec na delovnem mestu, na katerem so predvidene

tehnološke oziroma organizacijske spremembe, se je dolžan usposobiti za druge — nove zadolžitve.

#### Člen 125

Delavci v TOZD in DSSS so sporazumni, da se pridobivanje kadra z visoko šolo, fakulteto, višjo šolo, srednjo in poklicno šolo določijo ustrezne oblike štipendiranja. Pridobivanje kadra s štipendiranjem poteka po enotnih kriterijih za vse TOZD in DSSS. Predvsem se upošteva učni uspeh kandidata, rezultati psihološkega testa in socialne razmere, v katerih kandidat za štipendijo živi. Pri enakih pogojih po naštetih kriterijih imajo prednost pri dodelitvi štipendije otroci delavcev, ki so združili svoje delo s podjetjem Cinkarna in otroci iz manj razvitih področij.

Plan štipendiranja je sestavni del izobraževanja in ga sprejema CDS. S planom štipendiranja se določi število štipendij, stopnja in smer študija.

Višina štipendije se določi s posebnim sklepom, ki ga sprejme CDS ob razpisu štipendij ali najpozneje do konca julija za tekoče leto. Ob dodelitvi štipendije se s štipendistom sklene pogodba o pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz štipendijskega odnosa.

Predlog za dodelitev štipendije poda kadrovska služba dokončno pa odloči Poslovni odbor podjetja Cinkarne.

#### Člen 126

Delavec se obvezuje stalno se izpolnjevati, da lahko sledi razvoju znanosti, tehnike in tehnologije s tem, da pogloblja poklicno znanje, pridobljeno v šolah in si pridobiva znanja, ki mu jih šola ni dala, so pa potrebna in so pogoj za uspešno opravljanje delovne obveznosti na delovnem mestu.

Delavec v podjetju Cinkarna ima pravico in dolžnost, da se strokovno izobražuje v stroki in stopnji, potrebni v TOZD in DSSS (izredno šolanje). Delavec, ki se izredno izobražuje lahko uživa posebne ugodnosti za študij, ki so določene z aktom o izobraževanju, če je njegovo izobraževanje v skladu z kadrovsko politiko podjetja.

Delavcu — izrednemu študentu ali dijaku odobri posebne ugodnosti Poslovni odbor podjetja na prošnjo delavca in predlog odbora za urejanje medsebojnih razmerij v združe-

nem delu. Pravice in obveznosti delavcev, ki se izredno izobrazujejo in so na delu, določa akt o izobraževanju.

## VIII.

### ODGOVORNOST DELAVCA

#### Člen 127

Delavec je osebno odgovoren za izpolnjevanje vseh delovnih obveznosti, ki izhajajo iz združenega dela, zakonov in samoupravnih aktov.

Za neizpolnjevanje svojih v naprej določenih obveznosti ter za druge kršitve obveznosti, ki jih stori oziroma opusti po svoji krivdi, je delavec odgovoren sodelavcem. Materialno škodo, ki jo je delavec povzročil namerno ali iz hujše malomarnosti na delu ali v zvezi z delom, je delavec dolžan poravnati.

#### Kršitev delovnih obveznosti

#### Člen 128

Delavec osebno odgovarja za lažjo ali hujšo kršitev delovnih obveznosti, določenih s tem sporazumom.

#### Člen 129

Delavec lažje krši delovno obveznost:

1. če zamuja na delo ali neopravičeno zapušča delovno mesto pred koncem delovnega časa in brez odobritve neposredno nadrejenega delavca;
2. če 1 dan neopravičeno izostane iz dela;
3. če malomarno, netočno, neodgovorno ali nestrokovno izvršuje, ali zanemarja delovne obveznosti in ima tako delo negativne posledice na proizvodni proces;
4. če grozi ali kako drugače neopravičeno prizadene ugled sodelavca, ali odgovornega delavca med delom ali v zvezi z delom;
5. če se kot priča ali izvedenec brez opravičenega razloga ne odzove vabilu na obravnavo pred komisijo za ugotavljanje kršitev delovne obveznosti;
6. če neekonomično izkorišča sredstva za proizvodnjo in delovni čas;

7. če povzroča nered ali prepire na delu ali v zvezi z delom;
8. če opusti ukrepe za varstvo pri delu: neuporabljanje osebne varstvene opreme ter varstvenih naprav — z manjšimi posledicami ali brez njih;
9. če v roku 24 ur ne opraviči odsotnost iz dela;
10. če omejuje delovne in samoupravne pravice sodelavcem brez posledic;
11. če zlorablja položaj ali prekorači dana pooblastila z manjšimi posledicami;
12. če delavec, ki je za kršitev zvedel, opusti uvedbo ali končanje postopka zaradi kršitve delovne obveznosti ali kakšnega drugega postopka, s katerim se odloča o pravicah ali obveznostih delavca;
13. če krši varovanje poslovne tajnosti brez posledic ali osebne koristi;
14. vsako nedovoljeno delo med delovnim časom, če ni večjih posledic;
15. neopravičena ali nedovoljena odklonitev izvršitev delovnih nalog z manjšimi posledicami;
16. napačno ali nepravočasno informiranje samoupravnih organov, samoupravnih in delovnih skupin ali sodelavcev brez bistvenih posledic;
17. vsaka kršitev ali opustitev dejanja, ki ovira ali onemogoča pravilno ali čim uspešnejše poslovanje delovne enote TOZD ali podjetja kot celote, če ni večjih posledic;
18. zapuščanje delovnega mesta med delovnim časom zaradi dela, ki ni v zvezi z delovno obveznostjo;
19. kršitev zakonskih predpisov ali samoupravnih aktov z manjšimi posledicami za TOZD, DSSS ali posameznega delavca;
20. vse kršitve samoupravnih aktov, če je v njihovih določilih opredeljena odgovornost delavcev in če niso posamezne kršitve označene kot hujše kršitve delovne obveznosti.

### Člen 130

Hujše kršitve delovne obveznosti so predvsem tiste s katerimi so kršeni skupni interesi delavcev zlasti pa naslednji:

1. malomarno, neodgovorno izvrševanje ali zanemarjanje delovnih obveznosti z večjimi posledicami;

2. povzročitev materialne škode iz velike nepazljivosti, ali namenoma na delu, ali v zvezi z delom;
3. neopravičena odklonitev izvrševanja delovnih nalog, zaradi tega pa so nastale večje posledice;
4. prinašanje alkohola, pijačevanje ali uživanje alkoholnih pijač med delovnim časom in prihajanje v vinjenem stanju na delo;
5. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila z namenom, da se s tem zase ali za drugega pridobi protipravna, materialna ali druga korist, ali pa da drugemu prizadene škodo;
6. pridobitev osebne gmotne koristi, izročanje ali sprejemanje daril in drugih ugodnosti od poslovnih strank ali delavcev v zvezi z delom na škodo drugih delavcev oziroma podjetja;
7. protipravno prilaščanje orodja, ali materiala za sebe, ali za druge;
8. kršitev varovanja, ali izdajanja poslovne tajnosti, kar ima za posledico materialno in drugo škodo;
9. ponarejevanje ali namerno dajanje napačnih podatkov, ki lahko vplivajo na odločitev glede pridobitve lastnosti delavca, ali krivo pričevanje v postopku za kršitev delovnih obveznosti;
10. namerno dajanje napačnih podatkov, ki lahko vplivajo na osebni dohodek, materialno stanje, ali proizvodne uspehe TOZD, oziroma podjetja kot celote;
11. opustitev ukrepov za varstvo pri delu, ali kršenje predpisov za varstvo pri delu, ali neuporabljanje osebne varnostne opreme in varnostnih naprav s posledicami;
12. omejevanje delovnih, ali samoupravnih pravic delavcev s posledicami;
13. nezadostna skrb za delavca ali delovne pogoje v katerih dela s strani odgovornega vodje dela, če so zato nastale posledice;
14. vsako nedovoljeno delo med delovnim časom s posledicami za TOZD, ali podjetje kot celote;
15. kršenje zakonov, predpisov ali samoupravnih aktov z večjimi posledicami za TOZD, podjetje in posameznega delavca;
16. napačno ali nepravočasno informiranje samoupravnih organov, samoupravnih delovnih skupin ali delovne skupnosti, če iz tega nastanejo večje posledice;
16. prilaščanje ali uporabljanje proizvodnih sredstev, ali materiala ali izkoriščanje delovnega časa za nedovoljena

- dela za sebe v večjem obsegu;
18. tatvina, storjena v delovni skupnosti, na škodo kogarkoli;
  19. povzročanje nereda s fizičnim napadom, z nemoralnimi dejanji ali nedostojnim in žaljivim vedenjem med delom;
  20. neopravičeni, neprekinjeni izostanek iz dela več kot 1 dan;
  21. izostanek iz dela tri delovne dni in več s presledki v obdobju 6 mesecev;
  22. če je delavec dvakrat lažje kršil delovno obveznost in so mu bili izrečeni ustrezni ukrepi, se tretja kršitev šteje kot hujša;
  23. storitev ali opustitev kateregakoli dejanja, ki po zakonskih predpisih predstavlja kaznivo dejanje, gospodarski prekršek, ali prestop v TOZD ali podjetju;
  24. vsaka kršitev samoupravnih aktov, če je v njihovih določilih določena odgovornost delavca in če so posamezne kršitve določil označene kot hujše kršitve delovnih obveznosti oziroma dolžnosti.

### **Ukrepi zoper kršitve delovnih dolžnosti**

#### **Člen 131**

Delavcu se za lažjo kršitev delovne obveznosti praviloma lahko izreče ukrep:

1. opomin,
2. javni opomin

#### **Člen 132**

Delavcu se za hujšo kršitev delovne obveznosti praviloma lahko izreče ukrep:

1. začasna razporeditev na drugo delovno mesto, za katero se zahteva enaka ali neposredno nižja stopnja strokovne izobrazbe za dobo do enega leta;
2. prenehanje lastnosti delavca v združenem delu;
3. odstranitev delavca iz vodilnega delovnega mesta in razporeditev na drugo delovno mesto za nedoločen čas.

Izvršitev ukrepa pod točko 2. se lahko izreče pogojno, vendar največ za dobo enega leta.



### Člen 133

Pri izrekanju ukrepov mora pristojni organ upoštevati tako olajševalne kot tudi obtežilne okoliščine, zlasti pa: težino kršitve in njene posledice, stopnjo delavčeve odgovornosti, okoliščine v katerih je bila kršitev storjena, prejšnje delo in vedenje delavca, pomen dejanja in podobno.

### Člen 134

Delavcu ni mogoče izreči ukrepa za kršitev delovnih dolžnosti, če krivda ni objektivno ugotovljena in če delavec ni bil poprej zaslišan, razen če se delavec neopravičeno ni odzval vabilu na zaslišanje.

Delavec, obdolžen kršitve delovnih obveznosti, ima pravico na zaslišanju oziroma obravnavi izpovedati dejstva in podatke, ki so mu v prid, predlagati dokaze, postavljati vprašanja, pričam in izvedencem in dajati obrazložitve v zvezi z izjavami pri zaslišanju.

Obdolženi si ima pravico vzeti in pooblastiti zagovornika, ki ima v postopku pravice, določene v pooblastilu.

## **Odškodninska odgovornost**

### Člen 135

Za materialno škodo, za katero delavec odgovarja, se šteje vsako zmanjšanje vrednosti premoženja in dohodka, s katerim gospodarji TOZD oziroma podjetje, ki jo delovna organizacija povrne tretji osebi, povzroči pa jo delavec namenoma ali iz velike malomarnosti.

Delavec lahko povzroči škodo tudi z neizpolnjevanjem delovne obveznosti ali samovoljnim prenehanjem dela, z neopravičenim izostajanjem z dela, v tem času pa ga je moral nadomestiti drug delavec.

### Člen 136

Delavcu, ki škode ni povzročil namenoma se lahko iz opravičenih razlogov, ki so v lažji stopnji krivde, slabemu socialno materialnem stanju, dobre ocene pri delu in podobno, deloma oprosti obveznosti povračila škode.

Povračila škode ni mogoče oprostiti delavca, ki je škodo povzročil namerno, ki je povzročil škodo že večkrat ali je bil že oproščen povračila škode.

O oprostitvi vračila škode odloča DS TOZD, oziroma svet DSSS, na utemeljen predlog komisije za izrekanje ukrepov zaradi kršitev delovnih obveznosti.

#### Člen 137

Steje se, da je škoda povzročena iz velike nepazljivosti oziroma malomarnosti, kadar delavec pri opravljanju svojih obveznosti ne upošteva osnovne delovne kulture in je zaradi tega nastala škoda.

Podrobna določila o materialni škodi, postopku za ugotavljanje le-te in postopku za vračilo določa samoupravni akt o odgovornosti.

#### Člen 138

TOZD oziroma podjetje kot celota je odgovorna za škodo, ki jo utrpí delavec brez lastne krivde in je dolžna delavcu škodo povrniti.

### **Organi za vodenje postopka in predlaganje uvedbe postopka**

#### Člen 139

Za postopek in izrekanje ukrepov o kršitvah delovne obveznosti in odškodninski odgovornosti je pristojna komisija za ugotavljanje kršitev delovne obveznosti. Komisija je sestavljena po delegatskem principu in je enotna za celotno podjetje. Komisija šteje 7 članov od katerih ima vsak svojega namestnika. Člane komisije in njihove namestnike volijo zbori delovnih ljudi. Komisija dela po poslovniku.

#### Člen 140

Komisija pravno veljavno odloča, ko njeni seji prisostvujejo najmanj štirje člani. Seje komisije vodi predsednik, glasovanje o ukrepih pa je praviloma tajno.

#### Člen 141

Predlog za uvedbo postopka za ugotavljanje kršitve

delovne obveznosti in odškodninsko odgovornost je dolžan podati neposredni vodja delovne enote, za vodstvene delavce pa poda predlog glavni direktor, direktor TOZD in direktor sektorja.

#### Člen 142

Rok za podajo predloga za uvedbo postopka zastara za lažje kršitve delovne obveznosti po 30 dneh, ko je bila kršitev storjena oziroma se je zanjo izvedelo. Za hujše kršitve delovnih obveznosti zastara rok za uvedbo postopka po preteku 6 mesecev od dneva storitve kršitve, oziroma od dneva ko se je za storitev izvedelo.

Rok za prijavo odškodninske odgovornosti zastara po 12 mesecih računajoč od dneva, ko je bila škoda povzročena, oziroma se je za povzročeno škodo izvedelo.

Izvršitev ukrepa, ki ga je izrekel organ za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti in materialne odgovornosti zastara po 60 dnevnu, računajoč od dneva ko je odločba organa postala pravomočna.

### **Odstranitev iz delovnega mesta (suspenz)**

#### Člen 143

Delavec mora biti odstranjen iz delovnega mesta, če stori dejanje, ki pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti, njegova navzočnost na delovnem mestu pa bi predstavljala oviro za normalno delo ali nevarnost za lastno zdravje in življenje ali zdravje in življenje sodelavcev.

Delavec je lahko odstranjen z delovnega mesta še v naslednjih primerih:

1. če je zoper delavca uveden kazenski postopek zaradi suma kaznivega dejanja, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom;
2. ko je izvršil ali se upravičeno pričakuje, da bi izvršil dejanje, ki predstavlja hujšo kršitev delovne obveznosti ter s tem povzročil materialno škodo drugim delavcem v združenem delu;
3. delavca se lahko odstrani z delovnega mesta še predvsem če bi s svojo prisotnostjo oviral delo drugih sodelavcev.

## Člen 144

Delavec je dolžan delati na drugem delovnem mestu v primerih iz določil prejšnjega člena. Med odstranitvijo z delovnega mesta ima pravico do osebnega dohodka po delovnem mestu na katero je premeščen.

Če se v postopku ugotovi, da je bila odstranitev z delovnega mesta izrečena neopravičeno, ima delavec pravico do povračila razlike osebnega dohodka iz svojega delovnega mesta in delovnega mesta, na katero je bil premeščen, če taka razlika obstaja. Do take razlike ima tudi pravico če mu v postopku za ugotavljanje kršitev delovne dolžnosti ni bil izrečen najmanj ukrep, ki se izreče za hujše kršitve delovne dolžnosti.

Odstranitev z delovnega mesta je začasen ukrep in traja do končne odločitve, oziroma izreka ukrepa zaradi kršitve delovne obveznosti, vendar največ do konca zastaralnega roka največ eno leto. Odločbo o odstranitvi delavca iz delovnega mesta izda odbor za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD oziroma DSSS. Ugovor delavca na odločbo o odstranitvi z delovnega mesta, ki ga delavec lahko naslovi na DS TOZD, oziroma svet DSSS ne zadrži izvršitve odločbe o suspenzu.

## Člen 145

Delavec mora biti odstranjen iz podjetja predvsem:

1. če je zoper njega uveden kazenski postopek zaradi suma kaznivega dejanja, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom;
2. če stori dejanje, ki pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti in bi v tem primeru bila delavčeva navzočnost škodljiva;
3. če je delavec dan v pripor ali zapor (obligatorni suspenz), če je odstranitev zahteval pristojni organ za notranje zadeve ali pristojni preiskovalni organ;
4. če se glede na storjeno dejanje pričakuje, da bo delavcu prenehala lastnost delavca v združenem delu zaradi hujše kršitve delovne obveznosti.

Šteje se, da je delavčeva navzočnost škodljiva:

- če bi s svojo navzočnostjo motil proizvodni proces tako, da predstavlja potencialno nevarnost za lastno zdravje in življenje ter zdravje in življenje drugih sodelavcev;

- če njegova navzočnost pomeni potencialno nevarnost za materialno škodo;
- če je podan utemeljen razlog, da je potrebno odstraniti delavca zaradi zavarovanja dokazov.

#### Člen 146

O odstranitvi delavca iz podjetja odloča organ za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD in DSSS na predlog direktorja TOZD, direktorja sektorja in glavnega direktorja. Delavec lahko ugovarja zoper odstranitev iz podjetja na delavski svet TOZD oziroma svet DSSS. V času odstranitve iz delovne organizacije ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini polovice povprečnega osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih pred iztekom ukrepa, če delavec vzdržuje družino, oziroma tretino če delavec ne vzdržuje družine.

### IX.

#### PRENEHANJE LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

#### Člen 147

A) delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu:

1. če delavec poda izjavo, da ne želi več delati v TOZD ali DSSS. Šteje se tudi, da je delavec podal izjavo s tem, ko tri ali več delovnih dni zaporedoma neopravičeno izostane iz dela;
2. na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci v TOZD in DSSS, katerega v imenu delavcev sprejme organ za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD oziroma DSSS;
3. če je delavec dopolnil pokojninsko dobo;
4. če je delavec ob pridobitvi lastnosti delavca zamolčal ali dal neresnične podatke in so ti podatki vplivali na pridobitev lastnosti delavca v združenem delu;
5. če je delavec hujše kršil delovne dolžnosti in je pristojni organ odločil, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu;
6. če odkloni delo na drugem delovnem mestu na katero je bil delavec razporejen v skladu z določili tega sporazuma.

B) Po zakonu preneha lastnost delavca v združenem delu:

1. če je po oceni pristojnega organa popolnoma nezmožen za delo;
2. če po zakonu ali pravnomočni odločbi pristojnega organa ne sme opravljati določenega dela;
3. če je obsojen na zapor daljši od 6 mesecev;
4. če mu je izrečen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep za več kot 6 mesecev;
5. če delavec, ki je bil na odslužitvi ali doslužitvi vojaškega roka, v 15 dneh po prihodu iz JLA ni prišel na delo;
6. če je TOZD prenehala delovati.

C) Zaradi višje sile preneha lastnost delavca v združenem delu, če umre.

D) Delavcu preneha lastnost delavca še v naslednjih primerih:

1. če se delavec ne strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v tem sporazumu, in v roku 10 dni podpiše izjavo, da ne želi združiti svojega dela z drugimi delavci TOZD in DSSS;
2. če delavec brez opravičenega razloga ne začne delati na dan, ki je bil določen ob podpisu izjave s katero je pridobil lastnost delavca v združenem delu;
3. s potekom določenega časa ali z dnem, ko prenehajo razlogi zaradi katerih je delavec združil svoje delo za določen čas;
4. če se delavec v roku, določenem ob razporeditvi na delovno mesto ne usposobi za delo v okviru stopnje izobrazbe ali stroke, ki jo določa zakon, družbeni dogovor, samoupravni sporazum ali samoupravni akt;
5. v času poizkusnega dela v skladu z določili tega sporazuma.

#### Člen 148

Delavcu preneha lastnost delavca, če iz tehnoloških organizacijskih in ekonomskih razlogov ni potrebno njegovo delo v delovni organizaciji in mu je delovna organizacija zagotovila delo v drugi delovni organizaciji po tem, ko mu ga ni mogla zagotoviti v Cinkarni.

Delavcu preneha lastnost delavca z dnem, ko začne delati v novi organizaciji združenega dela. Kolikor pa ponujeno zaposlitev odkloni, mu preneha lastnost delavca 30.

dan od dneva, ko bi bil dolžan začeti delati na delovnem mestu, ki mu je bilo ponujeno.

#### Člen 149.

Delavcu — pripravniku preneha lastnost delavca, če odkloni delo na delovnem mestu, na katero je bil razporejen po preteku pripravniškega staža.

#### Člen 150

Delavcu, ki je bil izvoljen v predstavniške organe ter izvoljen ali imenovan za funkcijo v zveznih, republiških in občinskih organih — oziroma organizacijah, preneha lastnost delavca z dnem ko začne delati v navedenih organih oziroma organizacijah.

Delavci iz prvega odstavka tega člena imajo po izteku oziroma prenehanju funkcije pravico ponovno pridobiti lastnost delavca v delovni organizaciji, v kateri so delali neposredno pred izvolitvijo oziroma imenovanjem.

Po vrnitvi v delovno organizacijo imajo prej navedeni delavci pravico do dela na tistih delovnih mestih, ki ustrezajo njihovi strokovni izobrazbi in ostalim delovnim sposobnostim.

### **Prenehanje lastnosti delavca po njegovi želji**

#### Člen 151

Delavec se lahko ob vsakem času odloči, da bo prenehal z delom v TOZD oziroma DSSS.

To odločitev mora sporočiti pismeno kadrovskemu sektorju in svojemu neposrednemu vodji.

Delavec je dolžan ostati na delu v TOZD in DSSS še toliko časa, kot je določeno v tem sporazumu.

Čas, koliko je delavec dolžan ostati na delu v smislu tega člena, začne teči naslednji dan od dneva, ko je delavec podal pismeno izjavo kadrovskemu sektorju, da želi prenehati z delom. O izteku roka (dobe), kolikor mora delavec še ostati na delu, izda ustrezno obvestilo kadrovski sektor.

## Člen 152

Čas, kolikor je delavec dolžan ostati na delu v delovni organizaciji, ko je izrazil željo za prenehanje lastnosti delavca v združenem delu, oziroma če ni znova izbran na razpisano delovno mesto in odkloni delo, ki mu ga delavci ponudijo, traja:

- a) za delavca na delovnem mestu do vključno kvalificiranega delavca 1 mesec;
- b) za delavca na delovnem mestu na katerem se zahteva izobrazba VK, SS, — 2 meseca;
- c) za delavce na delovnem mestu na katerem se zahteva višja ali visoka izobrazba — 3 mesece;
- d) za delavce na vodilnih delovnih mestih v delovni organizaciji in individualne poslovodne organe — 4 mesece.

Izjemoma je delavec dolžan ostati na delu dalj kot določa prvi odstavek tega člena zaradi dokončanja dela. O podaljšanem roku odloča organ upravljanja, ki odloča o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. Podaljšanje lahko traja največ dva meseca.

Delavcu lahko pristojni organ za urejanje medsebojnih razmerij delavcev v TOZD oziroma DSSS na njegovo pismo zahtevo skrajša čas, kolikor mora ostati še na delu po določilu prvega odstavka tega člena, in sicer za delavce pod a) na najmanj 15 dni, za ostale delavce pa na najmanj 1 mesec.

Delavec, ki samovoljno preneha delati pred potekom odpovednega roka, mora povrniti TOZD oziroma podjetju škodo, ki jo je povzročil, zaradi predčasnega prenehanja dela. O tej škodi določa pristojni organ za ugotavljanje odgovornosti v skladu z zakonom in samoupravnim aktom o odgovornosti delavcev.

## Člen 153

Delavec, ki mu preneha lastnost delavca v združenem delu, sme v odpovednem roku med delovnim časom, odhajati iz delovne organizacije do 1 dan tedensko, da bi našel zaposlitev v drugi OZD, vendar največ 3 dni v celotnem času, kolikor mora še ostati na delu.

Razpored odsotnosti iz prejšnjega člena določita sporazumno delavec in vodja delovne enote. Če se ne moreta sporazumeti, odloči pristojen organ za medsebojna delovna razmerja. Za čas, ko sme biti delavec odsoten z dela, ima pra-



## Člen 154

vico do nadomestila OD po vrednosti delovnega mesta, na katerem dela.

Pred prenehanjem lastnosti delavca v združenem delu je delavec dolžan urediti obveznosti do delovne organizacije. Dolžan je predati delovno obleko, zaščitna sredstva in ostale pripomočke, ki jih uporablja pri delu in v zvezi z delom.

## VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

### Člen 155

Delavec, ki meni, da je bila kršena njegova pravica iz združenega dela, lahko sproži postopek za varstvo pravic. Organ za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD in DSSS mora opraviti postopek za varstvo pravic tudi na zahtevo kandidata, ki je mislil, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu. Po zahtevi istega člana je pri ponovnem preizkusu potrebno preskrbeti mnene sndikalne organizacije TOZD oziroma DSSS.

Delavci v TOZD n DSSS so soglasni, da pritožbe zoper sklepe organa za urejanje medsebojnih razmerij rešuje DS TOZD oziroma svet DSSS.

### Člen 156

O zahtevi za varstvo pravic mora pristojni organ dokončno odločiti v 30. dneh od njene vložitve.

Ko pristojni organ obravnava delavčevo zahtevo za varstvo pravic, ima delavec pravico biti navzoč.

Kadrovski sektor oziroma druga služba, v katero spada zahteva za varstvo pravic, mora prizadetega delavca pravočasno obvestiti, kdaj in kje bo njegova zahteva obravnavana.

### Člen 157

Sklep organa, ki odloča o pritožbi delavca v zvezi z varstvom pravic ne sme biti za delavca manj ugoden od sklepa zoper katerega delavec ugovarja.

Sklep organa, ki obravnava zahtevo za varstvo pravic je dokončen.

## Člen 158

Če delavec ali kandidat ni zadovoljen z dokončno odločitvijo organa v podjetju, ali če pristojni organ ni odločal v predpisanem roku, ima v naslednjih 30. dneh pravico zahtevati varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

Varstvo pravic pri pristojnem sodišču ne more zahtevati delavec oziroma kandidat, ki prej ni zahteval varstva pravic v podjetju.

## Člen 159

Sindikalna organizacija v TOZD oziroma DSSS zastopa delavca, ki to zahteva ali privoli, pri uveljavljanju njegovih pravic iz združenega dela.

Če delavec v pooblastilu ne navede drugače, je v takem primeru pooblastilo sindikalne organizacije neomejeno.

## XI.

### OBVEŠČANJE DELAVCEV S PODROČJA MEDSEBOJNIH RAZMERIC

## Člen 160

O sklepih, s katerimi odločajo pristojni organi o delavčevih pravicah in obveznostih, seznanja prizadete delavce vsaka pristojna služba s pismenim obvestilom ali odločbo. Pismeno obvestilo o sklepu mora vsebovati tudi pravni pouk o pogojih in načinu varstva pravic delavca.

## Člen 161

Delavec mora spróti obvestiti kadrovske sektor o vsaki spremembi naslova in spremembah ostalih generalij. Vsa obvestila, namenjena delavcu, vroči pristojna služba osebno, delavec pa s svojim podpisom v dostavno knjigo ali na kopijo potrdi, da je obvestilo prejel.

Kolikor ni možna osebna vročitev, se vabila pošiljajo na naslov bivališča, ki ga je delavec sporočil kadrovske službi.

## Člen 162

Pismena obvestila o sklepih (odločbe, vabila in druga

obvestila) pošilja organ za urejanje medsebojnih razmerij delavcev v TOZD in DSSS.

## XII. ORGANI ZA UREJANJE MEDSEBOJNIH RAZMERIJ

### Člen 163

Za urejanje medsebojnih razmerij delavcev je pristojen odbor za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD in DSSS. Odbor šteje 3 člane od katerih ima vsak svojega namestnika. Sklepi odbora so pravno veljavni, če seji na kateri se sprejemajo sklepi, prisostvujejo 3 člani oziroma namestniki. Odbor se sestaja po potrebi, seje pa sklicuje predsednik, ki ga člani odbora izvolijo iz svoje sredine. Na vsaki seji sodeluje tudi predstavnik kadrovskega sektorja — službe.

O pritožba zoper sklepe odbora odloča DS TOZD oziroma svet DSSS.

### Člen 164

Člane odbora za urejanje medsebojnih razmerij in njihove namestnike izvolijo zbori delovnih ljudi v TOZD in DSSS. Mandat članov in namestnikov traja 2 leti in so po preteku mandata lahko izvoljeni še za eno mandatno dobo.

### Člen 165

Odbor za urejanje medsebojnih razmerij v TOZD in DSSS ima predvsem naslednje pristojnosti:

- odloča o pridobitvi lastnosti delavca in razporeditvi na delovno mesto;
- ugotavlja razloge za prenehanje lastnosti delavca v združenem delu in sprejema ustrezne sklepe;
- odloča o sporazumnem prenehanju dela in o morebitnem skrajšanem roku, v katerem bi bil dolžan delavec ostati še na delu po določitih tega sporazuma;
- odloča o premestitvah iz enega delovnega mesta na drugo delovno mesto, ko gre za premestitve za nedoločen čas, odloča o napredovanju delavcev na delovna mesta;
- izda dokončno oceno in sklep o uspešnosti ali neuspešnosti poizkusnega dela na predlog mentorja, ki spremlja poizkusno delo delavca;

- odloča o suspenzu iz delovnega mesta in o suspenzu iz TOZD oziroma DSSS po predlogu direktorja TOZD, sektorja in glavnega direktorja;
- odloča o razporeditvi delavca, ki je suspendiran, na drugo delovno mesto v okviru TOZD in DSSS;
- daje mnenje in predloge na posamezne vloge delavcev in ureja druge zadeve, ki zajemajo medsebojna razmerja delavcev v TOZD in DSSS;
- odloča o upravičenosti do odsotnosti delavcev iz dela brez nadomestila osebnega dohodka na pismen predlog delavcev in po mnenju vodje delovne enote iz katere je delavec, ki prosi za neplačano odsotnost iz dela;
- ureja druge zadeve s področja medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu.

Pristojna služba pošlje vabilo na zadnji naslov delavca, ki ga je dal kadrovskemu sektorju, kadar ni možna osebna vročitev.

### XIII.

#### POSEBNE DOLOČBE

##### Člen 166

##### Družbeno-politične organizacije

Družbeno-politične organizacije: sindikat, ZKS, ZSM, v TOZD in DSSS so idejni in politični pobudnik za uresničevanje pravic in dolžnosti delavcev v združenem delu. Sindikalna organizacija v TOZD, DSSS, oziroma podjetja ima pravico v imenu delavca vlagati pritožbe in zahtevati varstvo pravic in dajati predloge za varstvo pravic.

Organ, na katerega naslovi družbeno-politična organizacija svoj predlog, mora tak predlog obravnavati, o njem zavzeti stališče in obvestiti predlagatelja v roku 30 dni.

##### Delo po pogodbi

##### Člen 167

Za združeno delo se ne šteje v smislu tega sporazuma opravljanje dela ali nalog, ki po svoji naravi niso take, da

bi bilo zanje potrebno sistematizirati delovno mesto, ker so občasne ali začasne in ne trajajo več kot 30 dni v posameznem koledarskem letu. Za opravljanje občasnih del se sklene pogodbo o delu.

Dela ali naloge v smislu prvega odstavka tega člena so predvsem:

- občasno opravljanje poslovnih nalog in drugih uslug;
- sodelovanje na področju izobraževanja in vzgoje;
- urejanje organizacijskih in drugih predpisov, sestavljanje samoupravnih aktov in podobno;
- čuvajska in nadzorna dela, občasna administrativna dela, če takih del ni mogoče opraviti z delavci v združenem delu;
- občasna ali začasna vzdrževalna dela;
- dela na industrijskem oblikovanju;
- dela na zdravstveno-socialnem raziskovalnem, načrtovalnem organizacijskem in analitskem področju;
- občasno nakladanje surovin in materiala;
- občasna dela komunlnega značaja;
- občasno urejanje dokumentacijskega in arhivskega gradiva;
- občasno kurjenje za gretje prostorov;
- občasno delo tolmačev, prevajalcev;
- druga občasna dela, ki jih naprej ni bilo mogoče predvideti, po svojem značaju pa ne trajajo več kot 30 dni na leto.

#### Člen 168

Za dela iz prejšnjega člena, ali začasnega značaja na vzdrževalnih delih, za opravljanje del industrijskega oblikovanja, nalog pedagoškega oziroma adragoškega značaja, specialistični pregledi in raziskava kulturnih in socialnih dejavnosti ter za opravljanje nalog raziskovalnega študijskega, analitskega in načrtovalnega značaja, sme delo trajati tudi več kot 30 dni v posameznem koledarskem letu.

#### Člen 169

Pogodbo o delu sklene vodja kadrovskega sektorja v pisni obliki na predlog vodje delovne enote, kjer je pogodbeno delo potrebno.

Pogodbe iz prvega odstavka tega člena ni dopustno skleniti, če gre za dela ali naloge, za katere je treba združiti

delo bodisi za določen čas, za nepolni delovni čas po tem sporazumu, ali če gre za avtorska dela.

### **Delovna knjižica**

#### **Člen 170**

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

Delovna knjižica je javna listina.

Delavec je dolžan ob pridobitvi lastnosti delavca predložiti kadrovskemu sektorju delovno knjižico, mora pa jo predati v hrambo delovni organizaciji, takrat ko združi svoje delo. Delovna organizacija je dolžna delavcu izročiti delovno knjižico, ko pristojni organ ugotovi, da je delavcu prenehala lastnost delavca v združenem delu. Pred izročitvijo vpiše podatke, ki se vanjo vpisujejo.

### **XIV. KONČNE DOLOČBE**

#### **Člen 171**

DS TOZD in svet DSSS ugotavlja, da se delavci strinja-jo s pravicami in obveznostmi iz tega sporazuma šele potem, ko je bilo vsem delavcem omogočeno neposredno razpravljanje o osnutku sporazuma in, ko je izjavo podpisalo najmanj dve tretjini delavcev v TOZD in DSSS.

Na osnovi gornjih ugotovitev CDS Cinkarne Celje verificira postopek in objavi začetek veljavnosti tega sporazuma.

Določilo o letnem dopustu se uporablja od 1. 1. 1974 dalje.

Določilo o koriščenju porodniškega dopusta se uporablja od 1. 1. 1975 dalje, v letu 1974 pa se porodniški dopust ureja v skladu z zakonom.

Izjava, ki jo delavci podpišejo ob sklenitvi sporazuma se glasi:

## Podpisani .....

izjavljam, da se strinjam s pravicami in obveznostmi predloga samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, ki je bil sprejet na zboru delavcev v TOZD in DSSS z večino glasov vseh delavcev.

Z izjavo se čitljivo vpiše ime in priimek delavca ter letnica rojstva. Izjave so lahko skupinske.

Vsakemu delavcu v TOZD in DSSS je treba izročiti 1 izvod sprejetega sporazuma in prav tako delavcem, ki vstopajo v delo potem, ko je bil sporazum že sprejet.

### Člen 172

O spremembah in dopolnitvah tega sporazuma odločajo delavci TOZD, DSSS, kadar sprememba ali dopolnitev posega v pravice in obveznosti delavcev, po enakem postopku, kot je bil sporazum sprejet. V primerih manj pomembnih (formalno-tehničnih) vprašanj odločajo delavci na svojem zboru z večino glasov na predlog DS TOZD, oziroma DSSS.

### Člen 173

Posamezna določila samoupravnih aktov, Pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih delovne skupnosti Cinkarne, Sporazuma o delitvi OD, Pravilnik o varstvu pri delu, Pravilnik o izobraževanju in štipendiranju, Pravilnik o nadomestilu OD do 30 dni v času bolezni, ostanejo v veljavi dokler niso sprejeti: Pravilnik o varstvu pri delu, Sporazum o delitvi OD, Pravilnik o izobraževanju in štipendiranju ter drugi samoupravni akti. Še veljavni samoupravni akti se uporabljajo smiselno k temu sporazumu.

### Člen 174

Zadeve, ki niso zajete v tem sporazumu in v že veljavnih samoupravnih aktih, se urejajo v skladu z določili pozitivne zakonodaje s področja medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu.

## Clen 175

Pravice in obveznosti delavcev v združenem delu, ki niso urejene s tem sporazumom bodo delavci uredili še v: Pravilniku o varstvu pri delu, Pravilniku o sistemizaciji delovnih mest, Pravilniku o izobraževanju, Pravilniku o sprejemanju in uvajanju pripravnikov, Pravilniku o štipendiranju, Pravilniku o izplačilu nadomestila zaradi bolezni do 30 dni, Pravilniku o odgovornosti ter drugih.



## K A Z A L O

	Stran
1. Uvodne določbe . . . . .	3
2. Pridobitev lastnosti delavca . . . . .	6
3. Pripravniki . . . . .	17
4. Pravice in obveznosti delavcev . . . . .	19
5. Delovni čas . . . . .	21
6. Odmori, počitek in druge odsotnosti . . . . .	25
7. Varstvo delavcev . . . . .	34
8. Osebni dohodki in sredstva skupne porabe . . . . .	37
9. Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje . . . . .	39
10. Odgovornost delavcev . . . . .	42
11. Prenehanje lastnosti delavca v združenem delu . . . . .	50
12. Varstvo pravic delavcev . . . . .	54
13. Obveščanje delavcev . . . . .	55
14. Organi za urejanje medsebojnih razmerij delavcev . . . . .	56
15. Posebne določbe . . . . .	57
16. Končne določbe . . . . .	59



# Sprejet je samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih

(Nadaljevanje s 1. strani)

Samoupravni sporazum je v nekaterih svojih poglavjih precej načelen in ga v teh zadevah dopolnjujejo nekateri drugi Samoupravni akti (pravilniki), medtem ko je v nekaterih poglavjih zlasti pri urejanju pridobitve lastnosti delavca, razporeditvi na delovno mesto, odmorih in počitkih, premestitvah in zlasti pri urejanju odgovornosti ter naštevanju primerov, ki se štejejo za kršitve delovnih obveznosti zelo konkreten in podroben.

V samoupravnih aktih seveda ni možno normirati vseh zadev, ki se porajajo v delovnem življenju. Tako formalizirano delovno okolje tudi ne bi bilo stimulatивно sredstvo za ustvarjanje medsebojnih odnosov v združenem delu. Medsebojni odnosi v združenem delu so v večji meri odvisni od zavesti, razumevanja in delovne kulture vseh, ki uresničujejo svoje vloge v združenem delu. Samo ugodno delovno vzdušje in urejeno delovno okolje so tisti stimulatorji, ki vplivajo na stabilnost v delovnem kolektivu in omogočajo kreativno delo posameznika. S tem, da je posamezniku zagotovljeno kre-

ativno delo, se doseže, da se posameznik čuti navezanega na določeno delovno okolje, saj v tem delovnem okolju najde svoj osnovni človeški smisel, ko koristno izraža svoje delovne sposobnosti in na tak način krepi svoj občutek pomembnosti in samoza-vesti.

Prepričan sem, da bo že samo dejstvo, da bodo vsi delavci seznanjeni z določili tega akta po-

membno vplivalo na zmanjšanje konfliktov, na večjo disciplino in red v delovnem procesu in ne nazadnje tudi na zmanjševanje fluktuacije. Dosežek teh ciljev pomeni tudi realizacijo osnovnih določil samoupravnega sporazuma, to je tistih določil, za katera smo s svojim podpisom potrdili, da se z njimi strinjamo.

Janez KAPUN

## Rezultati bi lahko bili boljši

(Nadaljevanje s 1. strani)

V TOZD metalurgija načrtujemo izgradnjo novega obrata za proizvodnjo žveplene kisline s šestkrat večjo kapaciteto (z izgradnjo tega obrata bomo ustavili stari PIK), nadalje modernizacijo valjarne, ki bi bila predstavljena v novi del tovarne, in povečanje proizvodnje cinkovega prahu — aktivizacija obrata za rektifikacijo cinka, razširiti pa nameravamo tudi asortiment v keramiki.

V TOZD kemija je nujna modernizacija cinkovega sulfata in

svinčevih oksidov, predvidena pa je tudi razširitev palete raznih substratov oziroma takoimenovane agrokemije.

V TOZD grafika je predvidena modernizacija proizvodnje kemolit plošč in postavitev obrata za proizvodnjo firmežev v sklopu proizvodnje tiskarskih barv.

V TOZD titanov dioksid je predvidena podvojitev proizvodnje titanovega dioksida ob morebitni razširitvi obstoječega asortimenta.

Realizacija vseh teh programov zahteva znatna sredstva. Del sredstev si bomo morali zagotoviti v obliki kreditov ali v obliki sofinanciranja na osnovi dosedanjih izkušenj, ki so vsekakor pozitivne.

V tem programu ne smemo prezreti dokončne rekonstrukcije cinkove pražarne oziroma dokončanje obrata za predelavo ferosulfata, ki je že v teku.

Z realizacijo celotnega programa bi znašal bruto dohodek pri okoli 2.000 zaposlenih preko 2,5 milijarde starih dinarjev, izvoz pa bi se povzpelo na okoli 50 milijonov dolarjev.

## Nedvignjeni osebni dohodki iz leta 1971

Obveščamo vse nekdanje sodelavke in sodelavce, naj dvignejo pri blagajni podjetja osebni dohodek iz leta 1970.

Osebni dohodek mora biti izplačan do 31. decembra 1975, sicer zapade v korist podjetja.

Agbaba Sretko 26,20, Andrejski Radovan 37, 50, Asanov Salih 125,60, Audilaga Nubi 1,60, Agbaba Dušan 45,00, Agbaba Dušan 200,00 Čubrić Dragoslav 47, 30, Čubrić Radoslav 47,30, Doslić Rade 37,00, Dragojević Nebojša 158,70, Ferlič Štefka Sladka gora 5,45, Hajdarević Alija 31,80, Harić Rasim 9,10, Hidić Muradif 61,00, Hrustić Izudin 57,00 Hrustić Sajfudin 9,10, Hidić Muradif 35,70, Horvat Milan 141,40, Ibrahimović Fadil 9,10, Janković Mirko 34,30, Jačimović Miljenko 37,00, Jocić Salko 11,10, Jocić Salko 40,20, Kodrun Pavle 3,80, Krušin Redep 48,60, Korez Milan 52,40, Kuzman Ignac 41,10, Lončarić Silvo 30,00, Mohar Vinko 3,00, Muharemović Hasib 42,40, Muratović Selim 37,00 Milković Ibro 147,60, Mušić Omer 78,20, Milinarić Ciril 238,80, Palir Boris 364,70, Pantić Radivoj 300,00, Pantić Radivoj 469,30, Peček Ivan 172,30, Pečnik Marija — »Rinka« 166,30, Ranković Milo-

van 215,10, Ranković Dušan 176,70, Rabrenović Dragoljub 47,30, Saliković Đemal 20,30, Sanković Zoran 1,60, Stanojević Ranko 608,10, Stanojević Ranko 23,40, Šajnović Mladen 8,20, Tramšak Marjan 20,00, Tesić Milan 1,50, Vračarić Dragoslav 9,80, Vukman David 43,20, Zočević Vasilije 1,60, Gosteničnik Avgusta, bife OOB 232,30, Heister Drago 98,50, Koštrun Jakob 75,20, Kos Franc 40,00, Kerić Rajko 40,50 din.

**Dopisujte  
v naše  
glasilo!**

**CINKARNAR 5**

Metalurško kemična industrija  
»CINKARNA« CELJE  
Kidričeva 19

## vabi k sodelovanju naslednje sodelavce:

### ● ZA TOZD TITANOV DIOKSID

- 2 dipl. ing. kemijske tehnologije, za tehnologa v proizvodnji in strokovnega delavca v servisu,
- 3 kemijske tehnike (moški) za izmenovodje v proizvodnji,
- 10 proizvodnih delavcev s končano osnovno šolo in nekaj leti delovnega staža v industriji;

### ● ZA TOZD METALURGIJA

- 4 metalurške tehnike za delovna mesta izmenovodij v proizvodnji,
- 25 delavcev za fizična dela v proizvodnji;

### ● PE VZDRŽEVANJE

- 1 dipl. elektro ali dipl. strojnega inženirja za vodjo razvoja in investicij,
- 2 strojna tehnika za delo v operativi in pripravi dela,
- 15 strojnih ključavničarjev po možnosti z nekaj prakse pri vzdrževanju strojev in naprav,
- 5 kurjačev parnih kotlov za mehanično kurjenje;

### ● ZA PE TRANSPORT

- 4 premikače železniških kompozicij z ustreznimi izpiti,
- 2 strojnika premikalnega stroja — voznika »C« kategorije in izpit iz železniško signalnih naprav,
- 10 transportnih delavcev;

### ● ZA DELOVNO SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

- 1 inženirja organizacije dela ali ekonomista — splošnega organizatorja,
- 5 ekonomskih tehnikov za dela v računovodstvu, finančni operativi in organizacijski službi,
- 2 administratorja — administrativna ali druga šola z znanjem strojepisja. Za zasedbo teh delovnih mest je predviden preizkus znanja,
- 2 poklicna gasilca z vozniškim dovoljenjem B kategorije.

Novim sodelavcem nudimo solidne osebne dohodke, možnost napredovanja na delovnih mestih in možnosti izobraževanja ter izpolnjevanja. Moški morajo imeti odsluženi kadrovski rok.

Prijave za zasedbo objavljenih prostih delovnih mest sprejema Kadrovska služba, metalurško kemične industrije Cinkarne v roku 15 dni po objavi.

# Sklepi 8. kongresa

## Naloge sindikatov na področju načrtovanja in družbenoekonomskega sistema

(Nadaljevanje z 2. strani)

V pretekli dobi delavci niso bili zadovoljni s svojim družbenim položajem in z močjo, saj jim ništa omogočala, da bi obvladovali vse tokove družbene reprodukcije. S sprejetjem nove ustave in po odpravi idejnopolitičnih odporov nam je omogočena ter naložena aktivnost v tehle smerih:

(1) Sindikati bomo na vseh ravneh svoje organiziranosti s politično mobilizacijo vseh nosilcev načrtovanja delovali tako, da bodo delavci v združenem delu osnovni nosilci načrtovanja. Težili bomo k družbeno najbolj ustreznemu izkoriščanju kapacitet in zagotavljanju takega postopka sprejemanja načrtov, da bodo sprejeti šele po javni razpravi delavcev v temeljnih organizacijah združenega dela.

(2) Pri oblikovanju kratkoročnih načrtov razvoja in pri srednjeročnem ter dolgoročnem načrtovanju družbenega razvoja bomo sindikati na vseh ravneh delovali tako, da bodo življenjski standard in ustrezne delovne razmere cilj, tehnologija pa sredstvo za doseganje tega cilja. Hkrati bomo vztrajali pri tem, da se bo socialni politika uveljavila kot temeljna sestavina družbenoekonomskega razvoja.

(3) Sindikati na vseh ravneh se bomo vključevali v uresničevanje ciljev, postavljenih v razvoj-

ter za odgovorne zahtevali sankcije.

(4) Osnovne organizacije sindikata in sindikati na občinski ravni bomo zahtevali in preverjali, da se poslovanje v organizacijah združenega dela odvija po gospodarskih načrtih, s katerimi so opredeljeni družbeno-ekonomski cilji. Povsod tam, kjer bodo gospodarski načrti odsevali ozke podjetniške interese, bomo sindikati politično reagirali.

(5) Kot sopolpisniki družbenih dogovorov bomo sindikati sledili temeljnemu cilju, ki so opredeljeni v načrtih družbenoekonomskega razvoja.

(6) Spodbujali bomo takšen gospodarski sistem in ekonomsko politiko s katero bomo čim prej odpravili vzroke nestabilnosti in inflacije, podjetniško lastninske in inflacijske miselnosti. Pri uresničevanju teh nalog bomo sindikati na ravni republike dejavni zlasti na področju razširjene reprodukcije, razpolaganja z družbeno lastnino, medsebojnih odnosov v združenem delu, izvoznouvoznih instrumentov, politike cen, davčne politike, socialne zakonodaje ter na drugih področjih in ob ukrepih, za katere bomo menili, da so pomembni za samoupravni položaj delavcev. V dograjevanju družbeno-ekonomskega sistema bomo sindikati vplivali, da se bodo čimbolj izenačevale možnosti za ustvarjanje dohodka. Sindikati zahtevamo, da

se dosledno uresničila racionalnost porabe kot ekonomska in družbena vrednota. Gre za racionalnost poslovanja, za boljše izkoriščanje kapacitet, zniževanje poslovnih stroškov, zlasti tistih, ki niso neposredno pogojeni s proizvodnjo, in po drugi strani za uvedbo take tehnologije in proizvodnje, ki ne bo zadovoljevala le ozko podjetniških interesov, marveč omogočala uresničevanje družbenih ciljev, opredeljenih v družbenih dokumentih.

V sindikatih bomo podpirali take integracije temeljnih organizacij združenega dela, v katerih bo mogoče načrtovati in uresničevati njihove in družbene interese, opredeljene v družbeno-ekonomskih načrtih.

(8) Na področju usmerjanja družbenega razvoja bomo sindikati skladno z že sprejetimi stališči podpirali hitrejši razvoj manj razvilitih območij v Sloveniji in Jugoslaviji.

(9) Izvožno-uvozna politika mora zagotavljati interes domačega gospodarstva, zato terjamo:

- da se čimprej izdelajo programi naše udeležbe v strukturalni in regionalni mednarodni menjavi in da se ti tudi uresničujejo;
- da se prepreči izvoz tistega blaga, ki ga potrebujemo za družbeno reprodukcijo;
- da se izdelajo take sistemske

rešitve, ki bodo brez posredništva države spodbujale izvoz kot ekonomsko nujnost in na ta način tudi hitrejšo rast proizvodnje ter večjo produktivnost dela;

- da se omeji uvoz, ki ovira razvoj domačega gospodarstva in ni nujno potreben za domači trg.

(10) Ob upoštevanju stopnje zaposlenosti v Sloveniji ocenjujemo, da je treba v ukrepih ekonomske politike v prihodnje spodbujati družbeno produktivno delo in boljše izkoriščanje razpoložljivih proizvodnih zmogljivosti. To bo pripomoglo, da se bo zmanjšal obseg in interes za organizirano in za prikrito družbeno manj produktivno dopolnilno delo. S tem v zvezi bomo delovali, da se v samoupravni družbeno-ekonomski sistem vgradi mehanizem za obvladovanje celotnih prejemkov prebivalstva in usmerjanje potrošniških kreditov.

(11) Razvoj družbenoekonomskega sistema vedno bolj temelji na odločitvah ožjih družbenopolitičnih in interesnih skupnosti. To dejstvo zavezuje sindikate, da na vseh ravneh svojega delovanja jasno opredeljujejo svoja stališča do predlaganih rešitev in tako omogočamo delegatom usklajevanje interesov in spremljanje odločitev.

## Utrjevanje socialne varnosti in obvladovanje socialnih razlik

(1) V sindikatih se bomo zavzemali za tako socialno politiko, ki bo na podlagi vzajemnosti in solidarnosti zagotavljala delavcem potrebno gnotno in socialno varnost, s tem da bomo na vseh ravneh sindikalne organiziranosti delovali tako, da bodo delavcu in njegovi družini zagotovljene temeljne življenjske možnosti v odvisnosti od dosežene stopnje ekonomske razvitosti in splošnih razmer okolja, v katerem delavec živi in dela. Pri tem poudarjamo, da sta prizadevanje družine in družbenopolitične skupnosti za uspešen razvoj, varstvo in vzgojo otrok družbeno pomembno delo.

(2) V okviru sprejetih načrtov družbenoekonomskega razvoja se bomo zavzemali za hitrejšo zviševanje ravni skupne porabe in primerjavi z naraščanjem realnih osebnih dohodkov. Še zlasti bomo spodbujali hitrejšo graditev stanovanj, varstvenih ustanov za otroke, izenačevanje možnosti za izobraževanje mladine in odraslih, večje možnosti za izobraževanje, izboljšanje in pomenjenje zdravstvenega varstva, boljši sistem družbene prehrane, rekreacije in oddiha, boljše možnosti za duhovno življenje delavcev in druge potrebne možnosti.

(3) Sindikati se bomo skupaj z drugimi družbenimi dejavniki zavzeli za družbeno dogovorjena merila, ki bodo podlaga za opredelitev življenjskega minimuma. Pri tem bomo izhajali iz spoznanja, da dohodki od rednega dela in družbeno organizirana poraba zagotovijo delavcu in njegovi družini zadovoljevanje vsaj minimalnih življenjskih potreb, ki jih bomo ugotovili z enotno metodo (košarice življenjskih dobrin za štiričlansko družino).

(4) Občinski sveti Zveze sindikatov bodo pobudniki sodelovanja vseh odgovornih dejavnikov v občini in regiji, da bi ugotovili resnične potrebe po osnovnih življenjskih potrebščinah, da bi se na podlagi dolgoročnih dogovorov povezovali vsi dejavniki v celotni preskrbi — od proizvajalcev do prodaje na drobno — in da bi tako zagotovili ustrezno preskrbo občanov.

(5) Sindikati bomo na vseh ravneh naše organiziranosti branili tako politiko cen osnovnih življenjskih dobrin, ki bo s podporami in nadomestili (kompenzacijami) iz sredstev splošne porabe ter s kreditnimi in drugimi olajšavami zagotavljala nenehno rast proizvodnje teh dobrin.

(Nadaljevanje na 8. strani)



Iz temeljne organizacije združenega dela metalurgija je volilo 85,1 odstotkov volilcev

nih programih in družbenih načrtih, in ugotavljali, kako se uresničujejo v načrtih postavljene naloge. Pri tem bomo javno opozarjali in zahtevali razprave o vzrokih za morebitna odstopanja od zastavljenih ciljev. V takih primerih bomo politično ocenili take pojave in njihove nosilce

bodo delavci v temeljnih organizacijah združenega dela odločali o razporejanju dohodka na podlagi celotnih informacij. Dosledno bomo vztrajali na odgovornosti za strokovnost in pravočasnost informacij in predlogov.

(7) Sindikalne organizacije se bodo organizirano vključevale v vse odnose — od temeljne organizacije združenega dela do družbenopolitičnih skupnosti — da bi



# Izvolili smo delegate samoupravnih interesnih skupnosti

V četrtek, dne 5. decembra smo v vseh organizacijah združenega dela v SR Sloveniji volili delegate v delegacije za skupščine samoupravnih interesnih skupnosti. V Cinkarni je bilo tega dne odprtih osem volišč, in sicer od 5. do 17. ure. Vsa volišča so bila izredno lepo okrašena, da so resnično ustvarjala videz prazničnega vzdušja.

Izmed 1.907 volilnih upravičencev je glasoval do 17. ure 1.601 član kolektiva ali 83,95 odstotkov, 208 pa jih je bilo upravičeno odsotnih. V vseh temeljnih organizacijah združenega dela in v delovni skupnosti skupnih služb so izvolili po deset delegatov, in sicer:

— v **TOZD metalurgija** so izvolili naslednje sodelavce: Mraz Rudija, Farčnik Jožeta, Kolar Ljubico, Amon Jureta, Šoštarič Slavka, Domjanič Viktorja, Počivalšek Cirila, Kroflič Anico, Jovanovič Jovico in Veranič Ivana;

— v **TOZD kemija** so bili izvoljeni: Dečko Franc, Hrovatin Jože, Jakše Stane, Jurhar Edvard, Koštrun Miha, Naraks Peter, Ojdanič Slavko, Potočnik Alojz, Ščuka Lučka in Storman Konrad;

— v **TOZD grafika** so izvolili naslednje delegate: Fajgel Danija, Mišnik Mojmirja, Tukarič Ljiljano, Horvat Dušana, Ramšak Janeza, Uranič Ivana, Sedminek Marjana, Stankovič Mileno, Strajnič Gojka in Perčič Branko;

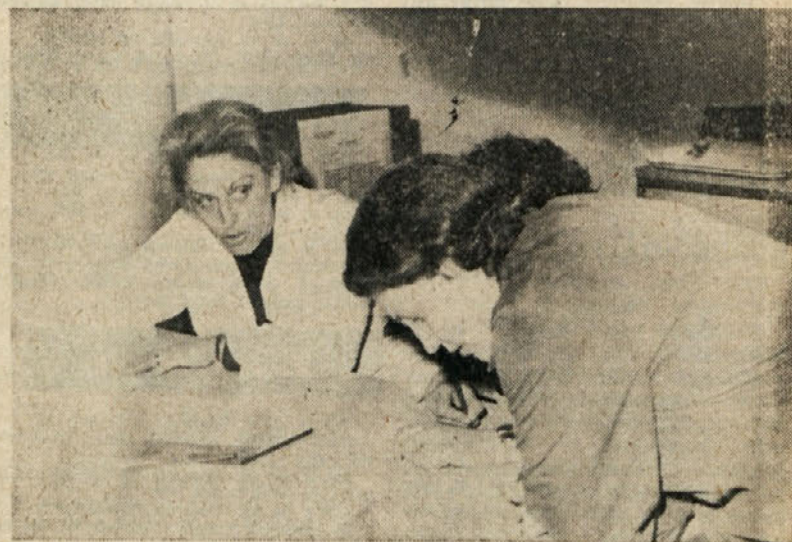
— v **TOZD titanov dioksid** so bili izvoljeni: Marciuš Štefan, Raznožnik Milena, Smeh Franc, Zupanc Marija, Kuder Jože, Kukovič Martin, Barbulović Dragan, Štumberger Jože, Ružič Vojislav in Krkalo Ivan;

— v **TOZD transport** so izvolili naslednje delegate: Gorenšek Martina, Nikolič Maksima, Marković Borota, Lazič Aleksandra, Jovanović Mladena, Konec Anico, Strajher Stanka, Korez Franca, Butinar Lovra in Hrvatović Envera;

— v **TOZD vzdrževanje in energetika** so izvolili v delegacijo naslednje sodelavce: Grizolt Mirana, Brumec Slavka, Srnovršnik Antona, Cimerman Marjana, Te-

kayc Mirana, Herlah Viktorja, Jäger Jano, Omerzel Petra, Fendre Vido in Vervega Slavka;

— v **delovni skupnosti skupnih služb** so bili izvoljeni naslednji delegati: Cerjak Jelka, Mušič Alojz, Rozman Franc, Vrečko Olga, Rot Rumica, Rovšnik Anica, Pustoslemšek Marija, Karner Stane, Korez Jože in Justin Anica.



# Sklepi 8. kongresa

(Nadaljevanje s 6. strani)

(6) Sindikati bomo nosilci pobud za samoupravno organiziranje potrošnikov, ki bodo z družbenimi dogovori reševali vprašanja preskrbe potrošnih dobrin. Zavzemali se bomo za kakovostno krepitev inšpekcijskih služb in organov družbenega nadzora, ki naj delujejo v duhu dogovorov samoupravno organiziranih porabnikov v vseh delih preskrbe — od proizvodnje do porabe osnovnih življenjskih proizvodov.

(7) Pravico do dela bomo v sindikatih povezovali z dolžnostjo delavca, da si s svojim delom zagotovi socialno blaginjo. Zato bomo najnižji osebni dohodek za najbolj enostavno delo opredeljevali kot ekonomsko kategorijo in ga vrednotili tako, da bo zagotavljal gnotno in socialno varnost delavcu kot posamezniku in da ne bo spodbujal nadaljnega ekstenzivnega zaposlovanja.

(8) Sindikati na vseh ravneh bomo sodelovali pri oblikovanju politike in določanju ukrepov za obvladovanje in odpravljanje socialnih razlik. Pri tem bomo izhajali iz dohodka in družinskega člana.

S svojim delovanjem bomo sindikati vplivali na obvladovanje socialnih razlik zlasti:

— z večjim obdavčevanjem premoženja in dobrin višjega standarda;

— z uvedbo davčnih olajšav za vse družbeno koristne izdatke posameznikov, še posebno za pridobitev lastnega stanovanja, za izobraževanje in vzgojo otrok, za kulturne dobrine;

— z uvedbo takega razvida dohodkov prebivalstva, ki bo zajela tudi prejemke in dohodke zunaj delovnega razmerja; to bo podlaga za ugotavljanje upravičenosti socialni posegov in tudi za obdavčitev skupnega dohodka občanov;

— s takimi otroškimi dodatki, ki bodo resnično uravnavali socialne razmere v družinah z otroki.

## Razvoj stanovanjskega gospodarstva

(1) Sindikati bomo krepili družbeno akcijo za odpravo stanovanjskega primanjkljaja. Zato bomo v organizacijah združenega dela terjali izdelavo srednjeročnih programov stanovanjske graditve. Skupno s samoupravnimi organi bomo zagotovili uresničevanje predpisov o programiranju stanovanjske graditve, obenem pa bomo organizirano spremljali uresničevanje teh programov. Sindikati v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela bodo še posebej vztrajali, da

se v programih razvoja združene dela opredeli tudi stanovanjska politika in sicer tako, da bo razvidno, kako in kdaj bodo delavci rešili svoje stanovanjske probleme.

(2) Sindikati bomo delovali tako, da bodo samoupravne stanovanjske skupnosti tiste, ki bodo določale in vodile celotno stanovanjsko politiko v občinah.

(3) Sindikati si bomo prizadevali za sistem dodeljevanja stanovanj vsem delavcem in drugim občanom pod enakimi pogoji.

Zastavili bomo vse sile za sprejetje in uporabo enotnih meril za dodeljevanje stanovanjskih posojil in za dodeljevanje družbenih stanovanj. Pri tem bomo vztrajali, da tisti delavec, ki ima možnost za namensko varčevanje, ne more dobiti družbenega najemnega stanovanja v trajno uporabo.

(4) Sindikati moramo doseči, da se čimprej uvede tak sistem stanovanjskega gospodarstva, ki bo v največji možni meri spodbujal stanovanjsko vprašanje. Pri tem bomo še posebej spodbujali varčevanje mladih, in sicer takoj, ko se vključijo v združeno delo.

(5) Sindikati še vedno vztrajamo pri predlogu, da se prometni davek na prodajo stanovanj obračunava le takrat, ko izkupiček od take prodaje ne gre za nakup ustrežnejšega stanovanja. Obenem se zavzemamo, da se tisti del osebnega dohodka delavca, ki ga je namensko vložil v nakup stanovanja, ne zajame v osnovo za odmero davka na skupni dohodek občanov.

(6) Spodbujali bomo povezovanje zasebnih graditeljev v stanovanjske zadrage, kar bo zagotovilo racionalno, cenejšo in hitrejšo gradnjo.

(7) V okviru usmerjene stanovanjske gradnje bomo vztrajali pri uresničevanju dogovorjenih stanovanjskih standardov in pri gradnji takih stanovanjskih naselij, ki bodo zadovoljevala potrebe delavca in njegove družine. Pri tem je treba zagotoviti skladnost programov in delovanja vseh dejavnikov stanovanjsko-komunalnega gospodarstva.

(8) Javnost strukture cene stanovanj bomo med drugim uporabi-

li kot sredstvo za onemogočanje rasti cen na račun špekulacij. Isto velja za obremenjevanje cen stanovanj z nestanovanjskimi stroški. V ta namen bomo vztrajali na podpisu in uresničevanju družbenega dogovora o racionalizaciji in oblikovanju cen v stanovanjski graditvi in na objavljanju strukture cen stanovanj.

(9) Sindikati bomo na vseh ravneh spodbujali tako družbeno dogovarjanje in samoupravno sporazumevanje o cenah stanovanj, ki bo terjalo bolj racionalno in bolj produktivno povezovanje tistih temeljnih organizacij združenega dela, ki neposredno ali posredno sodelujejo v procesu gradnje stanovanj. To sporazumevanje in dogovarjanje bomo v sindikatih uporabili tudi za to, da se bodo čim hitreje in dosledno odpravljali monopolni dogovori o cenah in delitvi trga.

(10) Sindikati bomo v samoupravnih interesnih skupnostih vplivali, da bodo skupnosti ustanovile tako zvezo, ki bo vsak trenutek sposobna dajati organizacijam združenega dela podatke za dogovarjanje stanovanjske politike.



Objavljamo spored filmov, ki jih bomo gledali od 21. januarja 1975:

### Kino Union

Od 31. do 4. februarja BILA STA DVA KLUBUKA, ameriški barvni film.

Od 5. do 9. februarja IVANHOE, ameriški barvni film.

Od 10. do 13. februarja VLAK, francoski barvni film.

Od 14. do 18. februarja KJE JE SEDMA KOMPANIJA, francoski barvni film.

### Kino Metropol

Od 31. do 3. februarja LJUBIMEC VELIKEGA STILA, ameriški barvni film.

Od 4. do 7. februarja O. K. ŠEF, francoski barvni film.

Od 8. do 11. februarja HOČEMO POLKOVNIKE, italijanski barvni film.

Od 12. do 15. ebruarja SIROTA IZ LODOVA, angleški barvni film.

### Kino Dom

Od 31. do 2. februarja SNOOPY SE VRAČA DOMOV, ameriški barvni film (ob 16. uri)

Od 3. do 10. februarja CINCINATI KID, mehi.-ameriški barvni film.

Od 4. do 10. februarja ROPARJI NA VLAK, ameriški barvni film, (ob 18. in 20. uri).

Od 11. do 4. februarja SKRIVNOST BENGALSKE DŽUNGLE, ital.-španski barvni film.

Predstave so vsak dan ob 16., 18. in 20. uri. Program objavljamo po podatkih Kino podjetja Celje in za spremembe ne odgovarjamo.

## KADROVSKE VESTI

V MESECU OKTOBRU SO PRIŠLI V PODJETJE: ZAPUSEK Bojan, KOŠENINA Terezija, ZUPANEK Vinko, PLAGUTNIK Miroszlava, DEBELAK Slavko, VERANIČ Bojana, NOVACAN Slavica, KLARIČ Milan, TAVČAR Anton, MITROV Evgen, VUJANOVIČ Trifun, FERČEC Silviija, KERENCIĆ Franc, ČRETNIK Dragica, ĐORĐEVIĆ Predrag, GORIČKI Alojz, ČOLOVIČ Radojko, KOSANSKI Valent, VELKOV Risto, SKUTELJ Anton, ZAGAR Anton, PILIKPOVIČ Safet, KOS Franc, KANDIČ Stanimir, SOMBORAC Marjan, TASKOVIČ Dobroslav, HORVAT Anton, ČRNOGORCEVIĆ Jesenko, MELJNIK Emil, MARIĆ Jozo, KRSTANOVIĆ Ili, CEP Jožef, KRIZANEC Anton, GOLUB Vladimir, VIDMAR Franc, KRUŠIĆ Anica, POZDEVŠEK Terezija, TRINGER Ana, MARCEN Stanko, RAKOVNIK Marjan, MIŠIJA Alojz, FORSTNERIĆ Alojz, POŽUN Andrej, KIRIČ Alojz, VNUČEC Branko, KRSTINC Martin.

ODŠLI IZ PODJETJA: NINKOVIĆ Slobodan, JOVANOVIĆ Krsto, UMEK Marjan, ŠKRLEC Božena, SAMARŠIĆ Asima, PODGORŠEK Ivan, MITROV Evgen, IVANOVIĆ Rade, GAMILEC Valentin, DESPOTOVIĆ Vojin, LJUBISAVLJEVIĆ Zoran, PETROV Milovan, HUŽJAK Antun, MILIĆ Mlomić, KRESNIK Vlasta, VIDMAR Stanislav, ĐORĐEVIĆ Živanka, STANKOVIĆ Mirosljub, DEČMAN Mihael, MIČIĆ Veljko, TOPOLOVEC Janko, KOVAČEVIĆ Jovo, ŠKOBERNE Srečko, MARIĆ VIII, SMODIĆ Anton, LAVRIČ Ivan.

V JLA JE ODSSEL: VODIŠEK Buranko.

V MESECU NOVEMBRU SO PRIŠLI V PODJETJE: ČATER Hermína, SIKOŠEK Roman, ČRETNIK Andrej, JERSIN Milan, KOJČ Rozina, ŽIVKOVIČ Rajko, ĐUKIĆ Vladimir, GORENŠEK Milan, KAJNTER Alojz, GABERŠEK Franc, OGOREVC Zvonka, KRAJNC Franc, VARJACIĆ Stanko, CMOK Branko, VOLOVŠEK Marjan, MATIČ Milovan, SRETENOVIĆ Obrenko, GOLUB Jurij, GUTENBERGER Franc, BRKIČ Milan, MIJATOVIĆ Mile, TURKEŽ Mirko, MONFREDA Ivan, JEVIČ Milivoj, BELE Antun, PLAVČAK Feliks, PANIČ Emil, KODRIČ Anton, PULKO Milan, GOSNJIĆ Mile, GRAHOVAC Milovan, JELEN Franc, BOHINC Vera, SENČIČ Zdenka, KEREK Karolina, VOKAL Blaženka, LONČAR Golko, TRISIĆ Jelena, KOLOŠA Zoltan, VOTEK Franc, GRAH Karel, TARABAŠIĆ Dušan, PAVIČ Ivan, VASLE Drago, TUŠEK Marjan.

ODŠLI IZ PODJETJA: LONČAR Rudolf, ALOVJANOVIĆ Radomir, TRAUNER Angela, GLAS Zvonimir, ĐUKIĆ Vladimir, VUKIĆ

Radomir, STOJNŠEK Franc, POTERA Rustem, BREZ Jelko, CIGLAR Franc, CRNOGORCEVIĆ Jesenko, KRSTANOVIĆ Ili, KRANJČ Štefan, BRKIČ Milan, SCANČAR Štefan, KOŠEC Vida, ANDERLIČ Terezija, ČOKL Alojz, PODGORŠEK Maksimilijan, IVANOVIĆ Ilija, SKUTELJ Anton.

V JLA SO ODŠLI: SMILJANEC Marjan, GABER Milan, MIRKOVIĆ Slobodan, ARNŠEK Štefan, KOLAR Marjan, GORENŠEK Tomaž, FERČEC Aleksander, IGNJATIĆ Niko, DOMJANIĆ Milivoj.

DISCIPLINSKO ODPUŠČEN: HORVAT Franjo.

INVALIDSKO UPOKOJEN: OVČAR Antun.

STAROSTNO UPOKOJEN: JUS Alojz.

UMRL: JURJEC Jože.

## PREKLIC

Preključeva žaljive in neresnične besede, ki sva jih izrekli proti tov. Kukovič Dragotu in se mu zahvaljujemo za odstop tožbe.

Grgeljevič Ivanka  
Đorđević Dragica

Dopisujte  
v naše  
glasilo