

Odkrito in plodno

Med 15. in 20. avgustom so bili v TOZD Proizvodnja pletenin Radovljica in TOZD proizvodnja pletenin Nova Gorica, TOZD Industrijska prodajalna Radovljica ter SDS skupne službe zbori delovnih ljudi, na katerih so razpravljali o poročilu o poslovanju podjetja v prvem polletju 1974, o obravnavi predloga za povišanje OD, o obravnavi aneksa št. 2 k samoupravnemu sporazumu o delitvi OD in njegovega sestavnega dela, aneksa št. 1 k analitski oceni delovnih mest, o solidarnostni akciji Kozjansko 74 in predlogu spremembe delovnega časa.

Člani kolektiva so se tokrat zbrali po delovnih skupinah, ki so ob tej priložnosti izbrale tudi svoje predsednike in namestnike. Razveseljeno je, da je bilo po zboru zadnje delovne skupine mogoče zatrditi: sodelovanje med delavci — člani posameznih delovnih skupin in poročevalci strokovnih služb in družbenopolitičnih organizacij je bilo dosti bolj občutno in tudi učinkovito. Lahko rečemo, da soglasno sprejetje posameznih sklepov po vseh delovnih skupinah ni bilo samo formalno pritrjevanje, marveč zavestno odločanje. Se posebej velja omeniti izredno pripravljenost in izkazovanje solidarnosti do vseh prizadetih na Kozjanskem območju, ki so jim člani kolektiva sklenili pomagati z delom na prosto soboto. Delovni skupini pletilnice in šivalnice I. izmene v Novi Gorici, ki sta sprva sklenili, da bosta Kozjancem namenili zaslužek enega delovnega dne, sta na novem zboru preklkali prvoten sklep in se soglasno odločili za delo na prosto soboto. Tudi prerazporeditev prostih soboto glede na zaostrene razmere na trgu in pravočasno dobavo našim kupcem, je naletela na veliko razumevanje. Trezna, a včasih tudi burna razprava ob posameznih točkah dnevnega reda, je pokazala, da člani kolektiva zmeraj bolj zavestno zasledujejo utrip naše OZD in da bi si zelo radi ustvarili čisto sliko njenih hotenj in silnic. Na osnovi poročil posameznih poročevalcev strokovnih služb in družbenopolitičnih organizacij ter zapisnikov s samih zborov delovnih skupin bodo za to odgovorne

službe pripravile odgovore na vsa vprašanja, na katera ni bilo mogoče odgovoriti neposredno, in jih posredovala na naslednjih zborih, ki bodo še v mesecu septembru.

Pomembno vlogo pri nadaljnjem oblikovanju novih socialističnih samoupravnih odnosov v našem kolektivu bodo imeli tudi novo izvoljeni predsedniki delovnih skupin, saj bodo s poštvalnim delom in sodelovanjem z vsemi sodelavci, samoupravnimi organi in strokovnimi organi in strokovnimi službami lahko uspešno pomagali ob premostitvah nepredvidenih težav, razčiščevanju problemov in urejanju odnosov, pa naj bo šlo za celotno organizacijo združenega dela ali pa za vsakega posameznega člana kolektiva.

Za predsednike oziroma njihove namestnike so bili v posameznih delovnih skupinah izvoljeni naslednji sodelavci:

Pletilnica I. izmena, vzdrževalci I. izmena in mehaničar delavnica: **Resman Tone, predsednik.**

Pletilnica II. izmena, vzdrževalci II. izmene: **Dolar Zdenka, predsednik, Sedovnik Dušan, namestnik.**

Pletilnica III. izmena in vzdrževalci III. izmene: **Matajn Leon, predsednik, Purgar Bernarda, namestnik.**

Šivalnica dolgi trak I. izmena: **Pogačnik Marija, predsednik, Čop Krista, namestnik.**

Šivalnica II. izmena — dolgi trak: **Markoja Anica, predsednik, Ferjan Jelka, namestnik.**

Krojilnica I. izmena: **Frole Stanka, predsednik.**

Krojilnica II. izmena: **Kristan Marija, predsednik, Fikfak Darinka, namestnik.**

Kratki trak, shetland šivalnica I. izmena: **Ažman Marija, predsednik, Bradaška Marija, namestnik.**

Kratki trak, shetland šivalnica II. izmena: **Bohinc Breda, predsednik, Bergelj Vlasta, namestnik.**

Likalnica, končna kontrola in apretura I. izmena: **Dolenc Alenka, predsednik, Mulej Jelka, namestnik.**

Likalnica, končna kontrola in apretura II. izmena: **More Ana, predsednik, Gumzej Erika, namestnik.**

V SDS skupne službe pa so bili izvoljeni: Splošni sektor: **Marija Štibelj, predsednik,**

Praprotnik Marija, namestnik,

Računovodski sektor: **Mili Černe, predsednik, Novak Tatjana, namestnik,**

Komercialni sektor: **Čuk Marjan, predsednik, Adam Sašo, namestnik,**

Priprava dela: **Drinovec Erna, predsednik, Pretnar Francka, namestnik,**

Vzorčni oddelek: **Alenka Pintar, predsednik, Koselj Štefka, namestnik.**

V TOZD proizvodnja pletenin Nova Gorica:

Pletilnica I. izmena: **Lojka Jelka, predsednik, Gulin Ladovka, namestnik,**

Pletilnica II. izmena: **Ipa-vec Cveta, predsednik, Pavlica Oskar, namestnik,**

Šivalnica I. izmena: **Klančič Zdenka, predsednik, Krstov Judita, namestnik,**

Šivalnica II. izmena: **Pavšič Suzana, predsednik, Kavš Helena, namestnik.**

Novoizvoljenim predsednikom in namestnikom želimo pri njihovem nadaljnjem delu še veliko plodnih uspehov!

ABV

IX. kongres Socialistične zveze mladine Slovenije

Pred IX. kongresom Zveze socialistične mladine Slovenije smo naprosili predsednika občinske konference zveze mladine v Radovljici, tovariša **MOJMIRA FAGANELA**, naj nam pove nekaj o pripravah na omenjeni kongres, saj bo le-ta izredno pomemben za tvorno sodelovanje mladih v novem obdobju graditve naše nove samoupravne socialistične družbe.

Se štirinajst dni nas loči od dneva, ko se bodo v Moravskih Toplicah pri Murški Soboti zbrali delegati mladih iz vse Slovenije na IX. kongresu Zveze socialistične mladine Slovenije. Na kongres, ki bo 2., 3. in 4. oktobra, se v Zvezi mladine Slovenije pripravljamo že dalj časa. Pospešene priprave pa so se začele po 3. konferenci ZKJ, ki je spregovorila o nalogah komunistov pri delu z in med mlado generacijo. Konferenca je spregovorila tudi o organiziranosti mlade generacije.

Neposredne priprave na kongres so se začele v aprilu, ko sta bili dani v javno razpravo osnutek statuta in osnutek resolucije nove družbene politične organizacije mladih. Javna razprava o teh osnutkih je po mladinskih aktivih in aktivih mladih delavcev trajala do dvajsetega avgusta. Med 25. in 27. avgustom so na mladinski poletni politični šoli, ki jo je v šoli miličnikov kadetov v Ljubljani organizirala Republiška konferenca ZMS, obravnavali pripombe, ki so bile izražene v javnih razpravah. Z upoštevanjem teh pripomb bo skupina za pripravo IX. kongresa Zveze socialistične mladine Slovenije pripravila predlog resolucije in statuta.

Kaj nam bo IX. kongres prinesel novega? Že v naslovu članka ste lahko opazili, da gre za novo ime organizacije. Ime, ki naj bi poudarilo socialistični koncept organizacije in mladih, ki se bomo v njej organizirali. Zveza socialistične mladine Slovenije bo

enotna družbeno politična organizacija mladih v Sloveniji, ki bo temeljila na programu in politiki ZK. Njena načela pa naj bi predstavljala enotno osnovo za delo tudi vsem tistim organizacijam, ki združujejo mlade. To pomeni, da ne bomo imeli več dveh družbeno političnih organizacij — Zveze mladine in Zveze študentov. Kajti študentske mladine in njenih interesov ne moremo ločevati od ostale mladine.

Nadalje naj bi ZSMS imela točneje opredeljeno članstvo kot je bilo doslej. Predlog statuta navaja dve vrsti članstva. Individualni člani ZSMS naj bi bili tisti mladi, ki bi bili na predlog osnovne organizacije ZSMS ali pionirskega odreda v osnovni šoli sprejeti v ZSMS. Kolektivni člani ZSMS pa bi bili vsi tisti, ki so včlanjeni v organizacije, ki združujejo mlade (Počitniška zveza, Ljudska tehnika, Zveza tabornikov, Planinska zveza, itd.). Mladi v teh organizacijah naj bi po svojih delegatih uresničevali svoje pravice in dolžnosti v osnovnih in drugih organizacijah in organih ZSMS.

Osnovne organizacije ZSMS (dosedaj mladinski aktiv in aktiv mladih delavcev) lahko ustanovijo povsod tam, kjer je najmanj deset mladih. Razen v temeljnih organizacijah združenega dela, krajevnih skupnostih in šolah, naj bi se osnovne organizacije tvorile tudi na fakultetah, v enotah JLA in tistih specializiranih organizacijah, kjer je najmanj deset individualnih članov ZSMS.

Novost organiziranja občinske organizacije ZSMS je v tem, da se ustanovijo specializirane konference mladih delavcev, mladih iz krajevnih skupnosti, mladih v izobraževanju in mladih kmetov. Prav tako se ustanovijo konference za posamezna področja tudi na republiškem nivoju. V vseh teh konferencah

pa naj bi veljala delegatska načela.

V določilih o financiranju ZSMS so navedeni viri financiranja. V predkongresnih razpravah je bilo izrečeno veliko misli o financiranju ZSMS. Predvsem pa je bilo izraženo stališče, da članarina ne more in ne sme biti glavni vir financiranja ZSMS.

Osnutek resolucije pomeni programska izhodišča za delovanje ZSMS v obdobju med IX. in X. kongresom. Pomeni opredelitev nalog pri razreševanju problemov na vseh področjih družbenega življenja od družbeno ekonomskih odnosov, problemov in nalog v krajevnih skupnostih, vzgoji in izobraževanju, specializiranih organizacijah, do informiranja in mladinskega tiska, skratka vseh tistih problemov, ki tarejo našo družbo in ne samo mladih; vseh tistih nalog, ki so pred vse občane Slovenije in Jugoslavije postavljene s sprejetjem ustave in dokumenti VII. kongresa ZKS in X. kongresa ZKJ. In mladi smo tisti, ki imamo največ energije in največ interesa, da te naloge uresničimo.

Dela napredujejo

V proizvodni hali nove tovarne v Novi Gorici, delavci SGP iz Nove Gorice s pospešenim tempom opravljajo vsa instalaterska dela kot so centralna kurjava, električne instalacije, prezračevalne naprave itd.

Med gradnjo se je načrt spremenil le v toliko, da bosta na fasadni steni ob glavni Lenini ulici namesto ene razstavne lože dve loži, ker je sezidana tudi trgovina.

Če ne bo nepredvidenih zastojev, je pričakovati, da bo vse nared za vselitev v mesecu novembru.

Nov obračun osebnega dohodka

V začetku letošnjega leta smo prvič na najbolj neposreden način odločali o novem sistemu financiranja samoupravnih interesnih skupnosti na področju družbenih dejavnosti in družbenopolitičnih skupnosti. O programih smo razpravljali na zborih delovnih ljudi, naši delegati pa so podpisali samoupravne sporazume, ki predstavljajo dogovor o medsebojni izmenjavi dela delavcev v neposredni proizvodnji in delavcev v družbenih službah in družbeno političnih skupnostih.

Namen novega sistema financiranja je, da bo sleherni posameznik lahko vedel, koliko prispeva za financiranje posameznih dejavnosti in da bo z večjim zanimanjem spremljal potrošnjo sredstev, ki jih odreja od svojega osebnega dohodka.

V sistemu obračuna osebnih dohodkov ne govorimo več o neto osebnih dohodkih, ampak samo še o **bruto osebnih dohodkih**. V predhodnem obdobju bomo sicer delali še kombinirano, vendar

je naša naloga, da čimprej dokončno izpeljemo bruto sistem. Takoj, ko bomo v celoti prešli na bruto obračun OD, bo tudi na listkih delovnih nalogov naveden bruto zaslužek in ne več neto kot doslej, ko nam je le-ta samo osnova za preračun zaslužka v bruto osebni dohodek.

Samoupravne sporazume smo letos podpisali razmeroma pozno, v mesecu maju z veljavnostjo od 1. januarja in zato je bilo potrebno preračunati vse osebne dohodke po novem načinu in poračunati vse prispevke, ki so se bistveno menjali. Da bomo lažje razumeli osnovne značilnosti novega načina financiranja samoupravnih interesnih skupnosti in družbeno političnih skupnosti, je prav, da na kratko pregledamo, kako smo obračunavali osebne dohodke do sedaj in kako smo plačevali prispevke. Zaradi obširnosti in različnosti tematike bomo bravnali samo **redno delovno razmerje in sicer prispevke, ki smo jih plačevali v občini Radovljica**. Vzporedno pa bodo prikazane tudi nove vrste — stopnje prispevkov:

v breme sredstev podjetja in smo individualno zato vsako spremembo obravnavali manj prizadeto. Od 1. julija letos naprej pa uveljavlja naša zakonodaja popolni bruto sistem obračuna OD, kar pomeni, da prejema bruto osebni dohodek iz katerega nato sami plačujemo prispevke. V kuverti je še vedno neto znesek, vendar zato, ker izplačilni oddelek opravi plačilo prispevkov za nas, saj si lahko predstavljamo, kako komplicirano bi bilo, če bi vsak posameznik moral mesečno nakazovati na različne račune 11 različnih prispevkov. Bruto sistem pa v **bodoče pomeni** tudi to, da bomo ob vsaki spremembi prispevnih stopenj, ki so v pregledu navedene v zap. št. od 1. do 11. **prejemali spremenjeni neto osebni dohodek** in bomo zato veliko bolj prizadeti in z večjim interesom zasledovali gibanje prispevkov. Prav tako bomo bolj poglobljeno razpravljali o programih samoupravnih interesnih skupnosti in družbeno političnih organizacij in izpolnitvah predloženih programov ter potrošnji sredstev, ki jih plačujemo iz osebnih dohodkov.

V tabeli so od zaporedne številke 12 pa do 20 navedeni prispevki, ki se plačujejo iz dohodka organizacije združenega dela. Zaradi lažje ponazoritve je prav, da na krat-

ko navedemo, od katerih osnov se plačujejo **bruto osebni dohodki**: prispevki pod zaporednimi številkami 12., 13., 14., 15., 16., 17., 21., **popravljen davčna osnova**: prispevki pod zap. številko 18., 19., **popravljeni poslovni sklad**: prispevki pod zaporedno številko 20.

Novi način obračuna osebnih dohodkov ima še eno značilnost. Nekateri prispevki se plačujejo glede na sedež podjetja, nekateri pa glede na bivališče upravičenca do osebnega dohodka, zato bodo v bodoče delavci iz različnih občin, zaposleni v istem podjetju, prejemali sicer enak bruto osebni dohodek, ampak različni neto osebni dohodek. To pa zato, ker so se delavci, na primer na Jesenicah, dogovorili za višje prispevke kot v Radovljici in v Novi Gorici in zato je potrebno poudariti, da tabela, ki jo navajamo, velja samo za delavce, ki prebivajo in delajo v Radovljici, ker plačujejo delavci, ki so doma z Jesenic 29,89 % prispevkov, iz Radovljice 29,32 % in iz Kranja 29,47 odst. in ti štirje delavci tudi prejemajo različne neto osebne dohodke.

Kot primer vzemimo delo z neto OD 2.000.— kar predstavlja 2.829,60 din bruto OD za vse delavce in izračunajmo kakšen bo njihov neto osebni dohodek.

bivališče	bruto OD	% prisp.	neto OD
Jesenice	2.829,60	29,89	1.983,85
Radovljica	2.829,60	29,32	2.000,00
Kranj	2.829,60	29,47	1.995,70

Kot vidimo, bo dobil delavec iz Radovljice več kot delavec iz drugih dveh občin in sicer zato, ker plačuje manj prispevkov. Podobne razlike so tudi med delavci s prebivališči v različnih občinah in delom v Novi Gorici.

Financiranje, za katerega smo se dogovorili pa ima še eno novost. Delavci, ki so v

različnih delovnih razmerjih (redno delo, dopolnilno delo, upokojeenci) plačujejo tudi različne prispevke, kar pomeni, da za enako delo prejemajo različno neto izplačilo. Če za primer zopet vzamemo tri delavce z enakim bruto OD 2.829,60 din, lahko izračunamo kolikšen je njihov neto prejemek:

vrsta delovnega razmerja	bruto OD	% prisp.	neto OD
redno delovno razmerje	2.829,60	29,32	2.000,00
dopolnilno delovno razmerje	2.829,60	33,44	1.883,40

Ta razlika je posledica različnih prispevkov, ki so za posamezna delovna razmerja različni:

Morda bo ta članek pripomogel k boljšemu razumevanju nekaterih novosti novega načina obračuna osebnih dohodkov in tudi razumevanja v razpravah o morebitnih dodatnih izplačilih zaradi nižjih prispevkov iz OD. Takšna dodatna izplačila so bila nujna tam, kjer je bruto sistem obračuna OD že veljal in so delavci že v preteklosti občutili spremembo prispevnih stopenj na svojem neto OD, medtem ko smo pri nas imeli sistem, ki je izhajal iz neto

osebnega dohodka. Z gotovostjo lahko trdimo, da v trenutku povečanja v mesecu juliju ni v naši skupni blagajni, če temu tako rečemo, ostalo bistveno več sredstev, da bi se lahko pogovarjali o dodatni delitvi, nekatera podjetja pa zaradi visokih vrednosti poslovnega sklada in visokih davčnih osnov plačujejo celo višje prispevke kot po starem sistemu.

Lahko smo prepričani, da bomo z novim sistemom v bodoče vzpodbudili veliko večjo zainteresiranost in prisotnost pri razpravah o samoupravnih sporazumih, saj bomo vzporedno s tem tudi

odločali o zneskih, ki jih bomo iz svojega bruto osebnega dohodka plačevali za financiranje posameznih dejavnosti samoupravnih interesnih skupnosti na področju družbenih služb in družbeno političnih skupnosti.

Zlato Kavčič

Novi stroji v pletilnici

Zaradi ukinitve proizvodnje v Lescah je bilo že v lanskem letu dogovorjeno, da se za nadomestitev izgubljenih kapacitet v pletilnici nabavijo sledeči pletilni stroji:

2 kom. cotton pletilnega stroja firme Scheller s 4 fonturami, finoče 15 ggs in naslednjim vzorčenjem: platinaranje — intarzija, patinet in menjava nitnih vodilcev.

2 kom. motorna pletilna stroja firme DIAMANT tip FRJ, finoče 12 er.

Medtem ko je šlo pri nabavi cotton strojev za čisto nadomestitev kapacitet iz Lesc, je bila nabava FRJ strojev namenjena nadomestitvi kapacitet, izgubljenih z ukinitvijo četrte izmene.

Motorni pletilni stroj firme DIAMANT tip FRJ, ki smo ga pred kratkim spravili v pogon, je za razliko od drugih ploskih pletilnih strojev izredno produktiven.

Na stroju je montiranih 15 sani ki se vrtijo vedno od desne proti levi. Tako se pri enem obratu napleta po 15 vrst na obeh igelnicah. Ker ima stroj cca 6 obratov v minuti, naredi stroj cca 180 vrst v minuti.

Če ga torej primerjamo z motornim ploskim pletilnim dvosistemskim strojem, ki naredi v minuti 28 vrst vidimo, da je stroj FRJ trikrat bolj produktiven. FRJ stroj ima poleg zgoraj navedene visoke produktivnosti možnost izdelave raznobarnih žakardnih, reliefnih in lovilnih vzorcev.

Iz vsega zgoraj navedenega sledi, da je bila nabava FRJ strojev upravičena.

Vendar pa imajo FRJ stroji tudi nekatere pomanjkljivosti v primerjavi z MC — Universal stroji in sicer:

— oblika zank ni enakomerna, zato tudi pletenina nima tako lepega videza,

— na stroju ni mogoče delati vzorcev s premikom igelnice (samo v začetku za ripp vzorec 3:2),

— stroj dela z cca 6 % večjim odpadkom,

— proizvodnja je rentabilnejša pri večjih serijah, ker je menjava vzorcev težja.

Do konca tega leta bomo uvozili še en motorni ploski pletilni stroj firme Diamant tip FRJ, finoče 12 er.

M. P.

Vrsta prispevka	1973 v %	1974 v %
1. Občinski davek iz OD iz delovnega razmerja	3,30	0,20
2. Republiški prispevek za izobraževanje	3,44	—
3. Občinski prispevek za izobraževanje	2,30	5,49
4. Prispevek za neposredno otroško varstvo	0,45	0,47
5. Prispevek za otroški dodatek	2,98	2,26
6. Prispevek za zdravstveno zavarovanje	7,00	8,15
7. Osnovni prispevek za invalidsko-pokojninsko zavarovanje	14,70	11,48
8. Prispevek za zaposlovanje	0,20	—
9. Prispevek za financiranje temeljne kulturne skupnosti	—	0,58
10. Prispevek za financiranje republiške kulturne skupnosti	—	0,18
11. Prispevek za financiranje telesno-kulturne skupnosti	—	0,51
	34,40	29,32

Iz dohodka podjetja pa smo plačevali naslednje prispevke:

12. Prispevek za obnovo Bosanske Krajine (1 % od neto)	1,00	1,00
13. Prispevek za stanovanjsko izgradnjo — redni	6,00	6,00
14. Prispevek za stanovanjsko izgradnjo — dodatni (naš dogovor)	2,00	2,00
15. Dodatek prispevka za invalidsko-pokojninsko zavarovanje za nesreče pri delu	1,40	0,80
16. Prispevek za zdravstveno zavarovanje ter nesreče pri delu	0,20	1,73
17. Prispevek za zaposlovanje	—	0,16
18. Prispevek za financiranje republiške izobraževalne skupnosti	—	8,14
19. Prispevek za raziskovalno skupnost	—	1,80
20. Prispevek za tekočo valorizacijo pokojnin	—	1,35
21. Krajevni samoprispevek za izgradnjo šol	1,00	1,00

Kot je razvidno iz tabele, so se prispevki iz osebnih dohodkov sicer zmanjšali za 5,08 %, to pa še ne pomeni, da smo kot podjetje plačali tudi manj prispevkov v celoti, saj iz pregleda prispevkov, ki se plačujejo iz dohodkov, lahko vidimo, da smo se sporazumeli za plačevanje novih prispevkov. Ko smo v letošnjem prvem polletju naredili preračun med stari in no-

vimi prispevki, smo ugotovili, da so skupni zneski vseh prispevkov (novi in stari) skoraj enaki, iz česar lahko naprej sklepamo, da ni osnove za kakšno koli dodatno delitev osebnih dohodkov. Osnova za takšen sklep je v sistemu obračuna osebnih dohodkov v preteklosti, ko v plačilni kuverti nismo občutili spremembe v prispevkih skupaj, ker smo povečanje plačevali

Kaj prinaša novi republiški zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu

V aprilu letos je izšel republiški zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in ker ta prinaša nekatere zanimive novosti, je z njimi potrebno seznaniti vse sodelavce, posebej še, ker bodo te spremembe v kratkem vnešene tudi v naše interne akte.

Republiški zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (v nadaljevanju RZMRD) je uredil predvsem tista vprašanja, ki jih zvezni zakon ureja le načeloma in to zaradi posebnosti po posameznih republikah.

1. Prva novost je v tem, da sta razpisni in objaviteljski postopek povsem izenačen, RZMRD uvaja prednosti na načelo pri izbiri kandidatov, ki imajo višjo stopnjo ustrezne šolske izobrazbe, seveda ob upoštevanju, da ostale razpisne pogoje vsi kandidati enako izpolnjujejo. Vsa nezasedena delovna mesta pa se morajo obvezno objavljati. Novost je tudi, da se objavljajo tista delovna mesta, na katerih so sicer delavci razporejeni — začasno, ker ne izpolnjujejo razpisnih pogojev. Zakon za take primere razporeditve določa enoletni rok.

2. Bistvena sprememba o času pridobitve pravice do letnega dopusta po šestih mesecih neprekinjenega dela je vsebovana že v zveznem za-

konu o MRD, republiški zakon pa ob poglavju odmori in začetki izjemoma dopušča trajanje dopusta tudi dalj kot 30 delovnih dni, vendar največ 36 delovnih dni ob sledečih pogojih: delavec z najmanj 30 let pokojninske dobe in 55 let starosti oziroma delavka, ki ima najmanj 25 let pokojninske dobe in 50 let starosti. Izpolnjena pa morata biti obvezno oba pogoja.

36. člen RZMRD, ki govori o dopustih, tudi določa izrabo dopusta v nepretrganem trajanju najmanj dvanajst delovnih dni. Strogo pa zakon določa, da ima delavec pravico biti odsoten z dela (izredno plačan dopust), vendar v tej zvezi določa maksimum 7 delovnih dni v koledarskem letu; če je taka odsotnost z dela potrebna za pripravo na strokovni izpit, ali se to nanaša na študijski dopust, se v tem primeru klavzula tega člena ne uporablja.

Način in višina obračuna osebnega dohodka v času take odsotnosti se urejuje s samoupravnim sporazumom v medsebojnih razmerjih.

3. Poglavje zakona: varstvo delavcev, žena, mladine, invalidov v svojem 48. členu navaja bistveno novost v možnosti podaljšanja porodniškega dopusta od sedanjih 105 koledarskih dni, še za 141 dni, ali štiriurno delo na dan do dvanajstega meseca otrokove starosti.

Podaljšani porodniški dopust (še 141 koledarskih dni), ima lahko namesto matere, otrokov oče, če le-ta otroka neguje in če sta se roditelja tako sporazumela. Prav tako lahko izrabijo pripadajoči porodniški dopust otrokov oče, ali tisti, ki otroka neguje v primeru smrti otrokove matere.

4. V poglavju: Odgovornost delavca smo v starem zakonu poznali ukrepe: opomin, javni opomin, zadnji javni opomin ter izključitev. Po novem zakonu pa se delavcu, ki krši delovne obveznosti lahko izrečejo naslednji ukrepi:

— opomin, javni opomin, začasna razporeditev delavca na drugo delovno mesto, za katero se zahteva ista ali neposredno nižja stopnja strokovne izobrazbe — največ za dobo enega leta, ter odstavitel delavca z vodilnega delovnega mesta,

— prenehanje lastnosti v delavca v združenem delu zaradi takšne kršitve obveznosti, s katero huje krši skupne interese drugih delavcev ali TOZD.

Ukrep iz zadnje točke tega člena lahko delavci v temeljni organizaciji izrekajo tudi pogojno tako, da se odloži izvršitev izrečenega ukrepa za čas, ki ne sme biti daljši

od enega leta s pogojem, da se ta ukrep ne bo izvršil, če delavec v tem času ne stori nove kršitve obveznosti. Ukrepi iz 3. do 5. točke se lahko izrečejo samo za hujšo kršitev obveznosti. Podaljšani je tudi dosedanjí šestmesečni rok za uvedbo postopka in sicer po novem uvedba in vodenje postopka zaradi kršitve obveznosti zastarata v roku, ki ne sme biti daljši od enega leta od dneva, ko je bila storjena kršitev.

5. V poglavju o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu RZMRD ponovno uvaja možnosti samovoljnega prenehanja z delom, če TOZD ugotovi, da član delovne skupnosti zaradi svojega

izostanka očitno ne namerava več delati. V novem zakonu tudi ne zasledimo več tako imenovanega zastaranega roka, ki je bil po starem zakonu tri dni. Rok tri dni je bil čas, po katerem se je delavec zaposlil v drugi organizaciji, brez da bi se mu to štelo v prekinitev. Noviteta RZMRD pa je, da se bo za prekinitev štela vsaka prekinitev, tudi za en dan, kar bo posebno važno pri uveljavljanju pravic do dopusta. Po vsaki prekinitvi bo torej delavec moral delati 6 mesecev, da bi ponovno pridobil pravico do dopusta.

In kot zadnja je novost, da ima delavec pravico biti navzoč pri vsakem obravnavanju njegovih pravic ali obvezno-

sti v TOZD. Vse te novosti bomo vnesli v naše samoupravne akte, oziroma v samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, ki je v konceptu izdelan in ki ga je dal v javno razpravo DS OZD, zato je pomembno, da se z njegovo vsebino seznamimo. Na osnovi sprejetja (vsaj 2/3 večina) samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev na zborih delovnih ljudi, bomo potrdili, da se strinjamo s pravicami in obveznostmi, ki so določene v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.

M. Štibelj

Kdo vse je odgovoren za kvaliteto izdelkov

Vsak dan se na delovnih mestih in v privatnem življenju srečujemo z besedo kvaliteta in slišimo: artikel je izdelan kvalitetno, material ni v redu, pomanjkljivo napliten polizdelek, prekratke mere, v kalkulaciji napačno zajeta teža, zmešane partije barv v enem izdelku, krivi šivi, slabo verižkanje, napačno izbrane velikosti artikla, itd.

Ob tem se nehoti vprašamo, kaj je kvaliteta. Definicij je več. Najbolj običajna za kvaliteto, (lastnost, kakovost) pravi, da je kvaliteta izdelka, ki zadovoljuje potrebe in človeške želje, skupek lastnosti izdelka, ki zadovolji potrebe in želje po trajnem, udobnem, pa vseeno modnem oblačilu. Seveda pa so želje po oblačenju zelo različne in odvisne od ekonomskih zmožnosti in socialnega porekla ljudi.

Zato vemo, da v industrijskem smislu beseda kvaliteta ne pomeni najboljših možnih rešitev glede na posamezne lastnosti, ampak najboljšo možno rešitev seštevka teh lastnosti z ozirom na kupčeve zahteve.

Od teh lastnosti, ki največkrat narekujejo nivo kvalitete, sta važna posebno dva:

1. uporabnost izdelka
2. prodajna cena izdelka

Dejanski namen uporabnosti izdelka s predpisanim nivojem kvalitete in določeno prodajno ceno določimo pri izboru kolekcije. Nivo kvalitete izdelka predvidimo z upoštevanjem naslednjih dejavnikov:

Zanesljivost — da ima izdelek svojo namensko funkcijo v času njemu predvidene življenjske dobe v predvidenih okoliščinah.

Privlačnost — izdelek mora imeti primeren, moderen zunanji videz, ki privablja kupca in zadovolji njegov estetski čut.

Vzdrževanje — določimo način pravilnega vzdrževanja izdelkov oziroma z dodatnimi navodili priporočamo pravilno vzdrževanje.

Za vse te karakteristike smo se domenili pri izboru kolekcije.

Vse article že v razvojni fazi testiramo. S testiranjem točno ugotovimo, če izdelek odgovarja vsem predpisanim kvalitetskimi zahtevam in ga uvrstimo v dokončni izbor, če so uspešni vsi testi.

1. Komerciala — prodaja, marketing — vzorčni oddelki. V teh sektorjih se določa rojstvo vsakega novega izdelka, na njegovo kvaliteto pa lahko vplivajo že s pravilnim izborom materialov in ustreznih pletilnih vezav.

2. Priprava dela z razvojnimi oddelkom s pravilno tehnološko pripravo krojev, proizvodne dokumentacije, izbire strojev in orodij odločilno vpliva na kvaliteto izdelka.

3. Nabavna služba mora kontrolirati, če surovine ustrezajo predpisanim kvalitetskimi predpisom in v nasprotnem primeru surovino reklamirati.

Pred pričetkom predelave vsake uvožene preje mora biti izdano potrdilo za to pristojne republiške ustanove, ki jamči, da nabavljena surovina ustreza dogovorjenim lastnostim.

4. Vodstvo proizvodnje in obratov — tehnične službe, obratovodje, vodje izmen, vzdrževalci, medfazni skladiščniki so poleg drugih dolžnosti, ki jih imajo, odgovorni za tekočo medfazno kontrolo,

ki omogoča takojšna popravila, če je delo nekalitno, in za kontrolo končnih izdelkov.

5. Neposredni delavci pri strojih so po vprašanju kvalitete odgovorni za točno izdelovanje po predpisanem postopku, ki zagotavlja tudi kvaliteto izdelava. Vodje izmen in instruktorji pa jih morajo poučiti in jim natančno pokazati, kakšna je kvalitna izdelava na posameznih fazah.

6. Medfazna kontrola je dolžna, da ugotavlja vse odklone od predpisane kvalitete po posameznih fazah izdelave in ukrepa, da se odpravijo vse slabosti.

Končna kontrola pa samo še ugotovi, ali izdelek ustreza kvalitetskimi predpisom in če ne ustreza, določi stopnjo napake.

7. Pakiranje in odprema izdelkov zagotavlja, da se izdelek na poti med tovarno in kupcem ne poškoduje.

Po vsem navedenem je jasno, da je kvaliteta skrb lastnega zaposlenega v tovarni in vsake posamezne službe. Če bi vsak opravil svoje delo v redu, bi imeli same dobre izdelke. Če redki posamezniki lahko s malomarnim nevostnim delom povzročijo veliko količino nekalitnih izdelkov, ki jih ni mogoče več popraviti in ki povzročijo delovni skupnosti občutno škodo. Torej je dolžnost prav vseh zaposlenih, da posvečajo največjo pozornost prav kvaliteti lastnega dela.

Zato je potrebno organizirati posebne službe, ki kontrolirajo različne individualne odgovornosti za pravilno delo in katerih pomembnost

(Nadaljevanje na 4. str.)



Množična plezalna tura: »V slogi je moč!«

Kdo vse je odgovoren...

(Nadaljevanje s 3. str.)

je v tem, da pride izdelek po predpisanem nivoju kvlitete v roke potrošniku.

Organizacija kontrole mora izražati potrebo, da vsi zaposleni v tovarni sodelujejo, oziroma čutijo odgovornost za izboljšave in odpravo nepravilnosti poskrbi predhodno, ne pa da se le kritizira in to tedaj, ko se že izdeluje izmet ali slaba kvaliteta.

Se nekaj praktičnih primerov iz proizvodnje v pletilnici, kjer se odgovornost za kvalitetno delo prenaša z enega na drugega sodelavca:

a) Cotton pletilec plete sprednje dele za ženski pulover s petinet vzorcem. Na eni glavi stroja je zlomljena igla, vendar pletilec plete naprej. Namesto da bi takoj zamenjal zlomljeno pletilno iglo z novo, plete slabo kvaliteto naprej in čaka, da mu bo npr. kontrolor pokazal napako, češ, zakaj ga pa plačujemo. Take napake se pojavljajo pri vseh strojih, ne glede na vzorec in samo pri pletilcih, ki nimajo pravega odnosa do dela in strojev.

b) Nabiralka patentov na glavničke zavestno nabira na glavnik z zlomljenim zobom, čeprav ve, da bo zanka pri pletenju spuščena in da jo bo potrebno reparirati. Dobro pa tudi ve, da na take glavničke ne bi smela nabirati in se izgovarja, da vzdrževalci glavnikov ne popravijo pravočasno, čeprav le-ti včasih za take lome ne vedo.

c) Na MCT-6-er se pletejo žepi za moško jopico, za katero se deli in rokava pletejo na 12 gg cotton strojih. Gostota mora biti enaka tako pri žepih, kot pri drugih delih, ne glede na stroj. Vzdrževalec je ob menjavi pripravil stroj za pletenje žepov, ki so pregosti glede na preostale dele. Ob menjavi je pletilja dolžna dati prve kose v kontrolo vodji izmene, ki odgovarja za pravilno gostoto in mero polizdelkov na svoji izmeni. Ob obsežnem delu vodja izmene ne more biti takoj ob vsaki menjavi pri posameznem stroju, zato je dolžnost pletilje ali pletilca, da ne požene stroja ob menjavi, dokler ni izvršena kontrola. Dolžnost vzdrževalca pa je, da nastavi stroj pravilno po predpisanih tehničnih podatkih.

d) Na ploskem dvosistemskem stroju je opaziti pisane dele. Ugotovi se, da je preja pisana. Po presoji odgovornih služb se ali dela naprej ali pa

ustavi proizvodnjo in vrne material v skladišče surovin, delovne naloge pa nazaj v pripravo dela. V takem primeru je delavec dolžan takoj obvestiti vodjo izmene, ki ukrepa naprej. Zgodi pa se, da se ugotovi pisane dele šele, ko jih je že večja količina narejenih.

V primeru, ko se ugotovi, da so pisani deli zaradi zmešanih partij preje, ki nastanejo: vsled napačnih oznak na navitkih ali da je delavec privezal napačno partijo barve, ker je premalo pogledal na številke (ki so včasih zelo podobne, npr. 1030, 1003). Kako važno je, da vsak pletilec, preden priveže nov navitek, točno pogleda na oznako znotraj navitka, se pokaže v primeru, ko se pletejo sestavni deli nekega artikla na različnih strojih in pride ob nepazljivem privezovanju podobnih barv do različnih nians zadnjih delov oziroma rokavov ali vratnih obrob in takšni komadi vsi sodijo v klasno grupo. Tako napako je možno ugotoviti šele na sortiranju ali pregledovanju, ker niso pisani posamezni sestavni deli in posamezni delavec ne vidi odstopanja.

e) Pri pletenju delov s presledki se včasih posipajo zanke po stolpcih zaradi premalo ojačanega presledka z drugim materialom ali vsled napačno privezanega materiala za presledek, ki ni primeren. Če pletilja takoj obvesti o posipanju, mora odgovorni vzdrževalec takoj odstraniti napako, drugače za nekvalitetno delo odgovarja pletilja ali pletilec, ker ni stroja ustavil do pravila.

f) Ob raznih napakah zlomljenih igel — pletilk, trdih igel, krivih igel, se srečujemo vsak dan. Pletilje in pletilci morajo imeti toliko čuta za odgovornosti, da morajo take igle zamenjati in da jim ne sme biti vseeno, kakšen izdelek proizvajajo, ker s tem delajo prekomeren izmet in še več izdelkov II. in III. klase.

g) Delavke na verižkanju najbolj občutijo napake pri pletenju obrob. Vzdrževalci so odgovorni za pravilno nastavljen dolgo vrsto, ki se mora ob menjavi preizkusiti na verižnih strojih. Za pravilno izbran material za presledek med patenti odgovarja priprava dela, če pa se predpisi ne izvajajo in se priveže tak material, ki ni predpisan, je odgovoren vodja izmene skupaj z delavcem.

h) Za napake pri izdelavi tehničnih popisov ali pri izdelavi kart oziroma nepravilno nastavljenih vzorcev so odgovorni tehnologi postopkov ali vzdrževalci.

i) Nastavitve igel oziroma delitev igel ob menjavi vzorcev je dolžnost vzdrževalcev. Če dovolijo delitev igel pletiljam ali pletilcem, ki so po praksi večji tega dela, za njih odgovarjajo, ker morajo preveriti pravilnost nastavitve.

Pri menjavi velikosti polizdelka, kjer je važna mera (pri delih ali rokavih) ali pa igle (pri patentih za cotton pletenje), pa odgovarjajo za pravilnost vodji izmene.

j) Če se plete npr. ženski pulover z obrnjenimi začetki na dveh ali več strojih in se potem deli sestavljajo v kos, je potrebno uskladiti gostote in mere. Če je vodja izmene ob kontroli spregledal uskladitev, ker je meril vsakega posebej, je odgovoren za tako izdelavo. Lahko je skupna mera točna, ko kontrolira dolžine, vendar ima npr. sprednji del gostejši začetek in redkejšo pletivo naprej, rokava in zadnji del pa imajo redkejši rob in gostejše pletivo do konca dela.

k) Pri pletenju na 15 gg cotton strojih imamo različno izdelane karte za pletenje rokavov na starem in novih strojih. Če pletilci zaradi premajhne pazljivosti zamenjajo karto iz novega stroja in jo uporabijo pri pletenju na starem cotton stroju, dobijo 8 do 10 cm prekratka rokava. Tako napako bi moral vsak pletilec takoj opaziti in jo popraviti, ne pa da se naplete po 40, 50 ali 60 delov, ki se potem ponovno pletejo. Zgodi se celo, da taki komadi pridejo do skladišča gotovih izdelkov kot izdelki za odpis, ker so neuprabni za normalno prodajo.

l) Na 15 gg cotton smo imeli na primer tudi take napake: Med pletenjem je nastala napaka pri širjenju in imeli smo za 6,5–7 cm preširoka rokava. Ugotovljeno je bilo, da stroj pri dodajanju zaradi zamaščenosti zavore, ki ublažuje pritisk ob širjenju, dodaja v presledkih kar 2 igli namesto po eno. Tako napako bi moral pletilec takoj opaziti in ustaviti stroj, poklicati vodjo izmene in povedati za napako, ki jo je mogoče hitro opaziti, ko na koncu pletenja rokav ostane različno široko igel, ki jih pletilec potem odvisa za začetek pletenja novega dela. Za tako napako je množno, da jo vodja izmene ali kontrola ob pregledu zgreši, ker pri cotton strojih kontrolira le dolžino dela, ki je merodajna za gostoto, in širine sploh ne kontrolira (razen ob menjavi novega vzorca). Delavci imajo dovolj časa, da manjše napake odpravljajo sproti. Zelo malomaren odnos do dela, ki ga imajo nekateri pletilci, ki med delom kdaj pa kdaj kljub opominom pogledajo v časopis, je več kot neprimeren.

Ob takem odnosu do dela se moramo res vprašati vsi, kar nas je v naši OZD, kako vzgojiti take ljudi, da bi uvideli, da je spoštovanje delovnih dolžnosti v prid ne le celotnemu kolektivu, marveč tudi njim samim.

MK



PERSOLJA ZDENKA, skromna in nadvse vestna mlada pletilja iz TOZD Proizvodnja pletenin v Novi Gorici, je članica DS v TOZD Proizvodnja pletenin v Novi Gorici in delegat v DS OZD »Almira«.

»Doma sem iz Solkana, v Almiri pa delam že sedem let. S šestnajstim letom sem prišla. To je bila tudi moja prva služba. Doma nas je bilo pet otrok in ni bilo možnosti, da bi šla naprej v šolo. Vendar mi ni posebnega žal, sprijaznila sem se s tem. Priučila sem se za pletiljo in rada opravljam ta poklic. Spominjam se, da mi je bilo v kolektivu všeč že od vsega začetka in sodelavke so mi pomagale, da sem se zelo kmalu vživela v delo, okolje. Zdaj tako kot vse moje kolegice težko čakam, kdaj se bomo preselili v novo tovarno, od katere si veliko obetamo. Seveda vem, da se bo marsikaj spremenilo v načinu samega dela in morale bomo biti zelo elastične in prizadevne, da bomo hitro

Predstavljamo vam člane naših samoupravnih organov

kos spremembam, ki nas čakajo. Prepričana sem, da bo z dobro voljo šlo vse po sreči.«

Zdenko smo vprašali, če je že prej sodelovala v mladinski organizaciji?

»Ne, zato, ker tudi pri nas v Solkanu vse preveč spi in tako si pač dekleta po svoje krajšamo čas. Sama rada sežem po kakšnem romanu, prebiram dnevno časopisje in revije, gledam televizijo, prav poseben konjiček pa mi je vezenje. Želela pa bi si več skupnega delovanja, organiziranosti, kajti če bi »stopili skupaj«, bi lahko dosti napravili na tem ali na onem področju. Kar nas je mladih v tovarni, zavzeto čakamo čas, ko bo steklo delo v mladinskem aktivu, ki ga ustanavljamo. Od vseh sodelavcev nas je mladih kar petinštirideset, za celo četo, in ob dobrem delavnem programu bi zmogli veliko, pa ne samo v našem kolektivu, marveč tudi zunaj naše delovne organizacije«.

ABV

Organizacija dela v obratu družbene prehrane

Odbor za delavsko nadzorstvo je na svoji zadnji, 5. redni seji na kateri je obravnaval tudi gospodarska gibanja v letošnjem letu in v zvezi z njimi rezultate poslovanja naše OZD za I. polletje 1974, posvetil veliko pozornost tudi delu v obratu družbene prehrane.

Odbor je bil mnenja, naj se takoj konstituirajo komisija za družbeni standard pri Osnovni organizaciji sindikata in uredi nekatera nerešena vprašanja, ki zadevajo organizacijo dela v kuhinji. (Omenjena komisija se je med pripravami za izdajo glasila že konstituirala in kaj več o njenem delu bomo objavili v prihodnji številki glasila. Opomba uredništva). Glede na to, da je kuhinja nova in opremljena z modernimi stroji in najnovejšimi pripomočki, je treba njene zmogljivosti kar se da racionalno izkoristiti in tem zmogljivostim prilagoditi tudi že do-

slaj zelo pestre jedilnike. Članice odbora za delavsko kontrolo so tudi sklenile, da je treba ponovno urediti prihodnje malice in opozoriti vse člane kolektiva, naj se držijo točno določene ure, saj grede z nekajkratnim nekaj minut prezgodnjim odhodom na malico v izgubo dragocene delovne ure, da ob tem ne govorimo o (pre) majhni delovni zavesti. Glede na to, da so obroki zvečina topli in njihovo razdeljevanje traja dlje časa, mora biti deljen čas malice tudi za popoldansko izmeno, ki je bil doslej za pletilnico in šivalnico skupen. Res ne gre, da bi morali tisti člani kolektiva, ki so po naključju ostali na repu, pojesti skrbno pripravljeno malico v desetih minutah ali še prej. Obenem je bilo tudi sklenjeno, naj se kuhinja v času, ko ni malice dosledno zapira, saj imajo tedaj vstop vanjo le osebe, ki so v njej zaposlene.

ABV

Sodelujte v našem glasilu

ALMIRA - alpska modna industrija Radovljica

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu

1. SPLOŠNA INFORMACIJA

1.1. Ta sporazum sklenejo delavci in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.2. Ta sporazum sklenejo delavci in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu

II. TEMELJNE PRAVICE IN OBRZKNOSTI DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

1. Splošne informacije o delavcih

1.1. Delavci so:

1.2. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.3. Delavci

1.4. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.5. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.6. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.7. Delavci

1.8. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.9. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.10. Delavci

1.11. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.12. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.13. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

1.14. Delavci so vključeni v ta sporazum, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum, in vodstvo podjetja ALMIRA, ki je delovno mesto delavcev, ki so vključeni v ta sporazum.

Na podlagi 4. in 5. člena Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Ur. list SFRJ 22/73) in 1. člena Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci (Ur. list SRS 18/74) ter samoupravnega sporazuma o združevanju v TOZD v podjetje »ALMIRA« — alpska modna industrija Radovljica, z n. sol. o. so delavci TOZD Proizvodnja pletenin Radovljica, TOZD Proizvodnja pletenin Nova Gorica, TOZD Industrijska prodajalna in Samoupravna delovna skupnost skupnih služb na svojih zborih dne določili predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in nato sklenili naslednji

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu

I. SPLOŠNE IN TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

S tem sporazumom delavci v: TOZD Proizvodnja pletenin Radovljica iz Radovljice z n. sol. o., TOZD Proizvodnja pletenin Nova Gorica iz Nove Gorice z n. sol. o., TOZD Industrijska prodajalna Radovljica iz Radovljice z n. sol. o. ter samoupravne delovne skupnosti skupnih služb neposredno in enakovrno urejajo pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu.

2. člen

Delavci v TOZD urejajo in uresničujejo s tem sporazumom pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu v skladu z ustavo, zakonom, ratificiranimi mednarodnimi sporazumi, ki jih TOZD sprejme oz. k njim pristopi ter v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju TOZD v podjetje »ALMIRA« in statutu podjetja ter TOZD ter skupnimi načrti in programi dela podjetja in TOZD.

3. člen

Pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu, ki se urejajo s tem sporazumom, veljajo:

- za delavce TOZD, ki so pisмено izjavili, na način kot ga določa splošni akt TOZD, da se strinjajo s temi pravicami in obveznostmi;
- za delavce, ki pismente izjave niso dali, pa v roku 30 dni od uveljavitve tega sporazuma niso pisмено izjavili svoje želje, da jim preneha lastnost delavca v združenem delu;
- za delavce, ki pridobe lastnost delavca v TOZD po uveljavitvi tega sporazuma.

4. člen

O uresničevanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu (v nadaljevanju teksta: medsebojnih pravic in obveznosti) odločajo delavci v TOZD neposredno na zborih delavcev TOZD kot celote, na zborih delavcev posameznih delovnih enot ter neposredno prek odbora za medsebojna razmerja, delavskega sveta TOZD in odbora za odločanje o kršitvah delovne dolžnosti.

Delavci odločajo neposredno o sprejemu samoupravnih sporazumov in drugih splošnih aktih ter v primerih, ki jih določa samoupravni sporazum o združevanju v podjetje ter statut podjetja in TOZD.

Organi samoupravljanja odločajo o konkretnih pravicah in obveznostih delavcev ter v drugih zadevah v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju TOZD v podjetje ter statutom podjetja in TOZD ter s tem sporazumom.

5. člen

Delavci lahko imenujejo na zborih, člani organov samoupravljanja pa na svojih sejah stalne ali občasne komisije, ki opravljajo določene naloge za zbere oziroma za organ samoupravljanja. Te komisije ne morejo odločati o uresničevanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu.

Odbor za medsebojna razmerja delavcev imenuje komisijo za preizkus delovne sposobnosti in komisijo za spremljanje rezultatov med poizkusnim delom. Vsaka od teh komisij šteje po tri člane, pri čemer morajo člani imeti najmanj tako strokovno kvalifikacijo kot delavec, čigar delo se ocenjuje.

Delavski svet TOZD imenuje petčlansko razpisno komisijo, ki opravlja delo pri zbiranju kandidatov za individualni poslovodni organ in za vodilne delavce.

6. člen

S tem sporazumom delavci urejajo naslednje medsebojne pravice in obveznosti:

1. način in pogoje pridobivanja lastnosti delavcev v združenem delu,
2. razporeditev na delovno mesto oz. delo,
3. pravico do izpolnjevanja in razvijanja delovnih sposobnosti oz. pravic in obveznosti do usposabljanja,
4. razporeditev, začetek in konec delovnega časa,
5. odmor, počitek, dopust in odsotnost,
6. temeljne pravice in obveznosti iz varstva delavcev,
7. posebno varstvo žensk, mladine in invalidov,
8. temeljno pravico do osebnega dohodka,
9. odgovornost delavcev,
10. prenehanje lastnosti delavca,
11. varstvo pravic delavcev.

Druge pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev se urejajo v naslednjih samoupravnih sporazumih:

1. Samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov,
2. Samoupravni sporazum o sistematizaciji delovnih mest,
3. Samoupravni sporazum o združevanju TOZD v podjetje,
4. Samoupravni sporazum o uporabi sredstev sklada sredstev skupne porabe podjetja,
5. Samoupravni sporazum o varstvu pri delu,
6. Samoupravni sporazum o izobraževanju in strokovnem izpopolnjevanju,
7. Samoupravni sporazum o pripravnikih,
8. Samoupravni sporazum o medsebojnih pravicah in obveznostih podjetja.

7. člen

Vprašanja skupnega pomena za celotno delovno skupnost podjetja iz medsebojnih razmerij v združenem delu ureja poseben samoupravni sporazum.

8. člen

Pri urejanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu lahko daje sindikat pobudo in predloge za sklepanje ter spreminjanje ter dopolnjevanje samoupravnih sporazumov in drugih splošnih aktov in s svojimi aktivnostmi prispeva k uveljavljanju in varstvu pravic in obveznosti delavcev. Sindikat je podpisnik tega sporazuma.

II. TEMELJNE PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

1. Pridobitev lastnosti delavca v TOZD

a) Splošne določbe

9. člen

Vsak, kdor je dopolnil 15 let starosti in izpolnjuje splošne zdravstvene pogoje ter posebne pogoje za prosto delovno mesto, ki ga želi TOZD zasedeti, lahko pridobi lastnost delavca v združenem delu v TOZD v skladu z ustreznim družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom o zaposlovanju ter po postopku, ki ga določa ta sporazum.

10. člen

Po določitvi tega sporazuma je prosto delovno mesto tisto na novo uvedeno delovno mesto oz. delo ali izpraznjeno delovno mesto, ki ga delavci organizacije ne žele zasedeti niti z razporeditvijo delavcev, ki so že združili delo v tej TOZD ali v drugi TOZD oz. SDS skupnih služb v sestavi podjetja, niti z razporeditvijo delavcev iz druge organizacije na podlagi medsebojnih sporazumov, niti ni namenjeno delovno mesto oz. delo pripravnikom ali štipendistom, s katerimi so se delavci že prej zavezali, da bodo stopili z njimi v združeno delo.

Na podlagi predloga (ustreznih organov oz. služb) sprejme sklep o zasedbi prostega delovnega mesta odbor za medsebojna razmerja delavcev, ki posreduje sklep v izvršitev kadrovske službi.

Sklep o zasedbi prostega delovnega mesta mora vsebovati točne podatke o nazivu delovnega mesta oz. dela, o posebnih pogojih, ki se za to delovno mesto zahtevajo in način objave. Vsi podatki o delovnem mestu morajo biti v skladu z določili normativnega akta o sistematizaciji delovnih mest.

11. člen

Na podlagi sklepa odbora za medsebojna razmerja delavcev o zasedbi prostega delovnega mesta izvrši objavi postopek kadrovske službe podjetja, za objavo in druga opravila do takrat, ko začne izbrani kandidat delati, je odgovoren vodja kadrovske službe.

Prosta vodilna delovna mesta in zasedena vodilna delovna mesta pred potekom mandata se objavijo z javnim razpisom. TOZD obvešča javnost o prostem delovnem mestu prek organizacije za zaposlovanje, le če upravičeno pričakuje, da tak način objave ne bo uspešen, objavi prosto delovno mesto v dnevnem časopisu ali prek radia.

b) Objava

12. člen

Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati:

1. firmo in ime TOZD,
2. naziv delovnega mesta oziroma dela,
3. posebne pogoje, ki se za prosto delovno mesto zahtevajo,
4. rok, do katerega se sprejemajo prijave,
5. kje in kako se kandidati lahko prijavijo,
6. rok, v katerem bodo kandidati obveščeni o izbiri.

13. člen

Prijavo za objavljeno prosto delovno mesto ter ustrezno dokumentacijsko gradivo zbira kadrovska služba. Po preteku roka za zbiranje prijav uredi vse pripravljeno gradivo kadrovska služba. Po potrebi preskrbi morebitno dodatno gradivo ter pripravi poročilo o objavnem postopku za organ, ki izbira med prijavljenimi kandidati.

14. člen

Potem ko prouči poročilo o objavnem postopku in ustrezno gradivo, odloča o izbiri med prijavljenimi kandidati odbor za medsebojna razmerja delavcev na seji z javnim glasovanjem. Če na podlagi zbranega gradiva o prijavljenih kandidatih ni mogoče sprejeti sklepa o izbiri se glasovanje preloži, kadrovska služba pa pooblasti, da opravi potrebna dodatna opravila (razgovor s kandidati, predhodni preizkus, zahtevanje dokazil itd.). Izbira se mora opraviti, če prijavljeni kandidati izpolnjujejo pogoje v objavi.

15. člen

Kadar sta glede strokovne izobrazbe določenega poklica oz. smeri ali stroke kot pogoj določeni alternativno dve stopnji izobrazbe, ima prednost pri izbiri kandidat z višjo stopnjo ustrezne šolske izobrazbe, če izpolnjuje tudi druge pogoje. Prednost glede šolske izobrazbe v smislu prejšnjega odstavka velja za individualnega poslovnega organa TOZD, če s samoupravnim aktom o kadrovski politiki ni drugače določeno.

16. člen

Če se na objavo ali javni razpis ne prijavijo kandidati ali se prijavijo kandidati, ki ne izpolnjujejo pogojev, lahko pristojni organ sklene, da bo objavo oziroma razpis ponovil ali, da bo na delovno mesto začasno sprejel delavca, ki ne izpolnjuje vseh pogojev. V takem primeru se tak delavec sprejme v združeno delo za določen čas, dokler se delovno mesto ne zasede po objavi ali razpisu, vendar najdalj za eno leto.

17. člen

Ponovna izbira delavcev na delovnih mestih, na katerih imajo delavci posebne pravice in dolžnosti (vodilna delovna mesta) se opravi v roku 4 let. Ta rok prične teči z dnem, ko je delavec pričel delati na vodilnem delovnem mestu, za katerega je bil izbran.

18. člen

Sklep o izbiri med prijavljenimi kandidati mora vsebovati navedbo dneva, ko naj izbrani delavec pridobi lastnost delavca v združenem delu oziroma podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa ta sporazum ter dneva, ko je izbrani delavec dolžan začeti delo v TOZD.

19. člen

S sklepom o izbiri seznanj izbranega kandidata kadrovska služba s pisnim obvestilom, ki vsebuje:

- izrek sklepa o izbiri,
 - navedbo dneva, ko naj izbrani kandidat podpiše pismo izjavo o tem, da se strinja z medsebojnimi pravicami in obveznostmi,
 - navedbo dneva, ko je izbrani kandidat dolžan začeti delo v organizaciji,
- S pisnim obvestilom izročj kadrovska služba izbranemu kandidatu tudi samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih. Po vročitvi pismenega obvestila o sklepu o izbiri, organizacija ne more preklicati sklepa o izbiri.

20. člen

Pismo obvestilo o sklepu o izbiri ter vročeni samoupravni sporazum pomenita pravno podlago za dokončno odločitev izbranega kandidata, če želi združiti svoje delo v TOZD oziroma za podpis pismene izjave o tem, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa ta sporazum. S podpisom pismene izjave iz 1. odstavka tega člena, pridobi izbrani kandidat lastnost delavca v združenem delu.

21. člen

Kadrovska služba seznanj prijavljene kandidate, ki niso bili izbrani, o sklepu o izbiri s pisnim obvestilom v roku, ki je bil določen v objavi. Prijavljeni kandidat, ki misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu, ali da delavec, ki je bil izbran, ne izpolnjuje pogojev, ima pravico v 8 dneh od dneva, ko prejme pismo obvestilo o izbiri kandidata zahtevati, da TOZD opravi postopek za varstvo pravic. Zahteva delavca zadrži izvršitev sklepa. O zahtevi se mora dokončno odločiti v TOZD v roku 30 dni od njene vložitve. Če kandidat ni zadovoljen z dokončno odločitvijo sprejeto v TOZD, ali če o njegovi zahtevi ni odločeno v 30 dneh, ko jo je vložil, lahko v nadaljnjih 30 dneh zahteva varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

c) Javni razpis

22. člen

Delovna mesta, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti — vodilna delovna mesta — se zasedajo po javnem razpisu. Vodilna delovna mesta so določena s samoupravnim sporazumom o združevanju v podjetje in statutom TOZD. Naloge in smotre, ki jih morajo delavci na nekaterih vodilnih delovnih mestih doseči, določa na podlagi razvojnih programov organizacije delavski svet. Delavski svet enkrat na leto preizkusi, ali delavec na takem delovnem mestu uresničuje smotre, ki jih mora doseči.

23. člen

Na podlagi sklepa odbora za medsebojna razmerja o javnem razpisu prostega delovnega mesta objavi razpis kadrovska služba.

Objava razpisa mora vsebovati naslednje:

1. firmo in ime podjetja oz. TOZD,
2. naziv delovnega mesta,
3. posebne delovne pogoje za delovno mesto,
4. rok prijavljanja,
5. rok, v katerem bodo kandidati obveščeni o izidu razpisa,
6. način prijavljanja.

24. člen

Po preteku roka za prijavljanje za razpisano delovno mesto izdela kadrovska služba poročilo o poteku razpisnega postopka do izbire, na podlagi sklepov razpisne komisije.

Poročilo mora vsebovati:

- podatke o vseh prijavljenih kandidatih,
- opis postopka v zvezi z razgovorom in sprejetih odločitev med postopkom,
- obrazložen predlog za kandidata, ki po mnenju razpisne komisije najbolj ustreza razpisnim pogojem.

25. člen

Če prijavljeni kandidati izpolnjujejo pogoje iz javnega razpisa, mora pristojni organ sprejeti sklep o izbiri med prijavljenimi kandidati. Če izpolnjuje pogoje javnega razpisa le en sam kandidat, ga mora pristojni organ s sklepom izbrati na razpisano delovno mesto. O izbiri odloča pristojni organ s sklepom, ki ga sprejme na podlagi javnega glasovanja z večino glasov vseh članov.

26. člen

Če prijavljeni kandidati ne izpolnjujejo pogojev iz javnega razpisa ali se nanj ne prijavljajo, sprejme pristojni organ sklep, da se razpis ponovi. Začasno, vendar ne dalj kot za eno leto, lahko izbere na razpisano delovno mesto pristojni organ prijavljenega kandidata, ki ne izpolnjuje pogojev, ali pa razporedi na to delovno mesto delavca, ki je že združil svoje delo v TOZD, oz. v skladu s posebnim samoupravnim sporazumom v podjetju.

27. člen

Kadrovska služba seznanj s sklepom o izbiri vse prijavljene kandidate s pisnim obvestilom v roku, ki je bil v razpisu določen. Pismo obvestilo vsem prijavljenim kandidatom mora vsebovati naslednje:

- izrek sklepa o izbiri med prijavljenimi kandidati,
 - način vpogleda v razpisno gradivo,
 - organ, kateremu lahko vložijo neizbrani kandidati zahtevo za varstvo svojih pravic in rok v katerem lahko vložijo zahtevo.
- Ce misli prijavljeni kandidat, da je bil kršen postopek razpisa ali da izbrani delavec ne izpolnjuje predpisanih pogojev, lahko vložijo zahtevo za varstvo pravic po določbah tega sporazuma. Ce organ, ki odloča o zahtevi za varstvo pravic ugotovi, da razpis ni bil opravljen po določenem postopku, izreče, da je razpis in sklep o izbiri neveljaven, ce pa pristojni organ ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje predpisanih pogojev, izreče za neveljaven le sklep o izbiri. Ce sta postopek in sklep o izbiri neveljavna, je treba razpis ponoviti po določbah tega sporazuma, ce je neveljaven le sklep o izbiri, opravi isti organ ponovno izbiro med prijavljenimi kandidati, ki izpolnjujejo pogoje iz razpisa.

28. člen

Kandidata, ki je bil izbran med prijavljenimi kandidati, seznanj s sklepom o izbiri kadrovska služba s pisnim obvestilom, ki vsebuje:

- izrek sklepa o izbiri,
 - dan, ko naj izbrani kandidat podpiše pismo izjavo o tem, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa ta sporazum,
 - dan, ko je izbrani kandidat dolžan začeti delo v TOZD.
- S pisnim obvestilom o izbiri je treba vročiti (pristojna služba) izbranemu kandidatu tudi samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih ter druge samoupravne sporazume, ki urejajo medsebojne pravice in obveznosti v TOZD in v podjetju. Potem ko vroči pismo obvestilo o sklepu o izbiri, TOZD ne more preklicati sklepa o izbiri.

29. člen

Pismo obvestilo o sklepu o izbiri in vročeni samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih pomenita pravno podlago za dokončno odločitev izbranega kandidata, da želi združiti delo v TOZD oziroma za podpis pismene izjave, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih ureja vročeni samoupravni sporazum.

S podpisom izjave iz predhodnega odstavka tega člena pridobi izbrani kandidat lastnost delavca v združenem delu.

č) Predhodni preizkus znanja in poskusno delo

30. člen

Kadar se iz listin, s katerimi kandidat dokazuje, da izpolnjuje objavljene in razpisane pogoje za zasedbo prostega delovnega mesta ni mogoče prepričati o njegovi delovni sposobnosti, se pred sprejetjem sklepa o izbiri opravi preizkus kandidatovih delovnih sposobnosti.

Preizkus znanja po prejšnjem odstavku se opravi tako, da se dajo kandidatom naloge, ki jih lahko opravi ne glede na delovni proces v TOZD, vprašanja pa ustrezajo delu na delovnem mestu, ki ga kandidat želi za-

sesti. Preizkus znanja opravi komisija, ki jo imenuje organ, ki sklepa o izbiri.
Preizkus znanja ne izključuje uvedbe poizkusnega dela.

31. člen

Strokovne in druge sposobnosti delavca, ki je že začel delati v TOZD, se lahko preskusijo s poskusnim delom. Zahtevo po poskusnem delu na določenih delovnih mestih ureja samoupravni sporazum o sistemizaciji delovnih mest, biti pa mora objavljena v objavi oz. v razpisu prostega delovnega mesta.

Poskusno delo je poseben pogoj za nadaljevanje že začetega dela na določenih delovnih mestih.

Če delavec poskusnega dela ne opravi uspešno, mu preneha lastnost delavca v 15 dneh po vročitvi pismenega obvestila o prenehanju lastnosti delavca, če ne vloži zahteve za varstvo pravic. Če vloži zahtevo za varstvo pravic, pa zahtevi ni ugodeno, preneha lastnost delavca z dnem vročitve obvestila o zavrnitvi zahteve.

Delavec je lahko na poskusnem delu samo, če sam v to privoli in največ 3 mesece s tem, da se poskusno delo ne more podaljševati.

32. člen

O uvedbi poskusnega dela, začetku le-tega, o nalogah in trajanju obvesti delavca kadrovska služba hkrati s pismenim obvestilom o sklepu o izbiri.

33. člen

Če kandidat, ki je pridobil lastnost delavca pred začetkom dela, ne privoli v poskusno delo, organ, ki je sklepal o izbiri, pa meni, da je iz predloženih dokazil dovolj razvidna delavčeva strokovna in delovna sposobnost, se poskusno delo ne uvede.

Če sklene odbor za medsebojna razmerja, da iz dokazil o strokovnih in drugih delovnih sposobnostih kandidata, ki ne privoli v poskusno delo, ni dovolj razvidna njegova usposobljenost za prosto delovno mesto, uvede poskusno delo kot obvezen pogoj za nadaljevanje že začetega dela.

Če delavec ne začne s poskusnim delom, se šteje, da ne želi delati v TOZD. Kadrovska služba izda o tem ugotovitveno odločbo.

Delavec lahko vsak čas med poskusnim delom izjavi, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu in to z dnem, ko podpiše takšno izjavo.

34. člen

Ko podpiše izbrani kandidat pismeno izjavo o tem, da se strinja s pravili in obveznostmi, ki jih ureja ta sporazum, pridobi lastnost delavca v združenem delu.

Z dnem, ko začne delati v TOZD, pridobi delavec pravice in prevzame obveznosti iz združenega dela v tej organizaciji.

35. člen

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

Izgubo lastnosti delavca iz prejšnjega odstavka tega člena ugotavlja kadrovska služba, ki vroči delavcu ustrezno odločbo. V kolikor se delavec ne strinja z vročeno odločbo, lahko vloži v 8 dneh od vročitve zahtevo za varstvo pravic organu, ki je sklepal o izbiri.

d) Delo za določen čas

36. člen

Delavec združuje svoje delo praviloma za nedoločen čas. Delavec lahko združi svoje delo za določen čas le na delovnih mestih, ki jih določa samoupravni sporazum o sistemizaciji delovnih mest in v primerih, ko nadomesti začasno za delo nezmožnega delavca, ali pa delavca, ki mu njegove medsebojne pravice in obveznosti iz združenega dela mirujejo.

Delavec dela za določen čas:

- pri pokrivanju sezonskih konic, zlasti v skladišču gotovih izdelkov,
- na sejnih,
- ob nepredvidenem povečanju obsega proizvodnje, ki ne zahteva odpiranja novega delovnega mesta,
- kadar je potrebno nadomestiti začasno odsotnega delavca, ki je na odslužitvi vojaškega roka, opravljanju javnih funkcij,
- v primerih daljše odsotnosti zaradi bolezni, porodniškega dopusta, izvršitve zaporne kazni do šest mesecev ali izvršitve varnostnega, vzgojnega ali drugega ukrepa, ki traja do šest mesecev,
- za nadomestitev delavca, ki je na strokovnem izobraževanju ali izpopolnjevanju, ali za nadomestitev delavca, ki je po nalogu TOZD dalj časa odsoten z delovnega mesta.

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 in po postopku, kot združi delo delavec za nedoločen čas.

e) Delo z nepolnim delovnim časom

37. člen

Delavci delajo na delovnih mestih oziroma delih praviloma s polnim delovnim časom (42 ur na teden). Glede na naravo nekaterih delovnih mest oz. del, ki so določena s samoupravnim sporazumom o sistemizaciji delovnih mest, delajo delavci na teh delovnih mestih krajši kot polni delovni čas. Svoje delo z nepolnim delovnim časom združijo na način in po postopku, ki ga določa zakon in ta sporazum.

Delavci iz prejšnjega odstavka tega člena imajo vse pravice in obveznosti delavca, ki dela poln delovni čas, uveljavljajo pa jih v obsegu, ki je odvisen od trajanja delovnega časa in doseženih uspehov pri delu po merilih, ki jih določa ta sporazum, sporazum o sistemizaciji ter sporazum o delitvi osebnih dohodkov.

Trajanje delovnega časa na delovnih mestih po 2. odstavku tega člena je določeno glede na naravo dela v sporazumu o sistemizaciji delovnih mest.

38. člen

Delavec, ki je združil svoje delo s polnim delovnim časom v drugi TOZD, lahko dela v tej TOZD z največ polovico polnega delovnega časa le na podlagi določb zakona in posebnega sporazuma.

2. Razporejanje delavcev na delovna mesta

39. člen

Delavec začne delo v TOZD na delovnem mestu, za katerega je bil izbran. Organ, ki je sklepal o izbiri, pooblasti pristojno službo oz. posameznega delavca, da seznani delavca, ki je začel delati v TOZD, z nalogami na delovnem mestu oz. delu, s pogoji pod katerimi se delo opravlja ter načinom dela in s sodelavci v delovnem procesu. Posebno skrbno mora seznani pooblaščen osebno oz. posameznik delavca o ukrepih v zvezi z varstvom pri delu in delavčevimi obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu ter 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 in mu s tem omogočiti, da se kar najhitreje vključi v združeno delo v TOZD.

40. člen

Med delom v TOZD lahko odbor za medsebojna razmerja za nedoločen čas razporedi delavca na drugo delovno mesto oz. delo, ki ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke ter drugimi njegovimi delovnimi sposobnostmi, v naslednjih primerih, kadar to narekuje:

- razvojni program kadrovske politike kot tudi ustrezni družbeni dogovori in samoupravni sporazumi na tem področju, s katerim TOZD pristopi,
- zahteve proizvodnje in poslovanja,
- pridobitev višje stopnje izobrazbe (napredovanje),
- neuspešno kandidiranje vodilnih delavcev ob reelekciji,
- neuspešen preizkus uresničevanja nalog in smotrov, ki jih mora delavec na vodilnem delovnem mestu doseči v času do nove izbire,
- če se komisijsko ugotovi, da delavčeve sposobnosti ne odgovarjajo več zahtevam delovnega mesta na katerem dela,
- oboleli delavec ali iz drugih razlogov odsotni delavec, ki ga je glede na potrebe delovnega mesta nujno nadomestiti,
- pripravnik, ki ne opravi uspešno pripravniške dobe,
- vrnitev delavca, ki mu je potekel mandat oz. funkcija v predstaviških telesih.

Med delom v TOZD lahko pooblaščen osebno:

- vodja sektorja v okviru svojega sektorja,
- vodja obrata oz. enote v okviru enote,
- direktor podjetja v strokovnih službah,
- odbor za medsebojna razmerja delavcev SDS SS za vodilna delovna mesta, za določen čas razporedi delavca na drugo delovno mesto, čeprav to ne ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oz. smeri ali stroke in ne drugim njegovim delovnim sposobnostim v naslednjih izjemnih okoliščinah:
- nenadno oboleli delavec, ki ga v delovnem procesu ni mogoče pogrešati,
- nenadno povečanje obsega dela na določenem delovnem mestu, kar zahteva več delavcev,
- naravna nesreča (povodenj, poplava, potres, požar, izpad električne energije, epidemija itd.),
- nenadna okvara na delovnih napravah,
- v primeru pomanjkanja naročil dela na posamezni fazi in materiala oz. polizdelkov.

41. člen

Delavec, ki je razporejen na drugo delovno mesto v skladu z določbami prejšnjega člena, je dolžan delati na tem delovnem mestu. Če odkloni delo na drugem delovnem mestu brez opravičenega razloga, stori hujšo kršitev delovne dolžnosti.

42. člen

Če zaradi tehnoloških ali drugih izboljšav, ki prispevajo k večji produktivnosti dela in k večjemu uspehu TOZD, preneha potreba po delavčevem delu na delovnem mestu, na katerem je delavec delal doslej, TOZD ponudi delavcu delovno mesto v okviru TOZD, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in njegovim drugim delovnim sposobnostim. Če v TOZD ni takšnega delovnega mesta, se lahko delavec razporedi na delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in njegovim drugim delovnim sposobnostim, v drugo TOZD v okviru podjetja. Z razpreditvijo delavca na delovno mesto v drugo TOZD izven kraja, kjer delavec biva, se ne smejo bistveno poslabšati življenjski pogoji delavca ali njegove družine.

Če razporeditev delavca po prejšnjem odstavku ni mogoča, se delavcu zagotovi v drugi organizaciji ali organu delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in njegovim sposobnostim in, ki se nahaja v istem kraju ali kraju delavčevega bivanja ali v kraju, ki je bližji kraju, kjer delavec biva ali skrajšuje delavčevo pot na delo.

43. člen

Delavec, ki si med delom v TOZD pridobi višjo stopnjo strokovne izobrazbe določene smeri oziroma poklica ali stroke ali napreduje v svojih delovnih sposobnostih v skladu s programom kadrovske politike v TOZD, ima pravico, da ga odbor za medsebojna razmerja razporedi na ustrezno delovno mesto, če je prosto.

44. člen

Ob razporeditvi delavca na drugo delovno mesto je treba delavca uvesti v delo na tem delovnem mestu na enak način, kot ob začetku dela v TOZD.

45. člen

Delavec ne sme biti razporejen na drugo delovno mesto v drugem kraju, ne da bi v to privolil, v naslednjih primerih:

1. če je delavka noseča ali ima otroka v starosti do enega leta,
2. če tako priporoča zdravstvena služba

46. člen

Če razporedi delavca odbor za medsebojna razmerja na drugo delovno mesto v drugi TOZD za nedoločen čas, preneha takemu delavcu lastnost delavca v TOZD.

Lastnost delavca v združenem delu preneha z dnem, ko delavec začne delo v drugi TOZD. Če vloži delavec zahtevo za varstvo pravic, pa zahtevi pristojni organ ne ugotovi, preneha delavcu lastnost delavca v združenem delu z dnem vročitve pismenega obvestila o sklepu o potrditvi prvotnega sklepa oziroma z dnem, ko začne delo v drugi TOZD.

3. Izpopolnjevanje delovnih, upravljaljskih in psihofizičnih sposobnosti.

47. člen

Delavci TOZD so dolžni med delom stalno izpopolnjevati svoje delovne, upravljaljske in psihofizične sposobnosti v skladu s potrebami delovnega mesta, ki ga zasedajo ter potrebami TOZD in podjetja.

Izpopolnjevanje po prvem odstavku tega člena uresničujejo delavci zlasti s praktičnim delom, strokovnim izobraževanjem in s splošnim, družbenim in ekonomskim izobraževanjem ter razvijanjem telesne kulture.

48. člen

Vsak delavec ima pravico, da se v skladu s programi razvoja TOZD ter plani kadrovske politike strokovno izobražuje in izpopolnjuje pod pogoji in na način, ki ga ureja samoupravni akt TOZD.

Za strokovno izobraževanje in splošno izpopolnjevanje delavcev skrbi:

- neposredni vodja,
- kadrovska služba,
- odbor za medsebojna razmerja,
- delavski svet.

49. člen

Delavec, ki po končani srednji, višji ali visoki šoli prvič pridobi lastnost delavca v združenem delu, si pridobiva izkušnje za samostojno delo na podlagi svoje izobrazbe in stroke z delom na ustreznih delovnih mestih kot pripravnik.

Delavec pripravnik ima med pripravniško dobo enake pravice in dolžnosti kot drugi delavci.

Pogoje in potek pripravniške dobe, trajanje le-te ter presojo uspešnosti ureja poseben splošni akt, osebni dohodek pripravnika pa samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov.

50. člen

Povračilo stroškov in nadomestilo osebnega dohodka za čas strokovnega izobraževanja in splošnega izpopolnjevanja ureja samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov TOZD. Odsotnosti z dela zaradi strokovnega izobraževanja in splošnega izpopolnjevanja ureja samoupravni sporazum o izobraževanju.

4. Delovni čas

a) Polni delovni čas in razporeditev le-tega

51. člen

Delavci opravljajo delo v TOZD v dnevnem in nočnem delovnem času, določenem na podlagi 42-urnega delovnega tedna.

Tedenski delovni čas je razporejen na delovne dni s koledarjem delovnih in prostih dni, ki ga sprejme delavski svet podjetja in TOZD.

52. člen

Dnevni delovni čas se praviloma ne deli. Delovni čas se začne in konča:

- a) dnevni delovni čas: od 6. ure do 14. ure in od 14. ure do 22. ure
 - b) nočni delovni čas: od 22. ure do 6. ure
- Dnevni delovni čas je lahko deljen občasno, če tako sklene delavski svet podjetja in TOZD.

b) Nadurno delo

53. člen

Delovni čas lahko traja le v izjemnih primerih več kot polni delovni čas, razporejen po določitvi tega sporazuma (nadurno delo).

54. člen

Delavci so dolžni opravljati nadurno delo v naslednjih primerih:

1. če zadene podjetje nesreča ali se taka nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvarujejo materialna sredstva ter v primerih vojne nevarnosti za izvršitev vojnega načrta in drugih zakonitih obveznosti,
2. v primerih, ko je nujno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavev ali prekinitve bi povzročila precejšnja materialna škoda ali v primerih, ko je nujno, da se z delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala, ali pa odvrne okvara na proizvodnih sredstvih.

V teh primerih sme nadurno delo trajati le toliko, kolikor je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice,

— vsa dela pri odpremi v skladišču gotovih izdelkov in pri transportu, ko nastane potreba, da se delo nadaljuje z ozirom na čas dostave vagonov, nakladalne in razkladalne roke,

— vsa gasilska in vratarska dela, ko se po rednem turnusu opravlja dežurna služba ob nedeljah in državnih praznikih,

— vsa dela pri voznjah z motornimi vozili na daljših relacijah, ko po končanem času rednega dela ni mogoče zaključiti potovanja,

— vsa komunalna dela, ki jih je nujno treba opraviti, sicer bi v zvezi z vremenskimi neprilikami nastala večja škoda na zgradbah in drugih objektih ter drugih sredstvih in teh z ozirom na nujnost ni mogoče opraviti v rednem delovnem času,

— vsa remontna dela na popravilih strojev in ostalih proizvodnih napravah, katere je nujno treba opraviti izven delovnega časa zaradi nemotene proizvodnje,

— kadar pristojni državni organ odredi, da se morajo posamezni posli izvršiti v določenem roku,

— kadar ni mogoče nadomestiti obolelega ali odsotnega delavca, kadar odsotnost traja dalj časa (porodniški dopust, vojaške vaje ipd.),

— v času zastopanja na sejnih, razstavah, tekmovanjih doma in v tujini na proste sobote, nedelje in državne praznike (8 ur) ter samo v primerih, ko gre za dejansko opravljeno učinkovito delo,

— ob času inventur in drugih primerih popisa blaga, cen in podobno,

— ob sestavi rednih in občnih bilanc, planov in drugih podobnih primerih, ki nimajo značaj rednega dela, če iz pretekle prakse ne izhaja to kot redna potreba,

— za razgovore z dobavitelji in kupci, kadar teh ni mogoče opraviti v rednem delovnem času in prav tako samo čas, ko se sklepajo pogodbe oziroma vodijo razgovori,

— za izpolnjevanje proizvodnih obvez do poslovnih partnerjev, katere se v rednem delovnem času ne morejo izvršiti vsled zastojev v proizvodnji kot posledica pomanjkanja materiala ali večjih okvar na sredstvih proizvodnje.

55. člen

Kadar bi iz razlogov višje sile utegnili priti do prekinitve dela, lahko delavci z prerazporeditvijo delovnega časa v okviru 42-urnega delovnega tedna, določijo takšen razpored dnevnega delovnega časa, ki prepreči ali omili prekinitve dela oziroma omogoči nemoten potek dela. Takšna razporeditev je dopustna največ za čas, ko trajajo razlogi, ki so jo narekovali.

56. člen

Čas, ki ga delavec prebije na nadurnem delu, razen v primeru iz 1. točke 54. čl. je poseben delovni pogoji, ki se upošteva pri merilih po katerih se odmerjajo pravice, odvisne od dolžine delovnega časa (osebni dohodek, ipd.).

57. člen

O uvedbi kolektivnega nadurnega dela odloča odbor za medsebojna razmerja oziroma individualni poslovodni organ TOZD, če odbor ne more zasedati.

O uvedbi individualnega nadurnega dela odloča individualni poslovodni organ TOZD.

58. člen

Delavec, ki meni, da je z uvedbo nadurnega dela kršena njegova pravica, lahko vloži zahtevo za varstvo pravic. Zahteva za varstvo pravic ne odloži izvršitve odločbe o uvedbi nadurnega dela.

59. člen

Nadurno delo lahko traja le toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice.

Glede uvedbe in med trajanjem nadurnega dela mora neposredni vodja skrbeti, da se upoštevajo določbe tega sporazuma o odmorih in počitkih ter ustrezne določbe o varstvu delavcev.

60. člen

Osnove in merila za delitev osebnih dohodkov za nadurno delo ureja samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov v TOZD.

c) Nočno delo

61. člen

Delo, opravljeno v času med 22. in 5. uro se šteje kot nočno delo, če z zakonom ni drugače določeno.

Nočno delo velja kot poseben delovni pogoji, ki so ga pristojni organi in službe dolžni upoštevati pri urejanju varstva delavcev in pri delitvi osebnih dohodkov.

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

5. Odmor, počitek, dopust in odsotnost

a) Odmor med delom

62. člen

Delavec, ki dela na dan z enkratnim polnim delovnim časom (8 ur) ima pravico do 30-minutnega odmora. Odmor je razporejen tako, da se vsem delavcem omogoči topli obrok v obratu družbene prehrane. Med odmorom delavci ne smejo zapustiti tovarniških prostorov.

b) Dnevni počitek

63. člen

Med dvema zaporednima dnevoma ima delavec pravico do najmanj 12 ur nepretrganega dnevnega počitka. Delavci, ki so stari več kot 18 let in opravljajo sezonska dela za določen čas, imajo pravico do nepretrganega dnevnega počitka 10 ur.

c) Tedenski počitek

64. člen

Delavci imajo pravico do tedenskega počitka, ki traja najmanj 24 ur brez presledka. Dan tedenskega počitka je nedelja. Delo na dan tedenskega počitka se lahko uvede iz enakih razlogov in po enakem postopku kot nadurno delo.

Delavec, ki dela na dan tedenskega počitka, ima pravico do enega dneva počitka v naslednjem tednu. Kateri dan bo delavec izkoristil tedenski počitek, določi sporazumno delavec in vodja delovne enote, v kateri delavec dela. Če se delavec in vodja ne moreta sporazumeti, odloča odbor za medsebojna razmerja.

65. člen

Za delavce, ki delajo zaradi neprekinjenega proizvodnega procesa ob nedeljah, določi mesečni raspored tedenskega počitka odbor za medsebojna razmerja na predlog vodje enote, v kateri delavec dela.

66. člen

Delo na dan tedenskega počitka se ne šteje za delo preko polnega delovnega časa.

č) Letni dopust

67. člen

Delavci imajo po šestih (6) mesecih nepretrganega dela v isti TOZD pravico do letnega dopusta.

Delavec, ki je združil svoje delo z delavci drugih TOZD v isti OZD oz. DS skupnih služb v podjetju, ima pravico do letnega dopusta, ko je v vseh teh organizacijah nepretrgano delal šest mesecev, če pride iz ene TOZD v drugo v dveh (2) delovnih dneh.

Delavci, ki združijo delo za določen čas, ki traja najmanj štiri mesece, imajo pravico do letnega dopusta v skladu z 68. čl.

68. člen

Letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni in največ 30 delovnih dni v enem koledarskem letu. Delavci, ki združijo delo za določen čas za najmanj štiri mesece, imajo pravico za vsak mesec dela po en dan letnega dopusta. Delavcu, ki ima najmanj 30 let pokojninske dobe in 55 let starosti oz. delavec, ki ima najmanj 25 let pokojninske dobe in 50 let starosti in dela v nočni izmeni lahko traja dopust 36 delovnih dni.

69. člen

Pravici do dopusta se delavec ne sme in ne more odpovedati, TOZD pa ga zanj ne sme prikrajšati.

Delavec, ki pride iz druge organizacije združenega dela v TOZD mora pred razrešitvijo izkoristiti dopust, razen, če se doseže sporazum, da se dopust koristi v naši TOZD.

Delavcu, ki mu preneha lastnost delavca v TOZD, je potrebno pred prenehanjem dela omogočiti, da izrabí svoj letni dopust, vendar pa se zaradi koriščenja dopusta ne more podaljšati rok, ki ga je delavec dolžan prebiti na delu.

70. člen

Letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni in največ 30 delovnih dni ob upoštevanju naslednjih meril:

- delovna doba
- kvalifikacija delovnega mesta
- socialne razmere
- udeležba v NOB

Merila za pridobitev dopusta so:

a) delovna doba na dan 1. 1. v letu

- do 5 let — 16 delovnih dni
- od 5 do 10 let — 17 delovnih dni
- od 10 do 15 let — 19 delovnih dni
- od 15 do 20 let — 21 delovnih dni
- od 20 do 25 let — 23 delovnih dni
- od 25 do 30 let — 25 delovnih dni
- od 30 do 35 let — 27 delovnih dni
- nad 35 let — 28 delovnih dni

b) kvalifikacija delovnega mesta

nekvalificirana in priučena delovna mesta 2 delovna dneva
kvalificirana in nižje strokovna delovna mesta 3 delovne dni
visokokvalificirana in srednje strokovna delovna mesta 4 delovne dni
visoko in višje strokovna delovna mesta 5 delovnih dni

c) socialne razmere

matere samohranilke do otrokove starosti 7 let 2 delovna dneva

zdravju škodljiva delovna mesta (likanje, pranje, valkanje in čiščenje 2 delovna dneva

nočno delo za vsake štiri mesece dela po programu 2 delovna dneva
nočno delo za vsaka dva meseca dela po programu 1 delovni dan

d) udeležba v NOB

1941—1942 — 3 delovne dni

1943 — 2 delovna dneva

1944 — 1 delovni dan

Delavcu, ki je mlajši od 18 let, se k pridobljenemu dopustu po zgoraj navedenih kriterijih poveča dopust še za 7 delovnih dni.

71. člen

Med letnim dopustom ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini povprečnega mesečnega osebnega dohodka za preteklo leto, razen trgovskih potnikov, kar se regulira s pogodbo.

Trgovski potniki imajo za čas letnega dopusta reguliran dohodek z izračunom provizije za vsako leto posebej. V proviziji je zajet 6-mesečni osebni dohodek, provizija pa je določena za vsako leto posebej s pogodbo. Delavcu, ki je nastopil delo v našem podjetju v tem letu, se mu letni dopust obračuna v poprečju osebnega dohodka od dneva nastopa dela pa do dneva nastopa dopusta.

72. člen

V letni dopust se ne šteje čas, ko delavec ni delal zaradi praznikov, bolezenskega dopusta, orožnih vaj, predvojaške vzgoje, študijskega dopusta, udeležbe na prostovoljnih javnih delih, upravljanju državnih ali javnih funkcij, zaradi odobrene odsotnosti z dela do 7 delovnih dni, delavki pa tudi za čas, ko ni delala zaradi nosečnosti oziroma poroda.

73. člen

Praviloma ni mogoče zahtevati, da delavec prekine letni dopust, razen v zelo nujnih primerih, če TOZD grozi velika materialna škoda.

74. člen

Proste sobote v okviru 42-urnega delovnega tedna, ki pridejo v času koriščenja dopusta, se štejejo kot dnevi dopusta. Od števila dni letnega dopusta, kolikor jih pripada delavcu po tem sporazumu, se na račun prostih sobot odšteje:

- če ima delavec do 20 delovnih dni letnega dopusta 2 del. dneva
 - če ima delavec nad 20 delovnih dni letnega dopusta 3 del. dni
- Nadomestilo osebnega dohodka v teh dneh se obračuna kot ostali dnevi letnega dopusta.

Odsotnost z dela do 7 dni

75. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu pri čemer je delavec upravičen do nadomestila osebnega dohodka, obračunanega tako kot letni dopust in sicer v naslednjih primerih:

- požar, poplava in druge elementarne nesreče, ki so povzročile škodo na premoženju delavca — 3 delovne dni
- ob sklenitvi zakonske zveze 1 delovni dan
- zaradi rojstva otroka 1 delovni dan
- zaradi selitve iz kraja v drugi kraj (nad 3 km) 1 delovni dan
- zaradi smrti zakonca, otrok, staršev, bratov, sester 3 koledarske dni
- zaradi smrti starih staršev, staršev zakonca, oziroma očima ali mačehe 1 koledarski dan

Odsotnost z dela v smislu tega člena odobri ista oseba, ki je določena za odobritev letnega dopusta.

V kolikor pade izredni dopust na dan proste sobote, isti ne pripada. Izredni dopust se lahko koristi le v dneh obreda oz. dogodka.

76. člen

Če napoti delovna skupnost delavca na strokovno izobraževanje ali izpopolnjevanje, ali pa, če se sam odloči za študij, se za vsak primer ureja s sklepom odbora za medsebojna razmerja in s posebno pogodbo in to:

- glede nadomestila osebnega dohodka v času odsotnosti
- glede odobritve izrednega dopusta
- glede povrnitve ostalih stroškov.

77. člen

V času nosečnosti ali poroda ima delavka pravico do porodniškega dopusta, ki traja brez presledka 105 koledarskih dni.

Z zdravniškim izvidom sme delavka nastopiti porodniški dopust 45 dni pred porodom, mora pa ga nastopiti 28 dni pred porodom.

78. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila osebnega dohodka in sicer:

- če to ni v škodo proizvodnje ali poslovanja TOZD,
- če so razlogi zaradi katerih delavec prosi za tako odsotnost utemeljeni. Tako odsotnost odobri do 7 delovnih dni direktor TOZD, daljšo odsotnost pa odbor za medsebojna razmerja. V času odsotnosti brez nadomestila mora delavec sam plačati prispevek za socialno zavarovanje. Med tako odsotnostjo delavec še naprej ostane član delovne skupnosti, njegove posledice in obveznosti iz dela in po delu v TOZD pa mirujejo.

79. člen

Skupni dopust delavca ne sme biti daljši od 30 delovnih dni, razen za delavce, ki delajo v nočni izmeni je lahko dopust v trajanju 36 delovnih dni, če delavec izpolnjuje pogoje iz 68. čl.

80. člen

Delavec ima pravico izkoristiti letni dopust v organizaciji v tekočem gospodarskem letu. Neizkoriščen letni dopust se ne prenaša v naslednje leto, razen v primerih iz drugega in tretjega odstavka tega člena. Če je TOZD kriva, da delavec ni izkoristil dopusta, je odškodninsko odgovorna delavcu. Delavec vložiti zahtevo za odškodnino pri odboru za medsebojna razmerja delavcev.

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

Delavci, ki delajo v tujini in iz utemeljenih razlogov ne morejo oziroma ne želijo izkoristiti letnega dopusta v tekočem letu, lahko prenesejo letni dopust v naslednje koledarsko leto. Sklep o prenosu letnega dopusta sprejme odbor za medsebojna razmerja.

81. člen

Delavec ima pravico izkoristiti letni dopust v nepretrganem trajanju. Na zahtevo delavca oz. z njegovo privolitvijo in ekonomskih poslovnih interesov TOZD, sme organ pristojen za določanje načrta letnega dopusta, razdeliti letni dopust na dva dela s tem, da en del dopusta traja najmanj 12 delovnih dni.

82. člen

Predlog za višino letnega dopusta za vsakega delavca pripravi pristojna kadrovska služba. Predlog za razporeditev letnega dopusta pripravi vodja organizacijske enote, slednji upošteva delavčeve želje glede razporeditve. Delavec pisмено sporoči do 15. januarja in po potrebi obrazloži svoje želje o času letnega dopusta in ali ga želi deliti na dva dela. Delavcu, ki ima šoloobvezne otroke, se na njegovo željo razporedi najmanj polovico letnega dopusta med šolskimi počitnicami.

83. člen

Načrt razporeditve in sklep o trajanju letnih dopustov delavcev sprejme do 15. februarja odbor za medsebojna razmerja delavcev.

84. člen

Delavski svet podjetja lahko odloči s predhodnim soglasjem DS TOZD, da gredo vsi delavci podjetja hkrati na letni dopust (kolektivni dopust). Organi določijo tudi trajanje in razporeditev kolektivnega dopusta. Pri razporeditvi kolektivnega dopusta se lahko upošteva razdelitev dopusta na dva dela, kot je navedeno v 81. čl. tega sporazuma. Pri določanju dopusta je DS dolžan upoštevati pravico delavca, da izkoristi en dan letnega dopusta, ki ga izbere sam za svoje potrebe.

85. člen

Delavec dobi najkasneje do 25. februarja pisмено obvestilo o dolžini letnega dopusta, o merilih in osnovah, po katerih je bila določena delavčeva dolžina letnega dopusta in o času letnega dopusta. Obvestilo izda vodja organizacijske enote na temelju sklepa pristojnega organa.

86. člen

Izraba dopusta v nasprotju z dokončno razporeditvijo in brez predhodne odobritve pomeni neupravičen izostanek z dela in hujšo kršitev delovne dolžnosti.

87. člen

Če delavec med letnim dopustom zboli, se mu čas dovoljenega bolezenskega dopusta ne všteje v letni dopust. Po prekinitvi letnega dopusta zaradi bolezni delavec praviloma nadaljuje razporejeni del letnega dopusta. V sporazumu z vodjo organizacijske enote lahko preostali del razporejenega dopusta izkoristi v drugem času. Če se z vodjo ne more sporazumeti, odloča odbor za medsebojna razmerja.

Od letnega dopusta se ne odbijajo odsotnosti z dela, ki se po predpisih in samoupravnih aktih s področja invalidsko — pokojninskega zavarovanja vštevajo v zavarovalno dobo in odsotnosti z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka.

88. člen

Delavec ima pravico do počitka ob državnih praznikih SFRJ in ob praznikih republike SRS.

Delo na dan praznika se lahko uvede v primerih in ob pogojih kot delo nad polnim delovnim časom (nadurno delo).

Delo na dan praznika je poseben delovni pogoj, ki se upošteva pri odmeri osebnih dohodkov.

III. VARSTVO DELAVCEV PRI DELU

90. člen

Varstvo pri delu obsega sistem koordiniranih tehničnih, zdravstvenih, izobraževalnih, socialnih in drugih ukrepov, katerih bistveni namen je, da se preprečujejo poškodbe pri delu in poklicna obolenja ter zagotavljajo ustrezni delovni pogoji.

91. člen

Varstvo pri delu obsega predvsem sledeče ukrepe in naloge:

- preprečevanje poškodb pri delu,
- preprečevanje poklicnih obolenj delavcev pri delu,
- sanacija in izboljšanje splošnih delovnih pogojev,
- zagotovitev prve pomoči,
- organizacijo in izvajanje varstva pri delu.

92. člen

Delavec ima pravico in obveznost, da se pred razporeditvijo na delo seznani z ustreznimi varstvenimi ukrepi.

93. člen

Zaradi ugotovitve zdravstvenih in psihofizičnih sposobnosti za varno opravljanje dela na določenem delovnem mestu je delavec dolžan, da se podvrže predpisanemu zdravstvenemu pregledu.

94. člen

Če grozi delavcu neposredna nevarnost za življenje oziroma obstoji neposredna nevarnost telesne poškodbe ali hujše okvare zdravja, ker ni zagotovljeno predpisano varstvo pri delu, ima pravico odkloniti delo ter zahtevati, da se nevarnost v najkrajšem času odpravi.

Če TOZD meni, da je delavec neupravičeno odklonil delo in postavil zahtevo v smislu določbe prejšnjega odstavka, mora o tem takoj obvestiti pristojni organ inšpekcije dela. Ta pa mora brez odlašanja opraviti pregled in odrediti ustrezne varstvene ukrepe ali obvestiti delavca, iz katerih razlogov njegova zahteva ni utemeljena.

95. člen

Da se omogoči delavcu, ki mu je zmanjšana zdravstvena ali delovna zmožnost in je s poklicno rehabilitacijo usposobljen za določeno delo, opravljati to delo uspešno in dosegati osebne dohodke po delovnih uspehih in vrednosti svojega prispevka v višini kot jih dosegajo drugi delavci pri takih delih, je TOZD dolžna z ustreznimi sredstvi in pripomočki ustrezno prirediti delovno mesto, preden je dokončno nanj razporejen.

96. člen

Podrobneje ureja varstvo pri delu v TOZD poseben samoupravni sporazum o varstvu pri delu.

IV. OSEBNI DOHODEK

97. člen

Vsak delavec ima pravico do osebnega dohodka iz dela dohodka TOZD, ki je razporejen na osebne dohodke.

Osnove in merila ter pogoji in način izplačevanja osebnih dohodkov in nadomestil ureja samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov v skladu z ustreznim družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom o merilih za razporejanje dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke.

98. člen

Pravico do osebnega dohodka po snovah in merilih določenih s samoupravnim sporazumom o delitvi osebnega dohodka imajo delavci tudi za čas odsotnosti z dela, ko opravljajo funkcijo delegata ali člana delegacije v organih družbeno-političnih skupnosti in v samoupravnih skupnostih.

Pravico do osebnega dohodka iz prejšnjega odstavka ima delavec tudi za čas, ko v funkciji delegata ali člana delegacije določen del svojega delovnega časa dela na stalnem delu v telesih teh skupnosti.

Temeljna OZD ima pravico do povračila sredstev za osebne dohodke od skupnosti za čas, ko je delavec delal v njenem telesu po sporazumu, ki ga skleneta skupnost in TOZD.

99. člen

Pri delitvi sredstev za osebne dohodke ter pri ugotavljanju in obračunavanju osebnih dohodkov ima delavec:

- pravico, da je vnaprej seznanjen z osnovami in merili po katerih se ugotavlja in obračunava osebni dohodek,
- pravico, da se pri obračunu njegovega osebnega dohodka upoštevajo vse osnove in merila, določena v samoupravnem sporazumu o delitvi OD,
- pravico do pismenega obračuna osebnega dohodka,
- pravico do preizkusa in revizije pismenega obračuna osebnega dohodka ob njegovi navzočnosti,
- pravico do obrazložitve vseh okoliščin, ki so vplivale na obračunano višino osebnega dohodka,
- pravico vpogleda obračuna osebnega dohodka vseh delavcev TOZD.

100. člen

Delavci v združenem delu imajo pravico do najmanjšega osebnega dohodka, določenega s posebnim zakonom, oz. s samoupravnim sporazumom.

V. VARSTVO DELAVCEV, ŽENA, MLADINE IN INVALIDOV

101. člen

Po preteku nepretrganega porodniškega dopusta v trajanju najmanj 105 dni ima delavka, če to zahteva pravico:

1. nadaljevati izrabo porodniškega dopusta še 141 dni ali pa
2. delati štiri ure na dan do dvanajstega meseca otrokove starosti.

Podaljšani dopust po 1. odstavku tega člena ima lahko namesto matere oče otroka, če otroka neguje in če sta se roditelja tako sporazumela, vendar le v primeru, če je oče otroka vsaj prijavljen pri zavodu za zaposlovanje kot začasno brezposeln.

V primeru smrti matere pridobi pravico do preostalega dopusta po 1. odstavku oče otroka oziroma tisti, ki otroka neguje.

Delavka, ki izrabi porodniški dopust po 1. točki prvega odstavka, ima pravico do nadomestila osebnega dohodka po posebnih predpisih.

102. člen

Delavka, ki dela štiri ure na dan do 12. meseca otrokove starosti, ima v TOZD pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke po 4 ure na dan, za delovni čas nad štiri ure na dan pa pravico nadomestila osebnega dohodka po posebnih predpisih.

Delavka, ki dela 4 ure na dan od dvanajstih mesecev do treh let otrokove starosti, ima pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke po dejanskem delu.

103. člen

Če se otrok rodi mrtev ali če umre med potekom porodniškega dopusta, ima delavka pravico ostati na dopustu še toliko časa, kolikor ji je po zdravniškem izvidu potrebno da se opomore od poroda in duševnega stanja zaradi izgube otroka, vsekakor pa najmanj še 42 dni.

104. člen

Načeloma je prepovedano razporediti delavko na nočno delo v TOZD.

Dokler ne bo dokončno realiziran program postopnega zmanjševanja in odpravljanja nočnega dela žena je dopustno razporejati žene na nočno delo s tem, da ima delavka v nočnem času zagotovljeno varstvo otroka, topel obrok v ustrezni količini vrednosti, prevoz na delo in z dela in da je nočna izmena zasledena s strokovnimi delavci, ki so potrebni, da delo organizirano in nemoteno poteka.

Delavka z otrokom, mlajšim od 7 let starosti, sme biti razporejena na nočno delo samo, če sama s tem soglaša.

105. člen

Delavki, ki ima zaradi hranjenja ali nege otroka pravico do štiriurnega delovnega časa in delavcu, ki ima zaradi zmanjšanja zdravstvene ali delovne zmožnosti pravico do skrajšanega delovnega časa, se ta dnevni delovni čas tudi v petdnevem delovnem tednu ne poveča.

VI. ODGOVORNOST DELAVCA

106. člen

Delavec je v združenem delu dolžan, da opravlja naloge in posle na svojem delovnem mestu skrbno in vestno z vsem svojim znanjem in delovno sposobnostjo v skladu z naravo dela, ki ga opravlja, pazljivo ravna z družbenimi sredstvi in skrbi za tovariške samoupravne odnose do delavcev, s katerimi združuje svoje delo.

Delavec je odgovoren le za neizpolnitev ali kršitev svojih vnaprej določenih obveznosti ter za druge kršitve obveznosti, ki jih stori oziroma opusti po svoji krivdi.

107. člen

Poleg obveznosti, ki jih imajo delavci po tem sporazumu, so njihove obveznosti še naslednje:

- varovati družbeno premoženje, razvijati osebne in strokovne sposobnosti pri delu, da bi čim racionalneje izkoriščali delovna sredstva,
- da osebno in odgovorno opravlja delo v TOZD in da izpolnjuje delovne naloge in obveznosti, ki izhajajo iz medsebojnega razmerja,
- da je v delovnem času na delovnem mestu,
- da opravlja delo preko polnega delovnega časa v primerih, ki so določeni z zakonom in tem sporazumom,
- da takoj, najkasneje pa v 24 urah obvesti TOZD, če ne more priti na delo,
- da varuje poslovno tajnost TOZD in podjetja,
- da izpopolnjuje svoje delovne in strokovne sposobnosti,
- da pomaga svojim delovnim tovarišem, zlasti pa, da prenaša na njih strokovno znanje,
- da razvija tovariške in socialistične samoupravne odnose v delovni skupnosti,
- da sodeluje v samoupravnem sistemu delovne skupnosti,
- da izvaja pravila o varstvu pri delu,
- redno prihajati na delo — na delovno mesto in zapuščati delovno mesto ob določenem času in na določenem kraju,
- skrbno ravnati s sredstvi za delo in jih smotrno uporabljati in vzdrževati,
- opozarjati sodelavce na nepravilnosti in na posledice, ki lahko škodujejo drugim delavcem in podjetju kot celoti,
- ne uživati v delovnem času in tudi ne prinašati v podjetje alkoholnih pijač,
- javiti kadrovske službi takoj, najpozneje pa v 3 dneh vsako spremembo bivališča (tudi začasnega), spremembo statusa (samski, poročen), rojstvo

otroka, smrt otroka, zakonca, številko osebne izkaznice, ob začetku šolskega leta pa urediti glede pravic iz zdravstvenega varstva in otroških doklad,

- sodelovati v skladu z razporedom v enoti civilne zaščite in izpolnjevati naloge v zvezi z narodno obrambo,
 - varovati ugled podjetja,
 - varovati družbeno premoženje pred protipravno odtujitvijo,
 - aktivno sodelovati pri odstranjevanju nevarnosti, ki grozijo podjetju,
 - varovati z vestnim in odgovornim delom interese ožje in širše družbene skupnosti.
- Delovne obveznosti se lahko predpišejo tudi z drugimi splošnimi akti TOZD in podjetja.

108. člen

Hujše kršitve obveznosti delavcev v združenem delu so:

1. ponarejanje listin, dajanje nepravilnih podatkov, zamolčanje zdravstvenih hib ali bolezni, ki se z zdravniškim pregledom težko ugotovijo ali se sploh ne dajo ugotoviti, kar vse utegne vplivati na sklenitev, trajanje in prenehanje delovnega razmerja ali pa ugotavljanje osebnih prejemkov delavca z namenom preslepiti podjetje,
2. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila z namenom, da se s tem zase ali drugega pridobi protipravna materialna ali kaka druga korist,
3. povzročitev premoženjske škode podjetju ali tretjim osebam, kateri jo mora podjetje povrniti in to nad 500 N din vrednosti,
4. opustitev ukrepov za varstvo in zaupanih stvari ali premajhna skrb za take ukrepe,
5. pridobitev osebne gmotne koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom TOZD ali podjetja in na njegovo škodo,
6. neupravičena uporaba denarja, vrednostnih papirjev ali zaupanih stvari v svojo korist, ali v korist nekega drugega,
7. prinašanje alkohola, pijančevanje ali uživanje alkohola med delovnim časom ali prihajanje na delo v vinjenem stanju,
8. neopravičen izostanek z dela, ki traja nepretrgoma dva ali več dni,
9. povzročanje pretepa ali nereda med delovnim časom, netovariško in surovo obnašanje nasproti sodelavcem in tretjim osebam,
10. vsako dajanje neresničnih škodljivih podatkov o podjetju in TOZD v javnosti, dajanje podatkov, ki veljajo kot poslovna tajnost, brez dovoljenja pristojnega organa,
11. ponavljanje lažjih kršitev delovnih dolžnosti,
12. vse vrste in oblike kaznivih dejanj, pri katerih je moralno ali materialno oškodovan TOZD ali podjetje,
13. neupravičena ali nedovoljena odklonitev izvršitve delovne naloge, če je zato nastala večja posledica oz. škoda,
14. zamolčanje hujše kršitve delovne dolžnosti,
15. neupoštevanje ali malomarno izvrševanje požarno-varnostnih predpisov,
16. neizpolnjevanje nalog na delovnem mestu, zlasti namerno nedoseganje normalnih rezultatov pri delu,
17. prikrivanje poškodb na delovnih in drugih sredstvih, če nastane zaradi tega ovira v delovnem procesu ali druga škoda,
18. če strokovni delavec z lažnimi poročili zavaja organ upravljanja v zmoti,
19. prilaščanje strojev, orodja, komadov ali drugega materiala za sebe ali druge v vrednosti nad 100 N din,
20. opustitev ukrepov za varstvo pri delu ali enkratno kršenje predpisov za varstvo pri delu ali neuporabljanje osebne varstvene opreme ali varnostnih naprav z večjimi posledicami,
21. omejevanje delovnih ali samoupravnih pravic delavcev s posledicami,
22. vsako nedovoljeno delo med delovnim časom z večjimi posledicami za podjetje,
23. napačno ali nepravočasno informiranje samoupravnih organov, samoupravnih delovnih skupin ali delovne skupnosti, če iz tega nastanejo hujše posledice,
24. tatvina storjena v podjetju na škodo delavca,
25. če je delavec 2-krat kršil delovno obveznost in so mu bili izrečeni ustrezni ukrepi, se tretja kršitev delovne obveznosti šteje kot hujša,
26. storitev ali opustitev kateregakoli dejanja, ki po zakonskih predpisih predstavlja kaznivo dejanje, gospodarski prestop ali prekršek v zvezi z delom v podjetju,
27. vse kršitve določil samoupravnih aktov, če je v njihovih določilih določena odgovornost delavcev in če so posamezne kršitve določile označene kot hujše kršitve delovne obveznosti,
28. če strokovni delavec predlaga samoupravnim organom, naj sprejmejo nezakoniti sklep, in pri tem ve ali je bil na to opozorjen, da je predloženi sklep nezakonit,
29. če delavec zlorablja svojo voljeno funkcijo v samoupravnem organu z namenom, da bi sebi ali komu drugemu pridobil kakšno neutemeljeno korist ali da bi s tem komu drugemu povzročil škodo.

109. člen

Lažje kršitve delovne dolžnosti so zlasti:

1. zapustitev delovnega mesta med delovnim časom brez dovoljenja neposredno nadrejenega delavca,
2. zamujanje na delo, ali predčasen odhod z dela,
3. nadlegovanje ali oviranje sodelavcev pri delu,
4. kršitev dogovorov delovne skupnosti glede dela na sicer proste delovne dneve,
5. prihod na delo v pijanem stanju ali opijanje med delom,
6. neekonomično in nepravilno izkoriščanje sredstev za proizvodnjo in delovnega časa,
7. nepravočasno, netočno in malomarno izvrševanje delovnih nalog, če je s tem povzročena le manjša materialna ali kakšna druga škoda, ki ne presega 500 N din,

8. nespoštovanje varnostnih ukrepov in odklanjanje uporabe predpisanih zaščitnih sredstev, če taka opustitev ni imela nobenih škodljivih posledic ali pa le lažje,
9. nedostojno vedenje do drugih članov delovne skupnosti,
10. neupravičeni izostanek z dela za en dan,
11. če delavec v 24 urah ne opraviči odsotnosti z dela,
12. če krši vnaprej določeno obveznost, določeno v drugem aktu delovne skupnosti, pa ta kršitev ne pomeni hujše kršitve delovne obveznosti,
13. protipravno prilaščanje orodja, dela strojev, komadov, materiala za sebe in druge v vrednosti do 100 N din,
14. manjše omejevanje delovnih ali samoupravnih pravic sodelavcev,
15. če delavec noče izvršiti delovnega naloga, razen v primerih, ko ga zato opravičuje zakon ali splošni akt,
16. prihajanje in odhajanje z dela na nedovoljenih mestih, če ni povezano s kakšno drugo kršitvijo,
17. zasebno ali drugo delo, ki ni v interesu podjetja med delovnim časom,
18. izraba položaja, ali prekoračenje danega pooblastila brez posledic,
19. napačno informiranje organov, delovnih skupnosti, delavcev z manjšimi posledicami,
20. kajenje v prostorih, kjer ni dovoljeno kaditi.

110. člen

Za kršitve delovne dolžnosti se sme delavcu izreči naslednje ukrepe:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. začasna razporeditev delavca na drugo delovno mesto, za katero se zahteva ista ali neposredno nižja stopnja strokovne izobrazbe določenega poklica oz. smeri ali stroke, največ za dobo enega leta,
4. odstranitev delavca z vodenega delovnega mesta,
5. prenehanje lastnosti delavca v združenem delu zaradi takšne kršitve obveznosti, s katero huje krši skupne interese drugih delavcev ali TOZD. Ukrep iz 5. tč. tega člena se lahko delavcu v TOZD izreka tudi pogojno tako, da se odloži izvršitev izrečenega ukrepa za čas, ki ne sme biti daljši od enega leta s pogojem, da se tak ukrep ne bo izvršil, če delavec v tem času ne stori nove kršitve obveznosti.

111. člen

Postopek lahko predlaga vsak delavec. Odgovorni delavci so dolžni podati pismeno prijavo, če delavčevo ravnanje pomeni hujšo kršitev delovne dolžnosti, ali če delavec kljub opozorilom ponovno stori lažjo kršitev delovne dolžnosti. Prijavo je potrebno podati delavcu, ki je pooblaščen za uvedbo in vodenje postopka.

112. člen

Pooblaščen delavec lahko predlaga odboru za medsebojna razmerja, da postopek ustavi, če dejanje, ki se delavcu očita, ne pomeni kršitve delovne dolžnosti, če je dejanje zastarano ali če ni dovolj dokazov, da je bilo dejanje storjeno.

V kolikor odgovorni delavec ne predlaga ustavitve postopka, je dolžan: — v enostavnih ali dokazanih zadevah takoj vložiti predlog odboru za medsebojna razmerja za izrek ukrepa, — v zapletenih zadevah ali primerih, kjer je še potrebno zbrati dokaze, pa opraviti potrebne poizvedbe.

113. člen

V poizvedbah je potrebno zaslišati delavca glede dejanja, ki se mu očita, kakor priče, ki jih navaja predlagatelj in delavec v svoji obrambi. Po potrebi je treba zbrati še listine, zaslišati izvedence ali strokovnjake. Pooblaščen delavec lahko na podlagi opravljenih poizvedb prav tako predlaga ustavitve postopka ali pa vloži predlog.

114. člen

Predlog odboru za medsebojna razmerja mora vsebovati:

- osebne podatke delavca v postopku,
- točen opis dejanja, ki se mu očita,
- določilo o predpisu, ki je bil kršen,
- predlog, katere priče naj se povabijo na sejo odbora ali kateri drugi dokazi naj se izvedejo,
- v težjih zadevah je potrebno predlog tudi obrazložiti posebno glede tistih dejstev, vsled katerih je odgovorna oseba štela dejanje za dokazno in da pomeni kršitev delovne dolžnosti,
- predlog ukrepa, ki naj se izreče delavcu zaradi kršitve.

115. člen

Predlog za izrek ukrepa zaradi kršitve delovne dolžnosti se izroči predsedniku odbora za medsebojna razmerja, ki razpiše sejo. Delavcu, ki ga predlog bremeni kršitve delovne dolžnosti, je potrebno dostaviti predlog najmanj 8 dni pred sejo. V vabilu ga je potrebno poučiti o pravicah, da si vzame zagovornika in o tem, da bo seja opravljena tudi brez njegove navzočnosti, če se seje ne bi udeležil brez upravičenega razloga. V kolikor je delavec neznanega bivališča ali vabila noče prejeti, je potrebno ravnati tako, kakor je določeno v tem sporazumu v poglavju o uveljavljanju pravic delavcev.

116. člen

Odbor za medsebojna razmerja delavcev predlog obravnava tako, da najprej prebere predlagatelj predlog, če ta ni navzoč, pa predsednik odbora. Nato pozove predsednik prizadetega delavca, da poda svoj zagovor. Po delavčevem zagovoru se zaslišijo priče in izvedejo drugi dokazi. Delavec ima pravico na vsak izveden dokaz dati svoje pripombe, pričam pa tudi postavljati vprašanja.

O poteku seje se vodi zapisnik tako, da se povzamejo bistvene navedbe. Delavec in drugi imajo pravico dati pripombe na vsebino zapisnika, kar je potrebno posebej navesti.

Zaključno besedo ima vedno delavec in njegov zagovornik.

117. člen

Odbor za medsebojna razmerja odloči z večino glasov. V dvomu odloči v korist delavca. Posvetovanje odbora je tajno. Po posvetovanju odbora razglasi predsednik odbora sklep in pouči delavca glede pritožbe.

118. člen

V osmih dneh po opravljeni seji je potrebno delavcu dostaviti pismeni sklep o izrečenem ukrepu. Sklep mora vsebovati vse tiste elemente kakor predlog, vedno pa mora biti obrazložen s tem, da se navede teža kršitve in njene posledice, stopnja delavčeve odgovornosti, okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, prejšnje delo in vedenje delavca, pomen dejanja in podobno. V sklepu je obvezno treba navesti pravni pouk do pritožbe. V primeru, da je delavcu izrečen javni opomin, ga je potrebno objaviti na oglasni deski TOZD oziroma podjetja. Na enak način se objavljajo tudi ostali ukrepi, razen opomina.

119. člen

Nezadovoljni delavec lahko vloži zoper sklep pritožbo v roku 8 dni po prejemu pismenega odpravlja sklepa. Pritožbo rešuje delavski svet TOZD. Delavski svet ob obravnavanju pritožbe pozove na sejo predsednika odbora in prizadetega delavca ter njegovega zagovornika. Najprej obrazloži sklep predsednik odbora, nato pa obrazloži svojo pritožbo delavec ali njegov zagovornik. Člani delavskega sveta lahko postavljajo vprašanja, zahtevajo pojasnila ali tudi izvedejo posamezne dokaze, v kolikor menijo, da bi lahko že na sami seji postopek dopolnili v taki meri, da bi bila možna dokončna odločitev.

120. člen

Po končanem razpravljanju delavski svet na nejavni seji odloči o pritožbi. Njegove odločitve so lahko:

- pritožba se zavrne kot neutemeljena in se potrdi sklep odbora,
- pritožbi se ugotovi, sklep odbora se razveljavi in vrne v ponovno odločanje, s tem, da se dokazi dopolnijo,
- pritožbi se ugotovi, delavec se oprosti (če dejanje ni v sporazumu določeno kot kršitev delovne dolžnosti, če je nastopilo zastaranje, če delavec obravnavanega dejanja oziroma opustitve ni storil ali so glede tega dokazi dvomljivi).

121. člen

V kolikor je v pritožbenem postopku potrjeno prenehanje lastnosti delavca, je potrebno tudi v pismenem odpravku sklepa delavca poučiti, da vloži v 30 dneh po prejemu sklepa delovni spor pred pristojnim sodiščem. Enako velja tudi v vseh drugih primerih izrečenih ukrepov. Delavec mora prejeti od pritožbenega organa pismen in obrazložen sklep, sestavljen v enakem smislu kakor sklep prvostopenjskega organa.

122. člen

Glede zastaranja velja v zakonu določeni 12-mesečni zastaralni rok za uvedbo in dokončanje postopka, izvršitev ukrepa zastara v roku 60 dni.

123. člen

Delavec se lahko odstrani z delovnega mesta in razporedi na drugo delovno mesto v smislu ukrepa v naslednjih primerih:

1. če je s svojim malomarnim delom motil proizvodni proces delovne skupine, v katerem sklopu se redno nahaja,
 2. če se proti sodelavcem surovo in netovariško obnaša, ali povzroča pretepe in nered,
 3. če obstoja upravičen sum ali nevarnost, da bo ponovno kršil delovno dolžnost,
 4. če se ne podreja predpisom o varstvu pri delu,
 5. če je odstranitev zahteval pristojni organ za notranje zadeve ali pristojni pravosodni organ,
 6. če pride vinjen na delo.
- O odstranitvi z delovnega mesta odloča pristojni organ, postopek pa podrobneje ureja splošni akt.

124. člen

Delavec je lahko začasno odstranjen z dela oz. iz TOZD:

1. če je proti njemu uveden kazenski postopek zaradi poneverbe, podkupovanja, kraje ali drugih kaznivih dejanj, za katere je predvidena kazen nad tri mesece zavora,
2. če je zaloten pri hujši kršitvi delovne dolžnosti oz. kaznivem dejanju iz prve tč. tega člena,
3. delavec je lahko začasno odstranjen z delovnega mesta, če je proti njemu uveden kazenski postopek, ki ga je storil na svojem del. mestu v zvezi z delom,
4. če bi s svojo navzočnostjo na delovnem mestu motil ali uničeval dokumentacijo, proti njemu pa je uveden postopek za hujšo kršitev delovne dolžnosti,
5. če je odstranitev zahteval pristojni organ za notranje zadeve ali pristojni pravosodni organ.

125. člen

Sklep o začasni odstranitvi z dela in iz TOZD sprejme odbor za medsebojna razmerja delavcev.

VII. MATERIALNA ODGOVORNOST DELAVCA

126. člen

Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči TOZD na delu ali v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti. Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti ne izpolnjuje svojih dolžnosti in s tem povzroči zmanjšanje dohodka, mora povzročeno škodo povrniti.

127. člen

Ce povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil. Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so enako odgovorni in morajo povrniti škodo po enakih delih. Če povzroči škodo več delavcev z naklepnim kaznivim dejanjem, so storilci solidarno odgovorni za plačilo škode.

128. člen

Škodo in okoliščine, v katerih je bila storjena, koliko znaša in kdo jo je povzročil, ugotavlja odbor za medsebojna razmerja delavcev. Če sta škoda in njena višina ugotovljena, zadostuje pismena izjava delavca, da bo škodo poravnal. Taka izjava se poda pred pooblaščenim delavcem.

Odbor se pri ugotavljanju škode lahko poslužuje tudi izvedencev.

129. člen

Ko odbor ugotovi škodo, seznani delavca s svojimi ugotovitvami. V kolikor delavec ugotovitve odbora priznava tako v pogledu krivde kot tudi glede višine škode, podpiše izjavo, s katero pristane, da se mu od osebnega dohodka lahko odteguje škoda, vendar največ do ene tretjine osebnega dohodka.

V kolikor delavec ne prizna krivde ali oспorava višino škode, je potrebno vložiti zoper njega tožbo in ni dopustno odtegovalje od osebnega dohodka vse do pravnomočnega izvršilnega dovolila sodišča.

VIII. PRENEHANJE LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

130. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v TOZD:

- če izjavi, da ne želi delati v TOZD,
- na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci v TOZD,
- če je dopolnil pokojninsko dobo štirideset (moški) oziroma petintrideset let (ženska),
- če je ob pridobitvi lastnosti delavca zamolčal ali dal neresnične podatke glede pogojev, določenih za delo na določenem delovnem mestu in so ti podatki vplivali na pridobitev lastnosti delavca v združenem delu,
- če ne izpolnjuje obveznosti iz združenega dela in s tem huje krši skupne interese drugih delavcev ali organizacije (hujša kršitev obveznosti),
- če se je začel postopek, da preneha njegova temeljna organizacija oziroma delovna organizacija, v katere sestavi je TOZD.

131. člen

Delavec, ki ne želi delati v TOZD, je dolžan pismeno obvestiti kadrovske službe o namenu prenehanja dela. Delavec je dolžan ostati na delu v TOZD toliko časa, kot to določa samoupravni sporazum.

Doba, ko je delavec dolžan ostati na delu v TOZD, začne teči naslednji dan od dneva, ko je delavec oddal pismeno obvestilo (pristojni službi).

Odbor za medsebojna razmerja sprejme sklep o prenehanju dela delavcu po lastni želji. V sklepu določi dan, ko delavcu preneha lastnost delavca v TOZD.

Delavec, ki samovoljno preneha z delom pred pretekom roka, v katerem je dolžan ostati na delu, mora povrniti TOZD materialno škodo, ki jo je povzročil s predčasnim prenehanjem dela. Za pravice in obveznosti delavca in TOZD v zvezi z materialno odgovornostjo veljajo določbe tega samoupravnega sporazuma o odgovornosti delavcev.

132. člen

Pismeno obvestilo, da ne želi delati v TOZD, lahko delavec umakne do dne, ko odbor za medsebojna razmerja sklene, da delavcu preneha lastnost delavca.

133. člen

Lastnost delavca lahko delavcu preneha na podlagi pismenega sporazuma, ki ga delavec sklene z delavci TOZD. Delavec pismeno predlaga kadrovski službi, da bo prenehal delati v TOZD, določenega dne. Če odbor za medsebojna razmerja soglaš z delavčevim predlogom, izda sklep o sporazumnem prenehanju lastnosti delavca. Delavec in v imenu delavcev TOZD predsednik organa, ki je sprejel sklep, podpišeta sporazum o prenehanju dela. V sporazumu je določen dan, ko delavec preneha delati.

134. člen

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

Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu, začne teči naslednji dan od dneva, ko delavec dopolni pokojninsko dobo iz 1. odstavka tega člena. Sklep o prenehanju lastnosti delavca v smislu tega člena sprejme odbor za medsebojna razmerja.

Delavec, ki samovoljno preneha delati pred pretekom dobe, v katerem je dolžan ostati na delu, mora povrniti TOZD materialno škodo, ki jo je povzročil s predčasnim prenehanjem. Za materialno odgovornost se uporabljajo določbe tega sporazuma.

135. člen

Delavcu preneha lastnost delavca po sklepu odbora za medsebojna razmerja delavcev, če je zamolčal ali dal neresnične podatke o pogojih, določenih za delo na nekem delovnem mestu in so ti podatki vplivali, da je delavec pridobil lastnost delavca v združenem delu TOZD.

Delavcu preneha delo po prvem odstavku tega člena, če kadrovska služba ali delavec TOZD v dveh letih od dneva, ko je delavec pridobil lastnost delavca, ugotovijo, da so podatki neresnični ali da je delavec podatke zamolčal. Kdor ugotovi, da je delavec dal neresnične podatke, je dolžan to sporočiti odboru za medsebojna razmerja.

136. člen

Ce se je začel postopek, da preneha TOZD ali podjetje, v kateri sestavi je TOZD, lahko preneha lastnost delavca, če tako sklene odbor za medsebojna razmerja.

Odbor upošteva pri sklepanju o prenehanju lastnosti delavca: socialne razmere, v katerih delavec živi, njegovo delovno dobo v TOZD, tako da preneha delo najprej delavcem, ki živijo v najugodnejših socialnih razmerah in imajo najkrajšo dobo dela v TOZD. Odbor upošteva tudi želje delavcev.

137. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu:

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

— če je delavcu po zakonu oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati delo na delovnem mestu, na katerem dela — z dnem vročitve pravnomočne odločbe TOZD,

— če je delavec obsojen na zapor, daljši od 6 mesecev — z dnem ko nastopi prestajanje kazni,

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

— če preneha podjetje ali TOZD, razen v primeru spojitve in pripojitve, preneha lastnost delavca vsem delavcem v TOZD v njegovi sestavi — z dnem, ko preneha TOZD.

Delavec mora biti obveščen v skladu z določbami tega sporazuma o obveščanju.

138. člen

Delavcu, ki združi svoje delo za določen čas, preneha lastnost delavca v združenem delu z dnem, ko opravi delo, s pretekom določenega časa ali z dnem, ko se vrne odsotni delavec.

O prenehanju dela obvesti delavca pristojna služba v skladu z določbami tega sporazuma o obveščanju in to najmanj 15 dni pred dnevom, ko delavcu preneha lastnost delavca.

139. člen

Delavcu, ki dela na vodilnem delovnem mestu, pa po javnem razpisu ni bil ponovno izbran za to delovno mesto in delavcu na vodilnem delovnem mestu, na katerega je z dokončnim sklepom ugotovljeno, da ne uresničuje nalog in smotrov, o katerih je bil pismeno obveščen, preneha lastnost delavca, če odkloni delo na drugem delovnem mestu, na katero je bil razporejen.

140. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov in potrebe po njegovem delu v TOZD v naslednjih primerih:

— če mu je TOZD zagotovila delovno mesto v drugi TOZD oziroma v drugem podjetju ali organu, ker ni mogla zagotoviti delovnega mesta v isti temeljni organizaciji ali podjetju. Delavcu preneha lastnost delavca z dnem, ko začne delati v novi organizaciji združenega dela,

— če odkloni delo na drugem delovnem mestu, ki je delavcu zagotovljeno v isti ali drugi TOZD oziroma v drugi organizaciji ali organu. Delavec ima pravico ostati na delu še 30 dni od dneva, ko bi bil dolžan začeti delati na temelju dokončnega sklepa na delovnem mestu, na katero je bil razporejen. Po preteku 30 dni preneha delavcu lastnost delavca.

141. člen

Delavcu — pripravniku preneha lastnost delavca, če odkloni delo na delovnem mestu, na katero je bil razporejen, ker ni pokazal zadovoljivega uspeha po končani pripravniški dobi. Delavcu — pripravniku preneha lastnost delavca z dnem, ko je bil po končanem sklepu o razporeditvi dolžan začeti delati na delovnem mestu, na katero je bil razporejen, pa brez opravičenega razloga ne prične z delom.

Delavcu pripravniku preneha lastnost delavca, če v TOZD ni prostega delovna mesta, ki bi ustrezalo delavčevi strokovni izobrazbi in drugim njegovim delovnim sposobnostim. Delavcu preneha delo z dnem, ko postane sklep o prenehanju dokončen, oziroma, ko je bil delavcu vročen sklep.

142. člen

Delavcem, ki so bili izvoljeni v predstavniška telesa ali izvoljeni oziroma imenovani za funkcije, ki jih določa zakon ali izvoljeni za funkcionarja s stalno funkcijo pri družbeno-političnih organizacijah, preneha lastnost delavca v združenem delu z dnem, ko začnejo delati v teh organih ali organizacijah, ki so bili vanje izvoljeni oziroma imenovani.

Delavci iz 1. odstavka tega člena imajo po izteku mandatne dobe oziroma funkcije pravico pridobiti lastnost delavca v TOZD in pravico biti razporejeni na delovno mesto, ki ustreza njihovi izobrazbi in drugim njihovim delovnim sposobnostim.

143. člen

Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu na svojem delovnem mestu v TOZD, ko mu preneha lastnost delavca po njegovi želji ali ko dopolni pokojninsko dobo ali če ni znova izbran na vodilno delovno mesto ali ne sme delati na vodilnem delovnem mestu traja:

- | | |
|---|----------|
| 1. za delavce, ki imajo do 10 let delovne prakse in delajo na proizvodnih del. mestih oz. na vodstvenih del. mestih | 1 mesec |
| 2. za delavce, ki imajo nad 10 let delovne dobe in delajo na proizvodnih delovnih mestih, oz. nevodstvenih del. m. | 2 meseca |
| 3. delavci, ki delajo na strokovnih delovnih mestih oz. vodstvenih delovnih mestih — do 5 let del. dobe | 1 mesec |
| 4. delavci, ki delajo na strokovnih delovnih mestih oz. vodstvenih delovnih mestih nad 5 let delovne dobe | 2 meseca |
| 5. za delavce na vodilnih delovnih mestih | 4 mesece |
- V kolikor pa narava dela zahteva, se odpovedni rok lahko podaljša in to največ za mesec dni — o čemer pa, za vsak primer posebej odloča odbor za medsebojna razmerja delavcev.

Delavcu, ki mu preneha lastnost delavca v primerih iz 1. odstavka tega člena, razen v primerih, ko mu preneha lastnost po njegovi želji, se skrajša čas, ko mora ostati na delu, ne more biti krajši od enega meseca.

144. člen

Delavec sme v času, ko mora ostati na delu, med delovnim časom odhajati iz TOZD 4 ure na teden, da bi našel zaposlitev v drugi organizaciji združenega dela. To pravico ima samo tisti delavec, ki je dobil odpoved v TOZD.

Razporeditev časa uredita sporazumno delavec in vodja enote, v kateri delavec dela. Če se ne moreta sporazumeti, razporedi čas pristojni organ. Za čas, ko sme biti odsoten iz TOZD, ima delavec pravico do nadomestila OD.

145. člen

O prenehanju lastnosti delavca sprejme odbor za medsebojna razmerja delavcev sklep. Delavcu, ki mu preneha lastnost delavca, se vroči obvestilo o sklepu.

Obvestilo o sklepu, da delavcu preneha lastnost delavca vsebuje:

1. obrazložitev o vzrokih za prenehanje lastnosti delavca,
2. čas, ko je delavec dolžan ostati na delu,
3. dan, ko mu preneha delo,
4. določba o pravici delavca, da odhaja iz organizacije zaradi iskanja zaposlitve,
5. pouk o pravici delavca, da vloži zahtevo za zaščito pravic,
6. pouk o pravici delavca, da se prijavi pristojni organizaciji za zaposlovanje.

IX. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

146. člen

Delavec, ki misli, da je bila kršena njegova pravica iz združenega dela, lahko zahteva, da opravi TOZD postopek za varstvo pravic.

TOZD mora opraviti postopek za varstvo pravic tudi na zahtevo kandidata, ki misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu, in delavec, ki je to lastnost pridobil, ne izpolnjuje predpisanih pogojev.

147. člen

O zahtevu za varstvo pravic odloča delavski svet TOZD, če ni v tem sporazumu drugače določeno.

Kadar je odločil o delavčevi pravici delavski svet o postopku za varstvo pravic, mora ponovno preizkusiti svojo odločitev na način in pod pogoji, kot odloča o zahtevi delavcev za varstvo pravic organ iz 1. odstavka tega člena.

148. člen

Zahtevo za varstvo pravic odloži izvršitev sklepa, razen v primeru, ko je pristojni organ oziroma posameznik odločil o uvedbi nadurnega dela ali o razporeditvi delavca na drugo delovno mesto oz. delo v izrednih okoliščinah, ki jih določa ta sporazum.

149. člen

O zahtevi za varstvo pravic mora delavski svet dokončno odločiti v 30 dneh od vložitve le-te.

150. člen

Ko delavski svet obravnava o zahtevi za varstvo pravic, je delavec, ki je zahtevo vložil, lahko navzoč.

Kadrovska služba mora delavca, ki je vložil zahtevo za varstvo pravic, pravočasno obvestiti, kdaj bo njegova zahteva obravnavana, in mu omogočiti navzočnost na obravnavi.

Kadrovska služba je dolžna skrbeti, da se izvrši za varstvo pravic sklep o odločitvi o zahtevi delavca.

151. člen

Delavec ima pravico, da se hkrati z vložitvijo zahteve za varstvo pravic v TOZD obrne tudi na pristojni občinski upravni organ.

Če pristojni občinski upravni organ posreduje v organizaciji, mora organ, ki odloča o zahtevi v TOZD, hkrati odločiti tudi o tem posredovanju.

Če pristojni občinski organ meni, da je z odločitvijo organa TOZD očitno kršena pravica delavca, ki temelji na zakonu ali samoupravnem aktu, delavec pa je zahteval varstvo pri pristojnem sodišču, lahko izda odločbo, da se do pravnomočne sodbe oz. odločbe odloži izvršitev dokončne odločitve pristojnega organa v TOZD.

152. člen

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

Varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču ne more zahtevati kandidat oziroma delavec, če ni prej zahteval varstvo v TOZD.

153. člen

Kadrovska služba je dolžna skrbeti, da se sodne odločbe v zvezi z varstvom pravic delavcev v TOZD izvrše v 15 dneh od prejema odločbe. Kadrovska služba je dolžna opraviti tudi druga opravila, ki izhajajo iz sodne odločbe.

OBVEŠČANJE DELAVCEV

154. člen

O sklepih, s katerimi odločajo pristojni organi o delavčevih pravicah in obveznostih, seznanja prizadete delavce kadrovska služba s pismenim obvestilom. Pismeno obvestilo o sklepu mora vsebovati overjen prepis tistega dela zapisnika, kjer je zabeležen izrek sklepa o delavčevi pravici oziroma obveznosti, naziv organa, ki je sklep sprejel ter datum, kdaj je bil sklep sprejet.

Pismeno obvestilo o sklepu mora vsebovati tudi pravni pouk o pogojih in načinu varstva pravic delavca.

155. člen

Delavec mora kadrovsko službo podjetja tekoče obveščati o naslovu svojega stalnega oziroma začasnega bivališča. Pismena obvestila o sklepih, odločbe, vabila in druga obvestila pošilja kadrovska služba na zadnji naslov, ki ga je dal delavec v skladu z zakonitim predpisi.

156. člen

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

Če ni možna osebna vročitev, se pošlje obvestilo po pošti priporočeno s povratnico na zadnji naslov, ki ga je dal delavec službi podjetja.

Če delavec noče sprejeti obvestila ali njegov naslov TOZD ni znan, se obvestilo objavi na oglasnih deskah v organizaciji. Po osmih dneh od dneva objave obvestila se šteje obvestilo za vročeno.

POSEBNE IN KONČNE DOLOČBE

157. člen

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

158. člen

Delavcu, ki zaradi odhoda na odslužitev oz. doslužitev vojaškega roka prekine delo v TOZD, ne preneha lastnost delavca v združenem delu in ima pravico vrniti se v 15 dneh po odslužitvi vojaškega roka na delo v isto TOZD.

Vse pravice in obveznosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela v TOZD, med odsotnostjo z dela po prvem odstavku tega člena mirujejo.

159. člen

Za združeno delo delavcev po tem sporazumu se ne šteje opravljanje dela ali nalog, ki po svoji naravi niso take, da bi bilo zanje potrebno posebno delovno mesto, ker so občasne aličasne in ne trajajo več kot 30 dni v posameznem koledarskem letu, če ni za posamezne primere v zakonu določen daljši rok.

Dela in naloge v smislu 1. odstavka tega člena so:

- izdelava posebnih elaboratov ali specialnih orodij,
 - sodelovanje pri izdelavi splošnih samoupravnih ali strokovnih aktov,
- Za opravljanje dela oziroma za izvrševanje nalog iz tega člena se sklene pogodba o delu.

160. člen

Določila o porodniškem dopustu se uporabljajo šele s 1.1.1975.

161. člen

Obvezno tolmačenje tega sporazuma daje delavski svet TOZD.

162. člen

Z dnem, ko stopijo v veljavo določila tega sporazuma, prenehajo veljati določila Pravilnika o delovnih razmerjih podjetja z dne 26.2.1970. Ta sporazum stopi v veljavo v 8 dneh po objavi.

Radovljica, dne 10.9.1974

Predsednik DS OZD
Legat Jurij

Analiza poškodb pri delu v letih 1970 do 1973

Devetnajstega avgusta je bila seja Komisije za varstvo pri delu, ki je obravnavala in sprejela normativ: »Navodila za varno delo na strojih«. Varnostna navodila so sestavljena iz »Splošno varnostnih določil, ki jih morajo upoštevati vsi člani delovnega kolektiva in iz varnostnih določil za stroje in strojne naprave, ki jih morajo upoštevati delavci, ki delajo ali so zadolženi za delo na teh strojih ali strojnih napravah«.

Komisija je ugotovila, da kršitev predpisov in normativov iz področja varstva pri delu predstavlja kršitev delovnih dolžnosti, zavestna in hotena kršitev posameznih določil pa celo za hujšo kršitev delovnih dolžnosti.

Komisija je nato razpravljala tudi o določilu, ki govori o prepovedi kajenja na delovnih mestih in o prepovedi prihajanja na delo pod vplivom alkohola oziroma uživanja alkoholnih pijač med delom. Spričo nekaterih nepravilnosti bodo ponovno in natanko določeni prostori, kjer bo dovoljeno kaditi. Kršitev določil o prepovedi kajenja na delovnih mestih in o uživanju alkoholnih pijač med delom pa velja za hujšo kršitev delovne dolžnosti. Ker je kajenje na delovnem mestu eden izmed vzrokov za nastanek požara in ker so v delovnih prostorih materiali, ki sodijo v kategorijo z višjo stopnjo požarne obremenitve, bo v jesenskem času informativni seminar o varstvu pred požarom s praktičnimi vajami.

Poleg splošnih varnostnih določil, ki so obvezna za vse člane delovnega kolektiva, je komisija obravnavala še varnostna določila za:

- delo z ročnim orodjem,
- delo na tračnem nožu (žagi),
- delo na likalnih napravah in z likalniki,
- delo na pletilnih strojih,
- delo na šivalnih strojih,
- navodila za varno delo z električnimi brusilnimi stroji,
- navodila za varno delo z vrtnim strojem,
- delovanje in navodila za vzdrževanje parnega kotlička Rapid,
- delo z napravami v kurilnici,
- delo v kemični čistilnici,
- delo z jeklenkami (kisik, dissons, butan-propan),
- varno delo na univerzalni strožnici,
- delo s centrifugami in s kompresorjem,
- navodila o ravnanju s signalnimi oziroma alarmnimi napravami.

Komisija je razpravljala tudi o analizi poškodb pri delu. V obdobju 1970 — 1973 o stroških za poškodbe pri delu in o analizi bolovanja v obdobju 1969 — 1973. Za analizo poškodb v obdobju 1970

— 1973 je značilno sledeče:

— Največ poškodb po dobi dela na delovnem mestu je bilo v prvih šestih mesecih zaposlitve (33 %), to je doba priučevanja in vživljanja v delovno okolje, omenjeni odstotek pa potrjuje domnevo, da je nadzor nad pravilnim varnim postopkom dela s strani neposrednih vodij dela, premajhen.

— Na drugem mestu so poškodbe na poti na delo oziroma z dela (26 %), ki pa so nad slovenskim povprečjem (16 %).

— Analiza poškodb po urah dela nam pokaže, da se največje število prijavljenih poškodb zgodi prvo, peto in tretjo uro.

Ta analiza ne odstopa od poprečja, ki se dela za širše območje. Prijava poškodbe v prvi uri dela pa ima svoj vzrok lahko tudi v poškodbi na poti ali izven dela.

leto	bolovanje do 30 dni	bolovanje nad 30 dni	skupaj	SRS skupaj %
1969	3,33	2,22	5,55	4,54
1970	2,86	2,25	5,11	4,37
1971	3,42	2,04	5,46	4,46
1972	4,21	2,46	6,67	4,61
1973	4,29	2,27	6,56	—

Primerjava odsotnosti z dela zaradi bolovanja med SR Slovenijo in podjetjem nam pokaže, da je bil bolniški stalež v obdobju 1969 — 1972 večji za 1,2 %, leta 1972 pa je bil celo 2 % večji kot leta 1971. Seštevek vseh odsotnosti zaradi bolovanja v letu 1972 nam da podatek, kot da bi v tem letu ne delalo 33 delavcev, v letu 1973 pa 18 delavcev.

— Stroški za poškodbe pri delu so sestavljeni iz neposrednih stroškov, ki so regi-

— Poprečno število izgubljenih dni na eno poškodbo je nižje (12,0) kot od poprečno izgubljenih dni na eno poškodbo na območju SR Slovenije (18,8).

— Število poškodb na 100 zaposlenih (pogostnost) je bilo 1,28, na območju SRS pa 7,69. Število poškodb »pogostnost« pada, raste pa »resnost« t. j. povečuje se število izgubljenih dni na eno poškodbo.

— Kot izvor poškodbe se najpogosteje pojavljajo: pletilne igle, glava pletilskega stroja, nož, škarje, izvijač in vodila.

Po vrsti poškodb pa so najpogostejše: urezi, vbodi, stiski, udarci in odrgnine.

— Kot vzrok poškodbe je bil v 62 % osebni faktor, 17 % delovno okolje in 21 % ostalo.

— Bolniški stalež do 30 dni bolovanja v obdobju 1963 — 1973:

strirani, in posrednih stroškov, ki jih je težko oceniti in so v razmerju 1:4. Tako je bilo v letu 1973 neposrednih stroškov za poškodbe pri delu 8.763,35 din, posrednih pa 35.053,40 din. Tako je bilo izplačano v letu 1973 na eno poškodbo 2.921,12 din.

— Skupno je bilo v letu 1973 izplačano za odsotnost z dela zaradi bolniškega staleža do 30 dni 394.919,20 din.

Gruden Zdravko ing.
varstva pri delu

Človek - izvajalec dela in njegova učinkovitost

Veliko je faktorjev, ki vplivajo na človeka, ko opravlja svoje delo, in tako pogosto potrebuje, da delavec menja njegovo učinkovitost. Pa se v kratkem sestavku seznanimo z najbolj bistvenimi med njimi.

Nepravilna drža in slabo duševno počutje izvajalca dela vplivata na storilnost prav tako kot bolezen.

Pri industrijskem delu se najpogosteje pojavljata drža kot sta stoja in sed.

O dobri seji lahko govorimo takrat, ko so posamezni deli telesa navpično drug nad drugim, tako da nosi glavno težo okostje, mišice in kite pa so čim manj obremenjene.

Dober sed pa je tisti sed, pri katerem imamo živost vzravnano, ne da bi se prepogibali v pasu ali premikali glavo.

Vsaka drža telesa, ki traja dalj časa, utruja in zato je potrebno, da delavec menja položaj, deli telesa pa morajo po možnosti biti enako obremenjeni.

Izkušnje so pokazale, da moramo vsako delo prekinjati s kratkimi odmori, ki dajo delavcu možnost sprostitve, če obstoji naslonilo za hrbet. Hrbet mora biti naslonjen na mestu, kjer je najbolj gibljiv, to je približno od 18 do 28 cm nad sedežno površino.

Neprimerno okolje, slaba razsvetljava, ropot, temperatura, vlaga ipd., v veliki meri vplivajo na duševno počutje delavca. Uspešnost delavca je odvisna tudi od njegove

- neposredne učinkovitosti,
- ustreznosti pri delu
- in ustaljenosti pri delu.



Dobra izbira, veliko povpraševanje

V obeh naših prodajalnah je bilo v preteklih dveh mesecih zelo živo. Pri Pavli Zemvovi na Linhartovem trgu so se oglašale stare stranke iz mesta, bližnje in daljne okolice, vmes pa je bilo veliko turistov domačih in holandskih.

Tujci so segali predvsem po izdelkih iz šetlanda, domači pa so radi segali prav po vseh vrstah pletenin. Pred začetkom šolskega leta so šli v promet predvsem otroški puliji in pa hlače iz jerseyja. Pavla Zemvova je še rekla, da iz trgovine razočarano odhajajo stranke, ki povprašujejo po črnih jopah in po velikih številkah ženskih oblek.

Jelka Lukačeva in Tatjana Bratuša iz prodajalne na Jalnovi cesti sta povedali, da je

bilo veliko kupcev turistov iz sosednjih republik, ki so prihajali predvsem z Bleda in iz Kranjske gore. Pohvalili so izbiro, kupovali pa so največ šetland. Tako kot domači kupci pa so pogrešali predvsem velikih števil ženskih oblek, jop in kompletov. Tudi marsikateri šolar je odšel prvi dan skozi šolska vrata v »almirinem« puliju. Ženske so se posebno navduševale nad modnimi izdelki iz boucleja, ki prijetno grejejo v prvih jesenskih sapah. Med oblekami iz jerseyja ali v kombinaciji jersey-pletivo pa bi rade imele še več izbire, prav tako je veliko pospraševanja po dolgih krilih in dolgih šalih, ki polnijo strani z letošnjo jesensko modo.

ABV

Neposredna učinkovitost se ne kaže le v količini in kvaliteti opravljenega dela, temveč tudi v odnosu do sredstev pri delu, spoštovanju delovnih predpisov, samostojnosti pri raznih odločitvah, odnosu do sodelavcev, ipd.

Ustreznost pri delu merimo po tem, kako izvajalec ustreza delu glede na svojo dejansko izobrazbo, na izkušnje, ki so potrebne za to delo, na samostojnost, iznajdljivost ter spretnost. Dokazano je, da je človekova učinkovitost največja med 20—30 letom, medtem ko so starejši in ustaljeni ljudje bolj zanesljivi.

Z večjo izvajalčevo učinkovitostjo se zmanjšujejo stroški pri delu. Z večjo količino dela v enakem času delavec manjša stroške, ker je v enoti časa opravil večjo šte-

Galič ing. Nedeljko

Rehabilitacija invalidov in družinska pokojnina

(Nadaljevanje in konec)

V dosedanjih člankih so se bralci seznanili z osnovnimi določbami invalidsko — pokojninske zakonodaje, v tem sestavku pa je moj namen prikazati bistvene značilnosti invalidnine, rehabilitacije in družinske pokojnine.

INVALIDNINA — zavarovanec pridobi pravico do denarnega nadomestila za telesno okvaro, nastalo med zavarovanjem in sicer:

1. za telesno okvaro, ki je posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni, če znaša telesna okvara najmanj 30 %, ne glede na pokojninsko dobo.

2. za telesno okvaro, ki je posledica bolezni ali poškodbe izven dela, če znaša telesna okvara najmanj 50 % in če ima zavarovanec ob nastanku telesne okvare pokojninsko dobo, ki je določena za pridobitev pravice do invalidske pokojnine. (Pravico do invalidnine pridobi zavarovanec ne glede na to, ali pridobi in uživa tudi kakšno drugo pravico po tem statutu).

Zavarovanec pa ne pridobi pravice do invalidnine za telesno okvaro, ki jo je imel, preden je stopil v zavarovanje, če pa se takšna telesna okvara poslabša med trajanjem zavarovanja, se odmeri invalidnina samo za telesno okvaro, ki jo predstavlja poslabšanje. Izjemoma pa pridobi zavarovanec, ki je imel pred vstopom v zavarovanje poškodovano eno oko, uho, roko ali nogo, pa si pozneje poškoduje še drugi istovetni organ, pravico do invalidnine za okvaro obeh organov.

Invalidnina se odmeri glede na stopnjo telesne okvare v času njenega nastanka. Za višino invalidnine je pomembno dvojno: stopnja telesne okvare in vzrok nastanka telesne okvare t. j. ali je telesna okvara posledica nesreče pri delu oz. poklicne bolezni, ali pa je posledica poškodbe izven dela ali bolezni. Tudi višina denarnega nadomestila za telesno okvaro (invalidnina) je odvisna od stopnje telesne okvare in od dejstva, ali je telesna okvara posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni ali pa je posledica bolezni ali poškodbe izven dela. Glede na težo imamo osem stopenj telesne okvare.

Stopnjo telesne okvare in priznanje pravice do socialne dajatve za telesno okvaro prizna Invalidska komisija SPIZ na predlog lečečega zdravnika.

POKLICNA REHABILITACIJA IN DENARNA NADOMESTILA V ZVEZI S TO REHABILITACIJO: Poklicna rehabilitacija pomeni usposobitev za določeno delo ali vrsto del, ki jih bo delovni invalid glede na preostalo delovno zmožnost lahko opravljal z normalnim delovnim učinkom in z delovnim napo-

rom, ki ne bo poslabšal njegove invalidnosti. Poklicna rehabilitacija se lahko izvaja na več načinov: s praktičnim delom oziroma izučitvijo določenega poklica v posebnih organizacijah za strokovno usposabljanje in zaposlovanje invalidov, s praktičnim delom v posebnih organizacijah, organiziranih prav za poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje delovnih invalidov v delovnih organizacijah, z izučitvijo določenega poklica, s pridobitvijo strokovne izobrazbe v organizacijah za izobraževanje odraslih, s šolanjem v šolah in tečajih.

Praviloma se pristane na poklicno rehabilitacijo tedaj, kadar bo delovni invalid po usposobitvi lahko delal polni delovni čas. Če se lahko usposobi za delo za vsaj polovico delovnega časa, se poklicna rehabilitacija dovoli, če je usposobitev mogoče doseči v krajšem času in če je glede na starost, zdravstveno stanje, splošno in strokovno izobrazbo delovnega invalida smotrna. Delovnemu invalidu se zagotovi poklicna rehabilitacija praviloma do 45 (moški) oziroma 40 let starosti (ženske), starejšim pa v primeru, če obstaja verjetnost, da se bo delovni invalid lahko v krajšem času usposobil za drugo ustrezno delo, ki ga bo lahko opravljal poln delovni čas. Delovni invalid ima med poklicno rehabilitacijo pravico do oskrbnine, in sicer od dneva pridobitve pravice do rehabilitacije do dneva, ko je končal rehabilitacijo. Osnova za odmero oskrbnine je povprečni mesečni osebni dohodek za poln delovni čas, ki ga je zavarovanec dosegel v koledarskem letu pred letom, v katerem je postal invalid. Oskrbnina znaša 90 % osnove. Osnova za oskrbnino se poveča v začetku vsakega koledarskega leta za odstotek, s katerim so se povečali povprečni osebni dohodki na območju skupnosti v preteklem letu.

Kompleksna rehabilitacija je sicer kontinuiran proces, vendar jo praviloma delimo na medicinsko, psihološko, poklicno in socialno rehabilitacijo. Vsem pa je osnovno zdravstveno stanje delovnega invalida in njegovo počutje na delovnem mestu.

DRUŽINSKA POKOJNINA

Ob zavarovančevi smrti pridobijo pravico do družinske pokojnine:

1. zakonec

2. otroci (zakonski ali nezakonski ali posvojenci, ki jih je zavarovanec preživljal, ter vnuki brez staršev, ki jih je zavarovanec preživljal)

3. starši (oče in mati, očim in mačeha ter posvojitelj), ki jih je zavarovanec preživljal

4. bratje in sestre ter otroci brez staršev, ki jih je zavarovanec preživljal (starši, bratje in sestre) ter otroci brez staršev — člani širše družine, imajo pravico do po-

kojnine, če ni zakonca in otrok, ali če le-ti ne izrpaajo polnega zneska osnove za družinsko pokojnino.

Družinski člani pridobijo pravico do družinske pokojnine:

1. če je imel zavarovanec najmanj 5 let zavarovalne dobe ali najmanj 10 let pokojninske dobe ali najmanj 10 let pokojninske dobe, s pogojem, da je izpolnjena tudi gostota zavarovalne dobe.

2. če je imel zavarovanec 20 ali več let pokojninske dobe

3. če je zavarovanec izpolnjeval pogoje glede let pokojninske dobe in starosti za pridobitev starostne ali invalidske pokojnine ali je bil starostni upokojenec, invalidski upokojenec ali uživalec denarnega nadomestila iz naslova pravice do poklicne rehabilitacije ali do zaposlitve.

4. če je bila zavarovančeva smrt posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni ne glede na zavarovančevo pokojninsko dobo.

Vdova ima pravico do družinske pokojnine, če je do smrti moža, po katerem ji gre pravica, dopolnila 45 let starosti, ali če je bila ob moževi smrti, ali je postala v enem letu po njegovi smrti, popolnoma nezmožna za pridobivanje, ali če ji je po moževi smrti ostal otrok ali več otrok, ki imajo pravico do družinske pokojnine po možu. Vdova, ki ob moževi smrti še ni bila stara 45 let, pridobila pa je pravico do družinske pokojnine ob preje navedenih pogojev, obdrži to pravico, če je v času uživanja te pravice dopolnila starost 45 let, ali je postala popolnoma nezmožna za pridobivanje. Vdova, ki do moževe smrti ni dopolnila 45 let, dopolnila pa je 40 let starosti, pridobi pravico do družinske pokojnine, ko dopolni 45 let starosti. Vdova, ki ob moževi smrti ni izpolnjevala pogojev za družinsko pokojnino, dobi po določenih pogojih pravico do odpravnine oz. oskrbnine. Odpravnina gre v višini 6-mesečnega zneska družinske pokojnine, ki bi ji šla, če bi izpolnjevala pogoje zanjo.

Vdovec ima pravico do družinske pokojnine po umrli ženi, če je bil ob njeni smrti star 60 let, ali če je bil mlajši, pa je bil popolnoma nezmožen za pridobivanje, ali če mu je po ženini smrti ostal otrok ali več otrok, ki imajo pravico do družinske pokojnine po ženi. Če vdovec med uživanjem družinske pokojnine dopolni 60 let starosti, obdrži pravico. Otroci imajo pravico do družinske pokojnine do dopolnjenega 15. leta starosti, pozneje pa, če se redno šolajo, vendar najdalj do 26. leta starosti. Pravico do družinske pokojnine ima otrok ne glede na starost, če je popolno in trajno nezmožen za delo.

Za vse družinske člane, razen otroke, je pogoj, da jih je umrl, po katerem uveljav-

ljajo pravico do družinske pokojnine, preživljal.

Vzporedno s pokojninami ali invalidninami pa nemalo kdaj nastopa tudi varstveni dodatek k starostni, invalidski ali družinski pokojnini, če pokojnina ne dosega določenega zneska in če upokojenec in člani njegovega gospodinjstva nimajo drugih dohodkov za preživljanje. Starostni, invalidski in družinski upokojenci in nekateri zaposleni zavarovanci, če sta jim za osnovne življenjske potrebe neogibno potrebni stalna po-

moč in postrežba drugega imajo prav tako pravico do dodatka za pomoč in postrežbo.

Upam, da sem vas s pripevkami, ki so izhajali v našem glasilu, dovolj jasno seznanila z uveljavljanjem pravic invalidsko-pokojninske zakonodaje, če pa bi kdorkoli izmed naših sodelavk in sodelavcev želel še podrobnejša navodila oziroma razlago, se lahko kadar koli oglasi v naši kadrovske službi.

Marička Štibelj

Predvolilno in novo programsko obdobje v mladinskih vrstah

V predkongresnih razpravah za IX. kongres ZSMS so na različne načine razpravljali tudi mladi iz Almire, dokončno pa bomo izoblikovali stališča za volilno in programsko konferenco ob koncu septembra na seji predsedstva.

Smo v obdobju, ko moramo stalno evidentirati mlade, ki nas bodo pozneje zastopali v organih predsedstva našega aktivna, v občinski, republiški in zvezni konferenci ZMS. Za novo programsko obdobje september 74/75 že pripravljamo program, za katerega že-

limo, da je rezultat želja in interesov mladih, zato v naslednjem obdobju pričakujemo sodelovanje vseh.

Tako volitve novega vodstva aktivna mladih delavcev, ki mu je potekla dveletna mandatna doba, kot sprejemanje programa dela bomo izvolili na volilni konferenci, ki bo predvidoma v oktobru. Poleg predkongresnih dogajanj je aktivnost najmočnejša na športnem področju, in sicer v nogometu, kegljanju in balinanju ob pripravi na športno srečanje trikotazherjev v Sežani.

Okusno in dovolj

Majhna anketa med sodelavci v TOZD Proizvodnja pletenin Radovljica in SDS skupnih služb je pokazala, da so člani kolektiva zelo zadovoljni s toplimi obroki, skratka s tistim, kar se kuha, cvre, duši in meša v loncih pod okusno taktirko Pavle Ermanove. Če naštejemo le nekaj mnenj:

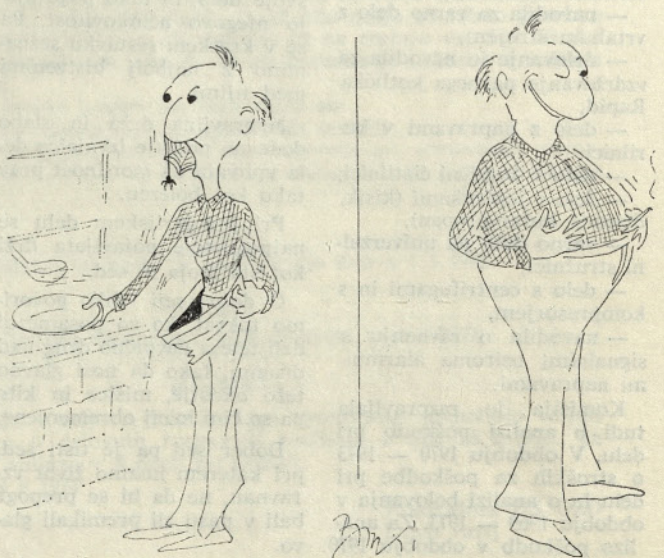
Francka Šolarjeva iz vzorčnega oddelka: Hrana je izvrstna, vse ima svoj okus in prav nič ne diši po menzi v slabem pomenu besede, kjer je vse uniformirano z vegeto.

Marjan Dobrila in Danica Bulutova iz pletilnice: Hrana je dobra, mislim, da so lahko vsi zadovoljni!

Milka Prešernova iz računovodstva: Prej nikoli nisem jedla v tovarni, zdaj pa z užitkom hodim malicat.

PRED MALICO...

... PO MALICI



Nogometaši ALMIRE v Pulju

NK »ALMIRA« je 29. junija igral v Pulju prijateljsko nogometno tekmo v malem nogometu z ekipo tovarne »ARENA«. Sprejem, ki so nam ga pripravili puljski nogometaši, je bil zelo prisrčen, udeležili pa so se ga tudi predstavniki družbenopolitičnih organizacij in vodilni delavci »Arene«. Po daljšem ogledu tovarne, v kateri je zaposleno okoli 2.000 delavcev, smo se napotili na igrišče nekaj kilometrov iz Pulja. Vreme je bilo precej vetrovno in so bili pogoji za igro tako precej težki. Motila nas je tudi velika vročina, ki je nismo bili vajeni.

Prvih dvajset minut prvega polčasa smo se dokaj uspešno branili, potem pa smo zaradi nekaj hudih na-

pak dobili dva gola. V drugem polčasu smo nenehoma napadali, toda nasprotniki so bili v premoči in tako smo prejeli še tretji zadetek. Napeli smo vse svoje moči in končno le zabili gol, ki ga je sodnik razveljavil. Petnajst minut pred koncem tekme pa je Hladnik le dosegel častni gol.

Po končani tekmi so nas prijatelji povabili na skupno kosilo. Naš obisk v Pulju je bil kljub porazu zelo prijeten in želimo si, da bi prijateljstvo, sklenjeno ob našem srečanju še poglobili in ne le na zelenem polju, marveč še na drugih področjih.

Za nogometni odbor
Almire
H. T.



Nogometaši »Arene« in »Almire« po prijateljskem srečanju v Pulju

Zmaga gostov Arena — Almira 4:2

V petek, 23. avgusta, zvečer so prišli na prijateljsko povratno nogometno tekmo »arenski« nogometaši iz Pulja in so s člani našega kluba preživeli prijeten večer. V soboto zjutraj so si z zanimanjem ogledali našo tovarno, kjer sta jih prisrčno sprejeli Milka Blažičeva, predsednica OOS in Alenka Bole-Vrabčeva, urednica našega glasila. Po ogledu tovarne smo se napotili na igrišče in izmenjali spominska darila.

Tekma se je začela v zelo hitrem tempu in lahko rečemo, da je bil nogomet, ki so ga prišli gledat navijači in sodelavci, lep. Gostje so osem minut pred koncem prvega polčasa po napaki v naši obrambi povedli. Kmalu po odmoru so gostje dosegli še drugi zadetek. Kljub vodstvu gostov puške nismo vrgli v koruzo. V osemnajsti minuti drugega polčasa nam je uspelo izenačiti. Ko je številno občinstvo pričakovalo zmagoviti zadetek domačih, pa so gostje izrabili dve grobi na-

paki v naši obrambi in postavili končni rezultat 4:2. Domači smo imeli nekaj izvrstnih priložnosti za gol, a jih nismo znali izrabiti, ker so bili napadalci preveč nespretni. Toda kljub temu smo z rezultatom zadovoljni, saj je bil pri gostih strelec treh golov STANKOVIČ, ki trenutno igra v zvezni ligi, četrti gol za goste pa je dosegel Linanovič na Stankovičevo podajo. Za domače je oba gola dosegel veteran Vovk, ki je mlajšim vrstnikom pokazal, kako se je treba boriti. Prisrčen aplavz ob koncu tekme je pokazal, da je bilo številno občinstvo navdušeno.

Po končani tekmi smo gostom pokazali še dvojce lepih koticov v naši okolici, dolino Drago in Bled.

Poslovali smo se v upanju, da se bodo prijateljski odnosi med NK »ALMIRA« in »ARENA« utrdili in da se bomo kmalu spet srečali v dresih in kopačkah.

Za nogometni odbor
H. T.



Zlati medalji za »Almirino« žensko in moško štafeto 4 x 50 m

Sedem medalj

Almirski plavalci na občinskem sindikalnem prvenstvu v plavanju za leto 1974

Tretjega avgusta je bilo v lepem vremenu in dobrem razpoloženju tekmovalcev in navijačev na radovljiškem kopališču občinsko sindikalno prvenstvo v plavanju za leto 1974.

Za »Almiro« je plavalo deset plavalcev in plavalk in si priborilo kar sedem odličij. Njihovemu uspehu je nemalo pripomoglo navdušeno vzpodbujanje sodelavcev in sodelavk, ki so se zbrali ob bazenu in bodrili »almirske« ribice, ki so polne športnega duha švigale po bazenu.

Najuspešnejša sta bila Berta Zormanova in Selan Franc-Sine; Berta si je priplavala eno zlato in eno srebrno medaljo, Sine pa eno zlato in dve srebrni.

V disciplini 50 m crawl moški do 25 let sta bila med 15 tekmovalci Polde Napast in Tone Rozman, in sicer na 9. in 13. mestu, med šestimi tekmovalci do 30 let je bil prvi Selan Franc-Sine — v skupini do 35 let in nad 35 let pa ni-

smo imeli nobenega tekmovalca. Na 50 m prsno za moške sta v skupini do 30 let tekmovala Selan Sine in Bulut Zoran ter med petimi tekmovalci zasedla srebrno 2. in bronasto 3. mesto. V skupinah do 25, do 30 in nad 35 let žal nismo imeli tekmovalcev. Prav tako je bilo v disciplini 50 m hrbtno za moške, kjer je plaval en sam, v skupini do 30 let — to je bil Selan Sine, 2. mesto nam štirimi tekmovalci.

V disciplini 50 m prsno za ženske je bilo v edini skupini do 30 let kar šest almirskih deklet med devetimi tekmovalkami, uvrstile pa so se takole: 1. Berta Zormanova, 5. Ana Kotnikova, 6. Marija Praprotnikova, 7. Marjanka Hrovatova, 8. Alenka Pintarjeva in 9. Francka Brejčeva.

Tudi v štafetah 4 x 50 m prosti so bili prvi naši plavalci v postavi: Rozman, Napast, Bulut in Selan. Še posebej pa so se odrezale ženske, saj so bile edina ženska štafeta na vsem tekmovalstvu in so tako osvojile tudi pokal.

ABV

Mladinski aktiv v Novi Gorici ustanovljen

V slavnostno okrašeni šivalnici TOZD Proizvodnja pletenin Nova Gorica je bila v sredo, 11. septembra, prisrčna slovesnost ob ustanovitvi aktivna mladih delavcev.

Klančič Zdenka, predsednik osnovne organizacije sindikata je v uvodnih besedah poudarila pomembnost ustanovitve aktivna mladih delavcev in pozdravila vse mlade ter goste, Zorana Buluta in Toneta Rozmana, člana predsedstva mladinskega aktivna iz Radovljice, Draga Rozmana, člana predsedstva občinske konference Zveze mladine Slovenije iz Radovljice in Mladena Trampuža, člana predsedstva občinske konference Zveze mladine Slovenije iz Nove Gorice.

Nato so bile v delovno predsedstvo izvoljene Gulin Ladojka, Degano Lučana in Sitar Nataša, za zapisnikarja

pa Peršolja Zdenka. Po volitvah so bili v predsedstvo aktivna mladih delavcev TOZD Proizvodnja pletenin Nova Gorica izvoljene naslednje članice kolektiva: predsednik Beltram Leonida, sekretar Hrovatin Tanja, blagajnik Mavrič Agata in člani Simčič Marija, Novakovič Spasenija in Markovič Laura.

V nadaljevanju je Zoran Bulut mlade goriške sotovarise seznanil z izkušnjami mladinskega aktivna v Radovljici, z njegovim delom in načrti za prihodnost. Rozman Drago je spregovoril o interesni dejavnosti mladih, o njihovem vključevanju v samoupravne interesne skupnosti, o predkongresni dejavnosti pred IX. kongresom ZSMS in pa o delu občinske konference ZMS v Radovljici.

Mladen Trampuž pa je novoustanovljenemu aktivu mla-

dih delavcev posredoval željo novogoriške občinske konference ZMS po čim bolj uspešnem in plodnem sodelovanju.

Na ustanovni konferenci so nadalje spregovorili še o smernicah programa, ki si ga bodo zadali in ga bodo obravnavali na prvi seji predsedstva še pred koncem meseca septembra.

Z. B.

Ob nenadni in boleči izgubi moje mame

ANTONIJE DEŽMAN

se sodelavkam iz šivalnice iskreno zahvaljujem za podarjeni venec, denarno pomoč in spremstvo v njen prepirani grob.

Žaluoja hčerka Nežka Zupan z možem

Gibanje delovne sile

Sprejeti v medsebojno razmerje:

Vidmar Štefan — analitik — v računovodstvo;

Zupan Vida, Kokalj Mija, Peserl Tatjana, Avguštinčič Nada in Justin Majda — vse KV šivilje — po izteku učne pogodbe v šivalnico;

Kocjančič Zdenka — tekstilni tehnik — kot pripravnik; Miklavčič Ernesta — verižkanje — v TOZD Proizvodnja pletenin Nova Gorica;

Bratuž Emilija — verižkanje;

Markovič Sonja — likanje; Prenehanje lastnosti delavca v združenem delu:

Sitar Peter — KV kuhar — odpoved delavca;

Bjelajac Dimitrij — cotton pletilec — odpoved delavca;

Meglič Maks — cotton pletilec — po sporazumu,

Prešeren Ivanka — šivilja — upokojitev;

Slak Marica — kontrolor — upokojitev;

Grm Janez — vodja izvoza — odpoved delavca;

Derstvenšek Franc — cotton pletilec — odpoved delavca;

Kopar Slavka — previjalka preje — po sporazumu;

Jakovljevič Drago — obratovodja — odpoved delavca;

Metelko Anica — stroj. šivilja — po sporazumu;

Blaženič Mirna — veržikarica — samovoljna zapustitev dela;

Iz TOZD Proizvodnja pletenin Nova Gorica:

Ošapovič Vera — pletilja — po sporazumu;

Del Bon Vera — odpoved delavca;

Podgornik Alojzija — v poskusnem roku;

Benčič Vikica — v poskusnem roku.

Toplo in okusno za šolarje



Pričelo se je novo šolsko leto, naši šolarji pa potrebujejo med drugim novo jopo ali pulover. Hitro pobrskajmo med ostanki in pogledjmo, kaj bi lahko ukrojili in napletli iz stare zaloge. Z majhnimi dodatki in nekaj uricami dela si bomo prav gotovo prihranile nekaj tisočakov, naši otroci pa bodo v jesenskem hladu prikupno in praktično oblečeni odkorakali v šolo. Vsi narisani modeli so primerni za dečka ali deklico, za tistega, ki je prvič prestopil šolski prag in za one, ki šolska vrata že zapuščajo.

1. Jopica v kombinaciji jersey-patent: Vsi deli in rokava so iz jerseyja, lahko pa tudi iz blaga, patenti pa so pleteni v 2 cm širokih živobarvnih črtah. Ena izmed teh črt mora biti v barvi jerseyja. Zadruga naj se ujema z eno izmed živih barv v patentu. Ovratnik naj ima dvojen patent.

2. Jopica iz kariranega blaga, ki smo ga v različnih kombinacijah veliko dobili v zavitkih. Iz te debele pletenine bomo ukrojile lepo jopico z enobarvnimi patenti. Za patente bomo vzeli temnejšo barvo iz kara, v isti barvi naj bo tudi deljiva zadruga.

3. Naslednja jopica je iz jerseyja v dveh različnih barvah, rdeča-modra, rumena-rdeča, rjava-orange itd. Okrasni šivi so na rdeči barvi modri, na modri barvi pa rdeči. Prednja zadruga je rdeča. Zadrugi na rdečih žepih sta modri. Krogi na rokavih

in žepi so prišiti z dvojnimi šivom in obzankani.

4. V stari zalogi imamo gotovo tudi shetland. Iz nje ga lahko na roko ali strojno spletemo jopico v več niti, ki



bo imela lice na levi strani. Patentni začetek 8–10 cm, nadaljuje se z levimi. Po sredini dela teče dvojna kita, na vsaki strani kite 4 leve, 3 desne, ostalo leve. Ob robu se



Maruša

kita konča in nadaljujejo se same desne, prav tako tudi na zadnjem delu. Ob sedlu napravimo robček in ga prešijmo z okrasnim šivom. 4 cm pod robčkom prišijemo

žep. Žep ima 3 cm patენტnega začetka, nato desne in sne-mano konico. Rokava 5 cm patenta, ostalo leve. Ovratnik in 3 cm obrobe gosto pleten patent. Namesto obrobe lahko prišijemo zadrugo.

5–6. Dva puloverja, ki sta pletena cevasto, in ker nimamo časa, da bi pletle v norveškem vzorcu, bomo avtomobil ali zastavice na prednji del puloverja kar navez-le. Zastavici sta v živih barvah, ki se ujemajo z barvo patenta in rokavov. Avtomobil naj bo na svetli podlagi temen, tako kot patenti, ali pa svetel na temni podlagi. Puloverja naj ne bosta pre-tankah, da lažje vezemo po zankah.

Maruša Černilec

TUNIZIJA

Naša kreatorka Vesna Gabrščikova se je pred nedavnim mudila v Afriki, od koder se je vrnila polna vtisov. Kakšno je bilo njeno srečanje s Tunizijo, s tem severno afriškim križiščem novega in starožitnega, kjer se vrstijo puščave, oaze in souki, (suki) nam opisuje v svoji reportaži.

Bilo je oblačno poletno jutro, ko smo Zastavo 101 obrnili proti jugu v smer Tunizije. V prtljažnik smo začeli premišljeno zlagati dva šotora, spalne vreče, olje za avto in nekaj vode, poletno garderobo in topel pulover za hladne noči v puščavi, suho hrano za tri dni, pa dežnik za vsak slučaj. Končno se je prtljažnik po večkratnem prelaganju le zaprl in potem, ko smo v avto sedli še štirje odrasli, je bil pogled nanj prav takšen, kot na vse avtomobile, ki prihajajo k nam na morje in se skoraj privlečejo po tleh.

Muhasto vreme nas je spremljalo prav do Genove, kjer smo se vkrcali na dansko ladjo Dano Corono. Za moje modne oči ni bilo nikakršne bere, kajti čeprav je na ladji mrgolelo ljudi vseh

narodnosti, od svetlih severnjakov do temnopoltih Arabcev, so bili vsi oblečeni v kavbojke, večne bombažne majice, cikle in sončna očala. Po dveh dneh vožnje, po zdaj mirnem in zdaj bolj nemirnem morju smo ob sedmih zjutraj zrlji proti afriški obali, kjer je bilo že razločiti bele obrise Tunisa. No, pa sem si mislila: Afrika je tu!

TUNIS

Formalnosti na meji so bile hitro opravljene. Ugotovili smo, da je bencin malo cenejši kot pri nas, popusta za turiste pa nobenega. Bila je nedelja in ni bilo dosti prometa. Zavili smo po aveniji Habib Burgiba, ki je najbolj moderna in obenem glavna ulica tunizijske prestolnice. Tu imajo sedež banke, turistične agencije, gledališča. Bleščijo se novi hoteli in kavarnice, vmes se vrstijo male butike. Moderna evropska avenija Habib Burgiba se nadaljuje z »Avenue de France« in po njej se pripelješ pred vhod v Medino. Medina, stari del mesta je osrčje Tunisa, ki je s svojimi 900.000 prebivalci trgovsko ter politično središče Tunizije. Ko stopiš v ozek labirint ulic starega mesta, se zaveš, da si na orientu.

Vse stene so ena sama pisana razstava preprog, kovanih krožnikov, nakita, usnjenih izdelkov in pisanih oblačil. Pravijo, da je souk (tržnica) v Tunisu eden najlepših v državi — prav gotovo pa je najbolj bogat. Ozke ulice Medine so večinoma prekrite, po njih se pretaka reka ljudi. Promet ni mogoč, tovore prenašajo osli. Brez vodiča si skoraj izgubljen, saj so ulice brez imen in

so si tako podobne, da si le stežka zapomniš pot, po kateri si šel. V ozkih ulicah souka je stisnjena tudi zanimiva velika mošeja. Mošeja Djama ez-Zitouna je bila sezidana že v VII. stoletju. Že ob glavnih vratih se nam je odprl pogled na cel gozd starih antičnih in bizantiskih stebrov in na tla, obložena s pisanimi preprogami. Na žalost si nismo mogli ogledati tudi notranjosti. V Tuniziji, kjer je devetdeset odstotkov prebivalcev muslimanske vere, je le nekaj mošej odprtih za nemuslimane, kar pomeni, da radovedni turisti ne morejo vtakniti svojega nosu v vsako luknjo in tako motiti vernih muslimanov.

Da bi dobili predstavbo o podobi Tunisa, smo se povzpeli na eno od številnih visokih teras in pred nami se je odprl čudovit pogled na bele kupolaste strehe starega mesta. V bližini mestnega središča, poleg parlamenta je v palači Bardo muzej, ki je poleg kairskega najpomembnejši v vsej severni Afriki. Pričakovali smo orient, pa smo presenečeni ostali pred čudovito zbirko rimskih mozaikov iz obdobja pred našim štetjem. Veliki dobro ohranjeni mozaiki prikazujejo prizore iz življenja starih Rimljanov in njihovih bogov. Palača Bardo je bila včasih harem, v katerem so prebivale številne lepoticice. En del prostorov je še ohranjen. Zidovi so okrašeni s pisanimi ploščicami, stropi pa izrezljani v čipko iz štuka. V razkošnih prostorih hranijo zdaj oblačila, nakit nekdanjih dni in lepih haremskih dam.

(Nadaljevanje prihodnjič)

Poročili so se:



Iz TOZD Proizvodnja pletenin Radovljica:

Demšar Silva;
Marš Sonja — iz šivalnice;
Medic Zorka — iz šivalnice;
Marolt Milka — iz pletilnice;
Makar Vera — iz šivalnice;
Sumi Marija — iz pletilnice;
Habjan Marinka — iz vzorčnega oddelka;
Rozman Melita — iz šivalnice;
Počkaj Vida — iz šivalnice;
Dobnik Danica — iz šivalnice;
Kenda Vera in Volk Danila — iz TOZD Proizvodnja pletenin Nova Gorica.
Novoporočenkam naše iskrene čestitke.

Rodili so se:



Iz TOZD Proizvodnja pletenin Radovljica in SDS skupnih služb:

Marčič Slavica — hčerko
Štefelin Milena — hčerko
Ambrožič Marijanca — sina
Kokalj Helena — hčerko
Urh-Pavlin Marija — sina
Meze Agata — sina
Zvan Marjeta — sina
Stopar Cvetka — sina
Zemljič Marijana — hčerko
Kunčič Zdenka — hčerko
Tomažič Sonja — hčerko
Pavlin Majda — sina

Iz TOZD Proizvodnja pletenin Nova Gorica:

Paglavec Sonja — hčerko
Plesničar Milena — hčerko
Srečnim mamicam in njihovemu naraščanju želimo obilo sreče!

UREDNIŠKI ODBOR:

Zlato Kavčič, Milka Blažič, Zoran Bulut, Maruša Černilec, Katja Kos, Brigita Ropret, Mila Mežek, Bosiljka Vidič, Valentin Pintar, Tatjana Bratuša, Peter Vengar

GLAVNA IN ODGOVORNA UREDNICA: Alenka Bolč-Vrabec

TISK: Gorenjski tisk, Kranj

Oproščeno temeljnega davka od prometa proizvodov.