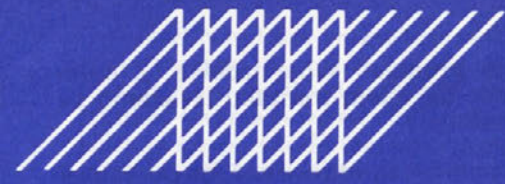


GLASILO TEKSTILNE TOVARNE NOVO MESTO



# NOVOTEKS

Št. 8 leto XI — AVGUST 1983



# „Nikoli ni tako dobro, da ne bi lahko bilo še boljše!“

Spet je naš Novoteks starejši za leto dni. Za ljudi pravimo, da so z leti pametnejši, preudarnejši. Za našega jubilaranta pa lahko trdimo, da je z leti porasla osveščenost njegovih delavcev. Odraslega tega je bolj razvita oblika samoupravljanja. Z leti so bogatejše tudi izkušnje njegovega dvatisoččesto članskega kolektiva, zlasti v sedanjih zaostrenih razmerah gospodarjenja.

Rojstno leto našega jubilaranta sega šestintrideset let nazaj. Takrat, drugo leto po končani svetovni vojni, je bila ustanovljena manjša predilnica. V njej je dobilo zaposlitev preko 150 delavcev. Tovarniška ograja tega obrata se je proti pričakovanju hitro širila. Najprej so začeli proizvajati odeje in blago, kasneje pa je Novoteks prekoračil občinske meje, kajti v Metliki je bila zgrajena sodobna predilnica.

Sledijo leta naglega razvoja in modernizacije: vpeljava česanih tkanin, ki so se začele prodajati pod imenom „Diolen“ in so še danes pojem dobre kvalitete. Izgradnja konfekcij sta narekovala predvsem dva razloga: višja stopnja predelave lastne tkanine in možnost večjega izvoza ter s tem zmanjševanje uvozne odvisnosti.

Vzporedno s širjenjem proizvodnje smo širili tudi lastno trgovsko mrežo po vsej Jugoslaviji. Danes imamo že 18 sodobnih trgovin, specializiranih za prodajo tekstila.

Danes, po 36 letih obstoja, naredimo več kot tri in pol milijona metrov volnenih tkanin in blizu dva milijona konfekcijskih izdelkov. Vse te izdelke prodajamo domačim kupcem in tudi v tujino. Naše izdelke nosijo v Ameriki, Nemčiji, Skandinaviji, Rusiji, Holandiji, Alžiriji, Libiji, Češki. Kdo bi mogel naštetiti imena vseh držav, kjer smo v

svoji bogati zgodovini prodajali svoje izdelke. Z enim stavkom lahko rečemo, da v tem trenutku izvažamo že preko polovico vseh izdelkov.

Kljub zanimivi in dinamični zgodovini našega podjetja je le prav, da se pomudimo nekoliko več ob današnjih razmerah, predvsem pa ob prihodnosti našega kolektiva. Vsi se še živo spominjamo lanskega poletja, ko smo sprejemali in končno tudi sprejeli naš notranji stabilizacijski program. V ospredje tega programa smo postavili zmanjševanje uvozne odvisnosti. To prvo in najpomembnejšo nalogo smo po letu dni v celoti dosegli. Če smo lani imeli več uvoza kot izvoza, je bil v prvi polovici tega leta izvoz skoraj za polovico večji od uvoza. Menim, da je bila uresničena tudi druga točka programa, to je, da bo proizvodnja normalno tekla in da bo s tem na planskem nivoju dosežen tudi končni cilj vsakega gospodarjenja, to sta dohodek in osebni dohodek. To je hkrati odgovor mnogim omahljivcem in kritizerjem, ki še vedno ne verjamejo, da je usoda in naša prihodnost v veliki meri odvisna od nas samih, od lastnih prizadevanj in od lastnega dela. Res je, da zunanje razmere gospodarjenja, pri tem je v prvi vrsti mišljen nizek odstotek razpolaganja z ustvarjenimi devizami, v veliki meri vplivalo na naše rezultate, vendar je treba tudi glasno pripomniti, da so ti pogoji enaki tudi za ostale volnarje in da je edini izhod iz težav predvsem v lastni hiši: v še večjem izvozu zlasti metrskega blaga, v boljši kvaliteti izdelkov, v solidnejših rokih odpreme in predvsem v boljši delovni disciplini in v z njo povezani večji storilnosti.

Staro pravilo pravi: „Nikdar ni tako dobro, da ne bi lahko bilo še boljše.“ Sledeč tej misli, moramo žal ugotoviti, da je pri našem delu še vedno na kupe slabosti. Eden osnovnih problemov tega, predvsem pa bodočega trenutka, je nadaljnje spreminjanje proizvodnega programa v metraži, zlasti v manjši porabi uvoznih surovin. Čeprav je cilj jasno opredeljen, tako za porabo lastnih odpadkov v mikane tkanine kot za večno uporabo drugih vlaken domačega izvora, se konkretni programi le prepočasi in tudi nekvalitetno rojevajo. Vtis imam, da je med nami še mnogo odgovornih tovarišev, ki čakajo rešitev v teh hudih časih od zunaj, morda iz Beograda ali Ljubljane. Narobe! Stvari je treba vzeti v svoje roke in vestno ter odgovorno izvrševati dogovorjene naloge.

Slaba točka je še vedno prevelika in neučinkovita režija in to na vsej fronti, od temeljnih organizacij do skupnih služb. Tudi pri nas je še vedno čutiti pritisk posameznikov za povečano zaposlovanje v pisarnah. Ne! Temu se moramo energično postaviti po robu in izjemno zaposliti le manjkajoče strokovne kadre.

Slaba izkoriščenost delovnega časa, od neposredne proizvodnje pa do režije, je jugoslovanska pa tudi Novoteksova slabost. Na tem področju nas poleg splošnega poziva za odgovornejše delo čaka povsem konkretna naloga, to je uvajanje bolj stimulativnega nagrajevanja po delu.

Odnos do surovin in strojev je poglavje zase in tudi predstavlja določeno notranjo rezervo.

Če sedaj potegnemo črto, moramo reči naslednje:

— da je naša prihodnost odvisna v veliki meri od nas samih.

Prepričan sem, da ob dosledni izpeljavi ideje, da je Novoteks enotno podjetje, in ob doslednem uresničevanju načrtanega programa lahko bolj optimistično gledamo na prihodnje dni.

Novo mesto, avgust 1983

SLAVKO PAVLIN

novoteks št. 8 — avgust 1983



Delavci Novoteksa praznujemo vsako leto dve pomembni obletnici v avgustu: 15. avgusta leta 1947 je bila ustanovljena tekstilna tovarna Novo mesto, ki se je pozneje preimenovala v Novoteks, tekstilna tovarna Novo mesto, 30. avgusta leta 1950 pa je delovni kolektiv sprejel načela samoupravljanja, ko je postal lastnik tovarne in vzel v roke njeno usodo.

Novomeška tekstilna tovarna Novoteks je sicer imela skromne tekstilne tradicije, pa jo moramo vendar uvrstiti med gospodarske organizacije, ki so na naših tleh zrastle po osvoboditvi in se v kratkih 36 letih razvile do zavirljivih razsežnosti.

V teh letih je Novoteks s prizadevanjem vseh delavcev rasel in se krepil — doživljal je ugodne in manj ugodne trenutke, ki spremljajo manj ali več vsako delovno organizacijo, posebno še pri tako hitri industrijski rasti in iz dneva v dan zahtevnejšem trgu. Pogosto so se delavci Novoteksa marsičemu odrekli in poseže svojega dela vlagali v izgradnjo lepših prostorov, za boljše stroje in naprave, v novo tehnologijo, v lastno usposabljanje in še za marsikaj. Vse to pa izpričuje prizadevanost delavcev in trden kolektiv, ki se zaveda, da je leta 1950, ko je stopil na pot samoupravljanja, prevzel tudi odgovornost za nadaljnji razvoj delovne organizacije.

Ni torej naključje, da je od takrat pot Novoteksa vodila v razširitev proizvodnje in asortimana. Leta 1958, torej pred 25 leti, je bila v Metliki dograjena predilnica česane volnene preje, današnja TO Predilnica. Od takrat naprej je Novoteks zmanjševal proizvodnjo tkanin iz mikane preje in jo preusmerjal izključno v izdelavo tkanin iz česane volnene preje.

V poslovnih poročilih lahko preberemo, da je bila delovna organizacija Novoteks vsako leto bogatejša in sredstva prometno vlagala za povečanje in izboljšavo končnih izdelkov, pri tem pa ni zamenjala skrbi za delovne ljudi.

Poleg 25. obletnice predilnice česane volnene preje v Metliki pa praznujejo delavci Novoteksa na Vinici in v Trebinju deseto obletnico, odkar so na teh nerazvitih področjih stekli stroji za konfekcijsko proizvodnjo hlač in kril. Obe TO konfekcije tako na Vinici kot tudi v Trebinju sta si zastavili za nalogo razširiti svoje delovne prostore ter povečati zmogljivosti, s tem pa zaposliti nove delavce, saj imajo na tem

področju dovolj delovne sile.

Zaradi teh treh jubilejev so delavci sklenili, da bodo svoje obletnice praznovali ob občinskem oziroma krajevnem prazniku ter tako še bolj poudarili pomembnost TO Novoteksa za nadaljnji razvoj Metlike, Vinice in Trebinja.

Prav zaradi tega, pa tudi za gospodarno ravnanje, so delavci sklenili, da osrednje proslave v Novem mestu ne bo.

Metlika bo praznovala četrto stoletja dela predilnice Novoteksa, katere se bodo udeležili tudi nekateri delavci iz Nove-

ga mesta, Vinice in Trebinja. Prav tako pa se bomo udeležili praznovanj 10. obletnice na Vinici in v Trebinju.

Na Vinici bomo 30. avgusta organizirali svečano zasedanje delavskega sveta delovne organizacije, na kateri bodo predsedniki delavskih svetov TO in DSSS prevzeli priznanja za delavce, ki so izpolnili pogoje za jubilejno priznanje za 10, 20 in 30 let dela. Letos prejme jubilejna priznanja 257 delavk in delavcev in sicer 173 za 10 let, 57 za 20 let in 28 za 30 letnico dela. Tudi jubilejne nagrade so nekoliko višje od lanskih.

Po sklepu delavskega sveta delovne organizacije Novoteks se bo izplačalo v neto zneskih jubilarcom za 10 let dela 2.000 din, za 20 let 3.000 in za 30 let 5.000 din, kar skupno zneske 657.000,00 din neto.

JUBILANTI	10 let		20 let		30 let		skupaj	
	št.	din	št.	din	št.	din	št.	din
TO Predilnica	14	28 000	2	6 000	5	25 000	21	59 000
TO Tkanina	24	48 000	36	108 000	20	100 000	80	256 000
TO Konfekcija I.	17	34 000	2	6 000			19	40 000
TO Konfekcija II.	26	52 000	1	3 000			27	55 000
TO Konfekcija III.	75	150 000	6	18 000			81	168 000
TO Trgovina	5	10 000	1	3 000	1	5 000	7	18 000
DSSS	12	24 000	9	27 000	2	10 000	23	61 000
<b>DO NOVOTEKSA</b>	<b>173</b>	<b>346 000</b>	<b>57</b>	<b>171 000</b>	<b>28</b>	<b>140 000</b>	<b>258</b>	<b>657 000</b>

Letošnji jubilarci dela:

## 10 LET

### TO PREDILNICA METLIKA

Boldin Ljubica, Benkovič Anton, Benkovič Ivan, Gregorič Alojzij, Gregorič Janez, Govednik Boris, Jambrošič Nikola, Kučinič Ivan, Križan Anton, Leičanec Zdenka, Matko Marjanca, Pečar Janko, Ribarič Alojzij, Štefanič Janez.

### TO TKANINA NOVO MESTO

Andrušič Rudi, Džananić Fatima, Drenik Karolina, Dragan Marija, Fabjan Anton, Golobič Jožefa, Grešak Ana, Grulja Darinka, Hostar Jože, Jelič Zvone, Lapakovič Ivka, Murgelj Nevenka, Mahnič Alojz, Pavlin Bogo, Potočar Janez, Prodanič Djordje, Rifelj Anica, Saje Anica, Šimič Marica, Udovč Zlata, Zagorc Antonija, Zuanović Katica, Zagrljača Stanija, Žižak Boško.

### TO KONFEKCIJA I NOVO MESTO

Bartolj Anica, Berbič Marija, Dobrić Josip, Fideršek

Martina, Jarc Anica, Klobučar Jožica, Koračin Štefka, Krivec Jelka, Mitag Sonja, Pust Zdenka, Povše Jožica, Rapuš Draga, Sluga Marinka, Strel Anica, Škrbec Fani, Štrazberger Jožica, Zdravkovič Ljubica.

### TO KONFEKCIJA II VINICA

Balkovec Anica, Balkovec Marija, Čepuran Milica, Čadonič Anica, Grabrijan Marija, Grgurač Ana, Grdun Franc, Ivanič Zdenka, Kuzma Janez, Keser Marica, Kotar Antonija, Mravinec Marija, Mihelič Marija, Medoš Danica, Miroslavič Marica, Moravec Franc, Peršič Marija, Rajšič Čedo, Simčič Marija, Starešinič Marija, Starešinič Slavica, Štajduhar Marija, Šorli Jože, Verbanec Ana, Zajc Viljenka, Žučak Danica

### TO KONFEKCIJA III TREBINJE

Aleksić Djuka, Adžajlić Emira, Bokun Angelika, Burani Anica, Bračković Sabina, Baraković Hajra, Bulaić Vasilj-

ka, Budalica Amira, Berhamović Mevlida, Čokljaš Ivica, Čelik Mirza, Čučković Miloslava, Čapin Darinka, Debota Zora, Džombeta Janja, Dželmo Zora, Evkočević Mirsada, Gugolj Branka, Grkavac Biljana, Gudelj Bosiljka, Hadžović Rapa, Isovič Nina, Ivkovič Ljeposava, Ivanković Ranka, Janjić Dušana, Krstović Nada, Krčun Mara, Kojović Jovanka, Kisjelica Jovanka, Kolar Branka, Kapetanović Mirsada, Kuljić Rajka, Kraljević Andja, Lojović Mirjana, Lečić Rajka, Ljubibratić Zora, Lečić Radojka, Lučić Mirsada, Miljanić Milosava, Mičeta Stana, Miljanović Milosava, Mirdinija Slobodanka, Jadranka, Mijanović Radojka, Nikontović Mumira, Ninković Slavojka, Nikontović Vahida, Ninković Ramdela, Ninković Dragica, Ot Svetlana, Pejović Njegosava, Pavić Nada, Popović Višnja, Petković Slavko, Perović Milica, Prečević Zora, Radović Bosiljka, Ratković Slavka, Spaić Radmila, Selimović Zejna, Spaić Bosiljka, Spaić Jovanka, Skulić Slavka, Sekulović Miroslava, Spaić Asvera, Todorović Stana, Tomašević Stana, Tasovac Mila, Vučurević Jovanka, Vučinić Bogoslavka, Vučinić Dobrila, Vučković Borika, Vojčić Milena

### TO TRGOVINA NOVO MESTO

Aljović Muhamed, Dušić Zorica, Dujmošić Zoran, Matijašić Marija, Pijović Zorica

### DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

Cukut Gojko, Deak Tatjana, Luzar Jožica, Legan Vanja, Makše Štefka, Pavlin Franci, Pavlovič Vera, Penca Milena, Šere Ana, Šepetavc Irena, Vidmar Stane, Vidic Rózi

## 20 LET

### TO PREDILNICA METLIKA

Geršič Jože, Pezdirc Ivan

### TO TKANINA NOVO MESTO

Avbar Justina, Avguštin Amalija, Banič Martin, Bobnar Janez, Cesar Alojz, Cimermančič Jože, Čolič Jožefa, Gorenc Tončka, Hrovat Jože, Junc Stanislav, Kupljen Mar-

(Nadaljevanje na 4. str.)

(Nadaljevanje s 3. str.)

jeta, Kavšek Anton, Koračin Stane, Kobe Jožefa, Les Silva, Mlakar Štefka, Mervar Marjeta, Murn Jože, Makše Stane, Mlakar Marija, Malenšek Milena, Murgelj Ana, Murn Jožefa, Nedeljko Julij, Paderšič Terezija, Povše Štefka, Primc Anton, Resnik Riko, Rajk Milena, Staniša Marija, Štancar Marija, Špehar Ivan, Ude Franc, Zoran Alojz, Zupančič Emilija, Železnik Jožef

#### TO KONFEKCIJA I NOVO MESTO

Mazovec Zdravko, Račič Stanislav

#### TO KONFEKCIJA II VINICA

Tomašič Ivan

#### TO KONFEKCIJA III TREBINJE

Butulija Vido, Gubeljić Sulejman, Janković Mirjana, Miladinović Obrad, Ninković Bosiljka, Samardžić Živana

#### TO TRGOVINA NOVO MESTO

Cvetković Mirko

#### DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

Aš Martin, Aš Marija, Burja Andrej, Drgan Martin, Kocja-

nčič Bogomir, Levstik Valentin, Medved Štefka, Ralijan Milena, Živković Zoran

#### 30 LET

#### TO PREDILNICA METLIKA

Gregorčič Anton, Jelenčič Stane, Malešič Alojz, Prus Katarina, Starec Marta

#### TO TKANINA NOVO MESTO

Avsec Marija, Avsec Viktor, Bukovec Jožefa, Dragman Mihaela, Femec Jožefa, Finžgar Ana, Gognjavec Anton, Gramc Martina, Jakše Jožefa, Jerman Jože, Jakše Ivan, Kolenc Jožefa, Novak Marija, Pangre Pavla, Šinkovec Marija, Tomljanovič Slavko, Urek Nežka, Vidic Nada, Zupančič Franc, Zupančič Agrepina.

#### TO TRGOVINA NOVO MESTO

Bukvič Desanka

#### DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

Jalovec Jožica, Šepetavc Matilda

Vsem jubilentom se zahvaljujemo za sodelovanje in jim iskreno čestitamo za prejeto priznanje.

DeKa



Z LANSKE PROSLAVE — Predsednik DS DO Novoteks in glavni direktor izročata priznanje Izidorju Mervarju za 30 let dela.

## Poslovanje DO Novoteks v prvem polletju

V prvem polletju 1983 je 2577 delavcev, kolikor nas je bilo povprečno zaposlenih, proizvedlo 842.251 baznih kilogramov preje, 1.803.933 metrov tkanin in pletenin ter 718.251 kosov konfekcijskih izdelkov. Poleg redne proizvodnje v vseh treh konfekcijah je bilo narejenih še 272.036 kosov v kooperaciji. Prodali smo

1.908.255 metrov tkanin in pletenin, od tega 581.713 metrov ali 30 odst. na tuja tržišča ter 1.042.189 kosov konfekcijskih izdelkov, od tega 608.056 kosov ali 58 odst. v izvoz.

S prodajo vseh teh izdelkov in uslug smo v prvem polletju 1983 dosegli naslednje finančne rezultate:

bil v prvih šestih mesecih 1983 164.912.738 din in se je glede na leto poprej zmanjšal za 21%. Na klirinško področje smo izvozili za 42.765.467 din in uvozili za 2.651.597 din surovin in rezervnih delov. Podatki za izvoz in uvoz so prikazani po uradnem (SIV) tečaju 1\$= 63,40 din.

Vsi se zavedamo, da so od

našega dela in od naših poslovnih rezultatov odvisni tudi naši osebni dohodki. Želeli bi, da bi le-ti naraščali hitreje kot življenjski stroški, vendar se dogaja ravno obratno. Kakšni so bili poprečni mesečni neto osebni dohodki po posameznih delovnih enotah oziroma tozdih pa prikazuje naslednja tabela:

	I—IV 1982	I—VI 1983	Indeks 83/82
celotni prihodek	1.360.886.007	1.980.091.960	146
dohodek	462.094.087	640.449.266	139
čisti dohodek	318.898.521	408.568.328	128
razdelitev čistega dohodka za osebne dohodke	219.842.304	271.243.533	123
za skupno porabo	24.856.120	31.731.349	128
za posl. in rezervni skl.	74.200.095	105.593.449	142

V primerjavi s finančnim planom za prvo polletje 1983 smo celotni prihodek presegli za 8 odst., dohodek za 6 odst. in čisti dohodek za 4 odst. Lahko rečemo, da smo kljub zaostreni politiki gospodarjenja dosegli relativno dobre rezultate tako v primerjavi s preteklim letom kot tudi v primerjavi s planom.

Naši poslovni rezultati so odvisni predvsem od zunanjetrgovinskega poslovanja, ki je bilo v prvem polletju naslednje:

Na konvertibilni trg smo izvozili za 248.646.438 din blaga in storitev, kar je za 2% manj, kot je predvideval plan in za 22% manj kot lani. Uvoz surovin in rezervnih delov je

	poprečje DE, TOZD	poprečje I—VI 821	indeks I—VI 8382/83
Predilnica Metlika	11.420	13.219	116
Predilnica N. m.	11.125	13.690	123
Priprava	10.180	12.525	123
Tkalnica	11.586	14.385	124
Apretura	10.449	13.249	127
Pletilnica	10.309	14.151	137
Vodstvo Tkanine	15.047	18.055	120
IVS	15.006	18.196	121
Skupaj TO TKANINA	11.272	13.775	122
KONFEKCIJA Novo m.	10.231	13.578	133
KONFEKCIJA Vinica	9.516	11.695	123
KONFEKCIJA Trebinje	10.288	12.427	121
TRGOVINA	12.599	15.150	120
DS skupnih služb	13.785	16.895	123
Skupaj DO NOVOTEKS	11.209	13.660	122

Rast poprečnih neto osebnih dohodkov je približno 20-

stotna, vendar so naši osebni dohodki v primerjavi s popre-

čjem tekstilne industrije v Sloveniji še zmeraj nižji za približno 10%. Povprečje izdelovalcev preje in tkanin v Sloveniji že za prvih pet mesecev 1983 14.756 din in za konfekarje 13.660 din.

Prav gotovo pa je zanimiv podatek tudi najnižji in najvišji osebni dohodek ter razmerje med njimi. Po posameznih temeljnih organizacijah je slika naslednja:

	najniž. OD	najviš. OD	razmerje
Predilnica Metlika	9.848	28.291	1 : 2,87
Tkanina	9.895	32.546	1 : 3,29
Konfekcija N. mesto	10.783	29.604	1 : 2,74
Konfekcija Vinica	9.916	27.583	1 : 2,78
Trgovina	11.084	28.030	1 : 2,53
DSSS	9.534	41.851	1 : 4,39

V vseh temeljnih organizacijah in DSSS prejema najnižji osebni dohodek čistilke prostorov, najvišji OD pa direktorji tozdov, v skupnih službah pa trgovski zastopniki.

### TOZD TKANINA

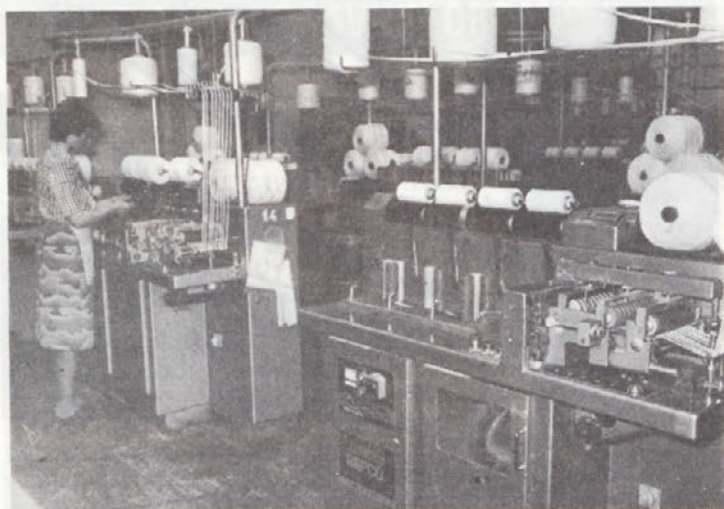
V tozdu Tkanina je v prvem polletju 1983 delalo povprečno 909 delavcev, kar je za 36 delavcev manj kot je predvideval plan in za 15 delavcev manj kot leto poprej. Proizvodni plan so dosegli in presegli v vseh delovnih enotah, razen v DE tkalnica, kjer je proizvodnja za 1% pod planom. Temu primerno je tudi dosežena produktivnost, merjena v količini izdelkov narejenih v eni efektivni uri. Večja kot lani je v pripravi, apreturi in pletilnici, v ostalih DE pa je manjša. Da je proizvodnja izpolnila svoje obveznosti do plana, je bilo opravljenih tudi 28.183 nadur, kar je za 29% več kot lani v enakem obdobju. Količinska prodaja tkanin in pletenin je za 6% večja od plana in za 4% večja kot leto prej. Izvoz je bil realiziran v višini 164.039.347 din (po SIV tečaju), od tega 146.212.148 din na konvertibilni trg in 17.827.199 din na klirinško področje. Število

bolniških izostankov se je v primerjavi s prvim polletjem 1982 zmanjšala za 3%.

Delavci TO TKANINA so v prvih šestih mesecih 1983 ustvarili 847.781.860 din celotnega prihodka, kar je za 46% več kot lani in za 4% več, kot so načrtovali. Dohodka so ustvarili 241.066.997 din, kar je za 37% več kot leto poprej in za 2% manj, kot je predvideval plan. Čistega dohodka pa so ustvarili 127.335.270 din, kar je za 11% več kot v enakem lanskem obdobju in za 17% manj kot so načrtovali.

### TOZD PREDILNICA METLIKA

V metliški predilnici je bilo zaposlenih povprečno 324 delavcev, kar je za 6 delavcev oziroma za 2% manj, kot so načrtovali in za 1% manj kot v enakem lanskem obdobju. Skupni plan proizvodnje je bil dosežen in presežen za 1%, s tem da je klasična predilnica proizvodni plan presegla za 4%, v repco predilnici pa je bil plan izpolnjen le za 91%. Vsa proizvedena preja je bila uporabljena v tozdu Tkanina. Produktivnost, izražena v predenih na eno efektivno uro, je



v primerjavi z letom poprej porasla za 9%. Nadurno delo so močno povečali, saj je indeks, glede na lansko leto, 388. Povečali so se tudi bolniški izostanki in sicer za 17%. Delavci v tozdu Predilnica Metlika so ustvarili 327.294.181 din celotnega prihodka, kar je za 44% več kot lani in za 9% več kot so načrtovali. Dohodek je bil za 4% večji kot v enakem lanskem obdobju in za 5% manjši, kot je predvideval plan.

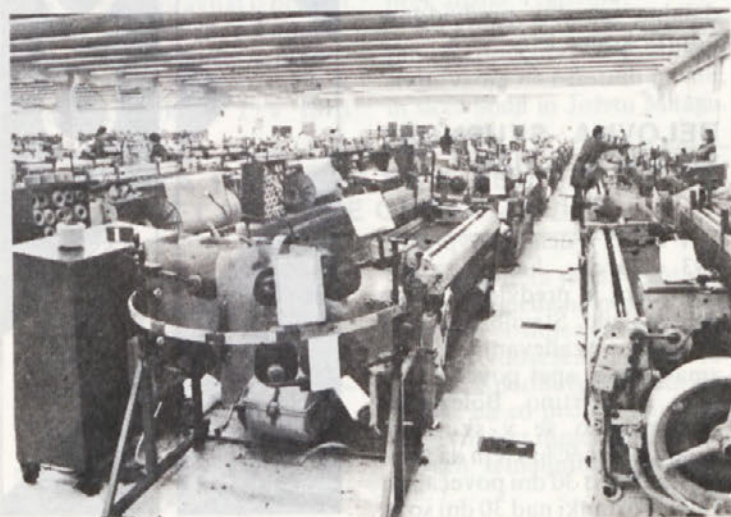
### TOZD KONFEKCIJA I NOVO MESTO

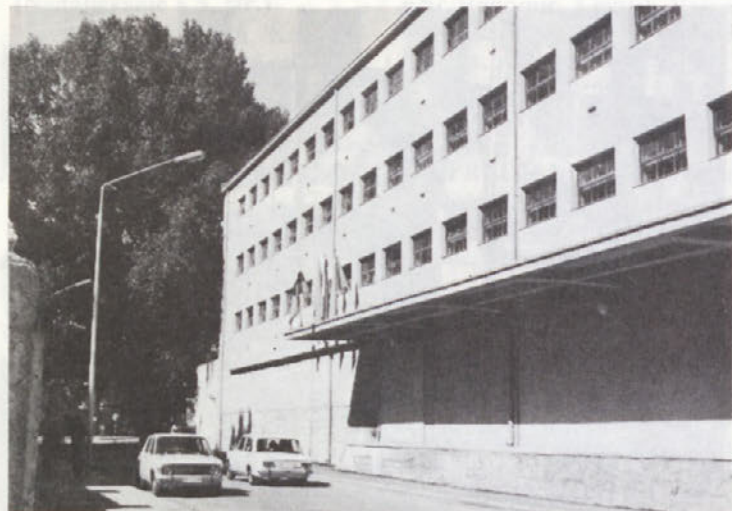
V novomeški konfekciji je bilo zaposlenih povprečno 245 delavcev, ki so izdelali 178.618 kosov konfekcijskih izdelkov, kar je za 4% manj kot so načrtovali. Izdelanih minut so ustvarili 9.592.062, kar je za 9% več od plana in za 4% več kot v enakem obdobju lani. Produktivnost, izražena v izdelanih minutah na eno efektivno uro, se je glede na leto poprej povečala za 1%, medtem ko je produktivnost izražena v izdelavnih kosih na eno efektivno uro padla za 9%. Rezultat slabe produktivnosti pa je

prav gotovo veliko število nadur: opravljenih je bilo 10.639 nadur, kar je za 130% več kot v enakem lanskem obdobju. Povečalo se je tudi število bolniških izostankov in sicer za 1856 ur ali za 3%. Največje povečanje zabeležimo pri porodniških dopustih, kar pa je glede na sorazmerno mlad kolektiv tudi normalno.

V prvem polletju 1983 so prodali 302.659 kosov konfekcijskih izdelkov na domači trg in 180.110 kosov na tuje tržišče. Z izvozom so ustvarili 34.072.635 deviznih dinarjev (po SIV tečaju). Celotni prihodek so realizirali v višini 245.278.695 din, kar je za 56% več kot v enakem obdobju leta 1982 in za 13% več, kot so načrtovali. Dohodek v višini 155.761.370 din je večji kot leto poprej za 50% in v primerjavi s planom za 17%. Dobri rezultati v prvem polletju 1983 so bili sad njihovih vsestranskih prizadevanj. Tu pa moramo omeniti še kooperante, ki so izdelali dodatnih 272.036 kosov konfekcijskih izdelkov.

(Nadaljevanje na 6. str.)





(Nadaljevanje s 5. str.)

## KONFEKCIJA II VINICA

TozD Konfekcija Vinica je v prvih šestih mesecih 1983 zaposlovala povprečno 235 delavcev. Ti so izdelali 165.483 kosov konfekcijskih izdelkov, kar je za 3% manj kot so planirali in v primerjavi z letom 1982 za 4% več. Izdelanih minut so ustvarili 8.554.610, kar je ravno toliko, kot je predvideval plan in kot že leto poprej. Produktivnost, merjena s količino proizvodnje v eni učinkoviti uri, se je glede na enako lansko obdobje povečala. Število nadur so v Konfekciji Vinica močno povečali za 2065 nadur. Število bolniških izostankov pa se je zmanjšalo za 32%.

Prodali so 198.982 kosov izdelkov, od tega 80.408 kosov ali 40% v izvoz in s tem ustvarili 10.946.882 deviznih dinarjev (po SIV tečaju). Delavci v TOZD Konfekcija Vinica so ustvarili 218.736.998 din celotnega prihodka, kar je za 44% več kot lani in za 13% več kot so načrtovali. Dohodek je znašal 75.621.607 din, kar je za 49% več kot v enakem obdo-

bju lani in za 18% več kot je predvideval plan. Boljši rezultati kot so bili planirani so tudi v konfekciji Vinica plod prizadevnega izpolnjevanja obveznosti.

## KONFEKCIJA III TREBINJE

Naša najbolj oddaljena konfekcija je zaposlovala povprečno 483 delavcev, kar je za 1% več od plana in za 12% več kot leto poprej. Izdelali so 374.150 kosov konfekcijskih izdelkov, kar je za 4% več kot so načrtovali in za 5% več kot v enakem lanskem obdobju. Za kupce iz Nemčije so izdelali 347.538 kosov izdelkov in samo 12.900 kosov za domači trg. Torej lahko rečemo, da delavci v Trebinju prodajo celotno proizvodnjo v izvoz. S prodajo 347.538 kosov „lohna“ so v prvem polletju 1983 ustvarili 57.414.773 deviznih dinarjev (po SIV tečaju). Nadur niso imeli, bolezenski izostanki pa so se zmanjšali za 7%. S prodajo izdelkov in uslug so delavci v Trebinju ustvarili 112.508.054 din celotnega prihodka, kar je za 79% več kot



leto poprej in za 23% več kot so načrtovali. Dohodka so realizirali za 77% več kot lani in za 27% več kot je predvideval plan. Kljub temu, da je tozD Trebinje skoraj 100% izvoznik, so dosegli dobre finančne rezultate.

## TOZD TRGOVINA

Ta temeljna organizacija je z 88 zaposlenimi naša najmanjša temeljna organizacija. S petnajstimi prodajalnami, ki so razporejene po vsej Jugoslaviji, so v letošnjem prvem polletju dosegli dobre poslovne rezultate. Ustvarili so 119.141.921 din celotnega prihodka, kar je za 26% več kot lani in za 3% več od načrtovanega. Dohodek v višini 26.059.387 din je prav tako večji za 21% glede na leto poprej in za 7% večji kot je predvideval plan. Finančni rezultati bi bili še boljši, če bi bila že realizirana investicija v novo blagovnico na Glavnem trgu v Novem mestu. Staro prodajalno na Glavnem trgu so v februarju zaprli in tako je obratovalo nadaljnje 4 mesece samo 14 prodajaln. Nova prodajalna pa bo predvidoma odprta konec leta.

## DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

V DSSS je delalo povprečno 293 delavcev, kar je za 6% manj, kot je predvideval plan delovne sile. Število nadur se je kljub prizadevanju, da jih zmanjšamo, spet povečalo, in sicer za četrtino. Bolezenski izostanki so se v skupnem zmanjšali za 9%, s tem da so se izostanki do 30 dni povečali za 14%, izostanki nad 30 dni so se

zmanjšali za 24%, porodniški dopusti pa so se prav tako zmanjšali za 13%.

Celotni prihodek delovne skupnosti je znašal 109.350.251 din, kar je za 29% več kot leto poprej in za 5% več kot je predvideval plan. Dohodek je znašal 56.159.952 din in je za 1% nižji od načrtovanega in za 29% večji kot lani v enakem obdobju.

Tako lahko za zaključek zapišemo, da je bilo poslovanje delovne organizacije NOVOTEKS v prvem polletju 1983 kljub težkim pogojem gospodarjenja dokaj uspešno. Zato si moramo prizadevati, da bomo še naprej izpolnjevali planske obveznosti in tudi ob devetmesečnem obračunu zabežili takšne rezultate našega dela.

MARTINA MAKŠE



## 6. SEJA DELAVSKEGA SVETA TOZDA TRGOVINA JE BILA 18. JULIJA 1983

Delavski svet je najprej pregledal rezultate poslovanja temeljne organizacije za prvo polletje 1983. Ugotovil je, da so bili doseženi dokaj ugodni rezultati, saj so vse prodajalne, razen prodajaln Trebinje, Bor I in Titova Mitrovica, plan bruto realizacije dosegle oziroma presegle. V skupnem je bil plan bruto realizacije presežen za 4 odst. Tudi indeksi kazalcev uspešnosti poslovanja temeljne organizacije za obdobje prvega polletja se gibljejo nad 100.

V nadaljevanju se je delavski svet razpravljalo o preko-račitvi stroškov zaradi dodatnih del na objektu Glavni trg 5. Ker pa izvajalec (Tregrad iz Trebnjega) še ni posredoval

računa, bo delavski svet o prekoračitvi stroškov razpravljalo na naslednji seji.

Pod eno izmed naslednjih točk dnevnega reda je bil delavskemu svetu obrazložen samoupravni sporazum o ustanovitvi sisa za varstvo pred požari občine Novo mesto. Na samoupravni sporazum delavski svet ni imel pripomb in ga je sprejel.

Delavski svet je razpravljalo tudi o možnostih najetja lokala v Peči v Črni gori. Direktorja temeljne organizacije je zadalžil, da se s ponudnikom prodajnega prostora dogovori o pogojih najetja lokala ter da o rezultatih pogovorov poroča na naslednji seji.

## 13. SEJA TOZDA KONFEKCIJA I NOVO MESTO JE BILA 4. AVGUSTA 1983

Delavski svet je najprej pregledal izvrševanje sklepov zadnje seje in ugotovil, da so izvršeni, oziroma jih izvršujejo.

Pod drugo točko dnevnega reda je delavski svet obravnaval in sprejel poročilo o poslovanju temeljne organizacije za prvo polletje 1983. Zaradi vse večjega števila bolezenskih izostankov je bil sprejet sklep, naj kadrovsko-splošni sektor z glavnim direktorjem in ambulantno pripravi analizo bolniških izostankov.

Nadalje je delavski svet sklepal o odpiu—Seh artiklov, ki so bili ukradeni z razstavnega prostora v avli hotela Metropol.

Pod zadnjo točko dnevnega reda pa je razpravljalo o prošnji delavke za odobritev 4 mesece neplačanega dopusta, o prenosu ene likalne Hofman preše iz tozda Konfekcija I v tozd

Konfekcija II Vinica ter dveh likalnih Hofman preš v tozd Konfekcijo III Trebinje. Sklenil je tudi, da se za potrebe skladišča osnovnega materiala v IVS izdela 10 vozičkov in 6 regalov.

Nadalje je DS, glede na to da tozd Trgovina nima dovolj prostih investicijskih sredstev za pokritje nastalih prekoračitev pri adaptaciji objekta na Glavnem trgu 5, sprejel sklep, da združuje namenska lastna sredstva v tozd Trgovina namensko za razširitev prodajnih kapacitet oziroma za dograditev trgovine na Glavnem trgu 5. Sredstva v višini 3.000.000 din se združuje namensko zaradi povečanja prodaje konfekcijskih izdelkov prek tozda Trgovina.

Na koncu je bil DS informiran o dodelitvi enosobnega stanovanja na Mestnih njivah, in sicer Sonji in Jožetu Mitagu.

## 5. AVGUSTA 1983 SE JE NA 6. SEJI SESTAL DELAVSKI SVET DELOVNE ORGANIZACIJE

Kot običajno je delavski svet najprej pregledal izvrševanje sklepov zadnje seje. Ugotovil je, da sklepe izvršujejo, oziroma da so izvršeni.

Pri obravnavanju poročila o rezultatih poslovanja delovne organizacije za prvo polletje

letošnjega leta je DS ugotovil, da so bili glede na pogoje, pod katerimi posluje delovna organizacija, doseženi ugodni rezultati. Spodbuden je tudi podatek, da so proizvodni plani za prvih šest mesecev doseženi v vseh temeljnih organizacijah.

V nadaljevanju je bil delavski svet opozorjen na nekatere težave, s katerimi se delovna organizacija srečuje, oziroma za katere se predvideva, da se v kratkem času lahko pojavijo, to so dinarska nelikvidnost, zmanjšani dinarski in devizni prilivi, neizvrševanje planov proizvodnje ter plan prodaje oz. izvoz.

Da bodo ob koncu leta doseženi taki rezultati, kot so bili v prvem polletju, bo potrebno vložiti veliko naporov. Ugotovljeno pa je tudi bilo, da je še veliko notranjih rezerv v temeljnih organizacijah in delovni skupnosti skupnih služb (predvsem bo potrebno, poostri disciplino). Tudi družbenopolitične organizacije se bodo morale vključiti v prizadevanje za doseganje planskih obveznosti.

Delavski svet DO je pod to točko dnevnega reda sprejel naslednje sklepe:

1. Delavski svet delovne organizacije sprejema poročilo o doseženih rezultatih poslovanja delovne organizacije v prvem polletju 1983.

2. Direktorja finančno-računovodskega sektorja se zadalži, da v roku enega tedna pripravi sanacijski program dinarske likvidnosti.

3. Direktorja prodajnega sektorja se zadalži, da v roku enega tedna pripravi sanacijski program za izboljšanje dinarskega in deviznega priliva.

4. Direktorja tozda Tkanina in direktorja tozda Predilnica Metlika se zadalži, da v roku enega tedna pripravita vse ustrezne ukrepe, da se proizvodnja v mesecu avgustu in septembru ne bo zmanjšala ter da se ne bo ponovila situacija iz lanskih poletnih mesecev. V zvezi z izvrševanjem tega sklepa se apelira na DPO (sindikat in ZK), da na pobudo obeh prej omenjenih direktorjev oziroma vodstev tozdov začnejo s politično akcijo za realizacijo predlaganih ukrepov. Tudi za DPO velja prej navedeni rok.

5. V proizvodnji naj se ne daje poudarek samo količini, posebno pozornost je potrebno nameniti kvaliteti in asortimanu, predvsem tistim količinam, ki so vezane na izvoz.

6. Po temeljnih organizacijah in DSSS naj se izdela analiza nadurnega dela, kjer je to nujno potrebno, naj se pripravi rebalans nadur.

7. Delavski svet DO daje osnovnim organizacijam sindikata pobudo, da proučijo možnosti stimuliranja delavcev za prisotnost na delu.

8. Vodstvo tozda Tkanina in tozda Predilnica Metlika se zadalži, naj proučita možnost stimuliranja delavcev za doseganje boljše kvalitete v predilnici in ostalih DE.

Pod naslednjo točko dnevnega reda je delavski svet na predlog razpisne komisije za imenovanje članov kolegijskega poslovnega organa za dobo 4 let imenoval: Vladimira Marčiča, oec., za direktorja nabavnega sektorja; Teodoro Kovačič, dipl. oec., za direktorja finančno-računovodskega sektorja; Branko Jedlovčnik, dipl. inž., za direktorja tehnično-razvojnega sektorja; in Anico Smerdu, dipl. psih., za direktorja kadrovsko-splošnega sektorja.

Na predlog razpisne komisije je do konca letošnjega leta imenoval Darka Ureka, dipl. oec., za vršilca dolžnosti direktorja sektorja za informacijske sisteme in organizacijo, s tem da je imenovani dolžan v tem času izpeljati začrtani program dela sektorja (ki ga je potrdil delavski svet delovne organizacije) ter urediti medsebojne odnose sektorja.

Pod zadnjo točko dnevnega reda pa je delavski svet sklepal o odpisu nekaterih osnovnih sredstev iz počitniških enot Sabunike.



## VELIKA SPLOŠNA STAVKA DELAVCEV TEKSTILNE INDUSTRIJE SLOVENIJE OD 20. AVGUSTA DO 16. SEPTEMBRA 1936

Ob 13. uri 20. avgusta 1936 leta so začeli stavkati delavci v tekstilni tovarni Jugočeška v Kranju. Sledili so jim delavci v Jugobruni, Intexu in Sirčevi tovarni. Delavci so zasedli tovarne. Iz predstavnikov vseh strokovnih organizacij so sestavili medstrokovni odbor, ki je skušal razširiti stavko v druge tekstilne tovarne v Kranju in Sloveniji sploh.

Naslednji dan so se stavki pridružili v tovarni Prah, Božič in Tekstilindus v Kranju ter delavci v tovarni Brumen & Thaler v Škofji Loki, 24. avgusta še delavci v tovarni Eiper v Ljubljani in v tovarnah & Beer Hribernik v Tacnu in Štorah pri Gameljnah, 25. avgusta 1160 delavcev v tržiški predilnici. Iz solidarnosti so se pridružili splošni tekstilni stavki tudi delavci osmih mariborskih tekstilnih tovarn in tekstilci tovarne Cosmos v Št. Pavlu pri Preboldu.

Splošna tekstilna stavka v Sloveniji se je končala 16. septembra. Vojaštvo in orožništvo je s silo izgnalo kranjske tekstilce iz zasedenih tovarn. 24. septembra je bila podpisana enotna kolektivna pogodba za 14000 slovenskih tekstilnih delavcev. Zahtevam stavkajočih je zadostila le delno. Pogodba je veljala do konca leta 1937.

Splošna tekstilna stavka v Sloveniji se je končala 16. septembra. Vojaštvo in orožništvo je s silo izgnalo kranjske tekstilce iz zasedenih tovarn. 24. septembra je bila podpisana enotna kolektivna pogodba za 14000 slovenskih tekstilnih delavcev. Zahtevam stavkajočih je zadostila le delno. Pogodba je veljala do konca leta 1937.

Vzroki, ki so pripeljali do splošne stavke, so bili predvsem nevdružne razmere, pod katerimi so morali delavci delati, mezda, ki je bila pod eksistenčnim minimumom, ob tem pa še velika brezposelnost. Kriza, ki je pestila v tistih letih pred vojno, je prizadela predvsem delavce, kmete. In zato ni čudno, da so prizadevanja tekstilni delavcev podpirali vsi mali obrtniki in trgovci, predvsem pa kmetje, ki so stavkajočim vozili hrano v tovarne brezplačno in jih spodbujali,

da vztrajajo, dokler si ne izbojujejo pravične in boljše pogoje za delo in življenje.

Tekstilna industrija je postala med obema vojnoma ena najmočnejših industrijskih panog v banovini, pa je bilo zelo pomembno, da bi bile delovne razmere urejene. Nevzdržno je namreč bilo, da je delavka zaslužila v eni tovarni 1,85 din, v drugi 3,50 din in v tretji po 5,50 din na uro za enako delo, da je delavstvo v enem od naših največjih tekstilnih središč stalno delalo po 10 ur in v posameznih primerih celo 12 ur na dan, medtem ko so se nekatere tekstilne tovarne v drugih krajih držale 8-urnega delovnega časa. Podjetniki so nasprotovali pogajanjem z delavskimi strokovnimi organizacijami, češ da tekstilno delavstvo ni enotno strokovno organizirano, da je razcepljeno na razne politične skupine, ki imajo mezdana gibanja le za ugodno priložnost za pridobivanje pristašev in licitirajo z demagoškimi obljubami. To trditev je delavstvo zavrnilo že s samim predlogom kolektivne pogodbe, ki so ga združeno predložile vse strokovne organizacije tekstilnega delavstva. Delavski predlog za kolektivno pogodbo je bil enoten.

Akcija, ki se je razširila na vso Slovenijo pa tudi širše, je prisilila podjetnike, da so pričeli resno razmišljati, kako iz te situacije. Morali so sprejeti predstavnike delavcev ter poslušati pravične zahteve, ki so jih oblikovali v tako imenovani kolektivni pogodbi. Ker se podjetniki niso upali kolektivne pogodbe kratko malo zavrniti, so sklenili pogajanja zavlačevati v nedogled. Na razpravi so govorili o pogodbi le načelno. Tekstilni industriji so obljubili samo, da bodo v 14 dneh izvolili ožji odbor, ki bo lahko razpravljal o podrobnostih osnutka kolektivne pogodbe. Izjavili so, da v načelu kolektivni pogodbi ne nasprotujejo, pač pa bi morali urediti mezde v vseh državah. Delavska delegacija s tako solucijo ni mogla biti zadovoljna, zato je akcijski odbor za sklenitev kolektivne pogodbe sklical shode tekstilnega delavstva, v Kranju 19. avgusta,

v Celju in Mariboru pa 22. avgusta.

Zborovanja v Kranju se je udeležilo 2500 do 3000 delavcev. Zastopniki centralnega tarifnega odbora so poročali o pogajanjih v Ljubljani. Zborovalci so zahtevali, da se morajo pogajanja za sklenitev pogodbe začeti takoj. Svoje zahteve so podkrepili z grožnjo, da bodo stavkali. Govorniki iz centralnega tarifnega odbora so skušali pomiriti delavstvo s tem, da so poudarjali kot glavno zahtevo takojšnje pogajanje.

Takrat je oficijelnim delavskim strokovnim voditeljem delavsko gibanje tekstilcev že ušlo iz rok. Centralni odbor se je v mezdnem gibanju krčevito oklepal oportunističnih metod. Situacijo so mnogo bolje obvladali komunisti, ki so se na stavko pripravljali že prej, sredi avgusta ob proslavah saveza metalnih radnika na Jesenicah in takoj po neuspešnih pogajanjih v Ljubljani. Vodil jih je predsednik strokovne komisije Franc Leskovšek. Pravilno so imeli ta mezdni boj in akcijo za sklenitev kolektivne pogodbe za razredno-politični boj, kjer je ekonomsko borbo tesno spremljal boj za politične pravice. Zato so morali reagirati tako podjetniki kot oblast. Pokazati so se morali v pravi luči brez ovinkarjenja in opravičevanja. Z vsemi sredstvi oblasti in z nasiljem so strli gibanje, ki se je začelo.

Po zborovanju so tekstilci komunisti in najzavednejši delavci zaupniki sklenili, da izkoristijo razpoloženje delavstva in začeno stavkati takoj naslednji dan.

Delavci, organizirani v strokovni komisiji, jugoslovanski

strokovni zvezi, narodni strokovni zvezi in neorganizirani so nastopili enotno. Povsod so zasedli tovarne in izvolili krajevne in tovarniške stavkovne odbore. Stavkajoče tekstilce so podprli delavci drugih strok, kmetje, obrtniki in mali trgovci. Tako je nastala bojna zveza delavskega razreda in drugih slojev.

Tekstilno delavstvo je izbojevalo velik politični uspeh. Organizatorjem in voditeljem stavke, pomembno vlogo je tu imela partija, je uspelo razgibati in mobilizirati več kot deset tisoč tekstilcev, in to večinoma neorganizirane delavce, brez izkušenj in borbene tradicije, teritorialno raztresenih po vsej Sloveniji. Partija ni zaman že od priprav za pokrajinsko partijsko konferenco v Goričanah jeseni 1934 opozarjala in dajala naloge, da je treba „na vsak način navezati stike s tekstilci in pričeti takoj organizirati njihove borbe“; da je pravilno razumela posebnost tega boja, dokazuje tudi razpravljanje na konferenci in resolucija, ki pravi, „da je naloga organizacije pritegniti v svoje vrste tekstilne delavce, da se krepko usidra v Mariboru, da dobi nove stike s kovinarji...“. Res ni stavka zavajala vseh 14.120 tekstilcev, skoraj povsod, kjer niso stavkali, pa so imeli solidarnostna in protestna zborovanja in so podpirali stavkajoče s svojim zaslužkom. Stavka je več kot mesec dni pritegnila vso slovensko javnost. Tekstilna stavka je bila osrednji problem tistega časa. Tako so se tekstilci pod vodstvom KP borili za svoje pravice in danes smo lahko ponosni na ta boj.

## TRETJE ZASEDANJE PROTIFAŠISTIČNE ZVEZE NARODNE OSVOBODITVE JUGOSLAVIJE

*Od 7. do 26. 8. 1945 je bilo v Beogradu III. zasedanje AVNOJ. Potrdilo je vse sklepe predsedstva, sprejete od II. zasedanja dalje.*

*Člani AVNOJ so se preimenovali v ljudske poslance. O političnem in vojaškem delu Nacionalnega komiteja in Vrhovnega štaba je poročal predsednik vlade maršal Tito. Zasedanje mu je izrazilo vse zaupanje in zahvalo za uspešno vodstvo narodnoosvobodilne vojne.*

*V skladu s priporočilom konference zaveznikov na Jalti se je AVNOJ razširil s poslanci iz leta 1938, ki se med vojno in pod okupacijo niso pregrešili zoper narodno čast.*

*AVNOJ se je preimenoval včasno ljudsko skupščino DFJ (10. 8.) ki si je izbrala predsedstvo in odbore. Skupščina je potrdila sklepe GNOO Vojvodine o pridružitvi te avtonomne pokrajine k federalni enoti Srbiji.*



NOVOTEKS, n. sol. o.

Novo mesto

— dne 26. 4. 1983

— dne 28. 4. 1983

— dne 13. 4. 1983

— dne 21. 4. 1983

— dne 20. 4. 1983

# PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH

## II. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERA

1. Fortefe po povečanju števila delavcev
2. Razvid delovnega nalog
3. Oglas oziroma javni razpis
4. Izbita med pravičnimi kandidati
5. Pridobivanje
6. Sklenitev delovnega razmerja
7. Razpisovanje delavcev

## III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAČEV V DELOVEM RAZMERO

1. Ustanevanje posamičnih pravic, obveznosti in

Delavci v TO oz. DSSS določajo, da se delovni razmerje vzpostavi v skladu s predpisanimi pogoji in obveznostmi, ki so določene v delovnem razmerju.

3. Delovni čas delavca in njegova odgovornost za delo in za delovni material, ki ga uporablja, sta določeni v delovnem razmerju. Delovni čas delavca in njegova odgovornost za delo in za delovni material, ki ga uporablja, sta določeni v delovnem razmerju.

4. Delo preko pojnega delovnega časa  
5. Odgovor, poškodi, dobiti  
6. Obveznosti in odgovornosti v delovnem razmerju

Delavci v TO oz. DSSS določajo, da se delovni razmerje vzpostavi v skladu s predpisanimi pogoji in obveznostmi, ki so določene v delovnem razmerju.

1. Splošne določbe  
2. Varstvo materialne in fizične delavcev, ki  
sklepilo za otroke

Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalca v delovnem razmerju so določene v delovnem razmerju.

## V. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERA

VI. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

VII. POSREBE DOLŽBE

VIII. KAZENSKO ALL ODBESNO DELO

IX. PREDHODNO

Novo mesto, avgust 1983

## K A Z A L O

- I. SPLOŠNE DOLOČBE
- II. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA
  1. Potrebe po povečanju števila delavcev
  2. Razvid del oziroma nalog
  3. Oglas oziroma javni razpis
  4. Izbira med prijavljenimi kandidati
  5. Predhodni preizkus in poskusno delo
  6. Sklenitev delovnega razmerja
  7. Delovno razmerje za določen čas
  8. Pripravniki
  9. Razporejanje delavcev
- III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV V DELOVNEM RAZMERJU
  1. Uresničevanje posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti
  2. Mirovanje pravic in obveznosti, ki se pridobijo pri delu in iz dela v TO
  3. Delovni čas
  4. Delo preko polnega delovnega časa
  5. Odmori, počitki, dopusti
  6. Izobraževanje delavcev
- IV. VARSTVO PRI DELU
  1. Splošne določbe
  2. Varstvo materinstva in pravic delavcev, ki skrbijo za otroke
  3. Varstvo mladine in invalidnih oseb
- V. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA
- VI. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV
- VII. POSEBNE DOLOČBE
- VIII. ZAČASNO ALI OBČASNO DELO
- IX. PREDHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Na podlagi določil 179. člena zakona o združenem delu (Ur. l. SFRJ 55/76), 48. člena zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. SRS 27/82) ter skladno s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v TO oz. DSSS so delavci po opravljeni predhodni obravnavi na seji delavskega sveta sprejeli:

- dne 26. 4. 1983 TO KANINA
- dne 26. 4. 1983 TO KONFEKCIJA I Novo mesto
- dne TO KONFEKCIJA Vinica
- dne 13. 4. 1983 TO PREDILNICA Metlika
- dne 21. 4. 1983 TO TRGOVINA
- dne 20. 4. 1983 DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

### **PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH**

#### **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

##### 1. člen

Delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb vzpostavijo na podlagi svobodno združenega dela medsebojna razmerja v združenem delu, ki jih neposredno in enakopravno urejajo s tem pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti.

##### 2. člen

Delavci v TO oz. DSSS določajo in urejajo s tem pravilnikom pravice, obveznosti in odgovornosti iz medsebojnih delovnih razmerij v združenem delu v skladu z ustavo, zakoni, ratificiranimi mednarodnimi sporazumi ter družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi, ki jih sklene ali k njemu pristopi TO oz. DSSS ter skupnimi načrti in programi dela delovne in TO oz. DSSS.

##### 3. člen

Pravice, obveznosti in odgovornosti iz medsebojnih delovnih razmerij v združenem delu, ki se urejajo s tem pravilnikom, veljajo za delavce, ki so v temeljni organizaciji v delovnem razmerju.

##### 4. člen

S tem pravilnikom urejajo delavci TO oz. DSSS zlasti:

- pogoje za sklenitev delovnega razmerja,
- dela oz. naloge, pri katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti, ter način sklepanja delovnega razmerja ter delavcev,

- izbiro delavcev,
- preizkus strokovne izobrazbe oz. z delom pridobljenih delovnih zmožnosti — poskusno delo,
- sklenitev delovnega razmerja,
- pripravništvo,
- razporejanje posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti,
- delovni čas,
- odmore, počitke, dopuste,
- izobraževanje za delovne obveznosti,
- prenehanje delovnega razmerja,
- varstvo pravic delavcev,
- začasno ali občasno delo.

#### 5. člen

O uresničevanju posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti odloča, če ta pravilnik ne določa drugače, komisija za delovna razmerja, ki jo imenuje DS temeljne organizacije.

#### 6. člen

Način dela oz. odločanja komisije za delovna razmerja o posamičnih pravicah, obveznostih in odgovornostih se uredi s pravilnikom o delu komisije za delovna razmerja.

## II. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

### 1. Potrebe po povečanju števila delavcev

#### 7. člen

Potrebo za povečanje števila delavcev oz. nadomestitev delavcev, ki so prenehali z delom v TO, določi komisija za delovna razmerja TO na podlagi planov in v skladu s kadrovskim načrtom na predlog individualnega poslovodnega organa. V takem primeru določi, da se sklene delovno razmerje z drugimi delavci, določi število potrebnih delavcev ter njihovo strokovno izobrazbo oz. z delom pridobljeno delovno zmožnost v skladu z razvidom del oz. nalog.

Preden komisija za delovna razmerja odloči, da se mora zaradi potrebe po novih delavcih objaviti oglas, preveri, če je bilo storjeno vse, da bi potrebo po novih delavcih rešili z razporejanjem delavcev znotraj TO oz. iz drugih TO ali iz delovne skupnosti skupnih služb v sestavi DO.

### 2. Razvid del oziroma nalog

#### 8. člen

Delavci TO določijo s posebnim samoupravnim splošnim aktom razvid del oz. nalog, ki izhajajo iz dejavnosti temeljne organizacije. V razvidu del oz. nalog, ki ga sprejme DS TO po predhodni obravnavi, so določeni pogoji za opravljanje nalog in dejavnosti TO.

#### 9. člen

Za opravljanje del oz. nalog v TO se zahteva, razen ustrezne izobrazbe oz. z delom pridobljene zmožnosti, še:

— ustrezne delovne izkušnje oz. praktična znanja, ki se jih preveri s poprejšnjim preizkusom;

— ustrezne zdravstvene, psihofizične lastnosti, ki jih bosta pred sklenitvijo delovnega razmerja oz. razporeditvijo na druga dela oz. naloge preverila strokovnjak medicine dela in pooblaščen delavec;

— ustrezen spol za dela, ki terjajo nočno delo oz. pri katerih po veljavnih predpisih ne smejo delati ženske;

— morebitne posebne spretnosti ali posebna znanja, kot npr. pravosodni izpit, izpit za delo v zunanji trgovini itd.

Delovne izkušnje se določijo kot posebna zahteva le za opravljanje tistih del oz. nalog, pri katerih so glede na njihovo vrsto, zahtevnost in odgovornost in ne glede na zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe take izkušnje potrebne. Pri katerih delih oz. nalogah so delovne izkušnje predpogoj za sklenitev delovnega razmerja in v kakšnem trajanju, je določeno v razvidu del oz. nalog.

### 3. Oglas oz. javni razpis

#### 10. člen

Delavec sklene delovno razmerje na podlagi sklepa, da je izbran glede na svojo prijavo na oglas oz. javni razpis.

Na podlagi javnega razpisa sklenejo delovno razmerje delavci, ki imajo posebna pooblastila in odgovornosti. Drugi delavci sklenejo delovno razmerje na podlagi oglasa.

#### 11. člen

Poleg splošnih pogojev (15 let starosti in splošne zdravstvene sposobnosti) mora vsak delavec izpolnjevati še splošne in posebne storitve, ki so pogoj za opravljanje del oz. nalog, za katere sklene delovno razmerje.

#### 12. člen

V oglasu oz. javnem razpisu se objavi:

- dela oz. naloge, ki jih bo delavec opravljal,
  - zahtevano strokovno izobrazbo oz. z delom pridobljene delovne zmožnosti,
  - vrsto in trajanje potrebnih predhodnih delovnih izkušenj,
  - druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati delavec,
  - sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas oz. določen čas,
  - če je potreben poprejšnji preizkus znanja,
  - če je predvideno poskusno delo in rok,
  - navedbo časa, za katerega je izbran delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,
  - rok prijave, ki je za oglas — dni in in javni razpis — dni po objavi
  - rok, v katerem bodo kandidati obveščeni o izidu izbire.
- Oglas oz. javni razpis se objavi v sredstvih javnega obveščanja oz. v uradnih prostorih skupnosti za zaposlovanje.

#### 13. člen

Delavci, ki imajo pri svojem delu posebna pooblastila in odgovornosti in se njihova dela objavi vsaka štiri leta z javnim razpisom, so določeni s statutom TO.

#### 14. člen

Delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, ki ni ponovno izbran k nalogam s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oz. teh nalog ne želi več opravljati, se razporedi k delovnim nalogam, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

#### 15. člen

Izjemoma se lahko sklene delovno razmerje brez oglasa oz. javnega razpisa v naslednjih primerih:

- če gre za pripravnike, ki jih je temeljna organizacija štipendirala,
- če gre za nadomestitev začasno odsotnega delavca,
- če gre za sklenitev delovnega razmerja za opravljanje del oz. nalog, ki po svoji naravi trajajo največ 60 dni,
- če gre za delavce posamezne delovne skupnosti družbenopolitičnih skupnosti in družbenopolitičnih organizacij, ki opravljajo posebna z zakonom ali statutom določena dela oz. naloge,
- če gre za občana, ki v skladu z družbenim dogovorom združuje v TO svoja denarna sredstva za razširjanje materialne osnove dela in za ustvarjanje novih zaposlitvenih možnosti in ki izpolnjuje vse pogoje, zahtevane za delo, za katero sklene delovno razmerje,
- če gre za učence, katerih praktično izobraževanje za poklic je v skladu s programom izobraževanja pretežno del potekalo v tej TO,
- če gre za razporeditev delavca v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno oz. sestavljeno organizacijo združenega dela iz ene temeljne organizacije v drugo temeljno organizacijo oz. delovno skupnost v okviru iste delovne oz. sestavljene organizacije,
- če gre za nezaposleno invalidno osebo,
- v drugih primerih, določenih z zakonom.

O sklenitvi delovnega razmerja brez oglasa oz. javnega razpisa je treba v roku osmih dni obvestiti pristojno skupnost za zaposlovanje.

### 4. Izbira med prijavljenimi kandidati

#### 16. člen

Izbiri med prijavljenimi kandidati opravi komisija za delovna razmerja po postopku, določenem v pravilniku o delu komisije, ter na podlagi listin ter drugih verodostojnih podatkov o tem, ali in v kolikšnem obsegu posamezni prijavljeni kandidat izpolnjuje objavljene splošne in posebne pogoje za opravljanje del oz. nalog, za katere želijo skleniti delovno razmerje z delavci TO.

Izbiri med prijavljenimi kandidati opravi za delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi na predlog komisije DS.

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

#### 17. člen

Če se ne prijavi nihče ali nihče od prijavljenih kandidatov ni izbran, se oglas oz. javni razpis ponovi.

Postopek za izbiro kandidatov se izvede tudi v primeru, če se prijavi na oglas oz. javni razpis samo en kandidat.

#### 18. člen

Če nihče od prijavljenih kandidatov ni izbran, lahko komisija za delovna razmerja določi, da sklene delovno razmerje za določen čas, vendar za eno leto, z enim od prijavljenih kandidatov, če je taka zaposlitev neogibna za nemoteno opravljanje del oz. nalog.

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

#### 19. člen

Vsak prijaven kandidat mora biti pismeno obveščen o odločitvi o izbiri prijavljenih kandidatov z obrazložitvijo.

Pismeno obvestilo kandidatom, ki niso izbrani, mora vsebovati pravni pouk, da lahko v 30 dneh, potem ko jim je bilo vročeno pismeno obvestilo o izbiri, vložijo zahtevo o varstvu pravic pri DS TO.

Če kandidat vloži zahtevo za varstvo pravic pri DS TO in če DS njegovi zahtevi ne ugodí ali o njej ne odloči v 30 dneh od dneva vložitve zahteve, lahko kandidat v nadaljnjih 30 dneh zahteva varstvo pravic pri sodišču združenega dela.

Če DS razveljavi sklep o izbiri, hkrati določi, ali se objava oz. javni razpis ponovi, o čemer obvesti vse prijavljene kandidate.

#### 20. člen

Izbranemu kandidatu se morajo poleg obvestila o izbiri vročiti še: samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TO, statut TO ter ta pravilnik.

Hkrati mu je treba vročiti obvestilo, da se v postavljenem roku pismeno izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v TO in da sprejema priložene samoupravne splošne akte.

V obvestilu je treba izbranemu kandidatu sporočiti dan, ko je po dani pismeni izjavi dolžan nastopiti delo v TO, ter ga poučiti o pravnih posledicah, če pismeno izjavo odkloni ali če na določen dan iz neopravičenih razlogov ne začne delati.

Izbrani kandidat ima pravico dobiti pojasnila, da so mu potrebna v zvezi s samoupravnimi splošnimi akti po prvem odstavku tega člena.

### 5. Predhodni preizkus in poskusno delo

#### 21. člen

Preden sprejme sklep o izbiri komisije za delovna razmerja, preveri, ali ima kandidat predpisano strokovno izobrazbo za opravljanje določenih del oz. nalog, oz. sklene, da se poprej preizkusijo njegove z delom pridobljene delovne zmožnosti.

Za strokovno izobrazbo se šteje tista izobrazba, ki si jo je delavec pridobil z uspešno opravljenim verificiranim programom izobraževanja za opravljanje del oz. nalog določene zahtevnosti.

Za delovno zmožnost se štejejo tista strokovna znanja, sposobnosti in spretnosti, ki jih je delavec pridobil oz. razvil z uspešno končanim usposabljanjem z delom. Za delovno zmožnost se šteje tudi uspešno opravljanje del oz. nalog v neposrednem proizvodnem ali drugem procesu, kar se ugotavlja po določbah pravilnika o izobraževanju.

## 22. člen

Predhodni preizkus z delom pridobljene delovne zmožnosti opravljajo kandidati za opravljanje del oz. nalog, za katera je po razvidu del oz. nalog predpisana najmanj III. stopnja strokovne izobrazbe, ki tudi sicer nimajo zahtevane strokovne izobrazbe.

Predhodni preizkus prav tako opravljajo delavci, ki so že v delovnem razmerju pa se v skladu s potrebami delovnega procesa ali na lastno željo prerazporejajo na opravljanje del oz. nalog, za katera zahtev strokovne izobrazbe ne izpolnjujejo, te zahteva pa so najmanj v III. rangju.

## 23. člen

Predhodni preizkus kandidatov opravljajo delavci kadrovske službe, člani ustrezne komisije ali delavci ustrezne delovne organizacije.

## 24. člen

Delavec je lahko v primerih:

- ko niso znane njegove delovne navade,
  - ko zatrjuje, da obvlada določene ročne, umske in druge pri delu potrebne spretnosti, pa je to treba preizkusiti v praksi,
  - ko je iz delovne knjižice razvidno, da je delavec nagnjen h kronični fluktuaciji,
  - ko je s poizvedbami pri njegovem prejšnjem delodajalcu ustvarjen dvom o njegovi, z ustrežno listino sicer priznani strokovni usposobljenosti,
  - ko je iz kakršnegakoli drugega razloga vprašljivo, kako bo opravljal svoje delovne obveznosti,
- določen čas na poskusnem delu, toda le v tolikšnem obsegu in za toliko časa, da pokaže svoje strokovne in druge z delom pridobljene delovne zmožnosti, če tega ni mogoče zagotoviti s predhodnim preizkusom iz 22. člena tega pravilnika.

Ne glede na določbe prejšnjega odstavka se poskusno delo uvede tudi v primeru, ko je pri posameznih delih oz. nalogah predvideno z razvidom del oz. nalog. V tem primeru mora biti pogoj opravljanja poskusnega dela posebej naveden v objavi (oglasu oz. javnem razpisu) prostih del oz. nalog skupno s predpisano dobo trajanja.

Poskusno delo iz 1. odst. tega člena odreja komisija za delovna razmerja, prav tako dobo trajanja.

Poskusno delo ne more trajati dlje kot tri mesece.

## 25. člen

Poskusno delo se lahko podaljša zaradičasne odsotnosti z dela, zaradi bolezni ali podobnega.

## 26. člen

Izbor in uspeh izpolnjevanja delovnih nalog med poskusnim delom se ugotavlja in ocenjuje po tem, če delavec praviloma izpolnjuje delovne naloge, primerne za posamezna dela in naloge.

## 27. člen

Poskusno delo delavca spremlja in ocenjuje posebna komisija za spremljanje in ocenjevanje poskusnega dela, ki šteje tri člane, ki jih imenuje DS TO.



Člani komisije za spremljanje in ocenjevanje poskusnega dela morajo imeti najmanj enako strokovno izobrazbo kot delavec, katerega ocenjujejo.

#### 28. člen

O uspehu poskusnega dela da komisija za spremljanje in ocenjevanje poskusnega dela pismeno poročilo z oceno poskusnega dela komisiji za delovna razmerja najmanj 5 dni pred potekom poskusnega dela.

#### 29. člen

Delavcu, ki ne izpolni uspešno zahtevo poskusnega dela, preneha delovno razmerje z dnem, ko postane sklep o prenehanju delovnega razmerja na podlagi pismene ocene o uspehu poskusnega dela dokončen.

Sklep se mora delavcu vročiti pred potekom časa, ki je določen za poskusno delo.

Če delavcu sklep iz prejšnjega odstavka ni vročen, se smatra, da je izpolnil zahteva poskusnega dela.

#### 30. člen

Delavec, ki opravlja poskusno delo, pa meni, da mu predvideno delo ne ustreza, lahko vsak čas pismeno izjavi, da ne želi več delati v temeljni organizaciji. Takemu delavcu preneha delovno razmerje z dnem, ko je temeljna organizacija prejela njegovo pismeno izjavo volje o tem, da prekinja delovno razmerje.

## 6. Sklenitev delovnega razmerja

#### 31. člen

Nikomur ni treba začeti delati v TO, preden ni sklenil delovnega razmerja.

Šteje se, da delavec, kakor tudi delavec, ki je imenovan za individualni poslovodni organ, sklene delovno razmerje, ko pismeno izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v TO in da so mu znani statut in ta pravilnik ter drugi samoupravni splošni akti, s katerimi se urejajo njegove pravice, obveznosti in odgovornosti ter da jih sprejema.

Če kandidat, izbran po oglasu oz. javnem razpisu, odkloni pismeno izjavo po določbah 2. odst. tega člena oz. je neupravičeno ne poda v 8 dneh, se šteje, da ni sklenil delovnega razmerja.

#### 32. člen

odstavka prejšnjega člena, uresničuje pravico, obveznosti in odgovornosti, ki jih ima v delovnem razmerju, od dneva, ko začne delati in ki je določen sporazumno med delavcem in TO.

Če delavec iz prvega odstavka tega člena iz neopravičenih razlogov ne začne delati določenega dne, se šteje, da ni sklenil delovnega razmerja.

Če delavec ne začne delati v TO tisti dan, ko da pismeno izjavo iz drugega odstavka prejšnjega člena, uresničuje pravico, obveznosti in odgovornosti, ki jih ima v delovnem razmerju, od dneva, ko začne delati in ki je določen sporazumno med delavcem in TO.

## 7. Delovno razmerje za določen čas

### 33. člen

Delovno razmerje za določen čas se lahko sklene samo izjemoma v naslednjih primerih:

- če traja izvršitev takšnega dela oz. naloge po svoji naravi določen čas, vendar ne več kot devet mesecev,
- če je treba nadomestiti na delu začasno odsotnega delavca,
- če se začasno poveča obseg dela v TO, ki ne traja več kot šest mesecev,
- če gre za delavca, ki sklene delovno razmerje zaradi izpopolnjevanja in usposabljanja, — če gre za pripravnika, kateremu po končani pripravniški dobi in po opravljenem strokovnem izpitu ni mogoče zagotoviti ustreznih del oz. nalog za nedoločen čas, oz. če gre za pripravnika (volonterja), ki je bil na lastno željo sprejet v TO.

V pismeni izjavi po določbi 31. člena tega pravilnika mora biti utgotovljeno, da delavec sklepa delovno razmerje za določen čas.

Delavcu, ki sklene delovno razmerje za določen čas, preneha delovno razmerje z dnem, ko opravi delo oz. naloge, za katere je sklenil delovno razmerje, s potekom določenega časa ali z dnem, ko se vrne odsotni delavec.

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas na podlagi oglasa, ima v primeru, če delavcu, ki ga je nadomeščal, postane trajen, pravico skleniti delovno razmerje za nedoločen čas. V tem primeru se delovno razmerje sklene brez oglasa.

## 8. Pripravniki

### 34. člen

Kdor prvič začne opravljati dela oz. naloge, pa v okviru programa izobraževanja za svoj poklic ni imel programa praktičnega pouka, proizvodnega dela ali proizvodne prakse v takem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal dela v svoji stroki, sklene delovno razmerje za dela svoje stroke kot pripravnik.

### 35. člen

Pripravnik sklene delovno razmerje za nedoločen čas in se po končani pripravniški dobi in opravljenem strokovnem izpitu razporedi na dela in naloge, na katerih se je usposabljal kot pripravnik.

### 36. člen

Pripravnik sklene delovno razmerje za določen čas:

- če v temeljni organizaciji ni pogojev, da se po končani pripravniški dobi in po opravljenem strokovnem izpitu razporedi na ustrezna dela oz. k nalogam,
- če si pripravnik želi v TO pridobiti delovne izkušnje, potrebne za samostojno opravljanje svojega poklica.

### 37. člen

Delo pripravnika vodi in spremlja mentor, ki ga imenuje individualni poslovodni organ TO na predlog kadrovske službe.

#### 38. člen

Pripravniška doba traja praviloma 12 mesecev. Pripravniška doba lahko traja tudi manj kot 12 mesecev, toda ne manj kot 6 mesecev.

O skrajšanju pripravniške dobe in opravljanju strokovnega izpita pred potekom redne pripravniške dobe odloča komisija za delovna razmerja na predlog mentorja, ki vodi in spremlja pripravniško delo, če ta ugotovi, da je pripravnik pri opravljanju pripravniškega programa in delovnih nalog posebno uspešen in s tem dokaže, da si je pridobil izkušnje potrebne za samostojno delo v svoji stroki.

#### 39. člen

Med pripravniško dobo se pripravnik strokovno izpolnjuje in usposablja po posebnem programu.

Program je sestavljen iz dveh delov:

- splošni program usposabljanja,
- posebni program usposabljanja.

#### 40. člen

Splošni program usposabljanja je lahko enoten za vse pripravnike, ne glede na stopnjo strokovne izobrazbe ali delo za katero se usposablja.

Splošni program usposabljanja izdelata kadrovska služba.

#### 41. člen

Pri usposabljanju pripravnikov na podlagi določenih programov je potrebno določiti:

1. naloge, ki naj jih opravlja pripravnik, v katerih enotah in v kakšnem obsegu,
2. čas trajanja strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja v posameznih enotah pri opravljanju določenih del oz. nalog,
3. način izvajanja strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja (teoretično in praktično).

Kadrovska služba je dolžna, da vodi skrb o pripravniku vso pripravniško dobo in da pri tem:

- seznaní pripravnika s splošnim in posebnim programom usposabljanja,
- nudi pripravniku potrebno strokovno literaturo in omogoči čas za učenje,
- omogoči pripravniku, da začne usposabljanje v določenih enotah oz. na določenih delih v skladu s programom,
- spremlja pripravnika v času pripravniške dobe, kot to narekujejo potrebe, da pripravniško delo praviloma in v redu poteka.

#### 43. člen

Med pripravniško dobo mora pripravnik o svojem delu voditi dnevnik, ki ga mora enkrat tedensko predložiti na vpogled in podpis mentorju.

V dnevnik vpisuje:

- delovne naloge,
- vsebino in trajanje dela v okviru strokovnega programa,
- strjen opis del, ki jih je opravil,
- metode, po katerih je delal,
- osebna opažanja in mnenja.

#### 44. člen

Po končani pripravniški dobi opravi pripravnik strokovni izpit.

Strokovni izpit se opravi pred posebno strokovno komisijo, ki jo imenuje komisija za delovna razmerja. Komisija ima predsednika in dva člana. Člani komisije so praviloma tudi izpraševalci. Če je potrebno, se lahko za izpraševalca za določen del programa imenuje tudi druga oseba.

Izpraševalci ne smejo imeti nižje strokovne izobrazbe kot pripravnik.

O delu izpitne komisije se vodi zapisnik.

Program strokovnega izpita se sestoji iz splošnega in posebnega dela z navedbo predmetov oz. snovi.

Splošni del je usten, posebni del pa združen z izdelavo praktične naloge.

Strokovni izpit mora biti opravljen v roku, ki je določen pripravniku za pripravniško dobo.

#### 45. člen

Pripravnik, ki prvič ne opravi strokovnega izpita, ga lahko ponovi v roku, ki ne sme biti daljši od polovice pripravniške dobe, ki mu je določena na stopnjo njegove izobrazbe.

Če pripravnik niti po ponovitvi ne opravi strokovnega izpita, mu preneha delovno razmerje z dnem, ko drugič ni opravil izpita.

#### 46. člen

Ko delavci TO določajo število in vrsto pripravnikov v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo, upoštevajo zlasti:

— stopnje in vrste strokovnosti, kakršne terja dejavnost, ki jo opravlja temeljna organizacija, upoštevajo sodobne tehnološke, kadrovske in izkustvene normative,

— izobrazbo in poklicno sestavo delavcev, ki je potrebna za čim boljšo izrabo opremljenosti dela in tehnoloških postopkov temeljne organizacije ter za večjo produktivnost dela,

— potrebo, da se izobrazbena in poklicna sestava delavcev sproti izpopolnjuje in prilagaja zahtevam sodobne organizacije dela in nove tehnologije,

— potrebo, da s sprejemanjem in usposabljanjem pripravnikov sproti skrbijo za svoj strokovni naraščaj in za izpopolnjevanje izobrazbene sestave delavcev skladno s programom razvoja,

— potreba po kadrih v drugih delovnih organizacijah in delovnih skupnostih, o čemer se dogovorijo v okviru samoupravnih interesnih skupnosti in organizacij združenega dela,

— obseg in vrsto del iz redne dejavnosti temeljne organizacije, ki jih opravljajo delavci brez zahtevane izobrazbe ali jim delo v temeljni organizaciji ni edina zaposlitev ali pa jim ne predstavlja pglavitnega vira dohodkov.

#### 47. člen

V skladu s kadrovskim načrtom določijo delavci temeljne organizacije vsako leto, najpozneje pa do 31. januarja, z načrtom število pripravnikov za posamezne stroke oz. poklice, ki jih bodo sprejeli v tekočem letu oz. za naslednje šolsko leto.

Načrt z obrazložitvijo mora takoj po sprejetju poslati skupščini občine, kjer je sedež temeljne organizacije, in pristojni skupnosti za zaposlovanje.

## 9. Razporejanje delavcev

### 48. člen

Delavec ima pravico in dolžnost opravljati dela oz. naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljene delovne zmožnosti, za katere je sklenil delovno razmerje.

Med trajanjem delovnega razmerja je lahko delavec razporejen na vsako delo oz. k vsaki nalogi, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi. Razporejanje delavcev se izvaja na podlagi ugotovljenih delovnih potreb v primerih in ob pogojih, ki jih določajo splošni akti, nanašajoči se na delovna razmerja, in v skladu z ukrepi za čim uspešnejše uresničevanje dejavnosti in nalog iz samoupravnega sporazuma o temeljih plana.

Delavec je lahko razporejen na delo oz. k nalogam, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove, če se ugotovi, da ni zmožen opravljati del oz. nalog, ki jih opravlja, ali za katerega se ugotovi, da trajne ne dosega delovnih rezultatov, ki se jih navadno dosega, to ugotavlja strokovna komisija, ki jo na predlog individualnega poslovodnega organa imenuje DS TO.

Izjemoma je lahko delavec z njegovo privolitvijo razporejen začasno ali trajno na dela oz. k nalogam, za katera se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove.

### 49. člen

Delavec je dolžan opravljati dela oz. naloge, ki ne ustrezajo njegovi izobrazbi oz. z delom pridobljenim delovnim zmožnostim, v naslednjih primerih:

1. v primeru višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje (požar, potres, poplava ali druge elementarne nesreče),

2. kadar gre za reševanje človeških življenj in zdravja,

3. ob nedavnem kvaru surovin ali materiala ali strojev ter drugih podobnih okoliščinah, ki povzročajo delen ali popoln zastoj delovnega procesa.

Razporeditev iz tega člena se lahko opravi za toliko časa, dokler trajajo okoliščine.

Sklep o razporeditvi iz tega člena lahko izda individualni poslovodni organ TO v skladu s tem pravilnikom in zakonom.

Zahteva za varstvo pravic ne zadrži izvršitve sklepa o razporeditvi po tem členu.

### 50. člen

Delavec ne sme biti razporejen na dela oz. naloge, če mu je izrečen varstveni, vzgojni ali disciplinski ukrep, zaradi katerega ne more opravljati teh del oz. nalog, dokler takšna prepoved traja.

V takšnem primeru je delavec dolžan opravljati dela oz. naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

### 51. člen

Delavca je mogoče brez njegove privolitve razporediti na delo v drug kraj, če to terjajo zahteve delovnega procesa, zlasti pa v naslednjih primerih:

- zmanjšan obseg poslovanja v kraju, kjer delavec dela,
- ukinitve ali preselitve poslovne enote (npr. trgovine),
- sprememba dejavnosti, zaradi katere preneha potreba po določenem delu, pa ni prostih del oz. nalog, ki bi se jih opravljalo v istem kraju in bi ustrezala delavčevi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmognosti,
- če se v kraju, kamor se delavec razporeja, pojavi potreba po trajnem opravljanju del oz. nalog, kakršne delavec sedaj opravlja, ni pa jih mogoče ali smotno zasesti na drugačen način (npr. kooperacija),
- če se celotna dejavnost ali del delovnega procesa v skladu z odločitvijo organa upravljanja preseli iz enega kraja v drugega,
- v ostalih podobnih primerih, ki zaradi normalnega odvijanja delovnega procesa narekujejo razporeditev v drug kraj.

#### 51. a člen

V primerih iz prejšnjega člena je delavca mogoče razporediti v drug kraj pod naslednjimi pogoji:

- da gre za dela oz. naloge, ki ustrezajo delavčevi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmognosti,
- da so mu v drugem kraju zagotovljene normalne razmere za življenje (stanovanje, prehrana, prevoz na delo in podobno),
- da se z njegovo razporeditvijo v drug kraj bistveno ne poslabšajo življenjski pogoji njegove družine.

Če niso izpolnjeni pogoji iz prejšnjega odstavka, je mogoče delavca razporediti na delo v drug kraj le z njegovo privolitvijo. Delavčeva privolitev mora biti v pisni obliki predložena komisiji za delovna razmerja, skupaj s predlogom za razporeditev.

Delavec lahko odkloni razporeditev na delo v drug kraj, če dokaže, da bi se kljub izpolnjenim pogojem iz 1. odst. tega člena s takšno razporeditvijo bistveno poslabšale življenjske razmere njega samega in njegove družine. Pri presoji, ali so življenjske razmere delavca in njegove družine bistveno poslabšane, se upošteva predvsem:

- družinske, zdravstvene in socialne razmere delavca in njegovih družinskih članov, za katere je dolžan skrbeti,
- obveznosti v zvezi z varstvom ali šolanjem otrok (npr. prevoz otrok, ki ga ni mogoče nadomestiti na drug način ipd.).

#### 52. člen

Kadar delavcu začasno ni mogoče zagotoviti dela zaradi zmanjšanega obsega dela, ki ga povzročajo:

- primeri višje sile (požar, potres, poplava ali druge elementarne nesreče),
  - nenaden kvar surovin, materiala ali strojnih naprav,
  - pomanjkanje surovin, promateriala, rezervnih delov ali energije,
  - začasno zmanjšanje programa dela
- in drugi primeri, oz. ko je potrebna pomoč drugi TO ali delovni skupnosti zaradi:

- izpolnjevanja planskih in pogodbenih obveznosti,
  - večjih dobav surovin,
  - nadomestitve izpada delavcev (bolniške in porodniške odsotnosti, nadomestitve zaradi zmanjšanja režije ipd.)
- in v drugih podobnih primerih, je delavec na podlagi predhodno sklenjenega sporazuma komisij za delovna razmerja obeh TO (ali delovne

skupnosti) lahko začasno razporejen na delo v drugo TO (ali DSSS) ne glede na to, ali tako delo ustreza njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

Začasna razporeditev po prejšnjem odstavku sme trajati največ šest mesecev.

Delavec, ki je začasno razporejen na delo v drugo TO in DSSS, obdrži vse pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v TO (DSSS), iz katere je razporejen.

#### 53. člen

Delavec je lahko za stalno razporejen iz ene TO (DSSS) v drugo TO (DSSS) na dela oz. k nalogam, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti v primeru, če to narekujejo zahteve delovnega procesa, in pod pogojem, da se o tem sporazumeta komisiji za delovna razmerja obeh TO (DSSS).

Delavec ima, ko njegovo delo v TO (DSSS) ni več potrebno zaradi ekonomskih težav, v katere je organizacija zašla zaradi tehničnih ali tehnoloških izboljšav ali zaradi njegove združitve, pravico preiti v drugo TO (DSSS) v sestavi delovne organizacije, ustrezno svoji strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

Sporazum organov upravljanja obeh TO (DSSS) iz dveh različnih OZD lahko predvidi pravico delavca, da preide na delo v drugo OZD ustrezno svoji strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti tudi tedaj, ko je TO (DSSS) po zakonu dolžna zagotoviti delavcu delo, pa v okviru TO (DSSS, DO) ni del oz. nalog, ustreznih njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

Delavec v primerih iz tega člena sklene delovno razmerje z delavci v drugi TO (DSSS) brez oglasa oz. javnega razpisa.

#### 54. člen

O razporejanju med TO (DSSS) sporazumno odločita komisiji za delovna razmerja prizadetih TO (DSSS) na pobudo individualnih poslovodnih organov.

### III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV V DELOVNEM RAZMERJU

#### 1. Uresničevanje posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti

##### 55. člen

O uresničevanju posameznih pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev odločajo delavski svet TO, komisije delavskega sveta TO in pooblaščen delavci, kadar ta pravilnik tako določa.

Sklep, s katerim se odloča o pravicah, obveznostih ali odgovornosti delavca, mora biti delavcu vročen v pisni obliki s kratko obrazložitvijo in pravnim poukom. Vročanje se opravi na delovnem mestu ali priporočeno po pošti na zadnji naslov, ki ga je delavec pustil v TO. Če delavec sklepa noče sprejeti ali če pošta vrne pošiljko z navedbo, da je delavec na danem

naslovu neznan ali da je odpotoval, se sklep nabije na oglasno desko v TO, vročitev pa se šteje za opravljeno po preteku 3 dni od nabitja.

Sklep brez pravnega pouka ali z napačnim pravnim poukom ne more biti delavcu v škodo.

## 2. Mirovanje pravic in obveznosti, ki se pridobijo pri delu in iz dela v TO

### 56. člen

Delavec se ima pravico v roku 30 dni vrniti v isto TO na dela, ki jih je opravljal, ali na druga dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti, v primeru:

— ko mu je prenehalo delovno razmerje, ki ga je v sporazumu s svojo TO sklenil za določen čas v drugi organizaciji ali skupnosti zaradi potreb svoje oz. druge TO ali zaradi družbenih potreb,

— ko mu je prenehala samoupravna, javna ali druga družbena funkcija.

### 57. člen

Delavec, ki odide na odslužitev oz. doslužitev vojaškega roka in zaradi tega prekine delo v temeljni organizaciji, ima pravico, da se v 30 dneh po odslužitvi oz. doslužitvi vrne na delo v isto temeljno organizacijo k svojemu prejšnjemu delu oz. drugemu delu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

### 58. člen

Delavec, ki ga je temeljna organizacija poslala na delo v tujino oz. ki je bil v soglasju s temeljno organizacijo poslan v tujino v okviru mednarodnega znanstvenega, tehničnega, prosvetno kulturnega ali drugega sodelovanja, kakor tudi delavec, ki je bil poslan na izobraževanje oz. izpopolnjevanje v tujino s soglasjem temeljne organizacije, ima pravico vrniti se na delo v isto temeljno organizacijo:

— če pred odhodom ni prekinil delovnega razmerja,

— če je poslan na takšno delo oz. na izobraževanje ali izpopolnjevanje v tujino prek pristojne organizacije za mednarodno, znanstveno, tehnično in prosvetno-kulturno sodelovanje največ do 4 let, če se vrne v isto temeljno organizacijo v 30 dneh po prenehanju dela v tujini oz. po izteku izobraževanja ali izpopolnjevanja v tujini.

Delavec iz prejšnjega odstavka ima pravico vrniti se na delo v isto temeljno organizacijo k svojemu prejšnjemu delu ali k drugemu delu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

### 59. člen

V primerih iz 57. in 58. člena tega pravilnika med odsotnostjo z dela delavcu mirujejo pravice in obveznosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela v TO.

Ne glede na določbe prejšnjega odstavka se zoper delavca lahko uvede in nadaljuje disciplinski postopek.

## 3. Delovni čas

### 60. člen

Poln delovni čas znaša 42 ur tedensko oz. 8 ur dnevno.



#### 61. člen

Delovni čas je lahko med letom neenakomerno razporejen, če to narekujejo:

- potrebe delovnega procesa,
  - narava določenih del oz. nalog,
  - organizacija dela,
  - boljša izkoriščenost delovnih sredstev,
  - racionalnejša izraba delovnega časa,
  - odvisnost opravljanja določenih del oz. nalog od rokov pogodbene obveznosti,
  - pomanjkanje energetskih virov (elektrika, mazut)
- in drugi podobni primeri, zaradi katerih je umestna in smotrna neenakomerna razporeditev delovnega časa.

V primerih iz prejšnjega odstavka se upošteva 42-urni delovni teden kot poprečna delovna obveznost posameznega delavca za obdobje enega leta.

Sklep o neenakomerni razporeditvi delovnega časa sprejme delavski svet TO.

#### 62. člen

V primerih višje sile ali izjemnih okoliščin, kot so:

- poplava, potres, požar,
  - prekinitev dobave energetskih virov (elektrika, mazut),
  - okvare na strojnih napravah, remontih,
  - ovire v dobavi materiala,
  - ovire v prometu,
  - povečan obseg, pomanjkanje ali prekinitev dela
- in v podobnih primerih, se lahko delovni čas začasno prerazporedi pod pogojem, da se predhodno poskrbi za normalen prevoz delavcev na delo, varstvo otrok in druge okoliščine, ki bi, če ne bi bile predhodno urejene, bistveno poslabšale normalne delavčeve razmere.

Začasna prerazporeditev delovnega časa, upošteva je poprečno 42-urno tedensko delovno obveznost, lahko traja toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se preprečijo oz. odpravijo posledice izjemnih okoliščin oz. višje sile.

Sklep o začasni prerazporeditvi delovnega časa sprejema delavski svet TO.

#### 63. člen

Delavci TO delajo v eni, dveh ali treh izmenah tako, kot določa samoupravni sporazum o združitvi dela delavcev v TO oz. kot je določeno s sklepom delavskega sveta TO na podlagi 65. člena tega pravilnika.

#### 64. člen

Delavci podrobneje razčlenijo delovni čas v planu izrabe sklada letnega časa (tedenskega, mesečnega, letnega).

Pri tej razporeditvi delovnega časa delavci zagotavljajo izpolnjevanje nalog in potreb, ki jih narekuje smotrna delovna organizacija dela in čim popolnejša, učinkovitejša in racionalnejša izkoriščenost sredstev in delovnega časa.

Sindikati lahko da pobudo za spremembo plana izrabe sklada letnega časa, če med letom pride do takih izjemnih razmer iz objektivnih razlogov, ki terjajo spremembe tega plana.

#### 65. člen

Določbe o prepovedi dela prek polnega delovnega časa veljajo tudi v primerih prerazporeditve delovnega časa iz 61. in 62. člena tega pravilnika.

#### 66. člen

Kadar terjajo koristi otroka, lahko sklene delavka delovno razmerje oz. ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, vendar ne manj od polovice delovnega časa.

Delavka, ki je sklenila delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa, ima pravico do prerazporeditve svojega delovnega časa, vendar le tako, da traja njen poprečni delovni čas najmanj 4 ure dnevno. S to prerazporeditvijo tudi ni mogoče določiti, da bi njen delovni čas trajal več kot 8 ur dnevno.

V sklepu o prerazporeditvi se določi sporazumno z delavko tudi pričetek in konec delovnega časa.

Po prenehanju razloga za delo s krajšim delovnim časom delavka opravlja delo s polnim delovnim časom.

#### 67. člen

Razen primera iz prejšnjega člena tega pravilnika se v TO določijo še drugi primeri dela, krajšega kot polni delovni čas, kadar je to družbeno in ekonomsko smotno glede na naravo in organizacijo dela, glede na izrabo delovnega časa ali posebnih potreb zaposlovanja.

Nastop primera iz prejšnjega odstavka tega člena ugotavlja delavski svet TO.

#### 68. člen

Delavec, ki opravlja dela oz. naloge, za katere je določen krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima obveznosti in odgovornosti delavca, ki dela poln delovni čas, in uveljavlja svoje pravice in dela v obsegu, ki je odvisen od trajanja delovnega časa in od doseženih uspehov pri delu po osnovah in merilih, določenih v samoupravnem splošnem aktu.

#### 69. člen

Delavec v delovnem razmerju, ki opravlja dela oz. naloge, za katere je določen krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima pravico skleniti delovno razmerje v več temeljnih organizacijah oz. delovnih skupnostih pod pogoji in na način, ki jih določata zakon in ta pravilnik.

#### 70. člen

V tej temeljni organizaciji lahko dela tudi delavec, ki že dela poln delovni čas v drugi TO, vendar največ eno tretjino delovnega časa ter po prejšnjem soglasju obeh TO, in sicer kadar gre za dela in naloge:

1. strokovnjakov, katerih sodelovanje je iz strokovnih razlogov nepogrešljiva strokovna pomoč pri proučitvi, urejanju in izvajanju v TO zahtevnejših ali pomembnejših nalog ali vprašanj, če ne gre za avtorsko delo,

2. v TO, v izobraževalni in kulturni dejavnosti, kjer je smotno sodelovanje s prakso,

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

Hkrati se TO in delavec dogovorijo o delovnem času, ki ga bo delavec prebil pri opravljanju del oz. nalog v drugi TO, in o načinu opravljanja takih del oz. nalog.

#### 71. člen

Delavec, ki dela največ tretjino delovnega časa, ima pravice iz delovnega razmerja sorazmerne času, prebitem na delu. Odgovarja disciplinsko in materialno kot vsak drug delavec. Podrobnosti glede pravic in obveznosti takega delavca se uredi s sporazumom, ki ga sprejmeta organa upravljanja obeh TO, v katerih delavec dela.

Delavci lahko sprejmejo sklep o izbiri delavca, ki že dela v drugi TO s polnim delovnim časom le, če se na objavo prostih del ne prijavijo nezaposlene ali delno zaposlene osebe, ki po svoji strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti izpolnjujejo razpisne pogoje.

Delavci so dolžni vsakih 12 mesecev objaviti taka dela, dokler zanje ne sklenejo delovnega razmerja z nezaposleno ali delno zaposleno osebo.

Z dnem, ko nastopi delo oseba, sprejeta po objavi iz prejšnjega odstavka, preneha delo delavcu, ki je do tedaj opravljal to delo.

#### 72. člen

V razvidu del oz. nalog se določijo dela oz. naloge, pri katerih je dnevni delovni čas krajši kot 8 ur zaradi zdravju škodljivih vplivov in nevarnosti pri delu, če se z varstvenimi ukrepi pri delu niso mogli povsem preprečiti oz. odpraviti.

Delavec, ki neopravičeno odkloni delo iz 73. in 74. člena tega pravilnika, stori hujšo kršitev delovnih obveznosti.

### 4. Delo preko polnega delovnega časa

#### 73. člen

Delo preko polnega delovnega časa se uvede ob potresu, požaru, poplavi ali drugi elementarni nesreči, ki zadene TO ali DO ali pa se ta nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvaruje zdravje občanov ali obvaruje materialna sredstva pred nepopravljivo škodo.

Delo prek polnega delovnega časa v primerih iz prvega odstavka tega člena traja toliko časa, kolikor je nujno potrebno; takšno delo se ne šteje za poseben delovni pogoji.

#### 74. člen

Izjemoma in za omejeno dobo se uvede delo prek polnega delovnega časa tudi v naslednjih primerih:

— ko je nujno potrebno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitve bi glede na naravo tehnologije in organizacije dela povzročila precejšnjo materialno škodo ali spravila v nevarnost življenje in zdravje občanov,

— da se z nepretrganim delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala ali pa odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitve dela, kakor tudi, da se prepreči prekinitve dela v drugih organizacijah združenega dela, ali da se zagotovijo za njegov nepretrgan potek potrebne temeljne surovine ali zagotovi varnost ljudi in premoženja ali pa varnost prometa, vendar samo, če tega dela ne morejo opraviti drugi delavci v

okviru polnega delovnega časa, ali če nastane potreba po takšnem delu zaradi nepredvidenega izostanka delavca, ki bi moral opraviti tako delo,

- da se opravi delo, ki v določenem roku ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, ali da se opravi delo za vojaške potrebe,
- če splošni družbeni interes in narava dejavnosti terjajo, da se brez prekinitve opravijo določena dela oz. naloge v skladu s pogoji, ki jih določajo zakoni.

#### 75. člen

Delo prek polnega delovnega časa po 74. členu tega pravilnika se ne sme uvesti, če ga je mogoče opraviti z ustrezno smotno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev.

Delo prek polnega delovnega časa iz prejšnjega člena tega pravilnika traja samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, največ pa 30 ur na mesec.

Delo prek polnega delovnega časa odredi individualni poslovodni organ TO, v njegovi odsotnosti pa vodja organizacijske enote ali vodja posameznega dela delovnega procesa.

Delo preko polnega delovnega časa po prejšnjem členu se šteje kot poseben delovni pogoj.

#### 76. člen

Delavski svet DO določi način vodenja mesečne evidence o izrabi delovnega časa, primerjanju te izrabe z osnovami plana in načrtovanim letnim skladom delovnega časa, kakor tudi način vodenja mesečne evidence o številu delavcev, ki so v preteklem mesecu delali preko polnega delovnega časa, in o številu ur, opravljenih pri takem delu.

DS TO mesečno spremlja in ocenjuje podatke o izkoriščenosti delovnega časa in o delu prek polnega delovnega časa in zagotavlja, da so delavci TO in pristojna skupnost za zaposlovanje najmanj vsakih 6 mesecev seznanjeni s temi podatki in ocenami.

### 5. Odmori, počitki, dopusti

#### 77. člen

Pri delu z nepretrganim polnim delovnim časom traja odmor 30 minut. Čas za izrabo 30-minutnega odmora odredi za posamezne organizacijske enote IO DS DO.

Čas odmora se všteva v delovni čas.

#### 78. člen

Delavec ima med dvema zaporednima dnevoma pravico do nepretrganega dnevnega počitka najmanj 12 ur.

#### 79. člen

Delavec ima pravico do nepretrganega tedenskega počitka najmanj 24 ur. Če je nujno, da dela na dan svojega tedenskega počitka, mu mora biti zagotovljen tak počitek kak drug dan, praviloma v naslednjem tednu.

#### 80. člen

Delavec ima pravico izrabiti letni dopust, ko mu preteče 6 mesecev nepretrganega dela v TO.

Če delavec v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja, ima pravico do letnega dopusta sorazmerno času, prebitem na delu, in znaša za vsak mesec dela 2 dni.

#### 81. člen

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

Letni dopust se za 5 delovnih dni podaljša delavcem, ki so stari najmanj 50 let, ne glede na starost pa delavcem, ki jim je priznana najmanj 60% telesna okvara, delovnim invalidom, ki imajo pravico do skrajšanega delovnega časa, ter delavcem, ki negujejo in varujejo težje telesno ali zmerno, težje in težko duševno prizadeto osebo. Tako določeni povečani letni dopust znaša 5 delovnih dni.

#### 82. člen

Dolžina letnega dopusta je odvisna od naslednjih kriterijev:

- delavčeve delovne dobe,
- delovnih pogojev, kot so: teža dela, zahtevnost del in nalog, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu oz. drugih posebnih pogojev dela,
- delovnih uspehov, ki jih delavec doseže pri delu,
- socialnih in zdravstvenih razmer, v katerih delavec živi.

#### 83. člen

Dolžina letnega dopusta po kriteriju delovne dobe se določa po naslednjih osnovah in merilih:

do 2 leti del. dobe	18 dni dopusta
od 2 do 5	19 dni dopusta
od 5 do 8 let	20 dni dopusta
od 8 do 10 let	21 dni dopusta
od 10 do 12 let	22 dni dopusta
od 12 do 14 let	23 dni dopusta
od 14 do 16 let	24 dni dopusta
od 16 do 18 let	25 dni dopusta
od 18 do 20 let	26 dni dopusta
od 20 do 22 let	27 dni dopusta
od 22 do 24 let	28 dni dopusta
od 24 do 26 let	29 dni dopusta
od 26 let in več	30 dni dopusta

Dolžina letnega dopusta po prejšnjem odstavku se določa po delovni dobi, ki jo bo delavec dopolnil do konca leta, za katero se mu določa dopust.

Za delovno dobo po prvem odstavku tega člena se štejejo tudi obdobja, ki so po zakonu izenačena z delovno dobo.

Za delovno dobo po prvem odstavku tega člena se šteje tudi čas, prebit v delovnem razmerju v tujini, in sicer v državi, s katero ima Jugoslavija sklenjeno konvencijo o socialni varnosti, če se po predpisih o pokojninskem zavarovanju ta čas upošteva pri odmeri pokojnine. Dejstva iz predhodnega stavka se dokazuje z verodostojnimi listinami (potrdili tujega delodajalca, potrdili konzularnega predstavništva SFRJ v tujini, potrdili skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja SRS itd.).

#### 84. člen

Dolžina letnega dopusta po kriterijih delovnih pogojev se določa po naslednjih osnovah in merilih.

I. težavnostna stopnja	5 dni dopusta
II. težavnostna stopnja	4 dni dopusta
III. težavnostna stopnja	3 dni dopusta
IV. težavnostna stopnja	2 dni dopusta
V. težavnostna stopnja	1 dan dopusta

Dela in naloge v TO razvrsti v posamezne težavnostne stopnje delavski svet na podlagi opisov del delovnih pogojev iz razvida del oz. nalog.

Število delovnih dni dopusta po tem členu pripada delavcu po delih in nalogah, katere je opravljal v času, ko se mu dopust odmerja.

#### 85. člen

Dolžina letnega dopusta po kriteriju doseženih uspehov pri delu se določa tako, da se delavcu, ki je v preteklem letu dosegel pri delu nadpovprečne uspehe, poveča letni dopust do 3 delovne dni.

Osnove in merila za povečanje letnega dopusta po 1. odst. tega člena sprejme delavski svet TO na predlog komisije za delovna razmerja.

#### 86. člen

Dolžina letnega dopusta po kriteriju socialnih in zdravstvenih razmer, v katerih delavec živi, se določa po naslednjih osnovah in merilih:

— materam z otroki, mlajšim kot 7 let in materam samohranilkam z otroki, mlajšimi kot 15 let	2 dni dopusta
— udeležencem NOV in internirancem	4 dni dopusta
— invalidom s telesno okvaro 30% do 60%	2 dni dopusta
— bolehnim delavcem na predlog dispanzerja za medicino dela, če le ta ugotovi, da je bolehnost posledica dela v TO	1 dan dopusta
— delavcem, mlajšim od 18 let	7 dni dopusta

#### 87. člen

Letni dopust, določen na podlagi kriterijev iz 83. in 86. člena tega pravilnika, ne more trajati več kot 30 delovnih dni, razen v primerih iz 81. člena, ko lahko traja največ 35 delovnih dni.

Seštevku letnih dni dopusta, določen po vseh kriterijih tega pravilnika, se zmanjša za število dni (prostih sobot), ki se po 4. odst. 63. člena zakona o delovnih razmerjih glede uveljavljanja pravic iz dela štejejo kot delovni dan. Pri seštevku, ki znaša 23 dni ali manj, se odšteje 2 dneva, pri seštevku, ki znaša 24 dni ali več, pa se odštejejo 3 dnevi.

#### 88. člen

Delavec praviloma izrabi letni dopust v nepretrganem trajanju. Izjemno lahko izrabi letni dopust v dveh ali več delih, pri čemer mora en del dopusta trajati nepretrgoma 12 delovnih dni.

#### 89. člen

Predlog za dolžino letnega dopusta za vsakega delavca pripravi kadrovska služba. Predlog za razporeditev letnega dopusta pripravi vodja organizacijske enote. Vodja organizacijske enote upošteva delavčeve želje glede na razporeditve.

Delavcu, ki ima šoloobvezne otroke, se glede na dane možnosti delovnega procesa lahko razporedi del letnega dopusta med šolskimi počitnicami.

#### 90. člen

Delavec izrabi letni dopust za tekoče koledarsko leto praviloma do konca koledarskega leta.

Delavec ima pravico izrabiti del letnega dopusta nad 12 delovnih dni najkasneje do konca februarja naslednjega koledarskega leta v naslednjih primerih:

— če ga zaradi potreb delovnega procesa ni mogel v celoti izrabiti v tekočem koledarskem letu,

— če je proti koncu tekočega koledarskega leta zbolel in se mu je bolezen podaljšala v čas po 1. januarju naslednjega leta, pa zaradi tega dopusta ni mogel izrabiti v tekočem koledarskem letu,

— zaradi drugih objektivnih okoliščin, zaradi katerih dopusta ni mogel izrabiti v tekočem koledarskem letu

Upravičenost izrabe dopusta v naslednjem letu presoja komisija za delovna razmerja.

#### 91. člen

Čas odsotnosti z dela, ki se prizna v delovno dobo, se ne odbije od letnega dopusta.

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

#### 92. člen

Delavec ima pravico do počitka ob praznikih SFRJ in ob praznikih SRS, ki so z zakonom določeni, kot dnevi, ko se ne dela.

#### 93. člen

Delavski svet temeljne organizacije lahko sklene, da gredo vsi delavci TO ali del delavcev istočasno na dopust, če je to smotno glede na naravo in organizacijo dela ter na način poslovanja. Tak letni dopust mora biti določen v planu izrabe sklada letnega delovnega časa.

Delavski svet TO lahko tako sklene tudi v primerih iz 62. člena tega pravilnika.

#### 94. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin s pravico do nadomestila OD v naslednjih primerih:

- |  |          |
|--|----------|
| 1. ob sklenitvi zakonske zveze   | 3 dni    |
| 2. ob sklenitvi zakonske zveze otrok   | 1 dan    |
| 3. ob rojstvu otroka   | 3 dni    |
| 4. ob smrti zakonca in sorodnika v krvnem sorodstvu ali svaštvu I. kolena      | 3 dni    |
| 5. ob smrti sorodnika v krvnem sorodstvu ali svaštvu II. kolena                | 2 dni    |
| 6. ob smrti sorodnika v krvnem sorodstvu III. in IV. kolena                    | 1 dan    |
| 7. ob selitvi v drugo stanovanje   | 1 dan    |
| 8. zaradi oddaje krvi  | 1 dan    |
| 9. ob sodelovanju delavcev ob kulturnih, družbeno-političnih, športnih akcijah | 7 dni    |
| 10. ob vpoklicu k vojaškim vajam, ki trajajo nad 7 dni                         | 1 dan    |
| 11. ob vpoklicu k vojakom  | 3 dni    |
| 12. ob bolezni ali nesreči v ožji družini                                      | do 7 dni |

Odsotnost odobri komisija za delovna razmerja, v nujnih primerih pa individualni poslovodni organ TO oz. vodja organizacijske enote.

Tisti, ki je odobril odsotnost z dela po prvem odstavku tega člena, lahko zahteva od delavca dokazilo, da je ali da bo nastopil primer iz

prvega odstavka tega člena. Če delavec ne more dokazati, da je nastopil primer iz prvega odstavka tega člena, odsotnost pa je izkoristil, je storil hujšo kršitev delovne obveznosti.

#### 95. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela brez nadomestila osebnega dohodka pod pogojem, da njegova odsotnost ne bo motila delovnega procesa, zlasti:

1. zaradi nege bolnega družinskega člana;
  2. zaradi aktivne udeležbe na športnih, kulturnih in drugih prireditvah;
  3. zaradi daljšega potovanja;
  4. zaradi nesreče v družini ali na premoženju;
  5. zaradi gradnje lastne hiše;
  6. zaradi izobraževanja in izpopolnjevanja, ki je v interesu delavca, ne pa tudi v interesu TO
- in drugih primerih, katerih upravičenost ugotavlja na zahtevo prizadete delavski svet TO.

Odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka odobrava do 7 dni individualni poslovodni organ, nad 7 dni pa delavski svet TO. Odsotnost z dela po tem členu lahko traja največ do 30 dni v koledarskem letu, med takšno odsotnostjo pa delavčeve pravice in obveznosti iz dela mirujejo.

### 6. Izobraževanje delavcev

#### 96. člen

Delavec ima pravico in obveznost, da se izobražuje ob delu in izpopolnjuje svoje znanje in svoje z delom pridobljene delovne zmožnosti v skladu z delovnimi potrebami in potrebami razvoja temeljne organizacije ter v skladu s predpisi o usmerjenem izobraževanju. Delavci v temeljni organizaciji pa imajo pravico in obveznost, da zagotovijo delavcu, ki se izobražuje oz. izpopolnjuje, pogoje za uspešno opravljanje učnih obveznosti.

#### 97. člen

Pri zagotavljanju izobraževanja in izpopolnjevanja sodelujejo delavci temeljne organizacije z vzgojnoizobraževalnimi organizacijami, inštituti, samoupravnimi interesnimi skupnostmi za izobraževanje, samoupravnimi interesnimi skupnostmi za zaposlovanje in drugimi organizacijami, ki lahko delavcem zagotavljajo izobraževanje in izpopolnjevanje.

#### 98. člen

Pogoje in način uveljavljanja pravic in obveznosti delavcev do izobraževanja in izpopolnjevanja določijo delavci TO v posebnem samoupravnem splošnem aktu.

## IV. VARSTVO PRI DELU

### 1. Splošne določbe

#### 99. člen

Delavci imajo pravico in obveznost, da v skladu z zakonom ustvarjajo in zagotavljajo takšno delovno okolje ter takšne delovne in življenjske razmere, ki zagotavljajo njihovo telesno integriteto, zdravje in osebno varnost pri delu ter varstvo pred drugimi nevarnimi in škodljivimi vplivi na delavčevo zdravstveno in delovno zmožnost.



#### 100. člen

Vsak delavec je dolžan pri delu izvajati predpisane varstvene ukrepe in uporabljati predpisane varstvene priprave in naprave.

Odgovorni delavec oz. vodja organizacijske enote je dolžan, da vsakega delavca pred razporeditvijo na delo seznaní z varstvenimi ukrepi, s katerimi se delavcu zagotavlja varno delovno okolje in delovne razmere pri delu, ki ga opravlja, in skrbi, da jih upošteva pri svojem delu. Prav tako stalno spremlja, ali se delavec med delovnim procesom ravna po ustreznih varstvenih ukrepih in ali jih pravilno uporablja.

Če odgovorni delavec oz. vodja organizacijske enote (delovnega procesa) ne izpolnjuje svojih obveznosti iz prejšnjega odstavka, stori s tem hujšo kršitev delovne obveznosti.

#### 101. člen

Zaradi ugotovitve zdravstvenih in psihofizičnih sposobnosti za varno opravljanje del oz. nalog je delavec dolžan, da opravi predpisani zdravniški pregled.

#### 102. člen

Če grozi delavcu neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili storjeni predpisani ukrepi za varstvo pri delu, ima pravico odkloniti delo ter zahtevati, da se nevarnost takoj odpravi.

#### 103. člen

Delavec ima pravico do posebnega varstva med nočnim delom.

Delavec ima pravico odkloniti nočno delo, če niso zagotovljeni ustrezni pogoji za nočno delo.

Če delavec neopravičeno odkloni nočno delo, stori hujšo kršitev delovnih obveznosti.

#### 104. člen

Delavcu ni dovoljeno naložiti, da dela več kot poln delovni čas oz. ponoči, če bi mu po izvidu pristojne zdravstvene organizacije takšno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

### 2. Varstvo materinstva in pravice delavcev, ki skrbijo za otroke

#### 105. člen

Delavke v delovnem razmerju imajo pravico do posebnega varstva med nosečnostjo, porodom in v zvezi z materinstvom.

Za zagotavljanje varstva iz prvega odstavka tega člena se v razvidu del oz. nalog določijo tista dela, ki jih delavka zaradi varstva materinstva, še zlasti med nosečnostjo, ne sme opravljati. Preden določijo ta dela, je treba pridobiti mnenje ustrezne organizacije medicine dela.

#### 106. člen

Nosečnice ne smejo opravljati del oz. nalog, ki so jim prepovedane po posebnih predpisih. Nosečnice pri takih delih je treba razporediti na druga ustrezna dela oz. naloge, pri tem pa obdržijo pravico do obračuna OD po osnovah in merilih, po katerih se jim je obračunaval na prejšnjem delu, če niso osnove in merila na tem delu ugodnejša.

Dela, na katera se ne smejo razporejati nosečnice, so zlasti:

- dela, pri katerih prihaja do stalnega in močnejšega stresanja telesa in daljšega pritiska na telo;
- dela s strupenimi in zdravju škodljivimi snovmi;
- dela, ki so škodljiva glede na ekološke razmere (npr. vlaga, pretiran hrup, prah itd.);
- dela, pri katerih je treba dvigati in prenašati bremena težja od 7 kg;
- druga dela, za katera delavski svet TO po posvetovanju s službo

varstva pri delu in zdravnikom medicine dela ugotovi, da so nevarna za zdravje nosečnic.

Nosečnice po dopolnjenem četrtem mesecu nosečnosti se ne sme razporediti zlasti na dela, ki se opravljajo v prisiljenem oz. stoječem položaju telesa, dela na strojih, ki se poganjajo z nogo, in druga dela, za katera delavski svet TO po posvetovanju s službo varstva pri delu in zdravnikom medicine dela ugotovi, da so nevarna za zdravje nosečnic.

Za posebno težka telesna dela, na katera ni mogoče razporejati nosečnic, se štejejo tista dela, pri katerih so dinamične ali statične obremenitve telesa tolikšne, da že po kratkem času pride do utrujenosti telesa, ki škodljivo vpliva na žensko in na njeno materinstvo (npr. stalno dviganje in nošenje velikih oz. težkih bremen).

Katera dela poleg naštetih so v TO takšna, da jih ženske ne smejo opravljati, v spornih primerih ugotavljajo pristojni inšpekcijski organi (inšpekcijska dela, sanitarna inšpekcija itd.) in služba medicine dela na podlagi analiz in zdravstvenih ocen del oz. nalog v skladu s pravilnikom o načinu in postopku za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev in v skladu z zakonom o varstvu pri delu, upoštevajoč strokovna stališča in ugotovitve ustreznih strokovnih organizacij (npr. Inštitut za medicino dela, športa in prometa Kliničnega centra v Ljubljani itd.).

#### 107. člen

Nosečnici in delavki, ki ima otroka starega do 1 leta, se ne sme naložiti da dela več kot poln delovni čas oz. ponoči.

Delavki, ki ima otroka starega od 1 do 3 let, se sme naložiti, da dela več kot poln delovni čas oz. ponoči samo po njenem predhodnem soglasju.

#### 108. člen

Delavki se ne sme naložiti, da dela ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne.

#### 109. člen

Ne glede na določbo prejšnjega člena se sme delavki naložiti, da dela ponoči, če to terjajo posebno resne družbene, ekonomske, socialne in posebne okoliščine ob pogoju, da za uvedbo takega dela izda poprejšnje soglasje republiški sekretar za delo.

Ob pogoju iz 1. odst. tega člena sme biti delavka—samohranilka oz. delavec—samohranilec, ki ima otroka, mlajšega od 7 let, razporejen na nočno delo samo, če s tem soglaša.

#### 110. člen

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

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

Podaljšan porodniški dopust se izvaja na način, kot je določen s samoupravnim sporazumom, ki ga sklenejo skupnosti otroškega varstva.

#### 111. člen

Delavka, ki rodi dvojčke ali hkrati več živo rojenih otrok oz. duševno ali telesno prizadetega otroka, ima pravico do daljšega porodniškega dopusta, kot je določeno po prejšnjem členu tega pravilnika.

Porodniški dopust iz prvega odstavka tega člena se izvaja na način, kot je določeno v samoupravnem sporazumu, ki ga sklenejo skupnosti otroškega varstva. V tem sporazumu je določena tudi pravica do nadomestila za čas podaljšanega porodniškega dopusta.

#### 112. člen

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

### 3. Varstvo mladine in invalidnih oseb

#### 113. člen

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti (v nadaljnjem besedilu mladina), uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo pri delu.

#### 114. člen

Mladini ni dovoljeno naložiti, da dela več kot polni delovni čas ali ponoči.

#### 115. člen

Delavec, pri katerem nastopi invalidnost, ima pravico opravljati svoje oz. drugo ustrezno delo, če ga lahko opravlja glede na preostalo delovno zmožnost brez prekvalifikacije oz. dokvalifikacije.

Za delavca, ki mu je zmanjšana zdravstvena ali delovna zmožnost in je z rehabilitacijo usposobljen za določeno delo, se šteje, da je zmožen za delo, za katero je z rehabilitacijo usposobljen.

#### 116. člen

Da se omogoči delavcu iz prejšnjega člena uspešno opravljati ustrezno delo in da se mu omogoči dosegati delovne uspehe v skladu z njegovo delovno zmožnostjo, je dolžna temeljna organizacija z ustreznimi sredstvi in pripomočki takemu delavcu ustrezno prirediti delovne naprave in priprave ter delovno okolje, kjer naj bi delavec opravljal svoje delo, preden je nanj dokončno razporejen.

## V. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

#### 117. člen

Delavcu preneha delovno razmerje v TO:

1. če pisмено izjavi, da ne želi delati v TO in da prekinja delovno razmerje;
2. če se s komisijo za delovna razmerja pisмено sporazume, da mu preneha delovno razmerje v TO;
3. če noče opravljati del oz. nalog, ki so mu ponujeni in ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in drugim z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi oz. če se noče dokvalificirati ali prekvalificirati za druga ustrezna dela, ki so mu bila ponudena;
4. če je delavcu dokončno izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja;
5. če je pri stopanju v delovno razmerje zamolčal ali dal neresnične podatke v zvezi z delovnimi pogoji, ti podatki pa so bistveni za opravljanje del oz. nalog, za katera je sklenil delovno razmerje;
6. če se ugotovi, da ni zmožen opravljati del oz. nalog, ki so mu zaupane, da ne izpolnjuje več z zakonom predpisanih pogojev za opravljanje del oz. nalog, ali za katera se ugotovi, da trajneje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosega, pa noče opravljati del oz. nalog, ki ustrezajo njegovi delovni zmožnosti;
7. zaradi prehoda v drugo TO v primerih in pogojih, ki jih določa samoupravni sporazum o združitvi v DO; v teh primerih sklene delavec

delovno razmerje z delavci v drugih TO po določbi 53. člena tega pravilnika.

V primeru iz 4. točke prejšnjega odstavka se šteje, da delavcu, ki neopravičeno izostane z dela, delovno razmerje preneha z dnem, ko je nehal delati v TO, če se do konca disciplinskega postopka ne vrne na delo.

Dejstvo iz 6. točke prejšnjega odstavka ugotovi komisija, ki jo imenuje delavski svet izmed delavcev, ki morajo imeti najmanj tako strokovno izobrazbo, kot jo ima delavec, čigar zmožnost se ugotavlja. Komisija odloči na podlagi svoje ugotovitve s sklepom.

#### 118. člen

Čas, ko mora delavec še ostati na delu, če mu preneha delovno razmerje po 1., 3. in 6. točki 1. odstavka prejšnjega člena, ne sme biti krajši od 30 dni in ne daljši od 3 mesecev.

Čas, ko je delavec še dolžan ostati na delu, traja:

1. za delavce na pomožnih nekvalificiranih nižje strokovnih ali PKV delih oz. nalogah — 30 dni,
2. za delavce na srednje strokovnih KV ali VKV delih in nalogah — 2 meseca,
3. za delavce na delih oz. nalogah, za katere se zahteva višja ali visoka strokovna usposobljenost — 3 mesece.

#### 119. člen

Delavec sme v času, ko more ostati na delu, med delovnim časom odhajati iz tozda 2 uri tedensko ali osem ur mesečno, da bi našel zaposlitev v drugi delovni organizaciji združenega dela.

Razporeditev časa uredita sporazumno delavec in predpostavljeni.

Za čas, ko delavec išče zaposlitev, ima pravico do nadomestila OD.

#### 120. člen

Delavcu preneha delovno razmerje po samem zakonu:

1. če noče dati pismene izjave, da sprejema samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TO z dnem, ko ni hotel dati pismene izjave z iztekom zadnjega dne za takšno izjavo;
2. če se na način, ki ga predpisuje zakon, ugotovi, da je za delo popolnoma nezmožen, — z dnem, ko mu je vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni popolni nezmožnosti za delo v TO;
3. če mu je po zakonu oz. pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati določena dela oz. naloge in mu ni mogoče zagotoviti drugih del, oz. nalog — z dnem, ko je TO vročena pravnomočna odločba;
4. če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni odsoten več kot 6 mesecev — z dnem, ko začne prestajati kazen;
5. če mu je izročen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, ki traja več kot 6 mesecev, in mora biti zato odsoten z dela — z dnem, ko se začne izvajati ukrep.

#### 121. člen

Delavcu, ki izpolni pogoje za polno osebno pokojnino po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, delovno razmerje ne preneha, če DS TO da soglasje, da delavec nadaljuje delovno razmerje.

DS TO lahko da soglasje po prejšnjem odstavku, če ugotovi, da se na oglas oz. javni razpis del oz. nalog ni prijavil kandidat, ki izpolnjuje razpisne pogoje. Oglas oz. javni razpis mora biti objavljen najmanj tri mesece, preden delavec, ki ta dela opravlja, izpolni pogoje za polno

osebno pokojnino. Oglas oz. javni razpis se ponovi vsako leto, dokler se ne prijavi kandidat, ki izpolnjuje razpisne pogoje.

#### 122. člen

Delavki, če to želi, se glede prenehanja delovnega razmerja šteje izpolnitev pogojev za polno osebno pokojnino tako kot delavcu.

#### 123. člen

Delavcu ne more prenehati delovno razmerje, če zaradi združitve temeljnih organizacij ali zaradi tehnoloških in drugih izboljšav, s katerimi prispeva k večji produktivnosti dela in večjemu uspehu temeljne organizacije, njegovo delo v tej organizaciji ni več potrebno.

#### 124. člen

Če delavci v temeljni organizaciji ugotovijo, da delavčevo delo ni več potrebno zaradi ekonomskih težav, v katere je zašla TO zaradi neodgovornega odnosa posameznih delavcev do dela, tem delavcem preneha delovno razmerje.

Dejstva iz prejšnjega odstavka ugotavlja skupna disciplinska komisija, ki pri tem v postopku smiselno uporablja določila o postopku za ugotavljanje kršitev delovne obveznosti. Komisija sporoči svoje ugotovitve DS TO, ki odloči o prenehanju delovnega razmerja delavcu iz 1. odstavka tega člena.

#### 125. člen

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas, preneha delovno razmerje v TO, če po preteku pripravniške dobe tudi po ponovitvi ne napravi strokovnega izpita, in sicer z dnem, ko ga ni opravil.

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

## VI. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

#### 126. člen

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

#### 127. člen

Zahtevo za varstvo pravic mora vložiti delavec pri organu, ki ga določa statut temeljne organizacije, v 30 dneh od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, oz. od dneva, ko mu je bila vročena odločba, s katero je bila kršena njegova pravica.

#### 128. člen

Pristojni organ v temeljni organizaciji mora odločiti o zahtevi delavca v 30 dneh od dneva, ko je bila vložena.

Če je o zahtevi dosežen pismeni sporazum, ima ta sporazum moč izvršilnega naslova.

Delavec ima pravico biti navzoč, ko se obravnava njegovo zahtevo, in se izjavi o dejstvih, ki so pomembna za odločanje.

Kadar se odloča o delavčevi pravici oz. odgovornosti, pri odločanju ne smejo sodelovati tisti delavci, ki so s prizadetim delavcem v ožjem sorodstvu ali ki so z njim v kakšnem drugačnem razmerju, ki bi lahko povzročilo

pri prizadetem delavcu in pri drugih delavcih temeljne organizacije dvom o nepristranosti njihove odločitve.

#### 129. člen

Preden odloči o delavčevi zahtevi, je pristojni organ v TO dolžan zahtevati mnenje sindikata.

Sindikat lahko na zahtevo delavca ali z njegovo privolitvijo zastopa delavca pri uveljavljanju njegove pravice.

Če delavec ne začne postopka za varstvo svoje pravice ali odkloni, da bi ga sindikat zastopal, gre pa za kršitev samoupravne pravice na sploh, lahko začne postopek za njegovo varstvo sindikat.

Sindikat lahko sodeluje v postopku pred pristojnim organom v TO.

#### 130. člen

Delavčeva zahteva za varstvo pravic zadrži izvršitev sklepa do dokončne odločitve o njegovih pravicah.

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

- s katerim se določa osebni dohodek,
- s katerim je delavec začasno odstranjen z dela ali iz temeljne organizacije,
- ki delavcu nalaga, da zaradi izjemnih okoliščin v temeljni organizaciji začasno opravlja druga dela oz. naloge,
- s katerimi se delavcu nalaga delo prek polnega delovnega časa v skladu s tem pravilnikom,
- v primerih iz 52. člena tega pravilnika.

#### 131. člen

Individualni poslovodni organ TO lahko izdaja sklepe o začasnem razporejanju delavcev na druga dela oz. naloge v nujnih primerih:

- ko gre za odvrnitev neposredne nevarnosti za življenje in zdravje delavcev in drugih delovnih ljudi,
- za odstranitev nepopravljive škode,
- za izpolnitev neodložljivih delovnih nalog,
- za nujno uvedbo dela prek polnega delovnega časa,
- za odobritev plačane odsotnosti z dela zaradi neodložljivih razlogov in
- za začasno odstranitev delavca z dela, kadar bi navzočnost delavca ovirala nemoten in varen potek dela.

Sklepe iz prejšnjega odstavka je treba najkasneje v 7 dneh predložiti v prejšjo komisiji za delovna razmerja oz. disciplinski komisiji.

Če komisija za delovna razmerja ugotovi, da je pooblastilo zlorabljeno, zagreši s tem pooblaščen delavec hujšo kršitev delovne obveznosti.

#### 132. člen

Če ni zadovoljen z odločitvijo ali če pristojni organ v TO ne odloči v 30 dneh od vložitve zahtev, ima delavec v nadaljnjih 30 dneh pravico zahtevati varstvo pravic pri sodišču združenega dela.

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

## VII. POSEBNE DOLOČBE

### 133. člen

Delavec, izbran za delegata ali člana delegacije skupščine družbenopolitične skupnosti ali samoupravne interesne skupnosti, ima pravico biti v tem svojstvu za določen čas odsoten z dela. V času take odsotnosti ohrani vse pravice in obveznosti delavca v združenem delu. Delavci TO pa so mu dolžni zagotoviti možnosti za opravljanje funkcije delegata ali člana delegacije.

## IX. ZAČASNO ALI OBČASNO DELO

### 134. člen

Delavci TO lahko sklenejo pogodbo o delu za opravljanje začasnih oz. občasnih del, ki se jih glede na delovni proces ne opravlja kot stalno in nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas, ali pa so potrebna le od časa do časa, opravlja pa se jih največ 60 dni v posameznem koledarskem letu.

Taka dela so zlasti:

- občasno vzdrževanje objektov, naprav, birotehničnih strojev, inventarja itd.,
- občasno čuvanje objektov ter drugega premoženja oz. vrednosti,
- občasno opravljanje skladiščnih oz. arhivskih poslov,
- občasna pomoč v obratih družbene prehrane,
- občasno sodelovanje pri urejanju tovarniškega glasila oz. drugih publikacij, pisanje člankov za te publikacije,
- občasni posli ekonomske propagande, kot so npr. ideja in načrtovanje zaščitnega znaka, blagovne znamke, design poslovnih listin itd.,
- inovatorski in racionalizatorski posli,
- sodelovanje zunanjih strokovnjakov v strokovnih komisijah TO oz. dela sodnih ter drugih izvedencev,
- kurjenje peči centralne kurjave,
- dela v zvezi z vpisi v zemljiške knjige ter druga dela v zvezi z urejanjem zemljiško—knjižnega stanja,
- dela kontrolorja bolnikov, če so kontrole občasnega značaja,
- občasno proučevanje organizacije dela TO,
- izdelovanje predlogov splošnih aktov TO,
- občasna pomoč pri urejanju knjigovodske, tehnične in druge dokumentacije, pomoč pri sestavi periodičnih ali zaključnih računov,
- izdelava raznih analiz, planov itd.,
- poučevanje na internih seminarjih, tečajih in šolah oz. sodelovanje na predavanjih in posvetovanjih,
- izdelava žigov, značk, napisnih tabel in drugih predmetov po naročilu, ki jih ni mogoče dobiti v trgovini,
- izdelava tehnične dokumentacije, potrebne za gradnjo, zlasti projektov, statističnih in kalkulacijskih elaboratov,
- občasna dela na razmnoževalnih, kopirnih in fotokopirnih strojih, občasna nabava kritičnih materialov in občasna prodaja izdelkov TO,
- dela pri prevzemnih komisijah ali občasna dela pri prevzemu vagonških pošilk,

— občasna strokovna dela v zvezi s carinsko, špeditersko ali zunanjetrgovinsko dejavnostjo,

— občasna dela in pomoč pri organiziranju sejmov, razstav, revij itd. ter sodelovanje na teh prireditvah,

— zastopanje TO v posameznih primerih

ter vsa druga dela in opravila, ki jih s svojim predhodnim sklepom uvrsti v ta seznam delavski svet TO.

#### 135. člen

Pogodbo o delu je mogoče skleniti tudi za obdobje največ 60 dni v koledarskem letu za opravljanje posameznih začasnih ali občasnih del, ki so potrebna pri delovanju raznih občasnih ali stalnih kolegijskih teles, industrijskega oblikovanja, nalog pedagoške, andragoške oz. kulturno-umetniške narave, za opravljanje raznih začasnih ali občasnih nalog raziskovalne ali analitične narave. Take pogodbe pa ni mogoče skleniti, če gre za dela oz. naloge, za katere je treba skleniti delovno razmerje za določen čas ali za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, ali če gre za avtorska dela.

#### 136. člen

Pogodba o delu mora biti pismena in mora vsebovati zlasti naslednje:

— delo, ki ga bo delavec po pogodbi opravil,

— rok, v katerem mora biti delo opravljeno,

— znesek, za katerega bo delo opravil, in način izplačila,

— kraj in objekt, kjer bo delavec opravljal dogovorjeno delo,

— osebo, ki bo zastopala TO,

— določila o kvaliteti izvršenih del,

— kazni in druge določbe.

#### 137. člen

Za delo po pogodbi o delu lahko delavci v temeljni organizaciji sprejmejo nezaposleno ali delno zaposleno osebo, druge osebe pa samo, če pristojna skupnost za zaposlovanje ugotovi in pismeno sporoči, da ni nezaposlenih ali delno zaposlenih oseb, ki izpolnjujejo pogoje glede strokovne izobrazbe oz. z delom pridobljene delovne zmožnosti, DS TO ali pa drug organ upravljanja mora na podlagi podatkov, ki mu jih predloži računovodska služba, najmanj 1 x letno analizirati vsa dela, opravljena po pogodbi o delu, in razloge za takšna dela, analizo pa poslati skupnosti za zaposlovanje.

Za delo po pogodbi o delu delavca je potrebno pismeno soglasje pristojnega organa TO, v kateri je v delovnem razmerju, razen kadar gre za opravljanje kratkotrajnih začasnih oz. občasnih del, ki trajajo največ do sedem dni v posameznem koledarskem letu.

## X. PREDHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 138. člen

Ta pravilnik sprejme delavski svet TO po predhodni razpravi.

#### 139. člen

Pravilnik stopi v veljavo 8. dan po objavi.



Na podlagi poročila maršala Tita je bila sprejeta resolucija o priznanju jugoslovanske armadi za zmago nad sovražniki. Skupščina je sprejela sklep zvezne vlade, da ostanejo določeni sklepi ustavodajne skupščine namestniki edini nosilci kraljevske oblasti. Sprejela je resolucijo o naših pravicah na področja, ki so bila po prvi svetovni vojni prisojena Italiji (na Slovensko Primorje, Trst, Istro, Reko, Zadar ter na otoka Lastovo in Pelagruž), a tudi na Beneško Slovenijo. ZLS je sprejela mimo zakona o ustavodajni skupščini zakon

o volilnih imenikih, dopolnitve k zakonu o zamenjavi okupacijskega denarja, zakon o volitvah ljudskih poslancev in zakon o državljanstvu, izjavila se je za ustanovno listino Združenih narodov in za statut mednarodnega sodišča ter sprejela še zakon o državljanstvu ter sprejela še zakon o tisku, zakon o društvih, zborovanjih in drugih javnih sestankih, zakon o organizaciji in pristojnosti vojaških sodišč, zakon o kaznivih dejanjih zoper ljudstvo in državo ter zakon o organizaciji ljudskih sodišč.



## IZ TOZD PREDILNICA METLIKA

### Nezadovoljni s poslovanjem v prvem polletju

V tozdu Predilnica Metlika smo kritično ocenili polletno poslovanje temeljne organizacije, kajti kljub izpolnjevanju količinskih in kvalitativnih planov ni bilo ostanka čistega dohodka. Pri analiziranju smo ugotovili, da se slabi rezultati poslovanja iz 1. četrtletja odražajo tudi v poletnih rezultatih gospodarjenja, kot so:

- hitrejša rast porabljenih sredstev od prihodka, ki je posledica veliko dražjih uvoženih vhodnih surovin PES, volne in barv zaradi dražjega dolarja;

- posledica tega je samo 5 odst. rast dohodka, kar je 5 odst. pod načrtovanim dohodom;

- uspelo nam je obdržati fiksne stroške pod planom za 8 odst. kljub višjim cenam;

- rast OD je najmanjša v delovni organizaciji (samo 16 odst.), kar je v poprečju 13,219 din, preskromen je pri trozidnem delu ob povečanju produktivnosti dela ter ob

izpolnjevanju kvalitativnih in količinskih planov;

- rast proizvodnje je za 1 odst. skromnejša in bi bila večja, če ne bi trenutno primanjkovalo rezervnih delov za repco predilnico in sukalne stroje ter za poslabšane razmere za proizvodnje zaradi razdrobljenosti partij (število partij se je podvojilo);

- neugodna delitev skupnega prihodka s tozdom Tkanina zaradi premajhne proizvodnje iz gornje ugotovitve (le 23,22 odst.);

- nesprejemljiva povečanja obveznosti iz poslovnega sklada, kot so: energetika in pomoč nerazvitim (z 80 na 287 milijonov), zaradi česar ni bilo ostanka čistega dohodka.

Na podlagi navedenih ugotovitev in za izboljšanje poslovanja v drugem polletju pa tudi zagotavljanje nemotene proizvodnje v tozdu Predilnica Metlika in tozdu Tkanina smo na samoupravnih organih sprejeli naslednje sklepe:

1. Dosledno kaže izvajati stabilizacijski program (ki je bil sprejet v juliju 1982), vključno z najetjem najugodnejših tujih blagovnih kreditov za nabavo surovin in rezervnih delov.

2. Z varčevanjem pri odpadku, fiksnih stroških in z večjo proizvodnjo moramo povečati rast dohodka in doseči tudi ugodnejšo delitev skupnega dohodka s tozdom Tkanina.

3. Povečati velja proizvodnjo za blizu 5 ton mesečno, da zagotovimo nemoteno proizvodnjo v tozdu Tkanina, s tem pa boljše skupno realizacijo. To bomo dosegli z boljšim izkoriščanjem proizvodnih linij v predpredilnici in dopolnilnim sobotnim delom na ostalih fazah ter z montažo novih predilnih strojev in ureditvi jo repco predilnikov.

4. Izenačiti moramo rast OD v tozdu z ostalimi temeljnimi organizacijami, kar bomo dosegli z večjo proizvodnjo, spodbudnejšim nagrajevanjem, večjo učinkovitostjo dela, s pravnim vrednotenjem v pr-

oizvodnji vzorcev in male partije, kot imajo ostali tozdi.

5. S striktnim izvajanjem sklepov delavskega sveta bo boljše izkoriščenost delovnega časa, hkrati pa pozivamo vse zaposlene k zmanjšanju odsotnosti z dela (bolniške, neopravičeni izostanki ipd.).

6. Pospešiti je potrebno razvoj novih produktivnejših programov in tehnologij, še posebno izdelavo mikanih prej iz lastnih odpadkov, kar bo pripomoglo k večjemu dohodu našega tozda ter zmanjšanju uvozne odvisnosti.

7. Zahteva se večja učinkovitost skupnih služb glede na stroške, še posebno tistega dela, ki bistveno vpliva na večji dohodek, za kar je zadolžena delegacija v delavskem svetu DO.

Sami sklepi pa še niso zagotovili za boljše rezultate, ampak bomo to dosegli le s skupnimi maksimalnimi naporji vseh odgovarjajočih strokovnih služb, vodstva temeljne organizacije, še posebno pa vseh zaposlenih pri izpolnjevanju vsakodnevnih nalog.

JOŽE MIKLIČ

## TO KONFEKCIJA NOVO MESTO – TO KONFEKCIJA NOVO MESTO

### Proizvodno delo in delovna praksa v šolskem letu 1982/83

V mesecu juniju je bilo zaključeno proizvodno delo učencev srednjega usmerjenega izobraževanja za šolsko leto 1982/83, ki je potekalo kontinuirano od meseca septembra. V naši delovni organizaciji je opravljalo proizvodno delo in delovno prakso

skupno 127 učencev. Ker so proizvodno delo opravljali učenci iz različnih vzgojno-izobraževalnih programov, so bili razporejeni po vseh temeljnih organizacijah.

Tako je v tozdu Trgovina opravljalo delovno prakso 6 učencev trgovske usmeritve,

za njih pa so skrbeli inštruktorji Rozi Slak, Jelka Kastelic in Jože Nastava. V tozdu Konfekcija Novo mesto je 41 učenek srednje šole tekstilne usmeritve iz IC Beti opravilo proizvodno delo in delovno prakso s pomočjo inštruktorja Zdravka Mazovca. V tozdu Tkanina je 58 učenek iz srednje šole družboslovne in ekonomske usmeritve opravljalo proizvodno delo pod nadzorstvom

inštruktorjev Silve Les, Viktorja Brudarja, Martine Kroni in Rudija Žagarja. V tozdu Predilnica Metlika smo imeli 3 učence iz tehnične tekstilne šole Kranj, pri delu jih je usmerjala inštruktorica Vlasta Rus. V DSSS so opravljali delovno prakso učenci drugih letnikov iz ekonomske in družboslovne srednje šole, iz srednje šole tehniških usmeritev (kemiki)

(Nadaljevanje na 10. str.)



(Nadaljevanje z 9. str.)

in iz srednje šole tehniškona-  
ravoslovne usmeritve. Za 18  
učencev drugih letnikov so v  
DSSS skrbeli inštruktorji Da-  
rja Cesar, Fani Kovač, Neva  
Kovačič in Malči Pelko. Učen-  
ci iz srednje šole tehniških us-  
meritev so del proizvodnega  
dela opravljali tudi v tozdu  
Tkanina, kjer sta jih usmerjala  
Katica Zuanovič in Đuro  
Jakšič.

Proizvodno delo prvih let-  
nikov je potekalo že drugo  
leto usklajeno in brez proble-  
mov.

Nekoliko več dela so imeli  
inštruktorji z učenci drugih let-  
nikov, ki v šoli pred opravljanjem  
delovne prakse ne  
dobijo dovolj teoretične stro-  
kovne podlage.

Učenci, s katerimi smo po  
končanem proizvodnem delu  
in delovni praksi opravili  
razgovore, so ocenili izvajanje  
proizvodnega dela in delovne  
prakse za koristno, zadovoljni  
so bili s sprejemom; o delu, ki  
so ga opravljali, niso imeli  
posebnih pripomb. Tudi uspeh  
je za večino učencev „zelo  
uspešen“, to kaže na pravilen  
odnos učencev do dela, disci-  
pline in odnosov v novem  
okolju.

V imenu učencev in učiteljev

ki so nam poslali zahvalo za  
uspešno sodelovanje, se za-  
hvaljujemo vsem inštruktorjem  
za njihov trud in prizadevanje,  
Danilu Kovačiču in Ivu Ivko-  
viču za izčrpno in pestro  
predstavitev Novoteksa in te-  
hnološkega procesa v uvajal-  
nih seminarjih in vsem sode-  
lavecem v delovni organizaciji,  
ki so pripomogli k temu, da so  
se učenci v naši delovni orga-  
nizaciji, prijetno počutili in us-  
pešno opravili tisti del učno-  
vzgojnega procesa, za katerega  
je zadolženo združeno delo.

ANICA SMERDU



## V spomin Tončki Grubar

Po dolgotrajni suši in ve-  
liki vročini smo včeraj zjut-  
raj prišli na delo, vsi dobre  
volje, ker nam je deževna  
nevihta v sredo popoldan  
osvežila ozračje in vtila no-  
vih moči, s tem pa tudi voljo  
do dela. Veselje zaradi ohla-  
ditve pa je bilo kratko — od  
nekod se je prikradla vest,  
da je prav ta nevihta vzela  
izmed nas tebe, draga Ton-  
čka. Potrži od žalostne no-  
vice smo strmeli drug v  
drugega in si dajali upanja,  
da to mogoče le ni res. Še  
zadnje upanje, da si ti, Ton-  
čka, še vedno med nami, pa  
nam je pretrgalo sporočilo  
tvojega moža, ki nam je ves  
potrtr prinesel ključke tvoje  
garderobne omarice.

Draga Tončka, v naši  
delovni organizaciji si dela-  
la skoraj štiri leta in v tem  
času si delila z nami dobro  
in slabo. Prav v tem času  
smo dobro gospodarili, do-  
živeli več dobrih kot slabih  
trenutkov, več je bilo us-  
pehov kot neuspehov, in naj  
ti bo v zadoščenje, da si k  
temu doprinesla tudi ti svoj  
del.

Tvoje delo je bilo takšne  
narave, da si vsakega v naši  
temeljni organizaciji pozna-  
la, z vsakim si se znala pošal-  
liti, mu v smehu zaupala  
svoje probleme in težave, in  
ko danes pomislimo na to,  
se zavedamo, da smo ti že s  
pozornim poslušanjem po-  
magali in rešili vsaj del tvoj-  
jih težav.

Tončka, ko se posla-  
vljamo za vedno od tebe, so  
naše misli pri tvoji družini.  
Z možem Alojzom sta si us-  
tvarila dom, s svojim skro-  
mnim dohodkom si hotela  
otrokom Danici, Meliti, Slav-  
ki in Lojzetu ustvariti boljše  
razmere za življenje, kot si  
jih imela sama. Te tvoje  
želje so se s tvojo prezgodnjo  
smrtjo vsaj za tebe končale.  
Končale pa niso za nas,

tvoje sodelavce. Obljubljamo  
ti, da tvojih otrok ne bomo  
pozabili, in ob primernih  
trenutkih jim bomo poma-  
gali.

Ob tvoji tragični smrti se  
vnovič zavedamo, kako mi-  
nljivo je življenje, in v takih  
trenutkih spoznamo, kako  
nesmiselno si ga je greniti in  
oteževati. Tvoje življenje,  
draga Tončka, je bilo pre-  
prosto, v tej preprostosti si  
bila ti prav gotovo srečna,  
saj ga nisi grenila z utvarami  
in nedosegljivimi cilji. Vse  
svoje življenje si podarila  
družini in delu. Sedaj te ni  
več, iznenada si zapustila



vse svoje drage in nas, tvoje  
sodelavce. Ko smo se posla-  
vljali od tebe in te spremljali  
na zadnji poti pod zelenimi  
Gorjanci, nam je bilo vsem  
neizrekljivo hudo. Naše živ-  
ljenje teče dalje, tvoje pa je v  
trenutku minilo, nehalo je  
biti tvoje materinsko srce,  
nehalo je tvoje življenje, ta-  
ko, kot izgine jutranja rosa  
s travnikov ob sončnem  
vzhodu.

Ožaloščeni izrekamo vsem  
tvojim dragim iskreno so-  
žalje. Ti, draga Tončka,  
počivaj v miru pod zele-  
nimi gozdovi Gorjancev, ki  
si jih tako ljubila. Naj ti  
bo lahka domača gruda.

Delavke in delavci  
tozda Konfekcija I

GLASILO TEKSTILNE TOVARNE NOVO MESTO  
**NOVOTEKS**

Ne pozabimo: brez dobrega  
obveščanja ni uspešnega  
samoupravljanja! Sodelujte v  
glasilu domače delovne orga-  
nizacije!

GLASILO TEKSTILNE TOVARNE NOVO MESTO  
**NOVOTEKS**

DOPISUJTE  
V  
GLASILO  
NOVOTEKS

ZAHVALA  
Ob boleči izgubi moje  
mame se iskreno zahva-  
ljujem sodelavkam in sode-  
lavecem DE tkalnica ter OO  
sindikata tozda Tkanina za  
podarjeno cvetje in izraženo  
sožalje. Hvala tudi vsem, ki  
ste jo spremili na njeni za-  
dnji poti.  
ALOJZ ŠTRBENC

# JANA VAM SVETUJE

Kaj naj oblečemo so ureditvi zapušta? V drček, ko je naše razpoloženje se čisto boletno služba in prvi tuzarjni hlad da nas že opozarjata na bliža loči se konec boletne sezone.

navajeni smo, da se v takih dnekih najhitro poslovimo od brzne boletne garderobe in se zalijamo v poltesenske porušnike, dezne, plase, jopice in podobne rekvizite, ki pa nam večino dneva neusorabljajo.

ni visijo čez roko. Jeseň je lahko res muhasta - zjutraj dez, popoldne sonce, popoldne spet dez in obratno. V neštetih vari

antah. In tako nemalokrat zjutraj obstajamo pred odprto omaro, v dilemi, za čim bolj praktično obleko.



UNIFORM

res ni treba, da se po hitrostopku odličemo lahkim praktičnim oblekam, kratkim hlačam, bombaznim majicam ali krilci ali sportnim hlačam. Če si lahko omislimo sporušnik z rokavi, ki so pritrjeni z zadrgo, tako da se bomo hitro spremenili v praktični brezrokavnik. Do potrebnih praktičnih variant je, da se uporabimo iz blašificirane platna, ki zadrži tudi rahlejši poletni naliv. Če nas že preseželeti.

In hlače? Naj bodo take, z zadrgo sredi hlačnic, tako

da jih po potrebi spremenimo v kratke hlače ali pa bermuda.

In ko se odločate za rol kos gar-derobe, izberite takega z veliko žepov, takšnih ali drugačnih, zadrg, sponk, in kovinskih detajlov, ki dajejo subjektivno pe- cat letosnji modi

mojca



## 40-letnica prve osvoboditve Novega mesta

V okviru prireditve in proslav ob 40-letnici prve osvoboditve Novega mesta se mora vključiti mladina iz Novega mesta in okolice s primernimi prireditvami in programom. Ključno nalogo bodo imele mestne OO ZSMS (Center, Drska, Majde Šilc, Kandija—Grm, Mestne njive, Bršljin, Žabja vas) ter mladi iz OO ZSM v šolah ter OZD.

Program obojevanja (priložnostne svečanosti, čiščenje spomenikov NOB in ostale delovne akcije, obrambni dnevi, zgodovinske ure, obiski in razgovori z borci, športna srečanja ter tekmovanja v poznavanju zgodovine itd.) morajo predvideti in organizirati OO ZSMS v času od 1. do 12. septembra.

V okviru OK ZSMS bo organiziran pohod 4 mladinskih pohodnih enot, ki imajo svoj domicil pri OK ZSMS. Pohod bo organiziran v dopoldanskem času na dan proslave oz. slavnostne prireditve, tako da bodo vse štiri pohodne enote v korakale tik pred začetkom programa na prireditveni prostor.

Smeri pohoda:

A) Gorjanski bataljon:

Zbor v Žabji vasi, pohod do Šentjošta, prek Gotne vasi in do Novega mesta.

B) I. brigada VDV:

Zbor na Volavčah, do Ruperč vrha, Pogancev, preko Gotne vasi do Novega mesta.

C) I. SAB:

Zbor v Prečni, pohod do Kuzarjevega kala, prek Muhabeja, Bršljina do Novega mesta.

D) XII. SNOUB:

Zbor v Bršljinu, pohod do Beceletove jame in vrnitev prek Mačkovca, Ločne do Novega mesta.

Pri vseh obojejih bodo priložnostne svečanosti in razgovori z borci.

Vsi štiri pohodi bodo približno enako dolgi (po času in prehojenih km), start predvidoma ob 8. uri in prihod na cilj ob 12. uri. Vmes bo malica ter (eventuelno) prikaz ali preizkus vojaških spretnosti ter poznavanja zgodovine.

Vodstvo pohoda zagotovijo: OK ZRVS, OK ZSMS, strokovni zgodovinski del: OK ZZB Novo mesto.

Pozivamo vse OO ZSMS, da pripravijo programe aktivnosti v času praznovanja, ter da se predstavniki vseh organizacij udeležite predvidenih pohodov.

Točnejše informacije boste še prejeli.

Predsednik OK ZSMS  
BOJAN MIKEC

Povzetek gradiva Predsedstva konference ZSMJ

## Naloge ZSM v nadaljnjem izvajanju politike ekonomske stabilizacije

Po sklepu 15. seje predsedstva OK ZSMS Novo mesto je naloga komisije za družbeno-ekonomski položaj mladih, da pripravi povzetek omenjenega gradiva za potrebe in razpravo po OO ZSMS.

Z resolucijo o politiki izvajanja družbenega plana Jugoslavije 1981 — 1985 v letu 1983 je določeno tudi izvajanje politike ekonomske stabilizacije. Objavljeni dokumenti komisije zveznih družbenih svetov za probleme ekonomske stabilizacije pa so postavili nekatere rešitve za preseiganje ekonomske nestabilnosti.

Kljub vsem naporom pa so še vedno prisotni problemi in sicer: stagnacija proizvodnje, upadanje obsega izvoza, visoke obveznosti pri odplačevanju tujih dolgov, visoka inflacija, omejeno delovanje objektivnih ekonomskih zakonitosti, otežena oskrba OZD z reprodmaterialom in občanov z osnovnimi življenjskimi potrebščinami. Počasno in neučinkovito izvajanje ukrepov ekonomske stabilizacije pa ima za posledico še nadaljnje upadanje življenjskega standarda in oteženo izvajanje politike zaposlovanja, kar neugodno vpliva tudi na položaj mladih.

Kljub dogovorom na 11. kongresu ZSMJ o izvajanju in podpiranju ekonomske stabilizacije pa mladi vseeno ne pristopamo h konkretnim akcijam za odpravljanje negativnih pojavov. Ni pravilno mišljenje, da je mogoče doseči ekonomsko stabilizacijo brez angažiranja mladih. Težava je tudi v tem, ker se OO ZSM niso sistematično ukvarjale s temi problemi, analizirale vzroke, določale naloge in odgovornost za izvedbo.

Zaradi vsega navedenega se moramo mladi nujno angažirati pri:

— izvajanju politike ekonomske stabilizacije z opiranjem na lastne sile,

— prilaganjanju ekonomske politike in srednjeročnih razvojnih programov realnim materialnim možnostim in krepitev ciljev dolgoročne ekonomske stabilizacije,

— hitrejšem izvajanju sprejetih dogovorov v komisiji

zveznih družbenih svetov za probleme ekonomske stabilizacije o spremembah razvojne politike in ekonomskega sistema, zlasti pa programov na nivoju republiške in občinske komisije;

— nadaljnjem razvoju političnega sistema socialističnega samoupravljanja, posebno delegatskih odnosov v družbenopolitičnih in samoupravnih interesnih skupnostih ter drugih samoupravnih skupnostih;

— dosledno in selektivno zmanjševanje vseh oblik porabe;

— izdelavi lastnih stabilizacijskih programov v OZD.

Ekonomska stabilizacija mora postati dolgoročna strategija družbenega razvoja.

Izvajanje politike ekonomske stabilizacije zahteva, da vse OO ZSMS sprejmejo programe o svojih aktivnostih in ukrepih na tem področju.

Pred nas se postavljata dve glavni in osnovni nalogi:

1. nadaljna krepitev materialne osnove združenega dela

2. nadaljni razvoj samoupravljanja.

Ad 1)

Materialna osnova združenega dela se krepi zlasti s povečanjem skupne proizvodnje (hrane, energije...) in v usmeritvi v izvoz.

V ZSM si moramo zato zlasti prizadevati:

— za večjo uporabo dosežkov znanosti v proizvodnih procesih,

— za večje vrednotenje proizvodnega dela,

— za nadaljni razvoj dohodkovnih odnosov z združenjem dela in sredstev,

— za odločanje delavcev o pogojih in načinu pridobivanja in razporejanja dohodka,

— da postane produktivnost dela osnova za vrednotenje dela delavca in delovne skupnosti v celoti,

— za večjo odgovornost za racionalno uporabo družbenih sredstev,

— za preseiganje prakse, da se sprejema osebni dohodek po tem, kaj se dela in ne koliko in kako,

— za dosledno upoštevanje ekonomskih zakonitosti in ureditev odnosov na domačem trgu,



# NOVOTEKS

- za omejevanje pojavov neopravičene porabe družbenih sredstev gospodarskega kriminala...
- za krepitev izvozne sposobnosti gospodarstva. Pomouparvnege sporazumevanja in družbenega dogovarjanja,
- za boj proti ekonomskemu zapiranju v regionalne in lokalne meje.

Eden bistvenih problemov in ciljev ekonomskega razvoja je vprašanje zaposlovanja. To je pomembna osnova družbenoekonomskega položaja in izvrševanja ustavne pravice dela z družbenimi sredstvi.

Kljub doseženim rezultatom se število brezposelnih, zlasti pa mladih, povečuje. Zaradi razreševanja tega vprašanja si mora ZSM prizadevati za:

- večjo zastopanost mladih v samoupravnih organih pri sprejemanju programov zaposlovanja,

- razvoj sistema samoupravnega planiranja kadrov,

- preverjanje mreže šol in njihovih kapacitet,

- hitrejše dokončanje začrtih investicij in preusmerjanje investicijske politike,

- prekvalifikacijo kadrov,
- onemogočanje dela tistih, ki izpolnjujejo pogoje za upokojevitve,

- odpravljanje pojavov vertikalne fluktuacije,

- izvajanje produktivnega zaposlovanja,

- iskanju in razvijanju alternativnih oblik zaposlovanja.

Padec življenjskega standarda, rast cen, rast vseh vrst porabe — vse to negativno vpliva na socialni položaj delovnih ljudi in občanov, zlasti pa na socialni in družbenoekonomski položaj mladih. V proizvodnem procesu je mladina pogosto v podrejenem položaju, premalo je zastopana v strokovnih službah. Celoten položaj mladih pa otežujejo že stanovanjski problemi.

ZSM se mora prizadevati za izboljšanje družbenoekonomskega položaja mladih, zlasti z:

- krepitvijo proizvodnih sil,

- razvijanjem zavesti o medsebojni pogojenosti pri uresničevanju ekonomskih in socialnih faktorjev,

- doseganjem, da predstavljajo osnovo socialnega položaja samo delo in rezultati dela,

- odpravljanjem socialnih razlik,

- izvajanjem ukrepov, ki bodo ublažili padec življenjskega standarda,

- uresničevanjem načela solidarnosti,

- reševanjem stanovanjskih problemov mladih,

- izvajanjem dolgoročne davčne politike,

- dviganjem standarda študentov in učencev,

- urejanjem socialnega položaja mladih delavcev iz drugih republik,

- za hitrejše vključevanje mladih Romov v proizvodni proces.

Ad 2)

Socialistično samoupravljanje je sestavni del našega celotnega političnega ekonomskega in socialnega razvoja.

Zaradi še vedno močnih ostankov birokratske etatističnih in tehnokratskih sil je prišlo do zastoja v razvoju socialističnega samoupravljanja na nekaterih delih družbene reprodukcije.

Politike ekonomske stabilizacije ne moremo uspešno izvajati brez razvoja samoupravljanja, s tem da delavci obvladujejo vse sfere proizvodnje, onemogočajo odtujevanje dohodka. Mladi se ne smemo predati vtisom, da ni mogoče ničesar spremeniti ali da bodo to storili drugi, ampak se moramo aktivno, programirano in obsežno angažirati pri razvijanju samoupravljanja in izvajanju politike ekonomske stabilizacije.

ZSM se mora še naprej boriti:

- za nadaljni razvoj samoupravnih socialističnih odnosov, delegatskega sistema,
- za razpravo in prispevek pri izdelavi družbenega dogovora o dopolnitvah in spremembah plana,

- krepitve individualne in kolektivne odgovornosti,
- za upoštevanje ustave in zakonov in njihovo izvajanje,
- proti nezakonitim postopkom.

- krepitve individualne in kolektivne odgovornosti,

- za upoštevanje ustave in zakonov in njihovo izvajanje,
- proti nezakonitim postopkom.

OO ZSMS v združenem delu morajo postati mesto, kjer se določajo akcije in naloge vsakega posameznika.

Vplivanje in odločanje delavcev neposredno ali prek delegatov se ne izvaja v zadostni meri.

Zato moramo doseči:

- maksimalno odgovoren odnos vsakega posameznika do svojih delovnih in samoupravnih obveznosti,
- hitrejšo organizacijo proizvodnje proizvodov, ki jih na trgu primanjkuje,
- spremembe samoupravnih splošnih aktov o delitvi osebnih dohodkov,

- zmanjševanje izostankov z dela (povečati delovno disciplino, sklicevati sestanke izven delovnega časa),

- sprejemanje programov varčevanja (notranje rezerve, zmanjševanje stroškov reprezentance, dnevnic, odpravljanje nepotrebnih seminarjev),

- uveljavljanje inovatorstva,

- uveljavljanje dnevnik delovnih akcij za odpravljanje ozkih grl v proizvodnji,

- doseči kontrolo rasti cen proizvodov v lastni OZD,

- izpopolnitev in spodbujanje proizvodno-delavnih tekmovalnosti,

- ugotavljanje in zmanjševanje neproduktivnega kadra.

## Transfuzija v partizanski bolnišnici

Pred vojno je bila transfuzija na kirurški oddelku velika in redka slovesnost. Vpisovali so jo med velike operacije, ker sta pri njej navadno sodelovala dva zdravnika, eden na krvodajalčevi, drugi na pacientovi strani. In navada je bila, da so krvodajalcu pred puščanjem postregli s konjakom; veljalo je, da je z alkoholom začinjena kri tudi bolniku v prid. Priprava za takratno direktno pretakanje krvi od dajalca k prejemalcu je

bil zapleten aparat, ki je rad odpovedal in je pri zdravnikih povzročal obilo škripanja z zobmi. Danes je že skoraj treba posebej povedati, da takrat — pred več kot 40 leti — še nismo poznali konserviranja krvi in zato tudi ni bilo transfuzijske službe, marveč samo krvodajalska. Oddelek je imel spisek naslovov zdravih moških, ki so v potrebi na poziv prišli v bolnišnico in za skromno nagrado dali nekaj sto ml krvi. Še to je treba pripomniti, da takrat faktor Rh še ni bil znan in da je oseba s krvno skupino 0 veljala brez pridržkov za univerzalnega krvodajalca, katerega kri se sme dati bolniku katerekoli krvne skupine.

Takšne poglede o transfuziji smo nesli s seboj v partizane. Leta 1943 še ni nihče mislil na transfuzijo tam, kjer bi bila lahko reševala življenje v primeru hude krvavitve, to je na samem bojišču ali tik za njim, seveda še zdaleč ni bila izvedljiva. V bolnišnice so prihajali ranjenci pozno, največkrat več dni po ranitvi. Kdor je iz rane izdatno krvavel, ni učakal bolnišnice. Operacij je bilo malo, pogoji za zdravljenje so bili zelo težki. In končno (ali predvsem): na osvobojenem ozemlju ni bilo niti priprav za transfuzijo, niti serumov za določanje krvnih skupin.

Prve serume smo dobili v roške bolnišnice, mendar se prav spominjam, iz Ljubljane v zgodnji pomladi leta 1944. Serumov je bilo malo, nekaj cevčic. Z največjo varčnostjo smo z njimi med osebjem bolnišnice poiskali tako imenovane univerzalne krvodajalce s skupino 0, ki so tako postali nekakšne žive krvne konserve za primer potrebe. Priprav za transfuzijo pa nismo imeli. Toda, ali niso tudi v prvih dneh transfuzijske ere prebili brez njih? Dr. Bogdan Breclj, glavni kirurg v slovenski partizanski saniteti, se je odločil za najpreprostejšo improvizacijo: dve

(Nadaljevanje na 14. str.)



## TEMATSKA KONFERENCA

### 30 LET PROSTOVOLJNEGA BREZPLAČNEGA ANONIMNEGA KRVODAJALSTVA

10. MAJ 1983



brizgi in lonček. Krvodajalcu vzameš z brizgo kri iz žile, jo v prekuhanem lončku premešaš z raztopino citrata, da se ne strdi, in jo spet z brizgo injiciraš bolniku v žilo.

V bolnišnici Zgornji Hrastnik je ležal ranjenec, ki mu je zaradi slabo zaceljenega strelnega preloma na stegenici šlo zelo slabo. Pri zadnji operaciji je izgubil precej krvi. Leto dni gnojenja in vročine pred tem mu je pobralo obrambne sile, voščeno bled je vidno slabel. 8. maja 1944 — mislim, da je vredno omeniti ta dan — je dr. Bogdan Brecej v bolnišnici Zgornji Hrastnik opravil transfuzijo, kolikor vemo, prvo v partizanih pri nas v Sloveniji. Kri je dala bolničarka Tamara, nosilka krvne skupine 0. Ranjencu se je obrnilo na bolje in je okreval.

Nadaljnje transfuzije, vse na enak način improvizirane, so zabeležene šele oktobra 1944. Bilo pa jih je vmes še nekaj v poletju 1944. V tem času smo z zavezniki poslali iz zraka dobili nekaj steklenic plazme s sterilnimi sistemi, to so cevi z iglami in filtrom. Vendar s plazmo nismo vedeli kaj početi. Steklenice smo izpraznili in jih obenem s sistemi uporabljali za infuzije solne in sladkorne raztopine.

Pomanjkanje serumov za določanje krvnih skupin, kar je glede na našo takratno znanje pomenilo predvsem iskanje dajalcev skupine 0, je še naprej ostalo glavna ovira,



da se transfuzija ni bolj razširila. Manjšo poznejšo pošiljko serumov smo v začetku leta 1945 v sanitetni šoli VII. korpusa porabili za določitev krvne skupine vsem tečajnikom. Še danes lahko vidimo kakšno diplomu te šole z vpisano krvno skupino. Poslej je potujoči kirurg vodil s seboj tudi „univerzalnega krvodajalca“, kadar je šel v oddaljeno bolnišnico operirati. Tako so v začetku leta 1945 postale transfuzije le nekoliko pogostejše in bolj preprosto izvedljive.

Način, kakor smo ga opisali, z zbiranjem krvodajalcev v

osebju bolnišnic, nič drugačen, kakršen se je takrat že splošno uporabljati tudi v civilnih bolnišnicah, je preživel konec vojne. O transfuzijski službi, torej o zbiranju in konserviranju krvi, pa lahko v Sloveniji govorimo šele po osvoboditvi. Nekaj materiala in izvežbano vodilno osebje za transfuzijsko postajo je sicer prišlo iz beograjskega zavoda za transfuzijo že aprila 1945 v slovensko vojaško bolnišnico v Zadru.

Do konca vojne sicer še nismo mogli začeti z zbiranjem krvi. Vendar pa je bil ta zametek prvi korak na poti k zgraditvi

in razvoju transfuzijske službe v Sloveniji. Ko se veselimo zavidljive ravni in lepega razvoja zavoda za transfuzijo krvi v Ljubljani, ko z iskrenim zadovoljstvom spremljamo uspehe naših transfuzijskih strokovnjakov in zlasti ko gledamo, s kolikšno zavestjo in razumevanjem dajejo ljudje kri za bolnika in poškodovanca, ki ga ne bodo nikdar poznali, je prav, da se za trenutek spomnimo tudi prizadevanj na področju transfuzije v naši partizanski saniteti.

referat  
dr. Janeza Milčinskega  
—Petra

## Kaj je torna elektrika in kaj je samovžig?

Torna elektrika se pod določenimi okoliščinami pojavlja na raznih mestih. Nevarnost torne elektrike je v tem, da napetost lahko nastane do višine, ko preskoči iskra, ki pod nekaterimi pogoji povzroči požar ali eksplozijo. Da bi se ta nevarnost odstranila, je treba vse naprave, pri katerih je možen pojav torne elektrike, ozemljiti, v prostorih, kjer se nabira veliko prahu, izvesti dobro ventilacijo, prostore redno čistiti in po možnosti v prostor dovajati vlažen zrak.

Torna elektrika se pojavlja: — pri medsebojnem trenju različnih strojnih delov, pri trenju pogonskih jermenic, — pri pretakanju in transportu bencina, etra in žveplo-

vega ogljika,

— pri strojih za navijanje papirja,

— v prostorih, kjer je veliko prahu, zaradi medsebojnega trenja najmanjših prašnih delcev (prašne eksplozije v tovarnah sladkorja, rudnikih, lesnih obratih, mlinih itd.),

— pri napravah za navijanje filmov,

— v mešalnikih za gumo in lake.

Ker v večini primerov ni mogoče preprečiti nastajanja torne elektrike, ker je to nujno povezano z delovnim procesom, moramo ukrepati, kakor smo omenili zgoraj.

### SAMOVŽIGI

Mastne krpe se lahko pred nekaterimi pogoji vnamejo same od sebe. Značilni so primeri samovžiga čistilnih krp in čistilne volne, ki se po končanem delu ali med delovnim časom spravljajo na taka mesta, ki niso niti najmanj varna. Take krpe leže v predalih delovnih miz, pod stroji, pod puliti itd.

Požar povzroči samovžig delovne obleke, prepone z oljem, ali čistilna volna, ki se nahaja v žepih delovne obleke. Isto se lahko zgodi tudi na naoljenih ribniških mrežah, ki

niso dovolj posušene na zraku in so naložene na kupih. Pri vlaknih vseh vrst, npr. jute, bombaža, konoplje, lanu in podobno, nastaja samovžig, če je sredi teh zadostna toplota.

Samovžig premoga. Eden od vzrokov samovžiga premoga je primes železovega pirita, ker ta vsebuje precejšnje količine žvepla. Pri spajanju s kisikom se tvori žveplena kislina, sprošča se toplota, ki pospešuje samoogrevanje. Drugi vzrok samovžiga je prisotnost ogljikovodikov.

Mastne vrste premoga so bolj samovnetljive od pustih vrst premoga, medtem

ko se koks iz črnega premo-  
ga sploh ne more vneti sam  
od sebe. Nasprotno pa je  
samovnetljiv koks iz rjave-  
ga premoega, zlasti če vse-  
buje pepelne sestavine. Ne-  
varnost samovžiga premo-  
ga predstavlja razdrobljen  
in prašni premog. Če tem-  
peratura premoega v not-  
ranjosti naraste na 50° C, je  
to znak, da se bo proces na-  
raščanja toplote nadaljeval  
in da obstaja nevarnost  
samovžiga.

Še bi lahko naštevali  
vrste samovžigov, vendar  
smo zapisali samo dve vrsti,  
ki sta najpogostejši za na-  
stanek požara.

IGD Novoteks



Nastopajoča desetina pripadnikov civilne zaščite IGD Novoteks.

## Ob dnevu CZ

Občinska gasilska zveza No-  
vo mesto in štab za civilno  
zaščito sta razpisala gasilsko  
tekmovanje pripadnikov CZ  
za vse enote v občini. Tekmo-  
vanje je bilo v počastitev dne-  
va civilne zaščite in se je odvi-  
jalo na parkirnem prostoru  
naše delovne organizacije.

Tekmovanje se je pričelo  
točno ob določenem času v  
dveh disciplinah, in sicer:  
trodelna vaja in raznoterosti  
za moške enote, hidrantna va-  
ja in raznoterosti za ženske  
enote.

Vodja tekmovanja je tek-  
movalnim enotam objasnil  
pomen takšnega strokovnega  
izobraževanja in usposablja-  
nja za pripadnike civilne zaščite  
na področju požarnega vars-  
tva. Člani tekmovalnih enot so  
bili navdušeni nad tekmo-  
vanjem in so izrazili željo, naj

bi štab za CZ in občinska gasil-  
ska zveza večkrat organizirala  
takšna tekmovanja ter naj bi  
tekmovanja bila obvezna za  
vse enote CZ v naši občini.

Pripomnili so tudi, naj se  
izdela posebni pravilnik, kate-  
ri bi urejal normative tekmo-  
vanja, oziroma da bi se točko-  
valo po starosti, saj se po se-  
danjem pravilniku točkujejo  
desetine, ki imajo povprečno  
starost 18 let, in desetine, ki  
imajo povprečno starost 50  
let, po istem kriteriju.

Na tekmovanju sta bila na-  
vzoča tudi načelnik za CZ  
občine Novo mesto, Jože  
Udovč, in področni poveljnik,  
Janez Kovačec.

Pri ženskih enotah je prvo  
mesto dosegla desetina IGD  
Novoteks, pri moških enotah  
pa IGD Novoles.

STANKO VAUPOTIČ

**DOPISUJTE  
V GLASILO  
NOVOTEKS**

**DOPISUJTE  
V GLASILO  
NOVOTEKS**

**ZA VZORNO ORGANIZACIJO TEKMOVANJA IN  
DOSEŽENE USPEHE PRI DELU NA PODROČJU CI-  
VILNE ZAŠČITE JE PREJEL GASILSKI ČASTNIK,  
POVELJNIK INDUSTRIJSKEGA GASILSKEGA DRU-  
ŠTVA NOVOTEKS NOVO MESTO PRIZNANJE IN Z L  
A T O Z N A Č K O CIVILNE ZAŠČITE SR SLOVENIJE:**

Tovarišu Stanku iskreno čestitamo za visoko priznanje

SOCIALISTIČNA REPUBLIKA  
SLOVENIJA

Občinski štab za civilno zaščito

NOVO MESTO

PODELJUJE



**ZLATO ZNAČKO**

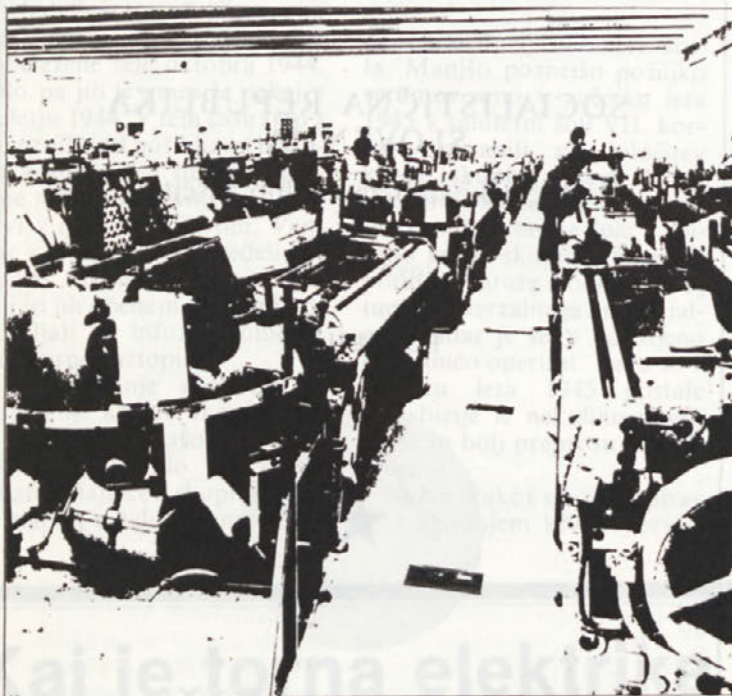
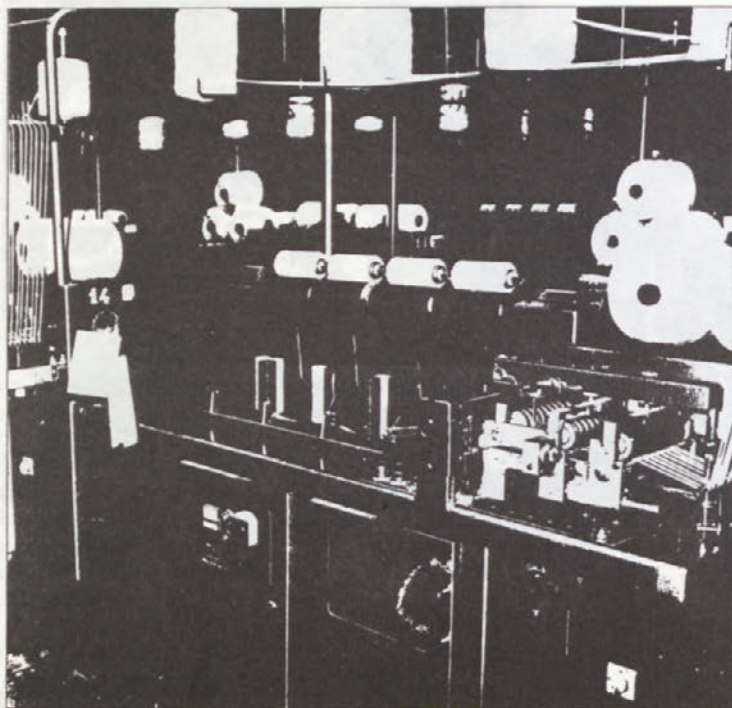
CIVILNE ZAŠČITE

VAUPOTIČ STANKU

V ZNAK PRIZNANJA ZA DOSEŽENE USPEHE PRI DELU  
NA PODROČJU CIVILNE ZAŠČITE

V Novem mestu, 20. 6. 1983

POVELJNIK OBČINSKEGA ŠTABA  
ZA CIVILNO ZAŠČITO



## Informacija o razpisu za izobraževanje ob delu

Po 15. avgustu bo kadroviski oddelek objavil na oglasnih deskah razpise za izobraževanje ob delu.

Interni razpisi bodo objavljeni za pridobitev naslednjih poklicev:

- diplomirani inž. tekstilne tehnologije,
- inž. tekstilne tehnologije,
- diplomirani ekonomist,
- ekonomist,
- inž. konfekcijske tehnologije,
- konfekcijski tehnik
- tekstilno mehanski tehnik predilske smeri,
- tekstilno mehanski tehnik tkalske smeri.

V razpisu bo objavljeno število razpisanih mest, smeri študija in pogoji.

Delavcem, ki se bodo prijaviili in jih bodo komisije za delovna razmerja izbrale, bodo omogočene vse pravice po pravilniku o izobraževanju. Glede na izredno potrebo po diplomiranih inž. tekstilne tehnologije in inž. tekstilne tehnologije bi v dogovoru s fakulteto organizirali študij prvega oziroma tretjega letnika, ob delu, študij drugega oziroma četrtega letnika pa iz dela.

Študij iz dela je organiziran tako, da se delavec redno izobražuje in ima pravico do nadomestila osebnega dohodka in delne povrnitve stroškov za prehrano in bivanje.

Podrobnejše informacije o izobraževanju ob delu dobijo zainteresirani v kadrovskem oddelku.

ANICA SMERDU

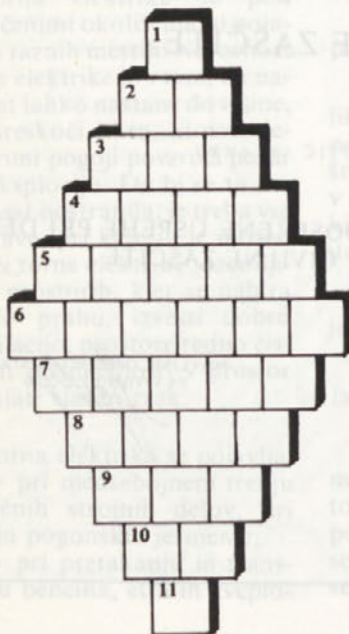
## SOS

Pred dnevi nam je sodelavka ANICA FABJAN (kadrovsko splošni sektor) potožila, da je ostala brez stanovanja.

Naj vam jo nakratko predstavim: stara je 20 let, doma pa iz Lopate pri Hinjah. Zaradi slabih prometnih zvez je praktično ves dan zdoma. Vstati mora že ob pol petih zjutraj, domov pa se vrača šele ob pol osmih zvečer (večina poti od Dvora do doma jo vodi skozi gozd). „V poletnih dneh še nekako gre,“ pravi Anica, „kako pa bo pozimi, si sploh ne upam pomisliti.“

Morda ima kdo od delavcev Novoteksa prsto sobo in bi jo bil pripravljen odstopiti Anici. Anica in mi — njeni sodelavci — vam bomo hvaležni.

## Vreteno



1. rimska številka tisoč
2. začetnici imena in priimka direktorja tozda Konfekcija I
3. poljska cvetlica
4. vrsta bombaža
5. nadležna žuželka
6. država v severozahodni Afriki
7. ciganka
8. vzorec, ki ga v tkanini tvorijo barvna sosledja po osnovi in votku
9. stara utežna in votla mera v Turčiji in sosednjih državah v prejšnjih časih tudi na Balkanu
10. akademski klub
11. kratica za električno mero

Če ste v julijski številki pravilno rešili vreteno, ste dobili:

1. A 2. SA 3. ČAS 4. SEČA 5. SVEČA 6. SVEČAN 7. ČAVEN 8. VENA 9. EVA 10. VA 11. V

Pri reševanju vretena vam želi uredniški odbor prijetno razvedrilo.

GLASLO TEKSTILNE TOVARNE NOVO MESTO  
NOVOTEKS

NOVOTEKS je glasilo tekstilne tovarne Novo mesto. Izhaja vsako zadnjo sredo v mesecu v nakladi 2000 izvodov. Glasilo ureja izdajateljski svet: Hinko Šintler (predsednik), Danilo Kovačič (glavni in odgovorni urednik), Jana Jovič, Mojca Peroci, Katica Zuanović, Brane Drganc, Alojz Štrbenc, Bojan Luzar, Marjan Zalac in Rudi Vlačič. Uredništvo: NOVOTEKS, Novo mesto, Foersterjeva 10 — Časopisni stavek, filmi in prelom: DITC Novo mesto, TOZD GRAFIKA; tisk TOZD Tiskarna Novo mesto.