

Ta prekinitev se ne vračuna v redni delovni čas. Vozniki motornih vozil v cestnem prometu imajo pravico do plačanega odmora (30 minut) po vsakih 5 urah nepretrgane vožnje.

Dnevni počitek je treba zagotoviti med dvema zaporednima delovnima dnevnoma. Ta odmor znaša najmanj 12 nepretrganih ur. V gospodarski organizaciji s sezonskim poslovanjem lahko dnevni počitek delavcev izjemno znaša manj kakor 12, vendar ne manj kakor 10 ur, in to največ za dobo 60 dni v letu.

V toku delovnega razdobja 7 dni ima delavec pravico na tedenski počitek. Tedenski počitek znaša najmanj 32 nepretrganih ur. Kadar pa gre za periodične izmene, je pa mogoče tedenski počitek določiti tudi za krajšo dobo, vendar ne more biti krajši od 24 ur nepretrganih ur tako, da mora znašati v povprečju za zadnje tri tedne tudi v tem primeru tedenski počitek najmanj 32 ur. Težiti je treba za tem, da se da tedenski počitek vsem delavcem gospodarske organizacije na isti dan, in to praviloma v nedeljo. Delo na dan tedenskega počitka je mogoče po vrsti ponoviti največ dvakrat na mesec, sicer pa je mogoče to delo odrediti pod enakimi pogoji, pod katerimi je dopustno nadurno delo. Osebnih dohodek za delo na dan tedenskega počitka se obračuna po tarifni postavki, ki jo povišamo za 50 odstotkov. Gospodarska organizacija lahko z internimi predpisi določi, da ima delavec, ki je izjemoma delal na dan tedenskega počitka, pravico, da izkoristi drugi dan v tednu za tedenski počitek. V tem primeru se delo na dan tedenskega počitka ne šteje za nadurno delo.

Plačani letni dopust. Po dolžini skupnega časa prebitega v delovnem razmerju znaša letni dopust:

do 5 let delovnega staža	12 delovnih dni
od 5 do 15 let	18 delovnih dni
od 15 do 25	24 delovnih dni
nad 25	30 delovnih dni

Delavcem, ki somlajši kakor 18 let, pripada pravica na slednji letni dopust:

delavcem od 15 do 16 let življenja	21 delovnih dni
delavcem od 16 do 17 let življenja	19 delovnih dni
delavcem od 17 do 18 let življenja	17 delovnih dni

Zvezni izvršni svet je pooblaščen, da lahko uveljavi navodilo, po katerem bodo lahko gospodarske organizacije podaljšale trajanje letnega dopusta delavcem na določenih delovnih mestih, glede na posebne delovne pogoje, funkcije, kvalifikacijo in druga priznana merila, vendar ne nad 30 dni.

Za pomorščake — člane posadk ladij trgovske mornarice je letni dopust daljši za toliko dni, kolikor so delali na dneve tedenskega počitka in praznikov (za dneve tako povečanega letnega dopusta nimajo pravice na nadomestilo). Za člane posadk ladij trgovske mornarice regulira zakon nekoliko drugače tudi prenos letnega dopusta iz enega v drugo koledarsko leto.

V času uživanja letnega dopusta, razen za dneve, ki padejo na dneve tedenskega počitka, pripada delavcu nadomestilo v višini povprečnega mesečnega osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih pred mesecem, v katerem izkoristi letni dopust. Čas, ki ga preživi na letnem dopustu, se vračuna delavcu tudi za delež pri razdelitvi sredstev za osebne dohodke po zaključnem računu gospodarske organizacije.

Izredni dopusti. Gospodarska organizacija določi s svojimi pravili ali s pravilnikom, v katerih primerih lahko dovoli delavcu plačan izredni dopust zaradi privatnih opravkov. Gospodarska organizacija mora delavcu odobriti plačan izredni dopust v primeru njegove ženitve, težjega obolenja ali smrti člana njegove ožje družine. Dopust, ki se v teh primerih odobri delavcu, lahko traja največ sedem dni v enem koledarskem letu.

Plačan izredni dopust nad sedem dni je mogoče odobriti delavcu zaradi njegovega strokovnega usposabljanja, ali če je to v interesu gospodarske organizacije. V opravičenih primerih je mogoče delavcu odobriti neplačan izredni dopust, da lahko opravi svoje privatne opravke. Pogoje in način odobritve takega dopusta določijo pravila ali pravilnik gospodarske organizacije.

Delovno razmerje se ne pretrga ves čas, ki ga delavec preživi na plačanem izrednem dopustu, kakor tudi v času, ki ga preživi na neplačanem dopustu do mesec dni v enem koledarskem letu ali do 3 mesecev, če je bil dopust odobren zaradi šolanja.

PLAČE IN NADOMESTILA

Osebnih dohodek (plača) delavca se določi iz dohodka, ki ga doseže gospodarska organizacija, in to na podlagi tarifnega pravilnika in drugih pravilnikov o nagrajevanju ter po kakovosti in količini dela, ki ga je opravil. Pravica do minimalnega osebnega dohodka mu pripada ne glede na velikost skupnega dohodka gospodarske organizacije.

Iz delavčevega osebnega dohodka se plača prispevek pro-računom, prispevek za socialno zavarovanje in prispevek za gradnjo stanovanj.

Na delovnih mestih, kjer je mogoče in pravilno meriti delavčev učinek, je gospodarska organizacija dolžna, da za ugotavljanje osebnega dohodka določi merila delovnega učinka (norme). Učinek se lahko določa tudi za skupine delavcev za delovno enoto. V tem primeru je prav tako obvezno določiti merila za dohodek posameznih delavcev v mejah skupnega dohodka skupine ali delovne enote. Prav tako je obvezno uvesti premije, kjer koli je to mogoče in gospodarsko upravičeno, a za rezultate, za katere ni mogoče v naprej določiti meril, pa jih je mogoče naknadno oceniti, se lahko s tarifnim pravilnikom določijo nagrade.

Več o osebnih dohodkih objavljamo v tej številki v rubriki »Leksikon«.

Delavci so upravičeni do denarnega nadomestila namesto osebnega dohodka v času odsotnosti z dela, in to:

- v času vojaških vaj in predvojaške vzgoje;
- v času službe v protiletalski in protipožarni zaščiti;
- v času opravljanja funkcij in dolžnosti v predstavniških in drugih državnih organih;

zaradi odziva pozivu vojaških in drugih državnih organov, do katerega je prišlo brez delavčeve krivde.

Delavcu pripada: nadomestilo stroškov za delo izven kraja zaposlitve in za ločeno življenje od družine ter za selitvene stroške v primeru premostitve. Pogoje in višino teh nadomestil določijo tarifni pravilniki.

Gospodarska organizacija lahko izplača stroške preselitve za upokojenega delavca in družino umrlega delavca.

DELOVNI ČAS

Redni delovni čas traja osem ur na dan. Gospodarska organizacija lahko uvede za nekatere dneve tudi krajši delovni dan tako, da nadomesti tedenski delovni čas 48 ur ob drugih dnevih, pri čemer mora upoštevati, da delo ne sme trajati več kakor 9 ur na dan. Če je delo razdeljeno na izmene, lahko traja delovni čas na določenih delovnih mestih tudi več kakor 8 ur, vendar pod pogojem, da ni za razdobje treh tednov ali manj povprečje večje od osem ur na dan ali 48 ur na teden.

S pravili ali poslovnikom o delovnih razmerjih je mogoče v gradbeništvu, kmetijstvu in gozdarstvu določiti daljši delovni čas, do največ 10 ur pod pogojem, da povprečno število ur v enem letu ne presega 8 ur. Zvezni izvršni svet je z zakonom pooblaščen, da lahko uveljavi predpise, po katerih bo mogoče pod določenimi pogoji uvesti tudi petinštirideseturni delovni teden.

Po posebnih predpisih zveznega izvršnega sveta se delovni čas sorazmerno skrajša pri delih, ki so škodljiva za zdravje in posebno težavna.

Delavec je dolžan delati tudi po koncu delovnega časa: v primeru, da se je zgodila ali pa da neposredno preti nesreča,

v primeru drugih motenj, ki bi mogle ustaviti normalno delo, vendar samo toliko, kolikor je potrebno, da se rešijo življenja in se izogne škodi.

Nočno delo (med 10. uro zvečer in 3. uro zjutraj ali v kmetijstvu 4. uro zjutraj) se lahko uvede z odločbo delavskega sveta, in to samo v opravičenih primerih. Vrstni red nočnih izmen določijo pravila ali pravilnik. Prepovedano je nočno in nadurno delo delavcem, ki bi se jim po zdravniški ugotovitvi s tem poslabšalo zdravstveno stanje. Inšpektorat dela pa bo omejil ali popolnoma prepovedal nočno delo v organizacijah, v katerih zanj niso zagotovljeni normalni pogoji. Tarifna postavka za nočno delo se poviša za 12,5 odstotka.

Nadurno delo je prepovedano, razen:

1. v primeru nesreče in podobnih razlogov, kakor smo navedli zgoraj;
2. pri delih, ki jih je treba končati brez prekinitve, a njihovega trajanja ni mogoče določiti v naprej;