



OSNUTEK PRAVILNIKA O DELOVNIH RAZMERJIH

NOVO MESTO, 20. aprila 1984

OSNUTEK

Na podlagi 179. člena zakona o združenem delu, 49. člena zakona o delovnih razmerjih ter v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo združenega dela....., so delavci te temeljne organizacije na zboru, dne..... po poprejšnjih obravnavah sprejeli naslednji

PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Delavci temeljne organizacije združenega dela oziroma delovne skupnosti (v nadaljnjem besedilu: temeljna organizacija) določajo in urejajo s tem pravilnikom v skladu z zakonom in samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo, družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi, ki jih sklene ali k njim pristopi temeljna organizacija, s skupnimi osnovami in merili, določenimi v delovni in sestavljeni organizaciji, v katerih združujejo delo in sredstva, in v skladu s plani in programi temeljne organizacije, delovne in sestavljene organizacije, posamične in skupne pravice, obveznosti in odgovornosti iz medsebojnih delovnih razmerij, zlasti pa:

- pogoje za sklenitev delovnega razmerja v temeljni organizaciji,
- osnove za razvid del oziroma nalog,
- dela oziroma naloge, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti,
- izbiro delavcev,
- preizkušanje strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti in drugih sposobnosti,
- poskusno delo,
- sklenitev delovnega razmerja,
- pripravništvo,
- razporejanje delavcev,
- uresničevanje posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti,
- delovni čas,
- odmore, počitke in dopuste,
- disciplinsko in odškodninsko odgovornost delavcev,
- odstranitev z dela,
- prenehanje delovnega razmerja,
- varstvo pravic delavcev,
- časno in občasno delo.

2. člen

Pravice, obveznosti in odgovornosti iz medsebojnih delovnih razmerij v združenem delu, določene in urejene s tem pravilnikom, veljajo za vse delavce, ki so v temeljni organizaciji v delovnem razmerju, ne glede na trajanje delovnega razmerja (za določen ali nedoločen čas), delovni čas (poln delovni čas, skrajšan delovni čas, krajši delovni čas in polnega) ali na posebna pooblastila in odgovornosti.

Oseba, ki opravlja za temeljno organizacijo občasna ali časna dela, ni v delovnem razmerju. Za opravljanje občasnih ali časnih del se sklene pogodba v skladu z zakonom in tem pravilnikom.

Delavec, ki opravlja dela oz. naloge, za katere je določen krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima pravice, obveznosti in odgovornosti delavca, ki dela poln delovni čas, in uveljavlja svoje pravice iz dela v obsegu, ki je odvisen od trajanja delovnega časa, v skladu z zakonom, tem pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti.

3. člen

O uresničevanju posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti po tem pravilniku odloča komisija za delovna razmerja.

V primerih, določenih s tem pravilnikom, odločajo o uresničevanju posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti drugi organi temeljne organizacije.

4. člen

Komisijo za delovna razmerja imenuje delavski svet v sestavi in po postopku, določenem s statutom temeljne organizacije.

II. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

1. Pogoji za sklenitev delovnega razmerja

5. člen

Delovno razmerje z delavci v temeljni organizaciji lahko sklene vsak, kdor se prijavi na oglas ali razpis ter izpolnjuje splošne in posebne pogoje in zahteve.

6. člen

Splošna pogoja oziroma zahtevi za sklenitev delovnega razmerja po prejšnjem členu sta:

- dopolnjena starost 15 let in
- splošna zdravstvena sposobnost.

Posebni pogoji oziroma zahteve, ki izhajajo iz dejavnosti temeljne organizacije, nalog za uresničevanje plana, potreb in značilnosti delovnega procesa oziroma proizvodnje, delovnih razmer, pogojev dela in zahtev varnega dela ter organizacije in značilnosti del oziroma nalog, pa so:

- zahtevana strokovna izobrazba oziroma z delom pridobljena delovna zmožnost,
- potrebne delovne izkušnje oziroma praktična znanja za uspešno opravljanje del oziroma nalog,
- posebne zdravstvene in psihofizične sposobnosti za dela in naloge, ki lahko škodljivo ali s povečano nevarnostjo vplivajo na delavce,
- posebej določena starost, za dela oziroma naloge, ki lahko škodljivo ali s povečano nevarnostjo vplivajo na mlade in starejše delavce,
- posebej določen spol, za dela oziroma naloge, na katerih po veljavnih predpisih ne smejo delati delavke, ali za dela oziroma naloge, ki lahko škodljivo ali s povečano nevarnostjo vplivajo na funkcijo materinstva,
- drugi posebni pogoji oziroma zahteve po predpisih o varstvu pri delu,
- posebej predpisana znanja, izobrazba, dovoljenja ali soglasja,
- drugi posebej predpisani pogoji oziroma zahteve.

Posebne pogoje oziroma zahteve po prejšnjem odstavku določijo delavci s samoupravnim splošnim aktom o razvidu del oziroma nalog in z drugimi samoupravnimi splošnimi akti, za določena dela oz. naloge, pa so določene z zakonom in z drugimi predpisi.

2. Razvid del oziroma nalog

7. člen

Delavci določijo s samoupravnim splošnim aktom razvid del oziroma nalog, ki jih morajo izpolnjevati pri opravljanju dejavnosti temeljne organizacije.

Pri določanju posameznih del oziroma nalog z razvidom opišejo zlasti:

- vsebino del oziroma nalog,
- zahtevano izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost za njihovo opravljanje,

— druge posebne pogoje oziroma zahteve primerno določbam 2. odstavka prejšnjega člena,

- poprejšnji preizkus strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti,
- trajanje poskusnega dela,
- vrsto odgovornosti,
- delovne pogoje,
- dela oziroma naloge, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti,
- dela za opravljanje poslov zunanjtrgovinskega prometa,
- dela oziroma naloge s povečano nevarnostjo nesreč oziroma obolenj,
- trajanje in obliko delovnega časa (poln delovni čas, krajši delovni čas od polnega, izmensko delo, deljen delovni čas, nočno delo ipd.),
- druge sestavine, značilne in pomembne za njihovo opravljanje.

8. člen

Pri določanju del oziroma nalog upoštevajo delavci tekoče in perspektivne potrebe temeljne organizacije in njen razvoj ter bodoče naloge, s posebnim ozirom na pravico in dolžnost delavcev, da izboljšujejo organizacijo dela, ki jim omogoča čim popolnejšo uporabo proizvodjalnih in drugih delovnih zmogljivosti, znanstvenih, organizacijskih, tehničnih in tehnoloških dosežkov, čim bolj popolno izrabo delovnega časa in čim boljše in uspešnejše opravljanje dejavnosti temeljne organizacije.

9. člen

Razvid del oziroma nalog mora biti v skladu s skupnimi osnovami in merili, opisani v enotni metodologiji, dogovorjeni v delovni in sestavljeno organizaciji.

3. Oglas in javni razpis

10. člen

Kdor želi združiti svoje delo z delom delavcev v temeljni organizaciji in v ta namen skleniti delovno razmerje za opravljanje določenih del oziroma nalog, se mora prijaviti na oglas oziroma javni razpis temeljne organizacije.

11. člen

Z oglasom se objavijo dela oziroma naloge, ko komisija za delovna razmerja na podlagi planov in v skladu s kadrovskim načrtom po pobudi poslovnodnega organa ugotovi, da je treba v delovnem procesu oziroma v proizvodnji povečati število delavcev za opravljanje določenih del oziroma nalog ali nadomestiti delavce, ki so prenehali z delom v temeljni organizaciji. V takem primeru določi, da se sklene delovno razmerje z drugimi delavci, določi število potrebnih delavcev, njihovo strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost in druge pogoje oziroma zahteve, primerno določbam 2. in 3. odstavka 5. člena tega pravilnika.

Z javnim razpisom se objavijo dela oziroma naloge, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti, ko delavski svet ugotovi, da bo v skladu z zakonom, tem pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti potekel čas, za katerega so bili delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi izbrani, ali da so predčasno prenehali opravljati to delo oziroma naloge ali pa da jih je potrebno razpisati na novo. V takem primeru sprejme sklep, da se razpišejo dela oz. naloge, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti, določi pogoje oziroma zahteve za opravljanje teh del oziroma nalog.

12. člen

Preden odloči o objavi oglasa, je komisija za delovna razmerja dolžna preveriti, ali bi lahko zadovoljila potrebe po določbah 1. odstavka prejšnjega člena s smotnim razporejanjem delavcev v temeljni organizaciji ali pa v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi z razporejanjem v delovni organizaciji in v sestavljeni organizaciji.

13. člen

Prednost pri zaposlovanju v temeljni organizaciji imajo delavci drugih temeljnih organizacij oziroma delovnih skupnosti (delovnih organizacij) v delovni organizaciji in v sestavljeni organizaciji:

- če gre za delavce, ki so postali invalidi, pa v njihovih temeljnih organizacijah oz. v delovnih skupnostih (delovnih organizacijah) ni ustreznih del oziroma nalog,
- če gre za študente, ki jih temeljne organizacije oziroma delovne skupnosti (delovne organizacije) ne morejo zaposliti,
- če gre za delavce, katerih delo ni več potrebno zaradi ekonomskih težav, v katere so zašle njihove temeljne organizacije, ali zaradi tehničnih in tehnoloških sprememb ali organizacijskih izboljšav.

Delavci iz prejšnjega odstavka sklenejo delovno razmerje c temeljni organizaciji brez oglasa, skladno z njihovo strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnostjo, po postopku, določenem s tem pravilnikom in samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno oziroma sestavljeno organizacijo.

Brez oglasa se sklene delovno razmerje tudi v primerih, ki jih določa zakon.

O sklenitvi delovnega razmerja po 1. oziroma 2. in 3. odstavku tega člena se v roku 8 dni obvesti pristojno skupnost za zaposlovanje.

14. člen

Z oglasom oziroma javnim razpisom se objavijo:

- dela oziroma naloge,
- zahtevana strokovna izobrazba oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti,
- posebni pogoji oziroma zahteve za izbiro,
- čas trajanja delovnega razmerja (za določen čas ali nedoločen čas),
- poskusno delo in njegovo trajanje,
- rok za prijavo kandidatov,
- rok za obvestila prijavljenim kandidatom o izbiri,
- podatke o času in kraju, kjer lahko kandidati pridobijo podrobnejša obvestila o objavljenih delih oziroma nalogah,
- druge podatke, pomembne za prijave in za izbiro.

Z javnim razpisom mora biti objavljen tudi čas, za katerega bodo izbrani kandidati za opravljanje del oziroma nalog, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti.

15. člen

Rok za prijave na oglas in na javni razpis ne sme biti krajši od 8 dni od dne objave. Določi ga komisija za delovna razmerja s sklepom o oglasu oziroma o javnem razpisu.

16. člen

Oglas oziroma javni razpis se pošlje pristojni skupnosti za zaposlovanje v osmih dneh od dneva, ko je bil sprejet sklep po 11. členu tega pravilnika.

Oglas oziroma javni razpis se objavi v sredstvih javnega obveščanja. Za takšno objavo oglasa se šteje tudi objava potreb temeljne organizacije v uradnih prostorih skupnosti za zaposlovanje.

4. Dela oziroma naloge, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti

17. člen

Dela oziroma naloge, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti, določa razvid del oziroma nalog.

18. člen

Delavce na delih oziroma nalogah, na katerih imajo posebna pooblastila in odgovornosti, se izbere za 4 leta.

Rok iz prejšnjega odstavka začne teči z dnem, ko je delavec po izbiri začel opravljati dela oziroma naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Javni razpis na dela oziroma naloge, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti, se objavi vsaka 4 leta, in sicer 3 mesece pred potekom roka iz 1. odstavka tega člena, da se izbira lahko opravi pravočasno.

19. člen

Delavci na delih oziroma nalogah, na katerih imajo posebna pooblastila in odgovornosti, morajo poleg splošnih in posebnih pogojev oziroma zahtev po 6. členu tega pravilnika izpolnjevati še posebne pogoje oziroma zahteve po celovitosti strokovnih, družbenopolitičnih in moralnoetičnih znanj in sposobnosti oziroma lastnosti ter sposobnosti samostojnega in uspešnega opravljanja del oziroma nalog.

Pogoje oziroma zahteve po prejšnjem odstavku se določi z razvidom del oziroma nalog po 7. členu in se jih objavi z oglasom o javnem razpisu po 14. členu tega pravilnika.

20. člen

Delavcu na delih oziroma nalogah, na katerih ima posebna pooblastila in odgovornosti, ki ni bil ponovno izbran ali jih več ne želi ali pa jih v skladu z zakonom, tem pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti več ne more opravljati, se ponudi druga dela oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

Če v temeljni organizaciji ni del oziroma nalog po prejšnjem odstavku, se delavcu v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi ponudi ustrezna dela oziroma naloge v drugi temeljni organizaciji ali v delovni skupnosti v delovni oziroma v sestavljeni organizaciji.

Če delavec odkloni druga dela oziroma naloge po 1. oziroma 2. odstavku tega člena, mu preneha delovno razmerje v skladu z zakonom in tem pravilnikom.

5. Izbira

21. člen

Izbiri med kandidati, prijavljenimi na oglas, opravi komisija za delovna razmerja.

Izbiri med prijavljenimi kandidati na javni razpis za delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi opravi delavski svet po predlogu komisije za delovna razmerja.

Komisija za delovna razmerja opravi to izbiro na podlagi listin ter drugih verodostojnih podatkov o tem, ali in v kolikšnem obsegu posamezni prijavljeni kandidati izpolnjujejo objavljene splošne in posebne pogoje za

opravljanje del oziroma nalog, za katere želijo skleniti delovno razmerje z delavci temeljne organizacije.

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

22. člen

Če se ne prijavi nihče ali če nihče izmed prijavljenih kandidatov ni izbran, se oglas oziroma javni razpis ponovi.

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

23. člen

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

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

6. Poprejšnji preizkus

24. člen

Preden sprejme sklep o izbiri, lahko komisija za delovna razmerja oziroma delavski svet skleneta, da se poprej preizkusi strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti in druge sposobnosti, objavljene v oglasu oziroma javnem razpisu, ter določi način poprejšnjega preizkusa.

Primere, v katerih se opravi poprejšnji preizkus, določa samoupravni splošni akt o razvidu del oziroma nalog.

25. člen

Poprejšnji preizkus opravi komisija za delovna razmerja ali strokovni delavec oziroma služba, ki ju pooblasti komisija za delovna razmerja oziroma delavski svet.

Poprejšnji preizkus se opravi v obliki:

- avdicije oziroma razgovora,
- testa,
- praktične ali pismene naloge in
- v drugih oblikah, primernih za ugotavljanje strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti in drugih sposobnosti.

7. Obvestilo o izbiri

26. člen

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

27. člen

Pismeno obvestilo kandidatom, ki niso bili izbrani, mora vsebovati pravni poduk, da lahko v 30 dneh od dne, ko jim je bilo vročeno pismeno obvestilo o izbiri, vložijo zahtevo za varstvo pravic pri delavskem svetu temeljne organizacije.

Če kandidat vloži zahtevo za varstvo pravic pri delavskem svetu temeljne organizacije in delavski svet njegovi zahtevi ne ugodí ali o njem ne odloči v 30 dneh od dneva vložitve zahteve, lahko kandidat v nadaljnjih 30 dneh zahteva varstvo pravic pri sodišču združenega dela.

Če delavski svet razveljavi sklep o izbiri, hkrati odloči, ali se objava oziroma javni razpis ponovi, o čemer obvesti vse prijavljene kandidate.

28. člen

Izbranemu kandidatu se morajo poleg obvestila o izbiri vročiti še: samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo, statut temeljne organizacije ter pravilnik in drugi samoupravni splošni akti, s katerimi se urejajo delavčeve pravice, obveznosti in odgovornosti. Hkrati mu je treba vročiti obvestilo, da se v postavljenem roku pismeno izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji 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 temeljni organizaciji 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, ki so mu potrebna v zvezi s samoupravnimi splošnimi akti po prvem odstavku tega člena.

8. Poizkusno delo

29. člen

Če delavčevih strokovnih in drugih, z delom pridobljenih delovnih zmožnosti, ni mogoče ugotoviti s poprejšnjim preizkusom po 24. in 25. členu tega pravilnika, je lahko določen čas na preizkusnem delu.

30. člen

Delavec je lahko na poskusnem delu za dela oziroma naloge, ki terjajo večja ali posebna znanja oziroma spretnosti, posebno natančnost, dobre delovne navade, smisel za organizacijo dela in vodenje, sposobnosti za

delo z ljudmi in podobno, v tolikem obsegu in toliko časa, kolikor je potrebno, da pokaže svoje strokovne in druge, z delom pridobljene delovne zmožnosti.

Primerno določbam prejšnjega odstavka je lahko delavec na poskusnem delu:

— če gre za dela oziroma naloge, za katere se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba, ali za dela oziroma naloge vodenja delovnih enot ali skupin..... 3 mesece,

— če gre za dela oziroma naloge na izdelavi in motanži delov in sklopov ter na njihovi zaščiti..... 2 meseca,

— če gre za dela oziroma naloge opravljanja komercialnih, finančnih, splošnih, kadrovskih in skladiščnih poslov, kontrole proizvodnje in vzdrževalnih del in za druga dela oziroma naloge, za katere se zahteva strokovna izobrazba poklicev profila tehnik ali poklicev širokega profila ali posebni izpiti..... 2 meseca,

— za druga dela oziroma naloge..... 1 mesec.

Dela oziroma naloge, kjer je potrebno poskusno delo, se določi v samoupravnem splošnem aktu v razvidu del oziroma nalog.

V samoupravnem splošnem aktu iz prejšnjega odstavka se določi tudi trajanja poskusnega dela, poskusno delo pa mora biti objavljeno tudi v oglasu oziroma javnem razpisu. Poskusno delo se podaljša v primeru začasne odsotnosti delavca z dela zaradi bolezni in podobno.

31. člen

Poskusno delo spremlja in ocenjuje tričlanska komisija, ki jo za vsak primer posebej imenujeta komisija za delovna razmerja oziroma delavski svet s sklepom o izbiri.

Člani komisije iz prejšnjega odstavka morajo imeti najmanj enako strokovno izobrazbo kot delavec na poskusnem delu.

32. člen

Komisija za sprejemanje in ocenjevanje poskusnega dela spremlja, preverja in ocenjuje rezultate delavčevega dela z neposrednim opazovanjem, s pregledom njegovih izdelkov oziroma dela, s pregledom delovne dokumentacije in drugih listin o delavčevem delu ob kontroli njegovih izdelkov oziroma dela, na podlagi poročil o delu v drugih oblikah, primernih za smotno in uspešno spremljanje, preverjanje in ocenjevanje.

Komisija mora najpozneje 5 dni pred potekom podati komisiji za delovna razmerja oziroma delavskemu svetu pismeno oceno o uspehu poskusnega dela.

33. člen

Delavcu, ki po pismeni oceni ni uspešno opravil poskusnega dela, preneha delovno razmerje z dnem, ko postane sklep, ki ga izdala komisija za delovna razmerja oziroma delavski svet, dokončen.

Delavec, ki meni, da mu predvideno delo ne ustreza, lahko med poskusnim delom vsak čas izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji, s čimer mu preneha delovno razmerje z dnem, ko podpiše takšno izjavo.

9. Sklenitev delovnega razmerja

34. člen

Delavec ne more začeti delati v temeljni organizaciji, preden ni sklenil delovnega razmerja.

Šteje se, da delavec kakor tudi delavec, ki je imenovan za poslovodni organ, sklene delovno razmerje, ko pismeno izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji in da so mu znani statuti, ta pravilnik, pravilnik o osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke ter drugi samoupravni splošni akti, s katerimi se urejajo njegove pravice, obveznosti in odgovornosti, ter da jih sprejema.

Če kandidat, izbran po oglasu oziroma javnem razpisu, odkloni pismeno izjavo po določbah prejšnjega odstavka ali je neopravičeno ne poda v roku, določenem v drugem odstavku 27. člena, se šteje, da ni sklenil delovnega razmerja.

35. člen

Če delavec ne začne delati v temeljni organizaciji tisti dan, ko da pismeno izjavo iz drugega odstavka 34. člena tega pravilnika, uresničuje pravice, obveznosti in odgovornosti, ki jih ima v delovnem razmerju od dneva, ko začne delati in ki je določen sporazumno med delavcem in temeljno organizacijo.

Poslovodni organ temeljne organizacije začne delati z dnem, ki ga določí akt o imenovanju.

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

10. Delovno razmerje za določen čas

36. člen

Delovno razmerje se sklene za čas, ki ni vnaprej določen (delovno razmerje za nedoločen čas).

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

1. za izvrševanje takšnega dela ali nalog, ki trajajo po svoji naravi določen čas (sejmi, razstave, čiščenje, transport, delo v počitniških domovih in podobno), vendar ne več kot devet mesecev,

2. če je treba nadomestiti na delu začasno odsotnega delavca,

3. če se začasno poveča obseg dela temeljne organizacije, ki ne traja več kot šest mesecev,

4. če gre za delavca, ki sklene delovno razmerje zaradi izpolnjevanja in izobraževanja.

V pismeni izjavi po določbi 34. člena tega pravilnika mora biti ugotovljeno, da delavec sklepa delovno razmerje za določen čas.

Delavcu, ki sklene delovno razmerje za določen čas, preneha delovno razmerje z dnem, ko opravi dela oziroma nalogo, za katero je sklenil delovno razmerje, s pretekom določenega časa ali z dnem, ko se vrne odsotni delavec.

Delavca je treba 7 dni pred iztekom roka, za katerega je sklenil delovno razmerje, pisмено obvestiti, kdaj mu preneha delovno razmerje.

37. člen

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas na podlagi oglasa oziroma javnega razpisa, ima v primeru, če delavcu, katerega je nadomeščal, preneha delovno razmerje ali če začasno povečani obseg temeljne organizacije postane trajen, pravico, da sklene delovno razmerje za nedoločen čas. V tem primeru se sklene delovno razmerje brez oglasa oziroma javnega razpisa.

11. Pripravniki

38. člen

Kdor prvič začne opravljati dela oziroma naloge po končani srednji, višji ali visoki šoli, pa v okviru programa izobraževanja za svoj poklic ni imel praktičnega pouka, proizvodnega dela ali proizvodne prakse v takem obsegu, da bi lahko opravljal samostojno delo v svoji stroki, sklene delovno razmerje za dela svoje stroke kot pripravnik. Pogoji za sprejem pripravnikov morajo biti objavljeni v oglasu za njihov sprejem.

39. člen

Pripravnik sklene delovno razmerje za nedoločen čas in se po končani pripravniški dobi in opravljenem predpisanem strokovnem izpitu razporedi na delo oziroma k nalogam, na katerih se je usposabljal kot pripravnik. Ta dela in naloge so določene v samoupravnem splošnem aktu o razvidu del in nalog.

40. 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 oziroma k nalogam,

— če si pripravnik želi v temeljni organizaciji pridobiti delovne izkušnje, potrebne za samostojno opravljanje svojega poklica.

41. člen

Izbira delavcev pripravnikov se opravi na podlagi letnega kadrovskega načrta, ki ga sprejme delavski svet TOZD, in samoupravnega sporazuma o usklajevanju letnih načrtov zaposlovanja v občini, vsako leto najpozneje do 31. decembra.

Delavci temeljnih organizacij lahko s skupnim letnim kadrovskim načrtom v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v DO oziroma v sestavljeno organizacijo združenega dela določijo, da nekatere temeljne organizacije sklenejo delovno razmerje z manjšim in druge z večjim številom pripravnikov, pri tem število pripravnikov ne sme biti manjše od planiranega skupnega števila pripravnikov.

Načrt z obrazložitvijo se po sprejetju pošlje skupščini občine, kjer je sedež temeljne organizacije in pristojni skupnosti za zaposlovanje.

42. člen

Pripravniška doba traja za dela oziroma naloge, za katere se zahteva:

— srednja izobrazba..... šest (6) mesecev

— višja izobrazba..... devet (9) mesecev

— visoka izobrazba dvanajst (12) mesecev

Trajanje pripravniške dobe se podaljša za čas začasne odsotnosti z dela (odsotnost zaradi bolezni preko 15 dni, poroda ipd.), razen letnega dopusta in udeležbe na mladinskih delovnih akcijah.

Pripravniku, ki je pri opravljanju pripravniškega programa oziroma nalog v okviru programa posebno uspešen in s tem dokaže, da si je pridobil potrebne izkušnje za samostojno delo v svoji stroki, se lahko na predlog delavca, ki vodi in spremlja pripravnikovo delo, skrajša pripravniška doba in dovoli, da opravi strokovni izpit pred potekom redne pripravniške dobe po prvem odstavku tega člena. O skrajšanju pripravniške dobe odloča komisija za delovna razmerja.

43. člen

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

Pripravnika v okviru programa usposablja mentor.

Delo pripravnika spremlja tričlanska komisija, ki jo imenuje komisija za delovna razmerja na predlog poslovodnega organa temeljne organizacije. Predsednik komisije je pripravnikov mentor.

44. člen

Komisija mora med pripravniško dobo spremljati delo pripravnika in ugotavljati predvsem to, če teče usposabljanje po predpisanem programu v organiziranem praktičnem delu in usposabljanja v temeljni organizaciji in v drugih organizacijah, če se pripravnik usposablja in si pridobiva delovne izkušnje, potrebne za samostojno opravljanje poslov in izvrševanje nalog svojega poklica oziroma stroke.

Po končani pripravniški dobi pripravnik opravlja pred strokovno komisijo strokovni izpit.

45. člen

Pripravniku, ki prvič ne opravi uspešno strokovnega izpita, se podaljša pripravniška doba za čas, kolikor je po mnenju izpitne komisije potrebno za dokončno usposobitev, vendar najdalj za polovico pripravniške dobe po 42. členu tega pravilnika.

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

46. člen

Podrobnejša določila o pripravnikih ter program in način opravljanja pripravniškega staža so urejena v pravilniku o enotnem programiranju in izvajanju pripravništva.

12. Razporejanje delavcev

47. člen

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

48. člen

Med trajanjem delovnega razmerja je lahko delavec razporejen na vsako delo oziroma k vsaki nalogi, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

Razporejanje delavcev se izvaja na podlagi ugotovljenih delovnih potreb in v skladu z ukrepi za čim uspešnejše uresničevanje dejavnosti in planiranih nalog pod naslednjimi pogoji:

1. če je treba nadomestiti delavca, kateremu preneha delovno razmerje,

2. če je treba nadomestiti na delu delavca, za katerega se ugotovi, da ni zmožen uspešno opravljati del oziroma nalog,

3. če se zmanjša ali poveča obseg določenih del oziroma delovnih nalog,

4. če to zahtevajo tehnološki razlogi,

5. če se spremeni organizacija ali če to zahteva proizvodni proces oziroma proces poslovanja,

6. če na reelekciji ni ponovno izbran,

7. če to zahtevajo razlogi varstva pri delu v skladu z zakonom in posebnim samoupravnim splošnim aktom varstva pri delu,

8. če to zahtevajo zdravstveni razlogi,

9. če tako predlaga pristojna zdravstvena organizacija, zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju delavca.

49. člen

Delavec je lahko razporejen na delo oziroma k nalogam, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove:

— če se ugotovi, da ni zmožen uspešno opravljati del oziroma nalog, ki jih opravlja,

— ali če se ugotovi, da trajneje, najmanj tri mesece, ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosegajo,

— če noče opravljati dela.

To ugotavlja tričlanska strokovna komisija, ki jo na predlog poslovodnega organa temeljne organizacije imenuje komisija za delovna razmerja. Člani komisije morajo imeti najmanj enako ali sorodno strokovno izobrazbo, kot jo ima delavec, katerega delovno zmožnost se ugotavlja.

Na podlagi ugotovljenih dejstev in ocene o delovni zmožnosti delavca komisija za delovna razmerja sprejme sklep o razporeditvi delavca na druga dela oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi delovni zmožnosti.

Če delavec opravljanje drugih del oziroma nalog, mu preneha delovno razmerje, komisija za delovna razmerja sprejme sklep o prenehanju delovnega razmerja.

50. člen

Izjemoma je lahko delavec s svojo privolitvijo začasno ali trajno razporejen na delo oziroma k nalogam, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove.

51. člen

Delavec je dolžan opravljati dela oziroma naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, v naslednjih primerih:

III. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV DELOVNEM RAZMERJU

1. v primeru višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje (požar, potres, poplava, druge elementarne nesreče),
2. kadar gre za reševanje človeških življenj in zdravja,
3. ob nenadnem kvaru surovin, materiala, strojev in naprav, kar povzroča popoln ali delni zastoj delovnega procesa v temeljni organizaciji,
4. ob pomanjkanju energije (izpad električne energije), surovin ali drugega materiala iz objektivnih razlogov,
5. zaradi nadomeščanja nenadno odsotnega delavca, katerega ni možno zamenjati z delavcem, ki ima ustrezno izobrazbo za določena dela.

Takšna začasna razporeditev sme trajati samo toliko časa, dokler trajajo izjemne okoliščine, dokler se ne odpravijo posledice takšnih okoliščin in dokler se ne vzpostavi nemoten potek delovnega procesa.

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

Delavčeva zahteva za varstvo pravic ne zadrži izvršitve sklepa.

52. člen

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

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

53. člen

Delavca je mogoče razporediti na delo iz enega kraja v drug kraj, če to terjajo zahteve delovnega procesa, zlasti pa v naslednjih primerih:

— če v kraju, kjer delavec dela, zaradi zmanjšane obsega poslovanja, ukinitve poslovne enote ali drugih razlogov trajno preneha potreba po njegovem delu, v temeljni organizaciji pa ni prostih del in nalog, ki bi se opravljala v istem kraju in bi ustrezala delavčevi strokovni izobrazbi in z delom pridobljenim delovnim zmožnostim,

— če se v kraju, kamor se delavec razporeja, pojavi potreba po trajnem opravljanju del in nalog, kakršne delavec sedaj opravlja, ni pa jih mogoče smotrno zasesti na drugačen način,

— če se celotna dejavnost ali del delovnega procesa temeljne organizacije v skladu z odločitvijo organa upravljanja preseli iz enega kraja v drugega.

54. člen

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

— da gre za dela in naloge, ki ustrezajo delavčevi strokovni izobrazbi in z delom pridobljenim delovnim zmožnostim,

— da je zagotovljen javni prevoz na delo v nov kraj, oziroma da temeljna organizacija preskrbi delavcu ustrezen prevoz na delo.

Kolikor niso izpolnjeni pogoji iz prejšnjega odstavka, je moč delavca razporediti na delo v drug kraj le z njegovo privolitvijo.

Delavčeva privolitev mora biti v pisni obliki priložena organu, ki odloča o razporeditvi, skupaj s predlogom za razporeditev.

55. člen

Delavec lahko odkloni razporeditev na dela v drug kraj, če dokaže, da bi se kljub izpolnjenim pogojem iz prejšnjega člena s takšno razporeditvijo bistveno poslabšale življenjske razmere zanj samega in za njegovo družino.

Pri presoji, ali so življenjske razmere delavca in njegove družine bistveno poslabšane, se upošteva predvsem:

— družinske in zdravstvene razmere delavca in njegovih družinskih članov, za katere je dolžan skrbeti,

— obveznosti v zvezi z varstvom in šolanjem otrok (npr. prevoz otrok, ki ga ni mogoče nadomestiti na drug način itd.).

56. člen

Med trajanjem delovnega razmerja se delavec začasno razporedi na dela oziroma naloge v drugo temeljno organizacijo ali delovno skupnost skupnih dejavnosti na način in po postopku, urejenem v samoupravnem sporazumu o združitvi v delovno organizacijo oz. sestavljeno organizacijo.

57. člen

Delavca je mogoče razporediti na delo v drugo temeljno organizacijo ali delovno skupnost v sestavi delovne in sestavljene organizacije na način in po postopku, urejenem s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno oziroma sestavljeno organizacijo.

58. člen

Delavci bodo na podlagi sporazumov organov upravljanja lahko prehajali iz ene na delo v drugo temeljno organizacijo ali delovno skupnost izven sestave delovne organizacije na način in po postopku, urejenem s samoupravnim sporazumom o združitvi v sestavljeno organizacijo.

1. Uresničevanje posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti

59. člen

Sklep, s katerim se odloči o pravici, obveznosti in odgovornosti delavca, mora biti delavcu vročen v pisni obliki z obrazložitvijo in s pravnim poukom.

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

60. člen

Delavec ima pravico, da se v roku 30 dni vrne v isto temeljno organizacijo na dela, ki jih je opravljal ali na druga dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, v primeru:

— ko mu je prenehalo delovno razmerje, ki ga je v sporazumu s svojo temeljno organizacijo sklenil za določen čas v drugi organizaciji ali skupnosti zaradi potreb svoje oziroma druge temeljne organizacije ali zaradi družbenih potreb,

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

61. člen

Delavec, ki odide na odslužitev oziroma doslužitev vojaškega roka in zaradi tega prekine delo v temeljni organizaciji, ima pravico, da se v 330 dneh po odslužitvi oziroma doslužitvi vrne na delo v isto temeljno organizacijo k svojemu prejšnjemu delu oziroma drugemu delu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

62. člen

Delavec, ki ga je temeljna organizacija poslala na delo v tujino oziroma 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 izobraževanja ali izpopolnjevanje v tujino s soglasjem temeljne organizacije, ima pravico vrniti se na delo v temeljno organizacijo:

— če pred odhodom ni prekinil delovnega razmerja,

— če je poslan na takšno delo oziroma izobraževanje ali izpopolnjevanje v tujino prek pristojne organizacije za mednarodno, znanstveno-tehnično in prosvetno-kulturno sodelovanje največ do štirih let,

— če se vrne na delo v isto temeljno organizacijo v 30 dneh po prenehanju dela v tujini oziroma po izteku izobraževanja ali izpopolnjevanja v tujini.

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

63. člen

V primerih iz 61. in 62. člena tega pravilnika med odsotnostjo z dela delavcu mirujejo pravice in obveznosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela v temeljni organizaciji.

Ne glede na določbe prejšnjega odstavka se zoper delavca lahko uvede ali nadaljuje disciplinski postopek v roku enega leta.

2. Delovni čas

a) Polni delovni čas

64. člen

Delovni čas delavcev traja 42 ur na teden oziroma 8 ur dnevno v petdnevem delovnem tednu, kakor določa enotni koledar delovnega časa izdan v vsakem koledarskem letu. Dan, za katerega je petdnevni delovni teden daljši (prosta sobota), se šteje glede uveljavljanja pravic delavcev iz dela v temeljni organizaciji kot delovni dan (letni dopust in podobno).

Za izmene v turnusu se delovni čas regulira z letnim planom izrabe delovnega časa tako, da znaša polni delovni čas v letnem povprečju 42 ur tedensko.

65. člen

Zaradi medsebojne povezanosti pri delu in pri skupnih interesih mora biti plan izrabe letnega delovnega časa usklajen s plani drugih temeljnih organizacij v delovni organizaciji in v sestavljeni organizaciji, delavski svet SOZD pa lahko skupaj s pristojnimi organi DO in temeljnih organizacij sprejme skupni enotni plan izrabe delovnega časa v sestavljeni organizaciji.

Plan izrabe letnega delovnega časa mora biti usklajen tudi z družbenimi interesi v ožji in širši družbenopolitični skupnosti.

Plan izrabe letnega delovnega časa pošljejo delavci temeljne organizacije pristojnemu organu skupščine občine.

Plan ali sklep delavskega sveta določa delovna mesta, na katerih je delovni čas razporejen tako, da delavci v treh mesecih ali enem letu dosežejo 42 ur tedensko, v posameznih obdobjih pa je dnevni delovni čas daljši ali krajši od 8 ur (poslovodni in vodilni delavci, računovodstvo, organizacija oddiha itd.).

66. člen

Dnevni delovni čas se začne in konča:
v I. izmeni v času od 6. do 14. ure,
v II. izmeni v času od 14. do 22. ure,
v III. izmeni v času od 22. do 6. ure.

Zaradi energetsko-gospodarskih okoliščin in priporočil pristojnih organov družbenopolitičnih skupnosti se s sklepom delavskega sveta temeljne organizacije ali sestavljene organizacije lahko začetak in konec delovnega časa za določen čas premakne.

V upravičenih razlogih lahko poslovodni organ odredi začasno izmensko delo tudi za delavce, ki ne opravljajo izmenskega dela.

Delavce razporejajo v izmene vodje delovnih enot in služb. Razporedi izmen morajo biti pravočasno objavljeni.

67. člen

Za dela, ki jih ni mogoče opraviti strnjeno v osmih urah dnevno, in v primerih, ko narava dela zahteva, da se določeno delo opravlja v presledkih cel dan, se lahko uvede deljen delovni čas v posameznih organizacijskih enotah ali na posameznih delih oziroma nalogah.

Pri deljenem delovnem času mora biti prekinitev med prvim in drugim delom delovnega časa najmanj eno uro. Ta prekinitev se ne šteje za čas, prebit na delu.

O deljenem delovnem času odloča delavski svet, ki uvedbo takega časa potrdi s sklepom.

68. člen

Delovni čas je lahko med letom neenakomerno razporejen, če to zahteva narava dejavnosti ali narava določenih del oziroma nalog v temeljni organizaciji, zaradi organizacije dela, boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, racionalnejše izrabe delovnega časa, odvisnosti opravljanja določenih del oziroma nalog od predpisanih rokov ali podobnih drugih primerov, določenih s samoupravnim splošnim aktom.

V primerih iz prejšnjega odstavka se upošteva 42-urni delovni teden kot povprečna delovna obveznost posameznega delavca za obdobje, ki ga določi samoupravni splošni akt in ki ne sme biti daljši od enega leta.

69. člen

V primerih višje sile ali izjemnih okoliščin (prekinitev dobave energetskih virov, okvare na strojih in napravah, ovire v prometu, pomanjkanje surovin ali drugega materiala ob rekonstrukciji in to v svoji ali drugi temeljni organizaciji, ob povečanju obsega dela), zaradi katerih pride do zmanjšane oziroma povečanega obsega dela ali do prekinitve dela, se lahko v temeljni organizaciji začasno prerazporedi delovni čas.

Začasno prerazporeditev delovnega časa v primerih iz prejšnjega odstavka tega člena odredi poslovodni organ temeljne organizacije, ki mora dati svojo odločitev v sedmih dneh v presojo delavskemu svetu temeljne organizacije.

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

70. člen

Delo v izmenah med dvaindvajseto in šesto uro naslednjega dne se šteje za nočno delo.

Delovni čas, ki je določen kot čas nočnega dela, se pri odmerjanju pravic delavcev pri delu in iz dela šteje za poseben delovni pogoj.

71. člen

Pri uvedbi nočnega dela se mora zagotoviti periodično menjanje izmen. Pri tem smejo delavci ene izmene delati ponoči brez presledka največ en teden.

72. člen

Kadar terjajo koristi otroka ali na podlagi mnenja zdravnika, lahko delavka sklone delovno razmerje, oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa, vendar ne manj od polovice polnega delovnega časa.

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

73. člen

O predlogu delavke odloči komisija za delovna razmerja na podlagi opravičenih razlogov delavke in možnosti temeljne organizacije.

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 povprečni delovni čas najmanj štiri ure dnevno. S prerazporeditvijo tudi ni mogoče določiti, da bi delavkin delovni čas trajal več kot osem ur dnevno.

V sklepu o prerazporeditvi, ki ga izda poslovodni organ temeljne organizacije, se določi sporazumno z delavko tudi pričetek in konec delovnega časa.

74. člen

Razen primera iz 72. člena tega pravilnika se v temeljni organizaciji lahko uvede krajši delovni čas od polnega delovnega časa za opravljanje del oziroma nalog, kadar je to družbeno in ekonomsko smotno glede na naravo in organizacijo dela ter zaradi boljše in učinkovitejše izrabe delovnega časa ali posebnih potreb zaposlovanja.

Dela oziroma naloge, ki se opravljajo v nepolnem delovnem času, so zlasti:

- dela, ki ne terjajo polne zaposlitve,
- dela, ki niso strogo vezana na kontinuirani delovni proces,
- dela, ki niso časovno vezana in so lahko opravljena v poljubnem času.

75. člen

V razvidu dela oziroma nalog in v skladu z zakonom se določijo dela oziroma naloge, pri katerih je dnevni delovni čas krajši od 8 ur zaradi zdravju škodljivih vplivov in nevarnosti pri delu, če jih z varstvenimi ukrepi pri delu niso mogli povsem preprečiti oziroma odpraviti.

76. člen

Delavec, ki opravlja dela oziroma naloge, za katera je določen krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima obveznosti in odgovornosti delavca, ki dela polni delovni čas, in uveljavlja svoje pravice in dela v obsegu, ki je odvisen od trajanja delovnega časa in od doseženih uspehov pri delu.

77. člen

Delavec, ki dela poln delovni čas, sme izjemoma delati še v drugi temeljni organizaciji, vendar največ tretjino polnega delovnega časa po poprejšnjem soglasju organov upravljanja temeljne organizacije, in sicer, kadar gre za dela oziroma naloge:

- strokovnjakov, katerih sodelovanje je iz strokovnih razlogov nepogrešljiva strokovna pomoč pri proučitvi, urejanju in izvajanju za temeljno organizacijo zahtevnejših ali pomembnejših nalog ali vprašanja, če ne gre za avtorsko delo,
 - strokovnjakov, glede katerih je koristno, da se na tak način zagotovi njihovo sodelovanje pri znanstveno-raziskovalnem delu, če ne gre za avtorsko delo,
 - pri sodelovanju v delu raznih stalnih kolegijskih teles, narava dela pa zahteva sodelovanje strokovnjakov,
 - v temeljnih organizacijah v izobraževalni in kulturni dejavnosti, kjer je smotno sodelovanje strokovnjakov s prakso.
- Opravljanje del iz prejšnjega odstavka brez poprejšnjega soglasja predstavlja hujšo kršitev delovnih obveznosti.

78. člen

Delavci v temeljni organizaciji lahko sprejmejo sklep o izbiri delavca, ki še dela v drugi temeljni organizaciji s polnim delovnim časom, za dela oziroma naloge iz prejšnjega člena le, če se na objavo ne prijavijo nezaposlene ali delno zaposlene osebe, ki po svoji strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti izpolnjujejo razpisane pogoje.

Delavci iz prejšnjega odstavka imajo načeloma enake pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja kot drugi delavci v temeljni organizaciji, le s to razliko, da so te njihove pravice, obveznosti in odgovornosti sorazmerne delavnemu času, prebitem v temeljni organizaciji, in rezultatom dela.

Komisija za delovna razmerja je dolžna vsakih 12 mesecev objaviti tako delo, dokler se ne sklone delovno razmerje z nezaposleno ali delno zaposleno osebo, ki po svoji strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni zmožnosti ustreza pogojem dela.

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

Določilo tretjega odstavka tega člena ne velja za primere iz 72. člena do 76. člena tega pravilnika.

79. člen

Komisija za delovna razmerja je dolžna pristojni skupnosti za zaposlovanje enkrat letno sporočiti podatke o številu delavcev, ki so zaposleni v temeljni organizaciji po pogojih iz 77. in 78. člena tega pravilnika, njihovo strokovno izobrazbo ter število ur, ki so jih ti delavci opravili v njej.

b) Nadure

80. člen

Izjemoma sme trajati delo prek polnega delovnega časa v primerih potresa, požara, poplave oziroma druge elementarne nesreče, ki zadene delovno organizacijo oziroma sestavljeno organizacijo, ali pa se ta nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvaruje zdravje občanov ali obvarujejo materialna sredstva pred nepopravljivo škodo.

Delo prek polnega delovnega časa se lahko uvede tudi za delavce v drugih temeljnih organizacijah, katerih dejavnost prispeva k čimprejšnji odpravi posledic, ki so v zvezi s primeri iz prejšnjega odstavka.

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 pogoj.

81. člen

Delavci so dolžni opravljati delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) v naslednjih primerih:

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

2. da se z nepretrganim delom:

a) prepreči kvarjenje surovin ali materiala,

b) odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,

c) prepreči prekinitev dela v drugih organizacijah združenega dela ali da se zagotovi za njegov nepretrgan potek potrebne osnovne surovine,

d) da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ali varnost prometa, vendar samo, če ni možna prerazporeditev delovnega časa in 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 opravljati tako delo.

3. če splošni družbeni interes in narava dejavnosti terjajo, da se brez prekinitve opravijo določena dela oziroma naloge v skladu s pogoji, ki jih določajo zakoni.

Delo delavcev v primerih iz prejšnjega odstavka se šteje kot poseben delovni pogoj.

82. člen

Delo prek polnega delovnega časa po 80. in 81. 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 iz 80. in 81. člena tega pravilnika sme trajati samo toliko časa, kot je nujno potrebno, največ po 30 ur na mesec.

Delo prek polnega delovnega časa odredi poslovodni organ temeljne organizacije, ki pa mora dati svojo odločitev v sedmih dneh v presojo delavskemu svetu v mesecu, v katerem je bilo takšno delo opravljeno.

Delavec, ki neupravičeno odkloni nadurno delo, stori hujšo kršitev delovne obveznosti.

83. člen

O uvedbi in med trajanjem dela prek polnega delovnega časa se morajo upoštevati ustrezne določbe tega pravilnika o odmorih in počitkih ter ustrezne določbe o varstvu delavcev.

84. člen

Poslovodni organ temeljne organizacije ureja način vodenja mesečne evidence o izrabi delovnega časa, primerjanja te izrabe z osnovnimi plani in z načrtovanim letnim skladom delovnega časa kakor tudi način vodenja mesečne evidence o številu delavcev, ki so v preteklem mesecu delali prek polnega delovnega časa, in o številu ur, opravljenih pri takem delu.

Delavski svet temeljne organizacije mesečno spremlja in ocenjuje podatke o izkoriščenosti delovnega časa in o delu prek polnega delovnega časa in zagotavlja, da so delavci in pristojna skupnost za zaposlovanje najmanj vsakih šest mesecev seznanjeni s temi podatki in ocenami.

3. Odmori, počitki, dopusti

a) Odmori med delom

85. člen

Pri delu z nepretrganim polnim delovnim časom ima delavec pravico do 30-minutnega odmora, ki se razporedi po 2. in pred 5. uro delovnega časa.

Odmor med delom se praviloma določi v enkratnem trajanju.

Čas odmora se všteta v delovni čas.

86. člen

Razpored odmora določi delavski svet temeljne organizacije v skladu s pogoji v družbeni prehrani in drugimi pogoji.

Med odmorom delavci ne smejo zapuščati tovarniških prostorov.

87. člen

Delavec, ki opravlja dela oziroma naloge, za katere je določen krajši delovni čas od polnega, oziroma po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, ima pravico do 15-minutnega odmora. Odmor razporedi vodja oddelka v skladu z zahtevami delovnega procesa.

V primerih, ko se po rednem delovnem času organizira nadurno delo, ki traja neprekinjeno najmanj 4 ure, ima delavec po končanem rednem delovnem času pravico do 30-minutnega odmora.

b) Počitki

88. člen

Med dvema zaporednima delovnima dnevnima ima delavec pravico do najmanj 12 ur nepretrganega dnevnega počitka.

89. člen

Delavec ima pravico do nepretrganega tedenskega počitka najmanj štiriindvajset ur.

Dan počitka je praviloma nedelja.

Če delavec dela na dan tedenskega počitka, ima pravico, da dan tedenskega počitka izrabi v naslednjem tednu. Dan, ki ga bo delavec izkoristil, določi vodja oddelka in pri tem po možnosti upošteva željo delavca, vendar pa mora biti ta dan v prvi polovici tedna. V vsakem primeru mora delavec imeti v enem mesecu najmanj enkrat tedensko počitek v nedeljo.

c) Letni dopust

90. člen

Delavec ima pravico do letnega dopusta, ko mu preteče šest mesecev nepretrganega dela v temeljni organizaciji ne glede na to, ali delavec dela poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Delavec, ki pride na delo iz druge temeljne ali delovne organizacije najpozneje v treh dneh od dneva, ko je nehal delati v prejšnji temeljni ali delovni organizaciji, pridobi pravico do letnega dopusta po šestih mesecih skupnega dela, v katero se mu šteje tudi delo v prejšnji organizaciji, če v njej ni izpolnil pogojev za pridobitev pravice do letnega dopusta.

Če si je delavec v drugi organizaciji, iz katere prihaja, pridobil pravico izrabiti letni dopust, mora tega izrabiti v tej organizaciji in le izjemoma po dogovoru in sklepu pristojnega organa v organizaciji, v katero je sprejet.

Če delavec v koledarskem letu ni izrabil letnega dopusta, ker ni izpolnil pogoja za izrabo letnega dopusta (6 mesecev nepretrganega dela), ima pravico do letnega dopusta v trajanju 2 dni za vsak mesec nepretrganega dela, ki ga izrabi ob koncu koledarskega leta.

91. člen

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

Letni dopust se za pet 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 lahko znaša skupaj največ 5 delovnih dni.

Delavcem iz drugega odstavka tega člena lahko traja letni dopust tudi več kot 30 delovnih dni, vendar ne več kot 35 delovnih dni.

92. člen

Dolžina letnega dopusta se odmerja po naslednjih osnovah in merilih:

- od delovnih pogojev, kot so teža dela, zahtevnost dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu oziroma od drugih posebnih delovnih pogojev dela,
- od delovnih uspehov, ki jih delavec doseže pri delu,
- od delavčeve delovne dobe in drugih obdobij, ki se všteta v delovno dobo,
- od posebnih socialnih in zdravstvenih razmer, v katerih živi delavec.

93. člen

Glede na težavnost delovnih pogojev se letni dopust podaljša delavcu:

- I. težavnostne stopnje od 50 — 110 točke za 1 dan,
- II. težavnostne stopnje od 115 — 140 točk za 2 dni,
- III. težavnostne stopnje od 145 — 170 točk za 3 dni,

Delavec pridobi pravico na povečani letni dopust pod pogojem, da je opravljal takšna dela oziroma naloge nepretrgoma 6 mesecev pred pričetkom izrabe letnega dopusta.

94. člen

Glede na delovno dobo letni dopust traja:

do 2 leti delovne dobe	18 dni
preko 2 do 5 let delovne dobe	20 dni
preko 5 do 10 let delovne dobe	22 dni
preko 10 do 15 let delovne dobe	24 dni
preko 15 do 20 let delovne dobe	26 dni
preko 20 do 25 let delovne dobe	28 dni
preko 25 let delovne dobe	30 dni

Trajanje letnega dopusta po tem merilu se določa glede na delovno dobo, ki jo delavec izpolni do konca koledarskega leta, za katero se mu določa letni dopust.

95. člen

Glede na posebne socialne razmere in druge razmere se delavcu letni dopust podaljša:

1. invalidu s telesno okvaro preko 40% za 3 dni
2. invalidu s telesno okvaro 30% in več za 2 dni
3. materam z enim ali več otroki do 10 let 1 dan

4. samohranilcu z dvema ali več otroki do 10 let za 3 dni
5. samohranilcu z otrokom do 10 let za 2 dni
6. delavcu, ki je daroval kri najmanj 20-krat, 2 dni

96. člen

Delavcu, ki na dan izrabe letnega dopusta še ni star 18 let, pripada letni dopust po osnovah in merilih, ki veljajo za druge delavce, povečan za 7 delovnih dni.

Delavcu, ki dela manj kot polovico polnega delovnega časa, se odmeri dopust po osnovah in merilih, ki veljajo za druge delavce, tako da se konkretna dolžina upošteva polovično.

97. člen

Delavec ima pravico izrabiti letni dopust v nepretrganem trajanju. Na zahtevo delavca sme pristojni organ za določanje načrta letnega dopusta razdeliti letni dopust na več delov, pri čemer mora en del dopusta trajati brez presledka najmanj 12 delovnih dni, v naslednjih primerih:

1. kadar potrebe delovnega procesa tako zahtevajo (pomanjkanje delavcev v določenem obdobju leta, pomanjkanje surovin, težave pri prodaji proizvodov temeljne organizacije ipd.),
2. delavcu s šoloobveznimi otroki je potrebno zagotoviti najmanj polovico letnega dopusta v šolskih počitnicah, če to delavec zahteva,
3. iz drugih opravičljivih razlogov na zahtevo delavca, o čemer sklepajo delavci delovne enote, v kateri delavec dela.

98. člen

V letni dopust se štejejo tudi vse sobote. Pri določanju dolžine dopusta se proste sobote upoštevajo tako, da se od števila delovnih dni letnega dopusta, ugotovljenih po osnovah in merilih 94. do 101. člena tega pravilnika, odšteje toliko delovnih dni, kolikor bi se delavcu vštelo prostih sobot, in sicer:

število dni pripadajočega letnega dopusta	odšteti dnevi od pripadajočih dni
od 18 do 23 dni	2 dni
od 24 do 29 dni	3 dni
od 30 in več dni	4 dni

99. člen

Delavec izrabiti letni dopust za tekoče koledarsko leto praviloma do konca koledarskega leta. Del letnega dopusta, nad 12 dni, ima delavec pravico izrabiti najkasneje do konca februarja naslednjega leta, če iz opravičenih razlogov, kot so bolezen, porod, nega družinskega člana, zahteve dela ipd., ni mogel izrabiti letnega dopusta do konca koledarskega leta.

100. člen

Kakršnakoli odsotnosti z dela, ki se priznava v delovno dobo, se ne sme odbiti od letnega dopusta, ki gre delavcu po pogojih in merilih iz tega pravilnika.

Če delavec med trajanjem letnega dopusta zboli ali v drugih primerih, ko je delavcu priznana začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, se mu čas na vsteje v letni dopust, vendar pa mora o prekinitvi in nadaljevanju letnega dopusta obvestiti temeljno organizacijo.

101. člen

Delavcu, ki mu preneha delo:

1. na podlagi izjave, da ne želi več delati v temeljni organizaciji,
2. na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci v temeljni organizaciji,
3. ker je dopolnil pokojninsko dobo,
4. ker ni bil ponovno izbran za opravljanje del in nalog s posebno odgovornostjo in ni privolil, da bi delal na drugih ustreznih delih in nalogah,

se mora do razrešitve zagotoviti letni dopust, do katerega je pridobil pravico, če to zahteva.

102. člen

Delavcem, ki jim v teku leta nastopi mirovanje pravic in obveznosti zaradi odhoda na odslužitev oziroma doslužitev vojaškega roka ali zaradi drugih zakonskih vzrokov, se mora na njihovo zahtevo odobriti in omogočiti izrabo letnega dopusta, če so sicer pridobili pravico do letnega dopusta.

Ko preneha doba mirovanja in se delavec do konca leta vrne na delo, ima pravico do letnega dopusta za to leto, če izpolnjuje pogoje, razen če ni v celoti izkoristil svojega letnega dopusta za isto koledarsko leto.

103. člen

Predlog načrta izrabe letnega dopusta predlaga poslovodni organ temeljne organizacije, odobri pa ga komisija za delovna razmerja delavcev, upoštevajoč planirane naloge temeljne organizacije.

104. člen

Če je to smotrno glede na naravo in organizacijo dela ter način poslovanja, če je ta dopust vnaprej določen v planu izrabe letnega delovnega

časa, lahko odbor za medsebojna razmerja delavcev določi, da grejo vsi delavci ali del delavcev istočasno na letni dopust.

105. člen

V primeru višje sile ali izjemnih okoliščin (prekinitve dobave energetskih virov, okvare na strojnih napravah, ovire v dobavi materiala, ovire v prometu idp.), zaradi katerih pride do zmanjšane obsega oziroma povečanega obsega dela ali do prekinitve dela, se lahko začasno prezporedi delovni čas in določi istočasen letni dopust.

106. člen

V primeru, da grejo vsi delavci ali del delavcev istočasno na letni dopust, je delavec, ki ni pridobil pravice do letnega dopusta, dolžan opravljati dela in naloge, na katere je začasno razporejen.

d) Odsotnost z dela s pravico do nadomestil OD

108. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela zaradi osebnih okoliščin do sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu s pravico do nadomestila osebnega dohodka v naslednjih primerih:

1. ob sklenitvi zakonske zveze 2 dni
2. oče otroka ob njegovem rojstvu 2 dni
3. ob smrti ožjih sorodnikov:
 - oče, mati, mož, žena, sin, hči, brat
 - sestra, očim, mačeha, pastorek, pastorka,
 - polbrat, polsestra, posvojitelj, posvojeni otrok, tast in tašča, zet 3 dni
4. ob smrti ostalih sorodnikov:
 - stari starši, stric, teta, ujec, ujna,
 - bratranec, sestrična, nečak, nečakinja,
 - vnuk, vnukinja, snaha, svak, svakinja 1 dan
5. pred odhodom na odslužitev vojaškega roka, če še ni pridobil pravice do letnega dopusta ali če je že v celoti izrabil svoj letni dopust, 3 dni
6. ob selitvi zaradi zaposlitve v temeljni organizaciji (ob preselitvi iz kraja v kraj) 2 dni
7. krvođajalcem ob posebnem pozivu zdravstvene ustanove ali družbenopolitičnih organizacij 1 dan
8. v primerih elementarnih nesreč toliko dni, kolikor sodeluje v reševalnih akcijah, vendar največ 3 dni
9. v primerih sodelovanja delavca pri kulturnih, družbenopolitičnih, športnih ali posebnih zdravstvenih akcijah, ko je potrebno ali smotrno tako odsotnost odobriti, 2 dni
10. delavci, ki se ukvarjajo v tekočem letu z inventivno dejavnostjo:
 - s sprejetim izumom 3 dni
 - s sprejeto tehnično izboljšavo 2 dni
 - in koristen predlog 1 dan.

Odsotnost z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka po točki 2, 3 in 4 imajo tudi delavci, ki trajneje žive v izvenzakonski skupnosti, če to izkažejo s potrdilom krajevne skupnosti ali skupnosti socialnega skrbstva.

V primeru smrti sorodnikov v kraju, oddaljenem več kot 100 km, se dopust iz točke 3 in 4 podaljša še za 1 dan.

Odsotnost z dela iz prvega odstavka odobri poslovodni organ temeljne organizacije.

Delavec ima pravico biti odsoten z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka tudi v primeru, ko v sestavljeni organizaciji vodi rekreativne dejavnosti.

109. člen

V odsotnosti od dela, navedene v predhodnem členu, se všttevajo tudi proste sobote.

Odsotnosti z dela iz 108. člena tega pravilnika mora delavec izkoristiti v času dogodka in jo mora pred nastopom opravičiti z ustrežno listino ali dokumentom, sicer se šteje kot neopravičen izostanek.

110. člen

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

1. če opravlja strokovni izpit na zahtevo temeljne organizacije, največ 10 dni,
2. če se strokovno izpopolnjuje na podlagi sklenjene pogodbe s temeljno organizacijo v okviru programa izobraževanja:
 - a) za vsak razred osnovne šole za odrasle 5 dni
 - b) za vsak izpit iz predmeta na srednji šoli 1 dan
 - c) za vsak izpit iz predmeta na višji šoli ali visoki šoli 2 dni
 - d) za polletne ali letne izpite na srednjih šolah, če se v teku leta ne polagajo izpit iz posameznih predmetov, in za zaključni izpit na srednji šoli 7 dni
 - e) za diplomski izpit na višji šoli 10 dni

f) za diplomski izpit na visoki šoli 10 dni
g) za diplomski izpit na III. stopnji 20 dni
Pravica do odsotnosti z dela po posamezni osnovi iz prejšnjega odstavka je samo enkratna. Delavec ne more zahtevati odsotnosti z dela, če povzroča izpit.

Izpolnitev odsotnosti in odobritev odsotnosti po prejšnjih točkah ugotavlja pristojna služba za izobraževanje, odsotnost z dela odobri poslovodni organ temeljne organizacije, razen v primerih pod točko 2. e), f) in g), ko odsotnost z dela odobri komisija za delovna razmerja.

111. člen

Delavec, ki je pozvan kot delegat na sejo skupnosti ali njenega izvršilnega telesa ali na sejo združenja, organa in podobno kot predstavnik temeljne, delovne oziroma sestavljene organizacije, ali na sestanek družbenopolitičnih organizacij (kongres, seminar, posvet), ima za čas odsotnosti pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini obračunske osnove, določene za dela, na katera je razporejen.

e) Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila OD

112. člen

Delavcu lahko komisija za delovna razmerja odobri tudi odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka, in sicer do 30 dni v koledarskem letu:

1. za udeležbo na prostovoljnih akcijah, razen mladinskih delovnih brigad, kjer je odsotnost plačana,
2. za nego in oskrbo družine, če delavec nima druge možnosti,
3. za strokovno pomoč pri drugih organizacijah, če le-te za to prosijo,
4. za primer ob elementarnih nesrečah na zasebnem posestvu, za strokovno izpopolnjevanje ali za izobraževanje v interesu delavca in drugih podobnih primerih.

113. člen

Delavcu lahko odobri delavski svet temeljne organizacije odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka tudi v trajanju do 60 dni v koledarskem letu:

1. kadar gre za strokovno izpopolnjevanje ali izobraževanje, ki je v interesu delavca,
2. kadar ima delavec poseben interes in tehtne razloge za tako odsotnost (odstranjevanje posledic elementarnih nesreč, gradnja hiše, ki je pogorela, in podobno, kulturno oziroma športno udejstvovanje in podobno).

114. člen

Delavcu odobri odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka do 7 dni v koledarskem letu poslovodni organ temeljne organizacije ob predložitvi ustreznih dokazov.

115. člen

Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka se lahko delavcu odobri ob naslednjih pogojih:

1. če s tem ne ovira proizvodnje ali poslovanja temeljne organizacije,
2. če so razlogi, zaradi katerih delavec prosi za tako odsotnost, utemeljeni,
3. v primerih iz 108. člena tega pravilnika, ko je za lastne potrebe že izkoristil 7 dni dopusta po tem členu v tekočem letu.

116. člen

Med odsotnostjo z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka mirujejo delavčeve pravice in obveznosti iz dela.

4. Izobraževanje delavcev

117. 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 zagotavljajo delavcu, ki se izobražuje oziroma izpopolnjuje, pogoje za uspešno opravljanje učnih obveznosti.

118. člen

Oblike in načine izobraževanja delavcev ter pogoje za uresničevanje pravic in obveznosti delavcev do izobraževanja določijo delavci s posebnim samoupravnim splošnim aktom.

IV. VARSTVO PRI DELU

119. člen

Delavci v temeljni organizaciji imajo pravico in obveznost, da v skladu s predpisi o varstvu pri delu in potrebami ustvarjajo takšno delovno okolje in življenjske razmere, ki zagotavljajo njihovo telesno integriteto, zdravje in osebno varnost pri delu ter varstvo pred drugimi nevarnimi in škodljivimi vplivi na delavčovo zdravstveno in delovno zmožnost.

Pravice in obveznosti delavcev do varstva pri delu določajo delavci s posebnim samoupravnim splošnim aktom.

V. VARSTVO ŽENA, MLADINE IN INVALIDNIH OSEB

1. Varstvo žena

120. 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 oziroma nalog na podlagi meril in postopkov ter v skladu z zakonom določijo ukrepi za tista dela, za katera je ugotovljeno, da lahko škodljivo vplivajo na funkcijo materinstva in se jih zlasti med nosečnostjo ne sme opravljati.

Preden se določijo ta dela, je potrebno pridobiti mnenje ustrezne organizacije medicine dela.

121. člen

Delavci v temeljni organizaciji so dolžni preverjati razloge, zaradi katerih ženske ne smejo delati na določenih delih oziroma nalogah, ter so dolžni prilagajati sprejete varstvene ukrepe znanstvenemu in tehničnemu napredku. Če je prilagoditev tehnično izvedljiva in ekonomsko upravičena, tega dela oziroma naloge ni mogoče določiti v razvidu del oziroma nalog kot neprimerne za delavke.

122. člen

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

Prepoved iz prejšnjega odstavka se ne nanaša na delavko, ki opravlja dela oziroma naloge, kjer ima posebna pooblastila in odgovornosti, ali ki opravlja dela administrativne ali finančno-računovodske službe.

123. člen

Ne glede na predhodne določbe se sme delavki naložiti, da dela ponoči, če je treba nujno nadaljevati delo, ki ga je med dnevom prekinila višja sila, in če je treba preprečiti škodo na surovinah, ki se hitro kvarijo.

124. člen

Če to terjajo posebno resne družbene, ekonomske, socialne in podobne okoliščine se sme delavki naložiti, da dela ponoči ob pogoju, da za uvedbo takega dela izda poprejšnje soglasje republiški sekretar za delo.

Republiški sekretar za delo razveljavi svoje soglasje, če ugotovi, da so odpadli razlogi iz prejšnjega odstavka ali da temeljna organizacija ne izpolnjuje pogojev, na podlagi katerih je bilo izdano soglasje.

125. člen

Delavka samohranilka oziroma delavec samohranilec, ki ima otroka mlajšega od 7 let, sme biti razporejen na nočno delo ob pogojih iz prvega odstavka predhodnega člena le, če s tem soglaša.

126. člen

Delavka med nosečnostjo sali z otrokom, starim do enega leta, ne sme delati več kot poln delovni čas oziroma ponoči.

Delavki, ki ima otroka starega od enega leta do treh let, se sme naložiti, da dela več kot poln delovni čas oziroma ponoči, samo, če s tem soglaša.

127. člen

Nosečnice ne smejo opravljati del oziroma nalog, ki so jim prepovedane po posebnih predpisih. Nosečnice pri takih delih je treba razporediti na drugo ustrezno delo oziroma nalogo, pri tem pa obdržijo pravico do obračuna osebnega dohodka po osnovah in merilih, po katerih se jim je obračunaval na prejšnjem delu, če niso osnove in merila na tem delu ugodnejša.

128. člen

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

Z izvidom pristojnega zdravstvenega organa sme nastopiti delavka porodniški dopust 45 dni pred porodom, mora pa ga nastopiti 28 dni pred datumom predvidenega poroda.

129. člen

Po preteku nepretrganega porodniškega dopusta 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.

Delavka, ki izrabi dopust po 1. in 2. točki 1. odstavka, ima pravico do nadomestila osebnega dohodka po predpisu tega pravilnika in v skladu s samoupravnim sporazumom, ki ga sklenejo skupnosti otroškega varstva.

Delavka, ki dela 4 ure na dan do 12. meseca otrokove starosti, ima v temeljni organizaciji pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke za štiri ure na dan, za delovni čas nad štiri ure na dan pa pravico do nadomestila osebnega dohodka po določbi iz prejšnjega odstavka tega člena.

130. člen

Če zdravniška komisija odredi, da je otroku, ko dopolni 12 mesecev, glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega, ima delavka pravico delati 4 ure na dan tudi, dokler ni otrok star 3 leta.

Delavka, ki dela štiri ure na dan od 12. mesecev do 3 let otrokove starosti, ima pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke po dejanskem delu.

131. člen

Delavka, ki rodi dvojčke ali hkrati več živorojenih otrok oziroma težje telesno ali duševno prizadetega otroka, ima pravico do daljšega prodniškega dopusta, kot je določen s tem pravilnikom.

Način izvajanja podaljšanja porodniškega dopusta ter o pravici do nadomestila osebnega dohodka za čas podaljšanega porodniškega dopusta določijo delavci temeljne organizacije v skladu s samoupravnim sporazumom, ki ga sklenejo skupnosti otroškega varstva.

132. člen

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

133. člen

Pravice iz prvega odstavka 129. do 131. člena tega pravilnika ima delavec — oče otroka, če se tako sporazumeta z materjo — delavko ali če mati umre, zapusti otroka oziroma če je na podlagi izida in mnenja pristojne zdravstvene organizacije trajno ali začasno nesposobna za samostojno življenjsko delo.

134. člen

Delavec — oče otroka oziroma delavec, ki otroka neguje, če mati umre, zapusti otroka oziroma, če je na podlagi izvida in mnenja pristojne zdravstvene organizacije trajno oziroma začasno nesposobna za samostojno življenje in delo, ima pravico do nepretrganega porodniškega dopusta v obsegu, zmanjšanjem za toliko, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni.

2. Varstvo mladine, starejših delavcev in invalidnih oseb

135. člen

Za določanje del oziroma nalog, pri katerih so potrebni posebni varstveni ukrepi in pri katerih zaradi specifičnosti svojega organizma ne smejo delati starejši delavci in mladina, velja postopek za določanje del oziroma nalog iz 120. člena tega pravilnika.

Pri določanju teh nalog mora biti opredeljena tudi starostna meja teh delavcev.

136. člen

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti (mladina), uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo pri delu ter se jim:

1. ne sme naložiti težkih telesnih del, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje oziroma na zdravstveni razvoj glede na njihove psihofizične posebnosti,
2. ni jim dovoljeno naložiti, da delajo več kot poln delovni čas ali ponoči,
3. mora se jim zagotoviti letni dopust po prvem odstavku 96. člena, tega pravilnika.

137. člen

Delavcem, pri katerih nastopi invalidnost, se mora zagotoviti opravljanje ustreznih del oziroma nalog, kjer bodo lahko ob normalnem naporu in brez nevarnosti za poslabšanje zdravstvenega stanja dosegali normalni delovni učinek.

Druga ustreznata dela so po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju dela in naloge, ki jih delavec — delovni invalid lahko opravlja določen delovni čas z normalnim delovnim učinkom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti, ali se za taka dela in naloge lahko usposobi s prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo.

138. člen

Delovni invalidi in druge invalidne osebe v delovnem razmerju imajo pravico, da se jim v skladu z zakonom zagotovi prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija ter dela oziroma naloge, na katerih bodo lahko delali po prekvalifikaciji oziroma dokvalifikaciji.

139. člen

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

140. člen

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, na katero je z rehabilitacijo usposobljen.

Dolžnost temeljne organizacije je, da z ustreznimi sredstvi in pripomočki takim delavcem priredi delovne naprave in priprave ter delovno okolje, kjer naj bi delavci opravljali svoje delo, preden jih nanje dokončno razporedi.

Na podlagi predhodnih dveh členov tega pravilnika se delavcem omogoči opravljanje ustreznega dela ter doseganje delovnih uspehov v skladu z njihovo delovno zmožnostjo.

141. člen

Temeljna organizacija je v skladu z zakonom in tem pravilnikom dolžna zagotavljati možnost zaposlitve invalidnih oseb po njihovih sposobnostih ter mora v primeru, ko ima na razpolago ustrežno delo, na katero se je prijavi več oseb, ki iščejo delo, dati pri izbiri prednost nezaposlenim invalidnim osebam, če ustrezajo njihove strokovne in druge zmožnosti zahtevam tega dela.

Šteje se, da invalidna oseba izpolnjuje pogoje za opravljanje del oziroma nalog, če je bila zanje usposobljena.

142. člen

Delavec — delovni invalid II. ali III. kategorije invalidnosti je lahko razporejen k vsakemu delu oziroma nalogam v temeljni organizaciji, ki ustrezajo njegovi preostali delovni zmožnosti in za katera izpolnjuje splošne in posebne zahteve, ki so določene s tem pravilnikom kot pogoj za opravljanje del in nalog, na katere se razporeja.

Da se delavcu — delovnemu invalidu II. ali III. kategorije invalidnosti zagotovi drugo ustrežno delo in omogoči uspešno opravljanje tega dela ter doseganje normalnih delovnih uspehov, se mu ustrezno priredi delovne naprave in priprave ter delovno okolje, kjer naj bi opravljal delo, preden je nanj dokončno razporejen.

143. člen

Delavec — delovni invalid II. ali III. kategorije invalidnosti se lahko razporedi oziroma preide na drugo ustrežno delo v drug TOZD (OZD), če v okviru TOZD (OZD) ni njegovi preostali delovni zmožnosti ustreznih del in nalog, niti mu ni mogoče takih del in nalog zagotoviti s prerazporeditvijo po 1. členu tega pravilnika ali z ustrežno prireditvijo delovnih naprav in priprav ter delovnega okolja.

Pogoje in način za razporejanje po prvem odstavku tega člena določa samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo — sestavljeno organizacijo združenega dela (sporazum organov upravljanja obeh TOZD).

144. člen

Delavcu — delovnemu invalidu II. ali III. kategorije invalidnosti, ki glede na preostalo delovno zmožnost in stanje invalidnosti ne more delati pod enakimi pogoji kot drugi delavci, se zagotovi drugo ustrežno delo v posebni organizaciji za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb (invalidske delavnice, zavodi za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb...) na podlagi sporazuma organov upravljanja obeh TOZD (OZD).

145. člen

Pri razporejanju delovnih invalidov na drugo ustrežno delo se upoštevajo tudi strokovna in splošna izobrazba, z delom pridobljena delovna zmožnost, delovne izkušnje, splošno zdravstveno stanje in druge lastnosti delovnega invalida.

Prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija

146. člen

Delavec — delovni invalid, ki je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju uveljavil pravico do prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije, ima pravico in dolžnost, da se čimprej usposobi za drugo ustrežno delo v skladu z njegovo preostalo delovno zmožnostjo.

147. člen

Prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija se opravi:
— s praktičnim delom na drugem ustreznem delu v okviru TOZD (OZD),
— z izobraževanjem v ustreznih šolah in tečajih,
— s pridobitvijo strokovne izobrazbe in usposobljenosti po načelih in merilih za izobraževanje odraslih.
S soglasjem delovnega invalida se prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija lahko opravi tudi z izobraževanjem ob delu.

148. člen

Delavec — delovni invalid, ki se glede na preostalo delovno zmožnost in na stanje invalidnosti ne more usposobiti za delo pod enakimi pogoji kot drugi delavci, se usposablja s praktičnim delom oziroma z izučitvijo določenega poklica v posebnih in drugih organizacijah za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb (invalidske delavnice, zavodi za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb, zavodi za usposabljanje in zaposlovanje pod posebnimi pogoji).

149. člen

Če se prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija opravi s praktičnim delom na ustreznem delu v TOZD (OZD), se ob napotitvi delovnega invalida na prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo določi tudi:

- program in potek prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije,
- mentorja oziroma vodstvo prekvalifikacije oz. dokvalifikacije,
- način in organ spremljanja in ugotavljanja uspešnosti končane prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije.

Pri uresničevanju prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije delovnih invalidov v TOZD (OZD) sodelujejo tudi zavodi za usposabljanje invalidnih oseb, ki nudijo strokovno pomoč v skladu s programom dejavnosti in storitvami, ki jih opravljajo.

150. člen

Če se delovni invalid napoti na prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo, na ustrezno šolanje ali tečaje, oziroma se izobražuje ob delu, se zagotovi izvajanje prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije po postopku in na način, ki je določen s pravilnikom o izobraževanju za ostale delavce, ki se izobražujejo ob delu in iz dela.

Pogoje in način za zagotavljanje prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije s praktičnim delom v drugi TOZD (OZD) določa samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo — sestavljeno organizacijo združenega dela (sporazum organov upravljanja obeh OZD).

151. člen

Za prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo delovnega invalida se smiselno uporablja določba drugega odstavka 4. člena tega pravilnika.

152. člen

Delavec — delovni invalid ima po končani prekvalifikaciji oziroma dokvalifikaciji pravico in dolžnost opravljati drugo ustrezno delo, za katerega se je usposobil s prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo z delovnim časom, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti.

Delavec — delovni invalid je po končani prekvalifikaciji oziroma dokvalifikaciji v primerih, ki so določeni v 5. členu tega pravilnika, lahko razporejen tudi na druga dela in naloge v TOZD, ki ustrezajo njegovi preostali delovni zmožnosti in za katera se zahteva strokovna izobrazba, ki jo je pridobil s prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo.

153. člen

Medsebojne pravice in obveznosti TOZD, SPIZ v SRS in delovnega invalida v zvezi — prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo se določijo v pogodbi, ki jo sklene TOZD s SPIZ v SRS in delovnim invalidom na podlagi sklepa o napotitvi delovnega invalida na prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo.

S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se določijo tudi način, roki za nastop in trajanje prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije, način in roki za nastop dela po končani prekvalifikaciji oziroma dokvalifikaciji ter natančnejši pogoji za usposabljanje in delo delovnega invalida.

Denarna nadomestila

154. člen

Delavec — delovni invalid ima od dneva pridobitve pravico do razporeditve na drugo ustrezno delo, do dela z delovnim časom, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti ali do prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije do dneva razporeditve na drugo ustrezno delo oziroma do dneva nastopa prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije pravice do nadomestila osebne dohodke za čas čakanja na razporeditev na drugo ustrezno delo oziroma nadomestilo osebne dohodke za čas čakanja na prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo.

Pravico do nadomestila osebne dohodke za čas čakanja na razporeditev na drugo ustrezno delo ima tudi delovni invalid od dneva končane prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije do dneva razporeditve na drugo ustrezno delo, za katerega se je usposobil s prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo.

Odmero, višino in način izplačevanja nadomestil iz prvega in drugega odstavka tega člena določa v skladu z zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke (pravilnik o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke).

VI. PRAVICE DELAVCEV S SPREMENJENO DELOVNO ZMOŽNOSTJO IN DELAVCEV, PRI KATERIH JE PODANA NEPOSREDNA NEVARNOST ZA NASTANEK INVALIDNOSTI

155. člen

Delavec, pri katerem je po zakonu po pokojninskem in invalidskem zavarovanju podana spremenjena delovna zmožnost ali neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, ima pravico in dolžnost opravljati druga dela in naloge v TOZD, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z

delom pridobljeni delovni zmožnosti in njegovemu zdravstvenemu stanju oziroma delovni zmožnosti.

Delavec, pri katerem je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, ima poleg pravice iz prvega odstavka tega člena tudi pravico do prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije, če je ta potrebna za razporeditev na druga dela in naloge v TOZD (OZD).

156. člen

Prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija delavcev, pri katerih je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, se opravi na način, določen v 9. členu tega pravilnika.

Za izvajanje prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije delavcev, pri katerih je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, pravic in obveznosti delavca v TOZD v zvezi s prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo, se smiselno uporabljajo določbe pravilnika o izobraževanju, ki veljajo za ostale delavce.

157. člen

Delavec s spremenjeno delovno zmožnostjo in delavec, pri katerem je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, se mora razporediti na drugo delo v okviru TOZD.

Izjemoma se delavec s spremenjeno delovno zmožnostjo in delavec, pri katerem je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, lahko razporedi na ustrezno delo v drugo TOZD (OZD), če mu ni mogoče zagotoviti drugega dela niti s prerazporeditvijo, oziroma če taka prerazporeditev ne bi bila smotna, niti s predhodno prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo ali ustrezno prireditvijo delovnih priprav in naprav ter delovnega okolja.

Pogoje in način razporejanja po drugem odstavku tega člena določa samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo — sestavljeno organizacijo združenega dela (sporazum organov upravljanja).

VII. ODSTRANITEV DELAVCA Z DELA

158. člen

Temeljna organizacija mora začasno odstraniti delavca z dela, na katerem dela, ter ga začasno razporediti na drugo delo oziroma naloge ali ga začasno odstraniti iz temeljne organizacije v primeru, če odstranitev zaradi zavarovanja dokazov ali v interesu kazenskega postopka zahteva pristojni organ.

Kot obvezna začasna odstranitev iz temeljne organizacije se šteje tudi, da je delavec v priporu.

159. člen

Delavec je lahko začasno odstranjen z dela, na katerem dela, ter začasno razporejen na druga dela oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, ali začasno odstranjen iz temeljne organizacije v naslednjih primerih:

1. če je zoper njega uveden kazenski postopek za dejanje, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom,
2. če je bil zaloten pri dejanju, ki ima lahko za temeljno organizacijo hude posledice, kot npr. neupoštevanje tehnoloških navodil pri zelo pomembnih napravah,
3. če s svojimi dejanji ogroža varnost delavcev, svojo varnost ali družbeno premoženje,
4. če je zoper njega uveden disciplinski postopek zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti, za katero se lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

160. člen

Odstranitev z dela ali iz temeljne organizacije sme trajati najdlje do končne odločitve o kršitvi delovne dolžnosti in o delavčevi krivdi.

Delavec, ki je odstranjen z dela iz temeljne organizacije, ima za ta čas pravico do nadomestila osebne dohodke, ki je enak polovici zneska povprečne mesečne akontacije osebne dohodke v preteklih treh mesecih.

161. člen

Delavec, ki je odstranjen z dela iz temeljne organizacije in prejema nadomestilo osebne dohodke po drugem odstavku predhodnega člena tega pravilnika, ima za ta čas pravico, da mu temeljna organizacija izplača razliko do polnega zneska osebne dohodke, ki bi ga dobil, če bi bil na delu, ter druge pravice, ki se uveljavljajo iz dela:

- če je disciplinski postopek zoper njega z dokončno odločbo ustavljen,
 - v primeru, ko je delavec s pravnomočno odločbo oproščen,
 - če je zahteva za postopek pred disciplinsko komisijo zavržena.
- Pravice iz prvega odstavka tega člena pa nima delavec, ki mu je z dokončno odločbo izrečen disciplinski ukrep za hujšo kršitev delovne obveznosti, zaradi katere je bil odstranjen z dela iz temeljne organizacije.

162. člen

Delavec ima pravico dobiti razliko do polnega zneska osebne dohodke, ki bi ga dobil, če bi bil na delu:

- če je kazenski postopek s pravnomočno odločbo ustavljen,
- če je delavec s pravnomočno sodbo oproščen obtožbe,
- ali če je obtožba zavržena, vendar ne zaradi nepristojnosti.

163. člen

Če je delavec v priporu, mora organ, ki je pripor odredil, v treh dneh pismeno obvestiti o tem temeljno organizacijo.

Dokler je delavec v priporu, ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki je enak tretjini zneska akontacije, če preživlja družino, pa polovico zneska akontacije osebnega dohodka.

Nadomestilo osebnega dohodka iz prejšnjega odstavka dobi delavec na račun organa, ki je odredil pripor.

164. člen

O začasni odstranitvi delavca z dela ali iz temeljne organizacije odloča komisija za delovna razmerja na predlog poslovnodnega organa temeljne organizacije.

165. člen

Če je bil delavec neopravičeno začasno odstranjen z dela, na katerem je delal, ter začasno razporejen na druga dela oziroma naloge, ima v primerih od 158. do 164. člena tega pravilnika pravico do razlike osebnega dohodka, ki bi ga dobil, če ne bi bil začasno prerazporejen na druga dela oziroma naloge.

VIII. DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELAVCEV

166. člen

Delavci v združenem delu z družbenimi sredstvi so vzajemno in osebno odgovorni za izvajanje pravic, obveznosti in odgovornosti, ki so jih dogovorili s samoupravnim sporazumom o združevanju dela, tem pravilnikom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti.

Učenci v gospodarstvu, pogodbeni delavci in delavci na praksi morajo podpisati izjavo, da so seznanjeni z določbami pravilnika in da soglašajo, da se določbe pravilnika uporabljajo tudi zanje.

167. člen

Delavci so osebno odgovorni za vestno izpolnjevanje delovnih obveznosti v delovnem razmerju. Delavci so dolžni vestno izvajati zaupane naloge in dela in si pri tem stalno izpopolnjevati znanje, zmožnosti in delovne sposobnosti, spoštovati ukrepe in normative varstva pri delu in varstva človekovega okolja ter spoštovati dogovorjeno delovno disciplino.

Delavci v združenem delu imajo zlasti naslednje obveznosti:

- skrbno varovati družbena sredstva, s katerimi upravljajo,
- v zaupano delo vložiti vse svoje strokovne in druge delovne sposobnosti,
- udeleževati se sej organov upravljanja in zborov delavcev ter vestno izvajati zaupane samoupravne naloge in funkcije,
- stalno izpopolnjevati svoje delovne sposobnosti,
- gojiti do sodelavcev načelo vzajemne odvisnosti, solidarnosti in medsebojne odgovornosti ter tovariške medsebojne odnose,
- nuditi mladim delavcem in pripravnikom strokovno pomoč,
- varovati poslovno tajnost,
- aktivno sodelovati v sistemu družbene samozaščite,
- spoštovati ustavo, zakone, družbene dogovore in samoupravne splošne akte temeljne in delovne organizacije,
- izpolnjevati odločitve samoupravnih organov,
- seznanjati se z navodili in obvestili,
- spoštovati navodila in naročila zdravnikov za čimprejšnje okrevanje.

168. člen

Delavec odgovarja za nespoštovanje odločitev, sprejetih v temeljni organizaciji, za kršitve delovnih obveznosti in za druge kršitve delovne discipline, če jih stori po svoji krivdi.

Delavec odgovarja za kršitve in škodo tudi v primeru, če jih stori zunaj temeljne organizacije, vendar v zvezi z delom in delovnimi nalogami.

IX. KRŠITVE DELOVNIH OBVEZNOSTI

169. člen

Delavec je disciplinsko odgovoren za izvajanje delovnih obveznosti in odgovarja za kršitve, katere je storil po svoji krivdi in v prištevem stanju, kakor tudi, če si je z uživanjem alkohola ali narkotikov sam povzročil stanječasne neprištevnosti.

170. člen

Delavec je za kršitve odgovoren, če je podana njegova krivda v obliki naklepa ali malomarnosti.

Naklepno krši delovne obveznosti, če ve, da bo zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastala za sodelavca ali delovno organizacijo škodljiva posledica, ter tudi hoče, da takšna posledica nastane, oziroma kadar se zaveda, da zaradi njegovega dejanja ali opustitve lahko nastane prepovedana posledica, pa dopusti njen nastanek.

Iz malomarnosti krši delovne obveznosti, če ve ali bi glede na svoje delovne sposobnosti ali okoliščine moral vedeti, da bo zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastala škodljiva posledica, pa lahkomišlino misli, da ne bo nastala, ali misli, da jo bo lahko pravočasno preprečil ali odvrnil.

171. člen

Kršitev delovnih obveznosti z opustitvijo nastane, ko delavec ne opravi dejanja, ki ga je bil dolžan storiti.

Kršitev delovnih obveznosti z opustitvijo nastane s tem, da delavec ne stori ničesar, ko opazi oziroma bi moral opaziti, da nekdo stori dejanje ali opustitev, ki je v nasprotju z interesi delavcev temeljne organizacije, delovne organizacije ali družbe kot celote.

172. člen

Kazenska odgovornost, odgovornost za gospodarski prestopok ali prekršek ne izključujejo odgovornosti za kršitev delovnih obveznosti.

173. člen

Postopek zaradi kršitve delovnih obveznosti se ne prične, če so sicer podani znaki kršitve delovne obveznosti, vendar pa so posledice takšne kršitve v materialnem ali moralnem pogledu neznatne ali pa jih sploh ni.

174. člen

Zaradi kršitve delovnih obveznosti delavec odgovarja disciplinsko in materialno.

175. člen

Kršitve delovnih obveznosti v zvezi z združenim delom so lažje in hujše.

176. člen

Lažje kršitve delovnih obveznosti so naslednje:

1. zamujanje na delo ali predčasno odhajanje z dela brez predpisanega pismenega dovoljenja,
2. neopravičeno zapuščanje dela med delovnim časom,
3. prihod ali zapuščanje TOZD (DSSD) na nedovoljenem mestu,
4. malomarno, nepravočasno, neodgovorno ali nestrokovno izvrševanje ali zanemarjanje delovnih dolžnosti z manjšimi posledicami,
5. odklanjanje strokovnega izpopolnjevanja, kadar je to predpisano, in odklanjanje prenašanja svojega strokovnega znanja in delovnih izkušenj na druge,
6. kršitev obveznosti, določene v samoupravnih splošnih aktih,
7. neopravičen izostanek z dela v trajanju enega (1) dneva,
8. neizpolnjevanje delovnih obveznosti, v kolikor to ne pomeni hujše kršitve delovnih obveznosti,
9. nepravočasna oddaja dokumentov, podatkov ali poročil z manjšimi posledicami,
10. opustitev predpisanih ukrepov, ki bi jih bil dolžan storiti pri opravljanju svojih del in nalog, če do nesreče ali škode ni prišlo, pa bi zaradi opustitve potrebnih ukrepov lahko prišlo,
11. nedostojen odnos do strank, ali če delavec v poslovanju s tujimi partnerji posluje na način, s katerim zmanjšuje ugled in ustvarja slabo mnenje o organizaciji združenega dela ali posameznih delavcih,
12. zanemarjanje čistoče na delu ali osebne higiene, ki je predpisana,
13. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila z manjšimi posledicami,
14. neekonomično ali nepravilno izkoriščanje sredstev za proizvodnjo ali delovnega časa,
15. če delavec v roku 24 ur ne opraviči odsotnosti z dela,
16. omejevanje delovnih ali samoupravnih pravic delavca brez posledic,
17. opustitev uvedbe ali dokončanja postopka zaradi kršitve delovne dolžnosti ali kakšnega drugega postopka, s katerim se odloča o pravicah ali obveznostih delavcev,
18. kršitev varovanja poslovne tajnosti brez posledic ali osebne koristi,
19. nezadostna skrb za delavca ali delovne razmere, v katerih dela, s strani odgovornega delavca, če ta ni imela večjih posledic,
20. vsako nedovoljeno delo med delovnim časom,
21. če se kot priča ali izvedenec brez opravičenega razloga ne odzove vabilu na obravnavo pred disciplinsko komisijo,
22. neopravičena ali nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalog brez posledic ali z neznatnimi posledicami,
23. napačno ali nepravočasno obveščanje samoupravnih organov, samoupravnih delovnih skupin ali članov delovne skupnosti brez bistvenih posledic,
24. vsaka kršitev ali opustitev dejanja, ki ovira ali oneemogoča pravilno in čim uspešnejše poslovanje brez večjih posledic,
25. zapuščanje delovnega mesta med delovnim časom brez odobritve odgovornega vodje,
26. kršitev zakonskih in drugih predpisov ali samoupravnih aktov z manjšimi posledicami za interese TOZD (DSSD), širše skupnosti ali posameznega delavca,

računano od pravnomočnosti oziroma dokončnosti izrečenega ukrepa. Ukrepa se ne izvršita, če delavec v tem času znova ne stori hujše kršitve delovnih obveznosti.

Pogojno odložena izvršitev izrečenega ukrepa lahko disciplinska komisija prekliče, če delavec stori v času iz prejšnjega odstavka novo hujšo kršitev delovne obveznosti.

179. člen

Ukrep razporeditve na druga dela oziroma naloge se lahko izreče, da se kršitelju prepreči, da bi še opravljal dela, pri katerih je zagrešil disciplinsko kršitev.

Z ukrepom razporeditve na druga dela je delavec lahko razporejen na katerokoli drugo delo oziroma nalogo ne glede na njegovo strokovno izobrazbo in pridobljeno delovno zmožnost ter višino osebnega dohodka.

Po prenehanju tega ukrepa mora temeljna organizacija delavcu zagotoviti, da opravlja dela in naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in z delom pridobljenim delovnim zmožnostim.

180. člen

Disciplinski ukrep denarne kazni se lahko izreče samo za naslednje kršitve delovnih obveznosti:

- neizvrševanje ali malomarno, neredno ali nepravočasno izvrševanje del oziroma nalog, zaradi česar je ogroženo življenje ali varnost ljudi ali materialne dobrine večje vrednosti,

- povzročanje pretepa ali nereda v temeljni organizaciji,

- malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge z zakonom ali samoupravnim sporazumom določene tajnosti,

- neizvrševanje oziroma neredno ali nepravočasno izvrševanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena,

- opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavca pri delu ali kršitev njegovih samoupravnih pravic,

- zloraba položaja ali prekoračitve danega pooblastila,

- dajanje nepravilnih podatkov, s čimer se spravi delavca v zmotno glede njegovih pravic.

Denarna kazen se sme izreči največ do 10% zneska enomesečne akonacije delavčevega osebnega dohodka.

Pravnomočna odločba disciplinske komisije o izrečenih denarnih kazni je izvršilni naslov.

Sredstva, zbrana iz denarnih kazni, se odvajajo v sredstva sindikalne organizacije.

181. člen

Disciplinska komisija obvezno izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja v naslednjih primerih:

1. če delavec zaporedoma neupravičeno izostane z dela 5 delovnih dni,

2. če delavec neupravičeno izostane z dela najmanj 6 delovnih dni v razdobju šest mesecev,

3. kršitev določb o varstvu pred požarom, eksplozijo, naravnimi nesrečami ter pred škodljivim delovanjem strupenih in drugih nevarnih snovi, če je zaradi kršitve prišlo do večje materialne škode oziroma do nevarnosti za nastanek take škode ali hujših posledic ali nevarnosti za življenje in zdravje delavcev,

4. opustitev ukrepov za varstvo delavcev pri delu, če je prišlo ali bi lahko prišlo zaradi tega do hude nesreče pri delu,

5. nezakonita razpolaganja z družbenimi sredstvi, če je s tem nastala večja škoda za družbeno premoženje (prek 5.000 din),

6. izdajanje poslovne, uradne ali druge z zakonom ali samoupravnim splošnim aktom določene tajnosti, zaradi česar so bili ali bi lahko bili resno ogroženi interesi organizacije združenega dela ali družbe oziroma njenih institucij,

7. zloraba položaja ali prekoračitve danega pooblastila zaradi česar so nastale ali bi lahko nastale za organizacijo združenega dela resnejše posledice (večja škoda, motnje v delovnem procesu, bistvene motnje v samoupravnih odnosih),

8. zloraba odsotnosti z dela zaradi bolezni (neupoštevanje zdravniških navodil, ukvarjanje z gospodarsko dejavnostjo), zaradi česar je bil delavec dlje časa odsoten z dela, kot bi bilo to potrebno, vendar najmanj pet zaporednih dni oziroma šest dni v obdobju šestih mesecev,

9. opustitev zahteve individualnega poslovnega organa oziroma predsednika kolegijskega poslovnega organa in vodje delovne skupnosti za uvedbo disciplinskega postopka zaradi hujše kršitve delovne obveznosti,

10. neupravičeni izostanek z dela, zaradi katerega je nastala za temeljno organizacijo velika materialna ali moralna škoda.

182. člen

Disciplinska komisija lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja za vse hujše kršitve delovnih obveznosti.

183. člen

Pri izbiri in izreku ukrepa mora disciplinska komisija upoštevati olajševalne in oteževalne okoliščine.

Predvsem mora upoštevati:

delo in obnašanje delavca pred in po storjeni kršitvi, značaj delavčevega dela, stopnjo delavčeve odgovornosti, težo kršitve, gmotne razmere delavca, nagibe pri kršitvi, pogostnost in značaj eventualnih prejšnjih kršitev, način kršitve, okoliščine, ki izvirajo iz delavčevega osebnega življenja, družbenopolitično aktivnost, prizadevnost pri delu, pogoji za delo in drugo.

184. člen

Če proti delavcu hkrati teče postopek zaradi več kršitev delovnih obveznosti, katere je storil z enim ali več dejanji, se za vse kršitve izreče en sam ukrep.

b) Disciplinska komisija

185. člen

Sestavo disciplinske komisije pa tudi volitve in odpoklic predsednika in njenih članov ureja statut temeljne organizacije (DSSD) v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji (DSSD).

186. člen

Disciplinska komisija odloča v senatu 3 članov. Vsakokrat, ko je delavec klican na odgovornost, določi predsednik disciplinske komisije njeno sestavo, pri tem skrbi za to, da izbere dva člana, izvoljena izmed delavcev temeljne organizacije, in enega člana z liste zbora združenega dela skupščine občine, kjer ima temeljna organizacija (DSSD) sedež.

c) Uvedba disciplinskega postopka in pripravljalni postopek

187. člen

Disciplinski postopek se začne na zahtevo:

- delavskega sveta,
- poslovnega organa,
- direktorja sektorja, službe, vodje enote ali oddelka,
- samoupravne delavske kontrole,
- zbora delovne enote,
- družbenega pravobranilca samoupravljanja,
- osnovne organizacije sindikata,
- pristojnega organa družbenopolitične skupnosti.

188. člen

Pobuda za uvedbo disciplinskega postopka ima pravico dati vsak delavec. Pobuda mora biti dana v pisni obliki.

V primeru hujše kršitve je predpostavljeni vodja dolžan dati pobudo za uvedbo postopka.

189. člen

Pooblaščen organ izmed navedenih v 187. členu poda disciplinski komisiji pisni predlog za uvedbo postopka takoj, ko izve za kršitev.

190. člen

Predlog za uvedbo disciplinskega postopka mora vsebovati:

- navedbo predlagatelja,
- osebne podatke delavca zoper katerega se uvedba predlaga,
- opis dejanja oziroma opustitve, ki pomeni kršitev delovne obveznosti,
- člen tega pravilnika, v katerem so opisani znaki kršitve delovne obveznosti,
- datum kršitve,
- dokaze.

Predlog za uvedbo postopka mora biti dostavljen disciplinski komisiji v 3 izvodih.

191. člen

Ko predsednik disciplinske komisije prejme predlog za uvedbo disciplinskega postopka, najprej ugotovi, če je potrebno izvesti predhodni postopek.

Če ugotovi, da predlagani dokazi ne zadostujejo, lahko zadoži posameznega člana komisije ali delavce v strokovnih službah, da preskrbijo komisiji potrebna dokazila.

192. člen

Predsednik disciplinske komisije določi datum obravnave in določi sestavo komisije:

Na obravnavo povabi:

1. kršitelja,
2. predlagatelja,
3. pričë,
4. predstavnike osnovne organizacije sindikata.

Vabila se dostavljajo z vročilnico, na kateri vabljeni potrdi dan prejema vabila.

Kršitelju in predstavniku osnovne organizacije sindikata se vabilu prilži tudi predlog za uvedbo disciplinskega postopka.

193. člen

V vabilu na obravnavo mora biti navedeno, katerega dne bo obravnava in ob kateri uri ter v katerem prostoru, kratka opredelitev predmeta, opozorilo, da bo obravnava opravljena, če se delavec ne bo odzval vabilu brez opravičljivega razloga, in opozorilo, da delavec lahko pripelje na obravnavo nove priče in pooblaščenca (zastopnika).

Vabilo za priče vsebuje tudi opozorilo, da je neupravičen izostanek kršitev delovnih obveznosti.

194. člen

Od dneva vročitve vabila delavcu, zoper katerega je bil uveden disciplinski postopek, in dneva obravnave mora preteči najmanj 5 dni, da bi se delavec lahko pripravil za obravnavo.

d) Obravnava

195. člen

O obravnavi pred disciplinsko komisijo se vodi zapisnik. Zapisnikarja odredi poslovodni organ.

V zapisniku je treba označiti poimensko sestavo komisije, zapisnikarja, kraj, dan in čas razprave, ime in priimek delavca, zoper katerega je uveden postopek, in morebitnega njegovega zagovornika ter ugotoviti ostale prisotne — vabljenе.

V zapisniku je treba zabeležiti:

- morebitne ugovore na sestavo komisije,
- izločitvene predloge in
- kakšen sklep je komisija sprejela glede predloga za izločitev,
- dejstvo, da je bil prebran predlog za uvedbo disciplinskega postopka,
- imena zaslišanih (kršitelja, prič, izvedenca) in njihove izjave,
- listinske dokaze, ki so bili prebrani,
- predloge, ki so bili podani v postopku, stališča, ki jih je disciplinska komisija zavzela do teh predlogov, in drugo.

Na koncu je treba v zapisnik vpisati:

- čas, ko je komisija zaključila obravnavo in odšla na tajno posvetovanje,
- sklep, oziroma izrek ukrepa, ki ga je komisija sprejela po končanem posvetovanju.

Zapisnik podpišejo predsednik komisije, delavec, ki je v postopku, in zapisnikar.

196. člen

Pred pričetkom obravnave predsednik komisije ugotovi, če so prišle vse vabljenе osebe.

Če ni prišel delavec, zoper katerega je uveden postopek, dostava vabila pa je izkazana, in izostanka ni opravičil, disciplinska komisija odloči, če se bo obravnava opravila v njegovi odsotnosti ali pa se bo preložila.

Če vročitev vabila ni izkazana, se obravnava preloži, razen v primerih samovoljne prekinitve dela.

197. člen

Izvršni odbor osnovne organizacije sindikata, katere član je kršitelj, mora na obravnavi obvezno podati svoje mnenje. Če predstavnik izvršnega odbora na seji ni navzoč, mora izvršni odbor predčasno dostaviti svoje mnenje v pisni obliki, ki se na obravnavi prebere.

198. člen

Obravnava pred disciplinsko komisijo se začne z uranjem predloga za uvedbo postopka zaradi kršitve delovnih obveznosti.

Ko je predlog prebran, se pokliče delavca, da poda svojo izjavo glede predloga in da poda svoj zagovor.

Po zagovoru delavca se začne dokazni postopek, v katerem se zaslišijo morebitne priče in izvedenci, predsednik pa prebere pismene dokaze.

Delavcu je treba omogočiti, da pove svoje stališče do izvedenih dokazov.

199. člen

Predsednik in člani disciplinske komisije lahko postavljajo vprašanja delavcu, zoper katerega se vodi postopek, in vsem ostalim osebам, ki so zaslišane v dokaznem postopku.

Na podlagi odobritve predsednika komisije lahko postavljajo vprašanja tudi predlagatelj, branilec in ostale osebe, ki sodelujejo v postopku.

Predsednik komisije prepove postavljanje sugestivnih vprašanj in vprašanj, ki niso v zvezi s predmetom obravnave.

200. člen

Ko je dokazni postopek končan, da predsednik komisije besedo predlagatelju, branilcu in nato delavcu, da ob zaključku obravnave povedo svoje stališče.

Predsednik komisije nato sklene obravnavo in komisija se umakne na posvetovanje in glasovanje.

201. člen

Komisija odloči o delavčevi odgovornosti in o izreku ukrepa z glasovanjem. Glasujejo vsi člani komisije tako, da predsednik komisije glasuje zadnji.

Člani komisije glasujejo javno, in to najprej o delavčevi odgovornosti in nato o izbiri ukrepa.

Sprejeta je tista odločitev, za katero glasuje večina članov disciplinske komisije.

Po končanem glasovanju predsednik komisije objavi odločitev komisije.

202. člen

Komisija lahko sprejme naslednje sklepe:

1. ustavi postopek, če se ugotovi, da je postopek zastaral ali če je delavcu prenehalo delovno razmerje,

2. delavca oprosti odgovornosti zaradi pomanjkanja dokazov, ali če ugotovi, da delavec ni kriv,

3. izreče enega izmed disciplinskih ukrepov, če ugotovi, da je delavec kršil delovne obveznosti.

e) Pisni odpravek sklepa

203. člen

Sklep disciplinske komisije se po obravnavi v pisni obliki vroči:

- delavcu, zoper katerega je izrečen ukrep,
- predlagatelju postopka,
- zagovorniku delavca, kateremu je bil izrečen ukrep,
- sindikalni organizaciji,
- kadrovski službi,
- organom samoupravne delavske kontrole,
- en izvod ostane v disciplinskem spisu.

Sklep se izroči z vročilnico delavcu, predlagatelju in delavčevemu zagovorniku.

204. člen

Pisni odpravek sklepa mora vsebovati:

1. Uvod, kjer je navedeno, kdo izdaja sklep, kdaj in kje je bil sprejet sklep in na podlagi katerega določila samoupravnega splošnega akta,

2. izrek sklepa, ki vsebuje delavčeve osebne podatke in organizacijsko enoto, v kateri dela, ugotovitev, katero delovno obveznost je delavec kršil, s kratkim opisom dejanskega stanja, ugotovitev, da je delavec odgovoren, katero določbo pravilnika je kršil in navedbo ukrepa, ki mu je bil izrečen,

3. obrazložitev sklepa, v kateri na kratko obrazložen predlog za uvedbo postopka, delavčev zagovor, povzetek dokaznega postopka in ocena dokazov ugotovitev, da je delavec kriv očitane kršitve, in katere olajševalne in oteževalne okoliščine je disciplinska komisija upoštevala pri izreku določenega ukrepa,

4. pravni pouk, ki določa, kakšno pravno sredstvo je mogoče uporabiti zoper sklep, v kakšnem roku in komu ga je treba nasloviti.

f) Ugovor zoper sklep

205. člen

Zoper sklep disciplinske komisije lahko vložita ugovor na delavski svet temeljne organizacije delavec — kršitelj in predlagatelj.

Ugovor se lahko vloži v 8 dneh od dneva vročitve pismenega odpravka sklepa. Šteje se, da je ugovor pravočasno vložen, če je priporočeno od dan na pošto zadnji dan roka.

Zoper sklep se lahko ugovarja zaradi:

- kršitve disciplinskega postopka,
- napačne ali nepopolne ugotovitve dejanskega stanja,
- zmotne uporabe določil tega pravilnika.

206. člen

O ugovoru zoper sklep disciplinske komisije odloča delavski svet.

Predsednik delavskega sveta določi dan seje delavskega sveta, na kateri se bo obravnaval ugovor.

delavskega sveta skrbeti za to, da bo na seji delavskega sveta svoje mnenje o delavcu, o teži očitane kršitve ter o izbiri ukrepa podala sindikalna organizacija.

Mnenje sindikalne organizacije je lahko pismeno. Na mnenje sindikalne organizacije delavski svet pri odločanju ni vezan.

Na sejo delavskega sveta je treba povabiti delavca, zoper katerega je bil izrečen ukrep, in njegovega zagovornika, predlagatelja in predsednika sindikata.

207. člen

Delavski svet mora o ugovoru zoper sklep komisije odločiti v 30 dneh, predhodno pa mora dobiti tudi mnenje izvršnega odbora osnovne organizacije sindikata.

Če delavski svet ne odloči o ugovoru v 30 dneh od dneva vložitev ugovora, ima delavec pravico v nadaljnjih 30 dneh zahtevati varstvo pravice pri pristojnem sodišču združenega dela.

Varstvo pravic pri sodišču združenega dela ne more zahtevati delavec, ki se ni najprej obrnil na pristojni organ v temeljni organizaciji (delovni skupnosti).

208. člen

Ugovor zoper sklep komisije lahko delavski svet:

1. zavrne kot prepozno vloženi ali
2. ga kot neutemeljenega zavrne in potrdi sklep komisije,
3. sklep komisije razveljavi in ustavi postopek,
4. sklep komisije v celoti ali deloma spremeni,
5. sklep komisije razveljavi in vrne zadevo komisiji v ponovno odločanje,
6. ustavi postopek zaradi zastaranja.

Sklep delavskega sveta mora biti delavcu vročen v pisni obliki z obrazložitvijo in s pravnim poukom, da ima pravico zahtevati varstvo pravic pri sodišču združenega dela v nadaljnjih 30 dneh.

g) Vročanje vabil in drugih pisemenih aktov v postopku

209. člen

Vabila, obvestila, sklepi in drugi pisemi akti se delavcu vročajo:

— neposredno na delovnem mestu proti lastnoročnemu podpisu in ožnabi datuma vročitve,

— v priporočenem pismu s povratnico na zadnji naslov, ki ga je dal kadrovske evidenci.

Če delavec noče sprejeti pisma ali če njegov naslov ni znan, se pismo nabije na oglasni deski ali na drugo vidno mesto. Vročitev velja v takem primeru za opravljeno s pretekom treh dni od dneva, ko je bila na tak način opravljena.

210. člen

Sklepi disciplinske komisije se vročajo vsem navedenim v 209. členu in drugim, ki imajo utemeljen pravni interes do vročitve takšnega sklepa.

Pri obravnavi mladoletnih delavcev se obvesti v primerih hujše kršitve tudi starše oziroma skrbnika.

Pri obravnavi alkoholikov ali narkomanov se obvezno obvesti tudi socialno službo.

h) Izvršitev izrečenih ukrepov

211. člen

Dokončani sklepi o izrečenih ukrepih se dostavijo kadrovske evidenci. Izrečene ukrepe je treba izvršiti v roku 60 dni od dneva dokončnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

Odločba o izrečenem ukrepu postane dokončna:

1. ko preteče rok za ugovor, vendar ugovor ni bil podan,
2. ko delavski svet kot organ II. stopnje odloči v ugovoru z dnem vročitve odločbe delavcu.

212. člen

Opomin in javni opomin se izvršita tako, da predsednik prebere sklep disciplinske komisije o delavčevi odgovornosti in izrečenem ukrepu s kratko obrazložitvijo, in tako, da se delavcu vroči odločba o ukrepu.

213. člen

Izvršitev ukrepa razporeditve na druga dela oz. naloge se opravi tako, da se delavcu vroči dokončna odločba o razporeditvi na druga dela oz. naloge.

Z naslednjim dnem je delavec dolžan opravljati druga dela oz. naloge, na katere je razporejen z disciplinskim ukrepom.

214. člen

Pravnomočen sklep o izrečenem denarni kazni je izvršilni naslov, na podlagi katerega se delavcu odtegne izrečena denarna kazen od mesečnega osebnega dohodka.

215. člen

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se izvrši tako, da se delavca razreši delovnih dolžnosti z dnem vročitve oziroma najpozneje v roku 3 dni, ko mu je vročena dokončna odločba disciplinske komisije.

i) Evidenca in izbris ukrepa

216. člen

Evidenco o sklepih disciplinske komisije vodi splošna (kadrovska) služba v temeljni organizaciji.

Evidenca mora vsebovati naslednje podatke:

- vpisno številko,
- priimek in ime delavca,
- označbo kršitve delovnih obveznosti,
- datum izrečenega ukrepa in vrsto ukrepa,
- podatke o ugovoru,
- sklep delavskega sveta o ugovoru,

- podatke o izvršitvi sklepa,
- podatke o izbrisu izrečenega ukrepa.

217. člen

Če delavec v roku enega leta od dokončnosti oziroma pravnomočnosti sklepa ne stori nove kršitve delovnih obveznosti, se ukrep izbrše iz evidence in se šteje, da zoper delavca ukrep ni bil izrečen.

j) Obnova postopka

218. člen

Postopek zaradi kršitve delovnih obveznosti, ki je bil končan s sklepom disciplinske komisije, se lahko obnovi:

— če se dokaže, da sklep disciplinske komisije temelji na krivi izpovedi priči v postopku ali izvedenca ali na ponarejeni listini,

— če se izve za nova dejstva in nove dokaze, ki bistveno vplivajo na vprašanje odgovornosti delavca, in katerih delavec brez svoje krivde ni mogel predlagati v prejšnjem postopku,

Predlog za obnovo postopka se mora vložiti v roku 30 dni od dneva, ko je predlagatelj izvedel za razloge, a najdlje pred potekom 1 leta od dneva vročitve pravnomočnega oziroma dokončnega sklepa.

219. člen

Obnovo postopka predlagajo vsi, ki imajo interes, zlasti pa delavec, ki je bil v postopku, predlagatelj, izvršni odbor osnovne organizacije sindikata in družbeni pravobranilec samoupravljanja.

Predlog za obnovo postopka se predloži disciplinski komisiji.

Prepozni ali nedovoljeni predlog za obnovo postopka disciplinska komisija zavrne, ne da bi predlagatelja vabila na sejo. Komisija lahko predlog za obnovo postopka zavrne tudi kot neutemeljen, ker niso izpolnjeni obnovitveni razlogi, ali pa predlogu ugodi in z istim sklepom razveljavi že pravnomočni sklep, ki se izpodbija, in nadaljuje s postopkom.

220. člen

O predlogu za obnovo postopka morajo biti obveščeni vsi, ki imajo interes v prvotnem postopku. O predlogu se morajo vsi tudi pisмено izjasniti.

221. člen

Zoper sklep disciplinske komisije, s katerim se odloči o predlogu za obnovo postopka, je dopusten ugovor v 8 dneh od vročitve na delavski svet temeljne organizacije.

Postopek se vodi na enak način kot na podlagi predloga za uvedbo disciplinskega postopka.

Zastaranje

222. člen

Zastaralni rok za uvedbo in vodenje postopka začne teči prvega dne po storjeni kršitvi delovne obveznosti.

Uvedba in vodenje postopka zaradi kršitve delovnih obveznosti zastarata v 1 letu, odkar je bila kršitev storjena.

Izvršitev izrečenega ukrepa zastara v 60 dneh od dneva pravnomočnosti odločbe, s katero je bil ukrep izrečen.

Če predstavlja kršitev tudi kaznivo dejanje, zastarata uvedba in vodenje postopka v 1 letu od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca, vendar postopek ni več mogoč, ko zastara kazenski pregon.

XI. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

a) Odgovornost delavcev za škodo

223. člen

Delavec je dolžan temeljni organizaciji povrniti škodo, ki jo je na delu oziroma v zvezi z delom povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti.

Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so vsi delavci enako odgovorni in morajo škodo povrniti po enakih delih.

Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo odgovorni solidarno.

224. člen

Delavec namenoma povzroči škodo, če se ob škodnem dejanju zaveda, da lahko zaradi njegovega dejanja nastane škodljiva posledica, pa jo dopusti.

Delavec povzroči škodo iz hude malomarnosti, če bi se glede na svoje delovne zmožnosti moral in mogel zavedati, da bi zaradi njegovega dejanja lahko nastala škodljiva posledica, pa lahko misli, da ne bo nastala, ali da jo bo lahko odvrnil, če bi nastala:

225. člen

Obstoj škode, okoliščine, v katerih je nastala, njeno višino in povzročitelja škode ugotavlja strokovna 3-članska komisija, ki jo imenuje delavski svet temeljne organizacije.

Predsednik komisije je eden izmed delegatov v delavskem svetu. Odgovornost delavca za škodo, ki je nastala s kršitvijo delovne obveznosti, ugotavlja med disciplinskim postopkom disciplinska komisija.

226. člen

Odškodninski zahtevek začne organ, ki je upravičen začeti disciplinski postopek.

227. člen

Strokovna komisija mora ugotoviti:

1. predmet, obseg, višino, čas in kraj nastanka škode,
2. storilca, priče škodnega dogodka in druge dokaze,
3. vzroke in okoliščine, v katerih je škoda nastala.

Storilca in priče zasliši in o tem sestavi zapisnik član komisije ali strokovni delavec.

228. člen

Višina škode se ugotavlja na podlagi cenikov, cen, knjigovodske vrednosti poškodovanih stvari oziroma na drug primeren način.

Višina škode se lahko ugotavlja tudi z izvedenci.

229. člen

Pri odločanju o odmeri oškodnine ali o njenem morebitnem zmanjšanju upošteva komisija predvsem:

- stopnjo krivde, s katero je bila škoda povzročena,
- okoliščine, v katerih je bila škoda povzročena, in sicer: obremenjenost, utrujenost in druge podobne motnje v delavčevem duševnem stanju,
- težavnost in odgovornost dela ter stopnjo strokovnega obvladanja,
- prizadevnost oziroma uspešnost pri delu,
- delavčevo obnašanje po povzročitvi škode, kakor: ali je škodo sam prijavil, ali jo je takoj pripravljen povrniti in podobno ter
- socialne razmere delavca.

Komisija lahko ob podanih upravičenih razlogih za popolno ali delno opustitev plačila odškodnine predlaga, da se delavca oprosti povrnitve škode v celoti ali delno (zlasti če bi plačilo odškodnine pripeljalo delavca in njegovo družino v težak materialni položaj). Sklep o osvoboditvi delavca od plačila odškodnine lahko sprejme delavski svet temeljne organizacije.

230. člen

V primeru, ko komisija izreče sklep o plačilu odškodnine v določenem znesku za povzročeno škodo in povzročitelj škode pristane na povrnitev odškodnine, sklene z njim pismeni dogovor.

Povzročitelj, ki je pripravljen odmerjeno škodo povrniti, podpiše o tem izjavo. V izjavi je lahko tudi klavzula o obročnem odplačevanju.

Izjava je tudi administrativna prepoved na povzročiteljeve osebne dohodke, in se odstopi izplačilni službi.

V primeru, ko delavec odkloni plačilo odškodnine, sproži temeljna organizacija pred sodiščem združenega dela odškodninski postopek.

231. člen

Komisija mora v odškodninskem zahtevku odločiti v roku 3 mesecev od dneva nastanka škode, oziroma od dneva, ko izve za škodo.

232. člen

Določila o odgovornosti delavca za povzročeno škodo veljajo tudi v primerih, ko se po delavčevi krivdi poškoduje ali izgine delovno sredstvo, ki mu je bilo zaupano pri delu.

Odgovornost delavca nastane tudi, če ima primanjkljaj pri materialu ali izdelkih, ki so mu zaupani v skladiščenje.

233. člen

Plačilo odškodnine se terja od delavca z dnem, ko postane sklep o plačilu odškodnine dokončen ter ko je izplačilnemu oddelku vročena podpisana izjava delavca o pripravljenosti povračila škode.

Če delavec odkloni povrnitev škode, temeljna organizacija sproži postopek pred sodiščem združenega dela zaradi povrnitve škode.

234. člen

Delavec, ki je utrpel škodo pri delu ali v zvezi z delom, ima pravico zahtevati od temeljne organizacije odškodnino po splošnih načelih o odškodninski odgovornosti.

Če temeljna organizacija ne povrne škode v roku 60 dni, ima delavec pravico zahtevati odškodnino pri sodišču združenega dela.

b) Odgovornost za škodo, ki je povzročena drugim

235. člen

Za škodo, ki jo povzroči delavec na delu ali v zvezi z delom komu drugemu, je odgovorna temeljna organizacija.

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

236. člen

Temeljna organizacija ima pravico zahtevati od delavca povrnitev škode, ki jo je izplačala nekemu drugemu, če jo je delavec povzročil nameno ali iz hude malomarnosti.

Zahtevek za povrnitev škode zastara v 6 mesecih od dneva, ko je temeljna organizacija izplačala odškodnino.

XII. PAVŠALNA ODŠKODNINA

237. člen

Za povzročeno škodo, ki je vplivala na delovni proces in izpolnjevanje obveznosti drugih delavcev, natančnega zneska pa ni mogoče ugotoviti ali pa bi njegovo ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, je delavec dolžan plačati naslednje pavšalne določene odškodnine:

1. za enodnevni neopravičeni izostanek od dela 1/20 delavčevega OD za tekoči mesec, vendar največ za štiri zaporedne dni 1/5 osebnega dohodka v tem mesecu,

2. zamujanje na delo ali nedovoljeno odhajanje med delom ali predčasno zapuščenje določenih nalog in del,

— do 1 ure 0,5% od obračunanega OD za mesec,

— za vsako nadaljnjo uro po 1% od obračunanega OD za ta mesec, vendar največ 6% obračunanega OD za ta mesec,

3. za vsako povzročeno motnjo ali zastoj pri proizvodnji in poslovanju temeljne organizacije od 300 do 800 din za vsako uro zastoja,

4. če preneha delati pred iztekom roka, ko mora še ostati na delu, 1.000 din.

Če škodo napravi več delavcev, se škoda porazdeli.

O pavšalni odškodnini odločata komisiji iz 225. člena na predlog poslovnodnega organa.

V postopku za odmero pavšalne odškodnine se uporabljajo določbe tega pravilnika o delavčevi odškodninski odgovornosti.

XIII. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

238. člen

Delavcu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

1. če je pismeno izjavil, da ne želi delati v temeljni organizaciji in da prekinja delovno razmerje,

2. če se s pooblaščenim organom pismeno sporazume, da mu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji,

3. če noče opravljati del oziroma nalog, ki so mu ponujene in ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in drugim, z delom pridobljenim zmožnostim, oziroma če se noče dokvalificirati ali prekvalificirati za druga ustrezna dela, ki so mu bila ponujena v skladu z zakonom in tem pravilnikom:

4. če je delavcu dokončno izrečen disciplinski ukrep prenehanje delovnega razmerja.

239. člen

Delavcu lahko preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

1. 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 oziroma nalog, za katere je sklenil delovno razmerje,

2. če se ugotovi, da ni zmožen opravljati del oziroma nalog, ki so mu zaupane, da ne izpolnjuje več z zakonom predpisanih pogojev za opravljanje del oziroma nalog, ali če se ugotovi, da trajneje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navedno dosega, pa noče opravljati del oziroma nalog, ki ustrezajo njegovi delovni zmožnosti,

3. zaradi prehoda v drugo temeljno organizacijo v primerih in pod pogojem, ki jih določa samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo oziroma sestavljeno organizacijo združenega dela,

4. če je kot pripravnik sklenil delovno razmerje za nedoločen čas ter po preteku pripravniške dobe in tudi po ponovitvi ne napravi strokovnega izpita po določbi 45. člena tega pravilnika, in sicer z dnem, ko strokovnega izpita ni opravil,

5. če je kot pripravnik sklenil delovno razmerje za določen čas, mu preneha delovno razmerje z iztekom časom, ki je določen za pripravniško dobo.

240. člen

Dejstva iz 2. točke prejšnjega člena ugotovi komisija za medsebojna razmerja, ki jo imenuje delavski svet izmed delavcev, ki morajo imeti najmanj enako strokovno izobrazbo, kot jo ima delavec, čigar zmožnost se ugotavlja.

Komisija za medsebojna razmerja odloči na podlagi ugotovitve komisije iz 1. odstavka.

Če v temeljni organizaciji ni delavcev z ustreznimi strokovno izobrazbo, lahko delavski svet imenuje v komisijo ustrezne strokovnjake izven temeljne organizacije.

241. člen

Čas, ko mora delavec še ostati na delu v temeljni organizaciji (v nadaljevanju: odpovedni rok), je naslednji:

1. delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter delavec, ki opravlja materialno finančne posle 6 mesecev,
 2. za delavce, ki opravljajo dela in naloge, kjer se zahteva višja ali visoka izobrazba 3 mesece,
 3. za delavce, ki opravljajo dela oziroma naloge, za katere se zahteva strokovna izobrazba visokokvalificiran in kvalificiran ali srednješolska izobrazba 2 meseca,
 4. za ostale delavce 1 mesec.
- Delavski svet oziroma komisija za delovna razmerja lahko skrajša čas, ko delavec mora še ostati na delu.

Komisija za delovna razmerja lahko podaljša za največ 30 dni rok, ko mora delavec še ostati na delu, če se pokaže potreba, da bi se začelo delo dokončalo ali da se v delo uvede drugi delavec.

Delavec, ki ne spoštuje časa, ko mora še ostati na delu, mora temeljni organizaciji povrniti materialno škodo, ki jo je s takim dejanjem povzročil.

242. člen

Delavcu preneha delovno razmerje po samem zakonu:

1. če noče dati pismene izjave, da sprejema samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo, oz. njegove spremembe in dopolnitve, z dnem, ko ni hotel dati pismene izjave oziroma z iztekom zadnjega dne za takšno izjavo,
2. če se na način, ki ga predpisuje zakon (invalidsko zavarovanje), ugotovi, da je za delo popolnoma nezmožen, z dnem, ko mu je vočena pravnomočna odločba o ugotovljeni popolni nezmožnosti za delo v temeljni organizaciji,
3. če mu je po zakonu oz. po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati določena dela oziroma naloge in mu ni mogoče zagotoviti drugih del oziroma nalog, z dnem, ko je temeljni organizaciji 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 izrečen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, ki traja več kot 6 mesecev in mora biti zato odsoten z dela, z dnem, ko se začne izvajati ta ukrep.

243. člen

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

244. člen

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

Dejstvo iz prejšnjega odstavka ugotavlja posebna komisija, ki jo imenuje delavski svet temeljne organizacije. Komisija sporoči svoje ugotovitve delavskemu svetu, ki odloči o prenehanju delovnega razmerja delavcem iz prejšnjega odstavka.

245. člen

Če se temeljna organizacija v skladu s planom za modernizacijo proizvodnega procesa odloči za preusmeritev poslovanja ali druge izboljšave, ki prispevajo k večji produktivnosti dela in k večjemu uspehu organizacije, mora vzporedno z načrtom organizacije izboljšav oziroma preusmeritve poslovanja izdelati načrt za dokvalifikacijo, prekvalifikacijo in zaposlitev delavcev, katerih delo bo v takšni organizaciji postalo nepotrebno.

Delavcem iz prejšnjega odstavka je potrebno zagotoviti drugo delo, pri čemer uporablja temeljna organizacija potrebna sredstva iz svojega čistega dohodka ter sredstva pristojne skupnosti za zaposlovanje, ki jih po načelu vzajemnosti in solidarnosti v njej združujejo organizacije združenega dela.

246. člen

Če se je pričel postopek za prenehanje temeljne organizacije, lahko izjemoma preneha delavcu delovno razmerje med postopkom za prenehanje temeljne organizacije pod pogoji in na način, ki so določeni z zakonom, v naslednjih primerih:

1. vsem delavcem, ki izpolnijo pogoje za polno osebno pokojnino po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju takoj, ko te pogoje izpolnijo,
2. vsem delavcem, ki nočejo opravljati del oziroma nalog, ki so jim bile ponujene v drugi temeljni organizaciji, oziroma če se nočejo dokvalificirati ali prekvalificirati za druga ustreznega dela,
3. delavcem, za katere je bilo ugotovljeno, da se je pričel postopek za prenehanje temeljne organizacije zaradi njihovega neodgovornega odnosa do dela,
4. vsem delavcem, ki so že bili upokojeni, pa so ponovno sklenili delovno razmerje,

5. delavcem, ki delajo v temeljni organizaciji največ tretjino polnega delovnega časa, zato ker še delajo s polnim delovnim časom v drugi organizaciji,

6. delavcem, za katere se dokumentirano ugotovi, da njihova socialna varnost zaradi prenehanja delovnega razmerja ne bi bila ogrožena, ker imajo zagotovljeno pridobivanje dohodka iz drugih virov (popoldanska obrt, posest proizvodnih sredstev itd.).

247. člen

Delavcu, ki je odšel na odslužitev oziroma doslužitev vojaškega roka in zaradi tega prekinil delo v temeljni organizaciji, pa se v 30 dneh po odslužitvi oziroma doslužitvi ni vrnil na delo v temeljno organizacijo, preneha delovno razmerje.

248. člen

Delavec, ki izpolni pogoje za polno osebno pokojnino po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, delovno razmerje preneha, razen če delavski svet temeljne organizacije da soglasje, da delavec nadaljuje delovno razmerje.

Delavski svet temeljne organizacije lahko da soglasje po prejšnjem odstavku, če ugotovi, da se na oglas oziroma javni razpis del in nalog ni prijavil kandidat, ki izpolnjuje razpisne pogoje. Oglas oziroma javni razpis mora biti objavljen najmanj 3 mesece preden delavec, ki ta dela opravlja, izpolni pogoje za polno osebno pokojnino. Oglas oziroma javni razpis se ponovi vsako leto, dokler se ne prijavi kandidat, ki izpolnjuje razpisne pogoje.

249. člen

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

250. člen

V primeru prvega odstavka 248. člena tega pravilnika se delavcu — borcu NOV, če to želi, ugotavlja izpolnitev pogojev za polno osebno pokojnino po splošnih predpisih s tem, da se enojno šteje obdobje posebne dobe, ki se po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju dvojno všteva v pokojninsko dobo.

251. člen

Obrazložen pismeni sklep o prenehanju delovnega razmerja s poukom o pravici delavca, da vloži zahtevo za varstvo pravice, izda komisija za delovna razmerja temeljne organizacije.

Dokončna odločba, s katero delavcu preneha delovno razmerje, mora imeti pravni pouk, kako in kjer delavec uveljavlja pravice, ki jih ima v primeru brezposelnosti.

XIV. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

252. člen

Delavec ima pravico zahtevati varstvo svojih pravic pri delavskemu svetu temeljne organizacije, pri sodiščih združenega dela in drugih sodiščih pa tudi pri drugih pristojnih organih.

253. člen

Zahtevo za varstvo pravic mora vložiti delavec pri delavskemu svetu temeljne organizacije v 30 dneh od dneva, ko je zvedel za kršitev svoje pravice, oziroma od dneva, ko mu je bila vročena odločba, s katero je bila kršena njegova pravica.

254. člen

Delavski svet temeljne organizacije mora odločati o zahtevi delavca v 30 dneh od dneva, ko je bila vložena.

Delavec ima pravico biti navzoč, ko se obravnava njegova zahteva, in se izjaviti o dejstvih, ki so pomembna za odločanje.

Delavec ima pravico biti navzoč, ko se obravnava njegova zahteva, in se izjaviti o dejstvih, ki so pomembna za odločanje.

Kadar se odloča o delavčevi pravici oziroma odgovornosti, pri odločanju ne smejo sodelovati delavci, ki so s prizadetim delavcem v ožjem sorodstvu ali so z njim v kakšnem drugačnem razmerju, ki bi lahko povzročilo prizi za detemu delavcu in pri drugih delavcih temeljne organizacije dvom o nepristranosti njihove odločitve.

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

255. člen

Na seje, na katerih se odloča o delavčevih pravicah ali dolžnostih, mora biti prizadeti delavec pravočasno povabljen (najmanj 3 dni pred sejo), da poda pojasnilo in obrazloži svoje stališče, preden organ glasuje ali kako drugače odloči o delavčevi pravici.

Vabilo mora biti delavcu vročeno neposredno ali v priporočenem pismu na zadnji delavčev naslov. Če delavec noče sprejeti vabila ali če njegov naslov ni znan, se vabilo nabije na oglasno desko ali na drugo vidno mesto v temeljni organizaciji. Vročitev velja za opravljeno s pretekom 3 dni od dneva, ko je bila opravljena na tak način.

256. člen

Preden odloči o delavčevi zahtevi, je delavski svet temeljne organizacije dolžan zahtevati mnenje osnovne organizacije sindikata.

Sindikati 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 nasploh, lahko začne postopek za njeno varstvo sindikat.

Sindikati lahko sodelujejo v postopku pred delavskim svetom temeljne organizacije.

257. člen

Vse odločbe o pravicah in dolžnostih, ki so izdane na podlagi sklepov delavskega sveta, morajo biti pismene.

Odločba mora vsebovati zlasti:

- navedbo sklepa ali pristojnosti, na podlagi katere je izdana,
- vsebino pravice in obveznosti, o katerih se odloča,
- pravni pouk do sodnega varstva.

Odločba se mora vročiti delavcu najkasneje v 8 dneh po seji delavskega sveta, ki je sprejel ustrezen sklep kot podlago odločbe. Za pravilno in pravočasno sestavo in vročitev odločbe je odgovorna kadrovska služba.

Vročitev odločbe se opravi po določilih za vročitev vabila iz 196. čl. tega pravilnika.

258. člen

Delavčeva zahteva za varstvo pravic zadrži izvršitev sklepa do končne odločitve o njegovih pravicah, razne v primerih, če gre za:

1. izvršitev sklepa, s katerim se določa osebni dohodek,
2. izvršitev sklepa, s katerim je delavec začasno odstranjen z dela ali iz temeljne organizacije,
3. izvršitev sklepa, ki delavcu nalaga, da zaradi izjemnih okoliščin v temeljni organizaciji začasno opravlja druga dela oziroma naloge,
4. izvršitev sklepa, s katerim se delavcu nalaga delo prek polnega delovnega časa,
5. v primerih iz 56. člena tega pravilnika.

259. člen

Poslovodni organ temeljne organizacije lahko izda sklep o začasnem razporejanju delavcev na druga dela oziroma naloge v nujnih primerih, ko gre za odvrnitev neposredne nevarnosti za življenje in zdravje delavcev in drugih delovnih ljudi, za odvrnitev nepopravljive škode, za izpolnitev neodložljivih delovnih nalog, o nujni uvedbi dela prek polnega delovnega časa, o odobritvi plačane odsotnosti z dela zaradi neodložljivih razlogov in za začasno odstranitev delavcev z dela, kadar bi navzočnost delavcev resno ovirala nemoten in varen potek dela.

Sklep iz prejšnjega odstavka je treba v 7 dneh predložiti v presojo komisiji za delovna razmerja.

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

260. člen

Delavci temeljne organizacije si prizadevajo medsebojne spore rešiti sporazumno med prizadetim delavcem in pristojnim samoupravnim organom oziroma v okviru temeljne organizacije.

261. člen

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

Varstvo pravic pri sodišču združenega dela ne more zahtevati delavec, ki se ni najprej obrnil na delavski svet temeljne organizacije, razen če uveljavlja denarno terjatev.

262. člen

Poslovodni organ temeljne organizacije ali pooblaščen delavec je dolžan izvršiti dokončen sklep delavskega sveta oziroma pravnomočno sodno odločbo v 15 dneh od dneva, ko mu je bila vročena, če v njej ni določen drugačen rok.

Če poslovodni organ temeljne organizacije ali pooblaščen delavec ne izvrši dokončnega sklepa oziroma pravnomočne sodne odločbe v roku iz prejšnjega odstavka, stori s tem hujšo kršitev delovne obveznosti.

XV. ZAČASNO ALI OBČASNO DELO

263. člen

Delavci v temeljni organizaciji lahko sklenejo z delavcem pogodbo o delu za opravljanje začasnih oziroma občasnih del, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno in nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas ali pa so potrebna le od časa do časa, opravljajo pa se praviloma največ 60 dni v koledarskem letu.

Takšna dela so zlasti:

1. razna vzdrževalna dela in dela za čas sejmov,
2. dela in naloge raziskovalnega, študijskega in analitičnega ter narčovalnega značaja,
3. dela in naloge pedagoškega oziroma andragoškega značaja,

4. dela, ki so potrebna pri delovanju raznih občasnih ali stalnih kolegij-skih teles (npr. komisije), narava dela pa ne terja stalno zaposlenega delavca,

5. urejanje arhivske, knjigovodske, tehnične in druge dokumentacije,

6. nadzor in koordinacija investicijskih del,

7. dela z razmnoževalnim strojem in pri sortiranju razmnoženih materialov,

8. občasno čuvanje objektov,

9. kontrola vzdrževanja stanovanjskega sklada.

Za dela iz tega člena je mogoče skleniti pogodbo za obdobje največ 90 dni v koledarskem letu.

264. člen

Pogodba o delu mora biti sklenjena v pisni obliki in mora zlasti določati:

- delo, ki ga bo delavec opravil,
- rok za izvršitev tega dela,
- osnove za določitev zaslужka in njegovega izplačila,
- kraj, kjer bo delavec opravljal dogovorjeno delo.

Pogodbe o delu sklepa v skladu z zakonom in tem pravilnikom poslovodni organ temeljne organizacije na podlagi sklepa komisije za delovna razmerja.

265. člen

Za delo po pogodbi o delu se lahko sprejme nezaposleno ali delno zaposleno osebo, druge osebe pa samo, če pristojna skupnost za zaposlovanje ugotovi, da ni nezaposlenih ali delno zaposlenih oseb, ki izpolnjujejo pogoje glede strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti.

V kadrovski službi se vodi evidenca o delavcih, ki delajo po pogodbi o delu, in o številu ur, ki so jih ti delavci opravili. Ti podatki se morajo enkrat letno dostavljati skupnosti za zaposlovanje. Vsaj enkrat letno mora, na podlagi navedenih podatkov kadrovske službe, analizirati dela, opravljena po pogodbah o delu, in razloge za ta dela tudi delavski svet temeljne organizacije. Svojo analizo mora delavski svet dostaviti skupnosti za zaposlovanje.

XVI. KONČNE DOLOČBE

266. člen

Ta pravilnik sprejme zbor delavcev na predlog delavskega sveta temeljne organizacije.

267. člen

Z dnem, ko prične veljati ta pravilnik, preneha veljati prejšnji pravilnik o delovnih razmerjih delavcev in prejšnji pravilnik o disciplinski in odškodninski odgovornosti delavcev.

268. člen

Pravilnik začne veljati 8. dan po objavi na oglasnih deskah temeljne organizacije.

UGOTOVITVENE DOLOČBE

Na podlagi določil zakona o združenem delu in samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo združenega dela je delavski svet TOZD na sejiugotovil, da so delavci TOZD na zborih dne z večino glasov sprejeli pravilnik o delovnih razmerjih TOZD

KAZALO:

I.	SPLOŠNE DOLOČBE	1
II.	SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA	1
	1. Pogoji za sklenitev delovnega razmerja	1
	2. Razvid del oziroma nalog	1
	3. Oglas in javni razpis	2
	4. Dela oziroma naloge, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti	2
	5. Izbira	2
	6. Poprejšnji preizkus	3
	7. Obvestilo o izbiri	3
	8. Poizkusno delo	3
	9. Sklenitev delovnega razmerja	3
	10. Delovno razmerje za določen čas	3
	11. Pripravniki	4
	12. Razporejanje delavcev	4
III.	PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV V delovnem razmerju	5
	1. Uresničevanje posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti	5
	2. Delovni čas	5
	a) Polni delovni čas	5
	b) Nadure	6
	3. Odmori, počitki, dopusti	7
	a) Odmori med delom	7
	b) Počitki	7
	c) Letni dopust	7
	d) Odsotnost z dela s pravico do nadomestil OD	8
	e) Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila OD	9
	4. Izobraževanje delavcev	9
IV.	VARSTVO PRI DELU	9
V.	VARSTVO ŽENA, MLADINE IN INVALIDNIH OSEB	9
	1. Varstvo žena	9
	2. Varstvo mladine, starejših delavcev in invalidnih oseb	10
	Prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija	10
	Denarna nadomestila	11
VI.	PRAVICE DELAVCEV S SPREMNJENO DELOVNO ZMOŽNOSTJO IN DELAVCEV, PRI KATERIH JE PODANA NEPOSREDNA NEVARNOST ZA NASTANEK INVALIDNOSTI	11
VII.	ODSTRANITEV DELAVCA Z DELA	11
VIII.	DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELAVCEV	12
IX.	KRŠITVE DELOVNIH OBVEZNOSTI	12
X.	DISCIPLINSKI POSTOPEK	13
	a) Disciplinski ukrepi	13
	b) Disciplinska komisija	14
	c) Uvedba disciplinskega postopka in pripravljalni postopek	14
	d) Obravnava	15
	e) Pismeni odpravek sklepa	15
	f) Ugovor zoper sklep	15
	g) Vročanje vabil in drugih pismenih aktov v postopku	16
	h) Izvršitev izrečenih ukrepov	16
	i) Evidenca in izbira ukrepa	16
	j) Obnova postopka	16
	k) Zastaranje	16
XI.	ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST	16
	a) Odgovornost delavcev za škodo	16
	b) Odgovornost za škodo, ki je povzročena drugim	17
XII.	PAVŠALNA ODŠKODNINA	17
XIII.	PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA	17
XIV.	VARSTVO PRAVIC DELAVCEV	18
XV.	ZAČASNO ALI OBČASNO DELO	19
XVI.	KOČNE DOLOČBE	19
	UGOTOVITVENE DOLOČBE	19



IMV KURIR izdaja delovna organizacija Industrija motornih vozil Novo mesto – Izhaja vsakih 14 dni v 5500' izvodih – Ureja uredniški odbor: Zvonka Rangus, Zvone Gavrič, Simo Gogič, Milka Bevc, Ernest Sečen, Jasna Šinkovec, Tomaž Vovk in Jože Zadel – Glavni in odgovorni urednik Simo Gogič – Uredništvo in uprava: Novo mesto, Zagrebška c. 18/20 – Grafična priprava: DITC Novo mesto, TOZD Grafika tisk: TOZD Tiskarna Novo mesto.