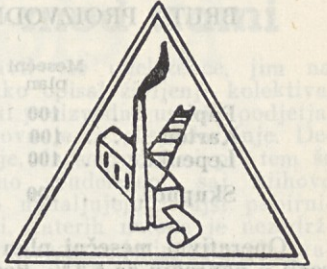




NAŠE DELO



GLASILO DELOVNIH KOLEKTIVOV ZDRUŽENIH PAPIRNIC LJUBLJANA IN PAPIRNIC KOLIČEVO

Obiskal nas je predsednik skupščine SRS tov. Ivan Maček-Matija

VEVČE, DECEMBRA — Nekaj dni pred prazniki nas je obiskal predsednik skupščine SRS tovariš Ivan Maček-Matija. K nam je prišel po končanem obisku v »Saturnusu«. Želel si je ogledati tovarno, ker ga že dalj časa ni bilo med nami. Videti je hotel prav vse oddelke, verjetno zato, da bi sam primerjal dosežen napredek z vtisom zadnjega obiska pred nekaj leti.



Ivan Maček - Matija

Oddelek si je ogledoval z velikim zanimanjem. Zahteval je mnogo pojasnil o poteku dela, istočasno pa tudi o pogojih poslovanja podjetja kot celote. Ogledal si je delo na vseh štirih papirnih strojih, strojni in ročni dodelavi, brusilnici, remontnih delavnicah, dalje centralno stikalnice ter nekatera skladišča.

Po končanem obisku je dejal, da je s tem, kar je videl, zelo zadovoljen, vendar tisti, ki smo ga spremljali, smo razbrali iz velikega zanimanja, ki ga je pokazal ter dobri volji, ki se mu je očitno stopnjevala, da je z napredkom tovarne več kot zadovoljen in morda celo presenečen.

Spotoma, ko si je ogledoval, se je prisrčno pozdravil s stariimi znanci iz partizanskih let — Vinkom Pangeršičem, Ivanom Snojem, Ludvikom Hribarjem, ter znancem Jožetom Miheličem ter kajpak tudi z našim republiškim poslancem v pretekli dobi ing. Zoranom Pircem.

Po končanem ogledu tovarne smo odšli v upravno poslopje, kjer je v prisotnosti predsednika DS tovariša Staneta Klešnika in nekaterih vodilnih uslužbencev hotel zvedeti tako rekoč vse, o gospodarskem položaju podjetja, o perspektivi podjetja, organizaciji delovnega procesa, kadrovske politiki, delu organov samoupravljanja ter družbenih organizacij. Razvila se je triurna razprava, polna pronicljivih vprašanj, tehtnih napotkov, pa tudi šegavih in duhovitih zaključkov.

Predsednika je zlasti zanimal gospodarski položaj glede na že

izvedene ukrepe reforme in bodoče pogoje gospodarjenja, ki jih bodo vnesle gospodarske spremembe ob nadaljnjem izvajanju reforme. Zanimal se je za preskrbo s surovinami. Povedali smo mu, da z načinom gospodarjenja z našim lesnim bogastvom nismo preveč zadovoljni, ter postregli z nekaterimi podatki, iz katerih je razvidno, da bi lahko gospodarjenje z lesno maso, ki je največje bogastvo naše republike, lahko izkazali večji gospodarski učinek. Opozoril nas je, da tudi papirna industrija glede tega ni čisto brez napak. Pobaral nas je, kakšen je delež pri obnavljanju gozdov in pri pogozdovanju. Postregli smo mu s podatki o našem deležu pri financiranju pogozdovanja kraja z duglazijo in drugimi hitro rastočimi iglavci. S tem problemom se ukvarja tudi naše poslovno združenje »Papirles«, ki pripravljata tudi druge akcije, npr. zasajanje jelše na nerodovitnih mokrih in močvirnih predelih. Prav gotovo je, da nam problem surovinske osnove v daljši perspektivi ni tuj, nasprotno, mnenja smo, da se akcija v tej smeri odvija prepočasno.

O našem položaju na tujih tržiščih smo mu postregli s podatki, s katerimi je bil glede na prejšnje čase povsem zadovoljen, povedali smo mu pa, da ob sedanjih gospodarskih instrumentih težko sledimo zahtevam tujih tržišč zaradi prepočasnega izboljševanja tehnične opreme. Perspektiva nadaljnega povečanja izvoza pa vsekakor niso slabe, zlasti, če bomo v bodoče imeli kaj več vpliva na investicijsko vlaganje.

Ko smo obravnavali kadrovske politiko, se je tovariš predsednik zanimal za število zaposlenih, kvalifikacijsko strukturo, za izobraževanje, za sistem delitve osebnih dohodkov. Glede tega nam je dal s poudarkom napotek: »Pazite, kako boste razvijali delovna sredstva in tehnologijo. Tehnični, komercialni in drugi strokovni kadri so tisti, ki so odgovorni, kakšna bo produktivnost v bližnji in daljni prihodnosti. Gospodarski učinek tega bo v prvi vrsti realiziran v povečanju osebnih dohodkov celega kolektiva. Organi samoupravljanja naj presojuje njihove sposobnosti na podlagi stvarnih učinkov in ne po obrazih, pa tudi ne po lepih frazah o samoupravljanju.«

Pogovor je stekel tudi o integracijskih problemih med obema tovarnama — o Medvodah in Vevčah, o čemer pa na žalost nismo mogli postreči z ugodnimi vestmi. Dejal nam je, da kakorkoli bomo že to vprašanje reševali, bomo posledice čutili sami, zato pamet v roke, da ne bo nesreče, sicer pa objektivnih problemov v okviru našega združenja, po njegovem mnenju, ni.

Ob koncu pred odhodom je pohvalil še enkrat naše dosežke in nam obljubil, da bo kaj kmalu spet prišel med nas.

Slavnostna seja delavskega sveta

Cestitali so članom kolektiva za vztrajno delo — Počastili so borce

VEVČE, DECEMBRA — Nič ni človeku bolj pri srcu kot spomin. Če je lep, se z nasmeškom ozre v preteklost, če je slab, je zadovoljen, da je vse mimo. Prijeten in vzvišen pa se vrača spomin na slavne dni zasedanja AVNOJ. Zato ni nič nenavadnega, če je razpoloženje med ljudmi ob rojstnem dnevu republike posebno prijetno.

Letošnja slavnostna seja samoupravnih organov je tudi potekala v tem vzdušju. Na sejo so bili povabljeni vsi borci NOV, obenem pa tudi člani kolektiva, ki so v podjetju nepretrgoma več kot 18 let.

Predsednik DS PE Vevče tovariš Stane Klešnik je v krajšem nagovoru orisal zgodovinske dogodke pred dvaindvajsetimi leti, dogodke po letu 1945, gospodarski razvoj in primerjal dosežke z obdobjem predaprilske Jugoslavije. Ko je ocenil uspehe in neuspehe, pa je opomnil na dolžnosti in sodelovanje pri nalogah v našem podjetju. Pravilno je bilo njegovo mnenje, da se uspehi vsakega posameznega podjetja oziroma delovne organizacije zrcalijo v našem skupnem jugoslovanskem uspehu. Če so posamezne celice slabe, če so bolne, če hirajo, potem bo slabo celotno telo. Brez pretiravanja lahko trdimo, da smo na Vevčah po vojni potrojili obseg proizvodnje in prav v letošnjem letu predvidevamo rekordno proizvodnjo. Vrednost bruto produkta bo preseгла 10 milijard dinarjev. Ponosni smo, da je na jugoslovanskem trgu vedno večja zahteva po vevških papirjih. Uveljavljamo se tudi zunaj. Za več kot 2 milijona dolarjev izvoženih artiklov je garant za dobro in uspešno nadaljnje življenje podjetja.

Vsi ti rezultati pa niso nastali sami od sebe, čez noč. Vsako-

dnevni trud in zavestno delo sta nizala uspehe dan na dan, do zadovoljivega stanja ob danih možnostih. Ne smemo pa se pri teh uspehih prevzeti in misliti, da smo že dosegli tisto, kar je naš cilj in naša dolžnost. Se so neresene naloge, ki bodo zahtevale celega človeka in dobro vsestransko organizacijo. Za to pa so potrebne moralne in strokovne kvalifikacije vseh nas. Načrtno vzdrževanje strojev, problemi proizvodnih programov, strokovne službe, pravična delitev osebnih dohodkov, sodelovanje med oddelki, kakovost proizvodov, vse to bo terjalo še dokajšnjo mero dela in prizadevnosti, posebno sedaj v novih pogojih in obliki gospodarjenja. Ta naloga mora biti cilj vsakega posameznika na delovnem mestu, posebno pa članov samoupravnih organov in članov družbeno-političnih organizacij v podjetju.

Po uvodnih besedah tovariša Klešnika, se je direktor podjetja tovariš Albin Vengust zahvalil devetindvajsetim članom kolektiva ki so že nad 18 let nepretrgoma v tovarni. Po kratkem nagovoru je po sklepu delavskega sveta slavljenecem izročil spo-

minska darila v obliki ročnih ur s posvetilom. Ti so bili: Joža Brinovec, Urška Babnik, Zlata Bobnar, Anton Cimprič, Ida Cerk, Manija Dimitrovič, Vida Grum, Stane Grimm, Anton Jakac, Anton Jozelj, Bogo Kokalj, Urška Klemenc Lenčka Lovec, Ivanka Levičnik, Ljudmila Moškrič, Majda Mihelič, Ivan Oven, Marija Povrk, Stanka Podbevšek, Ivka Peternel, Blaž Pirmat, Leopold Potočnik, Ivanka Rahne, Boža Sever, Antonija Slabe Joža Trtnik, Rudi Smrekar, Franc Skrajnc in Pavla Vidrgar.

Veseljje in zadovoljstvo je sijalo z obrazov nagrajencev. Ne zaradi daril. To je skromno priznanje. Bolj zadovoljni so bili zaradi dejstva, da so tako težke, kakor boljše čase, ki jih je podjetje preživljalo, spremljali in se za izboljšanje vedno borili. To jim je vzbudilo ponos in napravilo zadovoljne obraze.

Po končani slovesnosti so člani samoupravnih organov, borci in nagrajenci posedli za mizo v prostornih obrata družbene prehrane, kjer so spontano proslavili veseli dogodek ob prazniku republike.

DANES POSEBNA PRILOGA

VEVČE, DECEMBRA — V tej številki našega lista objavljamo kot prilogo predlog »Pravilnika o delovnih razmerjih Zdrženih papirnic Ljubljana«. O predlogu so že razpravljali nekateri samoupravni organi. Da bi bil pravilnik čim popolnejši, dajemo predlog pravilnika v javno razpravo. Priporočamo članom kolektiva, da ga skrbno prečitajo in o vsem, za kar menijo, da je pomanjkljivo ali nepravilno, dajo predloge o izboljšavi ali na uradni listi našega lista ali v kadrovske sektor podjetja. Le tako bo pravilnik dosegel svoj namen in ga bodo že januarja 1966 lahko sprejeli samoupravni organi kot naš splošni akt.



Članom oseh treh kolektivov, njihovim soojcem in poslovnim prijateljem

srečo o letu 1966

želi uredništvo "Naše delo"



Upokojence je pozdravil direktor tov. A. Vengust

Pare ni...

KOLIČEVO, DECEMBRA — Za nemoteno obratovanje v 42-urnem delovnem tednu oziroma v štirih izmenah potrebujemo neoporečno energetska bazo, ki naj pokrije vse potrebe po vodi, električni energiji in pari za tehnološke potrebe. Zastojev v energetske preskrbi ne sme biti, z drugimi besedami, tega ozkega grla ne sme biti! Da bi zagotovili omenjene zahteve in ustvarili tudi potrebno rezervo, je tehnični oddelek predložil v planu novih investicij za leto 1965 postavitev dodatnega kotla z mazutno kurjavo. Kurjenje kotla z mazutom je zelo ugodno, ker odpadejo vsi problemi transporta goriva, ker to opravljamo s črpalkami, gorivo pa dobimo v tovarno z avtomobilskimi cisternami. Kotel na mazutno kurjavo lahko uredimo popolnoma avtomatsko, tako da potrebuje le najenostavnejše posege ob normalni obratovalni pozornosti in kontroli kurjača.

Kotel je razmeroma majhen in tovarna ga dobavi, ko je kompletno montiran. Strokovnjaki ga imenujejo na kratko »steambloc«, kar je angleška beseda, v kateri pomeni steam — paro, bloc — pa kotel. V bistvu pa označuje poseben sistem kotla.

Predvsem zaradi potreb, pa tudi objektivnih in subjektivnih pojavov je bilo ugotovljeno, da je postavitev »steambloc« kotla opravljena.

Potrebne so bile deloma že pojasnjene, moramo pa še računati z nadaljnjo porabo pare pri pripravi snovi, ogrevanju prostorov, na rezervo ob delnih remontnih in nepredvidenih izpadih obstoječih kotlov. Med trenutne in objektivne težave lahko štejemo občasne dobave premoga slabše kvalitete. Tudi subjektivne težave niso neznanne. Iznajdljivost kurjačev je različna, kot prsti na roki in re-

zultat tega je, da eni kurijo prizadevno in smotno, drugi pa ležerno in pasivno. Kakšnih posebnih in koristnih ukrepov za odpravo nestrokovne udobnosti na koti kurjača obstoječi statuti in pravilniki ne dopuščajo ter so prav tako pomanjkljivi za boljše stimuliranje prizadevnih. Z gotovostjo pa lahko trdimo, da objektivne in subjektivne napake lahko odpravimo.

Preden smo se odločili za nabavo novega kotla, smo si ogledali podobne naprave v tovarnah »Sava« Kranj, »Tonosa« in »Vata« Vir, in se intenzivno pogovarjali o tehnični plati teh naprav s predstavniki obeh naših tovarn, ki izdelujeta kotla te vrste. Težave v preskrbi tovarne s paro smo želeli rešiti že to zimo, zato je bila ponudba Tovarne parnih kotlov Zagreb ugodnejša, vendar dražja. »Đuro Đaković« iz Slavonskega Broda je bil neugoden z dobavnim rokom, bil pa je cenejši in ima po splošni oceni boljši kotel. Zato smo sprejeli ponudbo tovarne »Đuro Đaković«, ki nam bo dobavila kotel konec avgusta 1966. Za kotel je že prišla 250 m³ cisterna, katero bomo, če bodo le razmere dopuščale, postavili že med zimo. Kotel bo postavljen v posebnem prizidku na severni strani kalorične centrale, da bo skupno z Diesel agregatom in drugimi napravami tvoril centralizirano in zaključeno energetska celoto. Kotel »steambloc« bo proizvajal paro celo ceneje, kot obstoječe naprave in sicer po 2,66 din (stari dinar) za 1 kilogram pare, medtem ko je sedanja cena pare malenkostno višja in sicer 2,68 din/kg. Praktično je cena pare enaka in ugodna, kar je za nas ekonomsko. Prepričani smo, da bodo težave v preskrbi s paro prihodnje zimo odpravljene.

NB

VEVČE, DECEMBRA — UO PE Vevče je v zvezi s problematiko imenovane ekonomske enote sprejel naslednje sklepe:

1. Nastavi naj se kartoteka električnih naprav, ki se morajo vedno dopolnjevati, za kar naj poskrbi priprava dela.
2. Predvidi naj se obratnega vzdrževalca za električne naprave v obratu.



Tov. direktor je moral odgovoriti na marsikatero vprašanje

3. V letnih planih vzdrževanja in pri novih nabavah je treba predvideti tipizacijo motorjev in stikal.

4. Uprava vzdrževanja naj predvidi razvoj delavnic in prostorov ter v bodoče napravi plan in ga predloži samoupravnim organom.

5. Kadrovska služba naj skupno s tehničnim sektorjem pripravi organizacijsko shemo vzdrževanja.

● DS PE Vevče je obravnaval predlog komisije za ugotavlja-

nje kršitve delovne dolžnosti za izključitev iz delovne skupnosti: Ruža Troha, roj. 23. VIII. 1946, v podjetju od 22. XII. 1965 na delovnem mestu — razna pomožna dela v EE 1600.

Tovarišica Ruža Troha je kršila delovno dolžnost po 12. in 13. členu začasnega sklepa DS o dolžnosti in obveznosti delavcev s tem, da je neopravičeno izosta-

la z dela od 11. X. 1965 dalje, tj. več kot pet zaporednih dni.

Večina članov DS PE Vevče je s tajnim glasovanjem potrdila izključitev tov. Ruže Troha iz delovne skupnosti.

● Upravni odbor PE Vevče je obravnaval problematiko EE 1805 — mizarska delavnica 1808 — zidarska delavnica 1809 — žaga.

Upravni odbor PE je v zvezi s problematiko imenovane EE sprejel naslednje sklepe:

1. Uprava vzdrževanja naj skupaj z ekonomsko enoto pregleda kvalifikacijski sestav ekonomske enote in predvidi končno zasedbo EE.

2. Nabava mora urediti skladiščno službo lesa.

3. Kadrovska služba naj premešča ljudi samo po prejšnjem dogovoru z EE.

● DS PE Vevče je potrdil predlog referata za družbeni standard o imenovanju komisije za prodajo stanovanjskih hiš PE Vevče, v naslednjem sestavu:

Aleksander Vavpotič,
Tone Novak,
Ivan Benedik,
Leopold Gorše.

Komisija mora v skladu s predpisi določiti pogoje prodaje, opraviti potrebna administrativna dela in izvesti prodajo do prenosa na kupca.

Komisija mora pričeti z delom takoj in ga opraviti do 31. XII. 1965.

● Delavski svet PE Vevče se strinja s prodajo naslednjih stanovanjskih hiš:

Vevče št. 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 54, 119, 127;

Fuzine št. 18, 19;

Studenc št. 2 — grad — delno;

Zadvor št. 2.

Upokojenci spet med nami

VEVČE, DECEMBRA — Menda ni upokojenca, ki je prebil pol in več življenja med stroji naše tovarne, da se ne bi ob prazniku republike spet ne sestal s svojimi bivšimi delovnimi kolegi.

Tudi letes je kolektiv povabil svojih 275 upokojencev na družabni večer, ki ga prirejamo že tretje leto ob tem času. Uro ali še več pred napovedanim časom so se začeli zbirati v prostorih obrata družbene prehrane. V pričakovanju in zadovoljni so si stiskali roke, počaščali drug drugega, češ kako še dobro izgleda, kako se je kar pomladil, vpraševali, ali še kaj »honorarno« dela in podobno.

Ob napovedani uri je direktor podjetja tov. Albin Vengust po-

zdravil vse udeležence, jim na kratko opisal življenje kolektiva, zlasti proizvodne uspehe podjetja, poslovanje in gospodarjenje. Dejal je, da so tudi oni pri tem še vedno soudeleženi, saj njihovo delo nadaljujejo mlajši papirničarji, katerih naloga je nezadržano napredovanje in izpopolnjevanje papirniške tradicije na Vevčah.

Po izmenjavi mnenj so upokojence postregli s prigrizkom in dobro kapljico, zabavni orkester Papirniškega pihalnega orkestra pa jim je zaigral nekaj narodnih in poskočnih viž. Čeprav je marsikdo med njimi že malo upognjen od bremena let, se je večina zavrtela in ob nazdravljanju drug drugemu želela snidenje v prihodnjem letu.

Važnejši sklepi samoupravnih organov

● DS podjetja je obravnaval poročilo inventurne komisije za les.

Komisija je ugotovila ob zadnji mesečni kontroli, da nastaja primanjkljaj bukovega celuloznega lesa.

Ob koncu meseca julija je znašal primanjkljaj 50 m³ pri lesni zalogi 1.105 m³, a v mesecu avgustu se je dvignil na 72 m³ pri lesni zalogi 1.279 m³ bukovega celuloznega lesa.

Vzroka sta ta: sušenje in s tem krčenje celuloznega lesa; čestokrat so bile fakture večje od dejansko pripeljane količine, ugotovljeno z domačo kontrolo pri prevzemu.

DS podjetja je sprejel sklep o odpisu 72 m³ bukovega celuloznega lesa za din 954.000 v breme konta 73 — primanjkljaj pri surovinah in materialu.

● DS podjetja je obravnaval predlog tehničnega sektorja glede spremembe pri izvajanju del na prezračevalnih napravah pogonskih central.

Za letošnje leto je bilo po sklepu DS, z dne 21. V. 1965 odobreno 4.300.000 din za izdelavo prezračevalnih naprav po periodičnem obračunu iz l. 1964.

Zaradi podražitve materiala in nekaterih vzdrževalnih naprav je DS sklenil, da se krije primanjkljaj v znesku 2.500.000 iz poslovnega sklada podjetja. Predvideva se, da bodo celotni stroški znašali 6.600.000 din, zato bo nastal primanjkljaj 2.500.000 dinarjev.

● UO PE Vevče je v zvezi s problematiko imenovanih EE sprejel naslednje:

1. Uredi naj se transport oz. dohod surovin v tovarno.

2. Uredi naj se večja kontrola nad dohodom surovin.

3. Nabava mora urediti dohod očiščenega lesa v brusilnico.

4. Komercialna naj izdela predlog za nagrajevanje v oddelku, določi naj se množina osebnih dohodkov v oddelku.

Osebo varčevanje članov kolektiva je pohvalno

VEVČE, DECEMBRA — Število varčevalcev pri ljubljanski Mestni hranilnici je med člani kolektiva precejšnje. Kot je znano, dela na tem področju zastopnik, ki zbira denarne vloge in jih izplačuje. Ta akcija traja že od leta 1960 in je bilo med tem časom izdanih 195 hranilniških knjižic in 41 otroških hranilniškov, niso pa evidentirani tisti varčevalci, ki vlagajo svoje prihranke mimo zastopnika v dvorani. Promet v omenjenih letih je znašal nad 45 milijonov, največji pa je bil v letu 1964, ko so vložili na svoje knjižice skoraj 15 milijonov dinarjev. Varčevalcem je ta oblika zelo primerna, saj jim ni treba postajati okoli blagajin v hranilnici, ampak jim zastopnik ustreže kar pri stroju ali pisalni mizi. Zato je prav verjetno, da se bo ta način varčevanja v bodoče še stopnjeval.

T. V.



Po slavnostni seji so člani samoupravnih organov posedli k prijateljskemu razgovoru

Ekonomska enota „Energija“ pred reorganizacijo in po njej

VEVČE, DECEMBRA — V številki 8-9 »Našega dela« smo opisali osnove, na katerih smo uvedli poskusno formiranje in obračunavanje osebnih dohodkov v

Tabela 1

1	2	3	4	5	6	7	8
III.	2132	6.479	248	—	16	438	9.315
IV.	1051	7.256	432	—	—	1033	9.752
V.	888	6.276	664	1029	56	1474	10.387
VI.	1042	6.840	588	—	16	175	8.661
III.—VI.	5093	16.851	1932	1029	88	3120	38.113
φ mes.	1273	6.715	483	257	22	780	9.528
Indeks						100	100
VII.	992	5.960	1062	665	—	909	9.588
VIII.	822	5.884	1732	—	32	930	9.400
IX.	879	6.073	980	—	8	544	8.484
X.	1000	6.354	682	—	—	539	8.575
VII.—X.	5693	24.271	4456	665	40	2922	36.047
φ mes.	923	6.068	1114	166	10	730	9.012
Indeks						94	95

Iz gornje tabele je razvidno, da se je v dobi poskusa gospodarjenja z delovnim časom, v primerjavi s štirimesečnim razdobjem

Tabela 2

IZPADI NA DOMAČIH ENERGETSKIH VIRIH kWh

Mesec 1965	HC Fužine	Parna turbina	Vodna turbina	Kol. 2 + 3 + 4
1	2	3	4	5
III.	37.632	300	81.840	119.772
IV.	700	—	79.200	79.900
V.	76.530	38.400	81.840	196.770
VI.	4.180	111.456	79.200	194.836
III.—VI.	119.042	150.156	322.080	591.278
φ mes.	29.760	37.539	80.520	147.819
Indeks	100	100	100	100
VII.	22.110	1.800	76.670	100.580
VIII.	18.240	1.500	5.418	25.158
IX.	29.376	11.860	303	41.539
X.	10.097	155	140	10.392
VII.—X.	79.823	15.315	82.531	177.669
φ mes.	19.956	3.829	20.633	44.417
Indeks	67	10	26	30

Iz tabele 2 je razvidno, da smo izpade na elektroenergetskih virih zelo znižali. Po podatkih energetskega oddelka so izpadi v štirih mesecih »poskusa« nižji kar za 70%. Na fužinah so nižji za 35%, pri parni turbini Vevče za 90%, ter pri vodni turbini Vevče za 74%. Izpadi na naših domačih elektroenergetskih virih

Tabela 2a

Doba	Možno kWh	Doseženo kWh	Izpadi kWh
III.—VI.	6.420.677	5.829.399	591.278
Stopnja	100	91	9
VII.—X.	6.103.851	5.926.182	177.669
Stopnja	100	97	3

Znižanju izpadov na elektroenergetskih napravah je primerna

Tabela 3

IZPADI NA PS — strojne ure

Mesec 1965	PS I.	PS II.	PS III.	PS IV.	Kol. 2 + 3 + 4 + 5
III.	—	—	0,33	4,17	4,50
IV.	1,33	—	1,42	—	2,75
V.	1,17	2,00	2,33	1,50	7,00
VI.	5,85	5,09	4,91	6,09	21,92
III.—VI.	8,35	7,09	8,99	11,76	36,17
VII.	4,75	6,50	4,16	18,00	33,41
VIII.	3,75	5,17	4,33	6,07	19,32
IX.	5,25	10,00	16,59	23,41	55,25
X.	1,42	3,75	1,92	21,17	28,26
VII.—X.	15,17	25,42	27,00	68,65	136,24

Izpadi strojnih ur na papirnih strojih zaradi energetskih razlogov tj. pomanjkanja pare, vode in elektroenergije, so v štirih »poskusnih« mesecih zelo porasli.

»Energiji«. Poskus je bil uveden s 1. VII. t.l. Po štirih mesecih poskusnega obračuna si bomo pogledali nekaj rezultatov. Primerjali bomo določene poslovne

dosežke v razdobju VII.—X. z razdobjem III.—VI. Torej razdobje štirih mesecev v poskusu z razdobjem štirih mesecev pred poskusom.

secih pred poskusom, na II. PS za 3,6, na III. PS za 3,0, na IV. PS za 3,8.

Izkolpi na PS so tudi posledica popravil na zunanjem omrežju. Zaradi povečanja števila zastojev v poskusnem razdobju za ca. 100 strojnih ur je izpadlo ca. 100 ton neto proizvodnje papirja. To

jem pred uvedbo poskusa, izboljšalo.

Upadlo je le število nadur, kot tudi celotno število opravljenih in plačanih ur tj. vkalkuliranih ur.

Tabela 4

Mesec 1965	Neto energ.	OD za izpad na PS	kol. 2-3	Neto tč/h energ.	EP ostali	Ostali = 100
VII.	+ 145.380	— 25.782	121.598	2,10	1,87	112
VIII.	+ 265.298	— 7.421	257.877	2,49	2,29	109
IX.	+ 239.252	— 70.099	169.153	2,30	1,89	122
X.	+ 288.775	— 26.130	262.645	2,30	2,09	110
VII.—X.	+ 938.705	— 127.432	811.273			

pomeni izpad celotnega dohodka za ca. 33 milijonov, dohodka pa je manj za ca. 8 milijonov.

Zaradi znižanja izpadov na domačih elektroenergetskih napravah so energetske oddelke prejeli v štirih mesecih poskusnega obračuna neto 938.705 din osebni dohodkov več. Zaradi zvišanja izpadov na papirnih strojih pa so izgubili 127.432 din neto osebni dohodkov. Skupno so torej prejeli 811.273 din neto osebni dohodkov več, kot bi jih, če ne bi imeli uvedene stimulacije.

Vrednost točka/ure ni primeren pokazatelj višjih osebnih dohodkov, kajti na to vrednost vplivajo poleg višje mase za osebne dohodke še dopusti, bolezni, nadure, stalež. Pri vrednosti točka/ure za energijo je treba vedeti, da je vrednost točka/ure porasla za ca. 5%, zato ker poslujejo z nižjim številom ur, kot pred poskusom. To potrjuje tabela 1 in to je posledica smotnejše organizacije dela. Torej boljše gospodarjenje z delovnim časom ima za

posledico višjo vrednost točka/ure za ca. 5%, drugi, tj. ca. 7%, pa je posledica stimulacije za boljše izkoriščanje energetskega naprave.

S stališča dohodka in skladov podjetja pa je rezultat tak: »Energija« je prejela neto 811.273 din, tj. bruto 1.293.000 din. Zaradi znižanja izpadov pri generatorjih je prihranila podjetju 7.031.000 din. Zaradi zvišanja energetskih zastojev na PS je podjetje izgubilo 8.000.000 din dohodka.

Ostanek za sklade se je torej v podjetju v času poskusa znižal za ca. 2.262.000 din.

Ker je cilj vsake stimulacije pospeševanje tistih vplivov, ki povišujejo dohodek podjetja in omejevanje tistih, ki znižujejo dohodek podjetja, bi bilo potrebno postaviti višji poudarek znižanju zastojev na papirnih strojih. Po šestih mesecih poskusa bi ponovno ugotovili stanje in po potrebi poskus podaljšali ob spreminjenju teži stimulacije.

F. R.

Občni zbor papirniškega pihalnega orkestra

VEVČE, DECEMBRA — Papirniški pihalni orkester je na letnem občnem zboru podal račun o svojem delu in pripravil načrt o delu za naslednje leto.

Orkester je do leta 1963 deloval izključno kot pihalni orkester, po tem letu pa je razširil svojo dejavnost. Tako ima društvo danes štiri samostojne sekcije: pihalni orkester, zabavne ansamble, mešani pevski zbor in klub občanov. Vsaka od sekcij ima svoj odbor, preko katerega so sekcije povezane s skupnim odborom društva. Sekcije tudi samostojno razpolagajo s finančnimi sredstvi, ki jih same ustvarijo. Skupna pa so sredstva, ki jih društvo dobi od dotacij. Ta sredstva pa se trošijo namensko.

Občni zbor je ugotovil, da je glavni odbor v preteklem letu dobro opravil svojo nalogo, saj je imel zlasti ob pripravi proslave 65-letnice obstoja orkestra polne roke dela.

Vsekakor je občni zbor najbolj pohvalil sekcijo pihalnega orkestra. V pretekli sezoni namreč ni bilo tedna, da ne bi član vsaj enkrat ali pa tudi večkrat nastopil. Koncerte v dvorani, promenade, koncerti, budnice, sodelovanja na proslavah in drugih nastopih so zahtevali polno organiziranost članov in vodstva. Skupaj 45 nastopov je res lep prispevek h kulturnemu živelju kraja.

Največji uspeh v preteklem letu je bila pač proslava visokega jubileja. Na tej proslavi so gostovale še godbe iz Mengša, Domžal,

Radeč in Trebnjega, kar dokazuje koristno sodelovanje z drugimi orkestri.

Plesna ansambla »Amores« in »Mladi prijatelji« sta bila s svojimi 26 oziroma 32 nastopi tudi pohvalno aktiona. Kvaliteta ansamblov se bistveno ni dvignila, kar pa je spričo starosti članov

Tako je trenutno v glasbeni šoli Moste-Polje 7 učencev, ki jih študenta orkester (trije klarinetisti, dva trompetista, eden za pozavno in eden za tenor).

Pester je tudi program za prihodnje leto. Morda je malo preobsežen, vendar so člani na občnem zboru obljubili, da ga bodo

KOLESARJI!

Ko vsakodnevno vozite po naših cestah, se pred vožnjo prepričajte, če je vaše kolo v takem stanju, da ne boste ogrozili sebe in drugih.

Pri vožnji ponoci in v megli uporabljajte luči in pregledjte, če imate v redu odbojno steklo.

Zavedajte se, da je neosvetljeno kolo povzročilo že nešteto nesreč in pokopalo mnoge brezbrizne kolesarje.

Vedno uporabljajte le urejeno kolo, kajti s tem ščitite sebe in nas.

UREJENE LUČI — VARNA VOŽNJA!

Šoferji

razumljivo. Vedno je kdo pri vojakih, obveznosti imajo do šole in pa obveznosti do pihalnega orkestra. Preko zime bo pač več časa, tako da bodo težave v nekaj mesecih le premagane.

Mešani pevski zbor je začel z vajami v prvi polovici leta. Vasil je dvakrat tedensko in prvič nastopil na slavnostnem koncertu ob proslavi, skupaj s pihalnim orkestrom. Po počitnicah pa se že ni sestal.

Društvo skrbi tudi za svoj podmladek. Zato sodeluje z glasbeno šolo, kamor pošilja mladince, s katerimi dopolnjuje svoje vrste.

izvršili. Težave pri izvajanju koncertov so v tem, da godbeniki nimajo primerne dvorane. Zato so vse koncerte spremenili v promenadne koncerte, ki pa so odvisni od letnega časa in vremena. V programu je tudi gostovanje v Avstriji, kjer ima neka tovarna papirja tudi svoj orkester. S tem gostovanjem bi izmenjali izkušnje, navezali stike z inozemskim orkestrom, obenem pa bi to bila oddolžitev temu marljivemu kolektivu.

Veliko dela pa bo v prihodnji sezoni treba položiti v poživitev kluba občanov, ki je za zdaj še v povojih. Dano je bilo nekaj koristnih predlogov, kot npr. sodelovanje z družbeno-političnimi organizacijami terena in podobno.

Predsednik društva, tovariš Nace Zajec, je ob koncu svojega poročila poudaril, da je za dosego programa in obdržanje kulturne ravni v društvu nujno pravilno ozdušje in dobri odnosi med člani. Zato pa je potrebnih tudi nekaj družabnih sestankov, ki bi krepili prijateljstvo med člani.

Ob koncu so občni zbor pozdravili tudi zastopnik papirnice Vevče tovariš Tone Novak, predsednik DS papirnice tovariš Stane Klešnik, načelnica in upravnica glasbene šole Moste-Polje in nekateri drugi gostje. Vsi so delo orkestra pohvalili, mu dali nekaj tehničnih napotkov in mu zaželeli, da bi svoje prepotrebno kulturno poslanstvo v tem delu občine obdržali vsaj na dosednji višini.



Zabavni ansambel PPO igra upokojencem ob prazniku 29. novembra

Nase delo št. 12/1965

Truc Trusi

Predlog pravilnika o delovnih razmerjih Združenih papirnic Ljubljana

I. UVODNA DOLOČILA

1. člen

Uresničujoč samoupravljanje na podlagi svobodno združenega dela z delovnimi sredstvi, ki so družbena lastnina, vzpostavljajo delovni ljudje v delovni organizaciji Združene papirnice Ljubljana, kot člani delovne skupnosti, medsebojna razmerja in samostojno določajo medsebojne dolžnosti in pravice, ki izvirajo iz združenega dela.

2. člen

Pri urejanju medsebojnih delovnih razmerij se uporabljajo na podlagi TZDR določbe statuta Združenih papirnic Ljubljana in pravilnika o delovnih razmerjih in druge samoupravne akte, izdane na podlagi statuta podjetja in tega pravilnika.

Področja, ki jih TZDR samo omenja in sicer:

izobraževanja, higiensko tehničnega varstva pri delu, delitve osebnega dohodka ta pravilnik ne ureja in so urejeni s posebnimi pravilniki za posamezna področja.

3. člen

Pravilnik o delovnih razmerjih je enoten za celo podjetje. Pravilnik o delovnih razmerjih določa neposredne pristojnosti voljenih organov upravljanja in drugih organov podjetja in

poslovnih enot za odločanje o zadevah iz medsebojnih delovnih razmerij.

Pravilnik velja tudi za delavsko restavracijo Vevče in obratno okrepevalnico Medvode.

Posamezna oseba ne more odločati o pravicah in dolžnostih delavcev iz delovnih razmerij.

4. člen

Za delavce, ki z delovno organizacijo vzpostavljajo civilno-pravno razmerje na podlagi 153.— 155. člena TZDR določbe tega pravilnika ne veljajo.

5. člen

Za delavca po tem pravilniku velja vsaka oseba v delovnem razmerju ne glede na delovno mesto, delo ali funkcijo, ki jo opravlja.

6. člen

Vsi organi, ki odločajo o pravicah in dolžnostih delavcev iz delovnega razmerja, so dolžni ravnati se po načelih, ki jih določajo temeljne določbe TZDR in statut podjetja.

II. STOPANJE DELAVCEV NA DELO

7. člen

Vsako prosto delovno mesto je dostopno vsakemu delavcu, če izpolnjuje splošne in posebne pogoje in če svojo

prosto voljo, da stopi na delo na določeno delovno mesto v delovno organizacijo, sporoči v roku in na način, kot je to določeno v razglasu o prostem delovnem mestu.

8. člen

Nihče ne more omejiti delavčeve svobode, da si izbere delovno organizacijo oziroma posamezno enoto v podjetju, v katero želi stopiti na delo, prav tako ne more nihče omejiti proste odločitve podjetja ali enote, da samostojno odloči o sprejemu delavca ob pogojih, ki jih določa zakon, statut in ta pravilnik.

9. člen

Splošni pogoji za sprejem na delo so:

- da je delavec star najmanj 15 let
- da je zdravstveno sposoben za delo
- da mu ni s pravno močno sodbo ali odločbo upravnega organa prepovedano opravljati poklica ali dela.

Stroške za splošni zdravstveni pregled plača delavec sam, če nima pravice do brezplačnega zdravstvenega varstva po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

Če podjetje zahteva specialni ali naknadni zdravniški pregled, nosi stroške pregleda podjetje.

10. člen

Posebni pogoji za sprejem na delo so:

1. Za delovna mesta v kotlarni, pripravi snovi, pri papirnih strojih, v brusilnici, pripravi lepil in polnil, belilnici, kislinškem obratu, pri kuhalnikih celuloze, čistilnici lesa pri nakladalnih in razkladalnih skupinah, mora delavec izpolnjevati posebne zdravstvene pogoje in biti star najmanj 18 let.

Zdravstveni pogoji so predvsem, da njegova fizična zmogljivost ustreza zahtevam za delovno mesto v fizični konstituciji posameznega delavca, zlasti pa v trdnem zdravju dihal, srca in ožilja, kar ugotavlja zdravnik, specializiran

za zdravstveno preventivo v podobnih oziroma enakih delovnih organizacijah oziroma delih.

2. Za delovna mesta, na katerih pridejo delavci v stik z živili, morajo imeti zdravstveno sposobnost, ki je predpisana z zakonom o zdravstvenem nadzoru nad živili oziroma drugimi predpisi na podlagi tega zakona.

3. Za šoferje:

da imajo predpisano vozniško dovoljenje.

4. Za delavce v komercialnem sektorju:

da izpolnjujejo pogoje, ki jih zvezni predpisi nalagajo glede strokovne usposobljenosti delavca za opravljanje zunanje trgovinskih poslov.

Stroške za posebni zdravstveni pregled po drugi točki plača enota, ki sprejema delavca.

1. Razglašanje delovnih mest

11. člen

Delovna skupnost mora z javnimi sredstvi za informacije razglasiti vsako prosto delovno mesto in delovne pogoje ter ga prijaviti organu službe za zaposlovanje delavcev.

V izjemnih primerih, ki so določeni v statutu podjetja, sme delovna skupnost razglasiti prosto delovno mesto tudi s svojimi sredstvi za informacije (interni časopis, oglasne deske).

a) Razglas z javnimi razglasnimi sredstvi

12. člen

Z javnimi sredstvi za informacije se praviloma razglašajo vsako prosto delovno mesto, razen v izjemnih primerih, ki so določeni v statutu.

Predvsem se z javnimi sredstvi za informacije razglašajo vsa vodilna delovna mesta, in delovna mesta, ki so po sistematizaciji razvrščena od I. — III. grupe.

b) Razglas z internimi razglasnimi sredstvi

13. člen

V primerih, ko podjetje ali poslovna enota smatra, da se bodo prijavi na razglašena mesta delavci podjetja ali poslovne enote, lahko z internimi sredstvi za informacije razglasi prosto delovno mesto razen vodilnih delovnih mest.

Za delovna mesta, za katera razpis s svojimi sredstvi za informacije ni uspešen v razglasnem roku, se opravi ponovni razglas z javnimi sredstvi za informacije.

14. člen

Razglas delovnih mest s svojimi sredstvi za informacije se opravi na naslednji način:

— z razglasom na oglasnih deskah v posamezni poslovni enoti, če enota predvideva, da se bodo v zadostnem številu priglasili lastni delavci.

— z okrožnico, ki se pošlje v obe poslovni enoti in ki vsebuje razglasne podatke ter se razobesi na oglasnih deskah obeh poslovnih enot.

— v glasilu »Naše delo«, če se predvideva, da bo od dneva izida časopisa, pa do dneva, ko se morajo delavci priglasiti, poteklo najmanj 8 dni.

15. člen

Razglasitev prostih delovnih mest, za katera je v statutu določeno, da se hkrati razpišejo, opravi upravni odbor podjetja. Razglasitev vseh drugih delovnih mest, ki se ne razpišejo, opravi komisija za sprejem in razporejanje delavcev.

16. člen

Direktor podjetja mora priglasiti upravnemu odboru podjetja vsa prosta vodilna delovna mesta, ki se razpišejo praviloma 30 dni prej, ko bi se moralo prosto vodilno delovno mesto po razpisu na novo zasesti.

Priglasitve za vsa druga delovna mesta dajejo komisiji za sprejem in raz-

porejanje delavcev ekonomske enote praviloma 30 dni prej pred dnevom, ko bi se moralo delovno mesto na novo zasesti.

Priglasitve dajejo strokovni vodje posameznih ekonomskih enot.

17. člen

Komisija za sprejem in razporejanje delavcev mora najkasneje v 8 dneh po sprejemu priglasitve razglasiti prosto delovno mesto na način, določen v 13. in 14. členu tega pravilnika.

V razglasu mora biti praviloma navedeno, če so razen splošnih pogojev predpisani tudi posebni pogoji, dan nastopa dela, strokovna usposobljenost, ki se zahteva, ter če je za delovno mesto določeno tudi poskusno delo, rok in način ugotovitve rezultata poskusnega dela, in če gre za delo, ki se opravlja s polnim ali krajšim kot polnim delovnim časom.

Rok, v katerem se lahko delavci podjetja ali drugi kandidati priglasijo na razglašeno delovno mesto, mora biti objavljen v razglasu ter ne sme trajati manj kot 8 dni od dneva objave razglaša. Komisija za sprejem in razporejanje delavcev mora najkasneje v 8 dneh po pretoku roka iz prejšnjega odstavka odločiti o sprejemu delavcev na razglašeno delovno mesto.

2. Razpis

a) Delovna mesta, ki se razpišejo

18. člen

Z razpisom se zasedejo vsa vodilna delovna mesta v podjetju in enoti, za katere določa statut, da se vsako četrto leto znova razpišejo.

Razpis izvede upravni odbor podjetja.

19. člen

Direktorja podjetja imenuje delavski svet podjetja po posebnem postopku, ki ga določa temeljni zakon o volitvah delavskih svetov in organov upravljanja in temeljni zakon o podjetjih.

b) Organi, ki opravijo razpis

20. člen

Razpis opravi upravni odbor podjetja, ki mora skrbeti za razglasitev razpisa, za izbiro kandidatov in za ves nadaljnji postopek.

Tehnične posle v zvezi z razpisom opravlja kadrovska služba.

c) Razpisni postopek

21. člen

Razpis je javen in ga upravni odbor podjetja razglasi v enem izmed dnevnih časopisov. V razglasu o razpisu mora biti določen rok, do katerega se sprejemajo prijave kandidatov in pogoji, ki jih mora delavec izpolnjevati za razpisano delovno mesto.

Rok, do katerega se sprejemajo prijave kandidatov za razpis, mora trajati najmanj 8 dni od dneva objave.

Za vodilna delovna mesta, za katera niso že v statutu navedeni pogoji, ki jih mora delavec izpolnjevati, določi pogoje upravni odbor podjetja.

Upravni odbor podjetja se mora sestati najkasneje v 8 dneh od dneva, do katerega so se sprejemale prijave.

22. člen

O izbiri kandidata odloča upravni odbor podjetja z glasovanjem in z večino glasov vseh članov.

Pred odločitvijo o izbiri kandidata mora upravni odbor podjetja obravnavati vse vloge posameznih kandidatov ter ugotoviti, kateri kandidati izpolnjujejo vse razpisne pogoje, oziroma kateri kandidati ne izpolnjujejo posameznih pogojev. Če kandidat ne izpolnjuje razpisanih pogojev, ga upravni odbor v prvem razpisu ne more izbrati. Če noben kandidat ne izpolnjuje pogojev, se razpis ponovi. Če pri ponovnem razpisu noben kandidat ne izpolnjuje pogojev, lahko upravni odbor izbere tistega kandidata, ki se najbolj približa razpisnim pogojem.

Upravni odbor lahko povabi na sejo kandidate, ki so se potegovali za razpisano delovno mesto.

O izbiri mora upravni odbor v roku 8 dni po seji, na kateri je bil kandidat izbran, obvestiti vse kandidate, ki so se potegovali za razpisano delovno mesto in jih poučiti o njihovi pravici do pregleda razpisnega gradiva.

23. člen

Vsak, ki se je potegoval za razpisano delovno mesto, pa misli, da je bil kršen postopek za izvedbo razpisa in da je ta kršitev bistveno vplivala na odločitev o izbiri kandidata, ali da sprejeti kandidat ne izpolnjuje z razpisom predpisanih pogojev, ima v 8 dneh od sprejema sklepa o izbiri kandidata pravico ugovora na delavski svet podjetja.

24. člen

Če delavski svet podjetja, ko odloča o ugovoru, ugotovi, da razpis ni bil opravljen po postopku, ki je bil določen s statutom, izreče razpis in sklep o izbiri kandidata za neveljavna. Če ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje predpisanih pogojev, pa izreče za neveljaven samo sklep o izbiri kandidata.

Svojo odločbo mora delavski svet podjetja izdati v 30 dneh od dneva, ko preteče rok za ugovor.

Če delavski svet podjetja, ki odloča o ugovoru, ne ugodi ugovoru, ima kandidat na razpisano delovno mesto pravico vložiti v 30 dneh od vročitve do končne odločbe oziroma od preteka roka, v katerem bi bil moral delavski svet podjetja izdati odločbo, tožbo pri sodišču splošne pristojnosti.

25. člen

Organi za sprejem na delo so:

— za direktorja delavski svet podjetja,

— za vodilne delavce in delavce, ki so na delovnih mestih, ki se razpišejo, upravni odbor podjetja,

— za vse druge na delovnih mestih, ki se ne razpišejo, komisija za sprejem in razporejanje.

Komisijo za sprejem in razpored delavcev izvoli delavski svet poslovne enote.

26. člen

Delavcu mora biti najkasneje v 8 dneh po sprejemu na delo poslano pismeno obvestilo, da je bil sprejet na delo in o tem, pod kakšnimi pogoji in katerega dne naj nastopi delo.

Ko je sklep o sprejemu na delo vročen delavcu, ga pred nastopom njegovega dela ni mogoče preklicati, razen če zaradi višje sile (požar, poplave, potres, itd.) preneha delovno mesto, na katerega je bil delavec sprejet.

Če delavec brez opravičenega vzroka ne nastopi dela na dan, ki je določen v obvestilu o sprejemu na delo, se šteje, da ne želi stopiti na delo.

27. člen

Na vseh delovnih mestih, se lahko kot poseben pogoj ob sprejemu na delo vplelje poskusno delo.

S poskusnim delom se sme ugotavljati samo, ali delavčeve delovne sposobnosti (strokovna izobrazba, delovna iznajdljivost, delovne navade ipd.) zadovoljujejo zahteve delovnega mesta, na katero stopa, oziroma ali more delavec uspešno izpolnjevati delovne naloge. Za poskusno delo se smejo določiti le tiste delovne naloge, ki se redno in v rednih delovnih pogojih opravljajo na posameznem delovnem mestu, in sicer samo v tolikšnem obsegu, kolikor je potrebno, da delavec pokaže svoje sposobnosti.

28. člen

Komisijo za ocenitev poskusnega dela imenuje upravni odbor poslovne enote. Komisije so stalne ali pačasne. Predsednik komisije mora biti strokovnjak za področje dela, za katerega se delavec preizkuša, en član komisije je neposredni vodja delavca, ki je na poskusnem delu, drugi član pa mora imeti vsaj isto stopnjo izobrazbe kot delavec, ki je na poskusnem delu. Komisija za

ocenitev poskusnega dela mora pred začetkom poskusnega dela določiti pismene naloge teoretičnega in praktičnega preizkusa delavčeve sposobnosti z navedbo rokov, do katerih morajo biti posamezne naloge opravljene.

Komisija mora pred poskusnim delom dajati nasvete delavcu in mu pomagati ter mora sproti spremljati njegove uspehe oziroma odklanjati objektivne okoliščine, ki bi lahko povzročile neuspeh brez krivde delavca. Nadzor nad pravilnim delom komisij, posebno nad dajanjem nalog in ocenjevanjem dela opravlja kadrovski sektor.

29. člen

Roki za izvršitev nalog poskusnega dela so naslednji:

Za delavce od I. in II. grupe od 30 do 60 dni.

Za delavce III., IV. in V. grupe od 15 do 30 dni.

Za delavce VI., VII. in VIII. grupe od 5 do 15 dni.

Naslednji dan po poteku vnaprej določenega roka za izvršitev nalog mora komisija obvezno vročiti delavcu končno pismeno oceno o uspehu poskusnega dela.

30. člen

Z vročitvijo pozitivne pismene ocene poskusnega dela preneha poskusna doba in delavec nadaljuje svoje delo v podjetju.

Če je končna ocena delavčevega poskusnega dela negativna in delavec ne izpolnjuje pogojev za nadaljnje delo v podjetju, mu preneha delo z dnem vročitve negativne pismene ocene o uspehu poskusnega dela. Če komisija za ocenitev poskusnega dela v 24 urah po poteku roka za izvršitev nalog poskusnega dela in ko je delavec opravil vse poskusne naloge, ne vroči delavcu končne pismene ocene, se šteje, da je bila ocena pozitivna. Kolikor bi se delavec izmikal vročitvi končne pismene ocene, se šteje kot nadomestna vročitev objava končne ocene na oglasni deski.

31. člen

Delavec ima pravico med poskusnim delom ob vsakem času in brez obrazložitve prenehati z delom v podjetju in izstopiti iz delovne skupnosti, če meni, da delo na določenem delovnem mestu ne ustreza njegovi delovni sposobnosti.

Delavec mora o svojem izstopu z dela pismeno obvestiti neposrednega vodjo, ta pa obvesti kadrovski sektor.

32. člen

Delavec stopa na delo v podjetje za nedoločen čas na vsa delovna mesta, razen v primerih, ki jih določa 54. člen tega pravilnika, ki izrecno določa, na katerih delovnih mestih se stopa na delo za določen čas.

33. člen

Delavec stopa na delo za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kolikor ni v razglasnih pogojih in v sklepu o sprejemu na delo posebej povedano, da stopa na delo s krajšim kot polnim delovnim časom.

Delavec ima hkrati pravico delati v več delovnih organizacijah in na ta način dosegati poln delovni čas.

34. člen

Na delo za določen čas se sprejmejo delavci v naslednjih primerih:

1. na delovnih mestih upravnika, kuharice in pomočnice kuharice v počitniških domovih;

2. na delovnih mestih garderoberjev v letnem kopalšču;

3. za nadomeščanje začasno odsotnih delavcev, kadar so ti pri vojaki, kadar opravljajo javne dolžnosti, kadar so na bolniškem dopustu, kadar je žena na porodniškem dopustu, kadar so za daljši čas odsotni z dela s pravico do nadomestila ali brez te pravice in v drugih podobnih primerih.

35. člen

Delavec, ki stopa na delo za določen čas, mora biti že ob nastopu dela pis-

meno obveščen o tem, kdaj mu preneha delo, ki je bilo sklenjeno za določen čas. To obvestilo mora biti praviloma navedeno v samem sklepu o sprejemu na delo.

Če delavec, ki je bil sprejet na delo za določen čas, nadaljuje delo po roku, za katerega je bil sprejet na delo, ali če je razporejen na delovno mesto, kjer se delo ne opravlja za določen čas, sme prenehati delo proti svoji volji le ob pogojih in na način, kot je določen za delavce, ki delajo za nedoločen čas, kadar jim preneha delo proti njihovi volji.

III. RAZPOREDITEV DELAVCEV NA DELOVNA MESTA

36. člen

Ob nastopu dela na določenem delovnem mestu mora neposredni vodja natančno seznaniti delavca z delovnim mestom, z delovnimi pogoji, z delovnimi dolžnostmi in z neposrednimi sodelavci na delu. Izobraževalni center je dolžan, da v uvajalni dobi delavca seznanji s samoupravljanjem v podjetju, s statutom in drugimi splošnimi akti, s pravicami in dolžnostmi, ki jih ima delavec itd.

37. člen

Neposredni vodja mora delavca uvažati v delo z nasveti in opozoriti, tako da čimprej doseže delovne uspehe z delovno sposobnostjo, ki jo terja delovno mesto.

Neposredni vodja in sodelavci morajo ustvariti tako delovno vzdušje, da se delavec, ki je bil na novo napoten na delovno mesto, čimprej vživi v svoje delo in delovno okolje.

38. člen

Delavec ima pravico, da je ob nastopu dela in med delom in v delovni organizaciji razporejen na delovno mesto, ki ustreza njegovi delovni sposobnosti; njegova dolžnost pa je, da med

delom nenehno izpopolnjuje svoje delovne sposobnosti, skladno z zahtevami delovnega mesta in z zahtevami, ki izvirajo iz izpopolnjevanja delovnega procesa.

Pravica do razporeditve po prejšnjem odstavku se uresničuje tako, da se vsak delavec lahko priglasi na vsako razglašeno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

Delovno mesto, ki se sprostí s tem, da je bil delavec po svoji priglasitvi razporejen na drugo delovno mesto, se mora razglasiti najkasneje v 8 dneh od dneva, ko je pristojni organ delavca razporedil na drugo delovno mesto, razen v primeru, če ni potrebno, da se prosto delovno mesto na novo zasede.

Delavec, ki ga je pristojni organ s sklepom razporedil na podlagi njegove priglasitve na drugo delovno mesto, mora biti razrešen s prejšnjega delovnega mesta najkasneje v 30 dneh. V izjemnih primerih, ki morajo biti posebej utemeljeni, lahko upravni odbor poslovne enote podaljša rok razrešitve na 45 dni.

39. člen

Delavca, ki na svojem delovnem mestu uspešno izvršuje redne delovne naloge, sme delovna skupnost le z njegovo privolitvijo premestiti na drugo delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem dela.

Kolikor delavec privoli, da se premesti na delovno mesto, ki zahteva manjše delovne sposobnosti, mora dati pismeno privolitev.

40. člen

Če delavcu na delu grozi neposredna življenjska nevarnost, sme odkloniti delo na takem delovnem mestu, če mu ni zagotovljeno predpisano varstvo, vendar mora to takoj sporočiti vodji oddelka, v katerem dela.

Delavec, ki ne dela v smislu določb prejšnjega odstavka, dokler ni izvedeno predpisano zavarovanje in ki ni raz-

porejen na drugo ustrezno delovno mesto, ima ta čas pravico do nadomestila, ki se odmeri na podlagi poprečne akontacije osebnega dohodka za pretekle 3 mesece.

41. člen

V primeru višje sile, ki je že nastopila, ali se neposredno pričakuje, lahko neposredni vodja začasno razporedi delavca na vsako delovno mesto v podjetju, vendar samo za toliko časa, kolikor je nujno, da se višja sila odvrne, rešijo človeška življenja in podjetje zavaruje pred škodo (požar, poplave, potres, nenadno kvarjenje surovin, materiala, delovnih sredstev ipd.).

42. člen

Vsa delovna mesta se zasedejo na podlagi prosto izražene volje delavcev, ki se priglasijo na podlagi razglasa delovnega mesta komisije za sprejem in razporejanje.

V primerih, ko je potrebno, da se delavec nemudoma premesti ali razporedi za nadomeščanje delavcev, ki so na dopustu, bolniškem staležu, orožnih vajah in drugih primerih, lahko ustrezni vodja izvrši to premostitev brez odobritve komisije za sprejem in razporejanje.

Delavec ima za čas izredne premostitve ali razporeditve pravico do osebne dohodka po osnovah in merilih svojega rednega delovnega mesta, če je ta večji oz. delovnega mesta, na katerem je razporejen, kolikor je ta večji.

43. člen

Na delovna mesta, na katerih se opravljajo posebno težka telesna dela in na druga dela, ki lahko s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje, se ne sme razporejati mladih delavcev do 18 let starosti in ne žensk.

Ta delovna mesta so predvsem v osnovni proizvodnji, pri nakladalnih in razkladalnih skupinah, v tiskarni in v kotlarni.

IV. IMENOVANJE DIREKTORJA IN VODILNIH DELAVCEV

44. člen

Delovna mesta direktorjev in vsa druga vodilna delovna mesta se vsako četrto leto znova razpišejo.

Dan, od katerega teče rok, v katerem morajo biti znova razpisana vodilna delovna mesta, je določen za direktorja v temeljnem zakonu o volitvah delavskega sveta in drugih organov upravljanja v delovni organizaciji, za druge vodilne delavce pa v statutu podjetja.

45. člen

Delavec, ki dela na razpisnem delovnem mestu, ima pravico potegovati se za to delovno mesto in je lahko ob splošnih pogojih znova izbran. Če ni ponovno izbran, ima pravico zahtevati, da ga podjetje razporedi na drugo delovno mesto, ustrezno njegovim sposobnostim.

Delavec, ki ne privoli v to, da bi delal na drugem delovnem mestu, neha biti član delovne skupnosti po preteku časa, kolikor bi moral ostati na delu v podjetju, če bi mu članstvo prenehalo po sklepu podjetja, računano od dneva, ko sprejme sklep ali odločbo, da je razporejen na drugo delovno mesto.

V. DELOVNI ČAS DELAVCEV V PODJETJU

1. Polni delovni čas

46. člen

Za polni delovni čas se smatra delovni čas 42 ur na teden. Delovni čas v podjetju traja praviloma 8 ur na dan s tem, da delajo delavci v naprej določenih izmenah oziroma, da delajo vsak 4. teden 6 dni v tednu, ostale tedne pa po 5 dni v tednu.

Začetek delovnega časa za prvo izmeno je ob 6. uri in traja do 14. ure, za drugo izmeno od 14. ure in traja do 22. ure, za tretjo izmeno pa od 22. ure in traja do 6. ure naslednjega dne.

2. Krajši kot polni delovni čas, ki se šteje kot polni delovni čas

47. člen

Delavka z otrokom, starim do 8 mesecev, ima pravico delati po 4 ure na dan, če to zahteva.

V tem primeru ima za 4 ure na dan pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke po vseh osnovah glede na svoje delovne uspehe in do nadomestila za delovni čas 4 ure na dan po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

Ta skrajšan delovni čas se šteje kot polni delovni čas.

48. člen

Ko je otrok 8 mesecev star, ima delavka pravico delati po 4 ure na dan, dokler ni otrok star 5 let, če mu je po mnenju zdravniške komisije glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega.

V tem primeru ima delavka pri delitvi sredstev za osebne dohodke pravico le do deleža, ki ustreza dejanskemu delu.

Tudi ta delovni čas se šteje kot polni delovni čas.

5. Krajši kot polni delovni čas, ki se ne šteje kot polni delovni čas

49. člen

Delavec ima pravico delati tudi krajši čas, ki ne velja po zakonu za polni delovni čas, vendar samo na naslednjih delovnih mestih, oz. delih: čuvanje koles, čuvanje garderobe v letnem kopaljšču, razdeljevanje malice med odmorom in vratar.

Na ta delovna mesta se sprejmejo prvenstveno delavke, ki se zaradi družinskih razmer ne morejo zaposliti s polnim delovnim časom, invalidi in tisti delavci, ki so že v drugi organizaciji zaposleni s krajšim kot polnim delovnim časom.

50. člen

Če delavec dela na delovnih mestih navedenih v prejšnjem členu najmanj

polovico polnega delovnega časa, ima vse pravice po delu in iz dela, ki mu grede po zakonu in samoupravnih aktih podjetja. Obseg teh pravic pa je odvisen od dolžine delovnega časa in doseženih delovnih uspehov.

Če pa delavec dela na takem delovnem mestu manj kot polovico polnega delovnega časa, ima pravico do upravljanja kot enakopraven član delovne skupnosti, do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke sorazmerno svojemu delu, do varstva pri delu in sicer s tem, da je socialno zavarovan za nesrečo pri delu ali poklicno obolenje po posebnih predpisih, do tedenskega počitka, do polovice letnega dopusta po kriterijih, ki veljajo za druge delavce na enakih delovnih mestih, pravice do odsotnosti z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka.

4. Daljši kot polni delovni čas

51. člen

Delavec je dolžan delati dalj kot polni delovni čas, če zadene podjetje nesreča ali se taka nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvarujejo materialna sredstva.

52. člen

Več kot polni delovni čas je delavec dolžan delati tudi v primerih, ko je nujno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitve in prekinitve bi povzročila precejšnjo materialno škodo, ali da se z delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala ali pa da se odvrne okvara na delovnih sredstvih. V teh primerih sme delo nad polni delovni čas trajati samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice.

Ti nujni primeri, v katerih mora delavec delati dalj kot polni delovni čas, so določeni v statutu podjetja.

Delavec sme odkloniti, da bi delal dalj kot polni delovni čas v primerih, ki niso določeni v statutu.

53. člen

Delo preko polnega delovnega časa se šteje kot posebni delovni pogoji, ki se upošteva pri pravilih za odmerjenje osebnega dohodka v pravilniku o delitvi osebnega dohodka.

5. Prepovedan daljši kot polni delovni čas za žene in mladino

54. člen

Daljši kot polni delovni čas ne smejo delati:

1. delavka med nosečnostjo in mati z otrokom, ki še ni star 2 leti;
2. delavci, ki še niso stari 18 let in
3. delavci, ki bi jim po zdravnikovem mnenju takšno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

6. Razporeditev delovnega časa v podjetju

55. člen

Petdnevni delovni teden se vpelje praviloma tako, da delavec dela dnevno po 8 ur, tri zaporedne tedne ob sobotah ali nek drug dan v tednu pa ne dela, vsak četrti teden pa dela ves teden po 8 ur.

Razpored dela na delovnih mestih, kjer se dela v 4 izmenah, je določen v statutu podjetja in ga sprejme delavski svet podjetja.

56. člen

Na delovnih mestih, kjer je delo takšno, da ga je v mesecu enkrat manj, drugič pa več, se lahko določi delovni čas tako, da je delovni čas v delu dobe (meseca), za katero ga razporeja, daljši zaradi večjega obsega dela, v preostalem delu te dobe pa krajši kot polni delovni čas.

V tem primeru pa skupni delovni čas v vsej tej dobi v poprečju ne sme presegati 42 ur na teden.

To prerazporeditev delovnega časa določijo delavski svet poslovne enote za posamezna delovna mesta.

7. Nočno delo

57. člen

Delovni čas med 22. in 5. uro naslednjega dne se šteje za nočni delovni čas, delo v tem času pa za nočno delo.

58. člen

Če se namerava vpeljati nočno delo, morajo biti poprej izpolnjeni potrebni pogoji.

Kot potrebni pogoji za uvedbo nočnega dela se štejejo zlasti:

— da narava dela in nujnost izvršitve dela v nočnem času zahteva uvedbo dela v nočnem času;

— da so podani vsi objektivni pogoji, da bo delavec ob normalni pazljivosti v nočnem delu lahko delal brez nevarnosti za svoje zdravje in življenje;

— da ni pristojni organ inšpekcije dela prepovedal ali omejil nočnega dela.

59. člen

Nočno delo je prepovedano za:

1. delavke med nosečnostjo in mater, katerih otrok še ni star 2 leti;

2. delavce, ki še niso stari 18 let;

3. delavce, katerim bi po zdravniškem mnenju nočno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

60. člen

Na nočno delo se tudi ne sme razporediti delavke, če bi ji delo v tem času onemogočilo uveljavitev pravice do najmanj 7-urnega počitka v času med 22. in 7. uro naslednjega dne. Ta prepoved pa se ne nanaša na delavko na vodilnem delovnem mestu ali na delu zdravstvene ali socialne službe v podjetju.

61. člen

Ne glede na določila prejšnjega člena pa se lahko razporedi delavko na nočno delo v primerih, če je treba nujno nadaljevati delo, ki ga je v teku dneva prekinila višja sila, ki je ni bilo mogoče pričakovati, kot tudi če je treba preprečiti škodo na surovinah in drugem materialu.

62. člen

Nočno delo za žene se lahko uvede tudi na tistih delovnih mestih, za katera da dovoljenje republiški sekretariat za delo.

63. člen

Čas, ki ga je delavec prebil na nočnem delu, je poseben delovni pogoji, ki se upošteva pri merilih za določevanje osebnega dohodka in rednega letnega dopusta.

VI. ODMORI, POČITKI, DOPUSTI IN ODSOTNOST Z DELA

64. člen

Delavec ima v teku dnevnega dela z enkratnim polnim delovnim časom pravico do 50-minutnega odmora.

Razporeditev odmora določa upravni odbor PE z omejitvijo, da ga ne sme določiti na začetek oziroma na konec delovnega časa.

Čas odmora se šteje za čas prebit na delu.

65. člen

Delavci v dopoldanski izmeni imajo praviloma 50-minutni odmor med 9. in 10. uro, v popoldanski izmeni med 17. in 18. uro in v nočni izmeni od 1.50 do 2. ure. Če delavec iz objektivnih razlogov ne more koristiti odmora v tem času, ga lahko koristi v drugem času.

66. člen

Delavec ima pravico do dnevnega počitka med dvema zaporednima delovnima dnevom.

Nepretrgani dnevni počitek znaša najmanj 12 ur.

67. člen

Delavec ima pravico do tedenskega počitka najmanj 24 ur brez presledka. Če je nujno, da dela na dan svojega tedenskega počitka, se mu mora zagotoviti za tak počitek en dan v naslednjem tednu.

68. člen

Delavec ima med letom pravico do državnih in republiških praznikov. Pri odmerjanju njegovega deleža v delitvi sredstev za osebne dohodke se ti dnevi štejejo kot, da bi delal.

1. Letni dopusti

69. člen

Delavec ima med letom pravico do letnega dopusta.

Pravici do letnega dopusta se delavec ne more odpovedati; prav tako ga delovna organizacija ne more zanj prikrajsati. Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po 11. mesecih nepretrganega dela in ima pravico izrabiti ga v vsakem letu, če v delu ni imel presledka.

Če preide delavec neposredno ali s presledkom do treh dni na delo iz ene delovne organizacije v drugo, se ne šteje, da je imel v delu presledek.

2. Osnove in merila za določanje letnega dopusta

70. člen

Letni dopust za vsakega delavca je odvisen predvsem od delovnih pogojev, od njegove delovne dobe in drugih obdobj, ki so po zakonu izenačeni z delovno dobo.

Pri neposredni odmeri letnega dopusta se delavcu upoštevajo posebne socialne razmere, v katerih živi (sama mati z otroki, invalidi ipd.).

71. člen

Letni dopust posameznega delavca traja najmanj 14 dni, največ pa 30 dni.

Pri odmeri letnega dopusta v razponu iz prejšnjega odstavka se upoštevajo naslednje osnove in merila:

1. kot pogoji dela se upoštevajo

a) zahtevnost in strokovnost dela

— na delovnih mestih, kjer se delavci priučujejo (VI., VII. in VIII. grupa) 1 dan

— na delovnih mestih, kjer se zahteva poklicna šola (V. grupa) 3 dni

— na delovnih mestih, kjer se zahteva srednja šola ali poklicna šola + tečaj (III. in IV. grupa) 4 dni

— na delovnih mestih, kjer se zahteva višja ali visoka šola (I. in II. grupa) 5 dni

b) fizična dejavnost

— na delovnih mestih, kjer se stalno opravljajo zelo težka fizična dela (pom. kurjača, razkladalec) 2 dni

c) delovni pogoji

— na delovnih mestih, kjer se delo stalno odvija v 4 izmenah 2 dni

— na delovnih mestih, kjer se delo stalno odvija v 3 izmenah 1 dan

— pri delu v zelo slabih delovnih pogojih (nevarnost okužbe in podobno) 2 dni

č) vodenje

1. s podrejenimi delavci 1 dan

2. s podrejenimi vodji oddelkov 2 dni

2. Delovni staž delavca

do 5 let 10 dni

od 5 do 10 let 12 dni

od 10 do 20 let 15 dni

od 20 do 30 let 19 dni

nad 30 let 24 dni

3. Socialni in drugi kriteriji

Socialni in drugi kriteriji se upoštevajo pri določanju dolžine letnega dopusta materam in invalidom ter borcem NOV in sicer:

a) materam z majhnimi otroki

— materam z 1 otrokom do 1 leta starosti ali dvema otrokoma do sedem let starosti 2 dni

— materam s tremi otroki do 7 let starosti 4 dni

b) vojnim in delovnim invalidom

— težjim invalidom (nad 60 %) 4 dni

— lažjim invalidom (30 do 60 %) 2 dni

c) borcem NOV

— borcem iz leta 1941 pripada letni dopust skupno 30 dni

— borcem iz leta 1942 3 dni
— borcem iz leta 1943 2 dni
Za določanje dolžine letnega dopusta se upošteva po tem kriteriju samo čas, ki je dvojno priznan.

72. člen

Kakršnokoli odsotnost z dela, ki se priznava v delovno dobo, se ne sme odbiti od dopusta, ki gre delavcu po pogojih in merilih iz prejšnjega člena.

Če delavec, ki na letnem dopustu zboli, se mu čas dovoljenega bolezenskega dopusta ne šteje v letni dopust.

73. člen

Čas izrabe letnega dopusta se določi v skladu z naravo in organizacijo dela, pri čemer se upošteva delavčeva želja, zlasti pa je treba delavcu omogočiti skupno letovanje z družino.

Delavec ima pravico izrabiti 5 dni svojega letnega dopusta za svoje potrebe takrat, ko sam to določi, vendar mora najmanj 30 dni pred tem javiti svojo zahtevo pristojnemu vodju.

Vodstvo oddelka, v katerem delavec dela, mora najmanj 50 dni prej sporočiti delavcu dan, ko se začne njegov letni dopust.

74. člen

Delavec ima pravico izrabiti svoj letni dopust v nepretrganem trajanju. Le na njegovo zahtevo oz. z njegovo privolitvijo se mu sme odobriti izraba dopusta v dveh delih.

75. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let, gre letni dopust po osnovah in merilih, po katerih se določa letni dopust drugim delavcem, povečan za sedem delovnih dni.

76. člen

Delavci, ki med letom pridejo iz druge delovne organizacije, morajo izrabiti dopust v prejšnji organizaciji, razen če upravni odbor oziroma organ, ki sklepa o sprejemu na delo ne odloči, da delavec lahko koristi dopust v našem podjetju. Ta dogovor mora biti pismen.

77. člen

Med letnim dopustom ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki znaša najmanj toliko, kolikor znaša poprečna akontacija osebnega dohodka za pretekle tri mesece.

Konkretno višino nadomestila določa pravilnik o delitvi osebnega dohodka.

3. Odsotnost z dela do sedem dni s pravico do nadomestila

78. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela do sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu in mu gre pri tem nadomestilo, kot da bi delal. Pravico do odsotnosti z dela ima delavec v naslednjih primerih:

- za strokovne izpite 3 dni
- ob sklenitvi zakonske zveze 2 dni
- ob smrti v ožji družini 2 dni
- ob porodu v ožji družini 1 dan
- ob preselitvi 1 dan
- ob sodelovanju na raznih športnih in kulturnih prireditvah,
- ob drugih podobnih primerih, za katere določi upravni odbor, da so sorodni naštetim primerom.

79. člen

Če je bil delavec že odsoten z dela sedem delovnih dni v koledarskem letu, pa nastopi še katerikoli primer iz predhodnega člena, mu lahko upravni odbor dovoli, da je odsoten z dela brez nadomestila, ki ga določa prejšnji člen.

4. Odsotnost z dela nad sedem dni za strokovno izobraževanje s pravico do nadomestila

80. člen

Podjetje lahko napoti delavca na strokovno izobraževanje, specializacijo ali izpopolnjevanje ali na izvršitev določene naloge za podjetje in sicer za čas, ki ga na podlagi delavčeve vloge odobri upravni odbor. Ta čas se praviloma določi največ do dveh let.

Med tako odsotnostjo z dela ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka po določbah pravilnika o delitvi osebnega dohodka.

5. Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila

81. člen

Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila, primeri in pogoji, v katerih ima delavec pravico biti odsoten zaradi osebnih opravkov so zlasti:

— delo pri gradnji ali obnovi stanovanja,

— sodelovanje na kulturno-prosvetnih in športnih prireditvah,

— študij, ki ni v neposrednem interesu podjetja,

— študijska in druga potovanja, ki niso v neposrednem interesu podjetja,

— v drugih primerih, za katere upravni odbor ugotovi, da so sorodni naštetim primerom.

V naštetih primerih sme biti delavec odsoten sedem dni, o daljši odsotnosti pa odloča upravni odbor, ob upoštevanju okolnosti, ki jih delavec navede.

V času odsotnosti mirujejo vse pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela.

6. Porodniški dopust

82. člen

Za nosečnost in porod ima delavka pravico do porodniškega dopusta, ki traja brez presledka 153 dni.

Delavka mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred porodom, na podlagi zdravniškega izvida, pa ga sme nastopiti 45 dni pred porodom.

VII. UDELEŽBA DELAVCA PRI DELITVI SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

83. člen

Delavec ima na podlagi svojega delovnega prispevka glede na delovne uspehe delovne enote, v kateri dela in

podjetja kot celote, pravico biti udeležen pri delitvi sredstev, ki jih podjetje nameni za osebni dohodek.

84. člen

Delovni prispevek delavca se ugotavlja po osnovah in merilih, določenih v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov, ki mora biti v skladu z določbami statuta, ter v skladu z načeli delitve po delu.

85. člen

Izhodišče za osnove, s katerimi se določa glede na naravo in posebnosti dela vrednost posameznih delovnih mest, so zlasti:

— vrsta delovnih nalog, ki jih ima delavec na delovnem mestu;

— zahtevnost nalog oziroma dela, ki postavlja pred delavca določene zahteve glede delovne sposobnosti oziroma strokovne izobrazbe, delovnih navad, iznajdljivosti pri delu in drugih sposobnosti v zvezi z delom;

— vpliv, ki ga ima delavec na uporabo sredstev, glede na njegovo mesto v organizaciji dela, na izpopolnjevanje delovnih postopkov, delovnih operacij in podobno;

— delovni pogoji, ki jim je izpostavljen delavec.

V pravilniku o delitvi osebnega dohodka se določijo matančna merila, po katerih je, glede na te osnove, delavec udeležen pri delitvi sredstev za osebne dohodke.

86. člen

Delavec ima pravico do minimalnega osebnega dohodka ne glede na delovne in poslovne uspehe delovne enote, oziroma podjetja.

Minimalni osebni dohodek določa poseben zvezni zakon.

87. člen

Na osebni dohodek delavca je mogoče seči z izvršbo za poplačilo terjatve; pri tem se sme seči za terjatve iz naslova zakonite preživnine največ na polovico, za druge terjatve pa največ na tretjino čistega delavčevega osebnega dohodka.

88. člen

Delavec ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, kadar je odsoten z dela zaradi vojaških vaj, predvojaške vzgoje, udeležbe v civilni zaščiti, opravljanja javnih funkcij, ali zaradi pozivov vojaških ali drugih organov, h katerim je klican brez svoje krivde. Nadomestilo iz prvega odstavka tega člena izplača podjetje na račun organa, ki je delavca poklical in ustreza poprečni akontaciji osebnega dohodka, ki ga je imel delavec v zadnjih treh mesecih.

Delavec je dolžan, da ob nastopu katerega izmed naštetih primerov dostavi ustrezno potrdilo.

VIII. ODGOVORNOST DELAVCA DELOVNI SKUPNOSTI

1. Odgovornost za kršitev delovnih dolžnosti

89. člen

Vsak delavec je dolžan po svojih osebnih sposobnostih s svojim osebnim delom prispevati, da se dosežejo delovne in poslovne naloge podjetja.

90. člen

Delovne dolžnosti delavca so predvsem naslednje:

1. da opravlja svoje delo vestno po svoji strokovni sposobnosti in ob lastni odgovornosti, ter da svoje obveze opravlja točno in pravilno in v skladu s sklepi pristojnih organov upravljanja;

2. da skrbno pazi na zaupane mu stvari in delo in da z malomarnim odnosom ne povzroča premoženjske škode;

3. da izvršuje naloge neposrednih vodij, kolikor niso v nasprotju z obstoječimi predpisi oziroma sklepi organov upravljanja;

4. da vestno upošteva vse predpise o varstvu pri delu;

5. da ne izostaja z dela zaradi neopravičenih razlogov;

6. da ne zapušča dela, brez dovoljenja neposrednega vodje;

7. da prihaja pravočasno na delo in da dela na delovnem mestu v predpisanim delovnem času;

8. da v 24 urah sporoči o svoji odsotnosti in takoj po vrnitvi poda neposrednemu vodji opravičilo o izostanku;

9. da čuva poslovno tajnost;

10. da se po končanem zadnjem dnevu letnega dopusta ali kakršnikoli druge odsotnosti javi naslednji dan na delo.

91. člen

Za hujšo kršitev delovnih dolžnosti veljajo zlasti:

1. kršitev samoupravnosti in enakopravnosti in kakršnakoli prisilitev ali samovolja pri nastajanju in urejanju delovnih razmerij;

2. ponareditev listin ali dejanje nepravilnih podatkov z namenom, da bi se preslepilo podjetje in kar utegne vplivati na sklenitev, trajanje in prenehanje delovnega razmerja;

3. zloraba položaja ali prekoračenje danega pooblastila;

4. vsako dejanje oziroma opustitev, ki ovira ali onemogoča pravilno delovanje podjetja;

5. povzročitev premoženjske škode podjetju z namernim ali nevestnim opravljanjem svoje dolžnosti;

6. opustitev ukrepov za varnost delavcev ali zaupanih stvari ali premajhna skrb za take ukrepe;

7. nespoštovanje ukrepov za varstvo pri delu;

8. neopravičena oziroma nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalog, ki jih izdajo pristojni organi;

9. prilastitev zaupanega materiala, oziroma pridobitev osebne gmotne koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom podjetja in na njegovo škodo;

10. nepravilna poraba denarja, vrednostnih papirjev ali delavcu na delovnem mestu zaupanih stvari v svojo korist ali v korist koga drugega;

11. prihod na delo v pijanem stanju ter pijanost med delom;

12. samovoljna zapustitev dela oziroma neopravičeno izostanek z dela, ki traja brez presledka več kot 4 dni;

15. večkratno neopravičeno izostajanje od dela;

14. odklonitev podatkov oziroma neopravičeno dajanje podatkov ali dajanje netočnih podatkov, ki se morajo po veljavnih predpisih dajati pristojnim organom, zavodom ali organizacijam;

15. povzročanje nereda ali pretepa v podjetju;

16. netovariško, surovo ali nepravilno obnašanje do sodelavcev;

17. večkratno ponavljanje manjših kršitev delovnih dolžnosti.

92. člen

Delavec je odgovoren za kršitve delovnih dolžnosti po členu 90 in 91 tega pravilnika, ki jih stori po svoji krivdi.

Krivdne oblike, po katerih se razsoja delavčeva odgovornost, so:

— direktni naklep, ki je podan tedaj, če se je delavec zavedal svojega dejanja in ga hotel storiti;

— eventualni naklep, ki je podan tedaj, če se je delavec zavedal, da lahko zaradi svojega dejanja ali opustitve nastane škoda ter je pristal na to;

— zavestna malomarnost, ki je podana tedaj, če se je delavec sicer zavedal, da lahko zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastane škoda, pa je lahkomišelnost mislil, da jo bo lahko odvrnil;

— nezavestna malomarnost, ki je podana tedaj, če se delavec sicer ni zavedal, da bo zaradi njegovega dejanja ali opustitve nastopila posledica, vendar bi se po okoliščinah in glede na njegovo strokovnost in osebne lastnosti moral in mogel zavedati, da lahko nastane prepovedana posledica.

93. člen

Vsak član delovne skupnosti, posebno še odgovorni vodja, ki zve za kršitev delovne dolžnosti, mora prijaviti kršitev delovne dolžnosti. Prijava se pošlje

odgovorni osebi v kadrovski službi, ki zbrano dokumentacijo predloži komisiji za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti.

94. člen

Komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti se mora sestati najkasneje v osmih dneh po prejemu prijave ter odločiti s sklepom:

1. ali naj se uvede preiskava na podlagi podatkov o kršitvi in o kršilcu delovnih dolžnosti in določi preiskovalca, ki mora kršilca zaslišati in zbrati dokazano gradivo;

2. ali naj se prijava zavrže, ker dejanje ne predstavlja kršitve po členu 90 in 91 tega pravilnika, ker ni zajeto v teh določbah, ali ker je za podjetje nepomembno, zlasti, če so posledice neznatne, ali pa jih sploh ni.

95. člen

Komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti lahko zaupa preiskavo:

1. neposrednemu vodji delavca, ki je kršil delovne dolžnosti;

2. posebnemu preiskovalcu, ki je lahko tudi iz druge enote ali sektorja.

96. člen

Preiskovalec, ki mu je poverjena preiskava kršitve delovne dolžnosti, mora delavca pisмено zaslišati.

Razen tega mora zbrati vse druge podatke in dokaze, ki naj dajo podlago za čim bolj objektivno presojo kršitve.

97. člen

Preiskava mora biti praviloma zaključena v 14 dneh.

Po končani preiskavi mora preiskovalec, ki mu je bila poverjena preiskava, predložiti komisiji za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti:

— zapisnik o zaslišanju obdolženca;

— preiskovalno gradivo, zaslihanje prič, listinske in druge dokaze;

— poročilo o v preiskavi ugotovljenih kršitvah delovnih dolžnosti.

98. člen

Ko prejme komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti zaključeno preiskovalno gradivo, mora praviloma razpisati obravnavo, na katero mora najmanj 5 dni prej vabiti obdolženega delavca.

Če komisija iz zaključenega preiskovalnega gradiva ugotovi, da so podani razlogi po 2. točki 94. člena tega pravilnika, zavrže prijavo o kršitvi delovne dolžnosti.

Obtoženeц ima pravico, da si v postopku vzame zagovornika.

99. člen

Obravnava je javna, ter jo vodi predsednik komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti.

Predsednik komisije začne obravnavo tako, da najprej ugotovi delavčeve osebne podatke, ter nato prebere poročilo o v preiskavi ugotovljenih kršitvah delovnih dolžnosti.

Nato da besedo obdolženemu delavcu, da nemoteno pove celoten potek dejanja, ki se obravnava kot kršitev delovne dolžnosti. Ko je delavec že povedal celoten potek dejanja, mu smejo postavljati vprašanja predsednik in oba člana komisije ter zagovornik.

100. člen

Ko ni več vprašanj obdolženemu delavcu, se začne dokazani postopek s tem, da se najprej zaslišijo priče, na način, določen v prejšnjem odstavku. Nato se prečitajo vsi listinski dokazi, ter predlagajo drugi predloženi dokazi, nakar zaključí predsednik komisije dokazovanje. Po zaključnem dokazovanju povzame predsednik komisije na kratko, kateri dokazi govore za krivdo delavca, ter nato preda besedo zagovorniku, če ga delavec ima. V vsakem primeru ima obdolženi delavec pravico do zaključne besede.

Po zaključni besedi obdolženega delavca konča predsednik komisije obravnavo.

Po zaključni obravnavi ugotovi komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti s tajnim glasovanjem, ali je

podana krivda delavca in kakšen ukrep naj se izreče.

101. člen

Za kršitve delovnih dolžnosti se smejo izreči naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. zadnji javni opomin,
4. izključitev iz delovne skupnosti.

102. člen

Pri izreku ukrepov za kršitev delovnih dolžnosti se upošteva zlasti:

- teža kršitve in njene posledice,
- stopnja delavčeve odgovornosti,
- okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena,
- prejšnje delo in vedenje delavca,
- pomen dejavnosti in vpliv kršitve na podjetje.

103. člen

Komisija lahko po čl. 101 tega pravilnika izreče naslednje ukrepe:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. zadnji javni opomin.

Če komisija ugotovi, da gre za hujšo kršitev delovne dolžnosti, ki bi narekovala izključitev iz delovne skupnosti, ne izreče ukrepa, pač pa sprejme s tajnim glasovanjem predlog za izključitev iz delovne skupnosti.

104. člen

Komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti ima tri člane in tri namestnike, ki se volijo za dobo dveh let, ter se zamenjujejo, ko poteče dvoletna mandatna doba tistih članov DS, ki so bili izvoljeni v istem letu, ko je bila komisija izvoljena.

105. člen

O izključitvi delavca iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovnih dolžnosti odloča delavski svet PE.

Predlog za izključitev poda komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti.

106. člen

V postopku o izključitvi mora DS najprej poslušati sporočilo predsednika

komisije za ugotavljanje kršitve delovnih dolžnosti ter nato izjavo obdolženega delavca.

Na zahtevo obdolženega delavca lahko DS sklene, da se obnovijo posamezni dokazi.

Vsak član DS in delavčev zagovornik ima pravico postavljati vprašanja predsedniku komisije in obdolženemu delavcu.

Ko ni več vprašanj, preda predsednik DS zaključno besedo obdolženemu delavcu.

Nato se preide na glasovanje, ki je tajno in ga vodijo predsednik DS in dva člana DS.

Za izključitev delavca je potrebno, da se zanjo izreče več kot polovica vseh članov DS.

107. člen

Sklep o izključitvi podpiše predsednik DS.

Sklep o izključitvi mora biti dokazno vročen delavcu, tako da se lahko ugotovi dan vročitve.

108. člen

Zoper izrečeni ukrep opomina, javnega opomina in zadnjega javnega opomina ima delavec pravico pritožbe v 15 dneh od vročitve sklepa na DS. Pritožba zadrži izvršitev ukrepa. Organ iz prejšnjega odstavka mora pritožbo rešiti v 30 dneh od njene vročitve.

109. člen

Zoper sklep o izključitvi, ki ga izreče DS, lahko začne delavec delovni spor pred pristojnim sodiščem v 30 dneh od vročitve sklepa.

110. člen

Rok za zastaranje uvedbe postopka zaradi kršitve delovnih dolžnosti je 6 mesecev od storjene kršitve.

Rok za zastaranje izvršitve ukrepa je 30 dni od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

2. Odgovornost za materialno škodo

111. člen

Delavec, ki namenoma ali iz nepazljivosti povzroči podjetju na delu oziroma v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

112. člen

Kadar povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

Če se ne da ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in morajo škodo povrniti v enakih delih.

Če je z naklepnim kaznivim dejanjem povzročilo škodo več delavcev, so vsi storilci solidarno odgovorni za povračilo škode, kar pomeni, da odgovarjajo vsi za enega, oziroma eden za vse.

115. člen

Kdor sam ugotovi, ali kako drugače zana, da se posamezen delavec ali pa da je več delavcev povzročilo škodo, mora škodni primer in povzročitelje škode takoj prijaviti upravnemu odboru.

114. člen

Upravni odbor lahko določi, da škodni primer razišče:

1. neposredni vodja delavcev, ki so škodo povzročili,
2. poseben raziskovalec.

Preiskovalec je dolžan v roku, ki ga določi upravni odbor, predložiti poročilo o vzroku in višini škode.

Če je višina škode težko ugotovljiva, lahko upravni odbor postavi posebnega izvedenca, ki mora izdelati izvedeniško poročilo o višini škode.

115. člen

O dolžnosti posameznega delavca ali več delavcev, da povrnejo škodo ter o oprostitvi povračila škode do zneska 1.000.000 dinarjev odloča upravni odbor.

O povračilu škode ali oprostitvi škode nad zneskom 1.000.000 dinarjev odloča DS.

116. člen

Organi iz prejšnjega člena odločajo o povračilu in o opustitvi povračila škode s sklepom, ki ga sprejme s tajnim glasovanjem večina vseh članov.

Sklep podpiše predsednik organa, ki je sklep sprejel. Sklep mora biti dokazno vročen delavcu, tako da se lahko ugotovi dan vročitve.

117. člen

Pritožbo proti sklepu o povračilu škode ali o delni opustitvi povračila lahko vloži delavec v 15 dneh po vročitvi sklepa na DS, če je sklep izdal upravni odbor.

Sklep DS je dokončen.

118. člen

Organ, ki je po 115. členu tega pravilnika pristojen, da odloča o povračilu škode oziroma o opustitvi povračila, mora pozvati delavca, da predloži svojo pismeno izjavo, da bo škodo povrnil in v kakšnih obrokih jo bo plačal.

Če delavec ne povrne škode oziroma v 30 dneh ne da pismene izjave, da je pripravljen škodo povrniti takoj ali v obrokih, se sme uveljaviti odškodnina samo pred sodiščem splošne pristojnosti.

IX. PRENEHANJE DELA

A. 1. PO VOLJI DELAVCA

1. Izstop delavca iz delovne skupnosti

119. člen

Delavec ima pravico brez obrazložitve ob vsakem času prenehati z delom v podjetju in izstopiti iz delovne skupnosti — pogoj pa je, da o tem pismeno obvesti podjetje in da ostane od sporočitve svojega namena na delu še toliko časa, kolikor je določeno v 130. členu tega pravilnika.

Pismeno obvestilo se predloži upravnemu odboru.

Delavcu preneha delo na podlagi izstopa iz podjetja z dnem, ko preteče rok po 130. členu tega pravilnika.

2. Samovoljna zapustitev dela

120. člen

Delavcu, ki samovoljno neha delati v nasprotju z določbami prejšnjega člena, ne preneha delo na podlagi njegovega izstopa iz podjetja, pač pa pomeni samovoljno prenehanje hujšvo kršitev delovne dolžnosti, ki predstavlja podlago za delavčevo izključitev iz delovne skupnosti.

Delavec, ki samovoljno neha delati, mora povrniti podjetju škodo, ki je enaka poprečni akontaciji delavčevega osebnega dohodka za čas, ko bi moral ostati na delu, če ni povzročil s samovoljnim prenehanjem dela podjetju večje škode.

B. 2. PRENEHANJE DELA PO SKLEPU DELOVNE SKUPNOSTI

1. S privolitvijo delavca po sklepu delovne skupnosti

121. člen

Delavec, ki želi, da mu preneha delo z njegovo privolitvijo po sklepu delovne skupnosti, mora svojo željo pismeno sporočiti upravnemu odboru.

Upravni odbor odloča s sklepom o prenehanju dela na podlagi delavčeve pismene privolitve in določi hkrati tudi čas, ko mora ostati delavec na delu oziroma odloči, da se delavec na lastno željo takoj razreši.

2. Brez privolitve delavca — zaradi odprave delovnega mesta

122. člen

Odprava delovnega mesta sme biti razlog za prenehanje dela delavcem v podjetju samo, če je odpravo povzročila izpopolnitev organizacije dela, izpopolnitev delovnega procesa in delovnih postopkov v okviru podjetja ali enote, ali če je delovno mesto odpravljen zaradi poslovnega sodelovanja oziroma spojitve dveh ali več delovnih organizacij.

Delavcu lahko preneha delo v katerikoli enoti zaradi odprave delovnega

mesta le, če ni možnosti, da bi bil delavec razporejen na drugo ustrezno delovno mesto v isti ali katerikoli drugi enoti podjetja, ali če je delavec odklonil, da bi se usposobil za delo na drugem delovnem mestu, ki mu je bilo ponudeno v skladu z določbami splošnih aktov podjetja o strokovnem usposabljanju delavcev.

Prenehanje dela zaradi trajnejšega zmanjšanja dela

125. člen

Kadar se trajneje zmanjša obseg dela ali poslovanja, sme DS skleniti, da delavcu preneha delo brez njegove privolitve, če nima možnosti, da ga razporedi na drugo ustrezno delovno mesto v podjetju.

Šteje se, da DS ni imel možnosti, da razporedi delavca na drugo ustrezno delovno mesto, če do pravnomočnosti sklepa o prenehanju dela ni bilo razglašeno ali razpisano v podjetju nobeno ustrezno delovno mesto.

124. člen

Delavec, ki mu je delo v delovni organizaciji prenehalo zaradi odprave delovnega mesta ali trajnejšega zmanjšanja obsega dela ali poslovanja, ima pravico znova stopiti na delo v delovno organizacijo, če delovna organizacija v enem letu znova vpelje delovno mesto oziroma, če vpelje podobno delovno mesto, za katero delavec po svojih delovnih sposobnostih zadovoljuje zahteve.

Prenehanje dela zaradi nesposobnosti delavca

125. člen

Delovna sposobnost delavca, ki ne zadovoljuje zahteve delovnega mesta, na katerem dela, je lahko razlog za prenehanje njegovega dela v podjetju proti njegovi volji, če je ugotovljena nezadovoljujoča sposobnost na objektivni način, in sicer ob pogoju, da podjetje nima možnosti, da bi delavca raz-

poredilo na delovno mesto, za katero po svojih delovnih sposobnostih zadovoljuje zahteve.

Postopek, v katerem naj se ugotovi, ali delavec zadovoljuje zahteve delovnega mesta, začne upravni odbor le takrat, če delavec v rednih delovnih pogojih trajneje, to je najmanj 3 mesece, ne dosega pri delu povprečnih uspehov.

126. člen

Upravni odbor imenuje posebno strokovno komisijo, ki ugotovi, ali delavec zadovoljuje zahteve delovnega mesta, na katerem dela. Njene člane imenuje izmed strokovnjakov iste stroke v enoti ali iz drugih enot, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima delavec, čigar delovna sposobnost se ugotavlja.

Prenehanje dela ob izpolnitvi pogojev za priznanje starostne pokojnine

127. člen

Delavcu lahko po sklepu organa iz 156. člena tega pravilnika brez njegove privolitve preneha delo v podjetju, ko dopolni pokojninsko dobo in sicer:

— ko delavec dopolni 40 let pokojninske dobe,

— ko delavec dopolni 35 let pokojninske dobe.

Prenehanje dela zaradi odprave delovne organizacije

128. člen

Delovna skupnost sme brez privolitve delavca skleniti, da mu preneha delo v podjetju, če se je začel postopek za prenehanje podjetja.

Prenehanje dela zaradi izključitve

129. člen

Delavcu preneha delo v podjetju, če je izključen iz delovne skupnosti in sicer z dnem vročitve dokončnega sklepa o izključitvi.

5. Roki, ko je dolžan ostati delavec na delu

150. člen

Rok, v katerem je delavec dolžan oziroma ima pravico ostati na delu, preden mu preneha delo, je:

	mesecev
1. delavec, ki ima do 5 let delovne dobe	1
2. delavec, ki ima od 5 do 10 let delovne dobe	2
3. delavec, ki ima od 10 do 15 let delovne dobe	3
4. delavec, ki ima od 15 do 20 let delovne dobe	4
5. delavec, ki ima od 20 do 25 let delovne dobe	5
6. delavec, ki ima preko 25 let delovne dobe	6

Za skupno delovno dobo se šteje vsa doba, ki je vpisana v delovno knjižico, in vsa doba, ki jo delavec dokaže do pretoka roka po tem členu.

4. Kdaj se proti volji delavca ne sme skleniti, da mu preneha delo

151. člen

Pristojni organ ne more skleniti, da delavcu proti njegovi volji preneha delo zaradi:

- odprave delovnega mesta;
- trajnejšega zmanjšanja obsega dela oziroma poslovanja;
- zaradi nesposobnosti delavca, v naslednjih primerih:

1. dokler je delavec po zdravniškem izvidu začasno nesposoben za delo,

2. dokler je na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji, na katero ga je napolitvo podjetje,

3. dokler je na letnem dopustu,

4. dokler je na mladinski delovni akciji,

5. dokler je na vojaških vajah ali na doslužitvi vojaškega roka do treh mesecev,

6. dokler je delavka noseča oziroma ima otroka starega do 8 mesecev.

152. člen

Da delavcu proti njegovi volji preneha delo zaradi:

- odprave delovnega mesta,
- trajnejšega zmanjšanja obsega dela, ne more delovna skupnost skleniti v naslednjih primerih:

1. za delavca, ki je izvoljen kot član DS in UO,

2. za delavca, ki je član komisije za sprejem in razporejanje in komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti,

3. za delavca, ki je odbornik ali poslanec zbora delovne skupnosti.

5. Odhajanje delavca zaradi iskanja druge zaposlitve

153. člen

V času, ko mora ostati na delu v podjetju, ima delavec pravico v delovnem času odhajati iz podjetja, da bi našel zaposlitev v drugi organizaciji.

Delavec sme biti odsoten, da bi našel zaposlitev v drugi delovni organizaciji, največ 8 ur na teden. Čas odsotnosti si lahko izbere po svoji želji, vendar mora to željo sporočiti neposrednemu vodji najmanj 5 dni prej, preden želi izostati z dela.

6. Razrešitev

154. člen

Kadar delavcu preneha delo v delovni organizaciji v smislu člena 119, 120, 121, 122, 123, 125, 127 tega pravilnika, ga delovna skupnost razreši z dnem, ko preteče čas, v katerem je moral ostati na delu.

Rok za razrešitev se sme podaljšati največ za 5 dni, če gre za dovršitev začetega dela, ki ga brez večje škode ali večjih tehničnih težav ne bi bilo mogoče izročiti drugemu delavcu. Po preteku tega časa pa sme delavec zapustiti delovno mesto tudi brez razrešitve.

Če je delavec poklican na vojaške vaje oziroma na doslužitev vojaškega roka do 3 mesecev v času, ko bi moral

delati, se tek tega časa na njegovo zahtevo ustavi z dnem, ko prejme poziv in nadaljuje po vrnitvi od vojaških vaj oziroma od vojakov. V takem primeru delavcu ne more prenehati delo v delovni organizaciji proti njegovi volji, preden mu preteče 14 dni od dneva, ko se je vrnil z vaj oziroma od vojakov.

C. PRENEHANJE DELA NEODVISNO OD VOLJE DELAVCA IN DELOVNE SKUPNOSTI

135. člen

Neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti preneha delavcu v podjetju delo v naslednjih primerih:

1. Če pristojni organ socialnega zavarovanja spozna delavca za trajno in popolnoma nezmožnega za delo, z dnem vročitve pravnomočne odločbe o ugotovitvi nezmožnosti.

2. Če je delavcu po določbah zakona oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali kakšnega drugega organa prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu, na katero je razporejen, z dnem vročitve pravnomočne odločbe.

3. Če je delavec odsoten z dela dalj kot 3 mesece, ker prestaja s pravnomočno sodbo izrečeno zaporno kazen oziroma ker se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep in sicer po preteku 3 mesecev njegove odsotnosti.

Č. ORGANI ZA ODLOČANJE O PRENEHANJU DELA

136. člen

O prenehanju dela brez privolitve delavca zaradi:

1. odprave delovnega mesta,
2. trajnejšega zmanjšanja obsega dela,
3. nesposobnosti delavca,
4. dopolnitve pokojninske dobe,
5. uvedbe postopka za prenehanje podjetja odloča s sklepom upravni odbor.

137. člen

Sklep, da delavcu preneha delo v podjetju na enega izmed načinov, dolo-

čenih v prejšnjem členu, izda pismeno odločbo organ, ki je pristojen za odločanje o prenehanju dela najkasneje v 8 dneh od dneva, ko je bil sklep sprejet. Pismeni sklep z obrazložitvijo mora biti dokazno vročen delavcu, sicer se šteje, da sklepa o prenehanju dela sploh ni bilo.

Pismeni sklep podpiše predsednik tistega organa, ki je sklep sprejel.

D. PRENEHANJE DELA IN RAZRESITEV DIREKTORJA

138. člen

Delavec, ki je razrešen kot direktor v smislu predpisov o volitvah organov upravljanja ali predpisov temeljnega zakona o podjetjih, ostane še naprej član delovne skupnosti, ki mu je dolžna ponuditi drugo delovno mesto v podjetju, ustrezno njegovi delovni sposobnosti.

Delavcu, razrešenemu kot direktorju, ki noče sprejeti delovnega mesta, ponujenega po prvem odstavku tega člena, preneha delo v podjetju s pretekom roka, določenega v 130. členu tega pravnika.

E. PRENEHANJE DELA INVALIDU

139. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost, ne preneha delo v podjetju, če more glede na preostale delovne zmožnosti brez poklicne rehabilitacije delati na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu.

Če podjetje nima ustreznega delovnega mesta, mu preneha delo z dnem, ko mu je bila vročena odločba o ugotovitvi invalidnosti. Pravico invalidov do poklicne rehabilitacije in druge pravice urejajo posebni predpisi.

X. DELOVNE KNJIZICE

140. člen

Delavec na delu v podjetju ima delovno knjižico, ki jo hrani podjetje.

Delovna knjižica je javna listina, ki služi za dokazovanje dejstev, s katerimi se uveljavljajo pravice, ki je zanje podlaga ali pogoj delo v delovni organizaciji.

V delovno knjižico je prepovedano vpisovati negativne podatke o delavcih.

XI. EVIDENCA NA PODROČJU DELA

141. člen

Podjetje mora voditi naslednje evidence:

1. evidenco o zaposlenih delavcih,
2. evidenco o izrabi delovnega časa,
3. evidenco o osebnih dohodkih,
4. evidenco o delu za strokovno izobraževanje,
5. evidenco o uveljavljanju pravic delavcev iz delovnega razmerja in o ukrepih in sankcijah.

Evidenco na področju dela vodi kadrovski sektor.

142. člen

Podrobna navodila o vodenju evidenc na področju dela v skladu z zakonitimi predpisi daje upravni odbor.

XII. UVELJAVLJANJE PRAVIC

143. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na sestanku vsakega organa upravljanja, kadar se odloča o njegovi pravici ali dolžnosti v podjetju.

Preden katerikoli organ upravljanja ali komisija odloča o delavčevi pravici ali dolžnosti, mora dati delavcu možnost, da osebno oziroma neposredno razloži svoje stališče. Razen tega mora biti vedno delavcu dana zaključna beseda, preden pristojni organ glasuje ali kako drugače odloča o njegovi pravici ali dolžnosti.

144. člen

Delavec, ki meni, da mu je potrebna strokovna pomoč pri uveljavljanju pravic in urejanju dolžnosti iz medse-

bojnega delovnega razmerja, se lahko obrne na pravno ali kadrovsko službo podjetja, ki dajeta delavcem nasvete in ga napote na pristojni organ. Pravna služba je dolžna opozoriti pristojni organ na spoštovanje zakonitosti v vsakem primeru, ko sam zazna, da je bil kršen zakon v škodo delavca, ali ko mu je bila kršitev prijavljena.

Če organ vztraja na nezakonitem sklepu, je direktor dolžan predlagati občinski skupščini, da akt zadrži.

145. člen

Delavec ima pravico ugovora zoper vsak sklep oziroma odločbo, s katero je bilo odločeno o njegovih pravicah in dolžnostih iz delovnih razmerij.

Rok za ugovor je 15 dni od vročitve sklepa ali odločbe. Ugovor zadrži izvršitev sklepa ali odločbe.

146. člen

Pristojni organ druge stopnje mora odločiti o ugovoru v 30 dneh od dneva vložitve ugovora. Odločba o ugovoru je dokončna.

147. člen

Ugovore proti prvostopnim sklepom ali odločbam rešujejo:

1. če je izdal sklep upravni odbor, rešuje ugovor delavski svet,
2. če je izdala sklep komisija za spremen in razporejanje delavcev, rešuje ugovor delavski svet,
3. če je izdala sklep komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti, rešuje ugovor delavski svet.

148. člen

Če je odločal o pravicah ali dolžnostih delavca na prvi stopnji najvišji organ upravljanja, to je delavski svet, je odločba dokončna.

149. člen

Delavec ima pravico, da se hkrati z ugovorom ali pritožbo, ki jo poda pri organu druge stopnje v podjetju, obrne tudi na pristojni občinski upravni organ.

XIII. ČAS, KO DELOVNO RAZMERJE MIRUJE

152. člen

Če pristojni občinski upravni organ spozna, da je bila delavčeva pravica kršena, posreduje pri pristojnem organu podjetja, na katerega je delavec naložil ugovor. Organ podjetja odloči hkrati o ugovoru delavca in o posredovanju pristojnega občinskega upravnega organa.

Če pristojni občinski upravni organ spozna, da je tudi z odločbo organa druge stopnje očitna kršena delavčeva pravica, ki temelji na zakonu ali splošnem aktu delovne organizacije, delavec pa je začel spor, lahko izda odločbo, da se do pravnomočne sodbe začasno odloži izvršitev odločbe delovne skupnosti.

150. člen

Če delavec meni, da mu je z dokončno odločbo kršena pravica, jo sme uveljavljati s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti po določilih, ki veljajo za delovni spor.

Delavec, ki ni izkoristil pravice ugovora, razen v primerih iz 148. člena tega pravilnika, nima pravice do tožbe, kar pa ne velja za primere, ko uveljavljajo s tožbo denarno terjatev.

Rok za tožbo je 30 dni in začne teči z dnem vročitve dokončne odločbe oziroma s pretekom roka, v katerem bi mu moral organ druge stopnje izdati odločbo.

Rok za vložitev tožbe, s katero se ugotavlja denarna terjatev, teče od dneva vročitve prve stopnje in traja dve leti.

151. člen

Če sodišče ugotovi, da je z dokončno odločbo pristojnega organa podjetja delavcu prenehalo delo v podjetju na način in ob pogojih, ki so v nasprotju z zakonom, sme odločiti, da se delavec vrne na dotedanje delovno mesto, ali pa mu na njegovo zahtevo prisodi samo odškodnino.

Sodišče pa ne sme odločiti, da se vrne na dotedanje delovno mesto delavec, ki je bil razrešen kot direktor podjetja.

Če izvolitev delavcev v predstavniška telesa ali izvolitev oziroma imenovanje in funkcije, ki jih določa zakon, terjajo, da delavec začasno neha delati v podjetju, ostane še naprej član delovne skupnosti.

Njegove pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo iz dela in po delu, ta čas mirujejo.

Po preteku mandata oziroma funkcije, ima pravico vrniti se na delo na isto delovno mesto v podjetju.

153. člen

Delavec, ki zaradi odhoda na odslužitev oziroma doslužitev vojaškega roka začasno neha delati v podjetju, ostane še naprej član delovne skupnosti in ima neposredno po odslužitvi vojaškega roka pravico vrniti se na delo na isto delovno mesto.

Pogoj pa je, da se delavec vrne na delo najkasneje v 6 dneh po odslužitvi vojaškega roka.

Vse pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo po delu ali iz dela v podjetju med odsotnostjo delavca mirujejo.

154. člen

Delavcu, ki je odsoten z dela do treh mesecev ter prestaja s pravnomočno sodbo izrečeno zaporno kazen, oziroma, ker se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, mirujejo med odsotnostjo vse pravice po delu in iz dela.

Po prenehanju odsotnosti ima delavec pravico vrniti se na delo v podjetje.

155. člen

Delavcem, ki jim je bila dovoljena odsotnost z dela brez pravice do nadomestila po 81. členu tega pravilnika, mirujejo v času odsotnosti vse pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo po delu in iz dela. Po prenehanju odsotnosti ima delavec pravico, vrniti se na delo na isto delovno mesto v podjetju.

156. člen

Delovna mesta, ki se začasno izpraznijo zaradi vzrokov, po katerih delovno razmerje miruje, se smejo zasesti praviloma le z delavci, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas oziroma z delavci, ki so sklenili civilno-pravno razmerje za dela in naloge, ki se sicer opravljajo na teh delovnih mestih in sicer le za toliko časa, da preneha vzrok mirovanja.

Podjete je dolžno razporediti delavca, ki se je vrnil na delo, ko je prenehal vzrok mirovanja delovnega razmerja, na isto delovno mesto, ki ga je zasedal pred odhodom, oziroma na delovno mesto, ki ne terja manjših delovnih sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem je delal, razen za delavce, ki jim je delovno razmerje mirovalo po 154. členu tega pravilnika.

XIV. CIVILNO-PRAVNO RAZMERJE

157. člen

Dela in naloge, ki po svoji naravi niso taka, da bi se zanje uvedlo posebno delovno mesto, ker so priložnostna ali občasna in ne terjajo brez presledka dalj kot tri dni, se ne štejejo za delovno razmerje.

Za delovno razmerje se tudi ne štejejo dela in naloge, ki ne zahtevajo uvedbe posebnega delovnega mesta po svoji naravi in pomenu, zaradi majhnega obsega ali zaradi občasnosti ali začasnosti.

Delo oziroma naloge, ki se ne štejejo za delovno razmerje, so zlasti:

- opravljanje zdravstvenih storitev,
- opravljanje občasnih ekonomskih analiz in storitev,
- opravljanje občasnih obrtniških storitev,
- opravljanje občasnega gradbenega nadzorstva pri investicijskih ali podobnih gradbenih delih na objektih, ki jih gradi podjetje,
- čuvanje in oskrbovanje ter vzdrževanje počitniških domov in letnega kopaljšča,
- občasna pomoč v bifeju delavske restavracije in dela v bifeju letnega kopaljšča,

— kurjenje centralne kurjave v delavski restavraciji v zimskem času,

— odvažanje pepela iz tovarne z lastnimi prevoznimi sredstvi,

— občasno čiščenje oziroma pomoč pri čiščenju pisarniških in drugih prostorov in urejanje okolice tovarne,

— občasna pomoč pri delu v tiskarni in administrativnih delih,

— občasna pomoč pri požarni varnosti podjetja.

Za dela in naloge v prejšnjem odstavku se sklene civilno-pravno razmerje s pismeno pogodbo, v kateri se določi, zlasti katero delo ali naloga se mora opraviti, kako in v kakšnem času in kako se opravljeno delo plača.

XV. VAJENCI

158. člen

Določa se nagrada vajencem v razponu od 50 do 80 % od povprečnega osebnega dohodka nekvalificiranih delavcev podjetja.

Osnovo za obračun osebnega dohodka nekvalificiranih delavcev znaša povprečna akontacija zadnjih treh mesecev.

Akontacija iz prejšnjega odstavka se ponovno obračuna po preteku treh mesecev.

159. člen

Vajenci dobijo nagrado glede na dobo učenja in sicer:

- v prvem letu učenja 50 %,
- v drugem letu učenja 65 %,
- v tretjem letu učenja 80 %.

160. člen

Ta pravilnik začne veljati osmi dan od dneva, ko ga sprejme delavski svet podjetja.

Z dnem, ko začne veljati ta pravilnik, nehajo veljati pravilnik o delovnih razmerjih, ki ga je sprejel delavski svet leta 1964 in začasni sklepi, ki jih je sprejel delavski svet na podlagi 146. člena TZDR.

Komisija za sestavo
pravilnika o DR
Združenih papirnic Ljubljana