

informat^{or}

**gorenje
gorenje
gorenje
gorenje
gorenje**

List za obveščanje delavcev velenjskega dela SOZD Gorenje— Št.16.—Leto XVIII.—Titovo Velenje, 7. 4. 1983

RAZPRAVLJAMO:

Predlog pravilnika o delovnih razmerjih

Na podlagi določb zakona o združenem delu, sprememb zakona o delovnih razmerjih ter naših samoupravnih aktov, sprejemajo pravilnik o delovnih razmerjih delavci na zboriščih delavcev.

Javne razprave o osnutku pravilnika so potekale v mesecu decembru in januarju, treba pa je reči, da so bile razprave zelo široke in da je bilo na omenjeni osnutek posredovanih precej pripomb.

Na osnovi pripomb smo pripravili predlog pravilnika, ki ga objavljamo v celoti in vas hkrati obveščamo, da bo ta predlog služil za nadaljnji postopek pri sprejemanju aktov in vas zato prosimo, da ga obrzrite.

Navedeni predlog je treba obravnavati na delavskih svetih TOZD ter DSSS, ga potrditi in posredovati delavcem v sprejem na zboru delavcev.

Precej določb predloga je zastavljenih z drugačno vsebino, kot je bilo predlagano v osnutku, bistvene pa so spremembe pri začasni razporeditvi iz ene v drugo TOZD oziroma DSSS, pri razporeditvi delavcev iz kraja v kraj, kjer so bile upoštevane v večini vse pripombe iz javne razprave.

Določbe, ki se nanašajo na pripravnike, smo spremenili delno, v končni fazi pa smo glede na akte o izobraževanju prepustili zadeve s področja o pripravi pravilniku o izobraževanju, ki je v fazi priprave.

Glede na spremembe pri razporedu delovnega časa smo izpustili določbo, ki je konkretizirala začetek in konec vsake izmene ter to zadevo opredelili širše, s tem, da bi po novem konkretni razpored delovnega časa, vključno s časom pričetka in trajanja posameznih izmen, določil delavski svet TOZD s sklepom.

Pri dolžini letnega dopusta smo upoštevali predloge iz javne razprave, kjer so se delavci opredelili za variantni predlog, torej bi se po novem dopusti povečali hitreje glede na leta delovne dobe (glej 68. člen), seveda z upoštevanjem delavčeve izobrazbe oziroma stopnje (namreč po novem zakonu o usmerjenem izobraževanju, se delavci po končanem šolanju razvrščajo po določenih stopnjah).

Kot novost je tudi poglavje o varstvu pri delu, ki zajema varstvo materinstva, pravice delavcev, ki skrbijo za otroke, varstvo mladine, starejših delavcev in invalidnih oseb.

Celotno poglavje o odgovornosti delavcev smo spremenili s tem, da smo posamezne kršitve delovnih obveznosti sistematičneje opredelili pod posamezne kršitve, to je lažje, hujše in posebno hude, kajti v osnutku so bile le-te med sabo pomešane.

Določbe o pavšalni odškodnini smo spremenili, pri tem smo upoštevali predvsem predloge iz javnih razprav.

PREDLOG!

Na podlagi 179. člena zakona o združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 53/76), 48. člena zakona o delovnih razmerjih (Uradni list SRS, št. 24/77, 30/78, 27/82) ter skladno s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v TOZD oziroma DSSS v sestavi DO Gorenje TGO, n.sol.o., Titovo Velenje, so delavci na zboru delavcev dne sprejeli

PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom delavci TOZD oz. DSSS določajo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti, ki se nanašajo na:

1. sklenitev delovnega razmerja
2. razporejanje delavcev
3. pripravištvu
4. delovni čas
5. odmore, počitke, dopuste
6. varstvo pri delu
7. odgovornost delavcev
8. prenehanje delovnega razmerja
9. varstvo pravic delavcev

2. člen

Delavci urejajo posamezne pravice, obveznosti in odgovornosti s področja delovnih razmerij v skladu s skupnimi osnovami in merili, določenimi v samoupravnem sporazumu o

združitvi v DO oziroma na njegovi podlagi sprejetimi samoupravnimi splošnimi akti.

3. člen

Za vsako delo oziroma nalogo so v TOZD oziroma DSSS s pravilnikom o razvidu del oziroma nalog, s sklepom delavskega sveta, določijo pogoji, ki jih mora izpolnjevati delavec za opravljanje tako določenih del oziroma nalog.

Za nova dela oz. naloge, ki izvirajo in planov TOZD oziroma DSSS velja enak postopek kot je opredeljen v 1. odstavku tega člena.

Za opravljanje del oziroma nalog mora delavec izpolnjevati pogoje, določene s pravilnikom o razvidu del oziroma nalog, ki mora biti v skladu s pogoji in enotno metodologijo, določeno v samoupravnem sporazumu o združitvi v DO.

Za vsako delo oziroma nalogo se določi zahtevana strokovna izobrazba oziroma z delom pridobljena delovna zmožnost, ki je pogoj za sklenitev delovnega razmerja oziroma razporeditev delavca ter ostali pogoji (delovna doba v stroki, delovne izkušnje na določenih delih, ustrezna zdravstvena in psihofizična sposobnost, moralno politična neoporečnost za delo na določenem delu itd.), ki se določijo po potrebi glede na vrsto in zahtevnost del, pogoje dela, pomen dela oziroma nalog in druge pomembne okoliščine.

Pri določanju posameznih del oziroma nalog, se uporablja enotna metodologija, dogovorjena in sprejeta v DO.

4. člen

S pravilnikom o razvidu del oziroma nalog se določajo dela oziroma naloge, za katere se pred zasedbo izvede predhodni preizkus delovnih sposobnosti in dela oziroma naloge, na katerih se opravlja poskusno delo in drugi posebni delovni pogoji (skrajšan delovni čas, delo v izmenah, obvezna pristnost delavca na delu, razpored delovnega časa itd.).

5. člen

Sklepe o pravicah in obveznostih delavcev, sprejema in izdaja komisija za delovna razmerja, ki jo po postopku, določenem s statutom TOZD oziroma DSSS izvoli delavski svet TOZD oziroma DSSS.

II. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

1. Objava del oziroma nalog z oglasom oziroma javnim razpisom

6. člen

Z oglasom oziroma javnim razpisom se objavijo dela oziroma naloge, ko komisija za delovna razmerja, na pobudo poslovnega organa ter na podlagi planov in v skladu s kadrovskim načrtom ugotovi, da je treba v delovnem procesu oziroma proizvodnji povečati število delavcev za opravljanje določenih del oziroma nalog, ali nadomestiti delavce, ki so prenehali z delom v TOZD oziroma DSSS. V takem primeru odloči, da se sklene delovno razmerje z drugimi delavci, določi število potrebnih delavcev ter njihovo strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost.

Preden komisija za delovna razmerja odloči, da se mora zaradi potreb po novih delavcih objaviti oglas, preveri, če je bilo storjeno vse, da bi potrebo po novih delavcih rešili z razporejanjem znotraj TOZD oziroma iz drugih TOZD ali iz DSSS, v sestavi DO.

7. člen

V skladu s samcupravnim sporazumom o združitvi v DO, dajejo delavci TOZD prednost pri zaposlovanju delavcev iz drugih TOZD v okviru DO, ki so postali invalidi, pa v njihovi TOZD ni na razpolago ustreznih del oziroma nalog; štipendistom, ki jih TOZD oz. DSSS, katera jih je štipendirala, ne more zaposliti; in delavcem, katerih delo ni več potrebno v njihovi TOZD oziroma DSSS, zaradi ekonomskih težav, tehničnih in tehnoloških sprememb in organizacijskih izboljšav, skladno s strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnostjo.

V primerih iz 1. odstavka tega člena, se sklene delovno razmerje brez oglasa po postopku in na način, določen s tem pravilnikom.

2. Oglas

8. člen

Oglas prostih del oziroma nalog mora vsebovati pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kandidati za opravljanje del oziroma nalog, kot to določa pravilnik o razvidu del oziroma nalog.

Oglas prostih del oziroma nalog mora vsebovati tudi rok za vložitev prijav, ki ne more biti krajši od 8 dni od dneva objave ter rok, v katerem bodo prijavljeni kandidati obveščeni o izidu izbire.

9. člen

Če se v roku, ki je opredeljen v 8. členu tega pravilnika, prijavijo kandidati, ki pogojev ne izpolnjujejo, se na takšna dela oziroma naloge lahko začasno razporedi tudi kandidat, ki ne izpolnjuje vseh predpisanih pogojev, vendar največ za dobo enega leta.

10. člen

Razen v primerih, ki jih določa ta pravilnik, se ne more skleniti delovno razmerje z delavcem, ki ne izpolnjuje pogojev glede zahtevane strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti, določene s pravilnikom o razvidu del oziroma nalog.

11. člen

Izabranemu kandidatu se morajo poleg obvestila o izbiri vročiti še: samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TOZD oziroma DSSS, statut TOZD oziroma DSSS ter ta pravilnik. Hkrati mu je treba vročiti obvestilo, da se v postavljenem roku pismeno izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v TOZD oziroma DSSS in da sprejema priložene akte.

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

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

Kandidatom, ki niso bili izbrani, se vroči obvestilo o tem, kateri delavec je bil izbran, s pravnim poukom o varstvu pravic.

12. člen

Če se v postopku varstva pravic razveljavi dokončen sklep o sklenitvi delovnega razmerja, preneha izbranemu delavcu delovno razmerje z dnem vročitve pravnomočnega sklepa o

razveljavitvi sklepa o izbiri v TOZD oziroma DSSS.

3. Javni razpis

13. člen

Dela oziroma naloge, na katerih ima delavec posebna pooblastila in odgovornosti, se obvezno zasedejo na osnovi javnega razpisa.

Kot dela oziroma naloge delavcev, ki imajo posebna pooblastila in odgovornosti, se v TOZD oziroma DSSS štejejo dela oziroma naloge, določena v pravilniku o razvidu oziroma z drugimi samoupravnimi splošnimi akti.

Dela oziroma naloge, navedene v prejšnjem odstavku tega člena, se vsake 4 leta obvezno ponovno razpišejo.

14. člen

Ko delavski svet izbere delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi v TOZD oziroma DSSS, lahko določi naloge in cilje, ki jih naj dosega v svojem mandatnem obdobju.

15. člen

Javni razpis izvede komisija za delovna razmerja, razen v primerih ko se zasedajo dela oziroma naloge poslovnega organa.

Sklep o javnem razpisu sprejme delavski svet najmanj 3 mesece pred potekom mandata.

16. člen

Organ za izvedbo razpisa sprejme vložene prijave, določi vrstni red kandidatov in sicer glede na pogoje, kot jih izpolnjujejo posamezni kandidati ter posreduje pisni predlog delavskemu svetu.

Delavski svet oceni ali predlagani kandidati izpolnjujejo pogoje iz razpisa ter sprejme sklep o izbiri.

17. člen

Kandidati, ki menijo, da so jim v zvezi z izbiro, na osnovi javnega razpisa, kršene pravice, lahko v roku 30 dni vložijo zahtevo za varstvo pravic na delavski svet.

18. člen

Če delavski svet kandidatu zahteva za varstvo pravic ne ugodi ali o njej ne odloči v 30 dneh od vložitve zahteve, lahko kandidat v nadaljnjih 30 dneh zahteva varstvo pravic pri sodišču združenega dela.

Če delavski svet razveljavi sklep o izbiri, hkrati določi, da se razpis ponovi, o čemer obvesti vse prijavljene kandidate.

4. Preizkus sposobnosti

19. člen

TOZD oziroma DSSS lahko pred sprejemom na dela oziroma naloge, ki jih določa pravilnik o razvidu del oziroma nalog, preizkusi strokovne psihofizične ter druge delovne sposobnosti s testiranjem, avdicijo, pismeno nalogo ali drugimi primernimi oblikami.

Te preizkuse opravlja kadrovske sektor, ki lahko v ta namen pritegne ustrezne strokovnjake.

20. člen

Zdravniški pregled pred zaposlitvijo je za vse delavce, ki sklenejo delovno razmerje v TOZD oziroma DSSS obvezen.

V primerih, ko gre za razporejanje delavcev na druga dela

oziroma naloge in sicer iz ene TOZD oziroma DSSS v drugo TOZD oziroma DSSS v okviru DO, zdravniški pregled ni obvezen, razen kadar gre za razporeditev na dela oziroma naloge, ki po zdravstvenih in psihofizičnih sposobnostih bistveno odstopajo od del oz. nalog, ki jih je delavec prej opravljal.

Stroške zdravniškega pregleda nosi TOZD oziroma DSSS, kjer bo delavec opravljal dela oziroma naloge.

5. Poskusno delo

21. člen

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za dela oz. naloge, za katera je v pravilniku o razvidu del oziroma nalog predvideno poskusno delo, je določen čas na poskusnem delu.

Rok trajanja poskusnega dela je določen glede na zahtevane splošne in posebne pogoje in traja:

1. za dela oz. naloge, ki sodijo v I. stopnjo oziroma NK delavci – 30 dni
2. za dela oziroma naloge, ki sodijo v II., III. in IV. stopnjo oz. PK, KV, VKV delavci – 45 delovnih dni
3. za dela oziroma naloge, ki sodijo v V. stopnjo oz. delavci SS izobrazbo – 55 delovnih dni
4. za dela oziroma naloge, ki sodijo v VI. in VII. stopnjo oziroma delavci z VŠ in VS izobrazbo – 65 delovnih dni.

Izvrševanje nalog, določenih v poskusnem delu, spremlja in ocenjuje komisija za ocenjevanje poskusnega dela.

Čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, vojaških vaj, itd., ki traja več kot 3 dni, se ne vštevja v čas poskusnega dela v smislu tega člena.

22. člen

Če se na podlagi obrazložene ocene, ki jo poda komisija za ocenjevanje poskusnega dela, ugotovi, da delavec poskusnega dela ni zadovoljivo opravil, sprejme komisija za delovna razmerja sklep o prenehanju delovnega razmerja.

23. člen

Delavec lahko med poskusnim delom vsak čas izjavi, da ne želi delati v TOZD oziroma DSSS tako, da mu preneha delovno razmerje z dnem, ko podpiše takšno izjavo in lahko z istim dnem zapusti delo.

V primeru iz prvega odstavka tega člena, je delavec dolžan povrniti stroške zdravniškega pregleda.

24. člen

Navodilo o načinu in oblikah ugotavljanja delovnih sposobnosti delavca na poskusnem delu, predpiše in izda komisija za delovna razmerja.

6. Delovno razmerje za določen čas

25. člen

Izjemoma se lahko z delavcem sklene delovno razmerje za določen čas v naslednjih primerih:

1. če traja izvršitev določenega dela oziroma, naloge po svoji naravi določen čas (sezonska dela ipd.), vendar ne več kot 9 mesecev;
2. če se začasno poveča obseg dela (izredne strokovne naloge, občasno povečanje, pogodbene obveznosti ipd.), ki ne traja več kot 6 mesecev;

3. če je treba nadomestiti na delu začasno odsotnega delavca, ki je na odsluženju vojaškega roka, opravljanju javnih dolžnosti, na drugih daljših odsotnostih, na bolezenskem ali porodniškem dopustu, na prestajanju zaporne kazni do šest mesecev ipd.

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

26. člen

Za sklenitev delovnega razmerja za določen čas velja enak postopek kot za sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas, ki je opredeljen s tem pravilnikom.

27. člen

Delavec, ki je v delovnem razmerju za določen čas, ima vse pravice in obveznosti, kot jih ima delavec, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas.

28. člen

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

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas na podlagi oglasa, ima v primeru, če delavcu, ki ga je nadomeščal, preneha delovno razmerje, ali če začasno povečan obseg dela TOZD oziroma DSSS postane trajen, pravico, da sklene delovno razmerje za nedoločen čas, brez oglasa.

29. člen

O dnevu prenehanja delovnega razmerja za določen čas, se delavec obvešča s pisnim obvestilom 7 dni prej, razen, kadar mu delovno razmerje preneha zaradi vrnitve odsotnega delavca na delo.

7. Uvajanje delavca v delo

30. člen

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje, mora pred razporeditvijo na delo oz. naloge biti seznanjen z:

- z deli oziroma nalogami na katerih bo delal,
- delovnimi in drugimi pogoji na tem delu,
- neposrednimi sodelavci na delu,
- delovnimi dolžnostmi, pravicami in obveznostmi,
- organizacijo in delovanjem samoupravljanja v TOZD oz. DSSS,
- predpisanimi varstvenimi sredstvi in ukrepi, ki se morajo uporabljati pri delu, ki ga bo delavec opravljal.

S 1., 2. in 3. alineo tega člena seznani delavca pristojni vodja organizacijske enote.

S 4., 5. in 6. alineo tega člena pa delavca seznani po posebnem postopku kadrovskega sektorja in služba varstva pri delu na uvajalnem seminarju.

31. člen

Konkretni primeri in organizacija uvajanja delavca v delo, se določijo z navodilom, ki ga sprejme komisija za delovno razmerja. Za pravilno uvajanje delavca v delo, odgovarja neposredno predpostavljeni delavec.

III. RAZPOREJANJE DELAVCEV

1. Razporejanje delavcev na dela oziroma naloge

32. člen

Delavec je lahko razporejen na druga dela oziroma naloge v TOZD oziroma DSSS, ki ustrezajo stopnji njegove izobrazbe oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti v naslednjih primerih:

- kadar razporeditev zahteva delovni proces,
- kadar se spremeni (zmanjša ali poveča) obseg del oziroma nalog in poslovanja ter, če to zahteva prerazporeditev del med delavci ali razporeditev na drugo delo,
- kadar se trajno poveča obseg drugih del oziroma nalog,
- zaradi ukinitve določenih del oziroma nalog,
- kadar je ugotovljeno, da bi delavec na drugih delih oz. nalogah dosegal boljše delovne rezultate,
- kadar je ugotovljeno, da delavec za opravljanje del oz. nalog, na katerih je razporejen, ni dovolj usposobljen,
- ob daljših dopustih, daljšem trajanju bolezni in drugih primerih daljše odsotnosti delavcev na drugih delih oz. nalogah,
- zaradi starosti ali invalidnosti delavca,
- zaradi prekvalifikacije in strokovnega usposabljanja delavca,
- zaradi neupoštevanja ukrepov za varno delo,
- zaradi zasedbe prostih del oziroma nalog,
- kadar se uvede nova organizacija dela,
- kadar delavec trajno ne izvršuje del oziroma nalog,
- kadar gre za dela oziroma naloge, pri katerih imajo prednost pri razporejanju delavci z zmanjšanimi delovnimi sposobnostmi, ki so določena v pravilniku o razvidu del oziroma nalog.

33. člen

Delavec je lahko razporejen na druga dela oziroma naloge v TOZD oziroma DSSS, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi v primerih in pod pogoji, določenimi s tem pravilnikom.

Delavec brez njegovega soglasja ne more biti razporejen na dela oziroma naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi ali z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi.

34. člen

Predloge o razporeditvah delavcev na druga dela oziroma naloge podaja vodja TOZD, v DSSS pa pristojni vodja posamezne organizacijske enote v pisni obliki, komisiji za delovno razmerja.

35. člen

Delavec je lahko začasno razporejen na katerakoli dela oz. naloge v TOZD oziroma DSSS brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- če v območju TOZD oziroma DSSS izbruhne požar, poplava, itd.,
- če je nujno, da se dokonča določeno, že začeto delo, katerega prekinitev bi v TOZD oziroma DSSS povzročila občutno materialno škodo,
- če je v krajšem času potrebno dokončati določeno delo, zaradi izpolnitve samoupravne ali pogodbene obveznosti katere izpolnitev je rokovno določena in sankcionirana,
- če se delo ustavi ali prekine zaradi zunanjih okoliščin, itd.,
- če je potrebno nadomestiti začasno odsotnega delavca oziroma zasesti začasno nezasedeno delo ali dokončati nujno strokovno delo, katerega izvršitev je bila prekinjena zaradi odsotnosti določenega delavca,

- če je potrebno opraviti določena dela za LO in družbeno samozaščito,
- če je potrebno izvršiti določena dela oziroma naloge po sklepu organov upravljanja, samoupravne delavske kontrole in drugih nadzornih organov,
- če je potrebno opraviti določena dela, ki se morajo izvršiti v skladu s predpisi ali sklepi pristojnih organov (inventarni popisi, občasni popisi o spremembah cen ali popisi drugih organov).

36. člen

Razporeditev delavca po določilih in v primerih iz prejšnjega člena tega pravilnika je dovoljena samo za tisti čas, ki je nujno potreben, da se navedeno delo konča, vendar ne dalj kot za čas, ki je določen s sklepom o začasnem razporeditvi.

Vodja TOZD, v DSSS pa vodja DSSS, je pristojen, da odloča in izdaja sklepe o začasnem razporeditvi, ki jih mora v roku 7 dni posredovati komisiji za delovna razmerja.

37. člen

Delavca je mogoče začasno razporediti iz eno v drugo TOZD oziroma DSSS:

1. kadar je potrebna pomoč drugi TOZD, (izpolnjevanje planskih, pogodbenih obveznosti, večja dobava surovin, itd.),
2. kadar je potrebno nadomestiti začasno odsotnega delavca oziroma delavce, katerih odsotnost onemogoča nemoteno opravljanje dela v TOZD,
3. kadar delavcu začasno ni mogoče zagotoviti dela zaradi zmanjšanja obsega dela v TOZD (pomanjkanje surovin, repromateriala, okvar na strojnih napravah, itd.),
4. v primerih nastopa višje sile ali dogodkov, ki jih je mogoče pričakovati,
5. kadar obstaja nevarnost za življenje in zdravje delavcev in delovnih sredstev,

Razporeditev navedena v 1. odstavku tega člena sme trajati največ 6 mesecev.

V sporazumu, ki ga skleneta delavska sveta TOZD oziroma DSSS, se določijo naslednje zadeve:

- pravica pri razporejanju ustvarjenega dohodka, na podlagi združevanja dela delavcev v drugi TOZD, pri čemer se upošteva predvsem tisti del čistega dohodka, ki pripada delavcu za izplačilo osebnega dohodka in skupno porabo,
- pravica do upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi v TOZD za čas, dokler dela s sredstvi te TOZD.

Delavec, ki je začasno razporejen na delo v drugo TOZD oz. DSSS obdrži vse pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v TOZD oziroma DSSS, iz katere je razporejen.

2. Razporejanje delavca iz kraja v kraj

38. člen

Delavec se lahko razporedi na delo v drug kraj, če to terjajo zahteve delovnega procesa, zlasti pa v naslednjih primerih:

- če v kraju, kjer delavec dela, zaradi zmanjšanja obsega poslovanja, spremembe dejavnosti ali drugih razlogov, začasno ali trajno preneha potreba po njegovem delu, v TOZD oziroma DSSS pa ni prostih del oziroma nalog,

ki bi se opravljala v istem kraju in bi ustrezala delavčevi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi,

- če se v kraju, kamor se delavec razporeja, pojavi potreba po začasnem ali trajnem opravljanju del oziroma nalog, kakršna delavec sedaj opravlja, ni pa jih mogoče ali pa tudi ni smotno jih zasesti na drugačen način.
- če se celovita dejavnost ali del delovnega procesa TOZD oziroma DSSS preseli iz enega kraja v drugega.

39. člen

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

- da gre za dela oziroma naloge, ki ustrezajo delavčevi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi,
- da ni prevoz delavca na delo v nov kraj z javnimi prevoznimi sredstvi daljši kot uro in pol v eno smer in sicer od prebivališča delavca do novega kraja,
- da je zagotovljen javni prevoz na delo v nov kraj oziroma, da TOZD oziroma DSSS organizira na delo ali da zagotovi začasno bivališče.

40. člen

Če niso izpolnjeni pogoji iz prejšnjega člena, se lahko delavca razporedi na delo v drug kraj samo z njegovo privolitvijo.

Delavčeva privolitev mora biti v pisni obliki predložena komisiji za delovna razmerja, ki odloča o razporeditvi, skupaj s predlogom za razporeditev.

41. člen

Delavec lahko odkloni razporeditev na delo v drug kraj, če dokaže, da bi se s takšno razporeditvijo bistveno poslabšali življenjski pogoji njega samega in njegove družine.

Pri presoji, ali so življenjski pogoji delavca in njegove družine bistveno poslabšani, se upošteva predvsem:

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

42. člen

Akte o izvršitvi sklepov komisije za delovna razmerja, izdaja v TOZD vodja TOZD oziroma v DSSS vodja DSSS, lahko pa tudi vodja sektorja po pooblastilu vodje TOZD oziroma vodja DSSS.

IV. PRIPRAVNISTVO

43. člen

Prilavnik je vsak delavec, ki prvič začne opravljati dela oziroma naloge pa v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel programa praktičnega pouka, proizvodnega dela ali proizvodne prakse v takem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo v svoji stroki.

Po programu, ki velja za pripravnike, se lahko uvajajo tudi delavci, ki so ob delu ali iz dela dokončali višjo stopnjo izobraževanja in so zaradi tega razporejeni na druga dela oziroma naloge. Ti delavci pa nimajo statusa pripravnika.

44. člen

Delavcu, ki opravlja dela oziroma naloge v poklicu oziroma stroki pa je v nadaljnjem izraževanju ob delu ali iz dela dosegel višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica oziroma stroke, ni potrebno opravljati pripravništva in strokovnega izpita.

Delavcu, ki v nadaljnjem izraževanju doseže enako ali višjo stopnjo izobrazbe v poklicu oziroma stroki, ki je bistveno različna od tiste, v kateri je doslej opravljal dela oz. naloge, mora opravljati skrajšano pripravništvo in posebni del programa strokovnega izpita za poklic oziroma stroko, ki jo bo začel prvič opravljati. Za koliko se skrajša pripravniška doba takega pripravnika, odloči komisija za delovna razmerja, na predlog mentorja.

45. člen

Za čas trajanja pripravniške dobe ima pripravnik enake pravice in dolžnosti kakor drugi delavci v DO.

46. člen

Delavci TOZD oziroma DSSS, na podlagi srednjeročnih potreb po kadrih in v skladu z letnim kadrovskim načrtom, ki ga najpozneje do 31. januarja sprejme delavski svet, določijo število pripravnikov za posamezne stopnje in vrste strokovnosti, ki jih bodo sprejeli v delovno razmerje v tekočem letu.

Pri načrtovanju strokovnih kadrov morajo upoštevati lastne in širše družbene potrebe, svojo izobrazbeno in poklicno strukturo in njeno prilagajanje sodobni organizaciji dela, novi tehnologiji in večanju produktivnosti dela ter predvsem tudi potrebe, ki izhajajo iz razvojnega programa. Načrt z obrozložitvijo je potrebno takoj po sprejetju poslati skupščini občine, kjer je sedež TOZD oziroma DSSS in pristojni skupnosti za zaposlovanje.

47. člen

O sprejemu pripravnika odloča komisija za delovna razmerja na podlagi oglasa. Pripravnik, ki je bil štipendist TOZD oziroma DSSS, oziroma DO, lahko sklene delovno razmerje brez oglasa.

48. člen

Pripravnik sklene delovno razmerje:

- za nedoločen čas, v okviru programa sprejema pripravnikov v delovno razmerje v TOZD oziroma DSSS,
- za določen čas, če v programu niso predvidena ustrezna števila del oziroma nalog, za katera samostojno opravljanje bi se usposabljal pripravnik v okviru plana TOZD oziroma DSSS.

49. člen

Delavec iz predhodnega člena tega pravilnika dela v TOZD oziroma DSSS kot pripravnik:

- s srednjo izobrazbo 6 mesecev
- z višjo izobrazbo 9 mesecev
- z visoko izobrazbo 12 mesecev

Pripravniška doba se za čas odsotnosti z dela več kot 30 dni ustrezno podaljša, razen odsotnosti zaradi letnega dopusta in udeležbe na mladinskih delovnih akcijah.

50. člen

Pripravnika se ne sme razporediti na dela oziroma naloge, za katere se zahteva usposobljenost za samostojno delo. Če opravlja taka dela zaradi pridobitve delovnih izkušenj,

ga mora strokovno nadzirati za to pooblaščen delavec.

51. člen

Pripravniška doba mora biti organizirana tako, da omogoči pripravniku čimboljše spoznavanje TOZD oziroma DSSS in delovne organizacije kot celote ter dela v njegovi stroki, da pa hkrati zagotovi čimvečjo koristnost pripravnikovega dela za TOZD oziroma DSSS in delovno organizacijo kot celoto.

52. člen

Potek in vsebina pripravništva, vsebina in postopek opravljanja strokovnih izpitov ter ostale zadeve v zvezi z izvajanjem pripravništva, določa in opredeljuje samoupravni splošni akt s področja izobraževanja.

53. člen

Po končanem pripravništvu opravlja pripravnik strokovni izpit.

V primeru, da pripravnik strokovnega izpita ne opravi, strokovna komisija določi rok ponavljanja strokovnega izpita.

Če pripravnik strokovnega izpita tudi po ponovitvi ni opravil uspešno, mu preneha delovno razmerje z dnem, ko ni opravil ponovnega izpita.

54. člen

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

V. DELOVNI ČAS

55. člen

Delovni čas delavcev traja 42 ur na teden.

Delovni teden traja 5 dni, v posameznih tednih med letom pa 6 dni.

Razpored delovnega časa se prilagaja proizvodnim, tehnološkim ter planskim potrebam.

Za posamezne izmene se delovni čas regulira s planom izrabe letnega delovnega časa tako, da znaša polni delovni čas v letnem povprečju 42 ur tedensko.

Konkreten razpored delovnega časa, vključno s časom pričetka in trajanja posameznih izmen, določi delavski svet s sklepom in z letnim planom izrabe delovnega časa.

56. člen

Pobude za spremembo razporeda delovnega časa sprejema delavski svet, ki v ta namen poda pobudo za izdelavo potrebnih študij ter na njihovi podlagi določi predlog sprememb in dopolnitev samoupravnih splošnih aktov oziroma plana izrabe delovnega časa.

Delovni čas se prerazporedi zaradi nadomestitve izpadlega delovnega časa v naslednjih primerih:

1. zaradi izpada električne energije, tehnološke pare, surovin, polizdelkov ali izdelkov, zaradi česar delo ni možno ob normalnem razporedu delovnega časa;
2. zaradi elementarnih nesreč (poplave, požara, itd.) ali okvare delovnih priprav in naprav, ki povzročajo zastoj v proizvodnji;
3. kadar opravljanje dela ni možno zaradi planiranih sprememb v tehnologiji ob rekonstrukciji objektov in tehnologije.

Ob navedenih primerih izvede poslovodni organ prerazporeditev delovnega časa.

Začasno prerazporeditev delovnega časa, upoštevaje povprečno 42-urno delovno obveznost, lahko traja toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se preprečijo oziroma odpravijo posledice izjemnih okoliščin ali višje sile.

57. člen

V primerih prerazporeditve delovnega časa iz meseca v mesec, se delavcu izplača 80 % akontacija osebnega dohodka, dokončen obračun pa se opravi v mesecu, ko je prerazporeditev izvedena.

58. člen

Dela oziroma naloge, ki se opravljajo krajši delovni čas od polnega delovnega časa, so določena s pravilnikom o razvidu del oziroma nalog.

59. člen

Kadar uveljavlja delavka pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega zaradi koristi otroka, skladno s 70. členom zakona o delovnih razmerjih, presoja utemeljenost zahtevka komisije za delovna razmerja po predhodnem posvetovanju s socialno službo.

60. člen

Delavec je dolžan, da dela tudi preko polnega delovnega časa ob nastopu višje sile, ki zadene TOZD oziroma DSSS v sestavi DO oziroma če obstaja neposredna nevarnost za delavce in materialna sredstva, vendar samo toliko časa, kolikor je nujno, da se preprečijo škodljive posledice, zavaruje življenje ali zdravje delavcev ter obvarujejo materialna sredstva pred nepopravljivo škodo.

61. člen

Delavec je dolžan, da dela preko polnega delovnega časa tudi v naslednjih primerih:

- če je nujno, da se začeto delo dokonča, katerega prekinitev bi TOZD oziroma DSSS povzročila precejšnjo materialno škodo,
- če tako trajajo dela oziroma naloge v zvezi z izpolnjevanjem s programom določenih obveznosti, ki jih ni bilo mogoče iz objektivnih razlogov pravočasno opraviti,
- ob neposredni vojni nevarnosti in v vojni, za izvršitev nalog iz vojnega načrta oziroma za neposredno izvrševanje zakonite delovne obveznosti,
- kadar je potrebno nadomestiti odsotnega delavca, kajti v nasprotnem primeru bi bil ogrožen delovni proces,
- če je potrebno podaljšano delo v interesu družbene samosaščite oziroma zavarovanja ljudi in premoženja.

62. člen

Delo preko polnega delovnega časa po določbah 60. in 61. člena tega pravilnika odredi vodja TOZD oziroma vodja sektorja ali službe.

Delo preko polnega delovnega časa po določbi 61. člena tega pravilnika se šteje za posebni delovni pogoji.

VI. ODMORI, POČITKI, DOPUSTI

1. Odmori in počitki

63. člen

Delavci, ki delajo z nepretrganim polnim delovnim časom,

koristijo med delom 30 minutni odmor.

Čas odmora se ne sme določiti na začetku ali na koncu delovnega časa in mora biti organiziran tako, da se delo ne prekine v času, ki je določen za delo s strankami.

Čas odmora določi delavski svet s sklepom.

Pravico do odmora med delovnim časom imajo tudi delavci, ki delajo krajši delovni čas od polnega delovnega časa, če po razporeditvi ta odmor pade v čas, ko delajo.

64. člen

Razpored tedenskega počitka določi TOZD oziroma DSSS z letnim planom.

Delavec mora delati na dan svojega tedenskega počitka pod pogojem, da v naslednjem tednu koristi 1 dan kot dan svojega tedenskega počitka.

Dan tedenskega počitka je praviloma nedelja, razen za dela, ki se zaradi svoje narave morajo opravljati nepretrgoma.

2. Letni dopust

65. člen

Letni dopust delavcev traja najmanj 18 delovnih dni in največ 30 delovnih dni po 6 mesecih nepretrganega dela.

Če delavec v koledarskem letu ne izpolni pogoja 6 mesečnega nepretrganega dela, ima pravico do letnega dopusta za vsak mesec, prebit na delu, 2 delovna dneva. Šteje se tudi, da delovno razmerje ni bilo prekinjeno, če je delavec nastopil delo v TOZD oziroma DSSS v 30 dneh po odpustu iz JLA.

66. člen

Delavcem, ki imajo najmanj 50 let starosti, ne glede na starost pa delavcem, ki jim je priznana najmanj 60 % telesna okvara, delovnim invalidom, ki imajo pravico do skrajšane delovnega časa ter delavcem, ki negujejo in varujejo težje telesno ali zmerno, težje in težko duševno prizadeto osebo, se poveča letni dopust še za 5 delovnih dni.

67. člen

Dolžina letnega dopusta se določi glede na:

- delovne pogoje, pri čemer se upošteva zahtevnost in strokovnost dela,
- delovno dobo,
- posebne socialno in zdravstvene razmere, v katerih delavec živi,
- posebne delovne pogoje.

Del. doba	I. stop. oz. NK	II.III.IV. stop. oz. PK,KV, VKV	V. stop. oz. SS	VI. stop. oz. VŠ	VII. stop. stop. oz. VŠ
1	18	18	18	18	18
2	18	18	18	18	19
3	18	18	18	19	20
4	18	18	19	20	21
5	18	19	20	21	22
6	19	20	21	22	23
7	19	20	21	22	23
8	19	20	21	22	23
9	20	21	22	23	24
10	20	21	22	23	24
11	20	21	22	23	24
12	21	22	23	24	25
13	21	22	23	24	25
14	22	23	24	25	26
15	22	23	24	25	26

Del doba	I. stop. oz. NK	II.III.IV. stop. oz. PK,KV, VKV	V. stop. oz. SS	VI. stop. oz. VŠ	VII. stop. stop. oz. VŠ
16	23	24	25	26	27
17	23	24	25	26	27
18	24	25	26	27	28
19	24	25	26	27	28
20	25	26	27	28	29
21	25	26	27	28	29
22	26	27	28	29	30
23	27	28	29	30	30
24	28	29	30	30	30
25	29	30	30	30	30
26	30	30	30	30	30

Socialni in drugi kriteriji se upoštevajo pri določanju dolžine letnega dopusta takole:

- a) materam samohranilkam 2 dni
- b) materam za vsakega otroka do 7 let 1 dan
- c) materam z invalidnim otrokom 2 dni
- d) vojnim in delovnim invalidom izven pogojev določenih v 66. členu tega pravilnika:

- III. kategorije 2 dni
- e) borcem NOV:
 - borcem iz leta 1941 pripada 30 dni
 - borcem iz leta 1942 pripada dodatno 4 dni
 - borcem iz leta 1943 (pred 9. 9. 1943) pripada dodatno 3 dni
 - borcem od 10. 9. 1943 do 31. 12. 1944 pripada dodatno 1 dan

Za določanje dolžine letnega dopusta po tem kriteriju, se upošteva samc čas, ki je dvojno priznan.

Dnevi letnega dopusta se po vseh kriterijih seštevajo, vendar skupni dopust, odmerjen po določbah tega člena, ne more biti daljši od 30 delovnih dni.

69. člen

Delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti, se letni dopust poveča za 7 delovnih dni.

70. člen

Delavcem, ki so v preteklem letu delali na nočnem delu najmanj 600 ur, se dolžina letnega dopusta poveča za 2 dni.

71. člen

Letni dopust delavcev se lahko koristi kolektivno v trajanju, določenem z letnim planom TOZD oziroma DSSS. Delavski svet TOZD oziroma DSSS, določi dolžino in način koriščenja letnega kolektivnega dopusta.

Letni dopust, daljši od kolektivnega, lahko delavci koristijo:

- a) polovico po dnevih, po odobritvi pristojnega vodje,
- b) drugo polovico pa koristijo obvezno v enem delu.

72. člen

Delavcu pripada za čas letnega dopusta nadomestilo osebnega dohodka v višini povprečnega osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih pred nastopom dopusta.

73. člen

Čas in način koriščenja letnega dopusta za vsakega posameznega delavca, določa po določilih tega pravilnika vodja TOZD oziroma vodja sektorja ali vodja službe, pri čemer mora del celotnega dopusta nepretrgoma trajati 12 delovnih dni.

mer mora del celotnega dopusta nepretrgoma trajati 12 delovnih dni.

74. člen

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

Izjemoma lahko izrabl letnega dopusta nad 12 delovnih dni do konca februarja naslednjega leta, kadar je ugotovljeno, da delavec zaradi objektivnih okoliščin ni mogel izkoristiti celotnega letnega dopusta v tekočem letu zaradi:

- potreb delovnega procesa,
- odsotnosti z dela zaradi bolezni in
- porodniškega dopusta.

Okoliščine iz 1. alinee 2. odstavka tega člena, ugotavlja komisija za delovna razmerja.

75. člen

TOZD oziroma DSSS sprejema letni plan koriščenja letnih dopustov.

3. Druge plačane in neplačane odsotnosti

76. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela do 7 delovnih dni v koledarskem letu v naslednjih primerih:

- ob sklenitvi zakonske zveze 3 dni
- oče otroka ob njegovem rojstvu 1 dan
- ob smrti: očeta, matere, moža, žene, otrok, bratov ali sester, očima, mačehe, pastorka ali pastorka, polbrata, polsestre, posvojitelja, posvojenca ter osebe, ki jo je delavec vzdrževal 3 dni
- za selitev v primerih, ko je delavec oz. njegov zakonec nosilec stanovanjske pravice oziroma se seli v svojo hišo 2 dni
- ob dnevu darovanja krvi 1 dan
- ob odhodu v JLA 2 dni
- za udeležbo na preventivno zdravstvenih odmorih 3 dni

Delavec sme biti v skladu s samoupravnimi splošnimi akti o izobraževanju odsoten z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka več kot 7 delovnih dni.

Za čas odsotnosti z dela iz tega člena pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini akontacije osebnega dohodka, ki ga je delavec prejel v zadnjem mesecu pred nastopom izrednega plačanega dopusta.

Odsotnost z dela v smislu tega člena v primerih, ko nastopijo okoliščine iz prvega odstavka, odobrava vodja TOZD oziroma v DSSS vodja DSSS.

77. člen

Delavcu se lahko zaradi opravljanja svojih privatnih zadev odobri odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka, če ta odsotnost ne moti opravljanja njegovih del oziroma nalog.

Za opravila iz 1. odstavka tega člena se šteje:

- potovanje iz kraja stalnega prebivališča v drug kraj, zaradi opravljanja neodložljivih premoženjsko pravnih in družinskih zadev,
- udeležba na prostovoljnih akcijah, razen mladinskih delovnih brigad, kjer je odsotnost plačana,
- nega in oskrba družine, če delavec nima druge možnosti,

- strokovna pomoč drugim organizacijam, če le-te za to prosijo,
- nastop elementarnih nesreč na zasebnem posestvu, strokovno izpopolnjevanje ali izobraževanje v interesu delavca,
- sodelovanje pri kulturnem delu ter na športnih prireditvah, če je to v interesu TOZD oziroma DSSS ali širše družbene skupnosti.

Odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka ne more trajati več kot 20 dni v enem koledarskem letu, odobrava pa jo komisija za delovna razmerja.

Pred odločitvijo mora pridobiti komisija za delovna razmerja mnenje predpostavljene delavca.

Delavec mora predložiti komisiji za delovna razmerja pisмено vlogo za odobritev odsotnosti z dela brez nadomestila osebnega dohodka najmanj 7 dni pred nastopom odsotnosti.

78. člen

Komisija za delovna razmerja lahko v posebnih primerih odloči o odsotnosti z dela tudi izven določb 77. in 78. člena, vendar ne za odsotnost daljšo kot 3 dni.

VII. VARSTVO PRI DELU

1. Splošna določba

79. člen

Delavec, ki misli, da mu na delu niso zagotovljeni pogoji za varno delo oziroma, da mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ima pravico odkloniti delo, vendar mora to takoj sporočiti predpostavljenu delavcu in službi varstva pri delu.

Če strokovni delavec službe varstva pri delu ugotovi, da je delavec neopravičeno odklonil delo, vendar se delavec s to ugotovitvijo ne strinja, mora strokovna služba o tem nemudoma obvestiti pristojni organ inšpekcije dela.

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

80. člen

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

Za zagotavljanje varstva iz prvega odstavka tega člena se v razvidu del oziroma nalog določijo tista dela, ki jih delavke zaradi varstva materinstva, še zlasti med nosečnostjo ne smejo opravljati.

Preden se določijo ta dela, je potrebno pridobiti mnenje ustrezne organizacije medicine dela. Pri tem delavci preverijo, če ni mogoče z ustreznimi ukrepi adaptirati in sanirati delovnih razmer pri omenjenih delih. Če je adaptacija tehnično izvedljiva in ekonomsko upravičena, takega dela oz. naloge ni mogoče določiti v razvidu del oziroma nalog kot neprimerne za delavke.

81. člen

Nosečnice ne smejo opravljati del oziroma nalog, ki so jim prepovedana po posebnih predpisih.

Nosečnice pri takih delih je treba razporediti na drugo ustrezno delo oziroma nalogo, pri tem pa obdržijo pravico do obračuna osebnega dohodka po osnovah in merilih, po katerih se jim je obračunal na prejšnjem delu, če niso osnove in merila na tem delu ogodnejše.

82. člen

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

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

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

83. člen

Delavka, ki rodi dvojčka ali hkrati več živorojenih otrok oziroma telesno ali duševno prizadeta otroka, ima pravico do daljšega porodniškega dopusta, kot je določen v prejšnjem členu tega pravilnika.

Porodniški dopust delavke iz prvega odstavka tega člena se izvaja na način, kot je določen v samoupravnem sporazumu, ki ga sklenejo skupnosti otroškega varstva.

V tem sporazumu je določena tudi pravica do nadomestila za čas podaljšanega porodniškega dopusta.

3. Varstvo mladine, starejših delavcev in invalidnih oseb

84. člen

Postopek za določanje del oziroma nalog iz 81. člena tega pravilnika velja tudi za določanje del oziroma nalog, pri katerih zaradi specifičnosti svojega organizma ne smejo delati starejši delavci in mladina. Pri določanju teh nalog mora biti opredeljena tudi starostna meja teh delavcev.

85. člen

Delavci TOZD oziroma DSSS razporejajo delavce, pri katerih nastopi invalidnost, na taka dela oziroma naloge, kjer bodo lahko ob normalnem naporu in brez nevarnosti za poslabšanje zdravstvenega stanja dosegle normalen delovni učinek.

Dela oziroma naloge iz prvega odstavka tega člena določa invalidska komisija.

86. člen

Če v TOZD oziroma DSSS ali DO, kljub ustreznemu prizadevanju ne bo dovolj del oziroma nalog na katerih bi lahko bili razporejeni invalidi, bodo le-tem delavci TOZD oziroma DSSS z združevanjem sredstev zagotovili primerne dela oziroma naloge. Pri zagotavljanju del za invalide sodelujejo delavci TOZD oziroma DSSS s skupnostjo za zaposlovanje.

87. člen

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

Za delavca, ki ima zmanjšane zdravstvene ali delovne zmoglosti in je z rehabilitacijo usposobljen za določeno delo se šteje, da je zmožen za delo, za katero je z rehabilitacijo usposobljen.

88. člen

Delovni invalid in druge invalidne osebe v delovnem razmerju imajo pravico, da se jim v skladu z zakonom zagotovi prekvalifikacija in dokvalifikacija ter dela oziroma

naloge, na katerih bodo lahko delali po prekvalifikaciji.

89. člen

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

90. člen

Nosilec nalog, ki skrbi za zaposlovanje delovnih invalidov v TOZD oziroma DSSS, je delavski svet, ki izvaja politiko varstva delovnih invalidov in pri tem sodeluje s skupnostjo pokojninskega in invalidskega zavarovanja, skupnostjo socialnega varstva in skupnostjo za zaposlovanje.

VIII. ODGOVORNOST DELAVCEV

91. člen

Delavci so osebno in vzajemno odgovorni za izvrševanje vseh delovnih obveznosti, ki izhajajo iz združenega dela in ki so določene z zakonom, samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev, tem pravilnikom in drugimi splošnimi akti.

92. člen

Delavec ima na delu in v zvezi z delom predvsem naslednje delovne obveznosti:

1. da vestno in marljivo opravlja dela oziroma naloge,
2. da izvršuje naloge neposrednega vodje, ki so v okviru del oziroma nalog,
3. da redno in pravočasno prihaja na delo, da dela v predpisanem času in da brez odobritve ne zapušča dela,
4. da v primeru nepredvidenega izostanka z dela takoj ali najkasneje v roku 24 ur, o izostanku obvesti neposrednega vodjo, in da takoj po vrnitvi na delo opraviči svoj izostanek,
5. da se ravna po predpisih o varstvu pri delu in da uporablja predpisana varovalna sredstva,
6. da se na delu obnaša dostojno,
7. da z drugimi delavci tovariško sodeluje in jim posreduje svoja znanja in izkušnje, posebej kadar dela z mlajšimi delavci,
8. da varuje družbena sredstva TOZD oziroma DSSS pred protipravnim prisvajanjem in da prevzame ukrepe za zaščito družbenih sredstev,
9. da se ravna po ukrepih protipožarne zaščite in osebno so deluje v preprečevanju ali odstranjevanju elementarnih nezgod in njihovih posledic,
10. da koristi sredstva za delo smotrno, preprečuje škodo, zlorabo, kakor tudi vsak pojav koristoljubja na škodo družbenih sredstev TOZD oziroma DSSS,
11. da varuje podatke, ki pomenijo poslovno tajnost in da jih ne sporoča, če za to ni pooblaščen,
12. da varuje in veča ugled TOZD oziroma DSSS in delovne organizacije kot celote,
13. da se dostojno obnaša nasproti poslovnim partnerjem,
14. da skrbi in neguje medsebojne odnose v TOZD oziroma DSSS, kjer deluje, predvsem pa mora delovati v smeri:

- uveljavljanja načela solidarnosti,
- upoštevanja človekove osebnosti,
- izogibanje konfliktnih situacij z vnašanjem kakršnihko-

li dezinformacij o delu drugih in organov TOZD oziroma DSSS, ali delovne organizacije,

- spoštovanja starejših delavk in delavcev,
- predhodnega posvetovanja o delovnih nalogah, če te predstavljajo dodatno obremenitev delavcev.

93. člen

Delavec je disciplinsko odgovoren v skladu z zakonom in samoupravnimi splošnimi akti za kršitev delovnih obveznosti in druge kršitve delovne discipline.

94. člen

Delavec odgovarja zaradi kršitve delovne obveznosti, če svojo delovno obveznost, določeno z zakonom, samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev, statutom, drugimi samoupravnimi splošnimi akti ali posebno pogodbo, krši namerno ali iz malomarnosti.

95. člen

Kazenska odgovornost, odgovornost za gospodarski prestop ali prekršek ne izključuje odgovornosti za kršitev delovne obveznosti nasproti TOZD oziroma DSSS, če dejanje, ki predstavljajo kaznivo dejanje, prestop ali prekršek predstavlja istočasno tudi kršitev delovne obveznosti.

96. člen

Delavec ima na svojem delu splošne in posebne obveznosti nasproti delu, delovni obveznosti, družbenim sredstvom in družbeni skupnosti.

97. člen

Razen s tem pravilnikom je mogoče delovne obveznosti predpisati tudi z drugimi splošnimi akti TOZD oz. DSSS ali DO, sklepe ter delovni nalogi, ki jih izdajajo organi TOZD oziroma delavci na določenih delih oziroma nalogah – v mejah svojih pristojnosti.

98. člen

Delavec mora izvrševati delovne naloge pooblaščenih delavcev. Če delavec misli, da je delovni nalog nezakonit ali da nasprotuje družbenim interesom TOZD oziroma DSSS, mora na to opozoriti predstavljenega delavca, ki je izdal delovni nalog. Ponovni delovni nalog predpostavljenega delavca, ki ga je izdal pismeno, mora delavec izvršiti. O izvršitvi delovnega naloga delavec obvesti predsednika delavskega sveta z zahtevo, da o tem razpravlja delavski svet.

Delavec se mora upreti izvršitvi tudi ponovnega pismenega delovnega naloga, če bi bila njegova izvršitev kaznivo ali hujša kršitev delovne obveznosti. V takem primeru mora delavec takoj obvestiti o tem predsednika delavskega sveta.

Če delavec izvrši delovni nalog iz 2. odstavka tega člena, je odgovoren skupaj s predpostavljenim delavcem, ki je izdal delovni nalog.

99. člen

Kršitve delovnih obveznosti so: lažje, hujše in posebno hude.

100. člen

Lažje kršitve delovnih obveznosti so:

1. zamujanje na delo, predčasno odhajanje z dela,

2. neupravičeno zapuščanje dela med delovnim časom,
3. neupravičeni izostanek z dela za en dan,
4. neupoštevanje predpisanih oziroma odrejenih varstvenih ukrepov oziroma odklanjanje predpisanih ali odrejenih osebnih zaščitnih sredstev, če taka opustitev ni imela nobenih škodljivih posledic ali pa je imela le lažje posledice,
5. odklanjanje strokovnega izpopolnjevanja, če je predpisano in odklanjanje posredovanja svojega strokovnega znanja in delovnih izkušenj drugim,
6. neprimeren odnos do drugih delavcev TOZD oziroma DSSS,
7. če delavec opravičenega izostanka z dela ne opraviči najkasneje v 24 urah pri neposrednem vodju,
8. nedostojen odnos do strank delavca na delu,
9. opuščanje čistoče na delu in zanemarjanje osebne higiene, kadar je ta predpisana,
10. vodenje poslovnih knjig, v nasprotju z ustreznimi predpisi, če tako ravnanje ni povzročilo škode,
11. opravljanje blagajniških poslov v nasprotju s predpisi o blagajniškem poslovanju, če tako ravnanje ni povzročilo škode,
12. opuščanje kontrole dela drugih delavcev, če je tako delo vsebine, del oziroma nalog,
13. odklonitev izvršitve delovnega naloga, razen v primerih, kadar tako ravnanje delavca opravičuje zakon ali samoupravni splošni akt,
14. povzročanje nereda, pretepa, sodelovanja v pretepu in nemoralno obnašanje na delu in drugod, kadar bi tako delavčevo obnašanje lahko škodovalo ugledu TOZD oziroma DSSS,
15. nespoštovanje predpisov ali navodil oziroma delovnih nalog o združevanju delovnih sredstev, s katerimi delavec dela, pa bi lahko zaradi tega nastala premoženjska škoda,
16. netočno oziroma lažno prikazovanje rezultatov dela z nemonom, da bi pridobili sebi, drugemu delavcu ali delovni skupini neupravičen osebni dohodek oziroma druge prejemke,
17. če preprečuje drugim delavcem, da bi opravljali svoje delovne obveznosti oziroma naloge,
18. razširjanje neutemeljenih izjav o drugih delavčevih znanj rednega postopka, da bi zmanjšal ugled prizadetega delavca, ali da bi mu kako drugače prizadejal škodo v TOZD oziroma DSSS,
19. nespoštovanje predpisanih varnostnih ukrepov zoper požar, eksplozijo, sploh kršitve ukrepov predpisanih za varnost življenja, zdravja ljudi in premoženja, če še ni prišlo do nastanka škode,
20. opustitev prijave drugega delavca pristojnemu organu TOZD oziroma DSSS, če je ta povzročil večjo materialno škodo ali huje kršil obveznost,
21. zloraba pravice do plačane odsotnosti z dela,
22. opustitev prijave poškodbe oziroma okvare delovnega sredstva odgovornemu delavcu oziroma službi, če zaradi take opustitve ni nastala škoda,

101. člen

Hujše kršitve delovne obveznosti so:

1. nespoštovanje predpisanih ali odrejenih varnostnih ukrepov oziroma zaščitnih sredstev, kar ima za posledico neposredno nevarnost za ljudi ali za premoženje oziroma je zaradi take opustitve prišlo do nesreče,
2. odklonitev dela nad polnim delovnim časom, dela na državni praznik oziroma dela na dela prost dan v primeru, kadar je na podlagi ustreznih določb samoupravnih aktov tako delo obvezno,

3. če odgovorni delavec ne skrbi za izvajanje predpisanih varnostnih ukrepov in ne skrbi, da bi delavci uporabljali glede varnosti predpisana zaščitna sredstva,
4. če odgovorni delavec ne odstrani delavca z dela na katerem noče uporabljati predpisanih zaščitnih sredstev, ali če ne spoštuje ukrepov za izvajanje predpisanih varnostnih ukrepov,
5. če odgovorni delavec ne odstrani z dela vinjenega delavca,
6. če se delavec, ki je po nalogu pristojne zdravstvene službe spoznan za dela nezmožnega, ne zdrav, kakor je določil zdravnik ali če kako drugače zavlačuje zdravljenje,
7. če delavec razpolaga s sredstvi TOZD oziroma DSSS brez ustreznega sklepa oziroma v nasprotju s sklepom pristojnega samoupravnega organa TOZD oziroma DSSS,
8. če delavec, ki je pristojen, da uvede postopek zaradi ugotovitve odgovornosti zaradi kršitve obveznosti, postopka ne uvede, čeprav, ve, da je bila kršena obveznost,
9. ponarejanje zapisnikov, sklepov, odločitev in drugih aktov v TOZD oziroma DSSS,
10. če krši drugemu delavcu TOZD oziroma DSSS pravico do uresničevanja samoupravnih pravic, vključno s pravico do ponovnega varstva oziroma sodnega varstva,
11. če je bil delavec spoznan za odgovornega za gospodarski prestop ali prekršek v zvezi z njegovim delom v TOZD oziroma DSSS,
12. če je bil delavec spoznan za odgovornega kaznivega dejanja, storjenega v zvezi z delom v TOZD oziroma DSSS,
13. neupravičeno izostajanje z dela, prekinjeno tri delovne dni v razdobju treh mesecev,
14. vodenje poslovne dokumentacije v nasprotju z ustreznimi predpisi, če je tako ravnanje imelo za posledico nastanek škode v TOZD oziroma DSSS,
15. onaravljanje blagajniških poslov v nasprotju s predpisi o blagajniškem poslovanju, če je imelo takšno dejanje za posledico nastanek škode,
16. nespoštovanje predpisov ali navodil oziroma delovnih nalogov o vzdrževanju delovnih sredstev, s katerimi delavec dela, če je zaradi te opustitve nastala škoda,
17. nespoštovanje predpisanih varnostnih ukrepov zoper požar, eksplozijo in sploh zaradi zavarovanja življenja in zdravja ljudi ter premoženja, če je zaradi tega nastala škoda,
18. opustitev prijave poškodbe oziroma okvare delovnega sredstva odgovornemu delavcu oziroma službi, če je zaradi te opustitve nastala škoda,
19. zloraba položaja z namenom, da se sebi ali komu drugemu pridobi premoženjska ali kakšna drugačna korist in da se drugemu povzroči škoda,
20. dajanje in spremljanje podkupnine v zvezi z delom v TOZD oziroma DSSS,
21. sprejemanje daril oziroma drugih ugodnosti na neupravičen način v zvezi z delom v TOZD oziroma DSSS,
22. zavajanje pristojnih organov TOZD oziroma DSSS, v zmoti, kar ima za posledico sprejetje neutemeljenega sklepa,
23. če delavec pridobi neupravičeno premoženjsko korist v zvezi s svojim delom v TOZD oziroma DSSS,
24. če strokovni delavec z nestrokovnimi ali z lažnimi poročili in ocenami oziroma mnenji zavaja pristojne organe TOZD oziroma DSSS,
25. če delavec zlorablja svojo funkcijo v organu samoupravljanja TOZD oziroma DSSS z namenom, da bi sebi ali komu drugemu neutemeljeno pridobil kakšno

- korist (premoženje, stanovanje, privilegije, itd.) oziroma drugemu povzročil škodo,
26. če krši zakon ali samoupravni splošni akt, da bi s tem kršil pravico kakšnega drugega delavca ali interese oziroma pravice vseh delavcev TOZD oziroma DSSS,
 27. zloraba položaja ali zloraba pooblastil z namenom, da bi sebi ali komu drugemu pridobil protipravno korist ali drugemu povzročil škodo,
 28. povzročitev velike materialne škode TOZD oziroma DSSS, če je bila škoda povzročena na delu ali v zvezi z delom.

102. člen

Posebno hude kršitve delovne obveznosti so:

1. protizakonito prisvajanje premoženja (sredstva) ali vrednosti TOZD oziroma DSSS oziroma cele DO ali delavcev ter protipravne koriščenje raznih ugodnosti v zvezi z delom TOZD oziroma DSSS oziroma DO in na njeno škodo,
2. ponaređitev dokumentov, ali dajanje netočnih podatkov zaradi zavajanja, ki bi lahko vplivali na začetek, trajanje in prenehanje delovnega razmerja ali na spremembe pri opravljanju del oziroma nalog oziroma na pridobitev ali ugodnosti po določenih samoupravnih splošnih aktov TOZD oziroma DSSS ali DO,
3. neopravičen izostanek z dela, ki traja v 6 mesecih skupaj 5 dni,
4. uporaba delovnih sredstev ali materiala TOZD oziroma DSSS za osebno korist ali korist tretjih oseb,
5. kršitev poslovno, vojaške ali druge, z zakonom določene tajnosti,
6. večkratni, ponavljajoči primeri vinjenosti na delu ali neopravičeni izostanki z dela zaradi vinjenosti,
7. onemogočanje ali oviranje pri delu odbora samoupravne delavske kontrole ali druge organe TOZD oziroma DSSS,
8. prihod in izhod iz varovanega območja DO izven določenih mest za prihod oziroma izhod ter nespoštovanje določb pravilnika o delovnem redu, gibanju delavcev in zunanjih oseb v DO.

103. člen

Zaradi kršitve delovnih obveznosti se delavcu lahko izrečejo naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. začasna razporeditev delavca na drugo delo oziroma k drugi nalogi, za katero se zahteva neposredno nižja ali ista stopnja strokovne izobrazbe določenega, vendar največ za dobo 1 leta,
4. denarna kazen,
5. prenehanje delovnega razmerja v združenem delu, zaradi takšne kršitve obveznosti, s katero hujše ali posebno hudo krši svoje delovne obveznosti ali skupne interese drugih delavcev v TOZD oziroma DSSS ali DO.

104. člen

Denarna kazen se sme izreči največ do 10 odstotnega zneska enomesečne akontacije osebnega dohodka za hujše in posebno hude kršitve delovnih obveznosti kot so:

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

2. povzročanje nereda, prepira ali pretepa v TOZD oziroma DSSS,
3. malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge, z zakonom ali samoupravnim splošnim aktom določene tajnosti,
4. neizvrševanje oziroma neredno ali nepravočasno izvrševanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena,
5. opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavcev pri delu ali kršitev njegovih samoupravnih pravic,
6. zloraba položaja ali prekoračenje danega pooblastila,
7. dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi spravi odgovorni organ delavca v zmotu glede uveljavljanja pravic, ki jih uveljavlja v združenem delu.

105. člen

Sredstva, zbrana iz denarnih kazni, se uporabljajo za:

- participacijo stroškov zdravljenja delavcev v zdraviliščih,
- usposabljanje invalidnih oseb,
- izobraževanje delavcev.

Ne smejo pa se ta sredstva uporabljati za povečanje osebnih dohodkov.

106. člen

Ukrep prenehanje delovnega razmerja lahko disciplinska komisija izreče tudi pogojno tako, da se odloži izvršitev izrečenega ukrepa za čas, ki ne sme biti daljši od 1 leta s pogojem, da se ta ukrep ne izvrši, če delavec v tem času ne stori nove iste kršitve ali ne stori v tem času druge teže delovne dolžnosti.

107. člen

Opomin se lahko izreče za lažjo kršitev delovne dolžnosti. Za težjo in posebno težko kršitev delovne dolžnosti pa se lahko izrečejo ukrepi, navedeni v 2., 3., 4. in 5. točki 104. člena tega pravilnika.

O izrečenih ukrepih se vodi evidenca.

Dokončan sklep o ukrepih, razen opomina, se obesi na oglasni deski TOZD oziroma DSSS.

108. člen

Pri izrekanju ukrepov zaradi kršitve delovne obveznosti se upoštevajo:

teža kršitve delovne obveznosti in njene posledice, stopnja odgovornosti delavca, pogoji pod katerimi je bila kršitev storjena, prejšnje delo in obnašanje delavca itd. Uvedba in vodenje postopka zaradi kršitve delovne obveznosti zastara v roku, ki ne sme biti daljša od 1 leta od dneva, ko je bila kršitev storjena: rok v katerem zastara izvršitev izrečenega ukrepa pa ne sme biti daljši od 60 dni od dneva pravnomočnosti odločbe, s katero je bil ukrep izrečen.

109. člen

Za vodenje postopkov in izrekanje ukrepov zaradi kršitve delovnih obveznosti je pristojna skupna disciplinska komisija.

Postopek ugotavljanja kršitev delovnih obveznosti in materialne odgovornosti, je določen s poslovníkom o delu disciplinske komisije.

Odstranitev z dela

110. člen

Delavec se lahko začasno odstrani z dela ali iz TOZD oziroma DSSS, če je proti njemu uveden postopek zaradi hujše ali posebno hude kršitve delovne obveznosti, če se ugotovi, da je vinjen na delu, če s svojim delom ogroža življenje ali kako drugače ogroža varnost ljudi.

Delavec mora biti začasno odstranjen z dela oziroma iz TOZD oziroma DSSS, če odstranitev zahteva pristojni organ zaradi zavarovanja dokazov oziroma interesa kazenskega postopka.

Kot obvezna začasna odstranitev iz TOZD oziroma DSSS se šteje, če je delavec v priporu.

Sklep o začasni odstranitvi z dela oziroma iz TOZD oziroma DSSS, izda vodja TOZD oziroma vodja DSSS, ki o tem obvesti disciplinsko komisijo v 3 dneh od sprejema sklepa.

111. člen

Zoper sklep o začasni odstranitvi z dela je dovoljen zahtevek za varstvo pravic, na komisijo za varstvo pravic v 30 dneh od vročitve sklepa.

112. člen

Začasna odstranitev z dela lahko traja najdalj do dokončne odločitve o kršitvi delovne obveznosti oziroma preteka zastaralnega roka.

Odgovornost za materialno škodo

113. člen

Delavec, ki na delu in v zvezi z delom povzroči TOZD oziroma DSSS škodo namerno ali iz velike malomarnosti, je to škodo dolžan povrniti.

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

Če se za posameznega delavca ne more ugotoviti sorazmerno odgovornost za škodo, se le-ta določi v enakih delih.

114. člen

TOZD oziroma DSSS na delu in v zvezi z delom povzroči tretji osebi.

Od delavca, ki je povzročil škodo iz 1. odstavka tega člena, ima TOZD oziroma DSSS pravico zahtevati, da vrne izplačano vsoto, če je delavec to škodo povzročil namerno ali iz skrajne malomarnosti.

Ta pravica TOZD oziroma DSSS ugasne v 3 mesecih od dneva plačila škode tretjim osebam.

115. člen

Da delavec odgovarja TOZD oziroma DSSS za škodo, ki jo je povzročil na delu, morajo biti podani naslednji pogoji:

- da je škodo povzročil delavec na delu oziroma v zvezi z delom,
- da je škoda povzročena TOZD oziroma DSSS ali DO,
- da je škoda povzročena kot posledica protipravnega ravnanja delavca,
- da je do škode, prišlo po krivdi delavca.

116. člen

Za škodo, povzročeno TOZD oziroma DSSS, se smatra:

- poškodovanje, uničenje ali odvzem osnovnih, obratnih in sredstev skupne potrošnje, s čimer se zmanjšuje premoženje TOZD oziroma DSSS,
- izguba materiala na delu oziroma pri opravljanju nalog, ki je nastala zaradi malomarnega ravnanja delavca,
- izvršitev dela ali določene naloge, ki pripelje do zastoja v poslovanju TOZD oziroma DSSS oziroma proizvodnji DO ali opustitev dela pri izvajanju raziskovalnih programov, projektov oziroma nalog.

117. člen

Delavec odgovarja za škodo TOZD oziroma DSSS samo takrat, ko se dokaže njegova krivda za povzročeno škodo.

118. člen

TOZD oziroma DSSS ima nasproti delavcu pravico do povračila stvarne škode in do povračila izgubljenega dohodka.

Pravico do povračila izgubljenega dohodka TOZD oziroma DSSS uveljavlja takrat, kadar delavec škodo povzroči namerno.

119. člen

TOZD oziroma DSSS ima nasproti delavcu pravico do nadomestila škode v naravi, ali v denarju. Če je škoda takšne narave, da se da nadomestiti v naravi, to je z delom, jo lahko delavec nadomesti z delom, če pa se ne da nadomestiti z delom pa jo mora delavec povrniti v denarni obliki.

120. člen

Višino škode ugotavlja in oceni tričlanska strokovna komisija, ki jo imenuje delavski svet oz. disciplinska komisija, kadar je škoda posledica kršitve delovne obveznosti.

Odločbo o povračilu škode izdaja vodja TOZD oz. vodja DSSS, ali če se je materialna odgovornost ugotavljala v disciplinskem postopku, izda odločbo disciplinska komisija. Zoper odločbo o povračilu škode je dovoljen zahtevek za varstvo pravic, na komisijo za varstvo pravic, v 30 dneh od dneva vročitve odločbe.

121. člen

Iz opravičenih razlogov se delavec lahko oprosti povračila povzročene škode delno ali v celoti. Odločba o oprostitvi se lahko izda v samem postopku za ugotavljanje škode ali pa po izdaji dokončne odločbe o odškodnini.

Odločbo o oprostitvi za škodo, izda komisija za varstvo pravic. Delavec, ki je TOZD oz. DSSS povzročil škodo namerno, se ne more oprostiti od povračila škode.

122. člen

Delavcu se na podlagi odločbe o odškodnini, odškodnina ne more odtegniti od osebnega dohodka, razen, če delavec s pismeno izjavo pristane na takšno odtegnitev.

To povračilo škode se izvrši v naslednjem mesecu od dneva pravnomočnosti odločbe o odškodnini. Z odločbo se lahko določijo tudi mesečni obroki povračila škode.

Pavšalna odškodnina

123. člen

Za povzročeno škodo je mogoče zahtevati tudi pavšalno

odškodnino in sicer v naslednjih primerih:

1. če delavec, ki naj bi mu prenehalo delovno razmerje, ne ostane na delu še tako dolgo, kot določa ta pravilnik — za vsak delovni dan izostanka, v višini povprečnega bruto OD na delavca za poln delovni čas,
2. zaradi neopravičenega zapuščanja dela oz. delovnih prostorov pred potekom delovnega časa — v višini bruto vrednosti najmanj dveh delovnih ur del oziroma nalog, ki bi jih moral delavec opravljati oz. toliko ur, kolikor je izostal,
3. neopravičena odklonitev del oz. nalog — v višini delavčevega dnevnega bruto OD,
4. uporaba delovnih sredstev TOZD oz. DSSS v zasilne namene — v višini petkratne vrednosti delovne ure na tem delovnem sredstvu,
5. za vsak neopravičen izostanek ali zamujanje na delo — izračunano po dejanskem času, zaokroženo navzgor na polno uro, osnova pa je bruto OD.

Delavec je dolžan plačati pavšalno odškodnino samo za dejanje ali opustitev, ki ga je storil iz hude malomarnosti ali namerno, zaradi katerega je nastala škoda, ki je vplivala na delovni proces in izpolnjevanje delovnih obveznosti drugih delavcev, natančnega zneska te škode pa ni mogoče ugotoviti ali pa bi to ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške.

124. člen

O pavšalni odškodnini odloča komisija, ki jo imenuje delavski svet, ki tudi prične postopek. Komisija ima tri člane in se lahko imenuje za vsak primer posebej, ko delavski svet dobi predlog.

125. člen

V primeru, da komisija ugotovi, da je škoda znatno večja, kot pa znaša pavšalna odškodnina, prične s postopkom ugotavljanja škode, v skladu z določili tega pravilnika, ki urejajo povračilo škode.

IX. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

126. člen

Delavcu lahko preneha delovno razmerje samo v primerih in pod pogoji, določenimi z zakonom in tem pravilnikom.

127. člen

Delavcu preneha delovno razmerje, ko pisмено izjavi, da ne želi delati v TOZD oz. DSSS in da prekinja delovno razmerje ali, če se s komisijo za delovna razmerja pisмено sporazume, da mu preneha delovno razmerje v TOZD oz. DSSS.

128. člen

Delavcu preneha delovno razmerje v TOZD oz. DSSS v primeru, če hoče opravljati dela oz. naloge, ki so mu ponujena in ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi oz., če se v primerih, določenih z zakonom oz. samoupravnimi splošnimi akti, noče dokvalificirati ali prekvalificirati za druga ustrezna dela.

129. člen

Delavcu preneha delovno razmerje na podlagi dokončnega sklepa o prenehanju delovnega razmerja zaradi disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja.

V primeru iz 1. odstavka tega člena se šteje, da delavcu, ki

neopravičeno izostane z dela, delovno razmerje preneha z dnem, ko je nehal delati v TOZD oz. DSSS, če se do konca disciplinskega postopka ne vrne na delo.

130. člen

Delavcu lahko preneha delovno razmerje v TOZD oz. DSSS:

1. če je pri sklepanju delovnega razmerja zamolčal ali dal neresnične podatke v zvezi z delovnimi pogoji, ti podatki pa so bistveni za opravljanje del oz. nalog, za katere je sklenil delovno razmerje,
2. zaradi prehoda v drugo TOZD oz. DSSS, v sestavi DO, v tem primeru mu delovno razmerje preneha z dnem prehoda.

131. člen

Delavcu lahko preneha delovno razmerje, če se ugotovi, da ni zmožen opravljati del oz. nalog, ki so mu zaupane ali da ne izpolnjuje več z zakonom predpisanih pogojev za opravljanje del oz. nalog ali za katerega se ugotovi, da trajanje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosega — jo pa noče opravljati del. oz. nalog, ki ustrezajo njegovi delovni zmožnosti.

Dejstvo iz prejšnjega odstavka ugotavlja komisija, ki jo imenuje komisija za delovna razmerja izmed delavcev, ki morajo imeti najmanj tisto strokovno izobrazbo, kot jo ima delavec, čigar zmožnost se ugotavlja. Komisija odloči na podlagi svoje ugotovitve s sklepom.

132. člen

V primerih prenehanja delovnega razmerja v skladu z določili 128. člena, razen v primerih sporazumnega prenehanja delovnega razmerja, 129. člena in 1. odstavka 132. člena, mora in sme delavec ostati še na delu toliko časa, kot traja njegov izstopni rok.

Izstopni rok se določi glede na strokovnost ter pomen del oz. nalog:

1. delavcu, ki opravlja dela oz. naloge, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba, kvalifikacija oz. ni potrebna kvalifikacija oz. delavcu, ki sodijo v I., II., III. stopnjo — 1,5 meseca.
2. Delavcu, ki opravlja dela oz. naloge, za katere se zahteva srednja strokovna izobrazba ali visoka kvalifikacija, oz. delavci, ki sodijo v IV., V. stopnjo — 2 meseca.
3. Delavcu, ki opravlja dela oz. naloge za katere se zahteva višja ali visoka strokovna izobrazba oz. delavci, ki sodijo v VI., VII. stopnjo — 3 mesece.

Za delavce, nosilce raziskovalnih, projektnih in drugih študijskih nalog oz. nalog, ki jih naloži delavski svet s svojim sklepom in katerih izvrševanje traja dalj kot 6 mesecev, se določi izstopni rok 6 mesecev.

Vsem delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi pa se določi izstopni rok v trajanju 6 mesecev.

Čas, ko mora delavec še ostati na delu, začne teči 1. naslednjega dne od prejema obvestila o prenehanju delovnega razmerja oz. od dne, ko je delavec podal izjavo o prenehanju delovnega razmerja.

133. člen

Delavec je dolžan, da o svojem namenu prenehanja delovnega razmerja pisмено obvesti komisijo za delovna razmerja.

Delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi je dolžan o namenu prenehanja delovnega razmerja obvestiti pisмено delavski svet.

134. člen

Delavcu preneha delovno razmerje po samem zakonu:

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

135. člen

Delavcu, ki izpolni pogoje za polno osebno pokojnino, po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, delovno razmerje preneha, razen, če komisija za delovna razmerja TOZD oz. DSSS da soglasje, da delavec nadaljuje delovno razmerje.

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

V primeru iz 1. odstavka tega člena se:

- delavcu — borcu NOV, če to želi, ugotavlja izpolnitev pogojev za polno osebno pokojnino po splošnih predpisih s tem, da se enojno šteje obdobje posebne dobe, ki se po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju dvojno štejejo v pokojninsko dobo.

136. člen

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

137. člen

Če delavci v TOZD oz. DSSS ugotovijo, da delavčevo delo ni več potrebno zaradi ekonomskih težav, v katere je zašla TOZD oz. DSSS zaradi neodgovornega odnosa posameznih delavcev do dela, lahko odločijo, da tem delavcem preneha delovno razmerje.

Razloge za prenehanje delovnega razmerja tem delavcem ugotavlja komisija za delovna razmerja, za vodjo TOZD pa delavski svet TOZD, na osnovi mnenja DS DO.

Ugotovitev oz. sklep o prenehanju delovnega razmerja v smislu tega člena, vsebuje tudi navedbo vzrokov, ki so do takega stanja privedli.

138. člen

Če se TOZD oz. DSSS, v skladu s planom, odloči za modernizacijo proizvodnega procesa, za preusmeritev poslovanja ali druge izboljšave, mora vzporedno s tem in v skladu z

zakonom, izdelati načrt za dokvalifikacijo, prekvalifikacijo in zaposlitev delavcev ter tudi zagotoviti potrebna sredstva v ta namen iz svojega čistega dohodka.

139. člen

Delavcu lahko preneha delovno razmerje pod pogoji in na način, določen s tem pravilnikom, če se je začel postopek za prenehanje TOZD oz. DSSS le v primeru, če pod pogoji, ki jih določa samoupravni sporazum o združitvi v DO ni možnosti, da delavec sklene delovno razmerje v drugi TOZD oz. DSSS v sestavi DO.

140. člen

Obrazloženi pismeni sklep o prenehanju delovnega razmerja s pravnim poukom o pravici delavca, da vloži zahtevo za varstvo pravic, izda komisija za delovna razmerja, pismeni odpravek sklepa pa kadrovski sektor vroči delavcu.

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

X. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

141.

Delavec ima pravico zahtevati varstvo svojih pravic pri samoupravnih organih TOZD oz. DSSS.

Uresničevanje pravic v smislu prvega odstavka tega člena lahko delavec realizira s prošnjo, zahtevo ali drugimi vlogami, ki jih podaja pismeno ali ustno na zapisnik v kadrovskem sektorju ali vodji TOZD.

142. člen

Zoper prvostopenjski sklep ima delavec pravico vložiti zahtevo za varstvo pravic, na komisijo za varstvo pravic v roku 30 dni od dneva vročitve prvostopenega sklepa oz. od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice.

Zoper odločbo disciplinske komisije lahko delavec poda ugovor DS TOZD oz. DSSS, v kateri je v delovnem razmerju, v roku 8 dni od vročitve odločbe.

Drugostopni organ je dolžan zahtevo delavca rešiti najkasneje v 30 dneh od dneva, ko je bila vložena.

143. člen

Če TOZD oz. DSSS ne povrne delavcu škode, ki jo je utrpel na delu, v roku treh mesecev, ali če je DS s sklepom zavrnil zahtevo delavca, ima delavec pravico zahtevati odškodnino na sodišču združenega dela.

144. člen

Delavec ima pravico, da prisostvuje seji, ko se obravnava njegova zahteva in da se izjavi o dejstvih, ki so pomembna za odločanje.

Kadar se odloča o delavčevi pravici oz. odgovornosti, pri odločanju ne smejo sodelovati delavci, ki so s prizadetim delavcem v ožjem sorodstvu ali, ki so z njimi v kakšnem drugačnem razmerju, ki bi lahko povzročilo pri prizadetemu delavcu in pri drugih delavcih TOZD oz. DSSS dvomi o nepristranosti njihove odločitve.

145. člen

Ko pristojni organ odloča o delavčevi zahtevi, je dolžan zahtevati mnenje sindikata.

Sindikat sodeluje v postopku za varstvo pravic delavca v skladu z zakonom.

146. člen

Delavčeva zahteva za varstvo pravic ne zadrži izvršitve odločbe, s katero se določa osebni dohodek, zadrži pa izvršitev določbe o drugih neodtujljivih pravicah delavca in v drugih primerih, ki jih določa zakon.

147. člen

Če pristojni organ v TOZD oz. DSSS, ne odloča o delavčevi zahtevi v 30 dneh od dneva vložitve oz., če delavec ni zadovoljen z odločitvijo, ima v nadaljnjih 30 dneh pravico zahtevati varstvo pravic pri sodišču združenega dela.

Delavec, ki se ni najprej obrnil na pristojni organ v TOZD oz. DSSS, ne more zahtevati varstva pravic pri sodišču združenega dela, razen, če uveljavlja denarno terjatev.

148. člen

Vabila, obvestila, odločbe in drugi akti, izdani v zvezi z uresničevanjem pravic in odgovornosti v zvezi z delom, se delavcu vročijo neposredno, če pa je takšna vročitev izključena pa priporočeno na zadnji naslov, ki ga je delavec sporočil kadrovskemu sektorju.

Če delavec odkloni vročitev v smislu prvega odstavka tega člena ali je njegov naslov neznan, se vročanje izvrši z nabitjem akta na oglasni deski.

Po preteku 3 dni od dneva nabitja na oglasno desko se smatra, da je bila vročitev opravljena.

149. člen

Vodja TOZD ali pooblaščen delavec, je dolžan izvršiti dokončen sklep organa TOZD oz. DSSS, oz. pravnomočno sodno odločbo v 15. dneh od dneva, ko mu je bila vročena, če ni v njej določen drugačen rok.

XI. POSEBNE DOLOČBE

150. člen

Dela, ki se ne štejejo za delovno razmerje so:

- občasni in začasni posli, kot npr. nakladanje in razkladanje blaga, ki ne trpi odložitve, manjše usluge na sejmih in razstavah in podobna enkratna opravila,
- občasne intelektualne storitve za potrebe TOZD oz. DSSS ali DO, za katero ni pogojev za ustanovitev posebnega dela (opravljanje nalog raziskovalnega, študijskega analitičnega in načrtovalnega značaja, prevodi itd.).

151. člen

Za opravljanje dela iz prejšnjega člena skleneta TOZD oz. DSSS in delavec pogodbo o delu, s katero vzpostavi civilno — pravno razmerje. Pogodbo o delu lahko sklene tudi upokojenec, vendar pa lahko takšno delo traja največ 60 dni v koledarskem letu.

Dela, ki jih lahko upokojenci opravljajo po pogodbi o delu, so določena v pravilniku o razvidu del oz. nalog.

Pogodbe o delu pa ni dopustno skleniti, če gre za dela oz. naloge, za katere je treba skleniti delovno razmerje za določen čas, ali če gre za avtorska dela po zakonu o avtorski pravici.

Pogodba o delu se ne more skleniti z delavcem TOZD oz. DSSS za dela, ki jih opravlja v okviru svojih rednih delovnih nalog.

152. člen

Kadar sklenejo delavci pogodbo o delu z zaposleno osebo, morajo predhodno pridobiti pismeno sporočilo pristojne

skupnosti za zaposlovanje, da ni nezaposlenih ali delno zaposlenih oseb, ki izpolnjujejo pogoje glede strokovne izobrazbe oz. z delom pridobljene delovne zmožnosti in soglasje pristojnega organa TOZD oz. DSSS, v kateri je delavec v delovnem razmerju.

153. člen

Kadrovski sektor vodi evidenco o delavcih, ki delajo po pogodbi o delu, o številu ur, ki so jih ti delavci opravili in te podatke enkrat letno dostavijo skupnosti za zaposlovanje.

Delavski svet TOZD oz. DSSS vsaj enkrat letno analizira dela, opravljena po pogodbah o delu in razloge za takšna dela.

To analizo dostavi skupnosti za zaposlovanje.

154. člen

Pogodbe o delu sklepa v imenu TOZD oz. DSSS, vodja kadrovskega sektorja.

155. člen

Delavcu, ki je opravljal delo na osnovi pogodbe o delu, pripada zaslužek v višini, ki je določena za enako ali podobno delu po ustreznem samoupravnem splošnem aktu.

Izjemoma se opravljanje zahtevanih intelektualnih storitev, ki jih opravljajo zunanje stranke, lahko določi višji znesek.

Ta znesek pa ne sme presegati običajnih tarif intelektualnih storitev za taka dela specializiranih organizacij.

XII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

156. člen

Strokovno usposabljanje, izobraževanje in štipendiranje ureja posebni samoupravni splošni akt s področja izobraževanja.

157. člen

Po sprejetju tega pravilnika je TOZD oz. DSSS dolžna sprejeti samoupravni splošni akt, ki ureja ugotavljanje z delom pridobljene delovne zmožnosti.

158. člen

Do 31. julija 1984 lahko delo preko polnega delovnega časa po pogodbi o delu nad 60 dni, vendar največ 90 dni v posameznem koledarskem letu odobri pristojni organ občinske skupnosti za zaposlovanje v posebej upravičenih primerih, ki to zahtevajo objektivne okoliščine.

159. člen

Z dnem, ko stopi v veljavo ta pravilnik, preneha veljati pravilnik o delovnih razmerjih, ki so ga delavci sprejeli na zboru delavcev dne

Titovo Velenje, dne

Predsednik zbora delavcev
TOZD oz. DSSS

Še enkrat vas obveščamo, da obdržite Informator, ker bo predlog pravilnika, ki je objavljen v tem Informatorju, služil za nadaljnji postopek obravnave in sprejema.

PREDLOGI, PRIPOMBE:

List za obveščanje delavcev velenjskega dela SOZD Gorenje - St. 17, Leta XVIII. - Titovo Velenje, 11.4.1983

PODRAŽITEV MALICE

Na zborih delavcev in delavskih svetih je bil obravnavan predlog tozda Gostinska enota o podražitvi malice. Sprejet je bil usklajen predlog, da bo od 1. aprila naprej osebni prispevek delavca 8,50 za blok za malico, razliko pa krije TOZD oziroma DSSS po družbenem dogovoru o toplem obroku.

Ob tej podražitvi, ki pač razumljivo prizadeva vse zaposlene, podaja TOZD Gostinska enota nekaj več informacij in obrazložitev k temu predlogu.

Osební prispevek delavca za tople obrok (blok za malico) je bil od leta 1975 do sedaj 3,50, kar je bilo skupaj mesečno 30,50 din. Ta prispevek se je sedaj povečal na 8,50 oziroma mesečno na 195,50 dinarjev. Toliko bo sedaj odtagajeno za 23 blokov za malico v mesecu maju 1983.

Razliko do dejanske cene malice smo doslej pokrivali iz sklada skupne porabe in v breme materialnih stroškov. Tako je bil ta prispevek leta 1978 in 1979 287,50 din, leta 1980 400 din, leta 1981 650 din in leta 1982 870 din. Po družbenem dogovoru je za leto 1983 možno prispevati iz stroškov materialne proizvodnje 1.436,50 din in od delovnih skupnosti 900 din.

Kotne podražitve živil in višji materialni in drugi stroški so tozda Gostinsko enoto privedli do sprememb cen in prvič po letu 1975 je bil predlagan višji osebni prispevek zaposlenih, kar je bilo po usklajevanjih in dogovorih tudi sprejeto za vse tozde in DSSS velenjskega dela tozda Gorenje.

Prispevke, ki ga dobi tozda Gostinska enota od poslovalnice in od regresirane prehrane, pokrivajo stroške za pripravo toplega obroka, prav tako pa tudi vse druge materialne izdatke, izdatke za vzdrževanje, amortizacijo, osebne dohodke in vse družbene prispevke iz dohodka tozda.

Za primerjavo navajamo nekaj podatkov iz poslovanja tozda Gostinska enota v letu 1982.

Podatki v letu 1982:

Porabljena živila za malice	51.886.000 din
Material za higieno	754.000 din
Porabljena voda, para, elektrika, plin	2.770.000 din
Transportne storitve	743.000 din
Administrativno vzdrževanje	715.000 din
Popravlila vzdrževanje	1.865.000 din
Stroški drobnega inventarja	1.758.000 din

Stroški zdravstveni preledi, usluge za

Kot ilustracijo navajamo primerjavo cen osnovnih živil v letu 1978 in 1983.

	Leta 1978	Leta 1983
Kruh, črni 1 kg	5,10 din	16,20 din
Meso, goveje stegno 1 kg	50,00 din	290,97 din
Jedilno olje 1 liter	18,55 din	74,16 din
Sladkor 1 kg	11,65 din	42,65 din
Solata 1 kg	12,00 din	100,00 din

Prav gotovo je vsaka primerjava v odstotkih odveč!

Poglejmo še, koliko plačujejo delavci za malico v nekaterih delovnih organizacijah:

REK Titovo Velenje in RSC po 8,00 din, Vegrad 12,60 din, TUS 10,00 din, Vepias 10,00 din, Emo Celje 16,30 din.

PA ŠE TO:

Po ugotovitvah inventurne komisije je bilo ob koncu leta 1982 odpisano drobnega inventarja zaradi loma, okvar, manjka in odtujevanja kar v skupni vrednosti 1.112.000 din.

KMALO POTROŠNIŠKI SVET

Ob vedanji podražitvi malice je bilo predlagano tudi, da bi vprašanja toplega obroka obravnaval nekakšen družbeni organ, ker pač to zadeva vsakega zaposlenega. Tako je bil izoblikovan predlog o oblikovanju in ustanovitvi potrošniškega sveta, ki bo imel možnost vplivati tudi na izboljšanje ali ne urejevanje, uah vprašanj. Tako bo tudi delo tozda Gostinska enota bolj povezano s tozdi in zaposlenimi.

Vendar moramo vedeti, da je brana vse bolj strateško vprašanje današnjega časa in da bodo podražitve še vedno nujne.

Menikaj pa je v tozdu Gostinska enota tudi že izboljšano. Velik prihranek je bil po uvedbi štruč, v zadnjem času pa je tudi potreba izboljšana. Vendar Gostinska enota nima nobenega vpliva na red - predvsem na odnašanje pladnjev na pomivalno linijo.

O tem je bilo že veliko napisanega in žal se še vedno dogaja, da posamezniki odlagajo pladnje na radiatorje, stole, celo na tla ali pa jih brezbržno pustijo na mizah - drugim za dober tek prav gotovo ne!

Izidi volitev

INFORMATOR - LIST ZA OBVEŠČANJE DELAVCEV VELENJSKEGA DELA SOZD GORENJE. Izdajatelj: Gorenje, Tovarna gospodinjstke opreme, Titovo Velenje. Družbeni organ; Izdajateljski svet - predsednik: mag. Jože Zagožen, namestnik predsednika: Srečko Krajnc, člani: Stane Kumer, Tatjana Javornik, Alojz Kolenc, Slavko Pižorn, Anica Oblak, Janez Kos, Angela Delčnjak, Branko Amon, Pavli Strajn, Stane Šmajš, Jožica Štukovnik, Franc Magrič, Vinko Srnc, Silva Vivod, Zvone Pečnik, Miroslav Lešnik, Terezija Časl, Dušan Jeriha, Jože Skornšek, Dušana Založnik, Rastko Lah, Srečko Panič. Ureja: Uredniški odbor - Glavni in odgovorni urednik: Hinko Jerčič, člani: Dušan Pirc, Nevenka Žohar-Mijoč, Srečko Panič, mag. Jože Zagožen, Dušan Jeriha, Anka Melanšek. Izhaja tedensko. Naklada 6900 izvodov. Tisk Grafično podjetje GRAFIKA Prevalje, 1983. Oproščeno prometnega davka po sklepu 421-1/72 z dne, 23. 1. 1974.

