



# hmezdar

POSTNINA PLAČANA V GOTOVINI

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE »HMEZAD« ŽALEC — LETO XXXII. — SEPTEMBER 1978 — ŠTEVILKA 9

## Kako smo poslovali v I. polletju

Osnovna značilnost polletnega poslovanja je sorazmerno ugoden okrog 10 % porast fizičnega obsega proizvodnje in kljub temu minimalen končni finančni rezultat. Glavni živilsko-predelovalni TOZD Mesnine in Mlekarna sta v izgubi, skupaj — 9.512.000 din, vse ostale TOZD so pozitivne. Sorazmerno skromni pozitivni rezultati ostalih TOZD (z izjemo Vrtnarstva in Mešalnice) komaj zadoščajo za pokritje izgube, tako da smo za Hmezad kot celoto dosegli kompenzirano le 518.000 din ostanka čistega dohodka.

Na takšno stanje je vplivala vrsta dejavnikov. Lahko rečemo, da so bili prevladujoči tisti dejavniki, na katere nismo mogli vplivati. Kot je bil to primer v lanskem letu, je tudi letos problem neskladja cen v proizvodnji živine in predelavi mesa. Ob tem, ko so naraščale cene živini zaradi stalnega večanja proizvodnih stroškov reje, pa so prodajne cene mesa in mesnih izdelkov ostale več ali manj nespremenjene oz. niso sledile naraščanju proizvodno-predelovalnih stroškov. Situacija v mlekarnstvu gre tudi v to smer. Pred leti sorazmerna akumulativnost dejavnosti je upadala že skozi vse lansko leto in ker se razmere tudi v tem letu niso izboljšale, je tudi TOZD Mlekarna zašla v izgubo.

Rezultati kmetijskih TOZD glede na visoko nedovršeno proizvodnjo, ker rastlinska proizvodnja še ni realizirana, še ne dajejo prave slike.

Omenili smo že, da se fizični obseg giblje ugodno.

V kmetijski proizvodnji je proizvodnja mleka še nadalje v porastu in je skupno proizvedeno 12.550.000 litrov mleka ali za 10 % več kot v tem obdobju lani. Dosegli smo 50 % letnega plana. Največje povečanje je v Kooperaciji (118 %) in Kmetijstvu Šmarje (113 %). Tudi v lanski proizvodnji Kmetijstva Žalec je dosežena planirana proizvodnja, ostale TOZD so nekoliko pod planom.

Proizvodnja govedu kaže še vedno slabo sliko, lanskoletna polletna proizvodnja, ki je bila sorazmerno nizka, je presežena za 5 %, letni plan je realiziran le z 39 %. Pomembnejše povečanje je v Kooperaciji Žalec (116 %) in v lastni proizvodnji v Šmarju in Radljah. Zmanjšana kooperacijska proizvodnja pa je v Šmarju (93 %) in Ilirski Bistrici (81 %). Vzroki za takšno stanje so predvsem ne dovolj interesantne cene v primerjavi z mlekom in prodaja mimo rednega odkupa kljub temu, da so bila vložena v to proizvodnjo velika družbena sredstva in vloženo dosti pospeševalnega dela. Zato bo potrebno preveriti učinkovitost vloženi sredstev.

Načrtno usmerjanje proizvodnje prašičev v kooperaciji Kmetijstva Šmarje daje že pomembne rezultate — lanska polletna realizacija je presežena z indeksom 172. Proizvodnja prašičev še nadalje hitro narašča — v polletju je proizvedeno že 2.500 ton ali za 29 % več kot lani. Proizvodnjo piščancev so povečale

TOZD Kmetijstvo Radlje za 64 %, Kmetijstvo Šmarje za 42 % in Kooperacija Žalec za 21 %.

V Vrtnarstvu se je povečala predvsem cvetličarska proizvodnja, zelenjadarstvo pa je na lanskoletni ravni.

V rastlinski proizvodnji, ki še ni realizirana, ocenjujemo, da bo plan dosežen v proizvodnji hmelja in bomo pridelali okrog 15 % več hmelja kot v lanski slabi letini.

V sadjarstvu bo po oceni plan proizvodnje jabolk dosežen na Mirošanu, medtem ko je pričakovani popolni izpad sadjarske proizvodnje zaradi pozebe v Šmarju, delno pa tudi v Ilirski Bistrici.

### PREDELAVA KMETIJSKIH PROIZVODOV

V mesni predelavi zaostajamo za planskimi predvidevanji v prodaji svežega mesa — vzroki so znani — neuskrajene cene. Zaradi neurejenih cen je tudi ponudba živine nezadostna. Povečala pa se je proizvodnja mesnih izdelkov za 11 %, ki je lansko leto nekoliko upadla.

Predelava mleka se količinsko ugodno giblje. Mlekarna Celje je do polletja tega leta odkupila že blizu 15 milijonov litrov mleka ali za 13 % več kot lani. Prodaja konzumnega mleka je večja za 7 %, jogurta za 23 %, kljub

temu pa mlekarna zaradi premajhnih predelovalnih kapacitet okrog 30 % odkupljenega mleka ne more predelati. Zato je izgradnja nove mlekarne izredno nujna. V mlekarni TOZD Kmetijstvo Ilirska Bistrica je prodaja konzumnega mleka povečana za 5 % in mlečnih izdelkov za 11 %.

Proizvodnja močnih krmil se je povečala v primerjavi s polletjem lani kar za 45 % in je realizirano že 51 % letnega plana. Takšno povečanje proizvodnje in prodaje krmil se je odrazilo tudi v finančnih rezultatih TOZD.

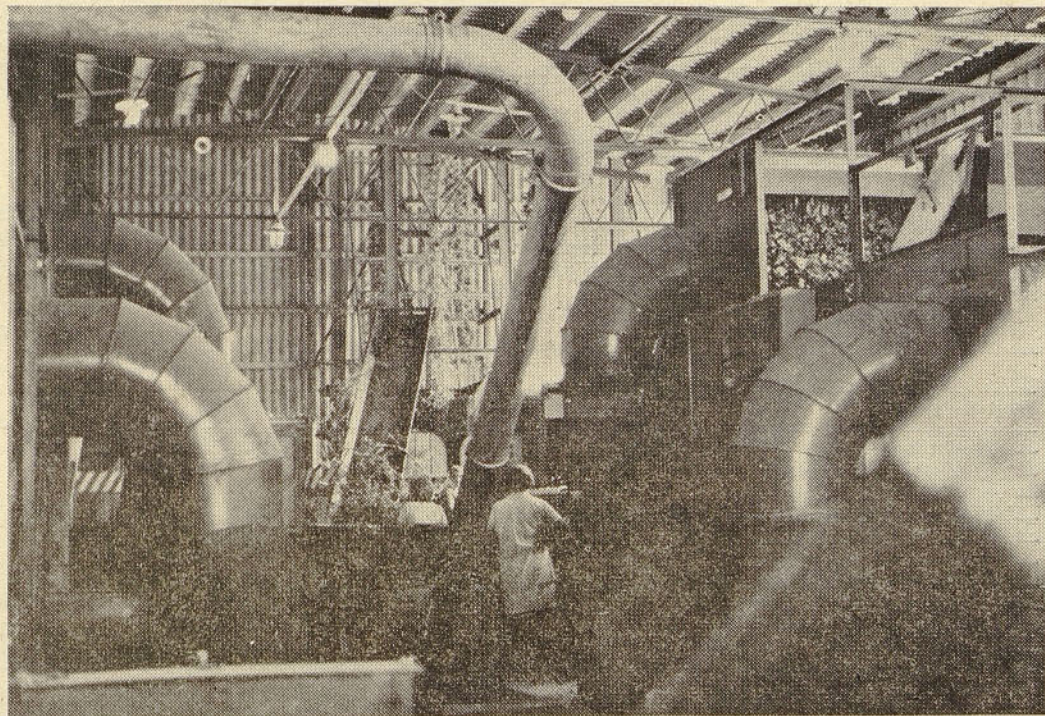
Odprema — izvoz hmelja je v okvirih razpoložljivih količin, nižje pa je realizirana ostala izvozno-uvozna dejavnost.

Hladilnica je do polletja prodala vse za lože sadja.

### STORITVENA DEJAVNOST

Gostinska dejavnost — družbena prehrana in druge gostinske usluge se nadalje večajo, predvsem z vključitvijo hotela v Preboldu, samopostrežna restavracija pa nekoliko stagnira z omejenimi kapacitetami. Zato bo potrebno najti ustrezno perspektivno rešitev za nadaljnji razvoj te dejavnosti v Celju.

V Strojni dosegla pomembne uspehe nova kovinarska dejavnost, obseg storitev v me-



Obiralni stroji so v izredno lepem času obiranja delali kar 16 dni s polno zmogljivostjo

# 110 let žalskega tabora

hanični delavnici je nekoliko upadel zaradi manjšega števila zaposlenih, precejšen izpad je v težki mehanizaciji zaradi velikega števila delovnih dni, ko ni bilo mogoče delati, in iztrošenih strojev.

V Notranji trgovini je dosežen promet že z 58 % plana, lanska polletna realizacija je presežena za 56 %. TOZD je dosegla tudi za

1 % boljšo razliko v ceni, kar se je odrazilo tudi v ugodnejših rezultatih poslovanja.

#### FINANČNI REZULTATI POSLOVANJA

Za Hmezad kot celoto smo v I. polletju 1978 v primerjavi s planom in s preteklim polletnim obdobjem dosegli naslednje poslovne rezultate:

	Plan 1978	Doseženo 30. 6.		Indeks	
		1977	1978	R77/P78	R78/R77
		v 000 din			
Celotni prihodek	3.209.090	1.218.319	1.546.844	48	127
Porabljena sredstva	2.786.468	1.089.104	1.384.532	50	127
Dohodek	422.622	129.217	162.312	38	126
Čisti dohodek	324.525	99.209	111.042	34	112
Ostaneček CD + PAM	50.174	6.071	1.161	19	2
Neplačana realizacija nad 15 dni	—	9.563	14.385	—	150

**DOSEŽEN CELOTNI PRIHODEK** vseh TOZD v prvi polovici letošnjega leta znaša 1.546.844 tisoč din. V primerjavi z lanskim enakim obdobjem je celotni prihodek večji za 27 %. Letni plan je dosežen z 48 %, kar je v okviru dinamike preteklih let. V strukturi predstavlja prodaja trgovskega blaga 53 %, lani 51 %, to pomeni, da trgovska dejavnost hitreje narašča od proizvodnega dela.

**PORABLJENA SREDSTVA** so se enako povečala kot celotni prihodek za 27 %. Če pa upoštevamo, da se stroški režije ne štejejo letos v porabljena sredstva, potem ugotovimo, da se je ekonomičnost poslovanja poslabšala za 1 točko. Večja poraba sredstev za enak celotni prihodek v primerjavi z lani se kaže predvsem v predelavi, kar smo že v uvo-

du omenili. Razmerje med prodajno in nabavno vrednostjo prodanega blaga je v povprečju ugodnejše, med posameznimi TOZD pa so tudi večje razlike, ki so delno objektivno pogojene, delno pa tudi subjektivnega značaja.

**DOSEŽEN DOHODEK** v višini 162.312 tisoč din je za 26 % večji kot lani — realno primerljiv dohodek z lani pa je večji za 17 %.

Iz dohodka se pokriva prispevki in davki, ki skupno znašajo 8.487 tisoč din in so za 45 % večji kot v istem obdobju lani. Na prispevke in davke TOZD nimajo neposrednega vpliva.

Druge (pogodbene) obveznosti iz dohodka znašajo do polletja 32.158 tisoč din in so večje od lani za 33 %, in sicer:

Vrsta pogodbenih obveznosti	30. 6.		Indeks
	1977	1978	
Za članarine	264	384	145
Za ljudski odpor in družbeno samozaščito	40	134	337
Kazni, takse, sodni stroški	382	244	64
Zavarovalne premije	5.252	7.162	136
Bančne storitve	264	1.073	405
Obresti	15.377	19.687	128
Stroški plačilnega prometa	524	965	184
Druga plačila	2.061	2.150	122
Pogodbene obveznosti skupaj	24.164	32.158	133

Kot je iz pregleda razvidno, so najpomembnejša postavka obresti, kar kaže na večjo angažiranost sredstev v primerjavi z rastjo celotnega prihodka. Na drugem mestu po pomembnosti so zavarovalne premije, ki so se povečale za 36 %. Ta znesek in povečanje je tako pomembno, da bi jih morale posamezne TOZD posebej preanalizirati. Z uvedbo žiro računov TOZD so se povečale bančne storitve za štirikrat in stroški plačilnega prometa za 84 %.

Iz dohodka se sedaj pokriva tudi prispevek za delovno skupnost in pospešena amortizacija.

#### DELITEV ČISTEGA DOHODKA

Glede na sorazmerno visoke obveznosti iz dohodka in že opisan porast porabljenih sredstev, je bilo doseženo le 12 % več čistega dohodka, kot v enakem lanskem obdobju.

	v 000 din		Indeks
	VI. 1977	VI. 1978	
Čisti dohodek	99.209	111.042	112
— obračunani OD	88.261	103.451	117
— za družbene dogovore	902	970	108
— za stanovanjsko gradnjo	4.876	7.069	145
— za ostalo skupno porabo	2.334	4.125	177
— za poslovni sklad	1.936	1.844	95
— za posojila nerazvitim	1.214	952	78
— za posojila po predpisih DPS	225	28	12
— za rezervni sklad	1.956	1.933	99
— za druge sklade	—	175	381
— izguba	—2.495	—9.511	381

V strukturi predstavljajo osebni dohodki 93 % čistega dohodka. Neto vnos v poslovni in rezervni sklad pa predstavlja le 3,4 % čistega dohodka.

Iz gornjega prikaza vidimo, da je ostanek čistega dohodka za sklade sorazmerno skromen. V delitvi čistega dohodka so glavna postavka osebni dohodki, čeprav še vedno zastajamo za republiškim povprečjem osebnih dohodkov.

Kot zaključek lahko ocenimo naslednje: polletni rezultati poslovanja niso preveč vzpodbudni. Vendar glede na to, da so se v zadnjem času vsaj delno uredile cene mesu in mesnim izdelkom, da pričakujemo normalno hmeljsko letino, od katere so v precejšnji meri odvisni rezultati več TOZD in da bodo TOZD, ki ne dosegajo planskih ciljev kot celota ali v posameznih dejavnostih in odstojajo od resolucijskih okvirov, sprejele kon-

kretno ukrepe za odpravo vzrokov odstopanj, lahko ocenimo, da se bomo do konca leta približali rezultatom, ki smo si jih z gospodarskim planom za leto 1978 zastavili in sprejeli.

Polde Škafar, dipl. ing. agr.

## Priznanje Hmezadu

V mesecu juniju so obiskali naše podjetje Hmezad predstavniki INA-Kutina. INA praznuje v letošnjem letu deseto obletnico proizvodnje umetnih gnojil. Za 10-letno dobro medsebojno sodelovanje je podjetje Hmezad v imenu vseh proizvodnih TOZD prejelo plaketo.

Hmezad je resen in pomemben kucec umetnih gnojil.

Nabava vseh umetnih gnojil poteka v Hmezadu prek TOZD Notranja trgovina, ki v imenu in za vse proizvodne TOZD nabavlja in skrbi za pravočasno dobavo.

Dobavitelj umetnih gnojil INA-Kutina je v samem začetku proizvodnje umetnih gnojil, predvsem kompleksnih, upošteval potrebe in zahteve proizvodnje, ekološke pogoje in seveda značilnosti tržišča.

Ob tej priliki je tudi bilo ugotovljeno, da bo v Žalcu nujno zgraditi novo skladišče za umetna gnojila, da bodo zaloge čim bližje uporabnikom.

Kmet. ing. Vinko Kolenc

#### HMEZAD ŽALEC

## Javna licitacija

Na podlagi sklepa 12. seje komisije za zemljišča razpisujemo javno licitacijo kozolca v k. o. Podvrh na parc. št. 662 travnik inv. št. 185. Zemljišče, kjer stoji kozolec, bo akumulacijsko jezero in tako ni predmet licitacije.

Izklicna cena kozolca je din 3.000,00 (z besedo: tri tisoč in 00/100).

Javna licitacija bo v četrtek, dne 28. 9. 1978 ob 8. uri na upravi Hmezada v Žalcu, Ulica Žalskega tabora 1 (sejna soba, I. nadstropje).

Interesenti, ki se žele udeležiti javne licitacije, morajo pred pričetkom položiti varščino v višini 10 % od izklicne cene.

Oseba, ki uspe na javni licitaciji, mora doseženo kupnino plačati v celoti prodajalcu takoj ob podpisu pogodbe. V kolikor oseba, ki bo uspela na javni licitaciji, ne bi plačala kupnine v navedenem roku, prodajalec lahko razpiše ponovno licitacijo in mora v tem primeru prvi zdražitelj plačati vse stroške, ki so nastali v zvezi s ponovnim razpisom in nadomestiti morebitno razliko v doseženi kupnini.

Z zdražiteljem sklenemo kupno pogodbo.

Kupec je dolžan plačati vse stroške v zvezi s kupno pogodbo ter morebitni prometni davke.

Vse ostale informacije lahko interesenti dobijo na upravi Hmezada v Žalcu, soba 41/I. — zemljiški oddelek.

#### OPRAVIČILO UREDNIŠTVA

Zaradi osnutka pravilnika o delovnih razmerjih, ki je objavljen v Samoupravnih predpisih št. 31, so v tej številki izostali: reportaža s 16. dneva hmeljarjev, več strokovnih člankov, rezultati tekmovanja traktoristov, potopis, literarni prispevek in še kaj.

# Ohranimo hmelju sloves in trg, sebi pa zagotovimo dohodek!

Smo v času, ko proizvajalci hmelja radi pozabijo na vse druge probleme, samo da primerno in dobro pospravijo pridelek. Še pred nekoliko leti je bil poseben ponos proizvajalca, če je res uspel pridelati kvaliteten hmelj. V zadnjem času pa so se nekateri proizvajalci obnašali bolj komercialno, čes, kvaliteta ni tako bistvena, glavna je količina. Res je, da je v zadnjih letih skupna količina padla in smo pridelali manj hmelja kot pred nekaj leti. Zadnja dobra letina je bila 1970. leta.

Prodaja hmelja je usmerjena na inozemsko tržišče, ti kupci pa zahtevajo kvaliteten hmelj in jih zanima način obiranja. Na domačem trgu prodamo letno le 600 do 700 ton hmelja, ostalo pa izvozimo, in sicer letno od 2.000 do 2.600, pa tudi do 2.900 ton. Zaradi tega, da bomo obdržali zunanje tržišče, ki je za nas hmeljarje še kako pomembno, moramo skrbeti za to, da bomo pri obiranju in sušenju storili vse, da ne bo preveč primesi in da hmelj ne bo zdrobljen. Temu daje komisija Evropske gospodarske skupnosti poseben poudarek in smo od nje prejeli tudi pravilnik s pogoji, ki regulirajo uvoz hmelja iz tretjih dežel, kar velja seveda tudi za Jugoslavijo. V tem pravilniku oz. odredbi so predpisani minimalni pogoji, ki so obvezni za vse dobave hmelja.

Poslovna skupnost za hmeljarstvo je po sklepu izvršnega odbora poslala vsem članicam poslovne skupnosti minimalne kvalitete pogoje, katere mora hmelj izpolnjevati, da se lahko pojavi na evropskem trgu. Tako so proizvajalci seznanjeni z zahtevami. S predstavniki TOZD Kooperacija Zalec je bilo dogovorjeno, da pripravijo dovolj izvodov in jih posredujejo pravočasno tudi kmetom

kooperantom. Vse proizvajalce še posebej naprošamo, da upoštevajo navodila, da ne bo nepotrebnih nesoglasij pri prevzemu hmelja. Razumeti moramo, da če je na trgu večja ponudba, kot je poraba, se pogoji o kvaliteti zaostrejejo. Če naši proizvajalci ponudijo v prodajo hmelj, kakršnega smo prevzemali, preden smo pričeli strojno obirati, je pogoj ugoden. Vse proizvajalce hmelja prosimo, da zahtevo upoštevajo in da razumejo, da tega ne zahteva naš komisionar Hmezad export-import. Interes nas vseh je, da obdržimo tržišče in s tem še v prihodnje omogočimo normalno prodajo hmelja na inozemskem tržišču.

Obiranje poteka v normalnih pogojih. V prvih dneh obiranja hmelj še ni bil zrel, kar ima seveda za posledico slabšo kvaliteto. Hmelj je dosti lažji, kobule pa niso strukturne. Vsako leto opazamo nestrpnost in prehitenevanje z začetkom obiranja.

Ocenjujemo, da bo pridelek hmelja boljši kot v prejšnjih letih. Ocena je povprečna (ne po posameznikih). Zaenkrat ocenjujemo, da bo v Sloveniji 3.000 do 3.100 ton hmelja, kar je okoli 300 do 400 ton več. To pomeni tudi večji pridelek po hektarju.

Ugotavljam, da so zaenkrat doseženi ustrežni pogoji, ki ob primernem pridelku zagotavljajo zadovoljiv dohodek.

Hmeljarska proizvodnja ima za Slovenijo poseben pomen, zato proizvajalci ne smemo dovoljevati in sami pospeševati neprimernosti te proizvodnje in si dajati slabe ocene. Z intenzivnim delom in tehnologijo dosegamo po hektaru zadovoljiv dohodek, katerega ne moremo doseči z nobeno drugo kmetijsko kulturo.

Kmet. ing. Vinko Kolenc

## Samoupravna organiziranost kmetov v celjski in žalski občini

V DO HMEZAD JE V TEKU PRILAGAJANJE SAMOUPRAVNE ORGANIZIRANOSTI ZA KONA O ZDRUŽENEM DELU

Združeni kmetje so na referendumu glasovali o prihodnji organiziranosti. Odločili so se, da v občini Zalec ustanovijo pet temeljnih združnih organizacij, ki se bodo na podlagi samoupravnega sporazuma združile v prihodnjo Kmetijsko zadrugo.

Tudi v občini Celje so se združeni kmetje odločili za ustanovitev temeljnih združnih organizacij. Iz sedanjih združnih enot Celje in Vojnik naj bi nastali dve TZO. Obenem pa so se v referendumom odločili za ustanovitev Kmetijske zadruge Celje, ki naj bi povezovala obe samostojni temeljni združni organizaciji. Na zborih kooperantov in delavcev enot so govorili tudi o nadaljnjem povezovanju kmetijske zadruge. Na večini zborov je bila izražena želja, da tudi prihodnja zadruga ostane povezana s SOZD Hmezad. To pa predvsem zaradi služb, ki sta jih že sedaj koristili obe združni enoti zaradi dobro vpeljane elektronske obdelave podatkov, hranilnice in posojilnice itd.

Če pogledamo obdobje po združitvi v enotno kmetijsko zadrugo in pozneje v Hmezad, lahko ugotovimo, da so tudi gospodarski rezultati, ki so bili v tem času ustvarjeni, primerni.

V obdobju od leta 1964 dalje je viden predvsem napredek na področju živinoreje. Povečal se je stavež osnovne črede, s tem pa tudi proizvodnja mleka in mesa. V obeh ZE je bilo v letu 1964 pridelanega 120.326 litrov mleka, v letu 1977 pa 1.520.990 litrov. Pitanje je količinsko naraščalo iz leta v leto. Od približno 200 ton mladopitanega goveda v letu 1964, je bilo v lanskem letu odano v klavnico že 677 ton pitancev. Vzporedno s povečano proizvodnjo se je izboljšal tudi pasemski sestav osnovne črede krav, čistih je sedaj za

350 % več kot pred leti ali 76 % od celotnega staveža.

V tem obdobju je bila na novo vpeljana proizvodnja piščancev za klanje. V letošnjem letu bo dosežena proizvodnja 1.500 ton.

Večji dohodek, ki ga kmetje ustvarjajo predvsem v živinoreji, se odraža tudi v stanju hranilnih vlog in v višini posojil, ki jih kmetje koristijo. V zadnjih petih letih so hranilne vloge v ZE Celje narasle od 2.984.822 din na 7.500.000 din ali 251 %, v ZE Vojnik je porast še večji: od 766.816 din na 2.965.222 din ali 386 %.

Vzporedno z rastjo hranilnih vlog so narasli tudi krediti za investicije. V lanskem letu so kmetje v občini Celje imeli milijardo in 700 starih milijonov kredita, ki so bili pridobljeni v glavnem iz bančnih virov, sredstev hranilnice in posojilnice pa tudi pospeševalnega sklada za kmetijstvo in kmetijske zemljiške skupnosti.

Z večjo prizadevnostjo vseh zainteresiranih kmetov, delavcev v kooperaciji in družbenopolitičnih skupnosti pa bi bili rezultati lahko še boljši.

TOZD Kooperacija Zalec

VZREJALISČE TELIC NA ZOVNEKU IZROČENO NAMENU

V četrtek 31. avgusta je TOZD Kmetijstvo Zalec slavila pomembni delovni uspeh — odprla je novo, moderno in prostorno vzrejališče za 600 telic na Zovneku. Bilo je slovesno! Navzoči so bili funkcionarji od federacije, republike, občine do predstavnikov Hmezada. Glas od spodaj: »In zopet so na stanovanja delavcev-živinorejcev čisto »pozabili!«

110 LET ŽALSKEGA TABORA

Na osrednji prireditvi na stadionu v Žalcu bo slavnostni govornik tovariš Mitja Ribičič.

## Dobra kvaliteta hmelja

POSLOVNA SKUPNOST ZA HMELJARSTVO SLOVENIJE ZALEC

Ob spravi hmelja z veseljem ugotavljamo, da so proizvajalci uspešno opravili svoje delo in rezultati niso izostali. Pohvalo zaslužijo vsi člani delovnih kolektivov in kooperanti, ki so izvajali sklepe in navodila naše organizacije za izboljšanje kvalitete hmelja in dvig hektarskega pridelka.

V teku je najvažnejša faza del — spravilo hmelja. Znano je, da se največ hmelja in kvalitete pokvari v tem obdobju. Vzroki za to so slabo obiranje (zdrobljen hmelj, visok odstotek listja in pecljev), nepravilno sušenje (zdrobljenost zaradi presušitve), napake pri navlaževanju, okvare hmelja (drobljenje) pri pakiranju in nadaljnji manipulaciji (hoja po balah) itd. Opozoriti moramo tudi na visok odstotek tujkov v hmelju (kamenje, zemlja, žica, vrvice itd.).

Pri tem želimo opozoriti proizvajalce na odredbo komisije pri Evropski gospodarski skupnosti v Bruslju, ki regulira uvoz hmelja iz tretjih dežel. To velja tudi za Jugoslavijo. V tej odredbi so predpisani minimalni kvalitetni pogoji, ki so obvezni za vse dobave in jih mora spremljati odgovarjajoči certifikat:

Minimalni kvalitativni pogoji za hmelj:

Najvišji dovoljen odstotek za pakiran hmelj

A — Vlaga:	Vsebina vlage	11
B — Listje in peclji:	Del listov, peclji listov in storžkov. Peclji storžkov veljajo od dolžine 2,5 cm naprej	6
C — Delež krovnih lističev:	Krovni in cvetni lističi ločeni od vretenc	—
D — Odpadki hmelja:	Majhni delci, ki so nastali pri strojnem obiranju (pleve)	3
E — Seme:		2

Pri prekoračitvi teh pogojev sledi avtomatska reklamacija, to pa povzroči stroške in škodo.

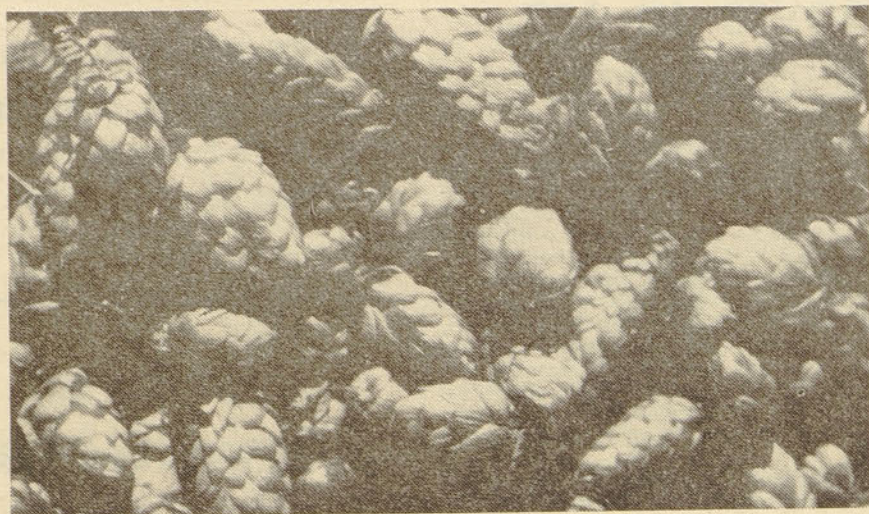
Prosimo, da upoštevate gornje pogoje in storite vse, da bodo naše dobave inozemskim kupcem in domačim pivovarjem potrdile sloves, ki ga je do sedaj užival naš hmelj.

Predsednik izvršnega odbora Vinko Kolenc, ing. agr.

Poslovna skupnost za hmeljarstvo Slovenije je imenovala v ta namen posebno komisijo, ki bo ugotavljala prekomerno prisotnost primesi in po potrebi odbijala pri prodaji hmelja določene odstotke na težo.

Hmezad TOZD Kooperacija Zalec





## PLAN DOVOZA HMELJA LETNIKA 1978

### PREVZEM V ŽALCU

1. Hmezad ZE Sempeter
2. Hmezad ZE Petrovče
3. Hmezad ZE Polzela
4. Hmezad ZE Prebold
5. Hmezad ZE Trnava
6. Hmezad ZE Gotovlje
7. Hmezad ZE Braslovče
8. KK Šentjur pri Celju »Kooperacija«
9. ERA Velenje — Velenje — Soštanj — Šmartno ob Paki
10. Agraria Brežice
11. KZ Dravograd  
KZ »Drava« Vuzenica  
KK »Zasavje« Sevnica-Loka
12. KK Ptuj DE Starše  
KZ Slovenj Gradec  
KZ Mozirje — lastna proizvodnja
13. KK »Zasavje« Sevnica DE Šentjanž  
KZ Ruše  
KK Šentjur pri Celju — lastna proizvodnja
14. Hmezad Kmetijstvo Šmarje pri Jelšah  
PP Kozjak »Rogoza« Hoče  
KIC »Grm« Novo mesto

15. KZ »Krka« Novo mesto  
Agrokombinat Maribor  
Slovenijavino »Jeruzalem« Ormož

### PREVZEM NA TERENU — VZHODNO PODROČJE

- Hmezad ZE Vojnik  
Hmezad Kmetijstvo IV. Vojnik  
Hmezad ZE Celje  
Hmezad Kmetijstvo IV. Celje — Šmarjeta

### PREVZEM NA TERENU — ZAHODNO PODROČJE

- Hmezad Kmetijstvo I. Vransko  
Hmezad ZE Vransko  
Hmezad Kmetijstvo I. Tabor  
Hmezad ZE Tabor  
Hmezad ZE Polzela  
Hmezad ZE Braslovče  
Hmezad Kmetijstvo I. Žovnek  
Hmezad Kmetijstvo I. Latkova vas

### PREVZEM NA TERENU — MARIBORSKI SEKTOR

- KK Ptuj DE Pragersko, Turnišče, Dor-nava  
Hmezad Kmetijstvo Radlje ob Dravi

## TEKMOVANJE MLADIH ZADRUŽNIKOV - TRAKTORISTOV

### UVRSTITVE IN NAGRADE

#### EKIPNO:

Prva ekipa iz Sempetra je dosegla 888 točk.

1. Alojz Uranjek
2. Ivan Povše
3. Vinko Četina

Nagrada: 2.000 din od tovarne traktorjev — Železarna Store.

Druga ekipa iz ZE Prebold je dosegla 871 točk.

1. Drago Gajšek
2. Emil Vedenik
3. Marjan Ribič

Nagrada: 500 kg NPK 0 : 20 : 20 od Tovar-ne dušika Ruše.

Tretja ekipa iz ZE Petrovče je dosegla 850 točk.

1. Radko Levec
2. Zvonko Gradišnik
3. Jože Mihelak

Nagrada: 3 hranilne knjižice po 300 din od Hmezada — HIP Žalec.

Četrta ekipa iz ZE Petrovče je dosegla 828 točk.

1. Jože Pečnik
2. Stanko Veber
3. Bojan Čretnik

Nagrada: velik kolot drenažnih cevi od Minerve Žalec — Zabukovica.

Peta ekipa iz ZE Petrovče je dosegla 736 točk.

1. Branko Arzenšek
  2. Andrej Kramar
  3. Rudi Rehar
- Priznanje.

(Rezultati po panogah tekmovanja bodo objavljeni v prihodnji številki.)

Letos je škaf na roke obranega hme-lja 9 din. Obiranje bo končano okrog 10. septembra.

## Republiško tekmovanje traktoristov

V Radljah ob Dravi je bilo konec prejšnjega tedna 22. republiško tekmovanje traktoristov in 6. republiško tekmovanje mladih zadružnikov, ki ga je pod pokroviteljstvom Skupščine občine Radlje in Hmezada Žalec priredila kmetijsko-tehniška komisija pri Zvezi organizacij za tehniško kulturo Slovenije, republiška konferenca ZSMS in Zadrzna zveza Slovenije. Najbolje uvrščene ekipe in posamezniki so pre-jeli pokale, plakete in diplome.

Med 27 traktoristi, med katerimi je bilo tudi 7 kmetov, je prvo mesto zasedel Jože Markoja, drugo Ivan Ločičnik in tretje Franc Rajsar, ekipno pa so zbrali največ točk tekmovalci iz ekipe ABC Pomurka I.

Na 6. republiškem prvenstvu mladih zadružnikov in zadržnic je tekmovalo 30 mladih kmetov iz 10 ekip in 14 mladih kmetov iz 4 ekip. Letošnji prvak med mladimi traktoristi je Ivan Curhalek iz ekipe Posavje, drugi je Peter Grašič iz ekipe Gorenjske in tretji Ivan Ciber iz ekipe Ljubljane. Prvo mesto je zasedla ekipa Po-savja, drugo Gorenjska in tretje Ljubljana.

Mlade traktoristke pa so se uvrstile takole: prva je bila Slavka Struna iz ekipe Dolenjske, druga Marta Grašič iz ekipe Gorenjske in tretja Majda Zajc iz ekipe Ljubljane. Ekipe mladih zadržnic pa so dobile naslednji vrstni red: prva je ekipa Ljubljane, druga Gorenjska in tretja Dolenjska.

Prvi trije traktoristi in prvi trije mladi traktoristi ter mlade traktoristke se bodo udeležile tudi zveznega tekmovanja, ki bo od 29. septembra do 1. oktobra v Beogradu.

Kmečki glas

### ZAUPNA IZJAVA OBIRALCEV HMELJA

Če bi pri nas trgači delali ob bratvi grozdja tako kot mi s hmeljem, bi jih takoj nagnali.

### Z DKIT CELJE PO EVROPI

Odhod v četrtek, 21. septem-bra proti večeru.

Program izleta je še dopol-njen.

Cena za 7 dni je 6.400 din. Razliko nujno vplačajte inž. Tonetu Sedovšku do 15. sep-tembra!

Preverite veljavnost svojih potnih listov!

Organizator izleta  
Vili inž. Vybihal



## OSNUTEK

V skladu s svojimi pravicami in obveznostmi, ki so opredeljene v 179. členu Zakona o združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 53/76), 48. členu zakona o delovnih razmerjih (Uradni list SRS, št. 24/77) in v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljni or-

ganizaciji, smo delavci temeljne organizacije združena dela .....  
.....  
na zboru delavcev, dne ..... sprejeli

## pravilnik o delovnih razmerjih

### I. SPLOŠNE DOLOČBE

#### 1. člen

Delavci temeljne organizacije združena dela ..... z združevanjem svojega dela v temeljni organizaciji svobodno in enakopravno sklepamo medsebojna delovna razmerja in urejamo svoje pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnih razmerij v skladu:

— z ustavo, zakonom o združenem delu, zakonom o delovnih razmerjih in drugimi zakoni,

— z ratificiranimi mednarodnimi sporazumi,

— z družbenimi dogovori, samoupravnimi sporazumi, ki jih sklene ali k njim pristopi temeljna organizacija,

— s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji,

— s tem pravilnikom,

— s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo in SOZD,

— z načrti in programi dela temeljne organizacije.

#### 2. člen

Pri uresničevanju pravice dela z družbenimi sredstvi delavci temeljne organizacije ustvarjamo pogoje, ki zagotavljajo:

— da se uveljavljajo in izpopolnjujejo delavčeve delovne in druge sposobnosti tako, da se razvija kot celovita ustvarjalna osebnost,

— da se v organizaciji delovnega procesa in v upravljanju uveljavi strokovna izobrazba in z delom pridobljena delovna zmožnost delavca ugotavlja in meri po re-

— da se delovni proces organizira, razvija, pospešuje in vodi tako, da vzpodbuja razvoj osebnosti in z delom pridobljenih delovnih zmožnosti vsakega delavca,

— da se z delom pridobljena delovna zmožnost delavca ugotavlja in meri po rezultatih njegovega dela in po njegovem osebnem prispevku, ki ga je s svojim živim in minulim delom dal k povečanju dohodka temeljne organizacije,

— da delavec skupaj z drugimi delavci ureja medsebojna razmerja pri delu.

#### 3. člen

S tem pravilnikom delavci temeljne organizacije urejamo:

— pogoje za sklenitev delovnega razmerja,

— razvid del oziroma nalog,

— dela oziroma naloge, pri katerih ima-

jo delavci posebna pooblastila in odgovornosti,

- izbiro delavcev,
- preizkus strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljenih delovnih zmožnosti pred sklenitvijo delovnega razmerja ali pred razporeditvijo delavca na druga dela oziroma naloge,
- poskusno delo,
- sklenitev delovnega razmerja,
- delovno razmerje za določen čas,
- pripravništvo,
- razporejanje delavcev,
- uresničevanje pravic, obveznosti in odgovornosti,
- delovni čas,
- odmore, počitke, dopuste,
- izobraževanje delavcev,
- varstvo delavcev,
- odgovornost za delovne obveznosti,
- prenehanje delovnega razmerja,
- varstvo pravic delavcev,
- začasno ali občasno delo,
- druge zadeve, ki jih določa zakon.

#### 4. člen

O uresničevanju posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti iz medsebojnih delovnih razmerjih odloča komisija za delovna razmerja, ki jo imenuje delavski svet temeljne organizacije, če ta pravilnik ali statut ne urejata drugače.

## II. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

### 1. Pogoji za sklenitev delovnega razmerja

#### 5. člen

Delovno razmerje z delavci v temeljni organizaciji lahko sklene vsak, kdor se prijavi na oglas ali razpis ter izpolnjuje pogoje, ki so določeni v tem pravilniku, drugih samoupravnih splošnih aktih temeljne organizacije in v zakonu.

### 2. Razvid del oziroma nalog

#### 6. člen

Delavci v temeljni organizaciji s samoupravnim splošnim aktom določamo razvid del oziroma nalog, ki jih moramo izpolnjevati pri opravljanju dejavnosti temeljne organizacije.

#### 7. člen

V razvidu del oziroma nalog delavci določamo naslednje pogoje za opravljanje posameznih del oziroma nalog:

1. potrebno strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti;

2. potrebne delovne izkušnje oziroma praktična znanja;

3. ustrezne zdravstvene in psihofizične lastnosti;

4. ustrezno starost za dela, ki so zdravju nevarna in jih zaradi tega ne smejo opravljati mladi oziroma starejši delavci;

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

6. posebna znanja oziroma spretnosti, ki so potrebna za opravljanje posameznih del oziroma nalog;

7. obveznosti in odgovornosti v zvezi z izvajanjem varstva pri delu.

Pravilnik o razvidu del oziroma nalog sprejme delavski svet temeljne organizacije po poprejšnji obravnavi v vseh delih delovnega procesa.

#### 8. člen

Pri razvidu del oziroma nalog, je treba upoštevati planirani perspektivni razvoj temeljne organizacije s posebnim ozirom na pravico in dolžnost delavcev, da zboljšamo organizacijo dela, ki nam omogoča čim popolnejšo uporabo proizvodnih in drugih delovnih zmožnosti, čim bolj popolno izrabo delovnega časa in čim boljše opravljanje dejavnosti temeljne organizacije.

### 3. Sklenitev delovnega razmerja

#### 9. člen

Ko delavski svet ali od njega imenovana komisija v temeljni organizaciji na podlagi planov in v skladu s kadrovskim načrtom s sklepom ugotovi, da je potrebno povečati število delavcev za opravljanje določenih del oziroma nalog ali nadomestiti delavce, ki so prenehali z delom v temeljni organizaciji, z oglasom oziroma javnim razpisom objavi potrebna dela in naloge.

V sklepu iz 1. odstavka je treba ugotoviti tudi število potrebnih delavcev ter njihovo strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost ter ostale pogoje.

#### 10. člen

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

## 11. člen

V oglasu oziroma javnem razpisu morajo biti objavljeni:

— pogoji, ki jih morajo izpolnjevati kandidati za opravljanje objavljenih del oziroma nalog,

— rok, v katerem se morajo prijaviti kandidati,

— rok, v katerem bodo prijavljeni kandidati obveščeni o izidu izbire.

Rok za sprejem pisemnih prijav ne sme biti krajši od 15 dni.

V javnem razpisu za opravljanje del s posebnimi pooblastili in odgovornostmi se mora navesti čas, za katerega bo delavec izbran za opravljanje teh del oziroma nalog.

## 12. člen

Delavski svet temeljne organizacije, ki razpisuje dela s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter opravi izbiro, lahko določi naloge in smotre, ki naj bi jih kandidati dosegli v času do nove izbire.

## 13. člen

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

— če gre za pripravnike, ki jih je temeljna organizacija štipendirala,

— če gre za nadomestitev začasno odsotnega delavca,

— če gre za nadomestitev delovnega razmerja za opravljanje del oziroma nalog, ki po svoji naravi trajajo največ 60 dni,

— če gre za delavce posamezne delovne skupnosti, družbenopolitičnih skupnosti in družbenopolitičnih organizacij, ki opravljajo posebna z zakonom ali statutom določena dela oziroma naloge,

— če gre za občana, ki v skladu z družbenim dogovorom združuje v temeljni organizaciji svoja denarna sredstva zaradi razširjanja materialne osnove dela in za ustvarjanje novih zaposlitvenih možnosti in ki izpolnjuje vse pogoje, zahtevane za delo, za katero sklene delovno razmerje,

— če gre za učence, katerih praktično izobraževanje za poklic je skladno s programom izobraževanja pretežni del potekalo v temeljni organizaciji,

— če gre za razporeditev delavca v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno oziroma sestavljeno organizacijo združenega dela iz ene temeljne v drugo temeljno organizacijo, oziroma delovno skupnost v okviru iste delovne oziroma sestavljene organizacije,

— v drugih primerih določenih z zakonom.

## 4. Izbira med prijavljenimi kandidati

### 14. člen

Izbiro med prijavljenimi kandidati opravi komisija za delovna razmerja.

Komisija za delovna razmerja opravi izbiro po postopku, določenem v tem pravilniku ter na podlagi listin ter drugih verodostojnih podatkov o tem, ali in v kolikšnem obsegu posamezni prijavljeni kandidati izpolnjujejo objavljene splošne in posebne pogoje za opravljanje del oziroma nalog, za katere želijo skleniti delovno razmerje z delavci temeljne organizacije.

Za delavce, ki so do sedaj opravljali razpisana dela in naloge, je pogoj za ponovno izbiro pozitivna ocena dosedanjega dela.

Postopek za izbiro delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi je določen v statutu TOZD.

### 15. člen

O poteku postopka izbire se vodi zapisnik.

V zapisniku mora biti za vsakega posameznega kandidata navedeno, kakšni podatki so bili uporabljeni in na podlagi kakšnih razlogov je bila sprejeta odločitev o izbiri oziroma zavrnitvi posameznih prijavljenih kandidatov.

### 16. člen

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

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

### 17. člen

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

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

### 18. člen

Preden sprejme sklep o izbiri, komisija za delovna razmerja, kadar nima dovolj podatkov o strokovnih in delovnih zmožnostih kandidata, sklene, da se poprej preizkusijo strokovna izobrazba in z delom pridobljene delovne zmožnosti, objav-

ljene v oglasu, oziroma javnem razpisu, ter določi način poprejšnjega preizkusa, ki ga opravi posebna komisija.

#### 19. člen

Vsak prijavljeni kandidat mora biti pisмено obveščen o odločitvi o izbiri prijavljenih kandidatov z obrazložitvijo v 30 dneh po izvršeni izbiri.

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

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

#### 20. člen

Delavski svet lahko sklep o izbiri razveljavi. V takem primeru lahko odloči, da se objava oziroma javni razpis ponovi, o čemer mora obvestiti prijavljene kandidate.

#### 21. člen

Kandidatu, ki je izbran, se morajo poleg obvestila o izbiri vročiti še:

- samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji,
- statut temeljne organizacije,
- pravilnik o delovnih razmerjih,
- pravilnik v delitvi OD in sredstev za skupno porabo.

#### 22. člen

Izbranemu kandidatu je potrebno hkrati vročiti obvestilo, da se v postavljenem roku pisмено izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji in da sprejema priložene samoupravne splošne akte.

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

### 5. Poskusno delo

#### 23. člen

Delavec je lahko določen čas na poskusnem delu v temeljni organizaciji, da

pokaže svoje strokovne in druge z delom pridobljene delovne zmožnosti.

Poskusno delo sme trajati največ tri mesece, podaljša pa se v primeručasne odsotnosti z dela zaradi bolezni in podobnega.

Z razvidom del oziroma nalog se določijo dela in naloge, za katera je potrebno poskusno delo.

Kandidat mora pred sprejemom sklepa o izbiri podpisati izjavo, da soglašajo s poskusnim delom.

#### 24. člen

Poskusno delo spremlja tričlanska komisija, ki jo imenuje za vsak primer poskusnega dela komisija za delovna razmerja.

Člani komisije morajo imeti najmanj enako stopnjo izobrazbe kot delavec, katerega dela spremljajo.

#### 25. člen

Komisija za spremljanje poskusnega dela preverja rezultate dela delavca, ki je na poskusnem delu.

Oceno delavčevih sposobnosti poda komisija pred potekom poskusnega dela pisмено komisiji za delovna razmerja, ki odloči o uspešnosti ali neuspešnosti poskusnega dela.

#### 26. člen

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

Delavec, ki meni, da mu predvideno delo ne ustreza, lahko med poskusnim delom vsak čas izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji, s čimer mu preneha delovno razmerje v sporazumno določenem roku.

### 6. Sklenitev delovnega razmerja

#### 27. člen

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

Steje se, da delavec kakor tudi delavec, ki je imenovan za individualnega poslovodnega organa, sklene delovno razmerje, ko pisмено izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji in da so mu znani statut in samoupravni splošni akti o delovnih razmerjih ter drugi samoupravni splošni akti, s katerimi so urejene pravice, obveznosti in odgovornosti, ter da jih sprejema.

Če kandidat, izbran po oglasu ali javnem razpisu, odkloni pisмено izjavo po



določbah prejšnjega odstavka ali jo neopravičeno ne poda v 8 dneh, se šteje, da ni sklenil delovnega razmerja.

### 28. člen

Če delavec ne začne delati v temeljni organizaciji tisti dan, ko da pisмено izjavo iz drugega odstavka 27. člena tega pravilnika, uresničuje pravice, obveznosti in odgovornosti, ki jih ima v delovnem razmerju, od dneva, ko začne delati in ki je določen sporazumom med delavcem in temeljno organizacijo.

Individualni poslovodni organ temeljne organizacije začne delati z dnem, ki ga določi akt o imenovanju.

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

## 7. Delovno razmerje za določen čas

### 29. člen

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

— če traja izvršitev takšnega dela ali nalog po svoji naravi določen čas,

— če je treba nadomestiti na delu začasno odsotnega delavca,

— če se začasno poveča obseg dela temeljne organizacije,

— če gre za delavca, ki sklene delovno razmerje zaradi izpopolnjevanja in usposabljanja.

V pismeni izjavi po določbah 27. člena tega pravilnika mora biti ugotovljeno, da delavec sklepa delovno razmerje za določen čas.

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

## 8. Pripravniki

### 30. člen

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

### 31. člen

Pripravnik sklene delovno razmerje za nedoločen čas in se po končani pripravniški dobi in opravljenem strokovnem izpitu razporedi na dela oziroma k nalo-

gam, na katerih se je usposabljal kot pripravnik.

### 32. člen

Pripravnik sklene delovno razmerje za določen čas:

— če v temeljni organizaciji ni pogojev, da se po končani pripravniški dobi in po opravljenem strokovnem izpitu razporedi na ustreznna dela oziroma k nalogam;

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

### 33. člen

Pripravniška doba traja praviloma 12 mesecev, vendar ne manj kot 6 mesecev, če se ugotovi, da se je pripravnik že prej usposobil za uspešno opravljanje dela.

O skrajšanju pripravniške dobe odloča na predlog mentorja komisija za delovna razmerja.

Pripravniška doba traja

— za pripravnike s srednjo strokovno izobrazbo 6 mesecev;

— za pripravnike z višjo strokovno izobrazbo 10 mesecev;

— za pripravnike z visoko strokovno izobrazbo 12 mesecev.

### 34. člen

Pripravniki opravljajo pripravniški staž v temeljni organizaciji. Zaradi čim boljše usposobitve pripravnikov delavci temeljne organizacije lahko zagotovijo, da opravi pripravnik del svojega pripravniškega staža v drugi temeljni ali drugi delovni organizaciji.

O tem sklepa za vsak primer posebej komisija za delovna razmerja.

Trajanje pripravniške dobe se podaljša za čas odsotnosti z dela, razen letnega dopusta in udeležbe na mladinskih delovnih akcijah.

### 35. člen

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

Med pripravniško dobo mora pripravnik o svojem delu voditi natančen dnevnik, ki ga kontrolira mentor.

### 36. člen

Delo pripravnika spremlja tričlanska strokovna komisija, ki jo imenuje komisija za delovna razmerja TOZD. Predsednik te komisije je pripravnikov mentor, ki v okviru programa usposablja pripravnika.

### 37. člen

Komisija mora med vso pripravniško dobo spremljati delo pripravnika in ugotavljati predvsem to, če teče usposabljanje po predpisanem splošnem in strokovnem programu, če se pripravnik usposablja in si pridobiva delovne izkušnje, potrebne za samostojno opravljanje poslovanja in izvrševanje nalog svojega poklica oziroma stroke.

### 38. člen

Po končani pripravniški dobi opravlja pripravnik pred strokovno komisijo izpit.

Komisija izda o uspehu izpita pismeno oceno.

### 39. člen

Pripravniku, ki prvič ne opravi uspešno strokovnega izpita, se podaljša pripravniška doba za toliko časa, kolikor je po oceni komisije potrebno za njegovo usposobitev za samostojno opravljanje del oziroma nalog, vendar najdalj za tri mesece.

### 40. člen

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

### 41. člen

Podrobnejša določila o pripravnikih ter program in način opravljanja pripravniškega staža in opravljanja izpita so urejena v pravilniku o enotnem programiranju in izvajanju programa usposabljanja pripravnikov v SOZD, skladno s samoupravnim sporazumom o združitvi SOZD.

## 9. Razporejanje delavcev

### 42. člen

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

Zmožnost za opravljanje določenih del oziroma nalog se ugotavlja na način in po postopku, ki ga določa ta pravilnik.

### 43. člen

Med trajanjem delovnega razmerja je lahko delavec razporejen na vsako delo oziroma k vsaki nalogi, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti. Razporejanje delavcev se izvaja na podlagi ugotovljenih delovnih potreb v skladu z merili, ki jih določa ta pravilnik in v skladu z

ukrepi za čim uspešnejše uresničevanje dejavnosti in nalog iz samoupravnega spoznanja o temeljnih plana.

### 44. člen

Delavec je lahko razporejen na delo oziroma k nalogam, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove, če se ugotovi, da ni zmožen uspešno opravljati del oziroma nalog, ki jih opravlja ali za katerega se ugotovi, da trajneje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosegajo.

Dejstva iz prvega odstavka ugotavlja tričlanska strokovna komisija, ki jo imenuje komisija za delovna razmerja na predlog individualnega poslovodnega organa.

Člani komisije morajo imeti najmanj enako izobrazbo kot delavec, katerega delovne zmožnosti ugotavljajo.

### 45. člen

Delavec je lahko izjemoma z njegovo privolitvijo razporejen začasno ali trajno na delo oziroma k nalogam, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba.

### 46. člen

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

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

— ob pojavih epidemij in drugih masovnih obolenj ali poškodb;

— ob nenadnem kvaru surovin ali materiala, ki povzroča popoln ali delni zastoj delovnega procesa;

— ob pomanjkanju energije, surovin ali drugega materiala;

— zaradi nadomeščanja nenadoma odsotnega delavca.

Takšna razporeditev lahko traja le toliko časa, dokler trajajo izjemne okoliščine.

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

### 47. člen

Delavec ne sme biti razporejen na dela oziroma naloge, če mu je izrečen varstveni, vzgojni ali disciplinski ukrep, zaradi katerega ne more opravljati teh del oziroma nalog, dokler takšna prepoved traja ter če ne opravi preizkusa znanja iz varstva pri delu.

V takem primeru je delavec dolžan opravljati tudi dela oziroma naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi.

#### 48. člen

Delavec se lahko razporedi na delo iz enega kraja v drug kraj samo z njegovo privolitvijo in če se s tem bistveno ne poslabšajo njegovi življenjski pogoji in pogoji njegove družine.

#### 49. člen

Delavec je lahko začasno razporejen na dela oziroma naloge v drugo temeljno organizacijo ali v delovno skupnost v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo v naslednjih primerih:

- višje sile (potres, poplave požar in druge elementarne nesreče),
- nenadni kvar surovin in materiala,
- pomanjkanje surovin, materiala in energije,
- časna nadomestitev nepredvidene ga izostanka delavcev,
- časne potrebe po povečanju števila delavcev v drugi temeljni organizaciji ali delovni skupnosti,
- zaradi časne zdravstvene nesposobnosti delavca za opravljanje svojega dela oziroma nalog.

Začasna razporeditev lahko traja le tako dolgo, da se odpravijo nastale posledice oziroma preneha vzrok, ki zahteva tako razporeditev.

O začasni razporeditvi po tem členu odloča individualni poslovodni organ, vendar mora komisija za delovna razmerja potrditi ta sklep najkasneje v sedmih dneh.

#### 50. člen

Delavca je mogoče za nedoločen čas razporediti iz ene temeljne organizacije v drugo TOZD ali v delovno skupnost v sestavi delovne organizacije v naslednjih primerih:

— kadar se skladno z zakonom ugotovi, da delavec iz kakršnihkoli razlogov ni več zmožen opravljati svojih nalog, v temeljni organizaciji pa ni ustreznih del oziroma nalog;

— kadar se delavci temeljnih organizacij sporazumejo, da bi bilo smotno zaradi uresničevanja skupnih interesov v eni temeljni organizaciji povečati število delavcev, v drugi pa število zmanjšati;

— kadar eni temeljni organizaciji za nemoteno izvajanje delovnega procesa manjkajo delavci določene strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljenih zmožnosti, druga temeljna organizacija pa ima takih delavcev dovolj;

— v drugih primerih, ki so določeni v tem pravilniku.

Delavca je možno v navedenih primerih razporediti samo na dela oziroma k nalogam, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljenim delovnim zmožnostim.

#### 51. člen

Delavec ima pravico preiti v drugo temeljno organizacijo ali v delovno skupnost, kadar njegovo delo v temeljni organizaciji ni več potrebno zaradi ekonomskih težav, v katere je zašla temeljna organizacija ali zaradi tehničnih in tehnoloških izboljšav ali zaradi njene združitve.

#### 52. člen

O razporejanju med temeljnimi organizacijami sporazumno odločata komisiji za delovna razmerja prizadetih temeljnih organizacij na pobudo individualnih poslovodnih organov.

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

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

#### 53. člen

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

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

#### 54. člen

Delavec, izbran za delegata ali člana delegacije skupščine, družbenopolitične skupnosti ali samoupravne interesne skupnosti, ima pravico biti v tem svojstvu za določen čas odsoten z dela. V času take odsotnosti ohrani vse pravice in obveznosti delavca v združenem delu, delavci temeljne organizacije pa so mu dolžni zagotoviti možnosti za opravljanje funkcij delegata ali člana delegacije. Pravice in obveznosti delavcev, ki opravljajo funkcijo delegata ali člana delegacije, se določijo v statutu temeljne organizacije.

#### 55. člen

Delavec, izvoljen oziroma imenovan v samoupravno javno ali drugo družbeno funkcijo, zaradi katere mora začasno pre-

nehati z delom v temeljni organizaciji, ima pravico, da se po prenehanju funkcije, ki jo je opravljal, vrne v roku 30 dni v temeljno organizacijo na dela, ki jih je opravljal, ali na druga dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

#### 56. člen

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

#### 57. člen

Delavec, ki ga temeljna organizacija pošlje na izobraževanje, oziroma izpopolnjevanje gre s soglasjem temeljne organizacije, z namenom, da izpopolni svojo izobrazbo za opravljanje poklica, ki ga bo opravljal glede na planirani razvoj dejavnosti temeljne organizacije, ima pravico in dolžnost vrniti se na delo v temeljno organizacijo v 30 dneh po končanem izobraževanju oziroma izpopolnjevanju.

#### 58. člen

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

— če pred odhodom ni prekinil delovnega razmerja,

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

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

Delavec iz prejšnjega odstavka se praviloma vrne na delo v temeljno organizacijo k svojemu prejšnjemu delu ali k drugemu delu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni

zmožnosti v 30 dneh po končanem izobraževanju oziroma izpopolnjevanju.

#### 59. člen

V primerih iz členov od 55 do 58 tega pravilnika med odsotnostjo z dela delavcu mirujejo pravice in obveznosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela v temeljni organizaciji.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka, se nadaljuje postopek pred disciplinsko komisijo za ugotavljanje kršitev delovne obveznosti ali drugih kršitev delovne discipline zoper delavca, ki je bil že zaslišan pred disciplinsko komisijo in mu je bila omogočena obramba.

### 2. Delovni čas

#### 60. člen

Poln delovni čas znaša 42 ur tedensko. Delovni čas traja praviloma 5 dni v tednu. Za določena dela oziroma opravila ali organizacijske enote lahko delavski svet TOZD določi, da delovni teden traja 6 dni v tednu.

Delovni čas je praviloma nedeljen in traja dnevno od 6. do 14. ure, druga izmena od 14. do 22. ure, tretja izmena od 22. do 6. ure.

Za izpolnitev 42-urnega delovnega tedna delamo en dan v tednu 2 uri več ali pa eno prosto soboto v teku meseca.

Če je vpeljan 5-dnevni delovni teden, se šteje dan, za katerega je ta teden daljši glede uveljavljanja pravic delavcev iz dela v temeljni organizaciji kot delovni dan.

#### 61. člen

Delo med 22. in 5. uro naslednjega dne in delo v izmenah med 22. in 6. uro naslednjega dne se šteje za nočno delo. Delo v nočnem času se šteje za poseben delovni pogoj.

#### 62. člen

Delavski svet določi s sklepom delovni čas glede potrebe proizvodnje, značaja, dejavnosti in krajevnih običajev.

#### 63. člen

Delavci podrobneje razčlenimo delovni čas v planu izrabe sklada letnega delovnega časa (tedenskega, mesečnega, letnega). Pri tej razporeditvi delovnega časa delavci zagotavljamo izpolnjevanje nalog in potreb, ki jih narekuje smotrna organizacija dela in čim popolnejša, učinkovitejša ter racionalnejša izkoriščenost delovnih sredstev in delovnega časa.

#### 64. člen

Delavski svet temeljne organizacije lahko sklene, da se v določenih obdobjih raz-

poredi delovni čas tako, da znaša v določeni dobi med letom, mesecem, tednom, več kot 7 ur na dan, v preostalem delu te dobe pa manj kot 7 ur na dan, pri tem pa skupni delovni čas ne sme biti v povprečju daljši od 42 ur na teden.

#### 65. člen

Prerazporeditev delovnega časa po prejšnjem členu se lahko odredi tudi v primerih višje sile, kot npr. redukcija električnega toka, raznih nesreč, strojelomov, poplav, obrambe, pomanjkanja surovin, elementarnih nesreč in podobno.

#### 66. člen

Delavec, ki opravlja sezonska dela brez presledka najmanj 4 mesece v letu in opravi pri tem več dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, lahko zahteva, da se mu ure preračunajo v delovne dni, s polnim delovnim časom. Tako izračunani delovni dnevi se štejejo delavcu v delovno dobo, kot da bi jih prebil na delu, vendar pa sme skupen delovni čas med letom dosežati delovno dobo največ 12 mesecev.

Delovni čas iz prejšnjega odstavka se ne šteje za poseben delovni pogoj.

#### 67. člen

Kadar terjajo koristi otroka, lahko delavka sklene delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa, vendar ne manj od polovice polnega delovnega časa. O tem se delavka sporazume s komisijo za delovna razmerja temeljne organizacije.

#### 68. člen

Delavka, ki je sklenila delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega, ima pravico do prerazporeditve svojega delovnega časa, vendar le tako, da traja njen povprečni delovni čas najmanj 4 ure dnevno.

S prerazporeditvijo tudi ni mogoče določiti, da bi delavkin delovni čas trajal več kot 8 ur dnevno.

#### 69. člen

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

#### 70. člen

Delavci lahko skladno z razvidom del oziroma nalog delamo krajši delovni čas od polnega tudi na naslednjih delih, oziroma nalogah: vratarji, čuvaji, snažilke, arhivar, posebni strokovni delavci kot so pravniki, ekonomisti in drugi.

#### 71. člen

Delavec, ki opravlja dela oziroma naloge, za katere je določen krajši delovni čas od polnega, ima obveznosti in odgovornosti delavca, ki dela poln delovni čas ter uveljavlja svoje pravice iz dela v sorazmerju z delovnim časom in delovnim uspehom.

#### 72. člen

Delavec, ki opravlja dela oziroma naloge, za katere je določen krajši delovni čas, ima pravico skleniti delovno razmerje v več temeljnih organizacijah oziroma delovnih skupnostih in tako doseči poln delovni čas.

#### 73. člen

Delavec, ki dela poln delovni čas, sme izjemoma delati še v eni temeljni organizaciji, vendar največ tretjino polnega delovnega časa po poprejšnjem soglasju temeljnih organizacij, kadar gre za dela oziroma naloge:

— strokovnjakov, katerih sodelovanje je iz strokovnih razlogov nepogrešljiva strokovna pomoč pri proučitvi, urejanju in izvajanju za temeljno organizacijo zahtevnejših ali pomembnih nalog ali vprašanj, če ne gre za avtorsko delo;

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

— pri sodelovanju v delu raznih stalnih kolegijskih teles, narava dela pa zahteva sodelovanje strokovnjakov.

#### 74. člen

Komisija za delovna razmerja lahko sprejme sklep o izbiri delavca, ki že dela v drugi temeljni organizaciji s polnim delovnim časom, za delo z največ tretjino delovnega časa le, če se na objavo ne prijavijo nezaposlene ali delno zaposlene osebe, ki po svoji strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti izpolnjujejo pogoj za delo s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa.

Komisija za delovna razmerja je dolžna vsakih 12 mesecev objaviti tako delo, dokler zanj ne sklenejo delovnega razmerja z nezaposleno ali delno zaposleno osebo, ki po svoji strokovni izobrazbi, oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti ustreza pogojem dela. Z dnem, ko nastopi delo oseba, sprejeta po objavi iz prejšnjega odstavka, preneha delovno razmerje delavcu, ki je do tedaj opravljal to delo.

Določilo tega člena pa ne velja za primere iz prejšnjega člena tega pravilnika.

### 75. člen

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

### 76. člen

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

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

### 77. člen

Za omejeno dobo se uvede delo preko polnega delovnega časa tudi v naslednjih primerih:

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

2. Da se z nepretrganim delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala ali pa odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela, kakor tudi, da se prepreči prekinitev dela v drugih OZD ali, da se zagotovijo za njegov nepretrgan potek potrebne temeljne surovine, kadar to zahteva splošni interes, vendar samo, če tega dela ne morejo opraviti drugi delavci v okviru polnega delovnega časa ali, če nastane potreba po takšnem delu zaradi nepredvidenega izostanka delavca, ki bi moral opraviti delo.

3. Da se opravi delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije ali, da se opravi delo za vojaške namene.

Delo prek polnega delovnega časa iz tega člena traja samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, največ pa 12 ur na teden. Delo preko polnega delovnega časa odredi individualni poslovodni organ temeljne organizacije. Delavec, ki neupravičeno odkloni delo iz tega in prejšnjega člena tega pravilnika, stori hujšo kršitev delovne obveznosti.

### 78. člen

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

Delavski svet temeljne organizacije mesečno spremlja in ocenjuje podatke o izkoriščenosti delovnega časa in o delu preko polnega delovnega časa in zagotavlja, da so delavci najmanj vsakih 6 mesecev seznanjeni s temi podatki in ocenami.

## 3. Odmori, počitki, dopusti

### 79. člen

Pri delu z nepretrganim polnim delovnim časom traja odmor 30 minut. Odmor med delom je določen v enkratnem trajanju, čas odmora se šteje v delovni čas.

### 80. člen

Delavski svet temeljne organizacije določi s sklepom razpored dnevne odmora za vsako organizacijsko enoto posebej. Odmor ne sme biti na začetku ali na koncu delovnega časa, prav tako se zaradi odmora ne sme prekiniti delovni čas, ki je namenjen za delo s strankami.

### 81. člen

Delavec ima med dvema zaporednima dnevnima pravico do nepretrganega počitka najmanj 12 ur, delavec, ki je star več kot 18 let in opravlja sezonska dela, pa najmanj 10 ur.

### 82. člen

Delavec ima pravico do nepretrganega tedenskega počitka najmanj 24 ur.

Če je nujno, da dela na dan tedenskega počitka, mu mora biti zagotovljen takšen počitek kak drug dan, praviloma v naslednjem tednu.

Počitek delavci praviloma izkoristijo v nedeljo.

### 83. člen

Delavci lahko razporedimo dnevni in tedenski počitek ustrezno posebnostim delovnega procesa, vendar moramo dnevni in tedenski počitek zagotoviti delavcem v obsegu, ki ga določa ta pravilnik.

### 84. člen

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

### 85. člen

Delavci imamo pravico izrabiti letni dopust, ko nam preteče 6 mesecev nepretrganega dela, pred pretekom 6 mesecev pa sorazmerno času, prebitem na delu v naslednjem obsegu:

- za 1 mesec delovne dobe
- 2 delovna dneva dopusta
- za 2 meseca delovne dobe
- 3 delovni dnevi dopusta
- za 3 mesece delovne dobe
- 4 delovni dnevi dopusta
- za 4 mesece delovne dobe
- 5 delovnih dni dopusta
- za 5 mesecev delovne dobe
- 6 delovnih dni dopusta.

### 86. člen

Dolžina letnega dopusta je odvisna od delovnih pogojev, delovnih uspehov, delovne dobe ter od posebnih socialnih in zdravstvenih razmer.

### 87. člen

Dolžina letnega dopusta posameznih delavcev v temeljni organizaciji se določi po naslednjih osnovah in merilih:

#### I. Delovni pogoji in delovna doba:

Delavcu pripada glede na delovne pogoje in delovno dobo letni dopust po naslednji tabeli:

Delovna doba	I	II	III	IV	V	VI
do 5 let	22	21	20	19	18	18
od 5 do 10 let	24	23	22	21	20	19
od 10 do 15 let	26	25	24	23	22	21
od 15 do 20 let	28	27	26	25	24	23
od 20 do 25 let	30	29	28	27	26	25
od 25 do 30 let	30	30	30	29	28	27
nad 30 let	30	30	30	30	30	30

Dela, oziroma naloge so razdeljena v naslednje kategorije:

I. delavci na delih oziroma nalogah s posebnimi pooblastili in odgovornostmi;

II. delavci na delih oziroma nalogah, na katerih se zahteva visoka izobrazba ali z delom pridobljene izkušnje;

III. delavci na delih oziroma nalogah, na katerih se zahteva višja izobrazba ali z delom pridobljene izkušnje;

IV. delavci na delih oziroma nalogah, na katerih se zahteva srednja strokovna izobrazba ali visoka kvalifikacija ali z delom pridobljene izkušnje;

V. delavci na delih oziroma nalogah, na katerih se zahteva kvalifikacija ali interna kvalifikacija ali z delom pridobljene izkušnje;

VI. delavci na vseh ostalih delih, oziroma nalogah.

I. Delavcu, ki dela na delih oziroma na nalogah, ki zahtevajo večje telesni napor,

oziroma so zdravju škodljiva, se poveča letni dopust do 5 delovnih dni.

### II. Delovni uspehi

Delavcem, ki so v prejšnjem letu dosegli delovne uspehe nad 10 % nad povprečjem — 3 delovne dni.

### III. Socialne in zdravstvene razmere

1. Aktivni udeleženci NOV, aktivisti, interniranci, itd.

- do 9. 9. 1943 — 5 delovnih dni
- po 9. 9. 1943 — 3 delovne dni

2. Mati oziroma oče samohranilec za vsakega otroka do 7 let starosti — 2 delovna dneva

3. Mati za vsakega otroka do 7 let starosti — 1 delovni dan

4. Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti — 7 delovnih dni

### 88. člen

O številu dni letnega dopusta iz zadnjega odstavka I. točke ter II. točke odloča komisija za delovna razmerja.

Delavec lahko letni dopust po osnovah in merilih iz 87. člena koristi v trajanju največ 30 delovnih dni.

Delovna doba se ugotavlja z delovno knjižico do 31. 12. tekočega leta.

### 89. člen

Delavcem, ki imajo najmanj 50 let starosti ter delavcem, ki imajo status invalidne osebe po posebnih predpisih in delavcem s telesnimi okvarami, če jim je priznana najmanj 60 % telesna okvara, se poveča letni dopust:

1. delavcem, ki so v tekočem letu dopolnili

- 50 let 1 delovni dan
- 51 let 2 delovna dneva
- 52 let 3 delovne dni
- 53 let 4 delovne dni
- 54 let 5 delovnih dni

2. invalidi II. kategorije — 3 delovne dni

3. invalidi III. kategorije — 2 delovna dneva

4. delavci s telesnimi okvarami od 60 % do 80 % — 3 delovne dni

5. delavci s telesnimi okvarami od 80 % do 100 % — 5 delovnih dni.

### 90. člen

Delavci izrabimo letni dopust praviloma v nepretrganem trajanju. Izjemoma lahko delavec izrabi letni dopust tudi v dveh ali več delih, pri čemer mora en del dopusta trajati nepretrgano najmanj 12 delovnih dni.

#### 91. člen

Delavci izrabimo letni dopust za tekoče koledarsko leto do konca koledarskega leta, če ga nastopimo ob koncu leta, ga ne pretrgano nadaljujemo v naslednjem koledarskem letu.

Cas odsotnosti z dela, ki se priznava v delovno dobo, se ne odbije od letnega dopusta. Če delavec med trajanjem letnega dopusta zboli ali v drugih primerih, ko je delavcu priznana začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, se mu ta čas ne všteje v letni dopust.

#### 92. člen

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

#### 93. člen

Delavec je lahko odsoten z dela do 7 dni v koledarskem letu s pravico do nadomestila osebnega dohodka v naslednjih primerih:

1. ob sklenitvi zakonske zveze — 2 delovna dneva,
2. oče otroka ob njegovem rojstvu — 1 delovni dan,
3. ob smrti zakonca, otroka, staršev, brata, sestre — 3 delovne dni,
4. ob smrti starih staršev, tašče, tasta, očima, mačehe, ki so živeli v skupnem gospodinjstvu — 2 delovna dneva,
5. ob preselitvi — 2 delovna dneva,
6. ob darovanju krvi — 1 delovni dan,
7. ob elementarnih nesrečah — do 5 delovnih dni.

V odsotnosti od dela zaradi osebnih okoliščin se obvezno vštejajo tudi proste sobote.

Skupna odsotnost iz različnih kriterijev po prejšnji točki v enem koledarskem letu ne sme presegati 7 delovnih dni.

#### 94. člen

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

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

Delavcu se lahko odobri odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka tudi v trajanju nad 30 dni v primerih:

1. kadar gre za strokovno izpopolnjevanje ali izobraževanje, ki je v interesu delavca;

2. kadar ima delavec poseben interes in tehtne razloge za tako odsotnost (odstranjevanje posledic elementarnih nesreč, gradnja hiše, ki je pogorela ter kulturno oziroma športno udejstvovanje, ipd.).

#### 4. Izobraževanje delavcev in štipendiranje

#### 95. člen

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

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

#### 96. člen

Delavcem temeljne organizacije je zagotovljeno izobraževanje v skladu s planiranimi, proizvodnimi in drugimi nalogami ter ugotovljenimi potrebami po višji ravni splošnih, strokovnih, družbenoekonomskih in drugih znanj delavcev.

Delavcem se zagotovi tudi usposabljanje, dokvalifikacija in prekvalifikacija, kadar se temeljna organizacija v skladu s planom odloči za modernizacijo proizvodnega procesa, za preusmeritev poslovanja ali za druge izboljšave, ki prispevajo k večji produktivnosti dela in k večjemu uspehu organizacije.

Potrebe po izobraževanju in izpopolnjevanju delovnih zmožnosti so določene z letnimi plani temeljne organizacije.

#### 97. člen

Izobraževanje v temeljni organizaciji temelji zlasti na naslednjih načelih:

1. izobraževanje, izpopolnjevanje delovnih zmožnosti in štipendiranje mora biti v interesu temeljne organizacije;
2. izobraževanje mora biti vezano na delavčevo stroko oziroma stroko, določeno v razvidu del oziroma nalog;



3. pred napotitvijo delavca na izobraževanje ali izpopolnjevanje delovnih zmožnosti mora delavec v določenem časovnem obdobju pokazati nadpovprečno delovno uspešnost.

#### 98. člen

Izobraževanje in izpopolnjevanje se opravi:

1. z izobraževanjem za pridobivanje in izpopolnjevanje strokovnega znanja ter praktičnega dela na določenih delih in nalogah;

2. z družbenopolitičnim izobraževanjem;

3. s strokovnim izpopolnjevanjem delavcev v ustreznih izobraževalnih organizacijah;

4. s praktičnim delom v drugih organizacijah doma in v tujini;

5. z materialno pomočjo delavcem, ki se izredno šolajo, da bi si pridobili višjo strokovno izobrazbo oziroma v stroki.

#### 99. člen

Delavcem, ki nimajo ustrezne izobrazbe, je potrebno zagotoviti, da si z izrednim šolanjem pridobijo tisto stopnjo strokovne izobrazbe, ki se zahteva za opravljanje njihovih del in nalog v roku, določenem na osnovi družbenega dogovora o osnovah kadrovske politike.

#### 100. člen

Komisija za delovna razmerja, ki odloča o uresničevanju posamičnih pravic delavcev v zvezi z izobraževanjem, razpiše enkrat na leto potrebe temeljne organizacije po izobraževanju skladno s planom izobraževanja. Po končanem razpisnem roku izbere komisija za skupna kadrovska vprašanja delavce, ki se bodo v naslednjem obdobju izobraževali s pomočjo temeljne organizacije.

#### 101. člen

Komisija mora pri izbiri delavcev, ki se želijo izobraževati na posameznih šolah in pridobiti status izrednega študenta upoštevati naslednje kriterije:

1. ocenjeno nagnjenost in možnost delavca, da bo obvladal višjo raven znanja kakor tudi druge dejavnike, ki zagotavljajo da bo delavec končal šolanje, kot npr. njegovo zdravstveno stanje, starost in podobno;

2. uspehe pri delu;

3. družbenopolitično aktivnost in angažiranost v procesu samoupravljanja;

4. obveznost delavca, da bo ostal določen čas po končanem šolanju na delu v temeljni organizaciji.

#### 102. člen

Delavci, ki se šolajo s pomočjo temeljne organizacije in pridobijo status izredne-

ga študenta, imajo pravico do naslednjih materialnih ugodnosti:

1. plačila šolnine in izpitnih stroškov;

2. vračila prevoznih stroškov (vlak, avtobus) za prevoz na obvezna predavanja, vaje ali za opravljanje izpitov;

3. nadomestila osebnega dohodka v času odsotnosti z dela.

#### 103. člen

Delavci, ki se šolajo, smejo biti v kolektorskem letu odsotni z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka po naslednjih kriterijih:

na poklicnih in srednjih šolah:

— enodnevna odsotnost za pripravo na posamezen izpit,

— enodnevna odsotnost za vsak uspešno opravljen izpit,

— tridnevna odsotnost za zaključni izpit,

— desetdnevna odsotnost za strokovni izpit,

na višjih in visokih šolah:

— dvodnevna odsotnost za pripravo na posamezen izpit in seminarske naloge,

— enodnevna odsotnost za vsak uspešno opravljen izpit,

— petdnevna odsotnost za diplomu na višji šoli,

— 15 dnevna odsotnost za magisterij,

— 15 dnevna odsotnost za strokovni izpit.

#### 104. člen

Delavci, ki imamo status izrednega študenta moramo končati študij najkasneje v roku, ki sme biti za dve leti daljši, kot traja po statutu šole za redno šolanje.

#### 105. člen

Delavci moramo temeljni organizaciji povrniti vse materialne ugodnosti, ki smo jih dobivali med šolanjem, kakor tudi nadomestilo bruto osebnega dohodka v času odsotnosti z dela:

— če ne končajo šolanja v roku iz (104.) člena tega sporazuma,

— če nam preneha delovno razmerje po naši volji ali krivdi med šolanjem oziroma, če po končanem šolanju po svoji volji ali krivdi ne ostanemo na delu v temeljni organizaciji najmanj tako dolgo, kot je trajalo naše šolanje.

#### 106. člen

Medsebojna razmerja med temeljno organizacijo in delavcem, ki ima status izrednega študenta, se sklene pismena pogodba, ki vsebuje:

— vrsto, smer šole in čas, do katerega mora dokončati šolanje,

— ugodnosti, do katerih je delavec upravičen po tem sporazumu,

— obveznost, da bo po končanem šolanju ostal v delovnem razmerju najmanj tako dolgo, kolikor časa je koristil ugodnosti,

— obveznost, da povrne vse stroške v roku enega leta, v kolikor ne izpolni pogodbenih obveznosti.

#### 107. člen

Delavec, ki se dopolnilno izobražuje ob delu na osnovi plana izobraževanja, je upravičen do:

— stroškov tečajev in seminarjev,

— povračila potnih stroškov, oziroma prevoznih stroškov, če se izobražuje v temeljni organizaciji,

— nadomestila osebnega dohodka v času odsotnosti z dela.

#### 108. člen

O medsebojnih pravicah in obveznostih med temeljno organizacijo in delavcem, ki se dopolnilno izobražuje ob delu, se sklene pismena pogodba, ki vsebuje:

— izobraževalno ustanovo, namen in obliko izobraževanja, čas trajanja in preizkus znanja,

— obveznosti temeljne organizacije do delavca, ki se izobražuje,

— obveznost delavca, da bo po končanem izobraževanju ob delu ostal v delovnem razmerju s temeljno organizacijo, ki se odloči v odvisnosti od časa odsotnosti z dela oziroma od višine stroškov izobraževanja, ki mu jih je plačala temeljna organizacija in sicer:

1. za plačano odsotnost z dela

— do 30 delovnih dni	0
— nad 30—90 delovnih dni	1 leto
— nad 90—180 delovni dni	2 leti

2. za povrnitev stroškov izobraževanja

do višine 3.000 din	0
nad 3.000—10.000 din	1 leto
nad 10.000—20.000 din	2 leti
nad 20.000—40.000 din	3 leta
nad 40.000 din	4 leta.

Delavci, ki smo se dopolnilno izobraževali ob delu in nismo izpolnili pogodbene obveznosti iz prejšnjega odstavka ali smo predčasno prekinili po svoji volji dopolnilno izobraževanje ob delu, moramo povrniti stroške za dopolnilno izobraževanje ob delu v roku enega leta.

#### 109. člen

Delavci temeljne organizacije dodeljujejo štipendije za redno šolanje učencem in študentom vseh šol, ki izobražujejo kadre, potrebne za izvajanje sedanje in perspektivne dejavnosti temeljne organizacije.

Štipendije se dodeljujejo samo po razpisu in v skladu s plani temeljne organizacije.

#### 110. člen

Pri izbiri štipendistov imajo prednost kandidati z boljšimi učnimi uspehi, dijaki in študenti višjih letnikov ter kandidati, ki živijo v slabših socialnih razmerah.

#### 111. člen

Z izbranimi kandidati se sklene ustrezna štipendijska pogodba. V primeru kršitve pogodbenih določb je temeljna organizacija upravičena zahtevati vračilo štipendije.

#### 112. člen

Višino štipendije določa komisija za skupna kadrovska vprašanja v skladu z družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom, h kateremu je pristopila temeljna organizacija.

### 1. VARSTVO MATERINSTVA IN PRAVICE DELAVCEV, KI SKRBIJO ZA OTROKE

#### 113. člen

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

#### 114. člen

V razvidu del oziroma nalog se določijo dela, ki jih delavke zaradi varstva materinstva, še zlasti pa med nosečnostjo ne smejo opravljati.

Pred določitvijo teh del je potrebno pridobiti mnenje ustrezne organizacije medicine dela. Delavci ob tem preverimo, če ni mogoče z ustreznimi ukrepi adaptirati in sanirati delovnih razmer pri omenjenih delih. Če je adaptacija tehnično izvedljiva in ekonomsko upravičena, takšnih del in nalog v razvidu ni mogoče določiti kot neprimerne za delavko.

#### 115. člen

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

Nosečnice pri takih delih se razporedijo na druga ustrezna dela, oziroma naloge, ter 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 ugodnejša.

#### 116. člen

Več kot poln delovni čas oziroma ponoči ne sme delati delavka med nosečnostjo ali, če ima otroka, starega do enega leta. Delavka z otrokom, starim od enega do treh let, dela več kot poln delovni čas, oziroma ponoči samo po njenem predhodnem soglasju.

#### 117. člen

Delavka dela ponoči, če je treba nujno nadaljevati delo, ki ga je med dnevom prekinila višja sila, in če je treba preprečiti škodo na surovinah, ki se hitro kvarijo.

#### 118. člen

Delavka ima med nosečnostjo in po porodu pravico do nepretrganega porodniškega dopusta 105 dni.

Po preteku 105 dni lahko delavka nadaljuje porodniški dopust še 141 dni ali pa dela 21 ur na teden, oziroma praviloma 4 ure na dan do 12. meseca otrokove starosti.

V primeru, da delavka rodi dvojčke, trojčke oziroma hkrati več živorojenih otrok ali težje duševno prizadetega otroka, ima pravico, da po preteku 105 dni nepretrganega porodniškega dopusta nadaljuje nepretrgan porodniški dopust do 1 leta otrokove starosti ali dela skrajšan delovni čas (21 ur na teden) do 17. meseca otrokove starosti.

O načinu izvajanja podaljšanega porodniškega dopusta se sporazumeta delavka in komisija za delovna razmerja, upošteva je pravice oziroma želje delavke in zahteve delovnega procesa.

Če delavka rodi težje duševno prizadete otroka, mora komisiji za delovna razmerja predložiti mnenje pristojne zdravstvene organizacije.

#### 119. člen

Enake pravice kot mati ima tudi oče otroka, če se z materjo — delavko sporazumeta ali, če mati umre in zapusti otroka.

#### 120. člen

Porodniški dopust sme delavka nastopiti 45 dni pred porodom, mora pa ga nastopiti 28 dni pred datumom predvidene ga poroda.

#### 121. člen

Delavka, ki ima ob sklenitvi delovnega razmerja otroka, ki še ni dopolnil 12 mesecev starosti, ima pravico, če to zahteva, delati 4 ure na dan do 12 meseca otrokove starosti, v kolikor že ni izkoristila po-

rodniškega dopusta v skupnem trajanju 141 dni.

#### 122. člen

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

## 2. VARSTVO MLADINE IN INVALIDNIH OSEB

#### 123. člen

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

#### 124. člen

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

Mladina ne sme delati na delih, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivajo na njihovo zdravje oziroma razvoj in so kot taka določena v razvidu del oziroma nalog.

#### 125. člen

Delavec, pri katerem je nastopila invalidnost, ima pravico opravljati svoje oziroma drugo ustrezno delo, če ga lahko opravlja glede na preostalo delovno zmožnost brez kvalifikacije oziroma dokvalifikacije.

Za delavca, ki ima zmanjšano zdravstveno ali delovno zmožnost in je z rehabilitacijo usposobljen za določeno delo, se šteje, da je zmožen za delo, za katero je z rehabilitacijo usposobljen.

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

#### 126. člen

Invalidnim osebam je potrebno nuditi zaposlitev. V primeru, da je na razpolago ustrezno delo in se je prijavilo več oseb, imajo prednost nezaposlene invalidne osebe, seveda, če njihove strokovne in druge zmožnosti ustrezajo zahtevam tega dela.

Invalidne osebe je potrebno s pismenim obrazloženim sklepom obvestiti o odklonitvi njene prednostne pravice pri zaposlitvi.

Nosilec nalog ki skrbi za zaposlovanje delavcev in invalidov v temeljni organizaciji, je delavski svet, ki izvaja politiko

varstva delovnih invalidov, ki pri tem sodeluje s skupnostjo pokojninsko-invalidskega zavarovanja, skupnostjo socialnega skrbstva in skupnostjo za zaposlovanje.

## V. ODGOVORNOST ZA DELOVNE OBVEZNOSTI

### 127. člen

Delavci smo vzajemno in osebno odgovorni za vestno izpolnjevanje delovnih obveznosti v delovnem razmerju.

Delavec odgovarja za storitve ali opustitve, s katerimi krši delovne obveznosti, če jih stori po svoji krivdi.

Delavec odgovarja v temeljni organizaciji disciplinsko in materialno.

### 128. člen

Delavec je za izvrševanje delovnih obveznosti disciplinsko odgovoren za vsako obliko krivde, odškodninsko pa, če dejanje stori namenoma ali iz hude malomarnosti.

### 129. člen

Delavci v temeljni organizaciji trpimo materialne in druge posledice, če zaide temeljna organizacija v težave zaradi družbeno in ekonomsko nesmotrnega upravljanja sredstev, zaradi poslovanja, ki ni bilo prilagojeno tržnim potrebam oziroma samoupravno dogovorjeni družbeni delitvi dela, zaradi slabega dela in poslovanja ali nevestnega obnašanja, ki ima za posledico nizko produktivnost dela in zaradi tega ne pridobivamo zadostnega dohodka za izvrševanje svoje družbene funkcije v družbeni reprodukciji.

### 130. člen

Delavci temeljne organizacije imamo naslednje pravice in obveznosti:

1. da zavestno in vestno izvršujemo dela in naloge, ki so nam poverjene;

2. da varujemo družbena sredstva s katerimi upravljamo;

3. da pri delu uporabljamo svoje delovne in strokovne sposobnosti;

4. da stalno razvijamo svoje delovne sposobnosti;

5. da se pri svojem delu ravnamo po navodilih za opravljanje nalog, sklepov, zakonskih predpisov in splošnih aktih;

6. da opravljamo delovne obveznosti v delovnem času in da racionalno izrabljamo delovni čas;

7. da sodelujemo pri samoupravljanju v temeljni organizaciji, drugih organizacijah združenega dela, samoupravnih in-

teresnih skupnostih in družbenopolitičnih skupnostih; ;

8. da spoštujemo samoupravne splošne akte in druge odločitve;

9. da ustvarjamo humane delovne odnose, odnose solidarnosti in medsebojne odgovornosti;

10. da redno in pravočasno prihajamo na delo in ne zapuščamo dela brez odobritve;

11. da varujemo delovna sredstva in premoženje temeljne organizacije pred neopravičeno uporabo;

12. da svoje znanje in delovne izkušnje posredujemo drugim delavcem;

13. da uporabljamo sredstva in pripomočke za varno delo in skrbimo za čim boljše in varnejše delovne pogoje;

14. da uresničujemo ukrepe družbene samozaščite;

15. da izvršujemo sklepe delavcev iz samoupravnih organov temeljne organizacije;

16. da varujemo in prispevamo k ugledu temeljne organizacije in ostalih organizacij združenega dela s katerim smo povezani;

17. da varujemo poslovno in poklicno tajnost.

## 1. Disciplinska odgovornost

### 131. člen

Delavec je disciplinsko odgovoren po določbah zakona o združenem delu, zakona o delovnih razmerjih, tega pravilnika in drugih samoupravnih splošnih aktov.

Delavec odgovarja v temeljni organizaciji za kršitev delovnih obveznosti in druge kršitve delovne discipline.

### 132. člen

Disciplinsko odgovornost ugotavlja skupna disciplinska komisija v delovni organizaciji.

### 133. člen

Disciplinsko komisijo sestavlja ... članov, v številu predsednika.

Predsednika in člane skupne disciplinske komisije volijo delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti na enak način, kot se voli delavski svet.

Predsednika volijo delavci vseh temeljnih organizacij in delovne skupnosti v sestavi delovne organizacije, vsaka temeljna organizacija in delovna skupnost pa voli v skupno komisijo po ... članov.

Delavci temeljne organizacije in delovne skupnosti volijo 2 člana disciplinske komisije izmed oseb zunaj temeljne organizacije oziroma delovne skupnosti z liste, ki jo določi zbor združenega dela skupščine občine, na predlog sindikata.

#### 134. člen

Pri tem mora biti en član komisije iz temeljne organizacije oziroma delovne skupnosti, iz katere se delavec kliče na odgovornost, in en zunanji član disciplinske komisije.

#### 135. člen

Postopek za ugotavljanje odgovornosti delavca se začne na zahtevo delavskega sveta, individualnega poslovnega organa, organa samoupravne delavske kontrole, zbora delovne enote, družbenega pravobranilca samoupravljanja ali sindikata kakor tudi pristojnega organa družbenopolitične skupnosti.

Vsak delavec, ki zve za kršitev delovne obveznosti, ima pravico, da da pisмено pobudo za uvedbo disciplinskega postopka. Pobudo da delavec organu, iz prvega odstavka tega člena ali pa jo pošlje neposredno disciplinski komisiji.

Organ, ki dobi pobudo, jo je dolžan obravnavati in s svojo odločitvijo seznaniti delavca.

#### 136. člen

Priljubljeni postopek, ki je namenjen pripravi gradiva za disciplinsko obravnavo ter druga strokovna in administrativna dela v zvezi z disciplinskim postopkom, opravlja pooblaščen delavec v okviru svojih delovnih nalog.

#### 137. člen

Delavcu, ki je kršil delovne obveznosti oziroma delovno disciplino, mora biti vročena zahteva za postopek pred disciplinsko komisijo najmanj 8 dni pred obravnavo.

Delavec mora biti zaslišan pred disciplinsko komisijo in mu mora biti omogočena obramba.

O postopku pred disciplinsko komisijo mora biti obveščen sindikat.

#### 138. člen

Postopek pred disciplinsko komisijo je javen.

Komisija lahko javnost izključi, da varuje vojaško, poslovno ali drugo v zakonu predpisano tajnost.

Med postopkom pred disciplinsko komisijo je potrebno dobiti mnenje sindikata.

Sindikat lahko zastopa delavca v postopku pred disciplinsko komisijo, če ta to zahteva ali v to privoli.

#### 139. člen

Disciplinsko obravnavo vodi predsednik disciplinske komisije.

Predsednik najprej ugotovi, ali so na obravnavo prišli vsi, ki so bili povabljeni, oziroma so potrebni za odločanje disciplinske komisije.

Delavcu, ki je v postopku, se obrazložijo v preiskavi ugotovljena dejstva in dokazi o kršitvi delovne obveznosti.

Delavca se nato pozove, da poda svoj zagovor.

Po delavčevem zagovoru sledi dokazni postopek z zaslišanjem prič, izvedencev in prečitanjem oziroma pregledom pisne dokumentacije.

Po končanem dokaznem postopku je treba prizadetim delavcem ponovno dati možnost, da se izjasni glede odčitane kršitve.

Ko disciplinska komisija ugotovi, da je sporna zadeva razčiščena, komisija z glasovanjem odloči o odgovornosti in izreče primeren ukrep.

O zaslišanju delavca in o izvedbi drugih dokazov v predhodnem postopku in na obravnavi pred disciplinsko komisijo se mora sestaviti zapisnik.

#### 140. člen

Če disciplinska komisija ugotovi, da je delavec odgovoren za kršitev delovne obveznosti ali druge kršitve delovne discipline, izreče enega od naslednjih disciplinskih ukrepov:

— opomin,

— javni opomin,

— razporeditev na druga dela oziroma naloge,

— denarno kazen,

— prenehanje delovnega razmerja.

Ukrepi iz prejšnjega odstavka se smejo izreči vsakemu delavcu ne glede na njegova posebna pooblastila in odgovornosti.

#### 141. člen

Opomin se izvrši tako, da predsednik disciplinske komisije prebere sklep komisije o delavčevi odgovornosti in izrečenem ukrepu in delavcu vroči odločbo o opominu.

Javni opomin se izvrši na enak način kot opomin, poleg tega pa se odločba objavi v internem glasilu in na oglasni deski delovne enote v kateri dela delavec, zoper katerega je bil izrečen ukrep.

#### 142. člen

Zoper odločbo disciplinske komisije lahko delavec oziroma tisti, ki je zahteval uvedbo postopka, ugovarja pri delavskem svetu temeljne organizacije v roku 8 dni od sprejema odločbe.

Delavski svet lahko odločbo potrdi, spremeni ali razveljavi.

Zoper odločbo delavskega sveta lahko sproži delavec v 30 dneh od vročitve po-

stopek pred sodiščem združenega dela.

Če delavski svet v 30 dneh ne odloči o ugovoru, se lahko sproži v 30 dneh od preteka roka, v katerem bi bil moral delavski svet oziroma komisija odločiti o ugovoru, postopek pred sodiščem združenega dela.

## LAŽJE KRŠITVE DELOVNE OBVEZNOSTI

### 143. člen

Lažje kršitve delovne obveznosti so:

1. zamujanje na delo, predčasno odhajanje z dela oziroma neopravičeno zapuščanje dela med delovnim časom;

2. nepravilno izkoriščanje delovnih sredstev in delovnega časa;

3. nepravočasno, netočno ali malomarno izvrševanje delovnih nalog, če je s tem povzročena temeljni organizaciji le manjša materialna ali druga škoda;

4. nepravilen odnos do sodelavcev ali drugih oseb med delom;

5. povzročanje nereda ali manjših prepirov;

6. enodnevni neopravičen izostanek z dela;

7. če delavec v roku 24 ur ne opraviči odsotnosti z dela;

8. prilaščanje materiala v vrednosti do 500 din;

9. zasebno ali kakšno drugo nedovoljeno delo med delovnim časom;

10. vsaka kršitev ali opustitev dejanja, ki ovira ali onemogoča pravilno in čim uspešnejše poslovanje organizacije;

11. namerna opustitev uvedbe ali izvedbe postopka zaradi kršitve delovne dolžnosti ali kakšnega drugega postopka, s katerim se odloča o pravicah in obveznostih delavcev;

12. grožnje, žalitve ali druge neopravičene kršitve ugleda sodelavca;

13. vse kršitve določil samoupravnih splošnih aktov delovne skupnosti, če je tam določena odgovornost delavcev in če niso posamezne kršitve določb teh aktov označene kot hujše kršitve delovnih obveznosti;

14. nevljudno obnašanje do sodelavcev in oviranje drugih pri delu;

15. malomarnost pri ukrepanju in izvrševanju nadzora nad delavci;

16. malomaren odnos do sredstev za delo;

17. lažja kršitev ugleda temeljne organizacije, če je storjena na delu v zvezi z delom;

18. neprijavljanje ostalih sprememb glede bivališča, osebnega in družinskega sta-

nja v primerih, ko se to zahteva zaradi evidence, ki jo je podjetje zavezano voditi;

19. malomarno ravnanje z zaupanimi sredstvi, spisi in dokumenti, če je to povzročilo manjše negativne posledice brez večje materialne škode;

20. opustitev prijave okvar na strojih, napravah, opremi, zaščitnih in drugih sredstvih;

21. neodziv na vročeni poziv.

## HUJŠE KRŠITVE DELOVNE OBVEZNOSTI

### 144. člen

1. neizpolnjevanje ali nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti;

2. kršitev določb o zavarovanju pred požarom, eksplozijo ali drugimi elementarnim nesrečami;

3. nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi in druga nezakonita dejanja;

4. dajanje nepravilnih podatkov, če je to bistveno vplivalo na odločanje;

5. dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi spravi odgovorni organ delavca v zmoto glede uveljavljanja pravic, ki jih uveljavlja v združenem delu;

6. opustitev dejanja, s čimer se ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje;

7. zloraba položaja ali prekoračitev davnega pooblastila;

8. onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje OZD, če je to delavcu potrebno, da bi uveljavil svoje pravice;

9. opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavca pri delu ali varstvo družbenih sredstev;

10. sprejem delavca na delo v nasprotju z določbami zakona oziroma splošnega akta;

11. odklonitev del oziroma nalog ali delovnih nalogov, če zato ni opravičenih razlogov;

12. neopravičena uporaba sredstev, zaupanih delavcem za opravljanje del oziroma nalog;

13. prihajanje na delo v vinjenem stanju ali uživanje alkohola ali drugega narkotičnega sredstva med delom, ki zmanjšuje zmožnost za delo;

14. povzročanje nereda ali pretepa v TOZD;

15. neopravičeno izostajanje z dela več kot 1 dan;

16. neizvrševanje, neredno ali nepravočasno izvrševanje del oziroma nalog, ki se nanašajo na splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito;

17. malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev poslov-

ne, vojaške ali druge v zakonu ali samoupravnem splošnem aktu določene tajnosti;

18. opustitev pošiljanja listin in podatkov na zahtevo pooblaščenih organizacij;

19. prilaščanje materiala oziroma povzročitev škode nad 500 din;

20. ponovitev lažje kršitve s predhodnim izrekom ukrepa za tako kršitev;

21. druge kršitve, ki so po samoupravnih splošnih aktih označene kot hujše kršitve delovnih obveznosti;

22. neopravičeno odklanje izvršitve dela;

23. vsako dejanje ali opustitev, ki ima za posledico nered v poslovanju za neizvrševanje zastavljenih načrtov;

24. zloraba položaja, pridobitev osebne gmotne koristi, sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom;

25. dajanje neresničnih podatkov vzvezi z nesrečami pri delu;

26. nagovarjanje sodelavcev k povzročitvi škode ali opustitvi delovnih dolžnosti, nagovarjanje h kaznivemu dejanju, nemoralnemu dejanju na delu ali netovariškemu odnosu do sodelavcev;

27. storitev dejanja, ki po kazenskem zakonu predstavlja kaznivo dejanje v zvezi z delom ali gospodarski postopek ali prekršek;

28. prisvajanje zasebne lastnine delavcev, ki so jim bile zaupane v zvezi z delom;

29. opustitev prijave kršitev delovne obveznosti po osebi, ki je dolžna prijaviti kršitev delovne obveznosti;

30. kršitev zakona, samoupravnega sporazuma in drugih samoupravnih aktov in organizacijskih predpisov;

31. neopravičena odklonitev dela v podaljšanem delovnem času;

32. organiziranje prekinitve dela brez predhodno izvedenega postopka za rešitev sporne zadeve;

33. lažno dajanje izjav in lažno pričevanje pred organi in komisijami temeljne organizacije.

#### 145. člen

Disciplinski ukrep razporeditve na druga dela oziroma naloge se izreče, da se kršitelju prepreči, da bi še opravljal dela, pri katerih je zagrešil disciplinsko kršitev. Ta disciplinski ukrep se izreče največ za eno leto. Na podlagi tega ukrepa je mogoče delavca razporediti na katerokoli delo, ki ga delavec lahko opravlja glede na svoje delovne in druge sposobnosti, razen na tako, ko zaradi samega ukrepa, pa delavec ne more opravljati novih del oziroma nalog, dokler ukrep traja.

#### 146. člen

V času, ko delavec prestaja ukrep razporeditve, prejema osebni dohodek po delu, ki ga dejanska opravlja.

Disciplinski ukrep denarne kazni se sme izreči največ do 10 % zneska enomesečne akontacije osebnega dohodka za naslednje hujše kršitve delovnih obveznosti:

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 pretepa ali nereda v delovni organizaciji;

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

4. neizvrševanje oziroma neredno ali nepravočasno izvrševanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena;

5. opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje samoupravnih pravic;

6. zloraba položaja ali prekoračitev dajnega pooblastila;

7. dajanje nepravilnih podatkov, s čimer se spravi delavec v zmotno glede njegovih pravic.

Sredstva, zbrana iz denarnih kazni, se izločijo v rezervna sredstva temeljne organizacije.

#### 147. člen

Hujše kršitve delovnih obveznosti, za katere disciplinska komisija lahko izreče disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja, so:

1. neopravičeno izostajanje z dela najmanj 5 delovnih dni v razdobju 3 mesecev;

2. kršitev določb o zavarovanju pred požarom, eksplozijo ali drugimi nevarnimi nesrečami;

3. nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi;

4. opustitev dejanja, s čimer se hudo ovira ali onemogoči delovni proces ali upravljanje;

5. hujša zloraba položaja;

6. opustitev ukrepov za varstvo delavcev pri delu ali varstvo družbenih sredstev;

7. odklonitev del oziroma nalog, pomembnih za nemoten potek delovnega procesa in poslovanja, če zato ni opravičenih razlogov;

8. prihajanje na delo v vinjenem stanju ali pod vplivom mamil;

9. uživanje alkohola ali uživanje mamil med delom;

10. neizpolnjevanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena;

11. hujša kršitev samoupravnih pravic delavcev;

12. neizvrševanje pravnomočnih sodnih odločb;

13. povzročanje nereda ali pretepa v TOZD;

14. nagovarjanje sodelavcev k povzročitvi škode ali opustitvi delovnih dolžnosti, nagovarjanje h kaznivemu dejanju, nemoralnemu dejanju na delu ali netovariškemu odnosu do sodelavcev;

15. neopravičena odklonitev dela v nadaljšanem delovnem času;

16. organiziranje prekinitve dela brez predhodno izvedenega postopka za rešitev sporne zadeve.

#### 148. člen

Uvedba in vodenje postopka zaradi kršitve delovnih obveznosti zastarata v enem letu, ko je bila storjena kršitev. Rok zastaranja izvršitve izrečenega ukrepa je 60 dni od pravnomočnosti odločbe, s katero je bil ukrep izrečen.

Ce ima podjetje, s katerim je bila storjena kršitev delovne obveznosti, znake kaznivega dejanja, zastarata uvedba in vodenje postopka v 12 mesecih od dneva, ko se je zvedelo za kršitev in storilca; vendar postopek za kršitev delovne obveznosti ni več mogoč, ko zastara kazenski pregon.

#### 149. člen

Izvršitev izrečenih denarnih kazni in izrečenega ukrepa prenehanja delovnega razmerja se sme odložiti za čas do 1 leta,

Pogojno odložena izvršitev izrečenega ukrepa se lahko prekliče, če delavec stori v času iz prejšnjega odstavka hujšo kršitev delovnih obveznosti.

### 2. Odškodninska odgovornost

#### 150. člen

Delavec je odškodninsko odgovoren delavcem v temeljni organizaciji, delavci temeljne organizacije pa delavcu za povzročeno škodo.

Odškodninsko odgovornost ugotavlja komisija, ki jo imenuje delavski svet na pobudo individualnega poslovodnega organa temeljne organizacije.

Disciplinska komisija ugotavlja delavčevo odškodninsko odgovornost, če se ugotovi, da je delavec povzročil TOZD škodo s kršitvijo delovne obveznosti.

Delavec lahko proti delavcem v temeljni organizaciji oziroma delavci v temeljni organizaciji zoper delavca uveljavljajo odškodninsko odgovornost neposredno pred sodiščem združenega dela brez poprejšnjega postopka v temeljni organizaciji.

#### 151. člen

Odškodninski postopek lahko začne razen oškodovanca tudi organ, ki je po tem pravilu upravičen začeti disciplinski postopek.

#### 152. člen

Odškodnino za škodo, ki jo delavec utripi pri delu ali v zvezi z delom, morajo povrniti delavci temeljni organizaciji, če se ne dokaže, da jo je povzročil delavec sam.

Ce delavec povzroči škodo pri delu ali v zvezi z delom delavcem temeljne organizacije, mora povrniti škodo, če se mu dokaže, da jo je povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti.

#### 153. člen

Delavec, ki povzroči pri delu oziroma v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti temeljni organizaciji škodo, jo mora povrniti.

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

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

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

#### 154. člen

Za škodna dejanja, ki vplivajo na delovni proces in na izpolnjevanje obveznosti drugih delavcev, natančnega zneska pa ni mogoče ugotoviti ali pa bi njegovo ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške se določa s tem pravilnikom pavšalna odškodnina.

Delavec plača pavšalno odškodnino v naslednjih primerih:

1. za neopravičen izostanek z dela za vsak delovni dan 1/20 od bruto OD.

2. Za vsako zamujanje oziroma predčasno zapušcanje dela

— do 1 ure 1/8 od povprečnega dnevnega bruto OD,

— za vsako nadaljnjo uro 1/8 povprečnega dnevnega bruto OD.

3. Ce delavec, ki mu preneha delovno razmerje po 1., 3. in 6. točki 163. člena tega pravilnika, ne ostane na delu še dobo, določeno v 164. členu, za vsak dan 1/20 bruto OD za pretekle 3 mesece.



### 155. člen

Delavski svet temeljne organizacije imenuje komisijo, ki odloča o pavšalni odškodnini.

Komisija šteje 3 člane, predsednik komisije pa je delegat delavskega sveta temeljne organizacije.

### 156. člen

Sklep o škodi mora vsebovati vrsto in višino škode, pristanek delavca, da bo škodo povrnil in čas v katerem bo to storil.

Če delavec škode noče povrniti ali pa tega ne stori v določenem roku, sproži temeljna organizacija pri sodišču združenega dela odškodninski postopek.

### 157. člen

Če delavec utrpi škodo pri delu ali v zvezi z delom ima pravico zahtevati od temeljne organizacije odškodnino po splošnih načelih o odškodninski odgovornosti. Če delovna organizacija ne povrne škode v predpisanem roku, ima delavec pravico zahtevati odškodnino pri sodišču združenega dela.

### 158. člen

Če temeljna organizacija komu drugega povrne škodo, katero je pri delu ali v zvezi z delom, ima pravico zahtevati od ma ali iz hude malomarnosti, ima pravico zahtevati od delavca, da ji povrne izplačani znesek.

Zahtevek temeljne organizacije zastara v 6 mesecih od dneva, ko je bila izplačana odškodnina.

## 3. Odstranitev delavca z dela

### 159. člen

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

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

### 160. člen

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

1. če je zoper njega uveden kazenski postopek za dejanje, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom;

2. če je zoper njega uveden disciplinski postopek zaradi hujše kršitve delovne obveznosti, za katero se lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja;

3. če je zaloten pri dejanju, ki pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti.

### 161. člen

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

### 162. člen

Delavec, ki je odstranjen z dela iz temeljne organizacije, ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega dohodka v skladu z zakonom.

### 163. člen

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

Ugovor zoper odločbo o odstranitvi z dela ali iz temeljne organizacije ne odloži njene izvršitve.

## VI. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

### 164. člen

Delavcu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

1. če pisмено izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji in da prekinja delovno razmerje;

2. če se s komisijo za delovna razmerja pisмено sporazume, da mu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji;

3. če noče opravljati del oziroma nalog, ki so mu ponujena in ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in drugim z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi oziroma, če se noče dokvalificirati ali prekvalificirati za druga ustrezna dela v skladu z zakonom;

4. če je delavcu dokončno izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja;

5. če je pri stopanju v delovno razmerje zamolčal ali dal neresničen podatek v zvezi z delovnimi pogoji, ti podatki pa so bistveni za opravljanje del oziroma nalog, za katere je sklenil delovno razmerje;

6. če se ugotovi, da ni zmožen opravljati del oziroma nalog, ki so mu zaupane, da ne izpolnjuje več z zakonom predpisanih pogojev za opravljanje del oziroma nalog ali za katerega se ugotovi, da trajneje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosegaajo.

7. zaradi prehoda v drugo temeljno organizacijo v primerih in pogojih, ki jih določa samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo oziroma sestavljeno organizacijo združenega dela. V teh primerih sklene delavec delovno razmerje z delavci v drugi temeljni organizaciji po določbah tega pravilnika. S tem dnem preneha delavcu delovno razmerje v temeljni organizaciji, v kateri je doslej delal.

Dejstva iz 6. točke tega člena ugotovi komisija, ki jo imenuje delavski svet 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.

#### 165. člen

Kadar delavcu preneha delovno razmerje po 1., 3. ali 6. točki 164. člena tega pravilnika mora in sme ostati na delu še naslednjo dobo:

1. delavec, ki opravlja dela in naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi — 4 mesece;

2. delavec, ki opravlja dela in naloge za katera se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba ali z delom pridobljene delovne zmožnosti — 3 mesece;

3. delavec, ki opravlja dela in naloge za katere se zahteva srednja strokovna izobrazba ali z delom pridobljene delovne zmožnosti — 2 meseca;

4. za vsa ostala dela in naloge — 1 mesec.

#### 166. člen

Delavcu preneha delovno razmerje po samem zakonu:

1. če noče dati pismene izjave, da sprejme samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji — z dnem, ko ni hotel dati pismene izjave oziroma z iztekom zadnjega dne za takšno izjavo;

2. če se na način, ki ga predpisuje zakon, ugotovi, da je za delo popolnoma nezmožen — z dnem, ko mu je vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni popolni nezmožnosti za delo v temeljni organizaciji;

3. če mu je po zakonu oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati določena dela

oziroma naloge in mu ni mogoče zagotoviti drugih del oziroma nalog — z dnem, ko je temeljni organizaciji vročena pravnomočna odločba;

4. če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni odsoten več kot šest mesecev — z dnem, ko začne prestajati kazen;

5. če mu je izrečen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, ki traja več kot šest mesecev in mora biti zato odsoten z dela — z dnem, ko začne izvajati ta ukrep.

Delavcu, ki izpolni pogoje za polno osebno pokojnino po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, delovno razmerje ne preneha, če komisija za delovna razmerja temeljne organizacije ugotovi, da sta temeljna organizacija in delavec soglasna, da delavec nadaljuje delovno razmerje.

#### 167. člen

Delavcu, ki združi svoje delo za določen čas, preneha delovno razmerje z dnem, ko preteče dogovorjeni čas ali ko prenehajo razlogi zaradi katerih je združil svoje delo za določen čas.

#### 168. člen

Delavcu s posebnimi pooblastili in odgovornostmi preneha delovno razmerje, če po opravljenem razpisnem postopku ni bil znova izbran na to delo in opravilo, če odkloni delo na drugih delih in opravilih na katere je bil razporejen v skladu z zakonom.

#### 169. člen

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

#### 170. člen

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

Dejstva iz prvega odstavka tega člena ugotavlja disciplinska komisija. O prenehanju delovnega razmerja iz prvega odstavka odloča delavski svet.

#### 171. člen

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas, preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji, če po poteku pripravniške dobe tudi po ponovitvi

ne opravi strokovnega izpita in sicer z dnem, ko ga ni opravil.

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

#### 172. člen

Če se je začel postopek za prenehanje temeljne organizacije, lahko izjemoma preneha delavcu delovno razmerje v skladu z zakonom, v naslednjih primerih:

1. vsem delavcem, ki izpolnjujejo pogoje za polno osebno pokojnino po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju;

2. delavcem, ki nočejo opravljati del oziroma nalog, ki so jim bile ponujene v drugi temeljni organizaciji, oziroma če se nočejo dokvalificirati ali prekvalificirati na druga ustrezna dela;

3. delavci za katere je bilo ugotovljeno, da se je pričel postopek za prenehanje temeljne organizacije zaradi njihovega neodgovornega odnosa do dela;

4. vsem delavcem, ki so že bili upokojeni, pa so ponovno sklenili delovno razmerje;

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

### VII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

#### 173. člen

Delavec, ki združuje svoje delo v temeljni organizaciji, kakor tudi udeleženec, ki se prijavi na oglas oziroma razpis, ima pravico zahtevati varstvo svojih pravic pri samoupravnih organih TOZD, pri sodišču združenega dela in pri drugih sodiščih kakor tudi pri drugih pristojnih organih.

#### 174. člen

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

#### 175. člen

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

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

Delavec ima pravico biti navzoč, ko se obravnava njegova zahteva, in se izjaviti o dejstvih, ki so pomembna za odločanje. Kadar se odloča o delavčevi pravici oziroma odgovornosti, pri odločanju ne sme-

jo sodelovati tisti delavci, ki so s prizadetim delavcem v ožjem sorodstvu, ali ki so z njim v kakšnem drugačnem razmerju, ki bi lahko povzročilo pri prizadetem delavcu ali pri drugih delavcih temeljne organizacije dvom o nepristranosti njihove odločitve.

#### 176. člen

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

Sindikata lahko na zahtevo delavca ali z njegovo privolitvijo zastopa delavca pri uveljavljanju njegove pravice. Če delavec ne začne postopka za varstvo svoje pravice ali odkloni, da bi ga sindikat zastopal, gre pa za kršitev samoupravne pravice nasploh, lahko začne postopek za njeno varstvo sindikat. Sindikat lahko sodeluje v postopku pred pristojnim organom v temeljni organizaciji.

#### 177. člen

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

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

— s katerim se določa osebni dohodek;

— s katerim je delavec začasno odstranjen z dela ali iz temeljne organizacije;

— ki delavcu nalaga, da zaradi izjemnih okoliščin v TOZD začasno opravlja druga dela oziroma naloge;

— s katerim se delavcu nalaga delo prek polnega delovnega časa v skladu s tem pravilnikom in zakonom.

#### 178. člen

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

Sklepe iz prejšnjega odstavka je treba v sedmih dneh predložiti komisiji za delovna razmerja. Če komisija ugotovi, da je pooblastilo zlorabljeno, se šteje, da je s tem pooblaščen delavec huje kršil delovne obveznosti.

#### 179. člen

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

#### 180. člen

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

### VIII. ZACASNO ALI OBČASNO DELO

#### 181. člen

Delavci lahko sklenejo z delavcem pogodbo o delu za opravljanje začasnih oziroma občasnih del določenih s tem členom, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno ali nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas ali pa so potrebna le od časa do časa, opravljajo pa se praviloma največ 60 izjemoma do 90 dni v posameznem koledarskem letu.

Takšna dela v temeljni organizaciji so:

1. razna občasna fizična dela pri vzdrževanju objektov ali okolice;
2. izdelava elaboratov ekspertiz in analiz;
3. strokovno sodelovanje v raznih komisijah;
4. izdelava tehnične dokumentacije;
5. izvajanje tehničnega nadzora;
6. izvedba seminarjev, tečajev, predavanja na seminarjih in tečajih;
7. prevajanje;
8. občasno nakladanje in razkladanje blaga;
9. občasna pomožna dela na sejnih;
10. občasno čuvanje blaga in prostorov;
11. sezonski odkup, nabiranje, oziroma obiranje poljskih in gozdnih sadežev in zdravnih zelišč;
12. prodaja blaga na začasnih prodajnih mestih;
13. dela za primer povečanega obsega ob zaključnih računih, periodičnih obratnih in inventurah.

#### 182. člen

Pogodbe o delu sklepa v skladu s tem pravilnikom in zakonom individualni poslovodni organ ali od njega pooblaščen oseba.

Pogodba o delu mora biti pismena. V njej mora biti določeno zlasti:

- delo, ki ga bo delavec opravil,
- rok za izvršitev tega dela,

— osnove za določitev zaslužkov in njihovega izplačila,

— obveznost temeljne organizacije, da zavaruje delavca za primer nesreče pri delu in obolenja za poklicne bolezni.

— kraj, kjer bo delavec opravljal dogovorjeno delo.

#### 183. člen

Za delo po pogodbi o delu lahko delavci v temeljni organizaciji sprejmejo nezaposleno ali delno zaposleno osebo, druge osebe pa samo, če pristojna skupnost za zaposlovanje ugotovi, da ni nezaposlenih ali delno zaposlenih oseb, ki izpolnjujejo pogoje glede strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti. Delavci v temeljni organizaciji morajo voditi evidenco o delavcih, ki delajo po pogodbi o delu o številu ur, ki so jih ti delavci opravili, in morajo te podatke enkrat letno pošiljati skupnosti za zaposlovanje.

Če ta skupnost ugotovi, da ima prijavitelj nezaposlene osebe, ki izpolnjujejo zahteve za opravljanje del, za katera naj bi se sklenila pogodba o delu, to sporoči temeljni organizaciji, v takem primeru je možno skleniti pogodbo o delu samo s takimi osebami.

Delavski svet mora na podlagi predloženih podatkov vsaj enkrat na leto analizirati dela, opravljena po pogodbah o delu, in razloge za takšna dela; to analizo pošlje skupnosti za zaposlovanje.

### IX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 184. člen

Delo, oziroma naloge se določijo, opišejo in podrobneje uredijo v pravilniku o razvidu del oziroma nalog. Ta pravilnik sprejme delavski svet temeljne organizacije.

#### 185. člen

Z dnem, ko prične veljati ta pravilnik, preneha veljati Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu temeljne organizacije.

#### 186. člen

Ta pravilnik sprejme po predhodni javni razpravi zbor delavcev temeljne organizacije.

#### 187. člen

Pravilnik začne veljati osmi dan po objavi, kot določa statut temeljne organizacije.

V Žalcu, dne 1. 9. 1978

Predsednik  
zbor delavcev