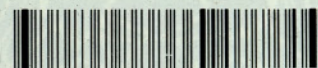


Emajlirec

Celje - skladišče

D-Per

214/1981



1119811177,22

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

LETO XXXI. — ŠT. 22 — 29. NOVEMBER

29. november — dan republike — rojstni dan naše Socialistične federativne republike Jugoslavije.

Pred skoraj štirimi desetletji, sredi vojne vihre, ko je Evropa ječala pod jarmom zavojevalcev, ko so padali in krvaveli borci v hudih bojih, se je na majhnem osvobojenem ozemlju rojevala nova Jugoslavija. Mestece Jajce, sredi krvave Bosne, ji je postalo rojstni kraj. Vso noč od 29. novembra so se trudili delegati iz vse naše domovine, da bi ustanovili tako domovino, v kateri bi v miru živeli vsi bratski narodi naše zemlje, vodil pa naj bi jo tovariš TITO.

Ob zori je bila rōjena naša nova domovina, njen oče TITO pa je postal maršal.

Kljub mučilnicam, koncentracijskim taboriščem, streljanju talcev je ponosno hodila po poti nacionalne in socialne osvoboditve.

Trdno je verjela v zmago, v komunistično partijo, ki jo



novi svobodni domovini podeseterili materialno osnovo samoupravnega socializma, da smo in še gradimo nove družbene odnose, da jih bomo utrjevali in razvijali dokler ne bomo dokončno izkoreninili odtujenosti in podrejenosti človeka.

Praznik republike je tudi praznik borbe, revolucije, ustvarjanja svobode — to je praznik borbe vseh naprednih delovnih ljudi in občanov.

29. november pa predstavlja pomemben dogodek tudi za marsikatero malčka — cicibana. Ta dan je tudi njihov rojstni dan, saj na ta dan postanejo pionirji. Na dan republike pionirji svečano obljubijo, da bodo spoštovali zvestobo in tovarštvo v svobodi in enotnosti, cenili delo partizanov in utrjevali prijateljstvo med narodi, vestno in dosledno izpolnjevali vse dane naloge in nadvse ljubili domovino.

Veliko častnih nalog si nalozijo, verjamemo jim, da so se voljni spoprijeti z njimi,

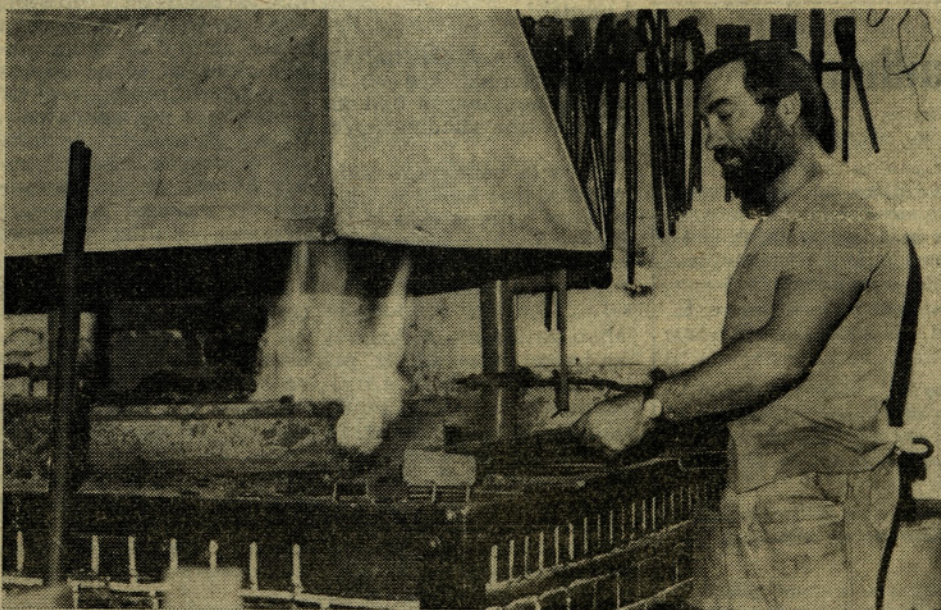
Čestitamo ob dnevu republike

je vodil največji sin domovine, tovariš TITO.

Po končani vojni je bila domovina svobodna, a razrušena in oropana. Na milijone pridnih delovnih rok je prišlo za krampe, lopate, zrasle so nove tovarne, šole, ceste, železnice, elektrarne... Na ruševinah domovine so bile zgrajene nove, bolj trdne stavbe.

V opojnem zanosu tistih dni je postajala nova Jugoslavija tudi ekonomsko vedno močnejša.

Z marksizmom kot teorijo in prakso so delovni ljudje zmagali, zgradili so nove samoupravne socialistične odnose in danes v letu 1981 lahko ugotovimo, da smo v



Kovači smo in naša sila...

vendar pa uresničitev le teh ni samo njihova naloga. Voditi in vzgajati mladi rod ni samo delo učiteljev, vzgojiteljev, staršev, ampak je tudi naša skupna naloga — naloga nas vseh, ki rastemo pod TITOVO zastavo.

Danes je naša domovina domovina svobodnih in ponosnih ljudi, domovina samoupravljalcev, neuvrščena, bo takšna tudi v prihodnje svobodna in neodvisna. Da bo ostala in se še razvijala nam jamčita Zveza komunistov in naš delavski razred, ki sta vedno bila in bosta tudi v bodoče v prvih vrstah v boju za svobodo in napredek vseh narodov in narodnosti naše socialistične Jugoslavije.

Kje smo v pripravi na volitve 82

Temeljne organizacije DO EMO so že evidentirale možne kandidate za delegate v samoupravnih organih in za delegacije v skupščinah Samoupravnih interesnih skupnostih in skupščino občine.

Kaj pravzaprav evidentiranje možnih kandidatov za delegate pomeni?

Evidentiranje pomeni preglednost primernih delavcev v posamezni delovni sredini, ki bi bili primerni za prevzem funkcije za člana samoupravnega organa ali za člana delegacije v delegatski skupščini. Evidenca možnih kandidatov je pomembna iz več razlogov. Glavni razlog pa je prav gotovo v tem, da je od dobre evidence odvisno, kako kvalitetne samoupravne organe bomo izvolili in kako bodo naše in skupne interese zastopali delegati v skupščinah. Dobra evidenca zagotavlja tudi možnost oblikovanja pravilne strukture posameznega samoupravnega organa ali delegacije, torej

je osnova iz katere bomo črpali in zagotavljali socialno strukturo v fazi kandidiranja.

Čeprav je ugotovljeno, da smo v glavnem evidentiranje že opravili, pa vendar faza evidentiranja še traja. Pomeni, da je posameznega delavca še vedno možno evidentirati, kot primernega za prevzem samoupravljalne funkcije. Po programu priprave na volitve traja faza evidentiranja do 25. decembra 1981. Koordinacijski odbori za volitve in kadrovske zadeve bodo dodatne predloge prejemali do tega datuma. Seveda pa tudi ta datum ni absolutni rok. V kandidacijskem postopku bo možno sprejeti kandidaturu delavca, ki v fazi evidentiranja iz objektiv-

nih razlogov ni bil vpisan v evidenco možnih kandidatov, vendar bo treba v tem primeru navesti razloge, oziroma predlog posebej utemeljiti.

Glede na to, da se bliža čas, ko bo v procesu priprave na volitve nastopila faza kandidiranja je potrebno spregovoriti o tem nekaj besed. Faza kandidiranja je najzahtevnejši del izvajanja priprave na volitve, kajti proces prehaja na konkretno oblikovanje organov in delegacij. V tej fazi bodo kandidati tudi podpisali izjave, da soglašajo z kandidaturo. Iz prakse prejšnjih let je znano, da se posamezni delavci upirajo sprejemu funkcije za katero so ga izvolili sodelavci njegove de-

lovne sredine tudi delavci, ki so ga evidentirale družbenopolitične organizacije. Vsi vemo, da je prevzem funkcije delegata ali člana samoupravnega organa pomembna in odgovorna obveznost. Manj vemo, da je prevzem take obveznosti dolžnost delavca v združenem delu. Se manj pa leži v ušesu in zavesti dejstvo, da je to sestavni del delovnega razmerja.

Najenostavneje povedano, delavec ob sklenitvi delovnega razmerja uveljavlja ustavno pravico dela z družbenimi sredstvi, hkrati pa prevzema dolžnost in obveznost, da bo s sredstvi, ki so družbena last, ravnal tako, kot je na podlagi ustave urejena in predpisana družbenopolitična in družbenoekonomska ureditev. Delavec, ki se je svobodno odločil, da bo delal na družbenih sredstvih v cilju zadovoljevanja svojih osebnih in družbenih potreb je dolžan sodelovati in prevzemati odgovornosti po organih upravljanja, ki so dolžni skrbeti, da se poslovanje, ki je rezultat dela na družbenih sredstvih odvija tako, kot

je najbolj koristno za družbo, v katere lasti so proizvodna sredstva. Sám uporabljamo delovnih sredstev, za zadovoljevanje osebnih potreb bi pomenilo zgolj izkoriščanje sredstev, ki niso v osebni lasti, kar bi imelo za posledico siromašenje dejanske podlage za uveljavljanje ustavne pravice dela z družbenimi sredstvi. Zato je samoupravljanje predpisan red družbeno-ekonomskih odnosov v političnem sistemu socialističnega samoupravljanja.

Tudi volitve so sestavni del političnega sistema socialističnega samoupravljanja, ki določa dolžnost in pravico samoupravljanja. V ustavi SFRJ, člen 158 in v ustavi SRS, člen 200 je zapisano enako pravno pravilo dosebedno takole:

»Vsakdo je dolžan vestno in v interesu socialistične samoupravne družbe opravljati samoupravno, javno in drugo družbeno funkcijo, ki mu je poverjena.«

Določilo je jasno in nedvoumno.

A. K.

Poraba toplote v stanovanjih

Živimo v času, ko postaja energija vse bolj dragocena in vse močnejše vpliva na življenjske stroške. Zato so vedno bolj zanimive in dobrodošle rešitve, ki nam omogočajo večjo izrabo in manjšo porabo energije.

Vsak graditelj hiše mora že pred pričetkom gradnje pomisliti na vrsto optimalnih rešitev, seveda pa bo s tem nadaljeval tudi med samo gradnjo. Kasnejše reševanje teh problemov je

dražje in v marsikaterih primerih neopravičljivo.

Prvi problem, s katerim se sreča vsak graditelj, je sama orientacija objekta. Na to močno vpliva tudi lokacijsko dovoljenje.

Naši predniki so pred graditvijo hiše več kot opazovali bodoče mesto graditve in gibanje sonca, ter nato postavili objekt (sleme strehe) glede na najugodnejši položaj sonca. Žal pa danes zaradi prenaseljenosti marsikje to ni

več možno, saj so v urbaniziranih naseljih možnosti omejene.

Zelo velik vpliv oziroma prihranek pri energiji lahko dosežemo z uporabo novih izolacijskih materialov pri gradnji objekta. Pri tem se moramo zavedati dejstva, da vsak gradbeni material še ni izolacijski material. Za individualne graditelje je izšlo že več priročnih knjižic o uporabi in kvaliteti izolacijskih in pomožnih sredstev, katere izdajajo proizvajalci in Centralni zavod za napredek gospodinjstva v Ljubljani.

Veliki porabniki toplote v stanovanjski hiši so okenske površine in balkonska oziroma vhodna vrata.

Okna in balkonska vrata imajo velike toplotne izgube skozi samo steklo in tudi zaradi vdora svežega zraka skozi špranje v podbojih in samih okenskih krilih. Špranje v podbojih lahko zatesnimo z različnimi penjenimi masami, iz pršiv (polimetan) ali s trajno elastičnimi kiti (silikon-skimi). Špranje v krilih tesnijo že proizvajalci z vgraditvijo tesnil.

Toplotne izgube skozi steklo poskušajo proizvajalci že reševati s tako imenovanim termopan steklom, kjer dve stekleni šipi z medsebojno razdaljo 5 do 10 mm zatesne s trajno-

elastičnimi kiti in vmesni prostor napolnijo z izsušenim zrakom. To je delna rešitev, saj so stekla preblizu in sledi boljše, pravilna in seveda dražja rešitev — trislojno steklo, to je dvojno termopan steklo s tremi stekli.

Naša najnovejša arhitektura zelo ceni balkone, čeprav so energetske gledano, tudi veliki porabniki toplote, saj delujejo kot hladilna rebra.

V kolikor pa že imamo balkone, kjer je treba in kjer ne, pa lahko osvojimo varijanto, da v prostor, kjer že imamo balkonska vrata ali več oken, vgradimo okno, ki se ne odpira (vgrajeno direktno v okvir okna, brez okenskih kril). S tem zmanjšamo ventilacijske izgube skozi špranje. Seveda pa moramo paziti na možnost zahtevane naravne ventilacije skozi okna ali vrata.

Sedaj postajajo moderni tudi novi sistemi ogrevanja, ki izrabljajo tako imenovane konvencionalne višre energije kot so: sončna energija, toplotna energija okoličnice (zraka, vode) in vetra. Ti sistemi so nam manj znani in zahtevajo povsem drugačen pristop in seveda investiranje kot klasični sistemi s kurjenjem nafte ali premoga.

Novi sistemi ponujajo cenejšo energijo ob večjem investiranju in zago-

tačajo v celoti na daljši čas manjše stroške. Največji razmah so s temi sistemi dosegli v razvitih državah, kjer sama investicija ni odločilnega pomena, ampak so odločilni le stroški, ki zajemajo amortizacijo in stroške energije.

Že današnja cena energije nam narekuje nove sisteme za uporabo v ogrevalnih napravah, v bodoče pa se nadejamo še dražje energije.

Ob uporabi novih sistemov pa je potrebno poudariti, da so vsi ti sistemi nizkotemperaturni in zahtevajo veliko večjo površino ali talno ogrevanje in izdatno toplotno izolacijo stavbe.

Z novimi izdelki v programu energetskih naprav in iskanju najugodnejših možnosti pridobivanja energije pa se ukvarjajo tudi naši domači strokovnjaki in verjetno ne bo več dolgo, ko se bodo na trgu pojavili specialni kotli za bivalentni sistem centralnega ogrevanja (kotel in toplotna črpalka), avtomatske dimne lopute, sistemi za izrabo sončne in druge energije ter še nekateri drugi izdelki. Torej tudi pri nas v prihodnje spremembe v proizvodnem programu ob uporabi večjega deleža znanja, manjši porabi energije in boljšem varovanju okolja.

Mladinci in mladinke

— sodelujte s prispevki in oblikujte mladinsko stran.

Vsi člani našega kolektiva želimo, da bi bilo naše glasilo Emailirec čim bolj zanimivo, čim bolj pestro, skratka, da bi bilo resnično naše, odraz naših problemov, zahtev in želja oziroma našega vsakdanjika. To lahko dosežemo, vendar le s pogojem, če bomo pri pisanju na teh straneh sodelovali vsi in ne le peščica sodelavcev. Možnosti za pisanje je izredno veliko.

Že v prejšnji številki smo še posebej pozvali k sodelovanju naše mladinke in mladince. Velikega odziva sicer ni bilo, vendar za začetek le nekaj. Želimo, da bo tako tudi v prihodnje in da se bo krog mladih sodelavcev le razširil.

Vabilo k sodelovanju pa velja tudi tistim, ki sicer niso tako mladi po letih, vendar pa se mladi še počutijo.

Torej korajža velja, opogumite se in nam pišite.

Pričakujemo vaše prispevke na straneh Emailirca.

Poročilo o delu OOKZ DSSS in njenega vodstva v minulem mandatnem obdobju

Osnovna organizacija ZK DSSS DO EMO je imela v preteklem mandatnem obdobju vključno s programsko-volilno konferenco leta 1979 11 sestankov celotnega članstva, poleg tega pa so člani naše OOKZ sodelovali tudi na dveh problemskih konferencah vseh komunistov v DO ter na enem skupnem sestanku zaradi obravnave aktualne zunanje politične teme. Torej se je OOKZ DSSS sestala v minulem dvoletnem obdobju štirinajstkrat ali v povprečju pogostejše kot vsaka dva meseca. Res pa je, da so bila tudi obdobja izrazitega nihanja pri pogostnosti sestankov, ko sestanka ni bilo tudi po več mesecev, drugič pa je aktualnost situacije zahtevala večkratno sestajanje v krajšem obdobju.

Glede na specifični položaj skupnih služb je bila najpogostejša tema na sestankih trenutna gospodarska situacija v DO in potrebni ukrepi v zvezi z njo. Ta tema je bila pravzaprav prisotna na vsakem sestanku, bodisi da je šlo za obravnavanje kritičnih točk v tekočem poslovanju ali pa za poročila o periodičnih in zaključnih računih. S področja družbenoekonomskih odnosov je bila obravnavana tudi ocena uresničevanja srednjeročnega plana DO 1976–1980 ter razprava o smernicah gospodarskega plana DO za obdobje od 1981 do 1985. Poleg te problematike smo obravnavali tudi notranja organizacijsko-kadrovska vprašanja OO ZK, kot so sprejemanje novih članov ali ustanovitev predsedstva akcijske konference ZK DO EMO. Seveda je bilo poleg tega govora tudi o pripravah in poročilih programsko-volilnih konferenc ZKS občine Celje in s tem v zvezi obravnavanje vse kadrovske in ostale problematike, ki nam je bila tekoče posredovana s strani občinskega komiteja ZKS Celje. Celotno članstvo je bilo trikrat seznanjeno tudi s trenutnimi zunanji in notranjepolitičnimi problemi ter z nalogami ZK v zvezi s tem. Poseben sestanek smo namenili oceni akcije NNNP, poleg tega pa smo potrdili tudi komite za SLO in DS, ki je bil ustanovljen v začetku leta 1981. Posebno aktivnost je naša OO ZK kot tudi celotna DO pokazala pri akciji sprejemanja sa-

moupravnih sporazumov SIS, kjer smo zavzeli več stališč, ki so obravnavala nesprijemljivost celotnega postopka sprejemanja teh sporazumov, delno pa tudi neustreznost vsebine same akcije. Ker smo v tem dvoletnem obdobju izpeljali akcijo uvedbe ugotavljanja delovne uspešnosti posameznikov ali skupin, smo o sistemu skupinskega nagrajevanja po delu tudi govorili na enem od naših sestankov. Seveda je odveč poudarjati, da smo posebej obravnavali tudi sklepe problemskih konferenc, kjer je bil prav na našem zadnjem sestanku posebej izpostavljen problem zmanjšanja režijskih delavcev ter uvozno-izvozna problematika ob pričetku obratovanja nove tovarne energetske opreme v Šentjurju. Večkrat so bili poudarjeni problemi svobodne menjave dela med DSSS in TOZD.

Iz zgoraj povedanega je razvidno, da je naša OO ZK glede na število sestankov in široko paleto obravnavane problematike celo nadpovprečno aktivna glede na ostale OO ZK v EMO. Ob vsem tem pa je treba povedati nekaj drugega. Kljub skoraj šestdesetim članom v OO ZK jih na sestanke prihaja le od 25 do 33. Za obravnavo gradiva programsko-volilne konference ZKS Celje se je moralo članstvo dvakrat dopolnilno sklicevati, da je gradivo lahko bilo obravnavano z minimalno večino. Tudi število opravičenih je vedno zelo visoko, tudi do 17 članov za

en sestanek. Torej so bili sestanki kot po pravilu nesklepčni ali pa na spodnji meji sklepčnosti, povprečno 20–25 članov je vedno opravičenih, 20–25 % članov pa neopravičeno odsotnih. Takšna neaktivnost se kaže tudi na sestankih, kjer je članstvo razen redkih izjem povsem tiho, razlagalci problematike pa so brez izjeme strokovni delavci — vodje sektorjev ali glavni direktor. Kadar gre torej za konkretne probleme in naloge, ne diskutiramo, ali pa je diskusija usmerjena pavšalno brez konkretnih predlogov za akcijo, ukrepanje ali javno imenovanje tistih, ki delajo slabo in neodgovorno. Zanimivo je, da smo vedno vsi pripravljeni diskutirati, kritizirati in tudi s prstom pokazati na posameznike, ko gre za probleme izven DO (na primer »stanovanjska afera«). S strani sekretariata in sekretariata so bili poizkusi, da konkretizira problematiko, vendar je bil zato posredno kritiziran, seveda ne na sestanku, ampak po njem. Poleg tega pa tudi s strani TOZD informacije v celoti niso obravnavale celovito obdelane probleme, na katere bi bilo potrebno v DSSS opozoriti in ukrepati, čeprav je takšna oblika bila dogovorjena na aktivu sekretarjev. Problemi pa so ponavadi tako majhne operativne stvari, ki bi se morale rešiti v okviru tekočega poslovanja brez diskutiranja in medsebojnega dokazovanja krivde. Po vsem tem pa torej lahko sklepamo nekoliko drugače, da je namreč OO ZK do neke mere celo pasivna in se zadovoljuje le z opozarjanjem na probleme, pa še to le načelno in posplošno. To pa se natančno sklada z vsakdanjo situacijo, da smo se pri svojem vsakdanjem delu vedno pripravljali dogovoriti, kako bomo postopali, nato pa vsako delo po svoje in mimo dogovora.

Sekretariat je v tem mandatnem obdobju imel večje število sej, na katerih je obravnaval posamezne aktualne dogodke in situacije, se dogovarjal o dnevni redih za sestanke ter tekoče reševal problematiko, prispelo s strani občinskega komiteja. V okviru sekretariata so se

formirale tudi določene delovne skupine, ki so izdelale svoje delovne programe, vendar je delo po enem letu skoraj povsem zamrlo. Za takšno stanje je do neke mere odgovoren tudi sekretar, ki se je premalo posluževal sekretariata pri tematski pripravi sestankov, pri kadrovanju novih članov kot tudi pri poizkusih konkretne obdelave določenih problemov. Prav tako je bilo formiranih premalo komisij za posamezna področja iz vrst članstva OO ZK DSSS, da bi se tako problemi obravnavali širše in tudi ostale člane OO ZK spremenili v aktivne sodelavce, ne pa da so le nemi poslušalci na sestankih. S takim pristopom bi verjetno odpadel tudi sedaj objektivni razlog za manjšo aktivnost sekretarja — preobremenjenost z drugim delom.

OO ZK DSSS je na programsko-volilni konferenci sprejela svoj dveletni program dela, ki je bil za 6 mesecev konkretiziran z roki in nosilci, do konca mandatnega obdobja pa z okvirnimi nosilci in okvirnimi roki. Program je bil vsebinsko razčlenjen na področje družbenoekonomskih odnosov, področje samoupravnih odnosov, področje kadrovske politike, področje razvoja in obnavljanja ZK ter na področje idejnopoličnega usposabljanja članstva. Odkrito je treba povedati, da se program dela ni izvajal v celoti, kot je bilo predvideno, posebej pa to velja za idejnopolično usposabljanje, razen kolikor se na sestankih nismo le dotaknili tega problema prek obravnave aktualnih notranjepoličnih razmer. (Nadaljevanje na 4. strani)

Delovne skupine za posamezna področja dela pri sekretariatu OOKZ

V skladu s sklepom OOKZ DSSS z dne 2. 11. 1981 ter glede na okvirna programska izhodišča v bodočem mandatnem obdobju sekretariata predlaga naslednje delovne skupine oziroma komisije za posamezna delovna področja:

I. Družbeno-ekonomsko področje: Jože Turnšek, nosilec področja, Rafael Celik, Stane Valant, Drago Mravlak, Stanislav Hren.

II. Samoupravno oziroma družbeno politično področje: Jožica Kovačič, nosilec področja, Adi Kozovinc, Herman Lichtenegger, Breda Zupančič, Emil Gregorčič.

III. Področje kadrovske problematike (vključno z evidentiranjem novih članov ZK): Ingeborg Ahačič, nosilec področja, Franc Strašek, Marko Gorjan, Vlado Stajnko, Miloš Pešec.

IV. Področje idejno-političnega usposabljanja in izobraževanja: Meta Golčman ali Emil Oštir, Slavko Vizjak, Brigita Čokl, Emil Oštir, Franjo Peternel ml.

Posebej je treba poudariti, da v okviru vsakega izmed področij praviloma ne gre za strokovno poglabljanje, ker so zato zadolžene ustrezne strokovne službe in komunisti v teh službah, ampak za ugotavljanje določenih pomanjkljivosti, napak, odstopov od dogovorjenih politike poslovanja; opozarjanje na te slabosti ter seveda dajanje pobud za njihovo odpravo.

Vsaka izmed delovnih skupin naj bi pripravila svoj okvirni delovni program, pri čemer se lahko poslužijo obstoječih programov delovanja OOKZ in sekretariata v tem mandatnem obdobju, ki se niso v celoti realizirali. Ker je v vsaki delovni skupini tudi član sekretariata, se bo program oziroma problematika lahko vskladila in dopolnila tudi prek sekretariata. Vso moralno in strokovno pomoč lahko skupine pričakujejo in zahtevajo tudi od članov vodstva DO. Za posamezno tekočo konkretno problematiko se lahko delovne skupine razširijo tudi z drugimi člani OOKZ. Odgovornost za realizacijo programov dela je na nosilcu delovnega področja, sekretariat pa bo redno spremljal delo skupin in poročal OOKZ. Programi dela morajo biti potrjeni na prvem sestanku OOKZ po volilni konferenci.

NOVO VODSTVO OOKZ DSSS

Sekretar: Radovan Štajnpihler.

Namestnik sekretarja: Vlado Stajnko.

Člani sekretariata: Radovan Štajnpihler, Vlado Stajnko, Drago Mravlak, Meta Golčman, Franc Strašek, Breda Zupančič, Marko Gorjan, Miloš Pešec, Stanislav Hren.

Referent za idejno politično usposabljanje: Meta Golčar.

Evidentičar: Sonja Gerželj.

DRUGI O NAS

DELO, 10. novembra 1981

Celjski EMO prilagaja programe povpraševanju

Tovarna skuša z dolgoročnim usmerjanjem proizvodnje doseči čim večji izvoz. Zastarele izdelke opuščajo in uvajajo povsem nove programe.

Delovna organizacija EMO z devetimi tozdi in 3.200 delavci bo predvidoma prihodnje leto ustvarila 3,75 milijarde dinarjev prihodka, od tega 18 milijonov dolarjev izvoza. V vseh temeljnih organizacijah so uskladili razvojne usmeritve, ki vsebujejo predvsem proizvodne programe energetskih naprav, opreme za gospodinjstvo in transport, konstrukcije in strojne industrije.

Vsi ti programi, ki temeljijo na večjem deležu lastnega znanja in pomenijo dolgoročno usmeritev tovarne, so hkrati tudi izvozno usmerjeni. V prihodnjem letu si največ obetajo od nove tovarne energetskih naprav, ki jo bodo dogradili v Sentjurju in kjer bodo delali velike kotle na premog in lesne odpadke.

V programu je vrsta novih izdelkov od avtomatskih toplovodnih in parnih kotlov do avtomatskih dimnih loput in sistemov za uporabo sončne energije.

Največji dosežek bo nedvomno kotel za zgorevanje v zvrtni plasti, ki ga preskušajo in so ga patentirali, zanj pa se zanimajo na Zahodu. Gre za

kotel, namenjen manjšim in srednjim ogrevalnim sistemom, saj bo skoraj za tretjino manjši od tistega, ki ga edinega delajo v ZR Nemčiji. V njem zgori tako rekoč vse brez dima in pepela.

Večje spremembe bodo v proizvodnji emajlirane posode, saj opuščajo nekatere zastarele izdelke in povečujejo proizvodnjo težke posode in posode na zvišan pritisk, ki je bo mogoče tudi več izvažati. Povsem nov bo program sanitarne opreme, kot so suho vgrajevanje kopalnih kadi, WC kotlički in sanitarni bloki.

V opremi za transport bodo zaradi velikih izvoznih možnosti imeli prednost kontejnerji, katerih

proizvodnjo bodo ob sovlaganjih tujega partnerja močno povečali ter je obogatili z univerzalnimi skladiščnimi kontejnerji, skladišči tehničnih plinov in kontejnerji za boj proti toči.

Proizvodni program orodij in naprav bodo razširili na inženiring za hladno preoblikovanje pločevine in proizvodnjo odvzemnih naprav za delovne stroje. V tem okviru razvijajo naprave za varovanje okolja, kot so naprave za čiščenje emulzij in agresivnih dimnih plinov pri izjemno visokih temperaturah.

Tako je tovarna EMO zakorčila v novo srednjeročno obdobje s smelnimi načrti, za katere so prepričani, da so tudi stvarni in jih bodo uresničili.

Drago Hribar



Pogled na novo sodobnejšo brizgalno kabino. V lakirnici sta postavljeni dve takšni kabini

Lažji in boljši pogoji dela

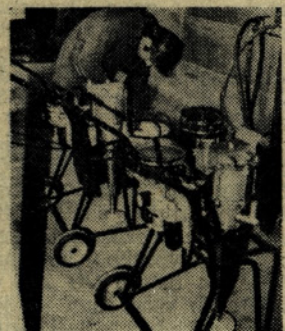
Ni lahko napisati tak naslov. Toda nam je uspelo, in to s pridobitvijo nove lakirnice za odpreske. Vzdrževalci, poimenovani strojna delavnica, elektro, zidarji, stavbeni kleparji so opravili v štirinajstih dneh veliko delo. Stara obleka je bila že tako raztrgana, da ni bilo nič drugače razmišljati kot nabaviti oziroma narediti novo. Na sliki je nova lakirnica opremljena z vsemi elementi za zdravo, varno in lažje delo. Iznad kaskad v izpiralni komori so na-

javljale v različnih količinah, bo potrebno z vsjo resnostjo nevtralizirati pred izpustom v kanalizacijo v izogib raznim poznejšim nevarnostim, predvsem pa zaradi ohranjanja zdravja okolja. To se pravi odpadnih voda iz lakirnice se praviloma ne sme puščati v reke oziroma vodotoke, ker so biološko preobremenjene. Izpust mora odobriti pristojna inšpekcija oziroma je vodo potrebno obdelati, da njena kvaliteta ustreza predpisom, ki določajo kvaliteto pred izpustom.

Kot je znano, v tem oddelku delajo v pretežni večini žene. Manipulacije z zelo težkimi artikli bodo sedaj opravljale z dvigalom, kar bo veliko pomenilo za dobro počutje na delovnem mestu, saj ni od muh premetavati »celi ših« 32 kg. težka kolesa za avtomobile ipd.

Zelimo, da bi opravljeno delo resnično služilo v zadovoljstvo nas vseh, da bi služilo kot pripomoček za doseg večje, rentabilnejše proizvodnje, ustvarjanje dohodka na lažji način, s tem pa zagotoviti tudi boljši osebni dohodek.

Jože Oštr

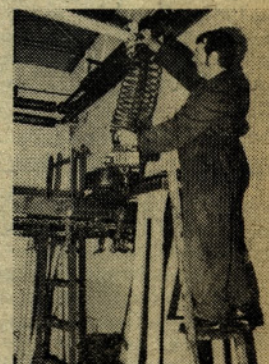


Marjan Čakš: Z novimi brizgalnimi napravami AIRLESS, bo delo lažje, kvaliteta lakiranih odpreskov mnogo boljše, prihranek pa se bo poznal pri lakih.

mešeni eliminatorji vodne kapljice, ki preprečujejo vstop vodnih kapljic v ventilacijske cevovode.

Za primerno atmosfero ter potrebno odsesavanje zraka na delovnem mestu služita dva centrifugalna ventilatorja z elektromotorjem v »S« zaščiti, ki sta vgrajena tako, da dosežemo željeno hitrost zraka skozi delovni presek kabine. Vsi pogoji za redno delo bodo zagotovljeni, če se bomo ravnali po navodilih za redno vzdrževanje, ki je predpisano — kaj se mora napraviti — dnevno, tedensko, mesečno in polletno.

Odpadne vode, ki se bodo pojavljale v lakirnici so različno onesnažene in se bodo tudi po-



Fric Kotnik opravlja še zadnja dela pri montaži pneumatskega dvigala, s katerim bo možno dvigovati težka bremena do 50 kg in kar je najvažnejše za delavke v lakirnici — odpravljen bo vsakodnevno težko dvigovanje avtomobilskih koles in travkov

Poročilo o delu OOKZ DSSS in njenega vodstva v minulem mandatnem obdobju

(Nadaljevanje s 3. strani)

kaj več je bilo storjenega na kadrovskem področju in področju samoupravnih odnosov, verjetno pa je bila odločno prevelika pozornost posvečena družbeno-ekonomskim odnosom, kar pa je zopet do neke mere razumljivo glede na trenutno gospodarsko situacijo in specifičen položaj DSSS. Seveda sta bila na problemskih konferencah sprejeta akcijska programa, ki pa seveda še nista v celoti realizirana. Na koncu je treba povedati tudi to, da je naše članstvo v celoti podprlo akcijo za delo režijskih delavcev v proizvodnji ter se te akcije tudi udeležilo.

Kljub vsemu je naša OOKZ v tem mandatnem obdobju sprejela v svoje vrste 11 novih članov, kar pomeni skoraj 20 % povečanje članstva, gledano na

trenutno število članstva ob sprejemu novih članov. Tudi sedaj teče akcija za sprejem novih članov in predvidoma še pred koncem leta jih bomo sprejemali v naše vrste, seveda ob upoštevanju vseh zahtevanih kriterijev, ki pa se v preteklih letih niso najbolje upoštevali.

Eden izmed članov naše OOKZ je bil poslan v posebno politično šolo pri CK ZKS Slovenije v Maribor, vsi novospregjeti člani pa so šli skozi uvajalne seminarje. Sekretar je sodeloval na dveh seminarjih za sekretarje OOKZ.

Ob zadnji programskovolilni konferenci je naša OOKZ štela 57 članov, danes pa jih trenutno šteje 61. Na novo se je v našo sredino vključilo 6 članov, zapustilo pa nas je 12 članov, od tega dva zaradi upokojitve, eden zaradi smr-

ti, devet zaradi zamenjave službe, od tega trije tudi zaradi samovoljne izključitve. Povedati pa je treba, da je potrebno to stanje ponovno uskladiti z evidenco na občinskem komiteju, ker zaradi že opisanih slabosti evidentiranja gibanja članstva ni potekalo tako, kot bi moralo.

Nekih posebnih vzgojno-političnih ukrepov posameznim članom ni bilo izrečeno, kar je verjetno bilo napačno že z vidika izpisane problematike pristojnosti na sestankih. Tudi to je odraz določene neaktivnosti in omahljivosti.

Kljub temu pa so bili izrečeni javni ustni opomini določenim članom, ki so pogosto manjkali, poleg tega pa so bili ti člani posebej navedeni v zapisnikih sestankov, ki jih je dobilo celotno članstvo.

Sekretariat OOKZ DSSS

Vloga in naloge sindikatov pri uveljavljanju delavcev kot nosilcev socialne politike in zagotavljanja socialne varnosti

Da bo resnično imel sleherni član kolektiva možnost seznaniti se s tem materialom, ga v nadaljevanju objavljamo.

V sklepih IX. kongresa Zveze sindikatov Slovenije in s programom Republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije za leto 1981 je bilo sprejeto stališče, da je uresničevanje socialne politike na sedanji stopnji razvoja samoupravne socialistične družbe ena izmed pomembnih in aktualnih nalog sindikalnih organizacij.

Zato odločitev o tem, da bo 3. konferenca Zveze sindikatov Slovenije obravnavala vprašanja: »Vloga in naloge zveze sindikatov v socialni politiki in zagotavljanju socialne varnosti delavcev«, pomeni ponovno potrditev usmerjenosti Zveze sindikatov Slovenije, da v času med kongresoma spodbuja čim celovitejše obravnavanje položaja delavcev in občanov pri zagotavljanju oblasti med delom in rezultati njihovega dela. Ker sta prva in druga konferenca Zveze sindikatov Slovenije v letu 1979 in 1980 obravnavali vprašanje planiranja in delitve osebnih dohodkov, pomeni vsebina tretje konference logično dopolnitev dela pri uresničevanju celovitosti interesov delovnih ljudi in občanov.

V priprave na konferenco Zveze sindikatov Slovenije so se tvorno vključile tudi vse osnovne organizacije Zveze Sindikatov v naših temeljnih organizacijah, oziroma v delovni organizaciji. Da bodo v teh pripravah lahko resnično sodelovali vsi člani Zveze sindikatov v naši DO s predlogi za čim kvalitetnejše oblikovanje stališč 3 kongresa ZSS in njihovo uspešno uresničevanje je izdelal Sektor za kadrovske in samoupravne odnose poročilo o delu svojih oddelkov, ki pri svojem vsakdanjem delu obravnavajo problemska področja, kateri so tudi cilj obravnav 3 konference ZSSS.

Da bo resnično imel sleherni član kolektiva možnost seznaniti se s tem materialom, ga v nadaljevanju objavljamo.

Zaposlovanje

V letu 1981 smo si s planom kadrov zadali nalogo, da izboljšamo kvalifikacijsko strukturo delavcev in zagotovimo zadostno število delavcev, ki so potrebni za nemoten potek proizvodnje. Predvsem so bili to nekvalificirani delavci, ki smo jih z dodatnim izobraževanjem usposobili za opravljanje poklicev ožjega profila.

Kvalifikacijska struktura novosprejetih delavcev do 31. 8. 1981 je sledeča:

VS — 4 delavci, ViŠ — 8 delavcev, SS + VK — 3 delavci, KV — 25 delavcev in IK + PK + NK — 86 delavcev, kar je skupaj 126 delavcev.

V skladu z zastavljeno politiko zaposlovanja smo kadrovali predvsem delavce za proizvodne poklice, zmanjševali pa zaposlovanje na režijskih in administrativnih delih.

Ne glede na takšno politiko, pa smo želeli omogočiti našim štipendistom zaposlitev in opravljanje pripravništva.

V letu 1981 smo predvideli zaposlitev 48 štipendistov. Od tega smo jih že zaposlili 30, omogočili študij na višji stopnji 3, zaradi odhoda v JLA se ni moglo zaposliti 9 in je predvidena zaposlitev po vrnitvi iz JLA, iz objektivnih razlogov pa nismo zaposlili 5 štipendistov, 1 pa se ni hotela zaposliti.

Na ustrezna dela in naloge smo v tem obdobju zaposlili 20 invalidov.

V celoti smo omejili nadurno delo v DSSS (razen šoferjev), v proizvodnih TOZD pa zmanjšali na najmanjšo možno količino.

Pogodbe smo sklepali samo v nujnih primerih, ko nismo imeli ustreznih delavcev za opravljanje takšnih del.

Omejili smo zaposlovanje upokoencev, razen v najnujnejših primerih, ko je bilo potrebno uvajati novega delavca, ali je bil potreben daljši uvajalni rok novega delavca.

Stanovanjske probleme delavcev smo reševali v maksimalni možni meri z dodeljevanjem kreditov za dograditev individualnih hiš, z dodeljevanjem družbenih stanovanj ali samskih sob, nismo pa uspeli zbrati sredstev za gradnjo samskega doma, ki bi bil nujno potreben za reševanje stanovanjskih potreb delavcev, ki prihajajo iz drugih območij Jugoslavije.

Izobraževanje

PLAN RAZVOJA KADROV 1981/85

Profil	Redno šolanje — končajo					Šolanje ob delu — končajo				
	1981	1982	1983	1984	1985	1981	1982	1983	1984	1985
Magister	—	—	—	—	—	—	—	2	1	—
Dipl. ing.	5	13	5	6	1	3	5	1	1	2
Inženir	6	4	4	11	—	11	10	5	3	6
Tehnik	24	25	29	21	10	6	13	2	2	1
Poklic — orodjar, strugar, ključav. itd.	22	9	11	22	—	3	—	—	1	—
Skupaj	57	51	49	60	11	23	28	10	8	9

Kriteriji in merila so določeni v Samoupravnem sporazumu o štipendiranju v občini Celje in Pravilniku o izobraževanju, usposabljanju in pripravništvu EMO.

Usposabljanje za dela in naloge v TOZD

(Interno izobraževanje)

Za nemoteno delo v proizvodnih TOZD bomo z organizacijo tečajev nadaljevali tudi v srednjeročnem obdobju in sicer:

Tečaj za vlagarje

TOZD Posoda,
TOZD Odpreski in
TOZD Kontejner.

Od 1981 do 1985

10 tečajev, povprečno 200 udeležencev

Tečaj za voznike viličarjev

TOZD Posoda,
TOZD Kontejner,
DSSS

5 tečajev, povprečno 100 udeležencev

Tečaj za varilce

TOZD Kotli,
TOZD Kontejner,
TOZD Radiatorji,
TOZD Vzdrževanje.

15 tečajev, povprečno 225 udeležencev

Tečaj za voznike dvigal (žerjavisti)

TOZD Kontejner,
TOZD Kotli
TOZD Odpreski
DSSS

5 tečajev, povprečno 60 udeležencev

Poleg naštetih oblik moramo upoštevati nepredvidene potrebe, ki se v TOZD porajajo glede na stanje v odnosu na fluktuacijo in podobno — 8 tečajev s povprečno udeležbo 100 kandidatov.

Skupaj interno izobraževanje — 43 tečajev s 685 udeleženci.

Funkcionalno izobraževanje

V skladu s Pravilnikom in potrebami TOZD, posameznih sektorjev in služb glede na dopolnilno funkcionalno izobraževanje strokovnih in vodilnih (kadrov) delavcev, bomo pošiljali na ustrezne tečaje, simpozije in posvetovanja, ki jih prireajo zunanje institucije (Gospodarska zbornica, Združenja, šole in DU) glede na aktualnost, potrebnost, strokovnost in podobno.

Z ozirom na dosedanje izkušnje predvidevamo v srednjeročnem obdobju da bo šlo skozi navedeno obliko ca. 500 delavcev.

(Nadaljevanje na 6. strani)

Dopisujte v naše glasilo

Vloga in naloge sindikatov pri uveljavljanju delavcev kot nosilcev socialne politike in zagotavljanja socialne varnosti

(Nadaljevanje s 5. strani)

Izobraževanje iz snovi varstva pri delu

Glede na zelo stroge predpise in zakonska določila o nenehnem usposabljanju in preizkusih znanj iz področja varstva pri delu posebno za dela in naloge, na katerih je povečana nevarnost poškodb, bomo kot do sedaj tesno sodelovali s službo varstva pri delu v DO.

To je permanentno izobraževanje, ki je vključeno v vse strokovne tečaje — za dela in naloge (interni tečaji), periodični preizkusi znanj vsako leto, posebni seminarji in preizkusi znanj za tehnični vodeči in vodilni kader.

Družbeno-politično izobraževanje

Zaradi uspešnega opravljanja samoupravljaljskih in delegatskih nalog v TOZD in DO v samoupravnih organih in DPO se bomo povezali z DU in občinskimi DPO pri iskanju najustrežnejših in najučinkovitejših oblik izobraževanja.

Izvajali bomo tudi lastne oblike tozadevnega izobraževanja seveda ob podpori in sodelovanju samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij v TOZD in DO.

Ravno tako bomo tudi v tem srednjeročnem obdobju preko verificiranih ustanov, ob podpori zgoraj navedenih činiteljev, skušali čimveč zaposlenih usmeriti v oddelke za dokončanje osnovnega izobraževanja (8-letke) saj vemo, da je to še vedno (okoli 1.000 delavcev brez dokončane osnovne izobrazbe) zaskrbljujoče.

Usmerjeno izobraževanje

Za uspešno izvajanje koncepta usmerjenega izobraževanja nalaga Zakon DO oziroma TOZD ne malo nalog in zahtev, saj je v ogromni meri od pripravljenosti in organiziranosti le teh odvisno izvajanje usmerjenega izobraževanja tako kot navedeni Zakon to zahteva in predvideva.

Naj navedemo samo nekatera določila v Zakonu, ki se nanašajo neposredno na združeno delo:

— Delavci v temeljnih organizacijah združujejo sredstva, razvijajo izobraževalno dejavnost ter druge oblike strokovnega dela v zvezi s skupnim planiranjem, usmerjanjem, organiziranjem in izvajanjem izobraževanja delavcev ter se za zadovoljevanje potreb in interesov, ki jih ne morejo zadovoljevati v svojih organizacijah in skupnostih, povezujejo z izobraževalnimi organizacijami (čl. 25.).

— Proizvodno delo in delovna praksa se izvaja neposredno v delovnem oziroma proizvodnem procesu (čl. 78.).

— Za izvajanje nalog, ki se nanašajo na združeno delo DO — TOZD, razvijajo organizacije združenega dela kadrovske izobraževalne službe in druge strokovne službe za uresničevanje potreb in interesov na področju izobraževanja (čl. 111.) itd.

DO EMO se je že dogovorila z SKIMC Store in TŠ Celje o številu učencev ki bodo opravljali PD in DP.

Pripravnništvo

Pripravnništvo v DO oziroma TOZD se od 1. 1. 1980 izvaja po določilih Pravilnika o pripravnstvu GZ SRS.

V izvajanju določil navedenega Pravilnika nimamo nikakršnih težav, ker se ne razlikuje bistveno od našega Pravilnika in ker sistem pripravnstva v DO EMO uspešno izvajamo že od leta 1962 dalje, ter imamo na tem področju veliko praktičnih izkušenj.

V DO EMO imamo letno povprečno 30 pripravnikov, isto predvidevamo tudi v tem srednjeročnem obdobju do leta 1985.

Učne delavnice

EMO ima že dolgo tradicijo glede praktičnega pouka učencev kovinarske stroke (orodjarji, strugarji, rezkarji, brusilci, strojni ključavničarji itd.).

V ta namen imamo učno delavnico za kovinarske poklice. Ta oblika izobraževanja je v tesni zvezi s Poklicno šolo v Štorah, za kar lahko rečemo, da je tradicionalna, uspešna in dobra. Mirno lahko trdimo, da je to že vrsto let usmerjeno izobraževanje poklicev širokega profila.

Povprečno imamo 50 do 70 učencev vseh letnikov (razen obratnih električarjev) skozi vse leto. Glede na srednjeročne potrebe po teh kadrih bo stanje ostalo nespremenjeno do leta 1985.

Vendar bo potrebno glede prostorov in opremljenosti navedene učne delavnice storiti mnogo več, posebno z materialnega vidika, če želimo stanje dvigniti na višji nivo, ker nam ta oblika ne sme stagnirati, kar bi bilo v nasprotju z Zakonom o usmerjenem izobraževanju.

Stanje učne delavnice za usposabljanje varilcev je prostorsko urejeno, vendar bo potrebno še veliko razumevanja in naporov glede opremljenosti. Tečaji se glede na potrebe nemoteno odvijajo. Tudi v naslednjem obdobju do leta 1985 bomo usposabljali varilce, ki jih nenehno primanjkuje.

Upamo, da smo zajeli vso dejavnost, dela in naloge, ki jih izvaja oddelek izobraževanja EMO za potrebe vseh TOZD, DSSS.

Pregled izobrazbene strukture zaposlenih ne more posredovati oddelek izobraževanja, ker z istim razpolaga in je v kompetenci kadrovskega oddelka — evidence.

Socialna dejavnost

1. Zdravstveno varstvo

S problematiko zdravstvenega varstva naših delavcev se ukvarjajo strokovne službe. Že vse skozi imamo organizirano obratno ambulanto in ambulanto prve pomoči.

Ker je naša DO sestavljena iz več TOZD je zdravstveno stanje zaposlenih tudi različno. Na splošno lahko ugotovimo, da nesreče pri delu in poklicna obolenja niso v porastu, vendar pa se v posameznih TOZD pojavljajo okvare sluha, to pa predvsem zaradi slabih delovnih pogojev. Vsi zaposleni lahko uveljavljajo bolniški stalež samo v naši ambulanti in 90 % vseh se zdravi pri nas.

Že dalj časa je bolniški stalež v naši DO zelo visok, vendar pa v zadnjih dveh letih ni v porastu, toda tudi zmanjšati ga ni mogoče (7,26 % ali 79.028 izgubljenih delovnih dni). Ta visok odstotek je nerazumljiv napram drugim DO v Celjski občini.

Najpogostejši vzroki obolenj so:

1. prehladna obolenja,
2. obolenja prebavnega sistema (veliko vozačev problem pravilne in zdrave prehrane),
3. obolenja sečil in sečnih poti,
4. nervoze, razna duševna obolenja,
5. degenerativna obolenja, revmatska obolenja, obolenja hrbtenice.

Nato pa sledijo obolenja srca in ožilja, manjše poškodbe, komplikacije v nosečnosti, kožna obolenja, itd.

V okviru direktne menjave dela z OA izvajamo ergonomske meritve, periodične zdravstvene preglede, preglede za sprejem na delo, ocenitve delazmožnosti delavcev v invalidskem postopku in delavcev z zmanjšano delovno sposobnostjo.

V borbi za čim hitrejšo okrevanje delavcev in čim prejšnjo vrnitev v delovno organizacijo ter zmanjšanje staleža smo organizirali zdravstveno rehabilitacijo, ki uspešno deluje. V tem okviru zaposluje tudi noseče žene.

V okviru preventivnih dejavnosti pa organiziramo:

- sistemske preglede žena,
- zdravljenje v naravnih zdraviliščih,
- aktivni oddih na morju in planinah,
- ter razne rekreativne dejavnosti.

Vse premalo pa je narejeno na področju zdravstvene vzgoje in prosvetljenosti, tega pa se premalo zavedajo zdravstveni delavci.

Vse preveč se ukvarjajo s kurativno dejavnostjo, preventiva pa zastaja. Če pa želimo zdravo aktivno populacijo pa bo potrebno na zdravstvenem področju napraviti korenite spremembe (in to predvsem v smislu hitrejših in kvalitetnejših zdravstvenih uslug).

2. Invalidsko pokojninska problematika

V DO EMO je zaposlenih 290 delovnih invalidov (9,28 %). Od tega 61 delovnih invalidov II. kategorije (1,97 %) in 229 delovnih (7,41 %) invalidov III. kategorije. Ti delovni invalidi so vsi zaposleni v skladu z oceno delazmožnosti invalidske komisije.

Delovne invalide zaposlujejo večinoma v TOZD kjer nastane, če pa to ni možno pa v druge TOZD glede na njihove omejitve in delovne pogoje.

Delovne invalide zaposlujejo tudi od zunaj preko posredovanja SPIZ in Skupnosti za zaposlovanje.

Ob vsestranski normativni zaščiti delovnih invalidov in ob uresničevanju načela, da naj delavec čim dalj časa dela s svojo preostalo delovno sposobnostjo, to so bili učinki sedanjega sistema invalidskega pokojninskega zavarovanja. Niso pa v svoji zavarovalni funkciji delovali preventivno. In prav preventivni funkciji bo potrebno v bodoče posvetiti največjo pozornost.

Večji poudarek bo moral biti na prekvalifikaciji in rehabilitaciji delovnih invalidov ter prilagajanju dela delovnim invalidom (ne pa obratno kot se sedaj dogaja).

Nujne so spremembe v invalidsko pokojninski zakonodaji, predvsem v stimuliranju delavcev k čimvišji produktivnosti. Pokojnine pa naj bi bile v celoti izraz vloženega minulega dela, upokojenec pa bi si naj s tako dobljeno pokojnino v celoti zagotavljal socialno varnost.

Večjo pozornost bi morali posvetiti delavcem ki odhajajo v pokoj in ohraniti pristnejše stike z upokojenimi delavci (posluževati se naj različnejših oblik srečanj, izletov in tudi denarnih pomoči v izjemnih primerih).

V naši DO pa za takšne oblike ni dovolj posluha (organiziramo samo en izlet in to za delavce, ki se upokoje v tekočem letu). Toda sindikat bi se moral zavzemati za širšo skrb delavcev, ki so s svojo prizadevnostjo in delom prispevali za boljšo produktivnost in humanizacijo delovnih pogojev.

3. Otroško varstvo

V naši DO je zaposlenih 1.328 žensk, to predstavlja ca. 60 % vseh zaposlenih.

To predstavlja še dodaten problem pri zagotavljanju varstva otrok. Delo je organizirano v vseh TOZD razen v DSSS v dveh izmenah (odpravili smo nočno delo žena).

Veliko otrok naših delavcev je vključena v VVZ, vendar točnih podatkov nimamo.

Poseben problem varstva otrok pa predstavlja za delavce, ki delajo v izmenah (npr. matere samohranilke), zato bi bilo dobro premisliti tudi še o drugih oblikah varstva, predvsem v popoldanskem času. Saj

taka oblika, ki sedaj obstaja, zagotavlja varstvo samo enemu delu zaposlenih, drugi pa si morajo iskati najrazličnejše oblike varstva, ki so tudi precej dražji. Zato je nujno potrebno, da se zavzamemo, da nudimo vsem enake možnosti.

Ustanovitev oddelkov otroškega varstva pri DO ali TOZD bi bile nujne, saj bi starši neposredno pred delom oddali otroke v varstvo, imeli prijeten občutek varnosti, saj so njihovi otroci v bližini in seveda zagotovljeno družbeno varstvo otrok bi lahko imeli vsi zaposleni delavci.

Družbeni standard

V DO EMO so organizirane 3 vrste malic in omogočen nakup dodatne hrane v dveh kantinah. Organizirana malica obsega tri različne vrste in sicer, eno hladno in dve topli, do katerih so za kalorično lažjo hrano upravičeni delavci z zdravniškimi potrdili. Topla malica je organizirana samo za obe dnevni izmeni, medtem ko za nočno izmeno ni toplega obroka.

K organizirani malici ni vključenih 3% delavcev iz povsem osebnih razlogov (strogi dietni režim, prehrabene navade).

V bližnji prihodnosti se pripravlja organizacijska sprememba naročanja malic po izbiri za en dan vnaprej, potekla pa bo tudi skrb, da bo malica ustrezno izbrana tudi za delavce z različnimi dietami. S tem načinom bi se odstotek delavcev, ki se prehranjujejo v organizirani družbeni prehrani še povečal.

STANOVANJSKO PODROČJE

Na osnovi sedanjega stanja lahko ugotavljamo, da bo potrebno zagotoviti finančna sredstva oziroma obstoječa razporediti v primernem in čim racionalnejšem razmerju, da bomo lahko rešili čim večje število prostnikov.

Visoka fluktuacija, ki je značilna za našo DO, nam je povzročila velike izgube in probleme. Z zastavljenimi programi bomo razširjali možnosti pridobivanja stanovanj z uvedbo različnih oblik vezave sredstev in etažnega nakupa stanovanj.

Struktura dodeljenih stanovanj in kreditov v zadnjih letih nam kaže, da je bilo proizvodnim delavcem dodeljeno 90% stanovanj, režijskim 10%, od tega solidarnostna 29%.

Z novim sistemom financiranja stanovanjske gradnje se uvede tudi obvezna lastna udeležba za pridobivanje družbenega stanovanja, za prenos obstoječega stanovanja, za nakup etažnega stanovanja in za graditev stanovanjske hiše. Višina lastne udeležbe bo odvisna od ekonomskega in socialnega položaja delavca in njegove družine. Prispevano lastno udeležbo bo delavec dobil vrnjeno po določenem roku s približkom minimalne obrestne mere.

Za stanovanja samskih delavcev ni preskrbljeno. Z nakupi in pridobivanjem samskih ležišč nismo šli vzporedno s proizvodnjo. Zaostajanje na tem področju nam danes dela veliko problemov, še posebej, ker moramo zaposlovati doberšen del delovne sile, ki prihaja iz drugih republik.

ODDIH IN REKREACIJA

V DO deluje rekreativno športno društvo, ki pokriva celotno področje telesne kulture.

— Skrbi za množično telesno kulturo v DO, usmerja, vodi in kontrolira delo rekreatorjev TOZD.

— Organizira interna tekmovanja, srečanja in turnirje v različnih športnih panogah ter skrbi za udeležbo ekip DO na tekmovanjih in akcijah v občini in republiki.

— Skrbi za kakovosten razvoj v športnih panogah znotraj sekcij in klubov.

— Ureja organizirano in vodeno tedensko rekreativno vadbo različnih skupin predvsem v jesenskem in zimskem času.

Dejavnost društva je prisotna v vseh TOZD in organizirana tako, da je dostopna vsem delavcem.

Produktivna in smotrna izraba delovnega časa

Produktivna in smotrna izraba delovnega časa ter njegov obseg in trajanje so pomembna sestavina socialne varnosti delavcev. Stalna prizadevanja družbenih dejavnikov in sindikatov so usmerjena k taki organizaciji delovnega časa, ki bi bil čim bolj prilagojena psihološkim potrebam delavcev.

V tej smeri je bilo v naši DO največ narejeno pri odpravi nočnega dela žena in racionalnejši izkoriščenosti delovnega časa (predvsem omejevanje nadurnega dela).

Se vedno pa je delo po TOZD tako organizirano, da poteka v izmenah. V dveh izmenah dela slaba polovica delavcev — 40% in v treh 4%.

Delo v izmenah pa večkrat otežujejo razni problemi, ki jih imajo delavci, to pa so: prevozi, varstvo otrok, itd. V številnih primerih je rešitev za delavca le enozmenska delo, kar pa vodi do nepopolne zaposlenosti izmen.

Nočno delo se omejuje in ne poteka v vseh TOZD, ampak samo v tistih, kjer to nujno zahteva narava dela.

Nekateri pogoji dela v tej izmeni še niso enakovredni drugim izmenam. Kot na primer zagotavljanje toplega obroka, dežurstvo prve pomoči, navzočnost organizatorjev proizvodnje.

Delo v nočni izmeni pa je v sistemu nagrajevanja posebej stimulirano in se upošteva tudi pri določanju dolžine letnega dopusta, ki se ustrezno podaljša.

Delovni čas je urejen enotno za vse delavce in je fiksni, tako da traja za dopoldansko izmeno od 6 do 14, za popoldansko od 14 do 22 in za nočno od 22. do 6. ure.

Težave in problemi, ki spremljajo togo razporeditev delovnega časa pa nas vzpodbujajo k razmišljanju in uvedbi drugačne organiziranosti.

V pripravi je predlog za uvedbo spremenljivih oblik delovnega časa, ki bi bile čim bolj prilagojene danim pogojem in možnostim in bi postopoma zajele vedno več organizacijskih enot.

Poročilo oddelka varstva pri delu o problematiki varstva pri delu in delovnih pogojih v naši DO, ki je bil prav tako del materiala, ki ga je pripravil sektor za kadrovske in samoupravne odnose v zvezi z gradivom za obravnavo na 3. konferenci Zveze sindikatov Slovenije pa je bilo objavljeno že v prejšnji, to je 21. številki glasila *Emajlirec*.

Družbenopolitično izobraževanje

Ugotovitve raziskav in analiz, ki so bile opravljene v zadnjem obdobju v Sloveniji kažejo, da manjkajo delovnim ljudem, ki delajo v številnih samoupravnih in družbenopolitičnih organizacijah in organih, osnovna znanja in informacije s področja družbenopolitičnega in ekonomskega sistema, manjkajo pa tudi vsebinsko širša družbenopolitična, družboslovna in splošna kulturna znanja, ki so nujno potrebna za delovanje, odločanje in uveljavljanje interesov delavskega razreda.

Sistematično je zagotovljeno le izobraževanje in usposabljanje članov ZK, čeprav je bilo načrtno organizirano tudi izobraževanje in usposabljanje članov delegacij za družbenopolitične in interesne skupnosti. V izobraževanju je bilo zajetih le 40.000 članov delegacij od okoli 200.000, kolikor jih je v SR Sloveniji.

Razvoj množičnega družbenopolitičnega izobraževanja zavira več problemov:

— premajhen interes družbenopolitičnih dejavnosti, ki so odgovorni za družbeno intenzivnost tega izobraževanja in za razvoj samoupravljanja,

— premajhno zanimanje in motivacija med delovnimi ljudmi in samoupravljalci. To izobraževanje ne daje družbeno priznane kvalifikacije, pač pa je njegova naloga osveščanje in širjenje ideologije delavskega razreda — samoupravne politične kulture, usposabljanje za družbenopolitično in samoupravno delovanje,

— družbenopolitično izobraževanje zahteva tudi dodatno delo, obveznosti, nemir, napetost in tudi možnost konfliktnih situacij,

— slabo vplivajo tudi nedorečena vsebinska izhodišča in metodično didaktični pristopi, ki kandidate mnogokrat ne pritegnejo dovolj,

da bi vztrajali v izobraževalnem procesu,

— ni še čvrstejšega dogovora o sistemu in obsegu financiranja in tako je tudi financiranje omejujoč in zaviralni dejavnik za izobraževanje.

V obdobju od 1974 do danes se je preko 550 naših delavcev udeležilo družbenopolitičnega izobraževanja, torej lahko rečemo, da je v teh letih obiskovalo razne oblike družbenopolitičnega izobraževanja okrog 15 odstotkov naših delavcev. V največjem številu so se delavci udeležili tega izobraževanja 1976. leta. Da se tovrstno izobraževanje ni še bolj razmahnilo v naši delovni organizaciji so vplivali tudi problemi, s katerimi se srečujejo tudi v širši družbeni skupnosti in ki smo jih že navedli (premajhna motivacija delavcev, dodatne obveznosti, premajhna angažiranost družbenopolitičnih de-

javnikov, itd.). Pričakujemo pa, da bo tudi družbenopolitično izobraževanje doživelo preporod, zlasti še, ker bo sedanji delegatom kmalu potekel mandat, z izvolitvijo novih v delegacije samoupravnih interesnih skupnosti, krajevnih skupnosti, se bo pojavila potreba po dodatnem usposabljanju novozvoljenih delegatov. To naj bi bil tudi impulz, ki bo pomagal oživiti delo delegacij, dodatno usposobljeni delegati pa naj bi prinesli novo kvaliteto v vzpostavljeno delegatska razmerja.

Pomembno je, da obstaja med delegati, ki jih volijo ali pošiljajo delavci v delavski svet ali druge organe, in delavci stalna delovna povezanost. Pravijo, da mora med njimi obstajati delegatsko razmerje. Na podlagi delegatskega razmerja morajo biti delavci na tekočem, o čem sklepa v delavskem svetu, v skupščini samoupravne interesne skupnosti,

delegati jim morajo poročati o svojem delu, se z njimi posvetovati o predlaganih sklepih. Če je takšno delegatsko razmerje vzpostavljeno, potem delavci preko svojih delegatov sodelujejo tudi pri sprejemanju sklepov delavskega sveta ali skupščin samoupravnih interesnih skupnosti. Tako postane odločanje po delegatih v delavskem svetu in skupščinah samoupravnih interesnih skupnosti po vsebini neposredno odločanje in tudi ni bojzani, da bi se odločalo mimo delavcev v neposredni proizvodnji, mimo baze. Seveda pa je od nas samih in nikogar drugega odvisno, kakšna delegatska razmerja bomo vzpostavljali s svojimi delegati v delavskem svetu oziroma delegati v samoupravnih interesnih skupnostih in krajevnih skupnostih.

Marko Gorjan

SKLEPI DELAVSKEGA SVETA

Izveščki zapisnika 10. redne seje delavskega sveta DO EMO, ki je bila v torek, dne 10. 11. 1981 ob 17. uri v dvorani delavskega sveta.

Prisotni: 27 članov DS DO EMO.

Opravičeno odsotni: 14 članov DS DO EMO.

Neopravičeno odsotni: 10 članov DS DO EMO.

Sejo je vodil predsednik delavskega sveta DO EMO, Tomaž Milač, po dnevnem redu:

1. Pregled sklepov.
2. Potrditev sklepov 4. in 5. izredne seje IO DS DO ter 14. redne seje IO DS DO.
3. Poslovanje DO EMO I-IX 1981.

4. Samoupravni sporazum o temeljnih srednjeročnega plana DO EMO.

5. Potrditev podpisnikov finančno materialnih dokumentov TOZD/DSSS in za združena sredstva DO EMO.

6. Imenovanje centralne inventurne komisije za leto 1981.

7. Predlog o imenovanju tov. Tomaža Milača v svet Tehniške šole Celje.

8. Pritožbe na odločitev Stanovanjskega odbora o razdelitvi dolgoročnih posojil.

9. Tekoče zadeve.

10. Vprašanja delegatov.

Dnevni red je bil soglasno sprejet.

Za overovatelja zapisnika sta bila izvoljena tov. Friderik Žnider in tov. Martin Hostnik.

Po točki 1:

1. DS DO ugotavlja, da so vsi sklepi 9. redne, 2. in 3. izredne seje realizirani, razen 1. sklepa 9. redne seje. Za izvršitev tega sklepa pooblašča DS DO Izvršni odbor, da v zvezi s to problematiko ustrezno ukrepa.

Po točki 2:

2. DS DO EMO potrди sklepe 4. in 5. izredne seje ter 14. redne seje Izvršnega odbora DS DO EMO.

Po točki 3:

3. DS DO ugotavlja, da so vse TOZD obravnavale in sprejele periodično poročilo. DS DO potrди poslovno poročilo DO EMO za obdobje I-IX 1981.

Po točki 4:

4. DS DO ugotavlja, da so temeljne organizacije obravnavale Samoupravni sporazum o temeljnih plana za obdobje 1981-1985 in ga sprejele. DS DO Samoupravni sporazum potrди.

Po točki 5:

5. Delavski svet DO EMO ugotavlja, da so delavski sveti TOZD dne 2. 10. 1981, TOZD Vzdrževanje in energetika pa 30. 10. 1981 potrdile predlog podpisnikov finančno materialnih dokumentov TOZD in DSSS in predlog podpisnikov za združena sredstva delovne organizacije EMO in sicer:

1. podpisniki finančno materialnih dokumentov za združena sredstva DO EMO: Franci Gazvoda, Ladislav Grdina, Jože Turnšek, Drago Mravljak, Zinka Mansuti, Angelca Mihelin in Radovan Stajnpihler.

2. podpisniki finančno materialnih dokumentov TOZD so vsi navedeni po točki 1. in poslovodni organi posamezne TOZD kot sledi: za TOZD Posoda Janko Pristovšek, za TOZD Frite Jože Jošt, za TOZD Kotli Henrik Dvoršak, za TOZD Radiatorji Drago Hempt, za TOZD Odpreski Slavko Poznič, za TOZD Emokonteiner Anton

Krebs, za TOZD Orodjarna Ludvik Krese, za TOZD Vzdrževanje Franc Vrabčič, za TOZD ERC Jože Gubenšek in za DSSS Franci Gazvoda.

DS DO EMO potrди podpisnike finančno materialnih dokumentov TOZD in DSSS in podpisnikov za združena sredstva delovne organizacije EMO.

Po točki 6:

6. DS DO EMO potrjuje na podlagi IO DS DO in na podlagi določil Pravilnika o vodenju knjigovodstva DO EMO, imenovanje Centralne inventurne komisije DO za leto 1981 v naslednji sestavi:

Zap. št.	Funkcija	Priimek in ime	TOZD
1.	Predsednik	Cerar Anton	Posoda
2.	Namestnik	Strašek Franc	DSSS
3.	Član	Gorenjak Srečko	Orodjarna
4.	Član	Goričan Pavel	Posoda
5.	Član	Macarol Miran	DSSS
6.	Član	Sušin Jože	Kotli
7.	Član	Odar Otmar	DSSS

Administrativna dela za centralno inventurno komisijo opravlja: Danica Černelič in Zlata Bobinac (SEO).

Po točki 7:

7. DS DO potrjuje imenovanje tov. Tomaža Milača, dipl. ing. stroj. v svet srednje tehniške šole Celje, kot predstavnika uporabnikov Posebne izobraževalne skupnosti za kovinsko predelovalno industrijo.

Po točki 8:

8. DS DO sprejme naslednji sklep v zvezi s pritožbo tov. Dobrivoja Čekiča:

DS DO EMO potrди tov. Dobrivoju Čekiču, da se poravnava oziroma plača polovica razlike v ceni stanovanja kot delež DO EMO.

9. DS DO v zvezi s pritožbo tov. Jožeta Zajca potrjuje mnenje stanovanjske komisije, da je pritožba utemeljena, kakor tudi predlog rešitve.

10. DS DO v zvezi s pritožbo tov. Vukadinke Falnoga zadolžuje stanovanjski odbor, da ponovno pregleda dejansko stanje omenjene tov., ter na naslednji seji DS DO o tem poroča.

11. DS DO potrjuje mnenje stanovanjskega odbora, da so naslednje pritožbe spodaj navedenih članov DO neutemeljene: Pavla Jeseničnik, Adolf in Antonija Lenart, Marta Bračun, Ivan Vukadin, Vlado Teržan, Alojz Vrhek, Ivanka Selič, Franc Feldin in Zoran Božič.

DS DO zadolžuje stanovanjski odbor za izvršitev sklepov DS DO EMO.

Po točki 9:

12. DS DO EMO potrjuje oceno učinkovitosti gl. dir. Franca Gazvode, oziroma njegovem deležu v poslovni uspešnosti v njegovi mandatni dobi 1977-1981.

13. DS DO sprejme sklep: DS DO EMO odobrava investicijska vlaganja v usposobitev montažne linije za trajnožarne kotle CENTRAL, katera bi se vršila v TOZD Radiatorji v okviru plana investicij za leto 1981:

TOZD Radiatorji
poz. II/3 — montažna linija
din 2,785.000
s prenosom iz koriščenjem razpoložljivih sredstev pri TOZD Radiatorji

poz. II/2 — TOZD TOBI Bistrica
din 1,865.000

Skupaj 2,785.000
ter delno iz sredstev v letu 1982

TOZD Radiatorji
din 1,215.000

14. DS DO EMO potrjuje spremembe sklepa z dne 28. 8. 1981 glede nabave računalniške opreme in sprejme naslednji sklep:

1. Odobri se nabava računalnika za krmiljenje in kontrolo procesne proizvodnje v TOZD Frite in TOZD Posoda:
TOZD ERC
poz. II/3-1981
4,8 % prisp. za energetiko
din 9,525.208
457.210

Skupaj 9,982.418

1. lastna sredstva
amortizacije 5,219.814
2. Kredit
dobavitelja 4,762.604
Skupaj 9,982.418

Odobri se najetje komercialnega kredita na dobo 3 let in običajni obrestni meri.

2. Odobri se nabava računalnika za zamenjavo obstoječega dotrajanega sistema za krmiljenje proizvodnje in operativno opremljanje poslovanja

TOZD ERC
din
poz. II/4-1981 9,344.626
4,8 % prisp.
za energetiko 448.542
Skupaj 9,793.168
z viri financiranja
1. lastna sredstva
amortizacije 5,120.855
2. kredit
dobavitelja 4,672.313
Skupaj 9,793.168

Odobri se najetje komercialnega kredita za dobo 3 let po običajni obrestni meri.

15. DS DO sprejme naslednji sklep:

»Delavski svet DO EMO Celje se dodatno k že sprejetim sklepom za izgradnjo Tovarne energetske opreme v Šentjurju pri Celju, z dne 16. 11. 1979 in 10. 7. 1980 ter potrjenimi prekoračitvami predračunske vrednosti z dne 10. 9. 1981 in viri financiranja na zahtevo Ljubljanske banke — Celje obvezuje, da DO EMO ne bo pričela z večjimi investicijskimi naložbami, katere bi angažirale lastna sredstva dotlej, dokler nova tovarna TEO ne bo dajala pozitivnih finančnih rezultatov. V ta namen se bodo letni plani predvidenih investicij, ki so potrebne za normalno tekoče poslovanje vsklajevali z banko.«

16. DS DO zahteva do naslednje seje DS DO od Sektorja za razvojno in investicijsko dejavnost kompleksno informacijo o poteku izgradnje in prekoračitvah predračunske vrednosti.

Predsednik DS DO
Tomaž Milač

Poraba električne energije

Varčevanje z energijo je postalo simbol današnjega časa. Vsak dan lahko slišimo nova svarila o pomanjkanju goriva, vsak dan poskušamo najti način za manjšo porabo energije.

V zadnjih desetih letih se je po podatkih zavoda za statistiko poraba elektrike v jugoslovanski industriji povečala za 2,7-krat. Poraba je bolj rasla v nekaterih republikah, ki jih štejemo za manj razvite. Tako je črnogorska industrija porabila lani za 5,6-krat več elektrike, kot je je porabila leta 1970, industrija BiH 2,3-krat več in makedonska industrija 1,7-krat več. Hkrati se je poraba elektrike v industriji

v istem obdobju povečala v Sloveniji za 1,6-krat, v Srbiji in na Hrvaškem za 2,2-krat, v Vojvodini za 2-krat.

Iz slovenskih elektrarn je lani prišlo skoraj 8 milijonov kilovatnih ur elek-

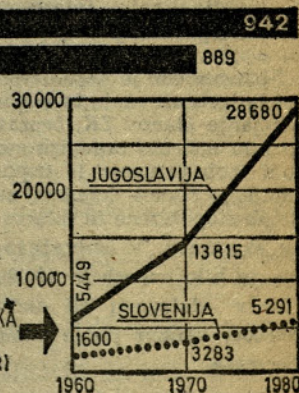
trike, kar je za 63 odstotkov več, kot smo iz slovenskih elektrarn dobili leta 1970. Zlasti v zadnjih petih letih dobivamo vse več elektrike iz termoelektrarn. Ta delež je leta 1976 in 1978 presegel 65 odstot-

kov, lani pa smo v Sloveniji iz termoelektrarn dobili 58 odstotkov elektrike, ki so jo dale slovenske elektrarne. Ker turbine v termoelektrarnah delajo bodisi na premog, bodisi na nafto, je taka energija zelo draga.

DEJAVNOSTI KI SO V L. 1980 PORABILE V SLOVENIJI NAJVEČ ELEKTRIKE (V MILIJONIH KILOVATNIH UR)

CRNA METALURGIJA	942
PROIZVODNJA BARVASTIH KOVIN	889
ELEKTROGOSPODARSTVO	557
PROIZVODNJA IN PREDDELAVA PAPIRJA	531
PREDDELAVA KOVIN	324
PROIZVODNJA GRADBENEGA MATERIALA	246
PROIZVODNJA PREJE IN TKANIN	237
PREDDELAVA NEKOVINSKIH RUČNIN	166
PROIZVODNJA BAZNIH KEMIČNIH IZDELKOV	153
PROIZVODNJA ELEKTR. STROJEV IN APARATOV	142
B. SOTOSEK 000,7325	

PORABA ELEKTRIČNEGA TOKA V INDUSTRIJI V 20 LETIH (V MILIJONIH KILOVATNIH UR)



Družbena samozaščita, SLO, CZ, NZ

»Sreče človeku ne more dati niti država, niti sistem, niti politična partija. Srečo si lahko človek ustvari samo sam. Avantgardne sile socializma in socialistična družba imajo potemtakem samo en cilj — da glede na možnosti danega zgodovinskega trenutka ustvarjajo razmere, v katerih bo človek kar najbolj svoboden pri takšnem osebnem izražanju in ustvarjanju, da bo lahko na podlagi družbene lastnine proizvodnih sredstev svobodno delal in usvarjal za svojo srečo. To je samoupravljanje.« (Kardelj)

To vse pa bomo lahko zagotovili, če bomo vsi v naši družbi (široke množice delovnih ljudi in občanov) skrbeli tudi za našo varnost in zaščito v okolju, kjer delamo in živimo. Dobro varnostno vzgojeni in dobro politično osveščeni se bomo lahko uspešno postavljali po robu vsem tistim, ki želijo negirati (oziroma napadajo) vse tiste vrednote, ki smo si jih v NOB in socialistični revoluciji izborili pod idejnim vodstvom KPJ. Prav tako bomo lahko s preventivnim delom preprečili nastanek negativnih pojavov, pa tudi širjenje že nastalega varnostnega problema.

Za uresničevanje družbene samozaščite v združenem delu in drugih samoupravnih organizacijah posebej skrbi in odgovarja sindikat, v krajevnih skupnostih pa SZDL, znotraj teh organizacij pa morajo biti še posebej aktivni člani zveze komunistov. Naloga sindikata je, da s politično akcijo krepi varnostno kulturo in zavest delovnih ljudi ter z informativno-propagandnim delovanjem vključuje delavca v boj proti družbeno negativnim in škodljivim pojavom, in vsemu, kar je v nasprotju s splošnimi in enotnimi hotenji delavskega razreda.

I. DRUŽBENA SAMOZAŠČITA

Družbena samozaščita je ena od osnov in oblika varnosti ter zaščite SFRJ kot celote vseh subjektov jugoslovanskega družbenopolitičnega sistema pred družbeno škodljivimi dejavnostmi. Po ciljih, organizaciji in načinu izvajanja je družbena samozaščita ena od funkcij socialističnega samoupravljanja. Temelji na samoorganiziranju socialističnih sil pri izvajanju mer zaščite v najširšem smislu, v okviru političnih in pravnih osnov SFRJ, proti različnim izvorom ogrožanja in napada na duhovne in materialne dobrine ter na splošno in posebne vrednote družbe.

Družbena samozaščita je po vsebini »sistem mer aktivnosti, ki jih v okviru

samoupravnih in drugih z Ustavo določenih pravic in dolžnosti organizirano izvajajo delovni ljudje in občani, organizacije združenega dela in druge samoupravne organizacije in skupnosti, družbenopolitične skupnosti in njihovi organi z namenom, da preprečujejo dejavnosti, s katerimi se ogroža neodvisnost, teritorialna celovitost in obrambna sposobnost države, spodkopava delo delavskega razreda, samoupravno in ekonomsko osnovo družbe, razbija bratstvo in enotnost ter ogroža druge pravice občanov (resolucija skupščine SFRJ, čl. 1).

S stališča položaja in vloge delovnih ljudi in občanov je družbena samozaščita del neodtujljivih samoupravnih pravic vseh subjektov družbe in istočasno del skupnega procesa v razvoju samoupravljanja in akcije zavestnih družbenih sil v menjanju družbenih odnosov. Osnovni nosilci družbene samozaščite v njenem splošnem pomenu so delovni ljudje in občani ter njihove samoupravne organizacije in skupnosti.

Družbena samozaščita zajema različna področja in objekte, ki se morajo šteti, pa tudi številne mere, ki se morajo izvajati zaradi varnosti in nemotene izgradnje države na temeljih socialističnega samoupravljanja. Te mere so:

- preprečevanje in onemogočanje vseh sovražnih obveščevalnih in subverzivnih dejavnosti usmerjenih proti SFRJ in njene družbenopolitične ureditve;
- odnosi s tujci in tujimi ustanovami;
- zaščiti družbene lastnine pred kriminalnimi dejavnostmi in napadi;
- vsi politični, ekonomski, informativni, vzgojni in drugi ukrepi, katerih namen je, da omogočijo delovnim ljudem in občanom uresničevanje funkcije osnovnih nosilcev družbene in lastne zaščite.

Uresničevanje družbene samozaščite ima v sistemu samoupravljanja tudi širši politični značaj. Družbena samozaščita zajema poleg zaščite dane v pravnih virih (zaščita ustavne ureditve, družbene lastnine, samo-

upravnih in drugih pravic delovnih ljudi in občanov) tudi zaščito vseh revolucionarnih pridobitev naše družbe z ZKJ kot vodilno idejno silo na čelu.

V najširšem pomenu je predmet družbene samozaščite tudi zaščita človekove sredine in sistem civilne zaščite. Izredno pomemben objekt družbene samozaščite je sistem narodne obrambe s posebnim poudarkom na zaščitni funkciji oboroženih sil SFRJ, ki so tudi same po svoji vlogi stalno prisotne in dejaven element družbene samozaščite in varnosti SFRJ.

II. SPLOŠNA LJUDSKA OBRAMBA (SLO)

SLO SFRJ je najširša oblika obrambe države. Po ustavi, zakonu o narodni obrambi in smernicah za obrambo SFRJ pred agresijo je koncept SLO družbeno politična opredelitev in pogled naše družbe na obrambo države, v kateri morajo sodelovati vse materialne in ljudske sile v državi. SLO je obvezna, enotna in celovita oblika organiziranja jugoslovanske samoupravne socialistične družbe v borbi do dokončne zmage nad agresijo in popolne ter trajne zagotovitve osnovnih načel naše suverenosti.

V tem konceptu je najbolj dosledno izvedena teza klasičnega marksizma-leninizma o oboroženem narodu. Delovni ljudje in občani, samoupravne in druge strukture naše družbe odločajo, organizirajo, vodijo in izvršujejo naloge obrambnih priprav v miru, v vojni pa aktivno vodijo in sodelujejo v oboroženi borbi in v vseh drugih oblikah odpora.

SLO SFRJ se uresničuje v enotnem sistemu organiziranja in pripravi vseh subjektov družbe za sodelovanje v oboroženi borbi in vseh drugih oblikah odpora ter izvrševanju drugih nalog pri obrambi države. V SLO je oborožena borba najvažnejša in odločilna oblika nasprotovanja agresiji in predstavlja celoto z vsemi ostalimi oblikami borbe in odpora.

Sistem SLO je sestavni in nerazdružljiv del družbenopolitičnega sistema Jugoslavije. Osnove sistema obrambe v SFRJ so skupne za vso

državo. Ureja jih federacija, zajema pa celovito koncepcijo sistema, utrjevanje njegovih elementov, definiranje njihove vloge kot tudi globalne vezi in odnosov med temi elementi. Republike in pokrajine izgrajujejo svoj sistem obrambe v skladu z obveznostmi in pravicami po ustavi SFRJ in zakonom o narodni obrambi v skladu s svojimi posebnimi pogoji, potrebami in možnostmi.

Po vsebini zajema koncept SLO:

- priprave prebivalstva in njegovih samoupravnih združenj v najširšem smislu za sodelovanje v oboroženi borbi in drugih oblikah odpora,
- priprave gospodarstva in družbenih dejavnosti za delo v vojni,
- organizacijo in priprave oboroženih sil JLA in teritorialne obrambe za oboroženo borbo,
- priprave civilne zaščite za reševanje ljudi in materialnih dobrin v vojni in ob naravnih nesrečah,
- organizacijo službe opazovanja, javljanja, obveščanja in alarmiranja v družbenopolitični skupnosti.

III. CIVILNA ZAŠČITA (CZ)

CZ je najširša oblika pripravljanja in sodelovanja delovnih ljudi in občanov, organizacij združenega dela, krajevnih skupnosti in drugih samoupravnih organizacij in skupnosti pri zaščiti in reševanju prebivalcev ter materialnih dobrin pred požari, elementarnimi nesrečami v miru, kakor tudi pred napadom iz zraka in drugimi sovražnimi aktivnostmi v vojni.

V civilno zaščito so vključeni vsi državljani po šestnajstem letu starosti, razen pripadnikov JLA, milice, obveznikov z vojnim razporedom, nosečnic in mater z otroki do sedem let ter zaporniki, dokler so zaprti.

Službo CZ organizira in vodi občinska skupščina preko organa uprave pristojnega za narodno obrambo. Občine morajo zagotoviti materialna sredstva za uresničevanje planov in mer CZ. Konkretne obveze s tem v zvezi imajo tudi državni organi, temeljne organizacije, druge samoupravne organizacije in skupnosti, družbenopolitične organizacije, pa tudi hišni sveti.

Obstajajo razne oblike enot CZ, odvisno pač od njihovega namena, kot na primer specializirane enote CZ raznih vrst, splošne enote

CZ (za manj zahtevne naloge) in združene (za vse vrste nalog).

Sistem CZ v SFRJ je sestavljen:

— iz osebne samozaščite delovnih ljudi in občanov, ki kot najmasovnejša organizirana oblika sodelovanja prebivalcev v neposredni zaščiti zajema pomoč in reševanje sebe in drugih, svoje in družbene lastnine na mestu bivanja in dela,

— iz mer in postopkov preventivne in operativne narave, s katerimi se preprečujejo, manjšajo in odklanjajo posledice vojnih operacij in elementarnih nesreč,

— iz enot CZ, ki se organizirajo v krajevnih skupnostih, temeljnih organizacijah in družbenopolitičnih skupnostih za odpravljanje posledic vojne ali elementarnih nesreč,

— in iz štabov CZ kot organov za operativno vodenje CZ, ki se organizirajo v temeljnih organizacijah, krajevnih skupnostih in družbenopolitičnih skupnostih, vključujoč tudi Zvezni štab CZ na ravni federacije.

IV. NARODNA ZAŠČITA (NZ)

Narodna zaščita je oblika družbene samozaščite, kjer delovni ljudje in občani sami varujejo pomembne objekte, preprečujejo razne izpade, skrbijo za javni red in mir, sodelujejo pri izvajanju prometne varnosti, opravljajo preventivni nadzor v organizacijah združenega dela in krajevnih skupnostih.

Narodna zaščita je organizirana oblika delovanja delovnih ljudi in občanov, da lahko v primeru potrebe varujejo vse pomembnejše objekte v svojih sredinah, prav tako pa NZ preventivno preprečuje nastanek negativnega pojava. NZ je oblika družbene samozaščite in samozaščitni instrument posamezne skupnosti, v katero se vključujejo široke množice in varujejo svoje življenjske razmere, skrbijo za varno izvajanje delovnega procesa, skrbijo za uresničevanje dogovorjenega samoupravnega delovnega reda in varujejo družbeno in osebno imetje.

Dosedanja praksa kaže, da so prav pripadniki NZ s preventivnimi obhodi preprečevali požare, poplave, tatvine, nadzirali delo čuvajev in vratarjev, skrbeli za javni red in mir na raznih prireditvah v temeljnih organizacijah in krajevnih skupnostih, tu in tam pa tudi za varnost cestnega prometa, ponekod so z narodno zaščito zavarovali tudi prenos večjih vsot denarja, v nekaterih trgovinah so ob večjih nakupovalnih dnevih aktivirali NZ kot preventivni ukrep.

Iz različnih virov priredil
Marko Gorjan

PROIZVODNO DELO V USMERJENEM IZOBRAŽEVANJU

Proizvodno delo omogoča učencem, da znanja iz tehnologije s praktičnim poukom ter znanja tehnike in proizvodnje poglobijo, razširijo in utrjujejo s konkretnim delom v materialni proizvodnji. V skladu z zakonom o usmerjenem izobraževanju in na podlagi proizvodno-tehničnega vzgojno-izobraževalnega področja, mora imeti vsak vzgojnoizobraževalni program kot obvezno sestavno tudi usposabljanje z delom, ki se izvaja kot proizvodno delo ali delovna praksa. Proizvodno delo je delo v tistih delovnih procesih, ki imajo proizvodni značaj. Delovna praksa pa je delo v tistih delovnih procesih, ki nimajo proizvodnega značaja. Minimalni obseg proizvodnega dela je dva tedna oziroma 80 ur v vsakem letniku srednjega usmerjenega izobraževanja. Casovni raspored proizvodnega dela bo določen za posamezne letnike v skladu s šolskim koledarjem in urnikom posamezne šole, pri tem bo prvi letnik na proizvodnem delu v drugem polletju, drugi letnik pa v prvem polletju šolskega leta. V razgovorih z vzgojnoizobraževalnimi organizacijami zahtevamo, da šole med seboj uskladijo termine, ko bodo pošiljale učence na proizvodno delo. Na ta način bi radi dosegli, da bi v enem terminu 80 ur prišli v delovno organizacijo istočasno učenci različnih šol. To bi nam olajšalo delo, zlasti v tistem uvodnem delu, kjer jih nameravamo v obliki seminarja poučiti o varstvu pri delu, jim predstaviti delovno organizacijo, njene razvojne programe, prikazati dohodkovne odnose med temeljnimi organizacijami in jim poleg drugega še razkazati proizvodnjo v delovni organizaciji.

Šele po tej uvodni predstavitvi bodo prevzeli učence organizatorji proizvodnega dela iz temeljnih organizacij. Kakšna je razlika med inštruktorjem praktičnega pouka in organizatorjem proizvodnega dela? Inštruktor je tisti, ki mu je poučevanje učencev tudi edino delo. Vedeti moramo, da je še vedno precej učnih ur v programih (zlasti kovinsko predelovalne usmeritve) namenjenih praktičnemu pouku učencev, zlasti v višjih letnikih. Organizator proizvodnega dela pa opravlja vzgojnoizobraževalno delo poleg svojega rednega dela in se srečuje z učencem le v času njegovega proizvodnega dela, to je le 10 delovnih dni. Temeljne organizacije naj bi v ta namen izbrale sposobne delavce, ki imajo po možnosti nagnjenje do

dela z ljudmi. Seveda morajo ti delavci osvojiti dodatna znanja iz pedagogike, psihologije in metodike poučevanja na enem od seminarjev, ki jih organizirajo delavske univerze ali šole. Prav tako zakon o usmerjenem izobraževanju zahteva za organizatorje proizvodnega dela vsaj srednjo šolo.

En organizator naj bi nadziral in poučeval enega ali največ do osem učencev. V Aeri so se glede na specifičnost razmer in glede na kadrovske strukture odločili, da bodo imeli na enega organizatorja enega učenca. Pri nas so razmere drugačne, tako da bo imel en organizator več učencev hkrati. Skoraj vse temeljne organizacije so vključene v posebno izobraževalno skupnost za kovinarstvo in metalurgijo (izjema so Frite). Našo delovno organizacijo je ta posebna izobraževalna skupnost določila za izvajalca proizvodnega dela v tej usmeritvi. Poleg tega pa moramo upoštevati, da potrebujemo tudi kadre nekaterih drugih usmeritev, čeprav trenutno nimamo v teh svojih študentov, ki bi sklenili pogodbo o štipendiranju za prvi letnik usmerjenega izobraževanja. Tako predvidevamo, da bomo sprejeli nekaj učencev družboslovne usmeritve. Seveda bomo morali s temi šolami še posebej rešiti problem finansiranja in skleniti ustrezno pogodbo.

V tej začetni fazi predvidevamo proizvodno delo v temeljnih organizacijah Posoda, Orodjarna, Frite, Vzdrževanje in Kolli, kasneje pa bi poiskali še ustrezna me-

sta v drugih temeljnih organizacijah, tako da bi bilo na takšen način proizvodno delo v naši delovni organizaciji kar najbolj pestro, zanimivo in tudi strokovno urejeno. Našo učno delavnico bomo v usmerjenem izobraževanju še kako potrebovali. V sedanji fazi naj bi ta služila poučevanju učencev, ki se šolajo po sedanjih programih poklicnih šol, po dveh letih, ko se bodo ti iztekli, pa bo prevzela pomembno nalogo pri dokončnem oblikovanju učenčevega poklica, saj bo učenec poklic rezkar, strugar, prodjar, dobil šele v temeljni organizaciji, potem ko se bo določen čas (verjetno šest mesecev) usposabljal za določena dela in naloge. V sedanjih pogojih gospodarjenja, ko so omejene tudi investicije v nove šolske objekte, SKIMC Store še kako računa na sodelovanje z našo delovno organizacijo in našo učno delavnico, saj lahko le ta vsaj delno razbremeni njihove učne delavnice. Praktični pouk, v nekoliko drugačni obliki kot sedaj, bo še nadalje zastopan v srednjem usmerjenem izobraževanju.

Tudi nagrajevanje organizatorjev proizvodnega dela še ni dokončno urejeno. Ker bodo ti delavci opravljali še dodatno vzgojnoizobraževalno delo poleg svojih rednih del in nalog, bi bilo prav, da dobijo tudi nagrado sorazmerno vloženemu trudu. V različnih delovnih organizacijah so predlogi različni, največkrat je ta problematika urejena tako, da prejemajo organizatorji proizvodnega dela nagrado v višini petih odstotkov povprečnega mesečnega neto osebne-

ga dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v devetih mesecih preteklega leta za čas proizvodnega dela.

Kako pa bodo nagrajevani učenci na proizvodnem delu? O tem so bile ostre debate šolniki (izvajalci) in la (uporabniki) v posebnih izobraževalnih skupnostih, predstavniki združenega delavdar so se potem le zedinili, da naj bi učenec v prvem letniku ne dobil nagrade oziroma da naj bi predstavljala nagrado le malica. Učenec prejme tudi posebno zaščitna sredstva, če opravljanje del in nalog to zahteva. Šele v drugem in naslednjih letnikih dobi učenec nagrado v višini dvajset do trideset odstotkov neto osebne dohodka na zaposlenega preteklega leta za ves mesec proizvodnega dela. Dejanska nagrada se preračuna potem na deset delovnih dni. Učenec je na proizvodnem delu lahko zelo uspešen, uspešen ali manj uspešen in od tega uspeha je potem tudi odvisna višina nagrade učenca, pri tem pa naj poudarimo, da za manj uspešno opravljeno delo učenec ne dobi nagrade, ne glede na uspešnost pa je vsem zagotovljena malica.

In kakšne cilje in smotre zasleduje proizvodno delo v usmerjenem izobraževanju? Cilj proizvodnega dela in delovne prakse je, da učenci z vključevanjem v neposredni delovni proces doživljajo delo, spoznavajo delovni proces, organizacijo dela in vlogo udeležencev v tem procesu. Spoznali naj bi povezanost med načrtovanjem izdelka, izdelavo in uporabo

izdelkov. Z neposrednim vključevanjem v delovni proces bodo učenci spoznali sistem in metode dela obdelave in predelave kovin, se navajali na organiziranost in natančnost pri delu, na varno delo, na sistematičnost varno ravnanje s predmeti dela, na racionalno uporabo časa, materiala in energije za izvajanje delovnega procesa. Učenci si bodo oblikovali čut za kolektivno in osebno odgovornost ter potrebo po kolektivnem delu, spoznali bodo osnovna pravila za osebno zaščito, zaščito delovnih sredstev ter zaščito ožje in širše delovne okolice. V procesu dela bodo spoznavali posamezne dele, sklope strojev in stroje, njihovo uporabo in zakonitosti delovanja. Razvijali bodo ročne spretnosti in delovne navade skladno s svojimi psihofizičnimi sposobnostmi za delo na obdelavi, predelavi kovin, montaži, vzdrževanju strojev in naprav ter za delo na drugih področjih v kovinsko predelovalni industriji. Učenci bi morali spoznavati in se vključevati v družbenopolitično življenje delavcev v temeljni organizaciji, razvijati svoje obrambne sposobnosti z aktivnim sodelovanjem in vključevanjem v obrambo in samozaščitno dejavnost. Pomagati bi jim morali, da bi doživeli delo kot temeljno vrednoto za razvoj in eksistenco človeka in družbe, spoznavali in doživljali naj bi tudi, kako delavci z razpoložljivimi sredstvi za delo uresničujejo cilje in naloge naše samoupravne socialistične skupnosti.

Marko Gorjan

ŠPORTNO VZGOJEN ČLOVEK JE PRAVILOMA DOBER DELAVEC

Športna aktivnost lahko prispeva pomemben delež k oblikovanju celostne osebnosti. Posebnost te aktivnosti je med drugim v tem, da privzgoji človeku pravičen odnos do telesnega gibanja tudi v težjih okoliščinah. Tako ga usposablja za zahtevnejše naloge, za katere je značilen spopad s težavami.

Kdor se ne mara naprezati, se bo ustavljal sredi poti in bo odnehal; športno vzgojen človek bo delal, hodil, kolesaril do zastavljenega cilja in bo čutil zadoščenje, ko bo naloga opravljena.

Športno vzgojen človek se sploh rad giblje — gibanje je zanj potreba in užitek, pa naj gre za delo na vrtu, ali

pa za hojo v gore, igranje nogometa, odbojke, tenisa. Zaveda se, da pomeni do malega sleherni gibalna dejavnost, če je ustrezno odmerjena, prispevek h kondiciji. Res je, da nimajo vsi športniki takega odnosa do gibanja; nekateri radi smučajo ali kolesarijo, nočejo pa prijeti za kramp in lopato. Tak odnos do telesne aktivnosti pa je napačen. Potreben je pozitiven odnos predvsem do dela, o katerem vemo, da je prvi pogoj za zadovoljno življenje.

Ob delu, umskem in telesnem, ki ga opravlja človek z veseljem, postaja iznajdljiv, natančen, vztrajen in samozavesten ter hkrati tudi srečen. Ko se v naših izva-

ljanjih o telesni kulturi za vsakogar sklicujemo na biološko dognanje, da »delo razvija in ohranja organe«, ne mislimo samo na tek v naravi ali na športne igre, marveč na delo v najširšem pomenu besede.

Delavca, ki se v prostem času ukvarja tudi z rekreacijo, ne ocenjujemo po številu doseženih diplom in plaket, marveč po kvaliteti in rednosti njegovega dela v proizvodnji. Šport ni samo motorika, šport je hkrati zdrav način življenja; zato je upravičeno pričakovanje, da rekreativci redkeje izostajajo pri delu zaradi bolehnosti.

Delo krepi, delo povezuje ljudi in jih osrečuje. Tudi

vrhunskim športnikom, ki se pripravljajo na tekmovanja, ura primerne fizične dela (na primer urejevanje vadišča) ne more škodovati. Naši smučarji so že nekajkrat dali dober zgled: teptali so doskotišče skakalnice, namesto da bi delali za kondicijo počepi na mestu in podobno.

Dogaja se, da je ta in oni vnet pri športni dejavnosti, da pa je len in išče izgovore, ko je treba delati. Gre za napačen odnos, za razlikovanje med telesno dejavnostjo, kakršna ima naravo športa, in med gibanjem, ki ima naravo dela. »Nisem len, rad delam, rad pa tudi tečem«, to naj bi bila značilnost pravično vzgojenega športnika.

Teden domačega filma v EMO

Ob letošnjem tednu domačega filma v Celju je organizator Novi tednik izbral našo delovno organizacijo za predvajanje edinega slovenskega filma Krizno obdobje.

Predavanje je bilo namenjeno ožjemu krogu gledalcev, predvsem kulturnim animatorjem po temeljnih organizacijah. Krizno obdobje prikazuje osebno krizo študenta psihologije, je avtorjeva izpoved o praznini življenja, neustvarjalnosti in brezsilnosti. Zaradi počasne-

ga in dolgovnega ritma je film za gledalce naporen. Po predvajanju smo se pogovarjali z edinima gostoma, režiserjem Francijem Slakom in glavnim urednikom Novega tednika tov. Dragom Medvedom. Nekoliko smo bili razočarani zaradi neodziva filmskih ustvarjalcev. Po dogovoru z organizatorjem naj bi nas obiskalo več ustvarjalcev in tudi predstavniki Viba filma. Pogovor se je pričel s kritičnimi besedami o odnosu slovenske kinematografije do občinstva. Menili smo, da za neudeležbo ni opravičila, saj je to edinstvena priložnost za stik in pogovor z najširšo publiko, ki naj bi ji bili filmi namenjeni in ne nazadnje, ki jih posredno tudi financira. To smo ocenili kot izmikanje odgovornosti. Beseda je stekla tudi o samem filmu. Mnenje večine je bilo, da film Krizno obdobje ni zanimiv za širšo publiko, ker je problematika specifična in le malokdo se lahko indenti-

»Film Krizno obdobje obravnava problem mladega človeka, študenta, ki išče svoj jaz in mesto v družbi. Film sam je dolgočasen in se mi zdi, da ni primeren za predvajanje za široko množico. Ob pozornem gledanju pa pusti gledalca, da o tem problemu razmišlja. Ne daje možnosti rešitve iz tega kriznega obdobja in s tem daje občutek, da film ni zaključen.«

ficira z glavnim junakom, ki ne ve kaj hoče, rešitev pa tudi ni nakazana. Menili smo, da je ljudem v današnjih gospodarskih in političnih težavah potrebna vsebina, ki da polet in vlije optimizem, ne pa da gledalca zamori s prikazovanjem življenja brezvoljnega in naveličanega študenta Pavleta. Priznanje režiserju, ker je film posnel z mlado ekipo v rekordnem času in z minimalnimi stroški, pa vendar to ne zamegli dejstva, da je film primeren za »mali oder«, za ozek krog gledalcev. Ob tako skromni filmski proizvodnji pa si Slovenci tega ne bi smeli privoščiti. Izrečenih je bilo še veliko kritik, za katere pa je režiser dejal, da so mu bolj drage kot lažno hvalisanje.



Drago Medved, urednik Novega tednika, organizator Tedna domačega filma je s svojimi gosti iz filma odgovarjal vsem članom okrogle mize

Razgovor je vsekakor dosegel svoj namen, žal je naša mnenja poslušal le en filmski ustvarjalec.

Breda Zupančič

»Film Krizno obdobje režiserja Francija Slaka prikazuje študenta Pavleta, ki študira psihologijo v Ljubljani. Že v prvem letu študija pa zaide v krizo. Prej je bil najboljši učenec v šoli, tu pa se sreča z mnogimi problemi, problem stanovanja, razočaranje z dekletom. Na RTV najde priložnostno zaposlitev, kjer dela anketo. Ko hodi z ljudmi s podeželja, spozna njihove navade in prislunne njihovim problemom. Kmalu spozna, da študij ni za njega, zato se vrne domov. Hoče se zaposliti. Rad bi delal na šoli, vendar naleti na nerazumevanje za svojo odločitev. Odslovijo ga z besedami: »Če se ti ne ljubi učiti, kaj šele da bi delal!« Sam prikaz filma deluje na gledalca nekako dolgočasno, čeprav dobro prikaže slisko in izgubljenost glavnega igralca. Film ne pove, za katero pot se je glavni junak odločil, ampak pušča odprto vprašanje in v razmislek gledalcem.

V razgovoru z režiserjem Francijem Slakom, smo zvedeli, da je cel film narejen v skopih 23 dneh, in da so imeli na razpolago samo 100 milijonov din. To pa je v primerjavi z ostalimi celovečernimi filmi četrtilino manj. Nadalje pravi, da se je ekipa kar najbolj potrudila, da bi bil film čimboljše. Film Krizno obdobje je korak naprej, saj prikazuje to temo na povsem nov, svojevrsten način. Film bi priporočal tistemu gledalcu, ki o filmu rad malo globlje razmisli.

Franci Kumer



Zanimanje za letošnji teden domačega filma je bilo ogromno med našimi delovnimi ljudmi

Interno prvenstvo v malem nogometu

Tudi letos je nogometna sekcija organizirala interno prvenstvo v malem nogometu. Zanimanje za nogomet je v naši DO zelo veliko, zato je bilo prijavljenih tudi veliko število ekip.

Na razpis se je prijavilo 12 ekip, katere so bile razdeljene v tri skupine. Določeni so bili nosilci skupin (po lanskeletni uvrstitvi).

Ekipa so bile razdeljene v tri skupine:

Skupina A. — Orodjarna, Kotli II., Zavarivač in Kontejner I.; skupina B. — Vzdrževanje I., Odpreski, DSSS in Radiatorji; skupina C. — Kotli I., Posoda, Kontejner II. in Vzdrževanje.

Vse tekme v predtekmovanju so se igrale na Olimpu, kjer so bila narejena tri igrišča za mali nogomet. Vse ekipe so igrale vsak z vsakim v svoji skupini. Tekme so bile zelo zanimive in bor-

bene na lepo urejenem Olimpu. Vreme je bilo lepo sončno, škoda je, da ni bilo več gledalcev.

Rezultati tekem predtekmovanja:

Igrišče A: Orodjarna — Kotli II 4:0, Kontejner I — Zavarivač 1:0, Orodjarna — Kontejner I 0:0, Kotli II — Zavarivač 1:0, Orodjarna — Zavarivač 2:0 in Kotli II — Kontejner 0:1; igrišče B: Vzdrževanje I — Odpreski 2:2, DSSS — Radiator 1:1, Vzdrževanje I — DSSS 2:0,

Odpreski — Radiator 3:1, Vzdrževanje I — Radiator 3:0, in Odpreski — DSSS 2:1; Igrišče C: Kotli I — Kontejner II 5:1, Kontejner II — Vzdrževanje II 0:1, Kotli I — Vzdrževanje II 3:1. Posoda ni prišla na tekmo.

Iz A skupine se je v finale uvrstila Orodjarna po boljši razliki danih in prejetih golov pred Kontejnerjem I. V B skupini je bilo prvo Vzdrževanje I pred Odpreski tudi z boljšo razliko v golih. V zadnji skupini pa so bili premočno prvi Kotli I, ki so se tudi uvrstili v finale. Škoda je, da v C skupini ni nastopila ekipa Posode, kajti potem bi bilo še bolj zanimivo.

Po rezultatih se vidi da so v A in B skupini bile zelo

izenačene ekipe, na koncu je tudi odločala boljša pripravljenost in pa seveda tudi sreča. Finale se je igralo na posebni šoli in to 13. 10. 1981.

Rezultati finala:

Orodjarna — Kotli 3:0, Orodjarna — Vzdrževanje I 3:0 in Kotli I — Vzdrževanje I 3:2.

Finale je sodil Kvartič. Ocenili smo ga z oceno 9 (ocene sodnika so od 5—10). V finalu je Orodjarna premočno osvojila prvo mesto saj to ni nič čudnega, ko pa v ekipi nastopajo sami dobri nogometaši: Filipovič, Dobrišek, Židan, Sterk, Šišmanovič, Papotnik, Mlinar, Vasilij in drugi. Zanimivo je, da ekipa Orodjarne že več let zapored osvaja prva mesta naj si bo v malem ali pa v velikem nogometu. Na tem tekmovanju je poleg omenjenih nogometašev Oro-

djarne nastopilo še veliko drugih dobrih nogometašev kot so: Krušič, Kovačič, Gusi iz TOZD Kontejner, pa Hojnik, Mesarič, Kršlin, Mujjo, Brglez, Milač iz TOZD Kotlov, iz Vzdrževanja Brglez, Ramšak, Gregl, Krajš, Gajič iz Odpreskov in ERC Ratej, Furman A., Furman F., Lipar, Audič, potem iz DSSS: Samardič, Kač, Žvižej; iz TOZD Radiator Perkovič, Odlazek, Ramšak in še veliko drugih. Upamo, da bo tudi drugo leto nastopilo toliko ekip in pa seveda še veliko drugih naših delavcev, ki letos niso sodelovali.

Končni vrstni red:

1. Orodjarna, 2. Kotli I, 3. Vzdrževanje I, 4. Kontejner I, 5. Vzdrževanje II, 6. Odpreski, 7. Kotli II, 8. Kontejner II, 9. DSSS, 10. Radiator in 11. Zavarivač.

Marjan Muršič



Planinke, planinci-ljubitelji gora

Nekateri med nami se še dobro spominjajo, da je 21. 8. 1977 pripravljalni odbor na Koroški izvolil nov Upravljalni odbor Planinske skupine za poživitev delovanja in boljšo organizacijo planincev EMA. Ta odbor je do danes izpeljal vrsto akcij, oziroma izletov v vse predele Slovenije in tudi v zamejstvo. Prizadeval si je pridobiti čimveč članov v svoje vrste, predvsem pa omogočiti širšemu krogu naših delavcev, da spoznajo to zvrst rekreacije. Zavedamo se, da zaradi hitre urbanizacije človekovega okolja in sploh načina življenja postaja planinstvo tista oblika cenene in koristne rekreacije, ki predstavlja danes možnost sodobnemu človeku vračati izgubljeno fizično in psihično energijo. Pri tem se krepi duh in odpornost ter pripravljenost tudi na težje pogoje življenja in dela slehernega posameznika med nami.

Upravljalni odbor planinske skupnosti je letos deloval v okrnjeni sestavi, enako pa mu grozi tudi v prihodnje, tako da ga bo treba nujno dopolniti z novimi člani. Ravno zaradi tega gre zahvala vsem planincem vodnikom in poverjenikom po TOZD, ki so si prizadevali in tudi uspeli pridobiti nove somišljenike v naše vrste in na ta način izpeljati akcijski program po naslednjem vrstnem redu:

21. 2. 1981 smo se udeležili spominskega pohoda na Stol, katerega je vodil Mirko Brečko, sodelovali pa so še planinci iz DO Topera in Moda Celje.

20. in 21. 6. 1981 smo obiskali planino Kofce v Karavankah. Izlet je vodil Marjan Vodeb.

11. in 12. 7. 1981 smo planirano turo na Krn morali preložiti, ker postojanka ni bila oskrbovana, ima pa tudi premajhne prenočitvene zmogljivosti. V zamenjavo smo izvedli izlet iz Kamniške Bistrice na Cojsovo koč, Grintavec in na Češko koč. Izlet je vodil Aleksander Jekl. Poudariti pa velja, da je omenjena tura veljala za eno od težjih, kar jih je izvedla planinska skupina v zadnjih letih.

V avgustu smo imeli kot vsako leto planirano turo v inozemstvo, kjer bi se naj povzpeli na kakšen tritisočak. Zaradi restrikcij na meji smo to opustili in vključili v program Tri-

glav, na katerega se je povzpelo 49 naših planincev. Izlet je vodil ob pomoči ostalih vodnikov Ljubko Stopar.

V septembru je nameravana tura na Planjavo odpadla zaradi tega, ker nismo imeli možnosti dobiti našega avtobusa. Ta akcija se je zaključila z izletom na Resevno. Tako nam do konca leta ostane le še izpeljava turnega smuka, ki bo ob zadostni snežni odeji organizirana v decembru, sicer pa v prvih mesecih prihodnjega leta.

Omeniti velja še to, da smo posamezniki planinske skupine sodelovali na raznih pohodih in individualno veliko zahajali v gore.

Iz programa planinske opreme nam je zaradi pomanjkanja finančnih sredstev uspelo nabaviti le planinsko literaturo, in sicer: Vodnik za Vzhodnih in Zahodnih Julijskih Alpah, Vodnik po Karavankah, Vodnik po Kamniških Alpah, Vodnik po severovzhodni Sloveniji in razne planinske zemljevide v merilu 1:50.000. Naši planinci si lahko izposodijo pri gospodarju opreme planinske skupine tudi ostalo strokovno literaturo kot je: Nevarnosti gora, Vremenslovje, Hoja in plezanje, Plezalni vzponi itd.

V naslednjem letu bo delo planinske skupine potekalo po naslednjem programu:

21. 2. 1982 se bomo udeležili tradicionalnega pohoda na Stol.

24. in 25. 4. 1982 bomo odšli po Zasavski transverzali od Kopitnika do Janč.

19. 20. 6. 1982 na Begunjsko in Dobro.

21., 22. 7. 1982 na Jalovec, ki je simbol planinske skupine.

18., 19. 9. 1982 na Nanos ali Snežnik.

16., 17. 10. 1982 pa od Kumrovc na Bohor, kjer bo zaključek.

Razen tega se bomo udeleževali izletov Planinskega društva Celje in pohodov po poti I. celjske čete in XIV. divizije. Upravni odbor Planinske skupine pa si pridruži pravico omenjeni program tudi spremeniti, če bodo nastale zato objektivne potrebe.

Da pa bomo omenjeni program izvršili, je potrebno dopolniti kadrovske sestave Upravnega odbora Planinske skupine z naslednjimi kandidati:

Grilanc Andrej, Brečko Mirko, Jekl Aleksander, Vodeb Marjan, Stopar Ljubko, Dolžan Aleš in Tavzes Zvone, vsi vodniki.

Jošt Bernard, poverjenik TOZD Kotli; Cocej Peter, poverjenik TOZD Emokontejner; Krajnc Stanko, poverjenik TOZD Radiatorji; Pasar Anton, poverjenik TOZD Posoda; Flis Milan, poverjenik TOZD Vzdrževanje; Audič Srečko, poverjenik TOZD ERC in Zupancič Breda, poverjenik DSSS.

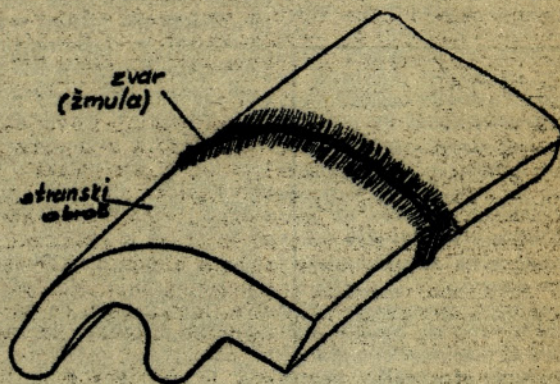
Tako sestavljen odbor bo imel tudi večji uspeh pri svojem delu, saj so zajeta vsa področja dela v EMO, iz teh sredin pa so izbrani najaktivnejši posamezniki. S tem kratkim opisom želimo vsem sodelavcem in prijateljem predstaviti našo aktivnost ter program, ki je namenjen za vse čla-

Javni razpis

ST. 2

Komisija za racionalizacijo TOZD Odpreski razpisuje v okviru usmerjanja inovacij tehnološko rešitev za aktualni problem v proizvodnji: ROČNO DLETENJE STRANSKIH OBROČEV ZA AVTOKOLESA.

Zvar (žmulo) stranskega obroča je potrebno po varjenju obdelati ročno z pnevmatskim dletom, kar predstavlja izredno naporno delo, časovno zamudno operacijo in slabšo kvaliteto.



Kriteriji ocenjevanja

- Odpraviti ročno operacijo dletanja.
- Kvaliteta mora biti boljša ali vsaj enaka.
- Uporabiti domači material pri izdelavi eventualnega stroja ali naprave s čim manjšimi stroški.

Za osvojeno rešitev in realizacijo predloga je predvidena nagrada **10.000,00 din** po vpeljani inovaciji pa bo še predlog obravnavan po pravilniku o inovacijah in za njega izplačana odškodnina glede na prihranke.

Vse tehnološke rešitve ostanejo last TOZD Odpreski, najboljša rešitev pa bo nagrajena in realizirana.

Vse predloge sprejema oddelek za industrijsko lastnino (OIL — tov. Žvižej) v zaprtih kuvertah.

Podrobnejše podatke in potrebno dokumentacijo lahko dobijo interesi pri obratovodji TOZD Odpreski, tov. Emilu Hajnšku ali v tehnološki službi TOZD Odpreski.

Rok za prijavo je do 31. 12. 1981.

Strokovna komisija bo prispele predloge obravnavala in določila najboljšega za realizacijo do 31. 1. 1982.

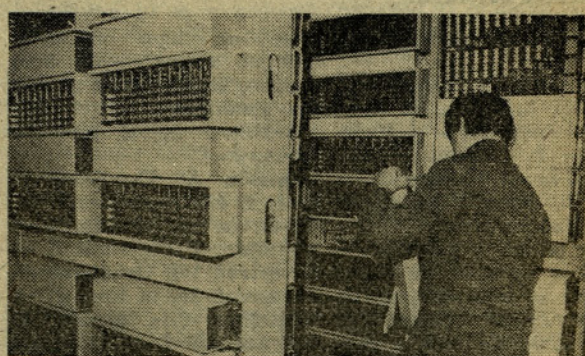
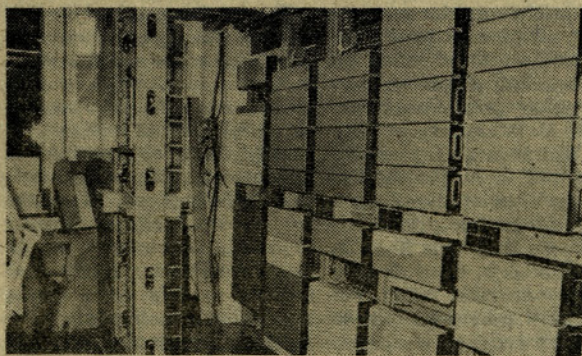
ne kolektiva ne glede na to, da se sveži in čili vračamo z njih ter, da bomo

Zato vas vabimo, da se lažje premagovali nove de- udeležujete naših izletov, lovne naloge. saj hodimo v gore tudi za-

F. B.

Dobili smo novo telefonsko centralo

Stara telefonska centrala, ki je takorekoč že odslužila, se sedaj resnično posklavlja. Posnetka prikazujeta montažo sodobnejše in kvalitetnejše ISKRINE centrale, ki bo verjetno napravila tudi konec marsikateremu negodovanju ob naročanju oziroma posredovanju pogovorov.



Dve novi priznanji

Občinska konferenca ZSMS Celje nam je podelila posebno priznanje za izvrstno pripravljeni sprejem zvezne štafete ter številnih lokalnih štafet ob letošnjem praznovanju dneva mladosti in štafete mladosti v Celju.

Drugo priznanje pa je, od organizacije združenega dela Plamen iz Slavonske Požege za dolgoletno poslovno sodelovanje ob njihovi 60-letnici. Povelje in posebno priznanje objavljamo po zaslugi naših marljivih fotografov v društvu ljudske tehnike EMO Celje — foto Kino klub.



Naša modelarja nastopila na prvenstvu Štajerske v Avstriji

Sobota je dan, ko se modelarji zberemo v klubu, pogovorimo o tem in onem, pripravljamo modele za tekmovanja, če je pa lepo vreme, gremo tudi na letališče, kjer preizkusimo letalske sposobnosti svojih modelov. Tako je bilo tudi zadnjo soboto v avgustu. V klub je prišel kolega Sinjo in prinesel razpis za tekmovanje za gornje Štajersko prvenstvo v kategoriji F-2-B (akrobatski modeli). Ker sva bila oba zainteresirana za to tekmovanje, sva se kaj hitro odločila, da se ga udeleživa. Ves prosti čas, ki sva ga imela, sva izkoristila za trening in letenje. Problemi so se pojavili že kar pri treningu. Edini prostor, kjer lahko »letimo« U-kontrole, kot jim pravimo modelarji je na letališču v Levcu in to na asfaltni ploščadi pred hangarjem. Ker je pa ta ploščad zasedena preko cellega dne z jadralnimi in motornimi letali, lahko mi letimo samo zgodaj zjutraj ali pa pozno zvečer. Dnevi so hitro minevali in do odhoda naju je ločil samo še en dan. S Sinjem sva razmišljala, kako bi se odločila glede prevoza. Na izbiro sva imela žejnega moskviča in ekonomičnega fička. Na žalost sva se morala odločiti za dražjo varianto, kajti modelov, ki imajo razpon krila do 180 cm, ni mogoče spraviti v Zastavo 750. Med pripravljanjem prtljage sva ugotovila, da niti dveh modelov ne bova spravila v moskviča, zato sva večjega akrobata pritrdila na prtljažnik.

Sledil je še zadnji pregled pred odhodom in v soboto 27. 9. ob 4. uri sva se odpeljala iz Celja. Do Maribora je vožnja potekala gladko, ustavilo se je pa pred 3 km dolgo kolo no na mejnem prehodu Šentilj. Mejo sva prestopila ob 7. uri. Dinarje sva menjala kar na meji in zelo začudena sva bila, ko sva morala odšteti 3,10 dinarja za šiling. Pot sva nadaljevala proti Gradcu. Sklenila sva, da se v Gradcu ustavi v obične trgovino, kjer bi lahko kupila modelarski material. Ko sva prišla v trgovino, sva si nekaj časa ogledovala material in modele, ki so bili prava paša za oči. Toda to najino navdušenje je minilo, ko sva videla kakšne so cene tega materiala. Na primer, za kos balze debeline 3 mm je treba odšteti kar petnajst starih tisočakov, za model bi pa potreboval približno dvajset kosov tega lesa. Ker denarja nisva imela na

pretek, sva kupila najnujnejše stvari in nadaljevala pot do Lienza. Ob cesti sva opazila mnogo posebno urejenih travnikov, kjer so imeli avstrijski modelarji asfaltne ali betonske steze, na katerih so leteli z modeli. Ogledala sva si tudi tekmovanje zmajarjev, ki naju je še posebej pritegnilo. Nadvse zanimivo je bilo videti trideset zmajev na travniku, njihovo opremo, za katero bi lahko trdil da je vrhunska, pa tudi po načinu letenja se mnogo razlikujejo od naših zmajarjev. V Lienzu sva pri

štiri. Sinjo je kot prvi tekmovalac dobro izpeljal start, zafaknilo se je pri menih, ker nisem v določenem času uspel pognati motorja v tek. Zato sem v prvem turnusu startal zadnji. Pregledal sem motor in ugotovil, da je pregorela žarilna svečica, ter jo zamenjal z novo. Starta v prvem turnusu nisem najbolje opravil, kajti motor je z novo svečico deloval slabše kot prej s staro. Do drugega turnusa sem tudi to napako odpravil. Naslednja dva starta sva opravila solidno, za Sinjo bi



Roman in Sinjo s svojima modeloma tik pred tekmovanjem

spela okrog poldneva. Po ogledu terena in steze za vzletanje, katera je bila narajena iz filca, sva pričela s treningom. Vsak je napravil pet startov. Med tem se je na letališču že zbralo precej tekmovalcev in organizatorjev. Sledil je prijateljski pozdrav z vsemi. Kot gosta so naju avstrijski državni reprezentantje povabili na večerjo, kjer so tudi prikazali film iz evropskega prvenstva akrobatov, ki je bilo letos v Belgiji (Genk). Ker se je tega evropskega prvenstva udeležil tudi Sinjo, je bilo navdušenje med gledanjem filma toliko večje. Po končani večerji sva se odpeljala na letališče.

Ker nisva imela dovolj denarja za prenočišče v hotelu, kjer je bila nočnina tristo šilingov na osebo, sva sklenila, da bova spala kar v moskviču. Ker sva bila zelo utrujena, sva na udobje kaj hitro pozabila. Naslednje jutro se je pa začelo zares. Tekmovalci smo že navsezgodaj preizkušali delovanje svojih motorjev in se pripravljali na start. Sledil je žreb, in kot nalašč je Sinjo potegnil številko ena, kar je pomenilo, da bo startal prvi. Jaz sem imel startno številko

rekel celo odlično. Toda mnenje sodnikov, ki so seveda navijali za domačine, je bilo drugačno. Končni vrstni red je bil pa naslednji: 1. Wenzl, 2. Hasselmann, 3. Zarič Sinjo, 6. Robič Roman itd. Po končanem tekmovanju akrobatov je bil na vrsti še zračni boj, kateri je pritegnil veliko število gledalcev. Pri zračnem boju letita dva tekmovalca naenkrat, na repu modela pa imata pri pet dva metra dolgi trak, katerega si med letom s propelerji režeta. Midva sva se borila zelo dobro in požrtvovalno, ker sva pa imela počasen model, z uvrstitvijo nisva mogla računati. Zračni boj se je končal s kupom polomljenih modelov, zapletenih žic in navdušenim ploskanjem publike. Sledila je še svečana podelitev pokalov, plaket in priznanj, ter najtežje, slovo od kolegov — modelarjev. Dogovorili smo se tudi, da se zopet vidimo prihodnje leto spomladi v Ptuj na tekmovanju za Kurentov pokal in obljubili so nama, da bodo gotovo prišli. Počasi se je začelo mračiti, pred nama pa je bilo še 300 km naporene vožnje domov.

Robič Roman



Pričela so se tekmovanja v sindikalni hokejski ligi

Tudi v letošnjem letu so se pričela v Celju tekmovanja v sindikalni hokejski ligi, pod pokroviteljstvom in organizacijo ZTKO Celje.

V ligi sodelujejo štiri DO: Zlatarna Celje, Železarna Store, Opekarna Ljubečna in EMO Celje. Hokejska liga se odvija že vrsto let, toda do sedaj je bilo o tem le malo ljudi obveščenih, zato smo se v ligaškem odboru odločili, da bi se o celotnem poteku lige obvestilo javnost preko Radija Celje in Novega tednika, kar nam je tudi uspelo. Toda kljub temu je na tekmah še vedno premalo gledalcev, oziroma navijačev. Tekme se odvijajo vsak ponedeljek na Celjskem mestnem drsališču s pričetkom prve tekme ob 20.30, ter druge ob 21. uri. Tako sta za nami že dva tekmovalna ponedeljka katera nista bila za ekipo EMA rayno uspešna,

stanje hokejske ekipe EMO ni ravno slabo, lahko pa bi bilo boljše, vendar nas pesti pomanjkanje opreme. K temu manjku so pripomogli seveda tudi nekateri igralci, ki so tekmovali v predlanski in lanski sezoni, niso pa vrnili opreme, ki pa sedaj manjka. Tako se večkrat zgodi, da je več igralcev, kot pa imamo opreme. Primanjkovalo nam je tudi hokejskih palic, kar pa smo sedaj rešili. Velik problem pa predstavlja resnost igralcev in udeležba le teh na treningih in na tekmah. Tako nekateri obljublajo udeležbo oziroma sodelovanje, ko pa je treba igrati jih ni, zato nam seveda manjka igralcev. Kot vodja hokejske sekcije sem dosedaj zapravljal za to iskanje in obveščanje igralcev dosti časa. Ker pa nekateri ne prihajajo redno,

sem se odločil, da bodo tisti, ki so dosedaj občutili vsaj malo odgovornosti in se kolikor toliko udeležujejo tekmovanj, ti bodo igrali in sestavljali konstantno ekipo, ki bo zagotovo imela več uspeha, kot pa sedaj, ko so se igralci stalno menjavali in je ekipa vsakokrat drugačna. Tako bodo igralci bolj zanesljivi in bodo vselej prišli na srečanje. Zaenkrat sodeluje 12 igralcev, lahko bi jih 17. Lahko tudi rečem, da je v prejšnji sezoni ekipa EMO osvojila pokalno tekmo, kar je bil velik uspeh, saj so sodelovali poleg sedanjih ekip tudi AERO, Rek Titovo Velenje, KONUS Slovenske Konjice in KLIMA. Hokejsko sekcijo je preteklo sezono vodil Vlado Šarli, od katerega sem letos prevzel to delo. Upam, da sem uspel vsaj delno prikazati delo in probleme hokejske ekipe EMO in tekmovanj v sindikalni ligi. Verjamem pa, da bom lahko poročal v prihodnje tudi o veliko bolj-ših rezultatih naše ekipe.

Zlatko Lešek

IGRE SPRETNOSTI V BAZENU GOLOVEC

Zveza telesnokulturnih organizacij Celje je tudi letos organizirala igre spretnosti, ki se jih je udeležila tudi ekipa EMO. Saljive igre na vodi so zahtevale precej plavalne veščine, spretnosti in kondicije. Ekipa naj bi štela 4 moške in dve dekleti, naša ekipa pa je bila ojačana z eno žensko, ki je nadomestila neresen moški spol. Naj na kratko opišem potek tekmovanja.

Od prvotno prijavljenih 16 ekip se je tekmovanja udeležilo le 12 moštev. Ker so se borbe odvijale med dvema ekipama določenima z žrebom, se je nekaj ekip uvrstilo v polfinale brez boja, ker se nasprotna ekipa ni pojavila. Mi te sreče nismo imeli. Naš nasprotnik je bila ekipa Kovinotehne. V prvi igri, kjer je bilo treba na zračnici preveslati dolžino bazena v čim krajšem času smo bili hitrejši. V tej igri sta sodelovala po dva tekmovalca iz vsake ekipe, moški in ženska. V drugi pa smo bili počasnejši, ker smo bili prese- nečeni zaradi pomanjkanja para močnih rok. Na blazini je vsak član ekipe preveslal bazen. Ta štafeta je odločala tudi o končnem zmagovalcu, če je bil rezultat neodločen. Tretja igra je povzročala veliko smeha, saj sta morala dva tekmovalca preplavati na drugo stran bazena in povleči ostalo ekipo naloženo na zračnici. Uspela nam je zvrnitev v vodo in rezultat je bil 2:1 za Kovinotehno. Najzahtevnejša pa je bila zadnja igra pri kateri smo pobirali predmete iz bazena in jih nosili (plavali) na drugo stran. Za vsak predmet je bilo treba preplavati 50 m, bilo pa je 18 predmetov. Kovinotehno smo premagali in tudi ob koncu je bil naš rezultat najboljši. V nadaljnje tekmovanje se nismo uvrstili, ker smo bili v štafeti na blazini slabši. Končni zmagovalec je bila ekipa PTT, ki je v finalu premagala našega nasprotnika Kovinotehno.

Igre so bile prijetna popestritev tako za gledalce kot tekmovalce in pozdravljamo akcijo ZTKO.

Breda Zupančič

Prvenstvo DO EMO v kegljanju

Kegljaška sekcija pri rekreativnem športnem društvu EMO, je organizirala prvenstvo DO EMO, posamezno prvenstvo. Moški so igrali 100 lučaje, ženske pa 50 lučaje. Tekmovanje se je vršilo na kegljišču »GOLOVEC« in to pet ponedeljkov. Prijavilo se je veliko število moških iz vseh TOZD, porazna udeležba pa je bila pri ženskah. Tekmovalo je 97 moških in 4 ženske.

Posredujem rezultate 100 lučaje, in pa v finalnem nastopu, ko je prvih 12 igralcev po rezultatu igralo 200 lučaje, za prvaka DO EMO 1981.

Rezultati 100 lučaje:
POSAMEZNO PRVENSTVO DO EMO V KEGLJANJU
Celje, 19. 10. 1981

1. Vanovšek Viktor 455, 2. Šrot Ivan 442, 3. Brglez Slavko 440, 4. Grilanc Anton 421, 5. Lapan Ivan 419, 6. Lešek Franc 414, 7. Kamplet V. 406,

8. Cestnik Franc 405, 9. Jakupi N. 403, 10. Dobrišek Vasilij 400, 11. Šorli Vlado 393, 12. Gregorčič Emil 390, 13. Witmajer 386, 14. Kamenik S. 383, 15. Jankovič 381, 16. Perkovič J. 375, 17. Podgoršek M. 372, 18. Gražl I. 368, 19. Lešek Z. 366, 20. Pesan M. 365, 21. Kovačič H. 364 + 3 čišč., 22. Vanček I. 364, 23. Pustek A. 361, 24. Vodeb A. 359, 25. Šketa M. 355, 26. Kršlin M. 355, 27. Putnik M. 350, 28. Pišotek A.

350, 29. Korent J. 350, 30. Perkovič D. 348, 31. Muršič M. 348, 32. Grubar S. 345, 33. Kovačič G. 344, 34. Stolič V. 343, 35. Krušič I. 333, 36. Šnajder A. 331, 37. Vajdič M. 328, 38. Zavšek S. 328, 39. Mrak B. 327, 40. Cocej P. 327, 41. Jeršič F. 323, 42. Lipar 319, 43. Odlazek 317, 44. Mesarič M. 313, 45. Jelen J. 311, 46. Denovnik M. 310, 47. Ivančič I. 308, 48. Primožič S. 308, 49. Krajšek B. 308, 50. Smerkol F. 307, 51. Mah-

nič S. 305, 52. Kopinšek B. 305, 53. Milošič S. 304, 54. Oštr J. 291, 55. Končan K. 291, 56. Hojnih H. 288, 57. Smeh S. 278, 58. Ramsak M. 276, 59. Čander J. 272, 60. Vrtačnik 272, 61. Govek M. 272, 62. Remus A. 268, 63. Lah S. 268, 64. Muršič I. 266, 65. Jakopek 266, 66. Buser A. 266, 67. Šprajc J. 266, 68. Petrej R. 625, 69. Leban B. 259, 70. Đukič P. 257, 71. Ivančič Z. 254, 72. Knežević 254, 73. Planko O. 250, 74. Jalič R. 250, 75. Tepež V. 249, 76. Nikolič A. 249, 77. Mladič 245, 78. Žnider S. 245, 79. Platovšek 303, 80. Ovtar 270, 81. Dečko A. 239, 82. Cerovski 230, 83. Vasiljevič S. 239, 84. Valentič D. 232, 85. Belina I. 230, 86. Utrankar I. 229, 87. Verdev B. 225, 88. Šacer F. 224, 89. Gregl Z. 236, 90. Goričan 210, 91. Korošec 194, 92. Matko 193, 93. Leban 192, 94. Tajnšek 209, 95. Radanovič 185, 96. Flac M. 148.

Ženske 50 lučaje:

1. Rešek J. 166, 2. Sorčan D. 111, 3. Zupančič B. 105, 4. Vrbovšek J. 89.

Rezultati finalnoga tekmovanja (300 lučaje):

1. Vanovšek Viktor 1368, 2. Brglez Slavko 1316, 3. Šrot Ivan 1303, 4. Lešek Franc 1299, 5. Grilanc Anton 1287, 6. Cestnik Franc 1209, 7. Šorli Vlado 1191, 8. Jankovič Ivan 1167, 9. Kamplet Vlado 1162, 10. Jakupi Nedmi 1155, 11. Gregorčič Emil 1135 in 12. Lapan Ivan 1068 podrtih kegljev.

Redna vadba rekreativnega kegljanja se nadaljuje s ponedeljkom dne 23. 11. 1981 od 17.30 do 19. ure na kegljišču »Golovec«.

ZA KS Ivan Šrot



Jesenski motiv
(K. Končan)

14. sejem
stanovanjske
opreme



priznanje

EMO CELJE

kranj 16.-23.10.'81

poslovno prireditveni center
gorenjski sejnm kranj

PRIZNANJE IZ KRANJA

Naša delovna organizacija je prejela posebno priznanje Gorenjskega sejma iz Kranja za poslovno sodelovanje na 14. sejmu stanovanjske opreme, ki je bil od 16. do 23. oktobra letos v Kranju.

SPOROČILA, ZAHVALE SODELAVCEV

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem kolektiva, še posebej pa splošni službi za izkazano pozornost in darilo, ki mi bo lep spomin na leta, ki sem jih preživela med njimi.

Se naprej pa želim vsem mnogo delovnih uspehov, zdravja in zadovoljstva.

Majda Poček

Ob odhodu v pokoj se zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz kleparskega oddelka za darilo, ki mi bo drag spomin nanje.

Vsem delavcem DO EMO pa želim še v naprej mnogo delovnih uspehov.

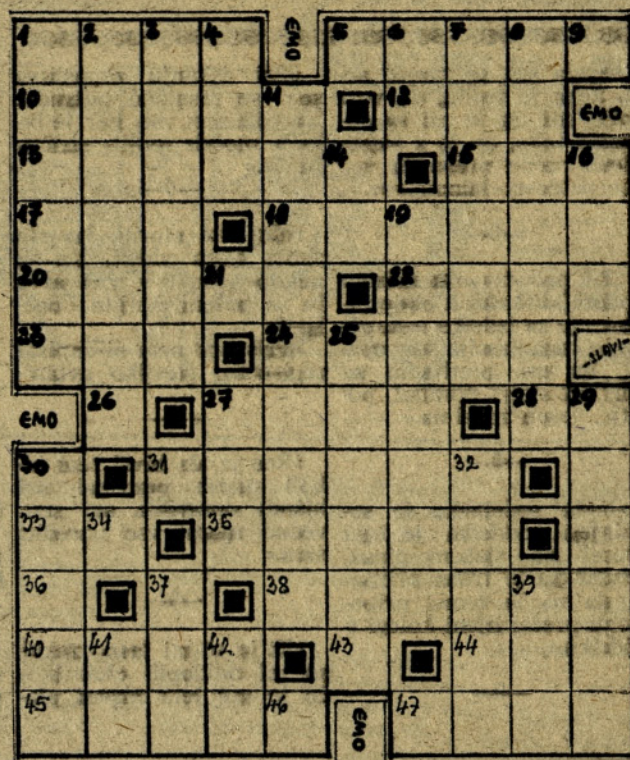
Zlatka Jagodič

REŠITEV KRIZANKA ŠT. 11

VODORAVNO: 1. META-FIZIKA, 11. IL, 12. SEL-DŽUK, 13. LES, 15. NOR, 16. K-ardelj E-dvard, 17. AGAR, 14. KAPAR, 21. NAPAD, 23. VRRV, 24. ONON, 25. ŠIVIC, 27. TNT, 28. ILICA, 29. U-NIA, 30. DINAR, 31. TON, 32. B, 33. SA, 34. I, 35. OS, 36. TINC, 38. ZN, 39. RTIC, 40. LESKA.

NAVPIČNO: 1. MILANO, 2. ELEGANTNOST, 3. T, 4. AS, 5. FEN, 6. ILOK, 7. ZDRAVILIŠČE, 8. IŽ, 9. KUKAVICA, 10. AKER, 14. SAKONIN, 18. RANTA, 20. PRVINA, 22. D, 25. ŠID, 26. CARINA, 29. UTOR, 32. BI, 36. TC, 37. NL, 38. ZK, 41. S.

Križanka št. 12



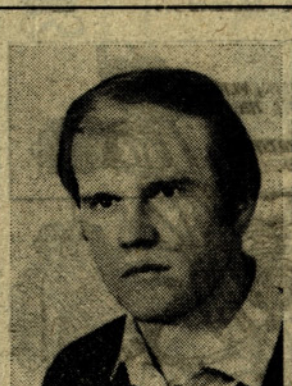
VODORAVNO: 1. Moško ime, 5. pribeležka, 10. odjemalec toka pri električnih vozilih, 12. skrajšano tuje moško ime, 13. staroindijansko ljudstvo v Severni Ameriki, 15. ime prve slovenske filmske igralka, 17. evropski veletok, 18. ptič razširjen v mestih, 20. številka, 21. tretja črka, 22. planina, hrib, 23. ime ene od vevenic iz otroških risank in stripov, 24. velika vodna površina, 26. rimsko 100, 27. vrsta maščobe, 28. Sremska Mitrovica, 30. Luksemburg, 31. laški kostanj, 33. veletok v Sibiru, 35. reka v vzhodni Srbiji, 36. Portugalska, 38. številka, 40. politično zavetišče, 43. rimsko 100, 44. nasprotno kot noč, 45. radiotehnična naprava za odkrivanje letal in drugih objektov, 46. 18 črka, 47. reka v NDR.

NAVPIČNO: 1. prileten človek, 2. orožarna, tovarna orožja, 3. kraj med Vranskim in Kamnikom, 4. vzklík

ZAHVALA

Ob bridki izgubi očeta se zahvaljujem sodelavcem iz TOZD ERC za izraženo sožalje in venec.

Teodor Resinovič



SPOMINJAMO SE

15. novembra letos je minilo dve leti, od kar je tragično preminil pri opravljanju službene dolžnosti naš dragi tovariš in sodelavec

IVAN MIRNIK

Njegovi sodelavci iz servisne službe TOZD kotli se ga z žalostjo in ponosom radi spominjamo.

Obvestilo

Z izplačilom osebnih dohodkov 17. 11. 1981 smo prešli v celoti na brezgotovinsko izplačilo v obliki bona na hranilno knjižico, za delavce, ki so se odločili in uredili prenos osebnega dohodka na čekovno knjižico pa na čekovno knjižico.

Delavci lahko dvigujejo osebne dohodke v vseh agencijah in ekspoziturah Ljubljanske banke in na vseh poštah. Zato prosimo, da izkoristite te možnosti z namenom, da bi bili čim manjši zastoji pri izplačilu in da bi izgubljali čim manj delovnega časa za dvigovanje osebnih dohodkov. Zato vam posredujemo seznam poslovnih enot Ljubljanske banke — Splošne banke Celje in njihov delovni čas:

Ekspozitura Celje, Vodnikova 2	
od ponedeljka do petka	od 7.00 do 18.00
sobota	od 7.00 do 11.00
Agencija Hudinja	
od ponedeljka do petka	od 7.00 do 18.00
sobota	od 7.00 do 11.00
Agencija Otok	
od ponedeljka do petka	od 7.00 do 18.00
sobota	od 7.00 do 11.00
Agencija Vojnik	
ponedeljek, torek, četrtek	od 7.30 do 16.00
petek, sredo	od 7.30 do 14.00
Agencija Vrnčeva 1	
ponedeljek	od 7.00 do 15.30
od torka do petka	od 7.00 do 11.30
Mestna hranilnica Celje	
od ponedeljka do petka	od 7.00 do 18.00
sobota	od 7.00 do 11.00
Agencija Nova vas	
od ponedeljka do petka	od 7.00 do 12.00
	od 13.00 do 18.00
sobota	od 7.00 do 11.00

ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega moža in očeta

VOJIMIRA MILENKoviČA

se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD Orodjarna, ki so ga pospremili na njegovi zadnji poti, vsem, ki so mi v teh težkih trenutkih izrekli sožalje, ter darovali vence.

Žalujoča žena Anica z družino

Emajlirac

Casopis izhaja dvakrat mesečno kot glasilo delovne skupnosti EMO Celje in ga prejema vsi člani te delovne skupnosti brezplačno. Ureja ga uredniški odbor.

Glavni in odgovorni urednik: Viki Klenovšek. Tehnična oprema: Jože Kuzma. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 23-921, interna 238. Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (št. 421-1/72 z dne 22. 5. 1973). Tisk in kličje AERO Celje.

Naš humor

»Sprla sva se zaradi avta. Žena je trdila, da vozi bolje kot jaz in mi to dokazala tako, da je z zategnjeno ročno prevozila več kot petdeset kilometrov.«

—0—

»Pri proučevanju kriznih obdobij, v katerih pade zanimanje za izdelke naše delovne organizacije sem opazil, da gre predvsem za štiri, in sicer: pomlad, poletje, jesen in zima.«

—0—

»Naša sodelavka iz sosednjega oddelka je bila precej na slabem glasu, vendar pa je treba priznati, da so le temu pripomogli precej njeni kolegi v oddelku.«

—0—

»Pri iskanju zaposlitve sem se resnično potrudil. Naredil sem vse, kar je bilo v močeh mojih stricev in tet.«

—0—

»Kaj ste storili, ko ste skozi okno videli, da je nekdo vlomil v vaš avto in se potem z njim odpejkal?«

»Prisebno sem si zapisal registrsko številko avta.«

—0—

»Res je, da bivši ženi nikoli nisem pomagal pri hišnih opravilih, saj sem vedno moral vse narediti sam.«

—0—

»Ni in ni mi jasno zakaj so mi odklopili elektriko, če je pol leta nisem pla-

čal.« godrnja obrtnik.

»Davkov nisem plačal že pet let pa me še niso črtali s seznama plačevalcev.«

—0—

»V gozd sem šel z namenom, da bi nabiral gobe. Ker pa je bilo tam več

avtomobilov kot pa gob, sem se lotil pač nabiranja tistih stvari, ki jih človek po avtomobilih. Ker pa v vedno z veseljem — odlo- njih gob ni bilo, sem po- biral druge reči.«

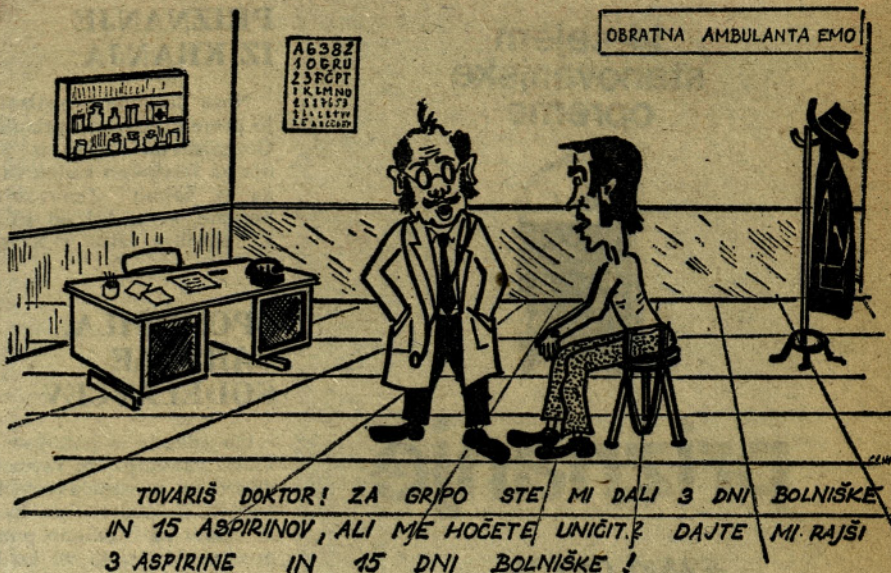
—0—

»O njegovi izobrazbi sem nas najdražjo kavo v Evropi, da kurimo najdražji sem mu povedala, da govorim esperantsko, on pa dražji telefonski priklju- me je vprašal, koliko let ček na svetu?«

—0—

»Ja, zato se pa lahko za- stonj ježiš!«

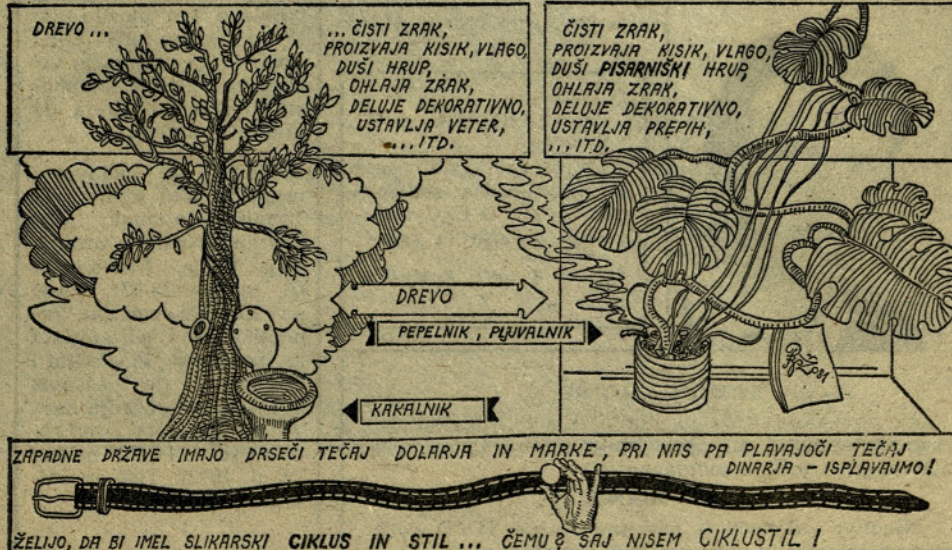
—0—



NE DRŽI TO, DA SE RAZVIJAMO, KO PA IMAMO TOLIKO ŽE RAZVITIH FILMOV...



SNEHAJMO FILME PRI KATERIH NAM ZASTAJA DIH, ALI SE NAM OBRČA ŽELODEC... SLABE FILME Z VESELJEM POZABLJAMO!



ŽELIJO, DA BI IMEL SLIKARSKI CIKLUS IN STIL... ČEMU? SAJ NISEM CIKLUSTIL!

Dopisujte v naše glasilo

Modre in manj modre

Kanarček v kletki in zakonski mož sta si podobna — oba tiho pojeta o svobodi.

Zapori so najboljši detergenti za pranje umazane preteklosti.

Dinozavra je narava že pozabila, zato pa je oslu in kozi podarila nesmrtnost.

Moralnost je zasebno in drago razkošje.

Filozofi niso storili drugega, ko to, da so vsak po svoje razlagali svet. Nam pa ostane naloga, da ga spremenimo.

Poznavanje besed vodi k poznavanju stvari.

V tunelu je najlažje zahtevati svetlo prihodnost.

Najlažje je dirigirati za pisalno mizo, brez taktirke.

Imamo dve vrsti bogov, cerkvene in denarne.

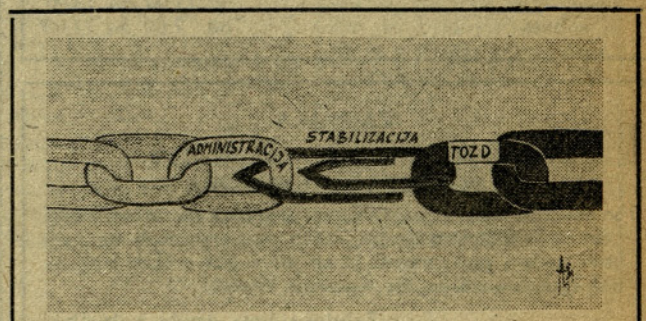
Velikokrat mora razum popustiti pred avtoriteto. Zabavnejše bi bilo, če bi se kdaj pa kdaj tudi avtoriteta poklonila razumu.

Smrt ima tajne pogodbe z bedaki vrtoglavih hitrosti.

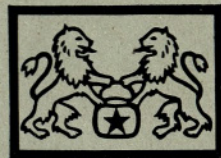
Nasprotja se privlačujejo, vendar genij ne bo nikoli ploskal bedaku.

MILAN ALAŠEVIČ

ha - ha - ha



Emajlirec



Priloga

NOVEMBER 1981

Celje - skladišče

D-Per

214/1981



1119811177, PRIL

COBISS o

PRAVILNIK

O RAZČLENITVI MERIL IN NAČINU
OBLIKOVANJA CEN ZA IZDELKE
IN STORITVE

PRAVILNIK

O ODGOVORNOSTI DELAVCEV
V ZDRUŽENEM DELU

PRAVILNIK

O DELOVNIH RAZMERJIH

REPUBLIKA
SLOVENIJA
LJUBLJANA

PRAVILNIK

**O RAZČLENITVI MERIL IN NAČINU
OBLIKOVANJA CEN ZA IZDELKE
IN STORITVE**

PRAVILNIK

**O ODGOVORNOSTI DELAVCEV
V ZDRUŽENEM DELU**

PRAVILNIK

O DELOVNIH RAZMERJIH

Na temelju 62. člana Zakona o združenem delu (Uradni list SFRJ 53/76). 3. alineje, 48. člana Zakona o temeljnih sistematizacijah cen in društveni kontroli cen (Uradni list SFRJ 1/80 in 38/80) in člana Statuta temeljne organizacije združenega dela

nega dela je delavski svet temeljne organizacije združenega dela na svoji seji dne sprejel naslednji

pravilnik

O RAZČLENITVI MERIL IN NAČINU OBLIKOVANJA CEN ZA IZDELKE IN STORITVE

1. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Upoštevajoč osnovna načela in merila za oblikovanje cen ter da zagotovijo stabilen in enoten postopek določanja cen in ostalih pogojev v skladu z dolgoročnimi družbenimi interesi in interesi organizacije združenega dela, sprejemajo delavci TOZD (v nadaljnjem besedilu — TOZD) pravilnik o razčlenitvi meril in načinu oblikovanja cen za izdelke in storitve.

2. člen

S tem pravilnikom se določajo:

- merila za oblikovanje cen izdelkov in storitev;
- splošna načela in način oblikovanja cen izdelkov in storitev;
- osnove za določanje internih cen v poslovanju s temeljnimi organizacijami združenega dela v sestavi DO;
- način oblikovanja cen za prodajo dodatne opreme, materiala, rezervnih delov iz domačih in tujih virov;
- način oblikovanja cen servisnim storitvam, industrijskih prodajaln in ostalo;
- pogoj za prodajo izdelkov in storitev;
- organi, pooblašteni za oblikovanje cen.

Delavci v TOZD oblikujejo v odnosih medsebojne odvisnosti, povezanosti in odgovornosti samostojno cene za svoje proizvode in storitve na enotnem jugoslovanskem trgu na podlagi delovanja tržnih zakonitosti, izhajajoč pri tem iz meril, določenih v zakonu oziroma v tem pravilniku v skladu s pogoji za pridobivanje dohodka, določenih s samoupravnim sporazumom, družbenim dogovorom in zakonom.

3. člen

Politika cen je sestavni del poslovne politike organizacije združenega dela. Cene izdelkov in storitev se oblikujejo v skladu s splošno politiko cen, zakonskimi predpisi, merili za oblikovanje cen, stroški proizvodnje, tržnimi pogoji in v skladu z dolgoročnimi cilji TOZD opredeljenimi v dolgoročnih, srednjeročnih in kratkoročnih planih.

4. člen

TOZD se lahko dogovarja tudi z drugimi TOZD z ustreznimi samoupravnimi sporazumi o cenah izdelkov in storitev, o merilih za oblikovanje cen in ostalih pogojih, vendar pod pogojem, da se dogovarjanje ne izvaja s ciljem doseči monopolen položaj na tržišču, ki ni v skladu z veljavnimi predpisi.

5. člen

Cene za izdelke in storitve so:

- a) cene za izdelke in storitve katerih ceniki se obvezno pošiljajo pristojnim organom v overitev;
- b) cene za izdelke in storitve, katerih obvestila o cenah se morajo pošiljati pristojnim organom zaradi spremljanja;
- c) cene, ki se prosto oblikujejo po pogojih trga upoštevajoč pozitivne predpise in ta pravilnik.

Z ozirom na pariteto so cene proizvajalceve, grosistične in maloprodajne. TOZD oblikujejo cene bodisi samostojno, s samoupravnimi sporazumi ali družbenimi dogovori.

2. MERILA ZA OBLIKOVANJE CEN

6. člen

Pri planiranju, določanju pogojev za pridobivanje in delitev dohodka ter ukrepov ekonomske politike na področju trga in cen je nujno upoštevati blagovno denarne odnose, gibanje celotne družbene reprodukcije, družbenoekonomske funkcije cen, ekonomske zakonitosti v socialističnem samoupravnem sistemu. Udeleženci pri oblikovanju cen in družbeni kontroli cen naj poleg gornjega izhajajo tudi iz meril po zakonu odnosno po tem pravilniku.

2.0. Razmerje med ponudbo in povpraševanjem na domačem trgu

7. člen

Pri uporabi tega merila TOZD upoštevajo svoje plane, ki morajo biti izdelani na osnovi kapacitet, norma ur za enoto proizvoda in fonda delovnega časa zaposlenih proizvodnih delavcev, materialne in denarne bilance, samoupravne sporazume in družbene dogovore o medsebojnih pravicah in dolžnostih pri uresničevanju plana s ciljem vzpostavitve stabilnih razmerij med ponudbo in povpraševanjem na jugoslovanskem trgu.

8. člen

Pod materialno bilanco na strani ponudbe vključujemo podatke o proizvodnji, uvozu, zalogah, številu OZD istovrstnih ali sorodnih proizvodov — grupacije, obstoječe zmogljivosti in zmogljivosti v izgradnji ter njihova izkoriščenost, stanje zalag surovin in repromateriala.

9. člen

V kolikor uporabljamo pri ponudbi planske podatke, potem le-te korigiramo s faktorjem objektivne možnosti, ki ga dobimo.

planirana proizvodnja v zadnjih 3 letih
F = izvršena proizvodnja v zadnjih 3 letih

Dejansko bilanco ponudbe predstavlja za naslednje leto plan proizvodnje korigiran za gornji faktor.

10. člen

Pod materialno bilanco na strani povpraševanja vključujemo podatke o potrošnji, izvozu, zalogah, raziskava trga, o samoupravnih sporazumih o skupnih osnovah plana med proizvajalnimi in prometnimi TOZD. Bilanca povpraševanja se

izdela za isto časovno obdobje kot ponudba in sicer najmanj za 3 leta. Bilanca povpraševanja se izdela za vsako leto posebej.

11. člen

Z dajanjem bilance povpraševanja in bilance ponudbe v medsebojno razmerje za najmanj zadnje 3 leta dobimo srednjeročni trend gibanja razmerja med ponudbo in povpraševanjem, ki nam služi kot korektivni faktor letnega razmerja in kot stalna korektura cen posameznih proizvodov in storitev ali skupin proizvodov ob priliki korekcije cen.

$$KF = \frac{\text{bilanca povpraševanja za zadnja 3 leta} \times 100}{\text{bilanca ponudbe za zadnja 3 leta}}$$

12. člen

Razmerje med ponudbo in povpraševanjem se izračuna najmanj enkrat letno bodisi ob koncu ali v začetku leta, po potrebi pa tudi med letom, in sicer tako, da se izračunano letno razmerje množi s povprečnim 3-letnim trendom razmerja KF. Tako dobljeno razmerje uporabljamo kot korektivni faktor obstoječih cen proizvodov in storitev ali cen po kalkulaciji.

13. člen

V kolikor je ponudba večja od povpraševanja se načeloma cena ne znižuje, ampak se poveča udeležba prometnih organizacij za kupoprodajo na zalogo in za ostale akcije za pospešitev prodaje. Kot dokumentacijska osnova za merilo ponudbe in povpraševanja se lahko koristijo podatki OZD, splošnih združenj in gospodarskih zbornic, organov statistike in plana, SDK in drugih bodisi količinskih ali vrednostnih.

2.1. Vpliv svetovnih cen na ravni in razmerja v cenah na domačem trgu, na odnose pri pridobivanju in delitvi dohodka ter razvojno politiko družbe.

14. člen

Pri uporabi tega merila TOZD upoštevajo bodisi izvozne cene ali inodomilne cene ustrezne države zaradi specifičnosti svojih proizvodnih programov.

V kolikor niso podani pogoji, so to merilo ne uporablja, seveda pa morajo pri vseh teh cenah biti izključena negativni vplivi ekonomskopolitičnih monopolo.

15. člen

Pri proizvodnem programu odnosno izdelkih in storitvah, ki so predmet izvozne orientacije, bo TOZD uporabljala za korekcijo domačih cen izvozno ceno, kot

povprečno ceno realiziranega izvoza teh izdelkov in storitev v ustrezni državi, obračunano po vsakokratnem blagovnem tečaju din ustrezne države, in sicer za najmanj 2-letno obdobje (blagovni tečaj je devizni izkupiček fco južno mejo pomnožen z ustreznim nakupnim tečajem in izvozno stimulacijo). V kolikor je izvozna cena večja od domače, se ta takoj izenači, sicer se domača cena korigira z odstotkom gibanja trenda izvoznih cen.

16. člen

Pri ostalem proizvodnem programu odnosno izdelkih in storitvah bo TOZD uporabljala za korekcijo domačih cen inodomilno ceno (proizvajalčeva, kataloška, itd.) ustrezne države obračunano po rednjem tečaju din zadnje tečajne liste predhodnega meseca, ko prične postopek spremembe domače cene. Za preteklo obdobje uporabimo isto pravilo in isti mesec v tem obdobju kot v prvi alineji tega člena. Domača cena se korigira z odstotkom gibanja trenda inodomilnih cen za najmanj 2-letno obdobje.

2.2. Gibanje povprečne produktivnosti dela in smotrno izkoriščanje sredstev za proizvodnjo

17. člen

Produktivnost dela TOZD v odnosu na povprečno produktivnost dela skupine ali podskupine, v katero je TOZD razvrščena, je sestavljena iz dveh kazalcev:

$$p = \frac{p_1 + p_2}{2}$$

p = količnik produktivnosti dela TOZD v odnosu na povprečno produktivnost dela skupine ali podskupine

$$p_1 = \frac{\text{indeks rasti fizičnega obsega proizvodnje na delavca} \times 100}{\text{indeks rasti fizičnega obsega proizvodnje delavca skupine ali podskupine}}$$

Indeks rasti fizičnega obsega proizvodnje se izračuna tako, da se deli proizvodnja po količini enakega obdobja tekočega leta z enakim obdobjem preteklega leta (četrtletje ali leto) s številom delavcev. Podatki za skupino ali podskupino so podatki Zavoda za statistiko.

$$p_2 = \frac{\text{dohodek na delavca TOZD} \times 100}{\text{dohodek na delavca skupine ali podskupine}}$$

Dohodek na delavca TOZD se primerja s povprečno doseženim dohodkom na delavca skupine ali podskupine za tekoče obdobje (četrtletje ali leto) po podatkih Službe družbenega knjigovodstva.

18. člen

Smotrno izkoriščanje sredstev za proizvodnjo TOZD v odnosu na smotrno koriščenje sredstev za proizvodnjo skupine ali podskupine, v katero je TOZD razvrščena, se določa z dvema kazalcema:

$$r = \frac{r_1 + r_2}{2}$$

r = količnik smotrnega koriščenja sredstev za proizvodnjo

$$r_1 = \frac{\text{dohodek v primerjavi s povprečno uporabljenimi sredstvi TOZD} \times 100}{\text{dohodek v primerjavi s povprečno uporabljenimi sredstvi skupine ali podskupine}}$$

r_2 = celotni prihodek v primerjavi s povprečno koriščenimi obratnimi sredstvi TOZD $\times 100$

r_2 = celotni prihodek v primerjavi s povprečno koriščenimi obratnimi sredstvi skupine ali podskupine

Kazalca r_1 in r_2 se izračunata za tekoče obdobje (četrtletje ali leto) po podatkih Službe družbenega knjigovodstva.

19. člen

Produktivnost dela TOZD in uspešnost koriščenja in upravljanja s sredstvi proizvodnje se izračuna:

$$K = \frac{p + r}{2}$$

K = količnik produktivnosti dela in uspešnosti koriščenja in upravljanja s sredstvi proizvodnje TOZD v odnosu na skupino ali podskupino, v katero je TOZD razvrščena

2.3. Delitev celotnega dohodka družbe med dejavnosti v sorazmerju z njihovo produktivnostjo dela, uspešnostjo upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi ter celotno družbeno produktivnostjo dela ob prizadevanju, da se v mejah ekonomske smotrnosti in enakopravne delitve dohodka izenačijo pogoji gospodarjenja.

20. člen

Ugotavljanje delitve celotnega prihodka TOZD in skupine ali podskupine, v katero je TOZD razvrščena v sorazmerju z njihovo produktivnostjo dela in uspešnostjo koriščenja in upravljanja sredstev za proizvodnjo.

Delitev celotnega prihodka na porabljena sredstva in dohodek izkazuje kazalec:

$$e = \frac{\text{celotni prihodek v odnosu na porabljena sredstva skupine ali podskupine} \times 100}{\text{celotni prihodek v odnosu na porabljena sredstva TOZD}}$$

Za izračun se uporabljajo podatki Službe družbenega knjigovodstva.

e = količnik stopnje dohodka v celotnem prihodku skupine ali podskupine v odnosu na stopnjo dohodka TOZD.

21. člen

Količnik upravičenosti za uskladitev prodajnih cen TOZD na osnovi ugotovitve delitve celotnega prihodka na dohodek in porabljena sredstva v sorazmerju z doseženo produktivnostjo dela in smotrnim izkoriščanjem ter upravljanjem sredstev za proizvodnjo dobimo tako, da kazalec »pr« pomnožimo s kazalcem »e«.

22. člen

Vpliv posameznih meril iz predhodnih členov na dejansko korekcijo prodajnih cen izdelkov in storitev, ali kalkulativnih cen, določi DS TOZD ob spremembi, odnosno oblikovanju cen.

- prvo merilo — poglavje 2.0 (20 %)
- drugo merilo — poglavje 2.1 (10 %)
- tretje merilo — poglavje 2.2 (20 %)
- četrto merilo — poglavje 2.3 (50 %)

Izračun indeksa dejanske korekcije cen izdelkov in storitev lahko dobimo tako, da indeks posameznega uporabljene- ga merila množimo z gornjim indeksom — ponderjem in seštejemo dobljene zmnožke, upoštevajoč odstotni račun.

Podatke za prvo merilo pripravi marketing služba, za drugo služba zunanje trgovine, za tretje in četrto sektor za ekonomiko in organizacijo poslovanja.

2.4. Spodbujanje razvoja proizvajalnih sil družbe

23. člen

Spodbujanje razvoja proizvodnje preko cene je možno, v kolikor se opredeli, da je razvoj te proizvodnje odnosno izdelkov in storitev bistvenega pomena za optimalen in statilen razvoj opredeljen v dogovoru o osnovah družbenega plana Jugoslavije odnosno planov ostalih družbenopolitičnih skupnosti.

S samoupravnim sporazumom odnosno družbenim dogovorom udeležencev v oblikovanju cen se opredeli višina udeležbe v ceni za stimuliranje razvoja kot tudi dinamika in skupen čas izločanja in uporaba teh sredstev.

2.5. Vpliv cen na gibanje življenjskih stroškov

24. člen

Proizvodni programi odnosno izdelki in storitve TOZD imajo posreden ali neposreden vpliv glede cen na gibanje življenjskih stroškov, zato se bo to dejstvo upoštevalo pri korekciji cen z indeksom in metodologijo organov statistike.

3. PRODAJA DODATNE OPREME, MATERIALA IZ DOMAČIH IN TUJIH VIROV

25. člen

Po posebnem postopku se formirajo cene izdelkom — materialu, ki jih TOZD kupuje od tujih ali domačih dobaviteljev v svrhu kompletiranja lastnih finalnih izdelkov in proizvodnega programa. Postopek določi TOZD v skladu z zakonskimi predpisi o oblikovanju teh cen, kar velja tudi za prodajo materiala.

26. člen

Tako oblikovane cene dodatne opreme — materiala, ki jih TOZD dobavlja dobavitelj, vsebujejo poleg nabavne ali planske cene dodatno še:

— odvisne stroške (transport- zavarovanje, bančni stroški, carina, takse, uvozne davščine in eventualno drugi). Ta izračun opravi služba nabave ali uvoza;

— grosistično maržo ali delež prometne storitve, ki jo določi skupščina občine ali drugi organi, ki so zato pooblaščen v družbenopolitični skupnosti v načelu na nivoju marž enakih ali sorodnih proizvodov drugih OZD na področju iste občine.

4. PRODAJA IZDELKOV IN STORITEV — USLUGE KOT STRANSKA DEJAVNOST TOZD

27. člen

Kadar TOZD pristopi k proizvodnji kot stranske občasne dejavnosti, so za in prodaji izdelkov in storitev — uslug določanje prodajne cene po teh posebnih naročilih pristojni vodje poslovnice prodaje, pri čemer upoštevajo kalkulacije in stopnjo akumulacije po gospodarskem planu, sprejetim na DS TOZD.

5. NOVI PROIZVOD

28. člen

V skladu s 43. členom Zakona o temeljnih sistema cen in družbeni kontroli cen in spremljajočih predpisov je določeno, kateri proizvod se šteje kot nov proizvod, ki je rezultat domačega znanstveno-raziskovalnega in razvojnega dela. TOZD bo štela kot nov proizvod tudi razne druge tehnično-tehnološke izboljšave v skladu z veljavnimi predpisi.

Sektor za ekonomiko in organizacijo poslovanja v sodelovanju z razvojnimi in tehnološkimi službami v TOZD in DSSS hkrati s pripravo poskusne proizvodnje novega izdelka izdela tudi predkalkulacijo stroškov tega izdelka, tehnični opis ter risbe in tehnično primerjavo lastnosti s sorodnimi proizvodi drugih proizvajalcev vsaj 3 mesece pred pričetkom redne proizvodnje v svrhu čakalnih rokov bodisi 30 ali 60 dni.

Cena za nov proizvod TOZD oblikujejo po kalkulaciji, v kateri obvezno upošteva stroške razvoja bodisi individualno ali v skladu z internim samoupravnim aktom s področja razvojne dejavnosti in gospodarskim planom.

6. REZERVNI DELI IN SERVISNE STORITVE

29. člen

Cene rezervnim delom se oblikujejo po posebnem postopku, in sicer se na nabavno ali internó plansko ceno doda 50 % pribitka iz domačih virov in 80 % iz uvoza, ki je namenjen prvenstveno za pokrivanje stroškov servisiranja v času garancije upoštevajoč pri tem veljavne predpise. To velja za vse rezervne dele bodisi kot lastni sestavni deli, polizdelki, kjer se upošteva kalkulacija, kot tudi od domačih ali tujih dobaviteljev.

30. člen

Cene servisnim storitvam se oblikujejo po kalkulaciji na servisno uro, upoštevajoč kvalifikacijo, gospodarski plan posamezne TOZD. Poleg tega se koristnikom servisnih uslug zaračunavajo kilometrina, čas na poti, dnevnice, proste sobote, nedelje in prazniki v skladu z ustreznimi samoupravnimi sporazumi, družbenimi dogovori in veljavnimi predpisi.

31. člen

Pri oblikovanju cen izdelkov in storitev ter dodatni opremi sme TOZD zaračunavati stroške servisiranja le pri tistih izdelkih, kjer se servisiranje predvideva. Odstotek stroškov servisiranja se določi na osnovi izračuna povprečnih stroškov

predhodnih servisnih storitev enega izdelka ali skupin izdelkov za obdobje enega leta. Izračun izdelata servisna služba in služba plana in analiz.

7. INTERNE CENE

32. člen

Izdelkom, katerim se cena določa na osnovi tega pravilnika in se prodajajo tudi med TOZD v DO EMO, je interna cena enaka ceni za zunanje kupce.

33. člen

Izdelkom TOZD, ki spadajo v osnovo dejavnost TOZD in se uporabljajo kot material v drugi TOZD v DO EMO, se cene (udeležba v skupnem prihodku) določajo na osnovi meril delitve skupnega končnega izdelka.

34. člen

Cena izdelkom in storitvam, ki ne spadajo v osnovno dejavnost TOZD, se oblikujejo na osnovi kalkulacije tako, da se na polno lastno ceno, ki vključuje pokritje vseh stroškov, OD in vseh obveznosti iz dohodka in čistega dohodka, doda planirana stopnja akumulacije.

8. KALKULACIJA

35. člen

Kalkulacija je osnova za določanje cen posameznim izdelkom in storitvam in je sestavljena po naslednji metodologiji do pokritja vseh stroškov, OD in vseh obveznosti iz dohodka in čistega dohodka.

1. DIREKTNI STROŠKI:

- material,
- OD direktni;

2. VARIABILNI STROŠKI;

3. FIKSNI SKTROŠKI:

- OD fiksni (vezani na delo — OD dir.),
- fiksni stroški R-4 (vezani na material),
- fiksni stroški R-4 (vezani na delo — OD dir.);

4. PRISPEVKI, DAJATVE IN OSTALI STROŠKI:

- DSSS
- del dohodka za obresti,
- prispevki iz OD,
- prispevki po odlokih,
- prispevki po pogodbah,
- davki in prispevki iz dohodka,
- stanovanjski prispevek;

5. ZA SSP, POSOJILA IN ZDRUŽEVA-
NJE.

9. INDUSTRIJSKA PRODAJALNA

36. člen

Industrijska prodajalna posluje v skladu z registracijo in oblikuje cene:

— pri pariteti tovarniška cena doda odvisne stroške, maržo in DPP po veljavnih predpisih;

— pri pariteti maloprodajna cena doda DPP po veljavnih predpisih, zakonita marža pa je že vključena v ceni.

37. člen

V kolikor proizvajalne TOZD priznava-
jo industrijski prodajalni kakršnekoli bonifikacije, odloča o tem DS TOZD, pri čemer določi tudi višino, čas, namen in način obračuna ter porabe.

10. POGOJI ZA PRODAJO IZDELKOV IN OPRAVLJANJE STORITEV

38. člen

Praviloma se določajo pogoji za prodajo izdelkov in opravljanje storitev s samoupravnimi sporazumi o združevanju dela in sredstev ter trajnem poslovnem sodelovanju v skladu z veljavnimi predpisi in Zakonom o obveznem združevanju dela in sredstev OZD, ki se ukvarjajo s prometom blaga in storitev s proizvajalnimi OZD (Uradni list SFRJ 66/80), s kupoprodajnimi pogodbami ter upoštevanjem tega Pravilnika.

39. člen

Samoupravni sporazumi, kupoprodajne pogodbe in iz njih izhajajoči akti morajo praviloma vsebovati skupne plane, področje skupnega sodelovanja, splošne dobave in plačilne pogoje, količine in asortiman blaga oziroma storitev z oznako iz cenika, kataloga — prospekta s ceno oziroma izdelavo izdelkov ali opravilo storitev po posebni želji, vrsta embalaže, jamstvo in kvaliteto izdelkov, opredelitev garancijskih obveznosti do kupca, vsa določila v zvezi z garancijo, izdelava atestov, reklamacije, opredelitve glede delitve skupnega prihodka ali dohodka, plačilo, itd.

40. člen

Pri prodaji izdelkov in storitev se zaračunavajo kupcu ali naročniku po tem splošnem aktu prodajne cene.

Te cene se lahko znižajo glede na:

— velikost naročila
— skupino blaga, posamezno vrsto blaga
— skupine kupcev

— vrste kupcev (prometne organizacije, izvajalci investicijskih del, itd.)

Pri oblikovanju cen izdelkov in storitev lahko TOZD upošteva popuste, ki se lahko smatrajo kot delež prometni OZD, rabat v prometu na malo, rabat v prometu na veliko, redni rabat, super rabat, količinski rabat, nesezonski rabat, tranzitni rabat, itd.

Popusti so praviloma vključeni v cenah in o njih odločajo samoupravni organi istočasno ko določajo o cenah. Za odstopanja do $\pm 10\%$ so pooblaščenci direktor TOZD oziroma od njega pooblaščen oseba, ki so po internih organizacijskih predpisih pooblaščen za posle s področja prodaje, o vseh večjih odstopanjih ponovno odločajo pristojni samoupravni organi.

Za vsako leto vnaprej ob izdelavi gospodarskega plana se izdelajo tudi prodajno-plačilni pogoji, ki jih potrdijo samoupravni organi TOZD.

11. ORGANI POOBLAŠČENI ZA OBLIKOVANJE CEN IN DOLOČANJE POSLOVNIH POGOJEV

41. člen

Za oblikovanje in določanje cen ter poslovnih pogojev je pooblaščen DS TOZD po predhodnih obravnavah na samoupravnih delovnih skupinah.

Delavski svet TOZD pooblašča strokovno službo TOZD za oblikovanje in določanje cen ter pogojev pri individualnih pogodbenih naročilih, pri specialnih, tehničnih pogojih in specifikacijah kupcev, pri javnih licitacijah po veljavnih predpisih in pri kooperacijskih poslih na dolgoročni podlagi, pri čemer upošteva merila po tem Pravilniku in gospodarski plan TOZD.

42. člen

Upoštevalo se mora splošno politiko cen in rezultate poslovanja v zaključnem računu za preteklo leto, kakor tudi rezultate poslovanja po periodičnih obračunih, določeni DS TOZD z gospodarskim planom za naslednje leto okvirno stopnjo akumulacije v celotnem prihodku oziroma dohodku TOZD.

Sektor za ekonomiko in organizacijo poslovanja mora ob rednih periodičnih obračunih podati rentabilnostni izračun o višini stroškov za posamezne izdelke oziroma grupe izdelkov ter s tem iniciativno marketing službi za strokovno pripravo predloga za spremembo cene.

Prodajne cene izdelkov in storitev praviloma pokrivajo stroške enostavne in razširjene reprodukcije pri posameznem proizvodu, storitvi ali grupi proizvodnje.

43. člen

V kolikor prihaja do bistvenih premikov cen več kot $\pm 5\%$ pri surovinah, repro materialu in energiji, da iniciativo nabava, uvoz, TOZD vzdrževanje vsaj enkrat mesečno prek Sektorja za ekonomiko in organizacijo poslovanja marketing službi za korekcijo cen, upoštevajoč veljavne predpise in ta Pravilnik ali se podvzamejo drugi ustrezni ukrepi za pozitivno poslovanje TOZD.

DS TOZD je pooblaščen določati cene vsem izdelkom in storitvam na predlog strokovne službe.

44. člen

Cenik izdelkov in storitev s splošnimi prodajnimi in plačilnimi pogoji pripravi marketing služba v sodelovanju s prodajami TOZD, sektorjem za ekonomiko in organizacijo poslovanja, finančno službo in ga predloži v potrditev DS TOZD. DS TOZD lahko določi poleg cenika tudi okvirno mejo, v okviru katere lahko pooblašteni delavci priznavajo bonifikacije.

45. člen

Odgovornost posameznih delavcev za izvajanje zakonskih predpisov in internih določil, sklepov in sklepov organov upravljanja glede cen je naslednja:

- direktor TOZD je odgovoren za izvajanje splošne politike cen glede na zakonske predpise in interne akte ter sklepe organov upravljanja TOZD.

- delavci strokovnih služb, ki predlagajo predloge, so odgovorni za strokovnost in pravočasnost ter pravilnost podadni analiz, predpisov in postopkov.

- za oblikovanje cen proizvodov in storitev v skladu z veljavnimi predpisi ter določili tega Pravilnika in sklepov organov upravljanja TOZD so odgovorni delavci, ki so pooblašteni za oblikovanje cen z določili tega Pravilnika ali s konkretnimi sklepi organov upravljanja TOZD.

46. člen

TOZD bo v skladu s 15. členom Zakona o temeljih sistema cen in družbeni kontroli cen samostojno odločala in sklepala posebne samoupravne sporazume o cenah z drugimi OZD in skupnostmi bodisi v grupacijah ali repro verigi, kjer bodo trajnejše urejale medsebojne ekonomske odnose in razmerje v cenah, uporabila merila po tem Pravilniku ali drugačno razčlenitev teh meril ob eventualni stro-

kovni pomoči pristojne skupnosti za cene v skladu z veljavnimi predpisi. V tem primeru bodo veljala merila po tem posebnem samoupravnem sporazumu o cenah, ki ga bo sklenil organ upravljanja TOZD.

47. člen

TOZD bo v skladu z 22. členom Zakona o temeljih sistema cen in družbeni kontroli cen sklepala samoupravne sporazume o združevanju dela in sredstev o trajnem poslovnem sodelovanju s prometnimi OZD in skupno oblikovale cene izdelkov in storitev v skladu z veljavnimi predpisi.

12. DRUŽBENA KONTROLA CEN

48. člen

Družbeno kontrolo cen opravljajo samoupravne organizacije in skupnosti, organizirani porabniki, kadar gre za cene proizvodov in storitev za neposredno porabo delovnih ljudi in občanov, skupnosti za cene in pristojni organi družbenopolitičnih skupnosti.

Družbena kontrola cen se opravlja na podlagi meril, ki so določena v zakonu, v skladu z ekonomsko politiko oziroma politiko cen, določeno v družbenih planih in aktih o njihovem uresničevanju v posameznem letu, po tem Pravilniku in po samoupravnih sporazumih o oblikovanju cen.

Družbeno kontrolo cen po tem Pravilniku opravlja samoupravna delavska kontrola TOZD.

49. člen

Kot ukrepi neposredne kontrole cen se lahko za posamezne proizvode in storitve predpišejo:

- določitev najvišjih cen oziroma ravni cen

- način oblikovanja cen

- dajanje soglasja k cenam

- pošiljanje cenika skupnosti za cene v potrditev.

Ukrepi neposredne kontrole cen so časovno omejeni, sicer se le ti podaljšujejo, če se razmere na trgu ne zboljšujejo s tem, da se vsakih 6 mesecev znova ugotavlja, ali so še razlogi za to, da se ti ukrepi obdržijo.

50. člen

Če pride v odnosih na trgu in pri gibanju cen do velikih motenj, ki ogrožajo izvajanje ekonomske politike, če opazi

monopolistične pojave, ki spodkopavajo enotnost jugoslovanskega trga, predpiše ZIS na podlagi soglasja pristojnih republiških in pokrajinskih organov ukrep neposredne kontrole cen tudi za proizvode in storitve iz pristojnosti drugih družbenopolitičnih skupnosti.

Skupnost za cene ne sme OZD odreči potrditev cenika, če so cene v njem na ravni ali pod ravni cen za enake proizvode druge OZD, kateri je ta skupnost potrdila cenik.

13. PREDHODNE IN KONČNE DOLOČBE

51. člen

Ta pravilnik začne veljati 8. dan po objavi v uradnem glasilu DO EMO.

Z dnem, ko stopi v veljavo ta pravilnik, preneha veljati pravilnik o oblikovanju cen z dne 16. 9. 1976.

Obstoječe cene veljajo naprej, za njihovo spremembo pa veljajo določbe tega Pravilnika.

Predsednik DS

BELEŽKE:

Na temelju točke 4, 179. člena in točke 1, 495. člena Zakona o združenem delu in členu Samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo združenega dela

..... (v nadaljevanju temeljna organizacija) je delavski svet temeljne organizacije združenega dela na svoji seji dne sprejel

pravilnik

O ODGOVORNOSTI DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

I. Temeljne določbe

1. člen

Po načelih, ki so jih delavci v temeljni organizaciji določili v samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo so (vzajemno in osebno) odgovorni za zavestno izvrševanje delovnih obveznosti v delovnem razmerju, s tem pravilnikom urejajo obveznosti delavcev pri delu in v zvezi z delom, odgovornost delavcev za kršitev delovnih obveznosti in za storjeno škodo, kršitve delovnih obveznosti, ki se štejejo za težje oziroma lažje kršitve delovnih obveznosti, uvedbo in vodenje postopka ter ukrepe, ki se smejo v skladu z zakonom izrehati delavcem za kršitve delovnih obveznosti, roke v katerih zastarata uvedba in vodenje postopka ter roke, v katerih zastara izvršitev ukrepov.

2. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je (vzajemno in osebno) odgovoren, da izvršuje odločitve sprejete v skladu z zakonom in samoupravnim splošnim aktom v temeljni organizaciji, kakor tudi da izvršuje svoje delovne obveznosti.

Za opustitev sprejetih odločitev za kršitve delovnih obveznosti in druge kršitve delovne discipline, katere stori po svoji krivdi, je disciplinsko odgovoren.

3. člen

Za produkcijska sredstva in druga sredstva združenega dela, s katerimi delavci razpolagajo, so odgovorni, da jih uporabljajo v skladu z njihovim namenom.

Za poškodovanje družbenih sredstev in za vsako drugo škodo, ki jo delavec povzroči temeljni organizaciji je odgovoren materialno.

4. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je

osebno odgovoren ostalim delavcem, disciplinsko in materialno za kršitev delovnih obveznosti in za povzročeno škodo.

Določbe tega pravilnika o disciplinski in materialni odgovornosti veljajo za vse delavce, ne glede na dela in naloge, ki jih upravljajo v temeljni organizaciji.

5. člen

Disciplinski ukrepi, ki se bodo v skladu s tem pravilnikom izrekli v temeljni organizaciji, morajo imeti vzgojni in preventivni značaj.

II. Načela postopka

6. člen

Pri vodenju disciplinskega postopka se uporabljajo naslednja načela:

1. Načelo akuzatornosti se izraža v tem, da se disciplinski postopek uvede na zahtevo pooblaščenih organov.

2. Načelo kontradiktornosti omogoča delavcu, da se izjasni o vsebini zahtevka za uvedbo postopka v vseh navedbah tega zahtevka.

3. Načelo spoštovanja pravic do obrambe zagotavlja delavcu dovolj časa, da se sam ali ob pomoči zagovornika pripravi za obrambo.

4. Načelo zaslišanja delavca zagotavlja delavcu, da v disciplinskem postopku poda svojo obrambo. To načelo je treba razumeti tako, da se delavcu omogoči, da poda svojo obrambo, vendar je od njega odvisno ali bo to možnost izkoristil.

5. Načelo javnosti omogoča, da se postopek pred disciplinsko komisijo vodi javno.

6. Načelo materialne resnice in svobodne dokaza sta tesno povezana in vztrajata na popolno in resnično ugo-

tavljanje dejstev, od katerih zavisi odločitev o obstoju kršitve delovne obveznosti in odgovornosti za to kršitev.

7. Načelo dvostopnosti omogoča preizkus odločitev o izrečenem ukrepu pri drugem organu oziroma na drugi stopnji v temeljni organizaciji.

8. Načelo ekonomičnosti zahteva, da se disciplinski postopek vodi hitro in s čim manj stroškov in izgube časa za delavca in druge udeležence v postopku.

9. Načelo sodelovanja sindikata v postopku je podano v vseh fazah disciplinskega postopka. Na ta način je zagotovljen pomemben vpliv sindikata pri odločanju o odgovornosti delavca.

10. V skladu z načelom zakonitosti delavec ne more biti odgovoren zaradi kršitve delovne obveznosti, niti se mu ne more izreči ukrep, če določeno dejanje (storitev ali opustitev), še preden je bilo storjeno, ni bilo določeno kot kršitev delovne obveznosti v samoupravnem splošnem aktu.

11. Načelo oficialnosti se izraža v tem, da se po uvedbi postopka na podlagi zahtevka pooblaščenega organa postopek vodi po uradni dolžnosti.

12. Preiskovalno načelo nalaga organu, ki vodi postopek, da sam zagotovi dokazne listine in priče, ki so potrebne pri ugotavljanju odgovornosti delavca.

III. Delovne obveznosti

7. člen

Delavec temeljne organizacije ima obveznosti določene z zakonom in samoupravnim splošnim aktom.

8. člen

Poleg obveznosti določenih s samoupravnim splošnim aktom o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo združenega dela, statutom in drugimi samoupravnimi splošnimi akti, imajo delavci še naslednje obveznosti (delovne obveznosti)

1. da zavestno in dosledno izvršujejo dela in naloge, ki jih opravljajo

2. da negujejo in pospešujejo socialistične samoupravne odnose v temeljni organizaciji in izven nje

3. da varujejo družbeno lastnino

4. da razvijajo prijateljske odnose

5. da sodelujejo v samoupravljanju

6. da razvijajo in pospešujejo ugled temeljne organizacije in delovne organizacije kot celote

7. da sodelujejo v družbeni samozaščiti

8. da uporabljajo varnostne ukrepe pri delu

9. da uporabljajo protipožarne ukrepe

10. da varujejo poslovno, vojno in drugo tajno določeno z zakonom in samoupravnim splošnim aktom

11. da se strokovno izpopolnjujejo in izobražujejo

12. da javno izpostavljajo nepravilnosti pri delu in da opozarjajo na nespoštovanje zakonov in drugih samoupravnih splošnih aktov

13. da dajejo strokovno pomoč delavcem, a posebno, da prenašajo svoje znanje na mlajše delavce

14. da prihajajo pravočasno in trezno na delo in da ne zapuščajo delovne organizacije pred za to določenim časom.

IV. Odgovornost za kršitev delovnih obveznosti

9. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je odgovoren za kršitev delovne obveznosti.

Za kršitev delovne obveznosti odgovarja tudi delavec, ki opravlja dela in naloge, za katera ima posebna pooblastila in odgovornosti, kot delavec, ki opravlja dela in naloge poslovnodnega organa.

10. člen

Delavec temeljne organizacije je odgovoren za kršitev delovne obveznosti, ki jo stori po svoji krivdi.

Delavec je kriv, če je kršil delovno obveznost namenoma ali iz velike malomarnosti.

Odgovornost delavca za izvršeno kršitev delovne obveznosti se ugotavlja v vsakem posameznem primeru.

11. člen

Delavec ne odgovarja disciplinsko za opustitev oziroma za storitev, ki ni s splošnim aktom določena kot kršitev delovne obveznosti.

12. člen

Odgovornost za kaznivo dejanje, gospodarski prestopki ali prekršek ne izključuje disciplinske odgovornosti delavca za isto dejanje, če je to dejanje izvršeno na delu ali v zvezi z delom in če je s splošnim aktom določena kot kršitev delovne obveznosti.

13. člen

Lažje kršitve delovne obveznosti so:

1. neupravičeno zamujanje na delo,
2. neupravičeno zapuščanje dela med delom ali pred koncem delovnega časa,

3. nepravilen odnos med delom do drugih delavcev,

4. opustitev prijave, težje kršitev delovne obveznosti, katere je storil drugi delavec,

5. opustitev prijave škode, ki jo je povzročil drug delavec,

6. nevesten odnos do zaupanih sredstev, v primeru kadar niso nastopile škodne posledice,

7. povzročitev manjše škode temeljne organizacije,

8. dajanje netočnih informacij o delu osnovne organizacije, pa čeprav zaradi tega ni nastala škoda,

9. neupravičena uporaba materiala in neupravičena uporaba sredstev temeljne organizacije v manjši meri,

10. opustitev delovnih nalog pa čeprav ni nastala škoda,

11. nepravočasno izvrševanje odločitev sprejetih v temeljni organizaciji pa čeprav ni nastala škoda,

12. dajanje netočnih podatkov, pa čeprav niso bistveno vplivali na sprejemanje odločitev v temeljni organizaciji,

13. opustitev sodelovanja v zboru delavcev ali drugega organa temeljne organizacije pri sprejemanju odločitev s strani odgovornega delavca, ki je vabljen za dajanje informacij ali strokovne pomoči,

14. opustitev strokovne pomoči drugim delavcem od strani strokovnih in odgovornih delavcev pri uresničevanju njihovih del in nalog,

15. neupravičen izostanek z dela en dan.

14. člen

Hujše kršitve delovne obveznosti so:

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

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

3. nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstva in druga nezakonita dejanja,

4. dajanje nepravilnih podatkov če je to bistveno vplivalo na odločanje v temeljni organizaciji,

5. dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi se spravi odgovorni delavec v zmo-to glede uveljavljanja pravic, ki jih uveljavlja v združenem delu,

6. opustitev dejanja, s čimer se ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje v temeljni organizaciji,

7. zloraba položaja ali prekoračenje danega pooblastila,

8. onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje organizacije združenega dela, 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 in samoupravnega splošnega akta,

11. odklonitev del oziroma nalog ali delovnih nalogov, če za to ni upravičenih razlogov,

12. neupravičena uporaba sredstev, za-upanim delavcem za opravljanje del oziroma nalog,

13. prihajanje na delo v vinjenem stanju ali uživanje alkohola ali drugega nar-kotičnega sredstva med delom, ki zmanj-šuje možnost za delo,

14. neupravičeno izostajanje z dela,

15. povzročanje nereda ali pretepa v temeljni organizaciji,

16. neizvrševanje, neredno ali nepravočasno izvrševanje del oziroma nalog, ki se nanašajo na ljudsko obrambo ali druž-beno samozaščito,

17. malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev poslo-vne, vojaške ali druge v zakonu ali v samoupravnem splošnem aktu določene tajnosti,

18. opustitev pošiljanja listin in podatkov na zahtevo pooblaščenih organov ali organizacij,

19. kršitev delovnih obveznosti, ki predstavlja kaznivo dejanje,

20. neizvrševanje sodnih odločb, izda-nih v postopku za varstvo delavčevih prav-ic v določenem roku od strani poslo-vodnega organa ali pooblaščenih delavcev v temeljni organizaciji,

21. nesodelovanje individualnega poslo-vodnega organa v delavskem svetu temeljne organizacije,

22. opustitev opozorila na nezakonite odločitve ali akte, na odločitve, ki niso v skladu s planom temeljne organizacije od strani individualnega poslovnega organa,

23. klicanje delavca na zagovor oziroma vplivanje, da je delavec postavljen v manj ugoden položaj, zato ker je na zboru delavcev, na seji delavskega sveta ali v okviru drugih oblik odločanja v temeljni organizaciji podal predlog, pripombo ali mnenje ali zato, ker je zahteval dopolnilno poročilo o delu in poslovanju temeljne organizacije in o medsebojnih razmerjih,

24. onemogočanje delavcem vpogled v listine in poslovanje temeljne organizacije od strani poslovnega organa ali delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,

25. oviranje člana organa samoupravnega delavske kontrole ali onemogočanje njegove funkcije s strani poslovnega organa ali delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,

26. neizpolnjevanje dolžnosti obveščanja delavskega sveta in drugih organov temeljne organizacije in sindikata s strani poslovnega organa,

27. reševanje spora, ki je po značaju takšen, da bi utegnil pripeljati do motenj pri delu in v samoupravnih odnosih, ali da bi zaradi njega utegnila nastati znatnejša škoda, v nasprotju z zakonom,

28. netočno evidentiranje in prikazovanje rezultatov dela, v cilju, da se zase ali za drugega delavca, delovno skupino ali temeljno organizacijo neosnovano pridobi del dohodka,

29. kršitev delovne obveznosti v namenu, da se zase ali za koga drugega pridobi materialna korist in drugemu stori škoda,

30. neosnovano pridobivanje materialnih koristi in sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom, razen običajnih daril,

31. ponarejanje zapisnikov in odločitev delavcev in njihovih organov,

32. podajanje osnutka ali predloga odločitve s strani odgovornega delavca, ki ni v skladu z zakonom, če je delavec vedel ali bi moral vedeti ali je bil opozorjen na njihovo nezakonitost,

33. prikrivanje izvršene hujše kršitve delovne obveznosti od druge strani delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ali strokovnega delavca notranje kontrole,

34. preprečevanje strokovnim organom notranje kontrole izvrševanje njihovih nalog,

35. povzročitev škode pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti,

36. kraja ali poneverba lastnine temeljne organizacije,

37. neupoštevanje odločitev o začasni razporeditvi na drugo delo oziroma naloge,

38. opustitev opozorila delavca ali samoupravnega organa o kršitvi pravic in odgovornosti od strani delavcev strokovne službe, ki skrbi za uresničevanje samoupravnih pravic,

39. ponavljanje lažjih kršitev delovnih obveznosti,

40. uveljavljanje bolniškega staleža in hranarine na temelju lažnih podatkov oziroma dokumentov,

41. zavračevanje zdravljenja ali odklanjanje zdravljenja, če je delavec priznan za delo nezmožnega na temelju ugotovitve zdravnika oziroma pristojne zdravstvene službe,

42. simuliranje bolezni, če je le-to ugotovljeno na temelju mnenja pristojne zdravstvene službe oziroma zdravnika,

43. oviranje samoupravnih pravic in dolžnosti delavcev oziroma oviranje opravljanja samoupravnih funkcij.

15. člen

Zaradi kršitev delovnih obveznosti se lahko izrečejo naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. razporeditev na drugo delo oziroma k drugi nalogi, za čas od enega leta,
4. denarna kazen,
5. prenehanje delovnega razmerja.

16. člen

Disciplinski ukrep denarne kazni se sme izreči le za naslednje hujše kršitve delovnih obveznosti:

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

2. povzročanje pretepa ali nereda v temeljni organizaciji,

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

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

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

6. zloraba položaja ali prekoračenje dajnega pooblastila,

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

Disciplinski ukrep denarne kazni se sme izreči največ do 10 % zneska enomesečne akontacije OD, za sredstva zbrana iz denarnih kazni se uporabljajo za strokovno upošabljanje in izobraževanje delavcev.

Pravnomočni sklep disciplinske komisije o izrečenih denarnih kaznih je izvršilni naslov.

17. člen

Ukrep razporeditev na drugo delo oziroma naloge se lahko izreče samo v primeru hujše kršitve delovne obveznosti, če se ugotovi:

1. da je izvršena kršitev delovne obveznosti očitno povezana z naravo dela oziroma delovnimi nalogami, na katerih delavec upravlja dela,

2. kadar je ta ukrep upravičen zaradi nevzdržnih odnosov v ožji delovni sredi-
ni.

Uporaba ukrepa iz prvega odstavka tega člena se lahko izvrši, če se delavec razporedi na drugo delo oziroma nalogo, ki ustreza njegovi izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

18. člen

Prenehanje delovnega razmerja se sme izreči za hujšo kršitev delovne obveznosti, s katerimi se:

1. povzročajo motnje v razmerjih pri upravljanju del oziroma nalog,

2. onemogoča ali otežuje delo drugih delavcev ali kako drugače moti delovni proces.

Disciplinska komisija v vsakem posamičnem primeru vabi delavca na odgovornost, da ugotovi obstoj okoliščin iz prvega odstavka tega člena in da odloči o uporabi ukrepa prenehanja delovnega razmerja.

19. člen

Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja se lahko zlasti še izreče zaradi naslednjih hujših kršitev delovnih obveznosti:

1. neupravičeno izostajanje z dela, najmanj pet delovnih dni v obdobju treh mesecev,

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

3. nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi,

4. opustitev dejanj, s čimer se hudo ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje v temeljni organizaciji,

5. opustitev ukrepov za varstvo delavcev pri delu ali varstvo družbenih sredstev,

6. odklonitev del oziroma nalog pomembnih za nemoten potek delovnega procesa in poslovanja, če za to ni upravičenih razlogov,

7. prihajanje na delo v vinjenem stanju ali pod vplivom mamil,

8. uživanje alkohola ali uživanje mamil med delom,

9. neizpolnjevanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena,

10. hujša kršitev samoupravnih pravic delavcev,

11. neizvrševanje pravnomočnih sodnih odločb,

12. lahko pa se gornji ukrep izreče tudi v drugih primerih kršitve delovne obveznosti, če so obenem podani pogoji po 18. členu tega pravilnika.

20. člen

Izvršitev izrečene denarne kazni in izrečenega ukrepa prenehanja delovnega razmerja se lahko odloži za čas do 1 leta.

Če delavec v času iz prvega odstavka tega člena ne stori hujšo kršitev delovne obveznosti, se smatra, da ukrep ni bil izrečen.

Pogojno odložena izvršitev denarne kazni in prenehanje delovnega razmerja se lahko prekliče, če disciplinska komisija po uvedenem postopku ugotovi, da je delavec storil novo hujšo kršitev delovne obveznosti.

21. člen

Izrečeni ukrep zaradi kršitev delovne obveznosti ne sme biti temelj za omejevanje pravic delavcev iz delovnega razmerja.

22. člen

Pri izreku ukrepa zaradi kršitev delovnih obveznosti je treba upoštevati težo kršitev delovne obveznosti in njene posledice, stopnjo odgovornosti delavca, višino eventuelne škode, okoliščine pod katerimi je bila storjena kršitev delovne obveznosti, prejšnje delo in obnašanje delavca, obnašanje delavca po storjeni kršitvi delovne obveznosti, značaj dejavnosti, v katerih delavec dela, materialne in socialne razmere delavca in druge okoliščine, s katerimi se zagotavljajo vzgojni in preventivni vplivi na delavca.

23. člen

Uvedba in vodenje postopka zaradi lažje kršitev delovne obveznosti zastarata v roku 6 mesecev, ko je bila kršitev storjena.

Uvedba in vodenje postopka zaradi hujše kršitev delovne obveznosti zastarata v roku enega leta, ko je bila kršitev storjena.

Če ima dejanje, s katerim je bila storjena kršitev delovne obveznosti znake kaznivega dejanja zastarata uvedba in vodenje postopka v 12 mesecih od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca, vendar postopek za kršitev delovne obveznosti ni več mnogo, ko zastara kazenski pregon.

V. Disciplinski postopek

24. člen

Disciplinski postopek se začne na zahtevo delavskega sveta, individualnega poslovnega organa, organa samoupravne delavske kontrole, družbenega pravobranilca samoupravljanja, sindikata, zbora delovne enote, kakor tudi pristojnega organa družbenopolitične skupnosti.

Organi iz prvega odstavka tega člena oziroma osnovna organizacija sindikata poda zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka na temelju podane prijave zaradi kršitev delovne obveznosti ali po lastni iniciativi.

25. člen

Ce individualni poslovodni organ zavrne zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka, lahko takšno zahtevo poda delavski svet, komisija samoupravne delavske kontrole ali osnovna organizacija sindikata.

26. člen

Disciplinski postopek zoper individualnega poslovnega organa se začne na zahtevo delavskega sveta temeljne organizacije, družbenega pravobranilca samoupravljanja ali pristojnega organa družbenopolitične skupnosti.

27. člen

Zahteva za uvedbo disciplinskega postopka se poda v pisni obliki.

Zahteva iz prvega odstavka tega člena mora vsebovati podatke potrebne za vodenje postopka.

28. člen

Zahteva za uvedbo disciplinskega postopka se izroči disciplinski komisiji, delavcu zoper koga je uveden disciplinski postopek in osnovni organizaciji sindikata, če ta organizacija ni uvedla postopka.

29. člen

Disciplinska komisija je skupna za vse temeljne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije. Disciplinsko komisijo sestavljajo predsednik ali njegov namestnik in štirje člani.

30. člen

Predsednika, njegovega namestnika in člane komisije volijo delavci na način, kot se voli delavski svet za čas, ki je določen v samoupravnem splošnem aktu.

V skupno disciplinsko komisijo se v temeljni organizaciji volijo štirje člani, od katerih je eden z liste, ki jo določi zbor združenega dela skupščine občine. Predsednika in namestnika disciplinske komisije volijo vse temeljne organizacije.

32. člen

Disciplinska komisija lahko vodi postopek in odloča o odgovornosti delavca v sestavi petih članov, kar vključuje v to število predsednika in enega člana, izbranega z liste zbora združenega dela skupščine občine.

Za vsak posamezni primer vabi delavca na odgovornost predsednik disciplinske komisije in ugotavlja njeno sestavo, oziroma določa kateri trije člani izbrani v temeljni organizaciji in eden član izbran z liste zbora združenega dela skupščine občine bodo poleg njega sodelovali v disciplinskem postopku.

V primeru zadržanosti predsednika, njegov namestnik ugotavlja sestav disciplinske komisije in sodeluje v njenem delu.

33. člen

Disciplinska komisija mora izvršiti postopek, kadar dobi zahtevo za uvedbo postopka.

34. člen

Predsednik disciplinske komisije na podlagi zahteve za uvedbo postopka odloča o izvedbi predhodnega postopka. Predhodni postopek izvede in zbere dokaze delavec strokovne službe.

35. člen

Po uvedenem postopku, oziroma takoj po podani zahtevi za uvedbo postopka, če oceni, da ni potrebno izvesti predhodni postopek, predsednik določa rok za obravnavo.

Seja disciplinske komisije se ne more začeti pred potekom roka osmih dni od dneva določitve obravnave.

36. člen

Vročanje pošiljke oziroma vabila, ki je namenjeno prizadetemu delavcu, se mora vročiti delavcu osebno.

Kadar delavcu ni mogoče vročiti pošiljke, ker je delavec ob vročitvi na delu ali s priporočenim pismom odklonil prevzem pošiljke ali pa zato, ker ga ni na naslovu, ki ga je kot zadnjega dal v temeljni organizaciji, potem pooblaščen delavec temeljne organizacije pribije pošiljko na oglasno desko ali na drugo vidno mesto v temeljni organizaciji.

37. člen

Steje se, da je bila pošiljka vročena po osmih dneh od dneva, ko je bila po-

šiljka pribita na oglasno desko ali na drugo vidno mesto v temeljni organizaciji.

38. člen

Vabila se ne vroča zagovorniku, če ga ima delavec, temveč delavec sam obvešča zagovornika o roku obravnave.

V vabilu za obravnavo mora biti določeno: datum, kraj in čas začetka obravnave.

39. člen

Na obravnavi poleg določenih članov disciplinske komisije predsednik vabi delavca, zoper kogar je uveden postopek in priče oziroma druge osebe (izvedenci) katere lahko opravijo pri ugotavljanju odgovornosti delavca izvedensko delo.

Vabilo iz prvega odstavka tega člena je podano v pisni obliki.

Vabilo vsebuje zadevo in čas seje disciplinske komisije, kakor tudi kot kaj se delavec vabi.

O seji disciplinske komisije se obvešča: osnovna organizacija sindikata in delavec, ki je podal zahtevo za uvedbo postopka.

40. člen

Delavcu mora biti omogočena obramba v disciplinskem postopku.

Delavca lahko zastopa sindikalna organizacija oziroma delavec, ki ga določi sindikalna organizacija, če se s tem strinja oziroma če to zahteva.

Zagovornik delavca je lahko vsaka oseba, ki ima poslovno sposobnost in je državljan SFRJ.

Delavcu se ne more izreči ukrep zaradi kršitev delovne obveznosti, če ni bil pred tem zaslišan, razen če se brez opravičljivih razlogov ne odzove vabilu.

Bolezen oziroma vsaka nesposobnost za delo se ne more v vsakem primeru razumeti kot opravičljiv razlog, da se delavec ne odzove vabilu.

41. člen

Postopek pred disciplinsko komisijo je javen in ustnen.

Komisija lahko javnost delno oziroma popolno izključi, da zavaruje vojaško, poslovno ali drugo v zakonu predpisano tajnost.

Med postopkom pred disciplinsko komisijo je treba slišati morebitno mnenje sindikata.

42. člen

Na začetku seje predsednik ugotovi, ali so prisotni vsi vabljeni. Če niso prisotni vsi člani disciplinske komisije in delavec, zoper kogar je uveden postopek, in ni dokazov, da mu je vabilo vročeno, oziroma da je iz upravičenih razlogov izostal, se seja preloži.

Sklep o odložitvi seje komisije oziroma obravnave brez prisotnosti delavca se vne-se v zapisnik ter se določi, če je to mogoče, datum in čas, kdaj se bo obravnava nadaljevala.

Če delavec ni bil v redu vabljen, se mora obravnavati preložiti, razen če ni bil že pred komisijo zaslišan, ne glede na to ali je ali ni bil zaslišan v predhodnem postopku.

Če je bil delavec, zoper kogar je uveden postopek v redu vabljen, a izostanka ni upravičil, se lahko obravnavi opravi brez njegove prisotnosti.

43. člen

Obravnavi pred disciplinsko komisijo se prične z branjem zahtevka za uvedbo postopka, nato se zasliši delavec, zoper kogar je uveden postopek, da izpove o kršitvi delovne obveznosti, ki mu je očitana.

V času zaslišanja delavca, zoper kogar je uveden postopek, prič niso prisotne na seji disciplinske komisije.

Priče podajo svojo izjavo po izpovedi delavca, zoper kogar je uveden postopek. Če je potrebno, se lahko izvrši soočenje med delavcem, zoper kogar je uveden postopek, in pričo.

Za pričami se zaslišijo izvedenci, berejo spisi, dokumenti in izjave prič, ki ne sodelujejo na javni obravnavi.

Na koncu obravnave poda delavec, zoper kogar je uveden postopek, zaključno besedo. Če na obravnavi prisostvuje zagovornik delavca, ima pravico, da sodeluje v času celotnega postopka, da postavlja vprašanja delavcu, ki ga brani, pričam in izvedencem predlaga nove dokaze in poda zaključno besedo.

44. člen

O obravnavi se vodi zapisnik. V zapisnik se vpišejo podatki, ki so pomembni za rešitev zadeve.

V glavi zapisnika se mora vpisati organ, ki vodi razpravo, sestavo organa, datum obravnave, ime in priimek delavca, ali ima delavec zagovornika, njegovo ime in čas začetka obravnave.

V zapisnik se vpiše ugovor na sestavo komisije, izločitveni predlog, kakšna odločitev je v tem sprejeta, ali je prebrana zahteva, izjava delavca, potek dokaznega postopka, ime priče in izvedenca in njihove izjave, predlogi in kaj je na podlagi predloga odločeno.

Zapisnik podpiše predsednik komisije in zapisnikar.

45. člen

Predsednik komisije kakor tudi člani lahko po dovoljenju predsednika postavljajo vprašanja delavcu, zoper kogar se vodi postopek, kakor tudi ostalim osebam, ki sodelujejo v postopku.

V kolikor je nekdo od udeležencev v postopku nezadovoljen z vpisano izjavo v zapisnik, ima pravico, da zahteva, da se ta ugotavlja na koncu zapisnika.

Predsednik prepove postavljanje sugestivnih in kapcioznih vprašanj, kakor tudi vprašanj, ki so usmerjena v zavlačevanje postopka.

46. člen

Delavec, zoper kogar je uveden postopek, ima pravico, da na obravnavi oziroma v zapisnik poda dejstva, da predlaga dokaze, da postavlja vprašanja pričam in izvedencem, da poda pripombe v zvezi izjav prič in izdevencev.

47. člen

Komisija odloči, katere dokaze in po katerem vrstnem redu se bodo izvedli.

Komisija lahko odloči, da se izvedejo dokazi, ki niso bili preloženi v sami zahtevi.

48. člen

Po končani obravnavi predsednik razglasi, da je obravnava končana.

Obravnava se, če je potrebno, lahko prekine in nadaljuje na naslednji obravnavi.

V primeru drugega odstavka tega člena disciplinska komisija zaseda z istimi člani. Če pride do zamenjave članov komisije, se morajo člani komisije obvezno spoznati z dokaznim postopkom, ki je bil izveden na predhodni seji disciplinske komisije.

49. člen

Po končani javni obravnavi disciplinska komisija določi o odgovornosti delavca.

50. člen

Disciplinska komisija lahko:

1. oprosti delavca odgovornosti,
2. ustavi disciplinski postopek
3. izreče ukrep zaradi kršitev delovne obveznosti.

Svoje odločitev disciplinska komisija sprejme z javnim glasovanjem z večino glasov skupnega števila članov komisije.

51. člen

Disciplinska komisija oprosti delavca odgovornosti v primeru:

1. Če dejanje, zaradi katerega je sprožen disciplinski postopek, ni kot kršitev delovne obveznosti določene s splošnim aktom,

2. če so podane okoliščine, ki izključujejo odgovornost delavca,

3. če je dokazano, da je delavec kršil delovno obveznost.

52. člen

V primerih iz 51. člena tega pravilnika se delavec oprosti odgovornosti še v primerih:

1. če kršitev delovne obveznosti ni storil po svoji krivdi,

2. če kršitev delovne obveznosti ni storil na delu ali v zvezi z delom,

3. če je kršitev delovne obveznosti storil v stanju neprištevnosti.

53. člen

Disciplinska komisija ustavi postopek, če je potekel zastaralni rok.

Odločitev o tem sprejme komisija neodvisno od tega, če je delavec, zoper kogar se vodi postopek, opozoril na to dejstvo.

54. člen

Če se v disciplinskem postopku ugotovi, da je delavec kršil še drugo kršitev delovne discipline od tiste, ki mu je očitana, disciplinska komisija lahko prekine postopek in zahteva od individualnega poslovnega organa, da poda zahtevo za uvedbo postopka tudi zaradi te kršitve delovne obveznosti.

V primeru prvega odstavka tega člena se disciplinski postopek nadaljuje, ko je podana zahteva, vendar najkasneje v roku 15 dni.

55. člen

O odločitvi komisije se seznani delavec, zoper kogar je uveden postopek neposredno po sprejetju odločitve.

56. člen

Sklep se vroči delavcu v roku 8 dni.

Sklep se vroči tudi organu, ki je podal zahtevo za uvedbo postopka kot tudi osnovni organizaciji sindikata.

57. člen

Zoper odločitev disciplinske komisije delavec oziroma organ, ki je podal zahtevo postopka, lahko podata ugovor na delavski svet v roku, ki ne sme biti krajši od 8 dni od vročitve sklepa.

Predsednik delavskega sveta je obvezen, da ugovor takoj dostavi osnovni organizaciji sindikata in zahteva njeno mnenje.

Osnovna organizacija sindikata lahko podla mnenje v zvezi z ugovorom v roku od 15 dni po sprejemu ugovora.

58. člen

Sindikat nastopa tudi kot zastopnik delavca in to ali na njegovo zahtevo ali pa na lastno iniciativo, če delavec v to privoli.

59. člen

Izjemoma lahko nastopa sindikat brez privolitve delavca kot udeleženec, in sicer:

1. če delavec ne začne postopka za varstvo svoje pravice,
2. če začne postopek, pa odkloni, da bi ga sindikat zastopal.

60. člen

Po poteku roka iz tretjega odstavka 57. člena predsednik določi čas za odločanje o ugovoru. Na sejo delavskega sveta se obvezno vabi delavec, ki je podal ugovor in osnovna organizacija sindikata.

61. člen

Na seji delavskega sveta ima delavec pravico, da pisмено obrazloži razloge ugovora. To pravico ima tudi organ, ki je podal zahtevo o uvedbi postopka, če je podal ugovor zoper odločitev disciplinske komisije.

62. člen

O ugovoru zoper odločitev disciplinske komisije lahko delavski svet odloči:

1. da delavca oprosti odgovornosti,
2. da delavcu izreče milejši ukrep,
3. da zadevo vrne disciplinski komisiji v ponovno odločanje,
4. da sprejme ugovor organa, ki je podal zahtevo za uvedbo postopka in delavcu izreče ukrep, oziroma mu izreče strožji ukrep,
5. da zavrne nepravočasni in nedovoljeni ugovor,
6. da zavrne ugovor in potrdi odločitev disciplinske komisije.

63. člen

Odločitev o ugovoru se sprejme z večino glasov prisotnih članov delavskega sveta z javnim glasovanjem.

Če se delavski svet ne izjasni z večino glasov po prejšnjem odstavku tega člena o zahtevku iz ugovora ali o drugem predlogu, je odločitev disciplinske komisije pravnomočna.

Odločitev sprejeta o ugovoru se razglasi na seji delavskega sveta.

64. člen

Odločitev o izrečenem ukrepu je dokončna:

1. ko poteče rok za ugovor, pa ugovor ni bil podan,

2. ko drugostopenjski organ odloči o ugovoru.

65. člen

Pismeni odpravek odločitve se vroča delavcu, ki je zahteval uvedbo postopka in osnovni organizaciji sindikata v roku 8 dni po sprejetju odločitev s poukom o pravnem sredstvu, da lahko delavec poda predlog za zaščito svojih pravic pri sodišču združenega dela.

Pismeni odpravek se izda v obliki sklepa.

VI. Začasna odstranitev delavca

66. člen

Delavec je lahko začasno odstranjen z dela, na katerem dela ter začasno razporejen na druga dela oziroma naloge v naslednjih primerih:

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

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

V primeru iz prvega odstavka tega člena se delavec začasno razporedi na drugo delo oziroma nalogo, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

67. člen

V primerih iz 66. člena je lahko delavec začasno odstranjen iz temeljne organizacije, če bo njegovo delo v temeljni organizaciji povzročilo motnje pri ostalih delavcih ali da bi na drug način onemogočil ali oteževal normalno delo in poslovanje temeljne organizacije ali da bi kako drugače motil delovni proces.

V času začasne odstranitve iz temeljne organizacije delavec ne more sodelovati v organih upravljanja.

68. člen

Delavec mora biti začasno odstranjen z dela, na katerem dela in začasno razporejen na druga dela oziroma naloge in začasno odstranjen iz temeljne organizacije v naslednjih primerih:

1. če je začasna odstranitev podana zaradi zavarovanja dokazov,
2. če je v interesu kazenskega postopka zahteval pristojni organ,
3. če je delavec v priporu.

69. člen

Odločitev o začasni odstranitvi delavca v primerih iz člena 66, 67 in 68, sprejme disciplinska komisija.

V nujnih primerih lahko individualni poslovodni organ temeljne organizacije izda sklep o začasni odstranitvi delavca z dela na katerem dela ter ga začasno razporedi na drugo delo oziroma nalogo v temeljni organizaciji.

Sklep iz prejšnjega odstavka tega člena mora v roku 7 dni predložiti disciplinski komisiji v presojo, katera odloči:

1. naj se delavec vrne na dela oziroma naloge, na katerih dela,

2. potrdi odločitev individualnega poslovodnega organa o začasni odstranitvi.

70. člen

Za čas odstranitve z dela oziroma naloge, na katerih dela, ima delavec pravico do osebnega dohodka po osnovah in merilih ugotovljenih za dela in naloge, na katere se začasno razporeja.

Delavec, ki je odstranjen z dela iz temeljne organizacije, ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega dohodka skladno s pravilnikom o delitvi OD.

71. člen

Delavec, ki je odstranjen z dela iz temeljne organizacije in prejema nadomestilo osebnega dohodka po 70. členu tega pravilnika, ima za ta čas pravico, da mu temeljna organizacija izplača razliko do polnega osebnega dohodka, ki bi ga dobil, če bi bil na delu in to v primerih:

1. če je disciplinski postopek imel med

1. če je disciplinski postopek zoper njega z dokončnim sklepom ustavljen,

2. če je delavec s pravnomočnim sklepom oproščen,

3. če je delavcu izrečen z dokončnim sklepom disciplinski ukrep, vendar ne disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja,

4. če je s pravnomočno sodbo oproščen kaznivega dejanja ali če je obtožba zoper njega ustavljena, vendar ne zaradi nepristojnosti.

72. člen

Če je delavec v priporu, se obveznost odstrani iz temeljne organizacije.

Na temelju pismenega obvestila o priporu delavca individualni poslovodni organ temeljne organizacije poda zahtevek o začasni odstranitvi delavca iz temeljne organizacije.

73. člen

Zaradi odločitev o začasni odstranitvi ima delavec pravico, da v roku 30 dni poda ugovor na delavski svet OZD.

Ugovor iz prvega odstavka tega člena ne zadrži odločitve o začasni odstranitvi.

74. člen

Začasna odstranitev delavca z dela, na katerem dela, oziroma začasna odstranitev iz temeljne organizacije sme trajati najdlje do dokončne odločitve o kršitvi delovne obveznosti in o delavčevi krivdi.

VII. Obnova postopka

75. člen

Disciplinski postopek, ki je s pravnomočno odločitvijo dokončen, se lahko na zahtevo delavca, kateremu je bil izrečen ukrep, osnovne organizacije sindikata in organa, ki je podal zahtevo za uvedbo postopka, obnovi.

Zahtevo za obnovo postopka lahko poda tudi zagovornik delavca.

Disciplinski postopek se lahko obnovi v naslednjih primerih:

1. če se opira odločitev na krivo izpovedbo priče ali izvedenca,

2. če se opira odločitev na ponarejeno listino ali na listino, v kateri je bila potrjena neresnična vsebina,

3. če izve delavec za nova dejstva ali pa najde ali pridobi možnost uporabiti nove dokaze, na podlagi katerih bi bila ta dejstva oziroma če bi bili ti dokazi uporabljeni v prejšnjem postopku,

4. če je bil zaradi iste kršitve delovne obveznosti delavcu že izrečen disciplinski ukrep.

76. člen

O zahtevi za obnovo postopka odloča disciplinska komisija.

77. člen

Disciplinski postopek se ne more obnoviti na škodo delavca, če je potekel rok 30 dni od dneva, ko se je zvedelo za nova dejstva ali nove dokaze, ali če je potekel zastaralni rok. Postopek v korist delavca se lahko obnovi v roku 12 mesecev od dneva dokončnosti prvotne odločitve.

78. člen

O zahtevku za obnovo postopka je zlasti treba navesti: zakoniti razlog, na podlagi katerega se zahteva obnova, okoliščine, iz katerih izhaja, da je predlog vložen v zakonitem roku in dokaze, s katerimi se podpirajo navedbe delavca.

79. člen

Po sprejetju odločitve o obnovi postopka se postopek vodi na isti način kot po uvedbi postopka.

VIII. Izločitveni razlogi v postopku

80. člen

Izločitveni razlogi so zlasti naslednji:

1. O sporni odgovornosti delavca ne smejo odločati tisti delavci, ki so s prizadetim delavcem v ožjem sorodstvu (roditelj, zakonec, brat, sestra in otrok),

2. o sporni odgovornosti delavca ne smejo odločati tudi tisti delavci, ki so s prizadetim delavcem v kakšnem drugačnem razmerju, ki bi pri delavcu in pri drugih delavcih temeljne organizacije povzročil dvom o nepristranosti odločitve.

IX. Izvršitev izrečenih ukrepov

81. člen

Rok za izvršitev izrečenega ukrepa ne sme biti daljši od 60 dni od dneva pravnomočnosti odločitve, s katero je bil ukrep izrečen.

82. člen

Ukrep opomin se izvrši na tak način, da se v roku iz 81. člena tega pravilnika delavec povabi na sejo disciplinske komisije in se ga obvesti, da je odločitev o izrečenem ukrepu postala dokončna in da se šteje za izvršeno.

Obvestilo iz prvega odstavka tega člena se vpiše v evidenco o izrečenih ukrepih, ki se vodi v temeljni organizaciji.

V primeru iz prvega odstavka tega člena disciplinska komisija sestavi zapisnik.

83. člen

Ukrep javni opomin se izvrši na tak način, da se v roku iz 81. člena tega pravilnika z njim seznanijo delavci temeljne organizacije na zboru.

Izvršitev ukrepa javni opomin se vpiše v zapisnik zbora delavcev in v evidenco o izrečenih ukrepih, ki se vodi v temeljni organizaciji.

84. člen

Ukrepčasne razporeditve na drugo delo oziroma nalogo se izvrši na tak način, da se delavec razreši del oziroma nalog, na katerih je delal in se mu omogoča, da dela na delih oziroma nalogah, na katerih ječasno razporejen.

Ukrepčasne razporeditve iz 1. odstavka tega člena se izvrši prvega delovnega dne po dokončni odločitvi o izreku tega ukrepa.

Delavec, ki ne postopa po dokončni odločitvi očasni razporeditvi na druga dela oziroma naloge, hujše krši delovno obveznost, pa se mu zaradi tega lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

85. člen

Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče do 10 % zneska enomesečne akontacije osebnega dohodka.

Disciplinski ukrep iz prvega odstavka tega člena se izvrši v roku iz 81. člena tega pravilnika.

Kot dan izvršitev ukrepa denarne kazni se šteje dan, ko delavci temeljne organizacije prejmejo akontacijo osebnega dohodka.

86. člen

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se izvrši tako, da se delavec razreši del oziroma nalog z dnem vročitve dokončne odločitve o izreku tega ukrepa z dnem, ko mu preneha delovno razmerje.

87. člen

Delavcu, kateremu je izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja, ne more skleniti delovnega razmerja v tej temeljni organizaciji pred potekom roka dveh let od dne prenehanja delovnega razmerja.

X. Evidenca izrečenih ukrepov

88. člen

O izrečenih ukrepih zaradi kršitve delovne obveznosti se vodi evidenca v temeljni organizaciji.

K evidenci se priloži dokončna odločitev o izrečenem ukrepu.

89. člen

Disciplinski ukrep, lažje kršitve delovne obveznosti, se briše iz evidence po izteku roka 6 mesecev, a ukrep izrečen zaradi težje kršitve delovne obveznosti se briše iz evidence po izteku roka 12 mesecev.

Izrečeni ukrep se briše z odločitvijo individualnega poslovnega organa.

XI. Odgovornost za škodo

90. člen

Delavec je odgovoren za škodo, ki jo povzroči pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti.

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

91. člen

Ce povzroči škodo več delavcev, je vsakdo 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 enakih delih.

92. člen

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

93. člen

Vsak delavec temeljne organizacije je dolžan, da prijavi povzročeno škodo v roku 24 ur vodi službe oziroma obrata ali individualnemu poslovodnemu organu, ki jo stori sam, ali ki jo je storil drug delavec.

Nastanek škode se prijavi ustmeno ali v pisni obliki.

94. člen

Na temelju podane prijave individualni poslovodni organ temeljne organizacije uvede postopek za ugotavljanje povzročene škode in odgovornosti za povzročeno škodo.

Postopek za ugotavljanje škode mora uvesti individualni poslovodni organ v roku osmih dni po prejemu prijave.

Postopek za ugotavljanje škode se uvede z zahtevkom.

Zahtevek za uvedbo za ugotavljanje škode vsebuje podatke o škodi, podatke o delavcu, ki je povzročil škodo in dokaze, na katere se opira obstoj in višina škode.

95. člen

Zahtevek za uvedbo postopka in ugotavljanje škode se vroči komisiji za ugotavljanje škode.

96. člen

Tričlansko komisijo za ugotavljanje škode imenuje delavski svet temeljne organizacije.

Komisijo za ugotavljanje škode imenuje delavski svet temeljne organizacije za vsak primer posebej.

Komisija iz prvega odstavka tega člena lahko pokliče strokovnjaka zunaj temeljne organizacije, da ji pomaga, da objektivno ugotovijo obstoj in višino škode.

97. člen

Komisija za ugotavljanje škode ugotavlja obstoj in višino škode, okoliščine, v katerih je škoda nastala, odgovornost za povzročeno škodo s tem, da zasliši delavca, ki je povzročil škodo in priče, ugotavlja škodo na kraju samem, ugotavlja druge dokaze, zavaruje dokaze, potrebne, da se škoda in odgovornost za škodo objektivno ugotovi.

Višina škode se ugotovi na osnovi cenika in knjigovodske vrednosti poškodovane stvari, če pa to ni mogoče, komisija oceni škodo s pomočjo strokovnjakov, ki jih je poklicala.

98. člen

Komisija za ugotavljanje škode na osnovi soglasja delavca sprejme odločitev v višini škode, odgovornosti za škodo in obveznosti delavca, da povrne škodo.

Komisija zapisniško ugotovi, da je delavec voljan povrniti škodo in plačati odškodnino za storjeno škodo v višini, ki je ugotovljena ter se z delavcem sporazume o načinu plačila (obročno plačilo, odtegotvanje od OD, enkratno plačilo).

Ce je delavec podal soglasje, da sprejme odločitev v višini škode, odgovornosti za škodo, in da škodo povrne, lahko delavski svet sprejme odločitev, da delavec povrne nastalo škodo s svojim delom ali s popravilom poškodovane stvari.

Delavec, zoper kogar je uveden postopek o odgovornosti za storjeno škodo, ima zoper odločitev komisije za ugotavljanje škode pravico da ugovora na delavski svet temeljne organizacije v roku 8 dni od prejema odločitve.

Delavski svet mora odločiti o ugovoru delavca v roku, ki ne sme biti daljši od 30 dni od prejema ugovora.

Ce delavec ne povrne škode skladno z odločitvijo, se o tem obvesti individualni poslovodni organ temeljne organizacije.

Individualni poslovodni organ temeljne organizacije je dolžan, da v roku 30 dni prek strokovne službe predlaga sodišču združenega dela izterjavo neplačane škode.

98. a člen

Kadar je škoda povzročena z dejanjem, ki vpliva na delovni proces in izpolnjevanje obveznosti drugih delavcev, natančnega zneska pa ni mogoče ugotoviti, ali pa bi njegovo ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se lahko od delavca odgovornega za škodo izterja nadomestilo za strojeno škodo za naslednja dejanja in v naslednjih pavšalnih zneskih:

— za neupravičeno zamujanje na delo 50 din za vsako začeto uro,

— za neupravičeno zapuščanje dela med delovnim časom 50 din za vsakih 30 minut,

— za vsak neopravičeni zostanek z dela 400 din,

— za prihajanje na delo v vinjenem stanju 50 din za vsako uro, katere delavec ni delal.

99. člen

Če je s kršitvijo delovne obveznosti ali z drugimi kršitvami delovne discipline nastala škoda, lahko disciplinska komisija odloči o povrnitvi škode, ali da pobudo za odškodninski postopek.

100. člen

Delavec se lahko oprosti odgovornosti za povrnitev škode delno ali v celoti samo v primeru, če bi vrnitev škode ogrozila socialno in materialno varnost delavčeve družine.

Odločitev o oprostitvi odgovornosti za povrnitev škode sprejme delavski svet na predlog individualnega poslovnega organa.

101. člen

Odškodnina za škodo, ki jo delavec utрпи pri delu ali v zvezi z delom, morajo povrniti delavci temeljne organizacije, če se ne dokaže, da jo je povzročil delavec sam, namenoma ali iz velike malomarnosti.

XII. Odgovornost za škodo povzročeno tretjim osebam

102. člen

Temeljna organizacija, ki komu drugemu povrne škodo, katero je pri delu ali

v zvezi z delom povzročil delavec namenoma ali iz hude malomarnosti, ima pravico zahtevati od delavca, da ji izplača celotni znesek.

Če je škoda povzročena s kaznivim dejanjem, ima oškodovana tretja oseba pravico, da zahteva odškodnino za škodo od temeljne organizacije ali pa neposredno od delavca ali solidarno od delavca in temeljne organizacije.

Zahtevek iz prejšnjega odstavka tega člena zastara v roku 6 mesecev od izvršenega plačila.

Obstoj regresnega zahtevka, v kolikor ni določen s sodno odločbo, ugotavlja komisija za ugotavljanje škode.

XIII. Prehodne in končne določbe

103. člen

Ta pravilnik začne veljati 8. dan po objavi v uradnem glasilu DO EMO Emajlirc.

Z dnem, ko stopi v veljavo ta pravilnik, prenehajo veljati vse določbe samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih in pravilnika o medsebojnih razmerjih, ki se nanašajo na odgovornost delavca v združenem delu.

Spremembe in dopolnitve tega pravilnika se sprejmejo po postopku in na način, po katerem je bil sprejet.

Predsednik delavskega sveta

.....
temeljne organizacije združenega dela

Na temelju člana 495 in člana 179 Zakona o združenem delu in členu Samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo

združenega dela je delavski svet temeljne organizacije združenega dela na seji dne 11. 12. 1978 sprejel

pravilnik

O DELOVNIH RAZMERJIH

1. Temeljne določbe

1. člen

Delavci združeni v temeljno organizacijo združenega dela (v nadaljevanju temeljna organizacija) so se dogovorili, da s tem pravilnikom urejajo svoje medsebojne odnose v združenem delu, ki se nanašajo na:

- pogoje in način za sklenitev delovnega razmerja;
- postopek za sprejetje sklepa za dela oziroma naloge za katere se sklene delovno razmerje za nedoločen čas;
- predhodni preizkus strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti;
- poskusno delo;
- dela oziroma naloge in primere, ko delavec sklene delovno razmerje za določen čas;
- uvajanje delavcev v delo;
- primere in pogoje pod katerimi delavec lahko opravlja ali je dolžan opravljati začasno ali trajno tudi druga dela, oziroma naloge (razporejanje delavcev);
- trajanje in razporejanje delovnega časa;
- pogoje in način izrabe odmorov in drugih odsotnosti;
- primere odsotnosti z dela, ko ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka;
- posebno varstvo žena, mladine, delovnih invalidov in drugih invalidnih oseb;
- obveznosti za zagotovitev pogojev za prekalifikacijo delovnih invalidov in drugih invalidnih oseb;
- način uveljavljanja in varstvo pravic delavcev;
- pogoje in način za prenehanje delovnega razmerja;
- civilno pravna razmerja (pogodbe o delu);
- ugotavljanje z delom pridobljene delovne zmožnosti.

2. člen

Medsebojni odnosi v združenem delu se uresničujejo in urejajo v skladu z ustavo, zakonom, ratificiranimi mednarodnimi pogodbami, družbenimi dogovori, samoupravnimi sporazumi, samoupravnimi splošnimi akti na ravni delovne organizacije, kot s statutom in ostalimi samoupravnimi splošnimi akti.

II. Sklenitev delovnega razmerja

1. Oglas in razpis

3. člen

Kadar se v temeljni organizaciji ugotovi na podlagi planov in v skladu s kadrovskim načrtom, da je treba v delovnem procesu, oziroma v proizvodnji povečati število delavcev za opravljanje določenih del, oziroma nalog ali nadomestiti delavce, ki so prenehali z delom v temeljni organizaciji se sprejme sklep, oziroma se odloči, da se sklene delovno razmerje z drugimi delavci, določi se število potrebnih delavcev ter njihova strokovna izobrazba, oziroma z delom pridobljena delovna zmožnost.

Takšno odločitev sprejme delavski svet oziroma od njega imenovana komisija za delovna razmerja na osnovi programa del in nalog določenega po vrsti in obsegu del oziroma nalog, ki jih je potrebno opraviti z novimi delavci, skladno z letnim planom in pravilnikom o notranji organizaciji s katalogom del in nalog.

Program del in nalog za posameznega delavca ali skupino delavcev se poda na posebnem obrazcu, ki je priloga tega pravilnika (program zaposlitve).

4. člen

Pred sprejetjem odločitve za sklenitev delovnega razmerja z drugimi delavci,

mora biti delavski svet, oziroma od njega imenovana komisija seznanjena z možnostjo, da se na ta dela, oziroma naloge lahko razporedijo delavci iz drugih temeljnih organizacij.

5. člen

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

- če gre za pripravnika, ki ga je temeljna organizacija štipendirala;

- če gre za nadomestitev začasno odsotnega delavca;

- če gre za sklenitev delovnega razmerja za opravljanje del oziroma nalog, ki po svoji naravi trajajo največ 60 dni;

- če gre za učence katerih praktično izobraževanje za poklic je v skladu s programom izobraževanja, pretežni del potekalo v tej temeljni organizaciji;

- če gre za razporeditev delavca v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo iz ene temeljne v drugo temeljno organizacijo v okviru iste delovne organizacije.

2. Objava po novih delavcih

6. člen

Odločitev o objavi in sklenitvi delovnega razmerja iz 5. člena sprejme komisija za delovno razmerje na predlog individualnega poslovnega organa in kadrovske službe. Predlogu mora biti priložen program zaposlitve.

7. člen

Potreba po novih delavcih se po potrebi objavi v sredstvih javnega obveščanja in prijavi skupnosti za zaposlovanje.

Prijava skupnosti za zaposlovanje se šteje kot javna objava.

Z objavo in prijavo skupnosti za zaposlovanje, se potreba po novih delavcih objavi tudi v temeljni organizaciji in v delovni organizaciji.

8. člen

Objava po novih delavcih in prijava skupnosti za zaposlovanje mora vsebovati:

- število delavcev s katerimi se bo sklenilo delovno razmerje;

- strokovno izobrazbo in druge pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kandidati za opravljanje objavljenih del oziroma nalog;

- da se delo združuje za določen oziroma nedoločen čas;

- da je predviden predhoden preizkus strokovne izobrazbe, oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti;

- da je predvideno poskusno delo;

- rok v katerem se morajo prijaviti kandidati kot tudi rok v katerem bodo prijavljeni kandidati obveščeni o izidu izbire.

Rok v katerem se morajo prijaviti kandidati po objavi ne more biti krajši od 15 dni in ne daljši od 30 dni, a rok za razpis ne more biti daljši od 60 dni.

3. Odločanje o izbiri

9. člen

Pri izbiri se upoštevajo prijave kandidatov, ki izpolnjujejo predpisane pogoje, prejete v roku, oziroma prijave poslane po pošti priporočeno najkasneje zadnji dan roka za prijavo.

Prijavljenim kandidatom se priznajo samo tisti pogoji, katere izpolnjujejo oziroma katere izpolnijo, najkasneje do zadnjega dne roka za prijavo.

Delavski svet oziroma od njega imenovana komisija lahko zahteva, da kandidati k prijavi priložijo dokazila o izpolnjevanju pogojev. V tem primeru se prijave s katerimi ni priložena zahtevana dokumentacija ne upoštevajo oziroma se smatrajo kot nepopolne.

10. člen

Kandidati, ki vložijo nepravočasne in nepopolne prijave se o tem obvestijo.

Sprejemni postopek opravi sektor za kadrovske in samoupravne odnose po standardu, ki je sestavni del tega pravilnika.

11. člen

Če se na oglas prijavijo kandidati, ki izpolnjujejo objavljene pogoje se odloči o izbiri.

Če več kandidatov izpolnjuje objavljene pogoje, delavski svet oziroma od njega imenovana komisija, da pri izbiri prednost nezaposlenim invalidnim osebam, če ustrezajo njihove strokovne in druge delovne zmožnosti zahtevam tega dela oziroma nalog.

Glasovanje o izbiri kandidatov je javno. Smatra se, da je izbran kandidat za katerega je glasovalo večina navzočih članov komisije.

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

12. člen

Če se na oglas ne prijavi nihče ali če nihče od prijavljenih kandidatov ni izbran se oglas ponovi.

Delavski svet oziroma od njega imenovana komisija lahko oglas ponovi tudi takrat, kadar so se prijavili kandidati, ki izpolnjujejo zahtevane pogoje, pa na predhodnem preizkusu strokovne izobrazbe, oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti niso pokazali zadovoljivih rezultatov.

13. člen

Če miče od prijavljenih kandidatov ni izbran lahko za izbiro pristojen organ določi, da sklene delovno razmerje za določen čas, vendar največ za eno leto z enim od prijavljenih kandidatov, če je taka zaposlitev neogibna zaradi nemotnega opravljanja del, oziroma nalog.

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

Delavcu po prvem odstavku tega člena preneha delovno razmerje z dnem, ko nastopi delo delavec, ki izpolnjuje pogoje objave.

14. člen

Oglas se lahko razveljavi samo v primeru, če je v času objave prišlo do zmanjšanja obsega poslovanja oziroma zaradi drugih ekonomskih težav ali reorganizacije poslovanja temeljne organizacije.

Odločitev delavskega sveta, oziroma od njega imenovane komisije o razveljavitvi oglasa se objavi v istih sredstvih javnega obveščanja v katerih je bila objavljena na potreba po novih delavcih.

O sklepu o razveljavitvi objave se obvestijo vsi prijavljeni kandidati.

4. Obveščanje o izbiri

15. člen

Sklep o izbiri kandidata mora komisija za delovna razmerja sprejeti v roku, ki ne more biti daljši od 30 dni od poteka roka za prijavo.

Pismeno obvestilo o izbiri vroči sektor za kadrovske in samoupravne odnose vsem prijavljenim kandidatom v roku 15 dni po opravljeni izbiri.

Izbranemu kandidatu se poleg obvestila o izbiri vroči samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo, statut temeljne organizacije in drugi samoupravni splošni akt s katerimi se urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev. Pismeno obvestilo kandidatom, ki niso bili izbrani mora vsebovati pouk o pravnem sredstvu.

16. člen

Izbranemu kandidatu vroči sektor za kadrovske in samoupravne odnose obvestilo, da do določenega roka pismeno iz-

javi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo in, da sprejema ostale samoupravne splošne akte s katerimi se urejajo obveznosti in odgovornosti delavcev.

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

Izbrani kandidat podpiše izjavo, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo in, da sprejema ostale samoupravne splošne akte v prostornih sektorja za kadrovske in samoupravne odnose ob navzočnosti strokovnega delavca. Če izbrani kandidat na določen dan ne pride v sektor za kadrovske in samoupravne odnose zaradi podpisa izjave, svoj izostanek pa ne opraviči, ali pa noče dati pismene izjave, ne sklene delovnega razmerja in se smatra, da je odstopil od namena, da združi svoje delo z delom drugih v tej temeljni organizaciji.

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje nastopi delo določenega dne, oziroma v roku, ki ga določi komisija za delovna razmerja.

Delavec, ki na določen dan, oziroma do določenega roka ne nastopi delo izgubi pravico, da to stori kasneje.

Z nastopom dela pridobi delavec vse pravice in prevzema obveznosti in odgovornosti, ki izvirajo iz dela.

5. Sklenitev delovnega razmerja na temelju razpisa

17. člen

Delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi sklenejo delovno razmerje na temelju javnega razpisa.

Določbe tega pravilnika s katerimi se ureja postopek sklenitve delovnega razmerja na temelju oglasa se uporablja tudi za delavce, ki sklenejo delovno razmerje na temelju javnega razpisa.

18. člen

Kateri delavci opravljajo dela oziroma naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi je določeno s katalogom del oziroma nalog in v drugih samoupravnih splošnih aktih.

19. člen

Za dela oziroma naloge iz prejšnjega člena tega pravilnika se ponovna izbira delavcev, ki opravljajo dela oziroma naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, opravi v roku, ki ne sme biti daljši od 4 let.

Rok iz prejšnjega odstavka tega člena začne teči z dnem, ko je delavec začel opravljati dela, oziroma naloge za katera je bil izbran.

20. člen

Sklep o objavi javnega razpisa in o izbiri sprejme delavski svet temeljne organizacije. Delavski svet je dolžan objaviti nov razpis tri mesece pred potekom roka za reelekcijo.

Razpis za reelekcijo se objavi v dnevnem tisku.

21. člen

Organ za izvedbo razpisa je razpisna komisija, ki jo imenuje delavski svet temeljne organizacije in je sestavljena iz treh do petih članov.

Razpisna komisija iz prejšnjega člena tega pravilnika zbere prijave in na osnovi mnenja sektorja za kadrovske in samoupravne odnose ugotovi v kolikšnem obsegu posamezni prijavljeni kandidati izpolnjujejo razpisne pogoje. Pred izdelavo predloga za delavski svet temeljne organizacije si mora razpisna komisija priskrbeti mnenje sektorja za kadrovske in samoupravne odnose, družbenopolitičnih organizacij v temeljni organizaciji in koordinacijske komisije v občini o prijavljenih kandidatih.

Od kandidatov lahko razpisna komisija zahteva, da podajo predlog o načinu realizacije razvojnega programa in opredelijo svojo vlogo pri realizaciji razvojnega programa.

Predlog za izbiro kandidatov posreduje komisija delavskemu svetu temeljne organizacije najkasneje v roku 30 dni po preteku roka za prijavo.

III. Predhodni preizkus strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti

22. člen

Preden sprejme sklep o izbiri, lahko delavski svet ali od njega imenovana komisija sklene, da se poprej preizkusijo strokovna izobrazba, oziroma z delom pridobljena delovna zmožnost in druge delovne sposobnosti objavljene v oglasu ter

določi način poprejšnjega preizkusa, v primerih, ko iz listin in drugih verodostojnih podatkov s katerimi kandidati dokazujejo, da izpolnjujejo pogoje za objavljenega dela oziroma naloge, ni mogoče dobiti vtisa o njegovih delovnih sposobnostih.

23. člen

Preverjanje delavčevih delovnih sposobnosti pred sprejetjem sklepa o izbiri se opravi z avdicijo, testom, izdelave pisemnih del, določenih nalog ali drugih oblik preverjanje delavčevih delovnih sposobnosti.

24. člen

Predhodno preverjanje delavčevih sposobnosti opravi komisija sestavljena iz delavcev temeljne organizacije. Člani komisije morajo imeti najmanj isto stopnjo strokovne izobrazbe kot kandidat, katerega delovna sposobnost se ugotavlja.

Predhodni preizkus strokovnih in drugih delovnih sposobnosti se opravi tako, da se kandidatu določijo posamezne delovne naloge, ki jih mora opraviti izven delovnega procesa in, ki so ustrezne za preizkus strokovnih in delovnih sposobnosti muhjih za delo oziroma naloge za katere se je kandidat prijavil. Rezultat o opravljenem predhodnem preizkusu se priloži ostalim listinam o kandidatu, ki se predložijo organu, ki je pristojen za izbiro.

Če kandidat na predhodnem preizkusu ne pokaže zadovoljivih rezultatov se smatra, da ne izpolnjuje pogojev za delo na določenih delih oziroma nalogah.

IV. POIZKUSNO DELO

25. člen

S pravilnikom o notranji organizaciji, s katalogom del in nalog se ugotovijo dela, oziroma naloge za katere se kot poseben pogoj zahteva poskusno delo in predhodno preverjanje delovnih sposobnosti.

26. člen

Poskusno delo traja le toliko časa in le v tolikem obsegu kolikor je potrebno, da delavec pokaže svoje strokovne in druge z delom pridobljene delovne zmožnosti, če tega ni mogoče ugotoviti s poprejšnjim preizkusom delovnih sposobnosti.

27. člen

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

28. člen

Strokovne in druge delovne sposobnosti na poskusnem delu, ugotavlja tri članska strokovna komisija, ki jo imenuje organ, ki odloča o izbiri delavca.

Člani strokovne komisije morajo imeti isto stopnjo strokovne izobrazbe kot delavec, katerega sposobnost se ugotavlja.

29. člen

Strokovna komisija je dolžna, da poda oceno o rezultatih poskusnega dela pred potekom roka za poskusno delo.

30. člen

Poskusno delo lahko traja najdalj:

— za dela oziroma naloge, za katere se zahteva kvalifikacija oziroma srednja ali višja strokovna izobrazba — 30 dni;

— za dela oziroma naloge za katere se zahteva visoka strokovna izobrazba — 40 dni.

Določbe tega pravilnika, ki zadevajo predhodni preizkus strokovne izobrazbe in poskusno delo ne veljajo za delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

31. člen

Izjemoma lahko traja poskusna doba več kot 40 dni, vendar ne več kot 60 dni, in sicer takrat, kadar je treba delavčovo strokovno izobrazbo, oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost preizkusiti na delih, oziroma nalogah, ki se ne opravljajo kontinuirano oziroma kadar se preizkus strokovnih sposobnosti delavca lahko opravi v določenih časovnih razdobjih, ki nastajajo v tehnološkem oziroma delovnem procesu.

Rok poskusnega dela se določa z delovnimi dnevi.

32. člen

Sklep o izbiri, ki je pogojen s poskusnim delom je treba delavcu vročiti v pisni obliki na enak način kot sklep o izbiri, ki ni pogojen s poskusnim delom.

V izvodu sklepa o izbiri, ki ostane temeljni organizaciji mora delavec s svojim podpisom potrditi, da soglaša s poskusnim delom v trajanju, ki ga določa sklep.

Brez takega delavčevega soglasja sklep o izbiri ni veljaven.

33. člen

O pismenem sklepu o izbiri mora biti glede poskusnega dela določeno:

— trajanje poskusnega dela;

— katere delavčeve sposobnosti se ugotavljajo;

— kdo bo spremljal in ocenjeval rezultate poskusnega dela;

— način in rok poročanja o rezultatih poskusnega dela.

34. člen

Ocena o rezultatih poskusnega dela mora vsebovati strokovno oceno uspešnosti s katero je delavil opravil dela oziroma naloge in mnenje o tem ali naj delavec ostane na delu ali ne.

Ce po sprejemu in obravnavanju poročila o rezultatih poskusnega dela organ pristojen za izbiro delavca oceni, da delavec ni uspešno izpolnil zahtev poskusnega dela, sprejme sklep o prenehanju delovnega razmerja v temeljni organizaciji.

V obrazložitev sklepa mora biti razvidno, zakaj delavec ni uspešno opravil poskusnega dela.

35. člen

Sklep o prenehanju delovnega razmerja, ker delavec ni uspešno opravil poskusnega dela je treba delavcu vročiti pred iztekom roka določenega za poskusno delo, oziroma najkasneje zadnjega dne roka določenega za poskusno delo.

36. člen

Zoper sklepa o prenehanju delovnega razmerja na temelju negativne ocene o rezultatih dela lahko delavec vložil zahtevo za preizkus odločitve organa, ki je pristojen za izbiro, delavskemu svetu temeljne organizacije v roku 15 dni od dneva sprejema sklepa.

Delavcu, ki je vložil zahtevo za preizkus odločitvi preneha delovno razmerje z dnem vročitve sklepa sprejetega po zahtevi za preizkus odločitve, če je zahteva zavrnjena.

37. člen

Ce delavec v času poskusnega dela oceni, da določena dela oziroma naloge ne ustrezajo njegovi sposobnosti, ali če mu ne ustrezajo pogoji dela, lahko vsak čas, tudi pred potekom roka določenega za poizkusno delo preneha z delom v temeljni organizaciji pod pogojem, da o svoji odločitvi obvesti temeljno organizacijo.

V. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA ZA DOLOČEN ČAS

38. člen

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

— če je treba nadomestiti na delu začasno odsotnega delavca;

— če traja izvršitev takega dela, oziroma naloge po svoji naravi določen čas;

— če se začasno poveča obseg dela temeljne organizacije;

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

39. člen

V pismeni izjavi delavca, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji in, da so mu znani statut in drugi splošni akti mora biti ugotovljeno, da delavec sklepa delovno razmerje za določen čas.

40. člen

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

41. člen

Sklenitev delovnega razmerja za določen čas se izvede na način določen za sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas.

42. člen

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

43. člen

Sektor za kadrovske in samoupravne odnose vodi evidenco o delavcih, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas in skrbi za uresničevanje pravic teh delavcev.

Sektor za kadrovske in samoupravne odnose pravočasno obvesti delavca, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas o njegovem prenehanju dela v temeljni organizaciji, ko nastopijo za to pogoji.

O dnevu prenehanja delovnega razmerja se delavca pisмено obvesti 15 dni pred potekom časa za katerega je bil sprejet za določen čas.

VI. UVAJANJE DELAVCEV V DELO

44. člen

Ob vstopu v temeljno organizacijo se delavec seznani z delom oziroma delovnimi nalogami, s pogoji dela, z organizacijo in samoupravljanjem v temeljni or-

ganizaciji, zaščitnimi ukrepi na delu in sodelavci.

Seznanjanje delavca v smislu prvega odstavka tega člena se izvaja na uvajalnem seminarju in po posebnem programu ob delu.

Program uvajalnega seminarja izvede kadrovska služba, program uvajanja v delo pa delavčev neposredno nadrejeni ob sodelovanju kadrovske službe.

Komisija za delovna razmerja potrdi program uvajalnega seminarja in program uvajanja ob delu.

VII. RAZPOREJANJE DELAVCEV

45. člen

Med trajanjem delovnega razmerje 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 sporazuma o temeljnih plana.

46. 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.

Izjemoma je lahko delavec z njegovo privolitvijo razporejen začasno ali trajno na delo oziroma nalogo za katero se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove.

47. člen

Poleg pogojev glede strokovne izobrazbe oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti mora delavec izpolnjevati tudi druge pogoje določene s pravilnikom o notranji organizaciji s katalogom del oziroma nalog, za dela oziroma naloge na katera se razporeja.

48. člen

V skladu s prvim odstavkom 45. člena tega pravilnika je lahko delavec razporejen na drugo delo, oziroma k drugi nalogi med trajanjem delovnega razmerja, zlasti v naslednjih primerih, kadar gre za:

— razširitev obsega dela in poslovanja organizacije, za katera zahteva prerazporeditev del oziroma nalog med delavce;

— modernizacijo proizvodnje in uvedbo nove tehnologije v temeljni organizaciji, zaradi česar se mora izvesti nova razporeditev delavcev;

— uvedbo nove organizacije dela;

— ugotovitev novih del oziroma nalog;

— trajno zmanjšanje obsega dela, oziroma poslovanja temeljne organizacije;

— trajno zmanjšanje obsega dela, oziroma nalog na katerih delavec dela;

— ukinitve del oziroma nalog na katerih delavec dela;

— nadomestitev delavca kateremu je prenehalo delovno razmerje;

— trajna nadomestitev odsotnega delavca;

— hitrejšo realizacijo del oziroma nalog, ugotovljenih s planom in programom dela in razvoja;

— trajno neizvrševanje del oziroma nalog s strani delavca;

— neprimerna medsebojna razmerja med delavci posamezne delovne skupine, ki vplivajo na uspešnost dela;

— to, da delavčeve psihofizične zahteve ne ustrezajo več za opravljanje del oziroma nalog na katerih dela.

Dejstva iz enajste alineje ugotovi komisija, ki jo imenuje DS izmed delavcev TOZD, ki imajo najmanj isto strokovno izobrazbo kot delavec čigar neizvrševanje se ugotavlja.

Na temelju 12 alineje tega člena se delavec lahko razporedi na drugo delo oziroma k drugi nalogi, če delavec:

— ustvarja s svojim obnašanjem in delom take odnose, ki nasprotujejo normam obnašanja pri opravljanju del oziroma nalog, kar neposredno vpliva na nedoseganje skupnih rezultatov dela delavčeve delovne skupine.

Dejstvo iz 13 alineje tega člena ugotovi strokovna služba.

49. člen

Delavec je dolžan opravljati dela oziroma naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, zlasti v primeru, višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje (potres, požar, poplave in druge elementarne nesreče), kadar gre za reševanje človekovih življenj in zdravja, za nenaden kvar surovin in materiala, ki povzroča popoln ali delni zastoj delovnega procesa v temeljni organizaciji, ali kadar gre za pomanjkanje materiala za daljše obdobje.

50. člen

Delavec je dolžan opravljati tudi dela oziroma naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, če mu je izrečen varstveni, vzgojni ali disciplinski

ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela oziroma naloge dokler takšna prepoved traja.

51. člen

V primerih iz 49. člena in 50. člena tega pravilnika je delavec lahko razporejen na drugo delo oziroma k drugi nalogi, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi, oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, za čas dokler trajajo izjemne okoliščine oziroma dokler takšna prepoved traja.

52. člen

Sklep o začasni razporeditvi delavcev na druga dela oziroma druge naloge v primerih iz 49. in 50. člena tega pravilnika izda individualni poslovodni organ temeljne organizacije.

53. člen

Individualni poslovodni organ temeljne organizacije izdaja sklepe:

— o nujni uvedbi dela preko polnega delovnega časa;

— o odobritvi plačane odsotnosti z dela, zaradi neodločljivih razlogov;

— o odvrnitvi nepopravljive škode;

— o izpolnitvi neodločljivih delovnih nalog;

— o začasnem razporejanju delavcev na druge delovne naloge, ko gre za odvrnitev neposredne nevarnosti za življenje in zdravje delavcev in drugih delovnih ljudi.

Sklepe iz 52. in 53. člena tega pravilnika je treba v roku 7 dni predložiti pristojnemu v presojo.

54. člen

Delavec, ki je med trajanjem delovnega razmerja v delovni organizaciji pridobil višjo strokovno izobrazbo ali napredoval v svojih delovnih sposobnostih v skladu s programom kadrovske politike temeljne organizacije ima pravico do razporeditve na delo oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, ki jo je delavec pridobil, če je to delo, oziroma naloga, prosto.

VIII. DELOVNI ČAS

55. člen

Delovni čas delavcev traja 42 ur na teden.

56. člen

Glede na naravo del oziroma nalog se s planom in pravilnikom o notranji organizaciji s katalogom del oziroma nalog

določijo dela oziroma naloge na katerem delajo delavci krajši delovni čas od polnega delovnega časa.

Delavci, ki delajo na delih oziroma nalogah krajši delovni čas od polnega delovnega časa imajo vse pravice delavca, ki dela poln delovni čas.

57. 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, in sicer kadar gre za dela oziroma naloge:

- strokovnjakov, katerih sodelovanje je iz strokovnih razlogov nepogrešljiva strokovna pomoč pri proučitvi, urejanju in izvajanju za temeljno organizacijo zahtevnejših ali pomembnejših nalog ali 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.

Hkrati se temeljni organizaciji in delavec dogovorijo o delovnem času, ki ga bo delavec prebil pri opravljanju del oziroma nalog v drugi temeljni organizaciji in o načinu opravljanja takih del, oziroma delovnih nalog.

58. člen

V primerih iz 57. člena tega pravilnika delavci v temeljni organizaciji sprejmejo sklep o izbiri delavca, ki že dela v drugi temeljni organizaciji s polnim delovnim časom za delo za največ tretjino polnega delovnega časa, če se na oglas ne prijavijo nezaposlene ali delno zaposlene osebe, ki po svoji strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti izpolnjujejo pogoje za dela s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa.

Delavci v temeljni organizaciji iz prejšnjega odstavka tega člena so dolžni vsakih 12 mesecev objaviti tako delo, dokler zanj ne sklenejo delovnega razmerja z nezaposleno ali zaposleno osebo, ki po svoji strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni zmožnosti ustreza pogojem dela.

59. člen

Tedenski delovni čas traja pet dni in je razporejen tako, da se tri tedne v mesecu ob sobotah ne dela (prosta sobota).

Glede uveljavljanja pravic delavcev iz dela v temeljni organizaciji se štejejo proste sobote kot delovni dnevi.

60. člen

Na delih oziroma nalogah, kjer proizvodni proces oziroma tehnologija zahteva nepretrgano prisotnost na delu je tedenski delovni čas razporejen tako, da delavec dela zapored 6 dni, nato pa dva dni počiva.

Ta razporeditev velja ne glede na nedelje in praznike.

Katera so ta dela oziroma naloge ugotovi DS pred začetkom poslovnega leta.

61. člen

Polni delovni čas traja osem ur in je neprekinjen.

Po izmenah traja delovni čas od:

- 6. do 14. ure,

- 14. do 22. ure,

- 22. do 6. ure naslednjega dne.

Delo v izmenah se ureja tako, da se delovne izmene menjajo periodično. Delavci ene izmene smejo delati ponoči brez presledka nadalj en teden.

Delovni čas delavca, ki dela krajši delovni čas od polnega delovnega časa se prične ob začetku izmene ali po dogovoru z nadrejenim takrat, ko to zahteva narava dela, ali želi delavec.

62. člen

Delo v času med 22. in 6. uro se šteje za nočno delo. Nočno dela velja kot poseben delovni pogoji, ki so ga pristojni organi in službe dolžne upoštevati pri urejanju varstva delavcev.

Delavec lahko odkloni nočno delo, kadar niso zagotovljeni varnostni ukrepi določeni s pravilnikom o varstvu pri delu in z zakonom.

63. člen

Delavci določijo delovni čas in njegovo razporeditev v temeljni organizaciji tako, da zagotovijo čim popolnejšo in smotrnejšo izkoriščenost delovnih sredstev ter čim učinkovitejše in produktivnejše izkoriščanje svojega dela, kakor tudi usklajenost skupnega dela v temeljni organizaciji in skupnega dela z delavci v drugih temeljnih organizacijah s katerimi so povezani pri uresničevanju skupnih interesov.

64. člen

Delavci se lahko odločijo za premični delovni čas, če to prispeva k boljši oziroma smotrnejši izkoriščenosti delovnega časa.

V tem primeru je obvezna prisotnost delavcev od 7. do 13. ure v dopoldanski izmeni.

65. člen

Delavec je dolžan delati prek polnega delovnega časa (nadurno delo) v primeru

elementarne nesreče, ki je že nastala ali se neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja ali zavarujejo materialna sredstva pred nepopravljivo škodo.

Pod elementarno nesrečo v smislu 1. odstavka tega člena se zlasti smatra:

— potres, poplave, zemeljski in snežni plaz, suša itd.;

— požar, eksplozija, ionizirajoča žarčenja;

— epidemije in nalezljive bolezni, ki vodijo do povečane odsotnosti z dela;

— prometne ali druge nesreče s katerimi je ogroženo življenje in zdravje ljudi in materialna sredstva.

Delavec je dolžan delati prek polnega delovnega časa v primerih, kadar je nujno potrebno:

— da se začeto delo nadaljuje;

— da bi se končal delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitev bi glede na naravo tehnologije in organizacije dela povzročilo precejšnjo škodo;

— da se končajo določena neodložljiva montažna ali remontna dela neprekinjeno;

— da se brez odlaganja začne ali konča hitra intervencija ali ukrepi, ki se po nalogu družbenopolitičnih skupnosti in drugih organov mora izvršiti v določenem roku;

— da se opravi delo, ki v določenem roku ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije ali pa, da se opravi delo za vojaške potrebe;

— da se z nepretrganim delom prepreči kvarjenje surovin ali odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela.

Delo delavcev v primerih iz 1., 2. in 6., 7. alineje iz prejšnjega odstavka tega člena se šteje kot poseben delovni pogoj.

Delo prek polnega delovnega časa se lahko uvede za nudenje pomoči drugi temeljni organizaciji oziroma občanu, katere je že prizadela elementarna nesreča ali se pričakuje v primerih 2. odstavka tega člena.

Delo prek polnega delovnega časa po 65. členu tega pravilnika lahko traja samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, vendar največ 12 ur na teden.

66. člen

Če se delo prek polnega delovnega časa pogosto pojavlja oziroma periodično v večjem obsegu, se izdela analiza in preveri upravičenost in potreba takšnega dela. Komisija za delovna razmerja mesečno spremlja in ocenjuje podatke o delu prek polnega delovnega časa in zagotavlja, da so delavci najmanj vsakih 6 mesecev na DS seznanjeni s temi podatki in ocenami.

67. člen

Delavec, ki meni, da je z uvedbo dela prek polnega delovnega časa kršena njegova pravica, lahko vloži zahtevek za varstvo pravic na DS temeljne organizacije.

Zahtevek za varstvo pravic delavca ne zadrži sklepa o uvedbi dela prek polnega delovnega časa.

IX. ODMORI, POČITKI, DOPUSTI IN DRUGE ODSOTNOSTI

Odmor

68. člen

Delavec, ki dela nepretrgan poln delovni čas ima pravico do 30 minutnega odmora, kateri se ne more koristiti na začetku ali koncu delovnega časa in je razporejen:

— v dopoldanski izmeni od 10. do 10.30;

— v popoldanski izmeni od 18. do 18.30;

— v nočni izmeni od 2. do 2.30.

O drugačni razporeditvi odmora odloča DS temeljne organizacije.

Počitek

69. člen

Delavci imajo pravico do nepretrganega dnevnega počitka med dvema zaporednima dnevnoma v trajanju 12 ur ali v povprečju treh tednov 16 ur dnevno.

70. člen

Delavci imajo pravico do nepretrganega tedenskega počitka najmanj 24 ur ali v povprečju treh tednov 32 ur tedensko.

Dan tedenskega počitka je nedelja.

Pri tistih delih oziroma nalogah, kjer se zahteva nepretrgana mavzočnost na delu pa se določi dan tedenskega počitka s posebnim mesečnim razporedom.

71. člen

Delavec, ki dela na dan tedenskega počitka ima pravico do enodnevnega počitka kak drug dan praviloma v naslednjem tednu.

72. člen

Delavcem, ki delajo zaradi narave dela tudi v nedeljo se določi mesečni razpored tedenskega počitka, oziroma mora imeti v enem mesecu najmanj enkrat tedenski počitek v nedeljo.

Dopust

73. člen

Delavci imajo po šestih mesecih nepretrganega dela pravico do izrabe letnega

dopusta, ne glede na to ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Če delavec v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja ima pravico do izrabe letnega dopusta sorazmerno času prebitem na delu.

Delavec, ki je delal v drugih delovnih organizacijah ima pravico do izrabe letnega dopusta, če je prišel iz ene delovne organizacije v drugo v treh delovnih dneh in, če je v vseh organizacijah skupno delal 6 mesecev.

74. člen

Letni dopust delavcev traja najmanj 18 delovnih dni in največ 30 delovnih dni v enem koledarskem letu ne glede na to ali dela delavec poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Letni dopust delavca lahko traja tudi več kot 30 dni, vendar ne več kot 35 dni, v primerih, kadar gre za povečanje dopusta po 75. in 80. členu, točka C tega pravilnika.

75. člen

Letni dopust se poveča za 5 (dni) delovnih dni delavcem, ki imajo najmanj 50 let starosti, ne glede na starost pa delavcem, ki imajo priznan status invalidne osebe po posebnih predpisih in delavcem s telesnimi okvarami, in sicer v obeh primerih, če jim je priznana, najmanj 60 % telesna okvara.

76. člen

Dolžina letnega dopusta je odvisna predvsem od:

- delovne dobe,
- delovnih pogojev,
- delovnih uspehov,
- posebnih socialnih in zdravstvenih razmer.

77. člen

Letni dopust se delavcu podaljša glede na delovno dobo:

- od 0 do 5 let za 1 dan
- od 5 do 10 let za 2 dni
- od 10 do 15 let za 4 dni
- od 15 do 20 let za 6 dni
- od 20 do 25 let za 8 dni
- od 25 do 30 let za 10 dni
- od 30 let za 12 dni.

78. člen

Letni dopust se podaljša delavcu glede na delovne pogoje. Pod delovnimi pogoji v smislu 1. odstavka se šteje:

- težavnost dela,
- zahtevnost dela,
- vpliv dela in delovne okolice na delavca,
- telesna in duševna napetost pri delu,
- izmensko delo.

A) Kriteriji za delovne pogoje delavcev v neposredni proizvodnji katerih delo oziroma naloge se uvrščajo v funkcionalne skupine od A₁ do A₃ se določajo po naslednjih stopnjah:

— do 34 %	0 dni
— od 35 do 41 %	1 dan
— od 42 do 48 %	2 dni
— od 49 do 55 %	3 dni
— od 56 do 61 %	4 dni
— od 62 % dalje	5 dni

B) Kriteriji za delovne pogoje delavcev na neproizvodnih delih, katerih delo oziroma naloge so uvrščene v funkcionalne skupine od B₁ do B₃ se določajo po naslednjih stopnjah glede na zahtevnost dela:

Stopnja zahtevnosti	Delo z ljudmi in raziskoval. delo	Poslovno in analit. delo	Pripravljalno delo	Spremljevalno delo
Profil, dipl. ing.	4	3	2	1
Profil ing.	3	2	1	0
Profil tehnika	2	1	0	0

C) Kriteriji za delovne pogoje delavcev na neproizvodnih delih katerih delo oziroma naloge so uvrščene v funkcionalne skupine od C₁ do C₃ se določajo po naslednjih stopnjah vodenja:

— vodenje skupin	1 dan
— vodenje oddelkov	2 dni
— vodenje obratov, služb in sektorjev	3 dni
— vodenje TOZD do 500 delavcev	4 dni
— vodenje TOZD nad 500 delavcev in DO	5 dni

Delavcem, ki opravljajo delo vodenje po točki C, se odmeri dopust po kriteriju delo z ljudmi in raziskovalno delo po točki B, kolikor je to za njih ugodneje.

Funkcionalne skupine se ugotavljajo po katalogu del oziroma delovnih nalog.

Letni dopust se podaljša delavcu, ki dela v letu za katero se odmerja letni dopust 6 mesecev na triizmenskem delu za 2 dni. Letni dopust se podaljša de-

lavcu, ki dela v letu za katero se odmerja letni dopust 6 mesecev na dvoizmen-
skem delu za 1 dan.

79. člen

Letni dopust se podaljša delavcu glede na delovne uspehe, ki jih delavec dosega pri delu.

Delavcu v neposredni proizvodnji se letni dopust podaljša za preseganje individualnega uspeha:

- če je preseganje do 10 % za 1 dan
- če je preseganje nad 10 % za 2 dni

Delavcu na proizvodnjo režijskih in režijskih delih se letni dopust podaljša po istih stopnjah glede na uspeh TOZD.

Delavcu v DSSS se letni dopust podaljša po istih stopnjah glede na uspeh DO.

80. člen

Letni dopust se podaljša delavcu glede na socialne in zdravstvene razmere v katerih živi:

a) Materi z 1 otrokom do 7 let starosti za 1 dan. Materi z 2. ali več otroki do 7 let starosti 2 dni.

b) Invalidu, delovnemu invalidu nad 40 % do 60 % in invalidom II. in III. stopnje 2 dni.

c) Udeležencu NOB s priznано enojno ali dvojno delovno dobo za vsako leto udeležbe v NOB 1 dan.

81. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let pripada letni dopust po osnovah in merilih, ki veljajo za druge delavce podaljšan še za 7 delovnih dni.

82. člen

Pri odmeri števila dni letnega dopusta se proste sobote štejejo za delovne dni.

Število dni, ki pade v proste dni znaša pri rednem letnem dopustu:

- | | |
|-------------------|-------|
| — od 18 do 22 dni | 2 dni |
| — od 23 do 30 dni | 3 dni |
| — nad 30 dni | 4 dni |

Tako izračunan letni dopust se planira in koristi izključno na dni, ko se je v temeljni organizaciji opravljalo delo.

Delavec ima pravico izrabiti letni dopust v nepretrganem trajanju. Delavec pa sme izrabiti svoj letni dopust tudi v dveh ali več delih, vendar mora en del dopusta trajati nepretrgoma najmanj 12 dni.

83. člen

Izraba letnega dopusta v nasprotju z dokončno razporeditvijo in brez odobrenja vodje organizacijske enote se šteje za neopravičen izostanek in za kršitev delovne obveznosti.

84. člen

DS temeljne organizacije lahko odloči, da gredo vsi delavci ali del delavcev istočasno na letni dopust, če je to smotno glede na naravo in organizacijo dela in če je ta dopust vnaprej določen v planu izrabe sklada letnega delovnega časa.

85. člen

Delavec ima pravico, da izrabí 1 dan svojega letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, pod pogojem, da to predhodno sporoči vodji organizacijske enote in, če to dopušča proizvodni proces ali narava dela.

86. člen

Če delavec med trajanjem letnega dopusta zboli ali v drugih primerih, ko je delavcu priznana začasna odsotnost z dela zaradi bolezni se ta čas ne všteje v letni dopust.

Ko delavec ozdravi in mu začasna odsotnost z dela preneha, lahko nadaljuje preostali letni dopust. Sporazumno z vodjo organizacijske enote pa lahko preostali letni dopust koristi v drugem času.

Če se z vodjo organizacijske enote ne more sporazumeti odloča o tem komisija za delovna razmerja.

87. člen

Delavec izrabí letni dopust za tekoče koledarsko leto do konca koledarskega leta; če ga nastopi ob koncu leta, ga nepretrgoma nadaljuje v naslednjem koledarskem letu.

88. člen

Delavec izrabí letni dopust v naslednjem koledarskem letu samo v primeru, če ga nastopi najkasneje do 31. 12. v tekočem koledarskem letu in v primerih iz člena 86. tega pravilnika.

89. člen

Delavec ima pravico do počitka ob praznikih SFRJ in ob praznikih SRS, v katerih ima svoj sedež delavčeva temeljna organizacija. Delo na dan praznika se lahko uvede v primerih in ob pogojih, kot delo prek polnega delovnega časa.

Delo na dan praznika se šteje kot poseben delovni pogo.

90. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela s pravico do nadomestila OD v naslednjih primerih:

- ob elementarni nesreči 7 dni
- ob sklenitvi zakonske zveze 1 dan
- ob selitvi 1 dan
- ob rojstvu otroka 1 dan
- ob odhodu v JNA 1 dan
- ob vrnitvi z vojaških vežb, če te trajajo več kot 30 dni 1 dan
- za smrt v ožji družini 2 dni
(za ožje člane družine v smislu tega pravilnika se štejejo delavčevi otroci, zakonec, starši, bratje in sestre)
- za dajanje krvi — na dan krvodajalske akcije 1 dan

V primerih iz 1. odstavka tega člena ima delavec pravico biti odsoten vsega skupaj največ 7 dni v koledarskem letu razen v primerih, ko gre za odpravo posledic elementarnih nesreč.

Odsotnost z dela odobri na predlog delavca komisija za delovna razmerja, oziroma po njenem pooblastilu kadrovsko-socialna služba za vse primere iz 1. odstavka tega člena do 7 dni.

Za odsotnost v drugih upravičenih primerih odloča za vsak primer posebej DS temeljne organizacije.

Delavec mora na zahtevo komisije za delovna razmerja, oziroma Sektorja za kadrovske in samoupravne odnose predložiti dokazilo, da bo ali, da je nastal primer iz 1. odst. tega člena.

Kadar delavec tega ne more dokazati, odsotnost z dela pa je izkoristil, je s tem huje kršil delovno obveznost.

91. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom OD, zaradi izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja, oziroma specializacije ob pogojih, ki so določeni s pravilnikom o izobraževanju.

O trajanju takšne odsotnosti z dela odloča za vsak primer posebej komisija za delovna razmerja.

92. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela brez nadomestila OD do 30 dni v tekočem koledarskem letu, zlasti v naslednjih primerih:

- v vseh primerih iz prvega odstavka 90. člena in 91. člena,
- za potovanja doma in v tujini, zaradi udeležbe na konferencah, razstavah in podobno,
- za izgradnjo lastne stanovanjske hiše,
- za nego bolnega družinskega člana,

— za kopališko zdravljenje na lastne stroške,

— vseh drugih primerih, zaradi opravljanja posebnih zadev.

Med tako odsotnostjo z dela po prvem odstavku tega člena pravice in obveznosti delavca z dela mirujejo.

Neplačano odsotnost z dela odobri na pismeni in obrazloženi predlog delavca komisija za delovna razmerja, oziroma po njenem pooblastilu Sektor za kadrovske in samoupravne odnose do 7 dni.

93. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela:

— zaradi udeležbe na vojaških vajah, usposabljanju in pri pouku za obrambo in zaščito, v teritorialni obrambi in civilni zaščiti

— zaradi odziva k vojaškim in drugim organom h katerim je klican brez svoje krivde,

— za opravljanje javnih funkcij,

— v drugih primerih, ki jih določa zakon, družben dogovor ali drug samoupravni akt.

Delavec mora predložiti dokaz o tem, da je odsotnost nujna, vodji organizacijske enote v kateri dela, ta pa je dolžan zaradi evidence tako odsotnost sporočiti Sektorju za kadrovske in samoupravne odnose.

94. člen

Delavcu, ki prekine delo v temeljni organizaciji, zaradi odhoda na odsluženje vojaškega roka ne preneha delovno razmerje. Pravice in obveznosti iz dela delavcu med tem mirujejo.

V 30. dneh od dneva, ki je v vojaški knjižici zapisan kot zadnji dan vojaškega roka, se ima delavec pravico in dolžnost vrniti v temeljno organizacijo, kjer je svoje delo zaradi odhoda v JNA prekinil.

Delavec ima pravico delati na delu oziroma nalogah na katerih je delal pred odhodom na odsluženje vojaškega roka, če so ta dela oziroma naloge ukinjene ima pravico biti razporejen na dela oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

X. VARSTVO ŽENA, MLADINE IN INVALIDNIH OSEB

95. člen

Delavci, ki še niso stari 18 let in delavke ne smejo delati na delih oziroma nalogah, kjer se opravljajo težka telesna dela, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje oziroma na zdravstveni razvoj glede na njihovo psihofizične sposobnosti.

Katera so ta dela in naloge določa zakon in pravilnik o notranji organizaciji s katalogom del in delovnih nalog.

96. člen

Delavec, ki še ni star 18 let in delavka med nosečnostjo ali delavka, ki ima otroka starega do enega leta, ne sme opravljati dela dalj kot poln delovni čas ali opravljati dela ponoči.

Delavka je dolžna v pristojni službi oddati zdravniško potrdilo, da je noseča ali rojstni list otroka starega do enega leta.

97. člen

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

98. člen

Delavki, ki ima otroka starega od enega do treh let se sme naložiti, da dela več kot poln delovni čas oziroma ponoči samo po njenem predhodnem soglasju.

Delavka ne sme opravljati nočnega dela, ne, da bi pri tem uveljavila najmanj 7 urni počitek med 22.00 uro in 7.00 uro naslednjega dne. Prepoved iz prejšnjega tega člena se ne nanaša na delavko, ki opravlja dela oziroma naloge, kjer ima posebna pooblastila in odgovornosti ali, ki opravlja dela socialne, administrativne, zdravstvene ali finančno računске službe.

99. člen

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

100. člen

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

Po preteku nepretrganega porodniškega dopusta iz prejšnjega odstavka tega člena ima delavka pravico do porodniškega dopusta še 141 dni ali delati 21 ur na teden tako, da dela pravilom 4 ure na dan do 12 meseca otrokove starosti.

Delavka je dolžna obvestiti temeljno organizacijo najkasneje 30 dni pred iztekom 105 dni porodniškega dopusta, katero od obeh iz drugega odstavka tega člena bo izbrala.

Razpored 4 urnega delovnega časa določi delavki komisija za delovna razmerja ob upoštevanju zahtev delovnega procesa in delavkinih želja.

Kadar delavka brez svoje krivde ne izrabi 28 dni dopusta pred porodom ima pravico, da neizkoriščen dopust izrabi po porodu.

101. člen

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

102. člen

Pravice iz 99. člena tega pravilnika ima oče otroka, če se tako z materjo —delavko sporazumeta ali če mati umre ali zapusti otroka, kakor tudi delavec, ki otroka neguje, če mati umre ali zapusti otroka.

Delavcu se tak dopust odobri na podlagi potrčila organizacije združenega dela, kjer je zaposlena mati otroka, da bo po izrabi 105 dnevnega porodniškega dopusta, začela delati s polnim delovnim časom. V primeru, da izrabi podaljšan dopust oče otroka, veljajo zanj določbe tretjega in četrtega odstavka 99. člena.

103. člen

Za nego dvojčkov, več hkrati živo rojenih otrok oziroma težje telesno ali duševno prizadetega otroka ima delavka pravico do nadomestila osebnega dohodka po poteku 105 dni nepretrganega porodniškega dopusta za:

— čas odsotnosti z dela do enega leta otrokove starosti ali

— delovni čas nad 21 ur na teden do polnega delovnega časa do sedemnajstega meseca otrokove starosti.

104. člen

Delavka ima pravico zahtevati nadomestilo osebnega dohodka za daljši podaljšan porodniški dopust najkasneje 30 dni pred iztekom delovnega časa na podlagi zdravniškega potrčila o negovanju dvojčkov ali hkrati več živo rojenih otrok, oziroma poročila zdravniške komisije, da težje telesno ali duševno prizadet otrok potrebuje skrbnejšo materino nego.

105. člen

Delavci z zmanjšano delovno zmoglostjo (rehabilitanti) se štejejo za zdravstveno sposobne za opravljanje del oziroma nalog na katere so začasno razporejeni

v času zdravstvene rehabilitacije na temelju odločitve strokovnega tima.

Delavec rehabilitant mora med trajanjem delovnega razmerja, v času zdravstvene rehabilitacije opravljati dela oziroma naloge, ki jih zahteva zdravstvena rehabilitacija, če tudi to delo oziroma te naloge ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma s delom pridobljeni delovni zmožnosti.

106. člen

Delavec-rehabilitant, ki se z odločitvijo strokovnega tima ne strinja, da ni zdravstveno sposoben, za dela oziroma naloge na katera je razporejen v času zdravstvene rehabilitacije ima pravico zahtevati o tem mnenje pristojne zdravniške komisije Skupnosti zdravstvenega varstva.

Mnenje pristojne zdravniške komisije Skupnosti zdravstvenega varstva lahko delavec zahteva ob odločitvi strokovnega tima in med trajanjem zdravstvene rehabilitacije.

107. člen

Delavcu-rehabilitantu gre v času zdravstvene rehabilitacije akontacija osebnega dohodka, ki je enaka akontaciji povprečne mesečne akontacije v preteklih treh mesecih pred nastankom začasne zmanjšane delovne zmožnosti.

Delavec, ki ne dosega določenega normativa za dela na zdravstveni rehabilitaciji prejema akontacijo iz prvega odstavka tega člena zmanjšano za 10 %.

XI. OBVEZE V POGLEDU PREKVALIFIKACIJE DELOVNIH INVALIDOV

108. člen

Dela oziroma naloge, ki so primerna za invalide, posebej določa pravilnik o notranji organizaciji.

109. člen

Če služba medicine dela ali zdravniška komisija ugotovi potrebo, da se delavca razporedi na drugo delo oziroma nalogo, zaradi zmanjšanja delovne sposobnosti ima delavec pravico, da je razporejen na drugo delo, oziroma nalogo, katera ne vpliva škodljivo na njegovo zdravje.

Če delavec iz prvega odstavka tega člena ustvari na drugem delu oziroma nalogi manjši osebni dohodek ima pravico do obračuna osebnega dohodka, po osnovah in merilih, ki se mu je obračunaval na

prejšnjem delu, če niso osnove in merilo na tem delu ugodnejše.

110. člen

Delavec pri katerem pristojni organi pokojninsko invalidskega zavarovanja ugotovi, da je nastopila invalidnost tretje kategorije to je, da ni sposoben za dela za delo na svojem delu oziroma nalogah, ali da je sposoben za dela na drugem delu, oziroma nalogah s profesionalno rehabilitacijo v temeljni organizaciji, če so podani pogoji za to.

Če se taka dela oziroma naloge ne opravljajo v tej temeljni organizaciji se delavec napoti na profesionalno rehabilitacijo v drugo temeljno organizacijo ali posebno organizacijo združenega dela za profesionalno rehabilitacijo.

111. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost II. ali III. kategorije, se omogoči opravljanje dela s skrajšanim delovnim časom ali opravljanje dela na drugem ustreznem delu.

112. člen

Individualni poslovodni organ temeljne organizacije mora v sodelovanju s komisijo za delovna razmerja in kadrovsko-socialno službo zagotoviti delo delavcu v tej ali drugi temeljni organizaciji, kadar je zmanjšana delavčeva zdravstvena ali delovna sposobnost in je s profesionalno rehabilitacijo usposobljen za določena dela.

XII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

113. člen

Delavec v združenem delu ima pravico in dolžnost sodelovati pri urejanju pravic, obveznosti in odgovornosti pri delu in v zvezi z delom.

114. člen

Delavec ima pravico uveljavljati varstvo svojih pravic pri samoupranih organih temeljne organizacije, pri sodiščih združenega dela in pri drugih sodiščih, kakor tudi pri drugih pristojnih organih.

115. člen

Delavec ima pravico pri uveljavljanju oziroma varstvu svojih pravic, da si najame zastopnika — pooblaščenca.

Zastopnik — pooblaščenec je lahko vsaka poslovno sposobna oseba, ki ima državljanstvo SFRJ.

116. člen

Sindikata na zahtevo delavca lahko določi osebo, ki ga bo zastopala v postopku

za uveljavitev njegovih pravic, oziroma brez njegove zahteve, če se delavec s tem strinja.

Če delavec ne začne postopka za varstvo svojih pravic ali odkloni, da bi ga sindikat zastopal, gre pa za kršitev samoupravnih pravic na sploh, lahko začne postopek za njeno varstvo sindikat.

117. člen

Zahtevo za varstvo pravic zoper sklep, ki ga je na prvi stopnji prejel pristojni organ se predloži drugostopenjskemu organu — delavskemu svetu temeljne organizacije.

Zahteva iz prvega odstavka tega člena se vložijo v roku 30 dni od dneva, ko je delavec sprejel sklep organa prve stopnje. Delavski svet temeljne organizacije je dolžan o zahtevi odločiti v roku 30 dni.

Pristojni organ na prvi stopnji lahko ponovno odloča o delavčevih zahtevah, če je bil po sprejemu prvega sklepa seznanjen z novimi dejstvi ali pa pridobil možnost uporabiti nove dokaze.

V primeru tretjega odstavka tega člena lahko delavec vseeno še zahteva varstvo svojih pravic na DS temeljne organizacije.

118. člen

Če delavec ni zadovoljen z odločitvijo ali če pristojni organ v temeljni organizaciji ne odloči v 30 dneh vložitev zahteve ima delavec v nadaljnjih 30 dneh pravico zahtevati varstvo pravic pri sodišču združenega dela.

Varstvo pravic pri sodišču združenega dela ne more zahtevati delavec, ki se ni najprej obrnil na pristojni organ v temeljni organizaciji, razen če uveljavlja denarno terjatev.

119. člen

Delavčeve zahteve 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
- ki delavcu nalaga, da zaradi izjemnih okoliščin v temeljni organizaciji začasno opravlja druga dela oziroma naloge
- s katerimi se delavcu nalaga delo prek polnega delovnega časa v skladu z zakonom in tem pravilnikom.

120. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na seji organa, kadar ta obravnava njegovo zahtevo za varstvo pravic.

Pristojna služba mora delavca pravočasno obvestiti kdaj bo njegova zahteva obravnavana in mu omogočiti navzočnost na obravnavi.

121. člen

Gradivo za seje organa, ki odloča na drugi stopnji, potem ko je na prvi stopnji odločala komisija za delovna razmerja, zbira sektor za kadrovske in samoupravne odnose in opremljeno s svojim in mnenjem sindikata posreduje v obravnavo.

Administrativna tehnična dela za potrebe komisije za delovna razmerja opravlja sektor za kadrovske in samoupravne odnose. Obvestila delavcem na podlagi sklepa organa podpisuje vodja sektorja za kadrovske in samoupravne odnose.

122. člen

Strokovna služba zadrži izvršitev sklepa samoupravnega organa, če ta ni v skladu s sprejeto politiko delovne organizacije, zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnimi splošnimi akti.

123. člen

Dostavljanje obvestil, sklepov v zvezi z uveljavljanjem pravic in obveznosti, se izvrši z neposrednim vročanjem delavcu, ki s svojim podpisom potrdi, da je obvestilo oziroma sklep prejel.

Če ni možna osebna vročitev se pošlje obvestilo po pošti priporočeno na zadnji delavčev naslov.

Če delavec noče sprejeti obvestila ali njegov zadnji naslov ni znan se obvestilo pribije na oglasno desko v temeljni organizaciji. Po 8 dneh od dneva objave obvestila se šteje, da je obvestilo vročeno.

XIII. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

124. člen

Delavcu preneha delovno razmerje v primerih in pod pogoji določenimi s tem pravilnikom.

Delavcu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

1. Če pisмено izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji, da prekinja delovno razmerje
2. Če se s pooblaščenim organom pisмено sporazume, da mu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji
3. Če noče opravljati del oziroma nalog, ki so mu ponujene in, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in drugim z delom pridobljenim delovnim zmožnostim oziroma, če se noče dokvalificirati ali prekvalificirati za druga ustrezna dela, če se temeljna organizacija odloči, v skladu s planom za modernizacijo proizvodne

ga procesa, za preusmeritev poslovnih ali za druge izboljšave, ki prispevajo k večji produktivnosti dela in k večjemu uspehu organizacije, mora pa vzporedno z načrtom organizacije, izboljšav, oziroma preusmeritev poslovanja zagotoviti, da strokovna izobrazba delavcev ustreza novim tehnološkim in drugim izboljšavam.

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

125. člen

Izjava delavca, da ne želi delati v temeljni organizaciji in, da prekinja delovno razmerje mora biti jasna nedvoumna in pismena.

Izjava iz prejšnjega odstavka tega člena se ne more preklicati brez soglasja pristojnega organa, razen če se preklic preden je bila organu vročena.

V sklepu o prenehanju delovnega razmerja se odloča o odpovednem roku in dnevu prenehanja delovnega razmerja.

126. člen

Čas v katerem je delavec dolžan ostati na delu v primeru prenehanja delovnega razmerja je odvisen od delovne dobe delavca in traja:

— do 5 let delovne dobe	1 mesec
— nad 5 let delovne dobe	2 meseca
— nad 10 let delovne dobe	3 mesece
— nad 20 let delovne dobe	4 mesece

Izstopni rok delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi traja glede na delovno dobo 6 mesecev.

Izstopni rok začne teči naslednjega dne od dneva, ko je delavec oddal pismeno izjavo kadrovski službi.

Ne glede na določbe prvega odstavka 126. člena je delavec dolžan ostati na delu še toliko časa, da dokonča nalogo, prejeto pred začetkom teka izstopnega roka, če bi neizpolnitev oziroma prepozna izpolnitev povzročila temeljni organizaciji škodo.

Odpovedni rok po prvem odstavku tega člena ne more trajati več kot 6 mesecev.

127. člen

Če delavec v času izstopnega roka pozvan na vojaške vežbe oziroma na odsluženje vojaškega roka do 3 mesecev ali, če je v času izstopnega roka postal začasno nezmožen za delo se tak odpovednega roka ustavi in nadaljuje po vrnitvi z vojaške vežbe oziroma vojaškega roka ali po prenehanjučasne nezmožnosti za delo.

128. člen

Delavec v izstopnem roku ima pravico biti odsoten z dela zaradi iskanja novega dela.

Odsotnost z dela traja dvakrat 4 ure tedensko in le v izjemnih primerih skupno 8 ur.

Pravico do odsotnosti z dela ima delavec dokler ne najde novega dela.

Na zahtevo sektorja za kadrovske in samoupravne odnose mora delavec predložiti potrdilo, da je odsotnost koristil za iskanje novega dela.

Čas odsotnosti z dela sporazumno urejata delavec in vodja organizacijske enote v soglasju s kadrovsko socialno službo.

129. člen

Delavec, ki prekine delovno razmerje v nasprotju z 123. členom tega pravilnika mora povrniti temeljni organizaciji celotno škodo, ki jo povzroči s prenehanjem delovnega razmerja.

Za ugotovitev odškodninske odgovornosti se uporabljajo določbe Pravilnika o odgovornosti delavcev.

130. člen

Delavcu lahko preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

1. Če je pri vstopanju v delovno razmerje zamolčal ali dal neresnične podatke v zvezi z delovnimi pogoji, ti podatki pa so bistveni za opravljanje del oziroma nalog za katere je sklenil delovno razmerje

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

3. Zaradi prehoda v drugo temeljno organizacijo, v primerih in pogojih, ki jih določa 64. in 65. člen samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo; v teh primerih sklene delavec delovno razmerje v drugi temeljni organizaciji po določbi 3. alineje 18. člena tega samoupravnega sporazuma; s tem dnem preneha delavcu delovno razmerje v temeljni organizaciji v kateri je doslej delal.

Dejstvo iz druge točke prejšnjega odstavka ugotovi komisija, ki imenuje delavski svet izmed delavcev, ki morajo imeti najmanj isto strokovno izobrazbo, kot jo ima delavec čigar zmožnost se ugotavlja. Komisija odloči na podlagi svoje ugotovitve s sklepom.

131. člen

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas preneha delovno razmerje, če tudi po ponovitvi ne opravi strokovnega izpita in sicer z dnem, ko ga ni opravil.

132. člen

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

133. člen

Pripravniku preneha delovno razmerje z dnem, ko je bil na podlagi sklepa o razporeditvi dolžan začeti delati na delu oziroma nalogah, na katere je bil razporejen pa brez opravičenega razloga ne začne delati na določen dan.

134. člen

Delavcu, ki je z neodgovornim delom spravil temeljno organizacijo v ekonomske težave, zaradi katerih so drugi delavci brez dela, preneha delovno razmerje z dnem vročitve dokončnega sklepa.

Sklep o neodgovornem delu delavca in o prenehanju delovnega razmerja, sprejme delavski svet na osnovi poročila strokovne komisije, ki je iz vrst delavcev temeljne organizacije in drugih strokovnjakov izven temeljne organizacije.

135. člen

Delavcu preneha delovno razmerje po samem zakonu:

1. Če noče dati pismene izjave, da sprejema 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 vročen pravnomočni sklep o ugotovljeni popolni nezmožnosti za delo v temeljni organizaciji

3. Če mu je po zakonu oz. po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati določena dela oziroma naloge in mu ni mogoče zagotoviti drugih del oziroma nalog — z dnem, ko je v temeljni organizaciji vročena pravnomočna odločba

4. Če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni odsoten z dela več kot 6 mesecev — z dnem, ko začne prestajati kazen.

136. člen

Delavcu, ki izpolni pogoje za polno osebno pokojnino po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, delovno razmerje preneha z dnem izteka iz-

stopnega roka določenega v 126. členu tega pravilnika, razen v primeru, če pristojni organ temeljne organizacije ugotovi, da sta temeljna organizacija in delavec soglasna, da delavec nadaljuje delovno razmerje.

137. člen

O prenehanju delovnega razmerja sprejme komisija za delovna razmerja sklep, ki zajema:

— obrazložitev o vzrokih za prenehanje delovnega razmerja

— izstopni rok

— dan, ko delavcu preneha delovno razmerje in, ko bo razrešen dolžnosti

— določbo o pravici delavca o odsotnosti z dela, zaradi iskanja novega dela

— pouk o pravnem sredstvu.

XIV. CIVILNO PRAVNA RAZMERJA

138. člen

Ne smatra se za delovno razmerje opravljanje začasnih ali občasnih del oziroma nalog iz dejavnosti temeljne organizacije.

Za časna oziroma občasna dela v smislu prvega odstavka tega člena se štejejo dela oziroma naloge, ki se na temelju pogodbe opravljajo v temeljni organizaciji, a katera se glede na proces dela ne opravljajo kot stalna in nepretrgana dela, temveč trajajo krajši čas ali pa se potreba po teh delih oziroma nalogah pojavlja občasno oziroma se opravljajo le od časa, največ 90 dni v posameznem koledarskem letu. o

V smislu prvega odstavka tega člena se takšna dela smatrajo predvsem:

— izvajanje raznih občasnih ali začasnih vzdrževalnih del

— opravljanje del, ki so potrebna pri delovanju raznih občasnih ali stalnih kolegijskih teles

— dela pedagoškega oz. andragoškega značaja

— občasna dela s prirejanjem iger na srečo ter športnih prireditev

— opravljanje občasnih nalog raziskovalnega, študijskega, analitičnega in narčtovalnega značaja

— občasne in izredne montaže strojev in naprav

— izdelovanje raznih mnenj, analiz, ekspertiz, poročil, programov, načrtov, projektov, ki ne pomenijo rednega poslovanja DO ali redno poslovanje presegajo

— občasno zastopanje DO

— občasni nadzori tovarniških in rekreacijskih objektov

- predajanje poslov po končanem delovnem razmerju
- prevajanje strokovnih in drugih del
- začasna predavanja na tečajih ali seminarjih
- začasna predavanja na tečajih ali seminarjih
- delo v občasnih ali stalnih komisijah, kakor tudi drugih organih, ki se ustanavljajo na podlagi zakona in drugih predpisov.

139. člen

Za opravljanje del oziroma nalog iz člena 132 tega pravilnika se sklene pogodba o delu med delavcem in temeljno organizacijo s katero se ugotovi civilno pravno razmerje.

140. člen

Pogodbe o delu z upokojenci se lahko sklepajo za naslednja dela oziroma naloge:

- dela oziroma naloge strokovno svetovalnega značaja,
- za vsa dela iz 135. člena pravilnika za katere se sicer sklepajo pogodbe o delu,
- za nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

Dela po pogodbe iz prejšnjega odstavka tega člena lahko trajajo največ 20 ur na teden.

141. člen

Pogodba o delu z upokojenci se ne more sklepati za naslednja dela oziroma naloge:

- za dela oziroma naloge za opravljanje katerih se zahtevajo posebna pooblastila in odgovornosti,
- za dela in naloge, ki pomenijo vodenje večjih ali manjših proizvodnih enot, služb, sektorjev in oddelkov,
- za dela oziroma naloge, katere zahtevajo trajno prisotnost na delu.

142. člen

Pogodba o delu mora biti pismena.

V pogodbi o delu mora biti določen 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.

Sektor za kadrovske in samoupravne odnose vodi evidenco o civilno pravnih razmerjih.

143. člen

Sklep o pridobitvi delavca na temelju pogodbe o delu sprejme komisija za delovna razmerja na predlog pristojnega organa in v soglasju s sektorjem za kadrovske in samoupravne odnose.

Na temelju sklepa po prvem odstavku tega člena, pogodbe o delu podpiše individualni poslovodni organ temeljne organizacije.

144. člen

Za delo po pogodbi o delu lahko delavci v organizaciji združenega dela 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.

145. člen

Na temelju pogodbe o delu ima delavec pravico do zdravstvenega varstva za primer nesreče pri delu ali poklicne bolezni.

XV. UGOTAVLJANJE Z DELOM PRIDOBLENE DELOVNE ZMOŽNOSTI

146. člen

Kjer se v tem pravilniku govori z delom pridobljeni delovni zmožnosti, se šteje:

- za delovno zmožnost tista pridobljena strokovnost ter razvite spretnosti in psihofizične sposobnosti, ki si jih je delavec pridobil oziroma razvil, zlasti z uspešnim opravljanjem del oziroma nalog in s trajnim izobraževanjem ob delu ter je z doseženimi delovnimi uspehi dokazal, da je usposobljen za opravljanje teh del oziroma nalog.

147. člen

Delovna zmožnost pridobljena z delom velja samo za dela oziroma naloge, katere delavec opravlja oziroma velja samo za tista dela in naloge za katere je priznana in to samo v delovni organizaciji v kateri je delavec pridobil to zmožnost.

148. člen

Če ima delavec odgovarjajočo delovno zmožnost pridobljeno z delom je lahko razporejen na dela oziroma naloge za katere se zahteva višja izobrazba od tiste, ki jo delavec ima, če ni z zakonom ali drugim predpisom izrecno določeno, da mora

imeti odgovarjajočo stopnjo strokovne izobrazbe.

149. člen

Način in postopek ugotavljanja delovne zmožnosti je določen s pravilnikom o izobraževanju.

XVI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

150. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo 8. dan po objavi v uradnem glasilu DO EMO »E-majlirec«.

151. člen

Z dnem, ko postane veljaven ta pravilnik preneha veljati samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu z dne

Predsednik DS temeljne org.
združenega dela

