

Kandidatna lista

Dne 26. III. 1954 se vršijo volitve v Delavski svet za katere je sindikalna podružnica na predlog članstva predložila naslednjo kandidatno listino:

- | | |
|---|---|
| 1. Ing. Pipuš Iskren, topilnica | 34. Gutenberg Franc, pražarna |
| 2. Jančič Jože, topilnica | 35. Marinček Matija, transport, pom. |
| 3. Lužar Ivan, mehanična delavnica | 36. Feguš Karel, keramika |
| 4. Stojan Štefan, kemični obrat | 37. Cirkovski Dimitrij, plinarna |
| 5. Skale Viktor, pražarna | 38. Teržan Jože, topilnica |
| 6. Piliš Ivan, valjarna | 39. Jezernik Stane, kemični obrat |
| 7. Tratnik Viktor, stavbni oddelek | 40. Dečman Rudi, pražarna |
| 8. Kramar Avgust, transport, pom. | 41. Grabar Franc, valjarna |
| 9. Leban Viktor, keramika | 42. Vervega Slavko, mehanična delavnica |
| 10. Vilhar Viktor, plinarna | 43. Špat Vili, transport, pom. |
| 11. Lešek Franc, topilnica | 44. Špeglič Gretica, stavbni oddelek |
| 12. Valenčak Jože, topilnica | 45. Šolinc Anton I., topilnica |
| 13. Žele Pavel, kemični obrat | 46. Skočaj Rudi, pražarna |
| 14. Goršek Stanko, mehanična delavnica | 47. Poznič Ivan, kemični obrat |
| 15. Urbančič Adolf, valjarna | 48. Kunej Franjo, mehanična delavnica |
| 16. Gomzež Jože, pražarna | 49. Zupanc Marija, kemični obrat |
| 17. Omerzel Anton, transport, pom. | 50. Kovačič Martin, valjarna |
| 18. Turnšek Anton, stavbni oddelek | 51. Vrečar Ivan, transport, pom. |
| 19. Bratina Ernest, keramika | 52. Košenina Mihael, stavbni oddelek |
| 20. Macuh Karel, topilnica | 53. Marciuš Zvonko, topilnica |
| 21. Štajner Valter, mehanična delavnica | 54. Verdnik Jože, mehanična delavnica |
| 22. Košir Slavko, kemični obrat | 55. Horvat Bojan, pražarna |
| 23. Murovič Drago, pražarna | 56. Rebevšek Viktor, topilnica |
| 24. Lončar Ivan, valjarna | 57. Vipotnik Franc, topilnica |
| 25. Gabron Boris, transport, pom. | 58. Haas Hinko, kemični obrat |
| 26. Pokelšek Franc, keramika | 59. Kotnik Vili, mehanična delavnica |
| 27. Mirnik Franc I., stavbni oddelek | 60. Lampret Rudi, pražarna |
| 28. Veranič Ivan, topilnica | 61. Lončar Franjo, topilnica |
| 29. Jus Franc, topilnica | 62. Frišek Franc, kemični obrat |
| 30. Dobrotinšek Franc, kemični obrat | 63. Ramšak Ivan, mehanična delavnica |
| 31. Potočnik Alojz, mehanična delavnica | 64. Grum Ivan, topilnica |
| 32. Podrgajs Franc, valjarna | 65. Botušič Marino, topilnica |
| 33. Grabar Viktor, stavbni oddelek | 66. Jamšek Anton, topilnica |

Glasovalo se bo na dveh voliščih. Volišče I. se nahaja v sindikalni dvorani, volišče II pa v sejni dvorani v upravnem poslopju. — Na volišču II. glasujejo vsi uslužbenci, nadalje delavci zaposleni v obratih bivše Kemične, ter obratih pražarne in žveplene kisline.

Izvoliti moramo 50 članov bodočega Delavskega sveta. Naj ne bo nikogar, ki ne bi sodeloval pri izbiri najboljših.

Nekaj misli ob volitvah v delavske svete

Te dni polekajo po vseh podjetjih priprave za volitve v nove delavske svete. Tudi mi v Cinkarni se pripravljamo na ta važen dogodek.

Ob tej priliki bi hoteli iznesti nekaj misli. Najprej nekaj o predpripravi pri nas.

Sindikalna podružnica je pravočasno sklicala predvolilne sešanke po obratih, ki so bili letos znatno boljši od onih v lanskem letu. Člani kolektiva so kazali živo zanimanje za naše gospodarske probleme in probleme, ki tarejo komunalno gospodarstvo. Vendar pa moramo grajati dejstvo, da nihče ni klical dosedanjih članov delavskega sveta na odgovornost ali vsaj na poročanje o njihovem

delu. Smatram, da ni dovolj razobesiti zapisnik, temveč je treba kolektivu z živo besedo prenašati probleme in pa sklepe, ki so se obravnavali odnosno sprejemali na sejah delavskega sveta.

Predvsem bi hotel tu opozoriti na nekaj napak nekaterih članov lanskega delavskega sveta. Nekateri se sploh niso priglašali k diskusiji, ter so hodili na seje le poslušati. Na opozorila s strani članstva so se izgovarjali, češ »kaj se bom oglašal, saj me ilak pobijejo«. Ta odgovor je ravno znak neznanja posameznikov, ki se izgovarjajo na ta način. Zaradi takih izgovorov pričanja marsikdo verjeti, da delavski svet res nima pravic, ki so

mu zajamčene z uredbami. To nam je resno opozorilo kakšnih ljudi naj letos ne izbiramo v delavski svet. Volimo ljudi, za katere vemo, da sledijo gospodarskemu razvoju, in da so v stanju zagovarjati težnje kolektiva. Ljudje, ki gledajo samo na osebne koristi in vidijo samo ozek prostor okrog sebe v katerem živijo, ne spadajo v organe delavskega samoupravljanja.

Naloga sindikalne podružnice je, da skrbno pazi pri izbiri na gornje in pa na demokratičnost volitev samih. Pretrse naj delo dosedanjih članov delavskega sveta in jih kliče na odgovornost.

Če bomo te volitve uspešno opravili in se držali svojih načel, bomo izvolili delaven delavski svet, s čimer nam bo zagotovljen uspešen razvoj delavskega upravljanja ter pravilno reševanje naših problemov, kakor problemov, ki zadevajo skupnost kot celoto.

Štajner Valter

Nekaj važnejših sklepov, sprejetih na sejah delavskega sveta in upravnega odbora Cinkarne v letu 1954

1. Po novem tarifnem pravilniku se bodo izdajale med zaščitnimi sredstvi tudi zaščitne obleke.

2. Letni dopusti so predvideni, v kolikor jih bo potrdil delavski svet, nekoliko večji kot v preteklem letu.

3. Poslavljen se bo nov kemični laboratorij po paviljonskem sistemu na prostoru ob upravnem poslopiju. Prostori v starem laboratoriju se rezervirajo za sind. podružnico.

4. Komisija za sestavo tarifnega pravilnika je dobila nalogo, da določi delovna mesta, kjer se lahko zaposle ženske.

5. Potrdila se je suspenzija Robič Marjana, ker je bilo iz Robičevih besed na plenumu razbrati namerno razdvajanje kolektivna s ponovnim iznašanjem neresnice.

6. Iskati je kredite za ca. 300.000.000 din, in to za gradnjo keramike, žveplene kisline in naprave superfosfata. Ponudili je 5% obresti z desettletnimi odplačili. Tozadnevna licitacija za kredite pri Narodni banki v Beogradu je ostala brezuspešna.

7. V podjetju naj se organizira tečaj o gospodarskem sistemu. Tečaj so obvezno dolžni obiskovati vsi člani delavskega sveta. Zaželeno je, da bi tečaj obiskovali tudi ostali člani delovnega kolektiva.

8. Tov. Vrečarju se podeli nagrada v iznosu 10.000 din kot priznanje za osposobitev ranžirne lokomotive ter tov. Goršek Stanku 10.000 din kot priznanje za izdelavo trpežnejših ventilov pri vodni črpalki pri stiskalnici za refore v oddelku keramike.

9. Pričeli je s pripravljalnimi deli za ustanovitev zobne ambulante.

10. Lanskoletni dopusti, v kolikor niso bili izkorišćeni, se lahko izkorišćajo do 31. marca 1954. Nadomestila za neizrabljeni dopust se ne bodo dajala.

11. Nabavili je motor in šasijo za avtobus.

12. Dela na našem počitniškem domu v Logarski dolini bo izvrševal pododbor Planinskega društva Cinkarne. Stremeti je za

tem, da bo počitniški dom izgotovljen do 1. maja t. l.

13. Upravni odbor je postavil strokovno komisijo, za potrditev tehničnih izvidov za zamenjavo strojnih delov, ki se mora formirati v zvezi z novo uredbo o črpanju amortizacijskega fonda. Člani komisije so: inženir Mikuš, Lenarčič Stane in Kunej Franjo.

14. Vsi na novo sprejeti delavci bodo morali biti najprej zaposleni pri tako imenovani dvorišćni partiji. Dvorišćno partijo vodi tov. Jagodić.

15. Za oskrbnika stanovanjskih zgradb se postavlja tov. Jagodić.

16. Pristopili je k ureditvi omaric v kopalnici. Za to delo se zadolže tov. pomoćnik direktorja, pers. referent in Žerjal Ernest. Omarice v veliki kopalnici naj dobe prvenstveno delavci iz topilnice in pražarne. Omarice je označiti z imeni.

17. Pri razpravljanju o investicijskih kreditih se je ugovorilo, da Cinkarna iz lastnih sredstev ne more graditi, ter da bo potrebna razen remonta valjarne ustaviti vsa druga investicijska in remontna dela.

18. Volilne v delavski svet se bodo vršile 26. III. 1954. V volilno komisijo so imenovani Štifter Franc, Štadler Janko, Arzenšek Martin, Ramšak Ivan ter Haas Hinko. V komisijo za sestavo volilnih imenikov so imenovani Robič Anton, Jezernik Stane, Bauman Mira in Lubej Mira.

19. Pooblastiljo se tov. direktor, glav. knjigovodja, glavni inženir in komercialni direktor, da v soglasju stavijo ponudbo za najem obratnih kreditov.

20. Ker za bivše obrate bivše Kemične tovarne ni uveden dodatek za pogoje dela za ključavničarje in stavb. delavce, se bodo tudi za te obrate poslavlili dodatki.

21. Sindikalni dvorani je dogradili oder (gledališćki). Zaradi pomanjkanja prostora smo v tej šćevilki objavili le nekaj sklepov, v bodoće pa bomo skušali sproti objavljati čim več sklepov.

Sindikalna podružnica pred novimi nalogami

(Konec.)

Naša naloga je dalje, da skrbimo za vsestranski dvig strokovnega nivoja našega delavstva, saj edino na ta način nam bo omogoćeno dvigniti proizvodnost, izboljšati metode dela in tako dvigniti življenjski standard. Danes mnogi naši delovni ljudje nekako z občudovanjem gledajo na druge narode oz. na njihovo visoko razvito tehniko, na njihove metode dela in s tem v zvezi na njihov standard, pri tem pa pozabljajo, da so morali ti narodi skozi islo razvojno fazo v kateri se nahajamo trenutno mi. Takrat niso držali rok križem in občudovali drugih, temveć so krepko pljunili v roke in se marsikomu odrekli, da so dosegli to, kar imajo sedaj. Tu je naša velika naloga, da te stvari svojim članom pravilno tolmaćimo in istočasno odkrivamo napake ter se borimo proti njim.

V bodoće bomo nujno morali korigirati svoje delo. Dosedanji način sodelovanja sindikalnih funkcionarjev v raznih komisijah, kjer so sodoćevali in sodelovali, je negativno vplival na članstvo. Do sedaj smo sodelovali v tarifni komisiji, tovarnišćem sodišću tov. kontroli itd. Naše bodoće delo naj bi se omejilo samo na posvetovanje in preprićevanje pri raznih načelnih gospodarskih vprašanjih, ki se pojavljajo v podjetju. Sodelovanju oz. sodoćevanju v posameznih komisijah pa naj bi se izognili.

Već pozornosti bomo morali posvetiti vzgoji naše mladine. Do sedaj smo postavljali skrb za našo mladino na drugo mesto, kar je popolnoma nepravilno, kajti naša mladina je bodoći upravljalec podjetja. Govorili smo že o prevzgoji naših delavcev, predvsem starejših, malo pa smo do sedaj govorili o metodah dela med našimi mladinci, katerih imamo v podjetju okrog 380. Z mladinsko organizacijo nimamo pravega kontakta. Mladina pa se s svoje strani prav tako ne zanima dovolj za pereće gospodarske probleme, ter vidi svoj delokrog samo v prirejanju plesnih vaj itd.

Ne smemo pozabiti dejstva, da mladina raje posnema starejše, kakor pa, da bi poslušala nasvete, zato je od našega vzgleda odvisno, kako se bo obnesla naša mladina kot bodoći upravljalec podjetja.

O metodah dela med našo mladino pa bomo spregovorili v eni prihodnjih šćevilk. Štajner

Žeja v vroćem obratu

Ljudje, ki so izpostavljeni veliki vroćini, ob istočasnem večjem ali manjšem fizićnem delu, ložijo o žeji. Pijejo in pijejo ogromne kolićine vode ali kake druge tekoćine, žeja pa ostane. In še nekaj vedo ti ljudje iz lastne izkušnje, ko jedo, jim nobena hrana ni dovolj slana. Kako to?

Za pravilno razumevanje moramo povedati nekaj več o tekoćini in njeni vlogi v našem organizmu. Naša normalna telesna temperatura je 36,5 do 37,0° C. Da ostane ta temperatura stalna, imamo već regulatorjev. Proti mrazu je naša obleka in pa većje izgorjevanje hranljivih snovi v telesu, kar nam ustvarja toploto, proti preveliki vroćini pa se telo bori zlasti s potenjem in izhlapevanjem. Človek se navadno stalno potli. To potenje je vćasih minimalno, vćasih pa doseže kolićina znoj tudi 7 do 8 litrov znoja na dan. Znoj iz telesa izhlapeva. S tem, ko izhlapeva, jemlje telesu toploto in čimvećja je toplota, tembolj se človek potli in na ta način regulira svojo telesno temperaturo, da ostane na normalni višini, kljub temu, da na človeka vpliva, celoma izžarevajoća toplota iz peći preko 60° Celzija, in da si človek temperaturo še sam v sebi ustvarja, ko težko fizićno dela. Da tekoćina, ki izhlapeva ali drugaće povedano, da tekoćina, ki se izpreminja iz tekoćena stanja v plinasto, dejansko jemlje telesu toploto, ve vsakdo iz svoje izkušnje, če ti je poleti še tako vroće in se potišć, da v znoju kar plavaš, pa se potiplješ pod srajco po potnih prsih, opazišć, da koža ni topla, ampak hladna. Vendar znoj vsebuje v sebi 0,1 do 0,5% soli ali drugaće: na en liter znoj se izgubi istočasno 1 do 5 g navadne kuhinjske soli. Sedaj pa si zamislimo, da se nekdo, ki dela v vroćini spoti za 5 do 8 litrov na dan, se pravi, da izgubi istočasno 5 do 40 g soli. Kuhinjska sol ima z drugimi mineralnimi snovmi med ostalimi nalogami tudi to, da v organizmu veže vodo. Čim već soli izgubi

telo, tem manj je snovi, ki bi popilo vodo oz. tekoćino v telesu obdržale in tako se zgodi, da postane telo nekako rešeto, skozi katero se voda samo vliva, nato izteće, ostane pa nič.

Iz povedanega bi mogli povleći te-le zaključke. Če človek dela zlasti v vroćini, se mora potiti zato, da regulira telesno temperaturo. Ker pa z znojem izgublja tudi precejšnje kolićine kuhinjske soli, jo mora čimprej nadoknaditi, sicer pride do tega, da se skozi telo filtrirajo ogromne kolićine vode, već kol je potrebno za regulacijo toplote, žeja pa le ni ugašena. In še nekaj je važno! Tekoćina, ki jo pijemo, ne sme biti preveć mrzla, ker prevelika razlika med mrzlo vodo in razgreto želodćno — črevesno sluznico, v pregreto telesu nujno vodi do razlićnih katarjev.

S čim si danes hladimo žejo in na kakšen način naj bi to delali, da bi bilo prav?

Voda ima to dobro lastnost, da je poceni, praktićeno zastojni in da jo je dovolj. Sicer ima pa slabe lastnosti, če jo moramo uživati v većjih kolićinah. Pijemo jo navadno hladno, nujno povzroća vnetje sluznice. Ker nima v sebi obićajno v većjih kolićinah nobenih soli, gre kar skozi telo, če ni dovolj soli v telesu, ki bi jo vezale.

Alkohol. V vsaki obliki celo jabolćnik in pivo, daje v zaćetku varljivi občutek moći in svežine, kasneje, zlasti če ga uživamo već, nam postane delo težko, pazljivost in spretnost se zmanjšata, človek postane razdražljiv ali len, sega ponovno po alkoholni pijaći s čimer se stanje še poslabša.

Mineralne vode vsebujejo v sebi većje ali manjše kolićine razlićnih soli, ki skrbje za ozmošćki tlak v organizmu, in so v tem oziru boljše kot navadna voda. Ima pa velika većina teh mineralnih voda odvajalno svojstvo in pa hladne je treba uživati.

Čaj in navadna kava. To sta dve tekoćini, ki sta mogoće najbolj razšćirjeni v naših obratih. Okusen čaj, ki vsebuje v sebi primerne sestavine, je dobra pijaća, lahko se pije tudi topel, ni ga potrebno sladkati, edino je mogoće vćasih preveć prazen. Prav tako je priljubljena tudi kava, zanj veljajo iste ugovolitve kot za čaj, le da jo je treba nekoliko sladkati in pa vitaminskih vrednosti nima v toliki meri kot razlićni čaji.

Gasirana voda predstavlja v fiziološćkem smislu idealno tekoćino, ker vsebuje v sebi 0,5% soli kot nadomestilo za izgubljeno sol pri potenju in pa ogljikov dvokis, ki osvežuje organizem. Na splošno pa zaradi slanega okusa (praktićeno je to slani sifon) med delavstvom ni mnogo priljubljena.

Sadni sokovi so v zadnjem času vedno bolj popularni zlasti v zahodnih državah. Sicer v nji ni kuhinjske soli, so pa druge mineralne substance, razen tega pa razmeroma veliko vitaminov in nekaj lahko prebavljivega sadnega sladkorja, če jim je dodana še ogljikova kislina, predstavljajo lahko taki sadni sokovi eno najbolj prijetnih, okusnih, osvežujoćih in zaželjenih tekoćin.

Pri doloćanju tekoćine za delavstvo v vroćih obratih, navadno naletimo na precejšnje nerazumevanje od ljudi, ki v glavnem temelji na primitivizmu in prevelikem »spošćlovanju« alkoholnih pijać in tradicije ter trdovratnem odklanjanju vseh novotarij. Mislim pa, da bomo v prihodnosti vodo popolnoma zavrgli in da bomo segli izključno bodisi po kavi in čaju ali po sadnih sokovih, zlasti še, če bodo poceni, okusni in osvežujoći.

Dr. Gabrijel Hrušovar

VPRAŠANJA IN ODGOVORI:

1. Ali lahko doseže polkvalificiran delavec večjo pokojnino od 6.800 din mesečno? M. P.
Redom je upravičen dobiti polkvalificiran delavec v smislu določil uredbe o določanju in prevedbi pokojnin in invalidnin za 30 let in več dela pokojnino po XIV. razredu, ki znaša 6.800 din. — Le če povprečni mesečni zaslužek, ki ga je delavec dosegel v zadnjih 3 letih pred upokojitvijo, presega pokojninsko osnovo več kot 20%, se zavarovavec razvrsti v prvi višji pokojninski razred.

Praktičen primer: Če je polkvalificiran delavec v zadnjih 3 letih pred upokojitvijo (upoštevaje polni staž) mesečno zaslužil po 8.300 dinarjev se mu prizna pokojnina po XIII. pokojninskem razredu v iznosu 7.300 din.

2. Ali je upoštevana pri določanju pokojnine višja plača brez kvalifikacije za dosego višje pokojnine? I. K.

Vrhovno sodišče LRS je v sodbi U 27/52/52 odločilo, da sta uvrstitve v pokojninski razred prvenstveno odločilni kvalifikacija in pa delovna doba, ne pa višina plače. Višina plače se upošteva v mejah, ki smo jih obrazložili

pod prvim vprašanjem. — Po veljavni praksi se sedaj tudi ne more upoštevati za dosego višje pokojnine dejstvo, da nekdo dela na delovnem mestu, za katero je potrebna visoka kvalifikacija, pa dolični, ki dela na tem delovnem mestu nima potrebne kvalifikacije. V teh primerih je možna le pokojnina v mejah opisanih pod prvim vprašanjem. — Svetujemo vam torej, če delate na delovnem mestu za katero se zahteva višja kvalifikacija, in vi te kvalifikacije nimate, da čimprej položite izpit in si tako pridobite kvalifikacijo.

3. Koliko znašajo najvišje pokojninske osnove za posamezne kvalifikacije? S. T.

a) za nekvalificirane po XVII. pokojninskem razredu mesečno 5.600 din;

b) za polkvalificirane po XIV. pokojninskem razredu mesečno 6.800 din;

c) za kvalificirane po XI. pokojninskem razredu mesečno 8.800 din;

d) za visokokvalificirane po VIII. pokojninskem razredu mesečno 11.500 din.

Naša sekcija je med redkimi v celjskem okrožju, ki je igrala prijateljske tekme s sekcijami in klubi v Celju. Posebej smo stremeli za tem, da se povežemo s sindikalnimi šahovskimi sekcijami v celjskih kolektivih. Naša sekcija je navezala tudi prijateljske stike z mladino celjskih gimnazij in smo do sedaj edina sekcija v Celju, ki je igrala prijateljske tekme s celjsko srednje-šolsko mladino.

Svoj največji uspeh je imela naša sekcija v letošnjem sindikalnem tekmovanju za prvenstvo Celja. Na vseh dosedanjih tekmovanjih je naša sekcija vedno zasedla drugo mesto, in sicer štirikrat kar po vrsti. Letos smo končno zavzeli prvo mesto. Dne 6. marca je bila svečana predaja prehodnega pokala. Istočasno je bila tudi razdelitev nagrad in diplom igralcem, ki so si to priborili na raznih sekcijah tekmovanjih.

Istega dne je novi član Cinkarne I. kategorije Andrej Mišura odigral prvo simultanko na kateri je sodelovalo 24 igralcev.

Za uspehe, ki jih je imela naša sekcija, gre posebna zahvala sindikalni podružnici, ki je vsestransko pokazala razumevanje za našo sekcijo in nam omogočila usvariti naš cilj: »Šah med delovno ljudstvo«!

Važnejše interne prireditve, ki jih je organizirala naša sekcija so: kvalifikacijski turnir, na katerem je sodelovalo 12 igralcev. Izid je naslednji: 1. mesto Levar Jože, sledijo Bračko, Brečko L., Brečko F., Marcivš, Jonke, Zerial M., Smon, Koklič, Kodrnja Slavko, Štraus in Zerial Nada.

Na turnirju IV. kategorikov je igralo 11 igralcev. Zmagal je inž. Marjanovič, sledijo: Počivalšek, Trojak, Mraz, Persolija, Jančič J., Barlek, Kolar V., Skale, Kisovec, Pečnik.

V letošnjem letu so bili odigrani trije mesečni brzoturnirji. V januarju 14 udeležencev, zmagal je Šnajder. Sledijo: inž. Pipuš, Kmetec, inž. Stegenšek, Dečko itd. V februarju 16 udeležencev, zmagala inž. Stegenšek in

Zapiski s I. mednarodnih metalurških tekem v Ravnah na Koroškem

Po iniciativi naše sindikalne podružnice, so se v letu 1953 vršile smučarske tekme metalurgov na Golteh in letne igre metalurgov v Celju.

Ostajajoč zvesti lepi tradiciji v zblizanju metalurških kolektivov Jugoslavije na področju športnih tekmovanj, je letos Zelezarna Ravnice organizirala I. mednarodne smučarske tekme metalurgov. Na tem tekmovanju smo zasledili smučarske ekipe skoraj vseh slovenskih metalurških podjetij, vključno tudi goste — metalurge iz sosedne Avstrije. Manjkala pa je ekipa metalurških podjetij naših bratskih republik.

Tekmovalni program I. metalurških smučarskih tekem metalurgov je obsegal 5 naslednjih disciplin: 1. samostojni tek na 12 km, 2. smuk, 3. slalom, 4. štafetni tek 3 × 8 km in 5. skoki.

Na tekmovanju je bila huda konkurenca za prva mesta, saj so sodelovali znani gorenski smučarji kakor Knific, Pogačnik, Smolej ter znani avstrijski smučarji Zeilhofer in Enthamer. Za to na kakšna boljša mesta naša ekipa ni mogla računati.

Našo ekipo so sestavljali: lov. Vidmar Viktor, Čaler Bernard, Štajner Valter, Krajnc Rudi I in Špat Vili I, Veber Tine in Skale Viktor.

Kljub temu pa lahko smatramo razvrstitve Bernarda Čatra v smuku na 30. mesto med 63 tekmovalci, in pa uvrstitev lov. Vidmarja v teku na 12 km na 13. mesto med 40 tekmovalci za lep uspeh. Pozabili ne smemo, da je bila naša ekipa pomanjkljivo opremljena ter brez odgovarjajočega treninga. Na račun slabe opreme sta izpadla sicer izvrstna dolgoprogaša — Štajner in Krajnc, ki sta morala odstopiti zaradi pomanjkanja maziv. Naše tekmovalce pa je tudi spremljala smola, in to v padcih.

Našim tekmovalcem gre vse priznanje za njihovo požrtvovalnost, saj so doprinesli k popularizaciji belega športa med metalurgi, posebej pa še, da se je nekdanj nepoznana in zastarela Cinkarna odrgala svojemu nazadnjaštvu, da se vzporedno s podjetjem širi tudi kulturna in športna dejavnost naših Cinkarnarjev. Raznesla se je vest, da se v sru Slovenije — Celju, poraja nov do sedaj malo znani kader metalurgov, graditeljev bodočnosti.

inž. Pipuš. Sledijo: Šnajder, Kmetec, Počivalšek, Trojak, inž. Marjanovič, Mihelič itd. V marcu 11 udeležencev, zmagal Šnajder. Sledijo: inž. Pipuš, Počivalšek, Kmetec, Persolija, Jančič, Koren, Brečko F., Kisovec, Mihelič in Koklič.

Na simultanki, ki jo je igral Mišura so zmagali: Kisovec, in Kmetec, remizirali pa: Zerialova, Dečko, inž. Stegenšek in Trojak.

V prijateljski tekmi proti I. gimnaziji je zmagalo naše moštvo z rezultatom 6 in pol proti 1 in pol. Zmagali so: Mišura, Dečko, inž. Marjanovič, Kmetec in Trojak; remizirali pa: Šnajder, inž. Pipuš in inž. Stegenšek.

Šnajder Jože

ŠAH

Šahovska sekcija Cinkarne je bila ustanovljena leta 1949 in je ena izmed najagilnejših in najstarejših sekcij v našem kolektivu.

Vodstvo je posebno stremelo za tem, da v svoje vrste privabi čim več delavcev kolektiva, posebno naše topilničarje in mladino. V tem stremljenju smo v zadnjih dveh letih uspeli, saj je skoraj polovica članov prav iz topilnice. Ti so pravilno razumeli lepo to in druge pozitivne lastnosti šahovske igre. Pri naših tekmovanjih in drugih prireditvah ni nobene razlike med našim delavcem, inženirjem in nameščencem. Prav lukaj je imela naša sekcija popoln uspeh!

V minulih letih svojega obstoja je imela naša sekcija lepe uspehe. Na sindikalnem tekmovanju je bila vedno resen tekmelec za najvišje mesto. Viden napredek je sekcija pokazala v letu 1953, potem, ko si je na svojem občnem zboru izdelala obširen delovni načrt in ga takorekoč 100% izvedla. Za ilustracijo navajam pomembne uspehe in prireditve v zadnjem letu. Tako je naša sekcija v minulem letu odigrala 82 tekem z raznimi sekcijami v celjskem okrožju, priredili smo 2 simultanki, izvedli smo metalurško moštveno prvenstvo LRS, organizirali individualno sindikalno prvenstvo Celja itd. Odigranih je bilo 17 internih turnirjev s skupno udeležbo nad 240 igralcev. Udeležili smo se moštvenega prvenstva v Rogaški Slatini ob priliki odkritja spominske plošče Borisu Kidriču, kjer je naše moštvo med 10 sodelujočimi zavzelo 3. mesto za Rog. Slatino in Celjskim šahovskim klubom, in na moštvenem tekmovanju v Mozirju ob priliki odkritja spomenika padlim borcem. Naše moštvo je na tem tekmovanju delilo I. in II. mesto. Zelo množično smo se udeležili moštvenega tekmovanja v Trbovljah, kjer smo nastopili kar s tremi moštvii.

„Pravila Gospodarskega podjetja Cinkarne“, metalurško kemične industrije Celje

1. Gospodarsko podjetje »CINKARNA« — metalurško kemična industrija je industrijsko podjetje, ustanovljeno z odločbo MLO Celje št. 8353 z dne 22. 10. 1953. Podjetje ima ime CINKARNA — metalurško kemična industrija, Celje, kratko: CINKARNA CELJE, ter ima sedež v Celju, Leskoškova 18.

2. Predmet poslovanja podjetja je:

a) Predelovanje cinkovega koncentrata (rude).
b) Pridobivanje surovega cinka in žveplene kisline iz cinkovega koncentrata (rude).
c) Pridobivanje finega, redesiliranega in rafiniranega cinka, cinkovega prahu, cinkove-

ga belila, cinkove pločevine in cinkografskih plošč.

d) Proizvodnja kemičnih izdelkov, kromovega galuna, natrijevega sulfida čistega in surovega, liloopona, minija, svinčene glajenke, natrijevega hidrosulfita in metalita, barijevega sulfida, cinksulfata, superfosfata in natrijevega silikofluorida, ultramarina, modre galice in železne galice.

3. Vprašanja in posli se dajo obvezno na referendum ali zboru vseh delavcev, in to:

a) Kadar to predpisi predvidevajo;

b) po sklepu delavskega sveta ter

c) na zahtevo dveh tretjin skupnega števila zaposlenih v podjetju.

d) Če delavski svet razveljavi sklep upravnega odbora, lahko upravni odbor zahteva, da se predloži vprašanje veljavnosti sklepa na referendumu ali zboru vseh delavcev. Ta sklep upravnega odbora je obvezen. Zahtevo je predati predsedniku delavskega sveta. Referendum se izvede s tajnim glasovanjem in se glasuje o tem ali se določeno vprašanje sprejme ali ne sprejme v celoti, odnosno po katerih od predloženih vprašanj reševanja posameznih zadev, če bi jih bilo predloženih več. Na zboru vseh delavcev se glasuje jav-

no ali tajno ter odloča večina oddanih glasov v kolikor je navzočih dve tretjini zaposlenih. V kolikor se to sklene je možno izvesti zbor vseh delavcev tudi po obratih, vendar pa mora v teh primerih delavski svet odločiti tajan ali javen način glasovanja, ter odloča seštevke vseh oddanih glasov na posameznih obratih pod pogojem, če da seštevke vseh navzočih na posameznih zbora delavcev v obratih skupno $\frac{2}{3}$ zaposlenih. Zbor vseh delavcev skliče predsednik delavskega sveta najkasneje v roku 3 dni po prejemu zahteve tako, da je obvestilo o dnevu sklicanja zbora razglašeno najmanj 3 dni pred zborom na oglasnih deskah v obratih. Zbor vodi predsednik delavskega sveta. Predsednik delavskega sveta lahko pooblasti za vodstvo katerega drugega člana delavskega sveta. Sklepi referendum ali zbora vseh delavcev so obvezni v kolikor niso nasprotni predpisom.

4. Delavski svet šteje 50 članov ter se sestaja redno mesečno enkrat, sicer pa po potrebi ali pa na zahtevo upravnega odbora ali direktorja podjetja, odnosno na zahtevo dve tretjine zaposlenih. Slednji zahtevi za sklicanje mora biti predloženo utemeljeno vprašanje ali posel o katerem bi se naj razpravljalo na delavskem svetu. Sklicevanje seji se vrši na ta način, da se vse člane vsaj tri dni pred sejo obvesti s pisnim obvestilom, ki obsega kratko označbo predvidenega dnevnega reda, o seji. Vsi člani lahko zahtevajo pri predsedniku delavskega sveta, da se jim da na vpogled material o katerem se bo razpravljalo na seji.

Seje delavskega sveta skliče in vodi predsednik delavskega sveta. Odločbe in sklepi se sprejemajo z javnim glasovanjem, ako se ne sklene tajno, ter je za veljaven sklep potrebna večina glasov. Seja je sklepčna ako je navzočih najmanj 26 članov delavskega sveta. Odločbe in sklepe izvršuje upravni odbor v kolikor se nanašajo na njega, sicer pa direktor podjetja. Objavljajo pa se z razgrnitvijo prepisa zapisnika na razglasnih deskah ob vhodu v tovarno. Vse prednje velja tudi za izredne sestance delavskega sveta.

5. V izključno pristojnost delavskega sveta spadajo:

- potrjevanje temeljnih planov in zaključnega računa podjetja, sklepanje o gospodarjenju s podjetjem in v izpolnjevanju gospodarskega plana;

- sklepanje o skladih (minimalnih plač, sklad zaslužkov, rezervnega sklada, sklada za samostojno razpolaganje in dr.);

- volitve, razreševanje in mnenje upravnega odbora podjetja ali posameznih članov istega;

- sklepanje o nakupu, izdelavi ali graditvi osnovnih sredstev, kakor tudi o njih prodaji;

- sklepanje o načinu kako se naj sklene pogodba o prodaji osnovnih sredstev;

- sklepanje o najemanju dolgoročnih kreditov.

Določanje potrebne specifikacije del investicijskega vzdrževanja za posamezne vrste osnovnih sredstev po tehn. normalivih. Sklepanje o odpisu osnovnih sredstev. Imenovanje članov disciplinskega sodišča ter sklepanje o pritožbah v disciplinskih zadevah v kolikor spada to v pristojnost delavskega sveta po pravilih o delu. Sklepanje v primerih upravičenih vzrokov o oprostitvi delavca od plačila odškodnine v polnem znesku ali samo delno. Sklepanje o pristanku glede razveze delovnega razmerja člana upravnega odbora in predsednika delavskega sveta v primerih, ko bi se naj delovno razmerje razvezalo po sporazumu;

- sklepanje o hkratni odpovedi več kot 5 delavcev;

- izdaja pravil o delu in tarifnega pravilnika; imenovanje članov režijskega odbora;

- odločanje o pritožbah delavcev, če so kršene pravice delavcev glede uporabe tarifne postavke, premestitev v obratih in drugo, če tako odločanje spada po pravilih o delu v pristojnost delavskega sveta.

Delavski svet sme po predhodnem sklepu obravnavati kakršnokoli vprašanje, ki sicer spada v pristojnost upravnega odbora, ter tudi o tem dokončno sklepati.

V pristojnost delavskega sveta spadajo razen tega še sklepanja o drugih vprašanjih, kadar je to s predpisi predvideno.

6. Na vsakem sestanku (seji) delavskega sveta se mora podati poročilo o delu upravnega odbora ter poročilo o tekočem poslovanju podjetja. Sejam delavskega sveta obvezno prisostvujejo listi umski delavci, ki jih 3 dni pred sestankom pozove predsednik delavskega sveta. Predsednik delavskega sveta je dolžan umskega delavca obvestiti o vprašanju zaradi katerega ga kliče. Sejam delavskega sveta obvezno prisostvuje direktor ali njegov namestnik.

Na seje je obvezno povabiti sindikalno in partijsko organizacijo. Člani delavskega sveta so dolžni vsaj enkrat mesečno sklicati obratovne sestance delavcev ter na njih poročati o delu delavskega sveta, upravnega odbora ter o tekočem poslovanju podjetja. Te sestance skliče in vodi najstarejši član delavskega sveta iz posameznih obratov. Sklepi se sprejemajo na teh sestankih z večino glasov in se morajo obvezno obravnavati na prvi prihodnji seji delavskega sveta.

7. Upravni odbor šteje 10 članov. Razen tega je direktor član upravnega odbora. V kolikor je direktor zadržan ga zastopa na sejah pomočnik direktorja. Upravni odbor voli iz svoje sredine predsednika in namestnika. V kolikor so člani upravnega odbora zadržani, prisostvujejo sejam namestniki. Sklepa se z večino glasov, sklepčnost pa je podana ako je navzočih vsaj 6 članov. Zaključke upravnega odbora kadar niso vezani na soglasje delavskega sveta izvaja direktor v kolikor upravni odbor ne sklene drugače.

Sejo sklicuje in vodi predsednik. Seje se vrše po potrebi. Sklicati pa se morajo na zahtevo kateregakoli člana upravnega odbora ob istočasni predložitvi utemeljenega predloga o katerem se naj na seji razpravlja. Slično zahtevo ob enakih pogojih lahko stavi tudi sindikalna podružnica in partijska organizacija. Zastopnika sprejaj navedenih organizacij je redoma vabili na seje upravnega odbora, vendar pa imajo zastopniki le posvetovalen glas.

8. V pristojnost upravnega odbora spadajo:

- sestava temeljnih planov in zaključnega računa podjetja;

- sprejemanje mesečnih operativnih planov, sklepanje o najemu kratkoročnih kreditov ter nadzorstvo nad izkoriščanjem dolgoročnih in kratkoročnih kreditov;

- odločanje o včlanjenju v zbornice;

- delavski svet pooblašča upravni odbor, da sklepa o nakupu, izdelavi ali graditvi osnovnih sredstev kakor tudi o njih prodaji glede predmetov v vrednosti 2,500.000.— do 10,000.000.— dinarjev, dočim se direktor enako pooblašča do vrednosti 2,500.000.— din;

- sestavljanje osnutka podrobne specifikacije del investicijskega vzdrževanja za posamezne vrste osnovnih sredstev po tehničnih normalivih;

- sestava osnutka tarifnega pravilnika in pravil o delu;

- imenovanje zapisnikarja pri disciplinskem sodišču, odločanje o povračilu škode do dinarjev 5.000.—;

- izdajanje odločb o skrajšanju letnega dopusta;

- odločanje o pritožbah proti razporedu na delovna mesta ter namestitvam znotraj podjetja;

- sestavlja predloge za notranjo organizacijo podjetja in za sistemizacijo delovnih mest; izdaja ukrepe za pospeševanje proizvodnje v podjetju, zlasti za racionalizacijo proizvodnje, povečanje storilnosti dela, znižanje proizvodnih stroškov, izboljšanje izdelkov, za varčevanje in za zmanjšanje odpadkov in izvrzkov;

- izvaja ukrepe za strokovni napredek delavcev kakor tudi za njihovo po načrtu pravilno razporejanje na posamezna delovna mesta;

- skrbi za popolno uporabo predpisov o delovnih odnosih v podjetju, o plačah in napredovanju delavcev, o delavskem varstvu in socialnem zavarovanju, kakor tudi o izboljšanju življenjskih pogojev delavcev in umskih delavcev v podjetju;

- razporeja po načrtu dopuste delavcev v podjetju;

- ukrepa o varstvu in pravilnem upravljanju splošnega ljudskega premoženja s katerim

podjetje gospodari, ukrepa o razkrivanju, preprečevanju in odpravljanju škodovanja, poštate in drugih oblik, brezvestnosti do splošnega ljudskega premoženja.

V pristojnost upravnega odbora spada razen tega še sklepanje o drugih vprašanjih, kadar je to s predpisi predvideno.

9. Na sejah upravnega odbora poroča direktor ali od njega določeni umski delavec o važnejših tekočih poslih podjetja. Vsak član upravnega odbora je dolžan nadzorovati delo direktorja ter je upravičen od njega zahtevati pojasnila na sejah o katerem koli poslu podjetja. Na njegovo zahtevo se mu mora dati možnost vpogleda v vse posle, vendar pa s takimi vpogledi ne sme trpeti redno delo. Skladno s sklepom upravnega odbora je možno izvršiti regled tudi o komisiji, ki jo določi upravni odbor. Tozadevne zahteve je naslovljati neposredno na vseh pritožbah, ki jih vlagajo delavci zoper odločbe direktorja poroča na sejah odbora poročevalec, ki ga v to svrhu vnaprej za dobo enega leta izvoli upravni odbor iz svoje srede. Material za seje upravnega odbora zbira direktor in predsednik upravnega odbora ter slednja tudi sporazumno določata dnevni red. Za pripravo materiala za zasedanje delavskega sveta poskrbi skladno s sklepom upravnega odbora direktor podjetja.

10. Direktor zastopa podjetje, lahko pa pooblasti kako drugo osebo, da zastopa podjetje v določenih zadevah. Direktor sklepa pogodbe in razporeja obratna sredstva v okviru gospodarskega plana in po sklepih upravnega odbora. V odsotnosti direktorja je upravičen sklepati pogodbe njegov namestnik. Pogodba je veljavna, ko jo direktor odnosno njegov namestnik sklene. V izjemnih primerih sme direktor s posebnim pooblastilom pooblastiti tudi kako drugo osebo za sklepanje pogodb (n. pr. sklepanje pogodb na velesejmu in sl.).

Direktor organizira delovni proces podjetja in neposredno vodi izvajanje plana na podlagi zakonov in drugih predpisov, sklepov upravnega odbora in delavskega sveta, nalogov in navodil pristojnih državnih organov.

Direktorja zastopa v njegovi odsotnosti pomočnik direktorja. Ako sta oba odsotna zastopa direktorja glavni inženir. Ako so vsi trije odsotni zastopa direktorja obratovodja metalurških obratov. V islem redosledu so navedeni upravičeni tudi podpisovali firmo. Vse listine navedene v 47. čl. SZDGR podpisujejo glavni računovodja ali njegov namestnik.

11. Direktor podjetja odnosno po njem pooblaščen oseba sprejema delavce na delo razen vodilnih umskih delavcev. Vodilne umske delavce postavlja upravni odbor. Direktor odnosno upravni odbor je upravičen odpovedati delovno razmerje. Skladno s tem, razporejuje upravni odbor odnosno direktor delavce na delovna mesta, medtem ko so upravičeni v mejah določenih v pravilih o delu, izvrševati premostitve znotraj posameznih obratov, obratovodje posameznih obratov.

12. Redoma je možna pritožba zoper odločbo direktorja o delovnem razmerju na upravni odbor, ter zoper odločbo upravnega odbora na del. svet. Pritožbo je vložiti v roku 5 dni po prejemu odločbe. Upravni odbor in delavski svet morata rešiti pritožbe na prvi prihodnji seji računajoč od dneva vložitve pritožbe, a najkasneje v 30 dneh. Rešitev pritožbe je dokončna.

Pritožbe rešuje upravni odbor po poročilu in predlogu poročevalca, delavski svet pa po poročilu tročlanske poročevalske komisije, ki si jo izbere iz svoje srede.

13. a) Osnutek gospodarskega plana pripravi upravni odbor podjetja, in ga da v odobritev delavskemu svetu;

b) Predlog tarifnega pravilnika sestavlja upravni odbor. Ta predlog se mora dati na vpogled delovnem kolektivu najmanj 14 dni pred sestankom delavskega sveta, sklicanega zaradi izdaje tarifnega pravilnika, in se ga mora dati v razpravljanje na zboru celotnega kolektiva. Upravni odbor mora pretehtati pripombe, ki bi bile dane na predlog tarifnega pravilnika. Pripombe, ki jih ne sprejme in ne vnese v predlog tarifnega pravilnika, mora upravni odbor predložiti delavskemu svetu s

predloženim tarifnim pravilnikom.

Na zahtevo tretjine skupnega števila delavcev gospodarske organizacije ali po sklepu delavskega sveta se tarifni pravilnik, ki ga sprejme delavski svet, da na referendum glasuje se o tem, ali se tarifni pravilnik sprejme ali ne sprejme v celoti in po katerih od predloženih načinov reševanja posameznih vprašanj, če jih je predloženih več.

Odločitev delovnega kolektiva z referendumom je obvezna za delavski svet gospodarske organizacije v kolikor je sklep skladen z zakonitimi predpisi;

c) Predlog pravil o delu izdela upravni odbor in ga da v odobritev delavskemu svetu.

Upravni odbor je dolžan objaviti osnutek pravil o delu 15 dni prej, preden jih predloži delavskemu svetu, da se lahko vsi delavci z njim seznani in dajo svoje pripombe. Upravni odbor je dolžan, da vse prejele pripombe k osnutku pravil o delu prouči, in da na podlagi sprejetih pripomb izvrši potrebne spremembe v osnutku pravil, nesprejete pripombe pa skupaj z osnutkom pravil predloži delavskemu svetu z obrazložitvijo;

d) Predlog za potrditev zaključnega računa izdela upravni odbor ter ga predloži delavskemu svetu v potrditev.

Za potrditev gospodarskega plana, tarifnega pravilnika, pravil o delu in zaključnega računa je potrebna dvetretjinska večina skupnega števila članov delavskega sveta. Upravičen za podpis je predsednik delavskega sveta.

14. Notranja organizacija podjetja:

Neposredno so podrejeni direktorju:

1. Pomočnik direktorja;
2. Glavni inženir;
3. Šef komerciale;
4. Glavni računovodja;
5. Vojaška evidenca.

Posvetovalni organ direktorja je kolegij, ki ga sestavljajo vsi vodilni umski delavci podjetja

A) Administrativno upravni sektor vodi pomočnik direktorja.

a) Slednjemu so neposredno podrejeni: personalni referent, pravni referent, referent za socialno zavarovanje, evidenčar, arhivar, referent za HTZ, administracija, telefonska služba in kurirji.

b) Pomožno osebje je neposredno podrejeno referentu za socialno zavarovanje.

B) Tehnični sektor vodi glavni inženir. Slednjemu so podrejeni: šef laboratorija, obratovodja gradb. odd., šef investicij, obratovodja metalurških obratov, vodja transportnega oddelka, obratovodja kem. obratov in šef elektrostrojne službe.

a) Šefu laboratorija je dodeljen asistent; b) Pod obratovodjo gradbenega oddelka spada mizarska delavnica in kalkulant;

c) Obratovodju metalurških obratov je dodeljen asistent in tehnični evidenčar.

Obratovodju metalurških obratov so podrejeni vsi vodje metalurških obratov ter je njemu tudi neposredno podrejeno vodstvo obratov žveplene kisline in cinkovega belila.

Pod njegovim neposrednim vodstvom je tudi obratovodja valjarne. Prav tako je pod njegovim neposrednim vodstvom tehnična kontrola v topilnici;

d) Obratovodji kemičnih obratov je dodeljen asistent in tehnični evidenčar;

e) Šefu elektrostrojne službe so podrejeni: obratovodja mehanične delavnice, obratovodja električne delavnice in konstruktivni biro.

C) Šefu komerciale so neposredno podrejeni: vodja nabavnega in prodajnega oddelka, referent za devize ter vodje skladišč panog 115 in 120 ter skladišče reprodukcijskega materiala.

D) Glavnemu knjigovodji so neposredno podrejeni: obolista po panogah 115 in 120, blagajna, referent za saldakonti, referent za investicije, finančna korespondenca, finančni knjigovodja, mezna pisarna ter materialno knjigovodstvo.

a) Mezna pisarna neposredno vodi mezna obračunska mesta metalurških obratov, valjarne, kemičnih obratov, mehanične delavnice ter stavbno-transportnega oddelka.

Za koordinacijo dela so odgovorni vodje administrativno upravnega, tehničnega in komercialnega (šef komerciale in gl. knjigovodja) sektorja.

15. Skladi se formirajo po obstoječih predpisih. Z njimi razpolaga v mejah zak. predpisov delavski svet.

Odpise osnov. sredslev odobrava upravni odbor po predlogu v nalašč zalo postavljene komisije, ki jo islotako določi upravni odbor.

Zaključna določila

16. Pravila podjetja izdaja delavski svet na predlog upravnega odbora.

17. Upravni odbor je dolžan objaviti osnutek pravil najmanj 15 dni prej, preden jih predloži delavskemu svetu, da se lahko vsi delavci podjetja z njimi seznani in dajo svoje pripombe. Upravni odbor je dolžan, da vse prejele pripombe k osnutku pravil prouči in da na podlagi sprejetih pripomb izvrši potrebne spremembe v osnutku pravil, nesprejete pripombe pa skupaj z osnutkom pravil predloži delavskemu svetu z obrazložitvijo.

18. Za sprejem pravil je potreben pristanek dvetretjinske večine skupnega števila članov delavskega sveta.

Pravila podjetja podpiše v imenu delavskega sveta predsednik delavskega sveta.

19. Pravila imajo veljavo, dokler se ne spreminjajo. Postopek za spremembo pravil lahko sklene del. svet, zahteva pa lahko tudi sindikalna organizacija in svet proizvajalcev ljudskega odbora. Za spremembo pravil velja isti postopek, ki je podpisan za njih izdajo.

20. Pravila podjetja potrjuje MLO Celje. En izvod potrjenih pravil je predložiti organu za registracijo.

21. Ta pravila so bila sprejeta na seji delavskega sveta z dne

Celje, dne

195

Predsednik del. sveta:

Osnutek pravil o delu podjetja »Cinkarne« metalurško. kemične industrije v Celju

1. Predpisi teh pravil se nanašajo na delavce in umske delavce (v nadaljnjem besedilu: delavci), ki so zaposleni v Cinkarni.

2. Vodilni delavci so:

1. direktor podjetja,
2. pomočnik direktorja,
3. glavni inženir,
4. šef komerciale,
5. glavni knjigovodja,
6. šef elektrostrojne službe,
7. obratovodja metalurških obratov in
8. obratovodja kemičnih obratov.

NASTANEK DELOVNEGA RAZMERJA

3. Delovno razmerje se lahko sklene z osebo, ki je dopolnila 18 let starosti. Sklene se pa tudi lahko z osebo z nedopolnjenimi 18 leti za delovna mesta, ki so v tarifnem pravilniku označena kot lahka. Vajenci se lahko sprejemajo z dopolnjenim 15. letom starosti.

Delovno razmerje se ne more skleniti z osebo, ki ji je s sodbo sodišča odvzeta pravica opravljanja poslov določenega poklica, niti ne z osebo, ki je že v delovnem razmerju ali z osebo, ki ni fizično ali duševno sposobna za delo.

Pred vstopom v službo mora ugotoviti zdravnik socialnega zavarovanja zdravstveno stanje fizično ter duševno sposobnost posameznika.

4. Delovno razmerje se sklene s pismeno izjavo delavca, s katero isti priznava pravila o delu in tarifni pravilnik ter s sklepom organa, ki je po teh pravilih določen, da sprejema delavce na delo. Sklep o sprejemu mora biti izdan vedno pismeno.

Delovno razmerje se lahko sklene tudi v obliki pogodbe, če se delovno razmerje sklene za določen čas ali za izvršitve določenega opravila ali pa če se določijo posebne pravice in dolžnosti, ki niso v pravilih o delu ali v tarifnem pravilniku.

5. Pravice in dolžnosti delovnega razmerja nastanejo, ko je delavec pričel z delom.

Delavec mora pričeti z delom v roku 3 dni od dneva, ko mu je bil vročen sklep o sprejemu oz., ko mu je bila vročena delovna pogodba, če s pogodbo ni določeno drugače. Če delavec ne prične z delom v določenem roku, se smatra, kot da bi delovno razmerje sploh ne nastalo.

6. Za vse delavce se izvrši sprejem na delo s poizkusno dobo največ 30 dni. Tako delovno razmerje se lahko razdere tudi pred iztekom poizkusne dobe, vendar z obvestilom, ki je bilo izdano 24 ur poprej.

Če delavec po preteku poizkusne dobe nadaljuje z delom, se šteje, da je bilo sklenjeno delovno razmerje od prvega dne zaposlitve.

7. Delavce sprejme na delo direktor podjetja, odn. po njem pooblaščen osebja.

Delavce razporeja na ustrezajoča delovna mesta po pooblastilu direktorja referent za personalno evidenco dogovorno z obratovodji. Proti razporedu na delovno mesto, (delo) ima delavec pravico pritožbe na upravni odbor podjetja.

Vodilne delavce nastavlja odn. razporeja upravni odbor podjetja ter imajo vodilni delavci pravico pritožbe proti razporedu na delavski svet podjetja.

8. Osebe, ki po končani srednji ali visoki šoli prvič stopijo v delovno razmerje pri podjetju na delo, ki ustreza njihovi izobrazbi, se razporejajo kot pripravniki. Pripraviški staž traja 3 leta.

Podjetje je dolžno, da z ustrezajočim razporedom na delo v dobi pripravniškega staža omogoči pripravniku, da se osposobi za samostojno opravljanje svojega poklica.

Strokovni izpit se polaga po veljavnih predpisih.

V obratnem oddelku samem lahko delavci razporeja delavce obratovodja. Pri premestitvah delavca iz obrata v obrat mora odstopajoči obrat staviti delavca na razpolago referentu za personalno evidenco ter slednji razporedi delavca v soglasju z novim obratovodjem.

Pri premestitvah znotraj obrata, kakor iz obrata v obrat je upoštevati, da se ne more dodeliti delavcu brez njegovega pristanka delovno mesto ali delo, ki ne ustreza njegovi strokovni in fizični usposobljenosti, in za katero je predvidena nižja tarifna postavka od tiste, ki mu je do tedaj osnova za obračun zaslužka.

Delavec ima pravico pritožbe proti odločbi o premestitvi.

9. Podjetje lahko delavca med začasno prekinilvijo dela na njegovem delovnem mestu ali delu začasno razporedi na drugo delovno mesto (delo), ki pa mora po možnosti ustrezati ali čimbolj ustrezati delavčevi strokovni usposobljenosti.

Taka premestitev traja lahko največ za dobo 14 dni, za daljšo dobo je potreben pristanek del. sveta (remontri in sl.).

V kolikor so delovna mesta sezonskega značaja se določbe o omejitvi začasne premestitve ne upoštevajo.

REDNI DELOVNI ČAS

10. Redni delovni čas traja 8 ur dnevno oziroma 48 ur tedensko.

Za umske delavce v pisarnah se lahko sporazumno s sind. podružnico podaljša dva dni tedensko delovni čas za 1 uro ter se v nadomestek v soboto skrajša za dve uri.

Za delo v izmenah se lahko določi tudi daljši delovni čas, kot je 8 ur oziroma 48 ur tedensko, toda pod pogojem, da povprečno število delovnih ur, izračunano na 3 tedne, ne presega 8 ur dnevno ali 48 ur tedensko.

11. Redni delovni čas pričenja ob 6. uri ter konča ob 14. uri. V izmenah delajo delavci od 6 do 14, od 14 do 22 in od 22 do 6. ure.

Za topilnico surovega cinka se lahko v polnem času uvede poseben delovni čas, vendar pa je za tak poseben delovni čas potreben predhodni sklep delavskega sveta.

SKRAJŠANI DELOVNI ČAS

12. Skrajšani delovni čas — 6 ur — imajo delavci v topilnici, pri sejanju cink. prahu v obratu minija ter pri mletju metalita.

13. V primerih, kadar se dogodi nesreča, ali kadar neposredno grozi požar, povodenj, prom. nesreča in drugi primeri višje sile se lahko redni delovni čas, ki je neogibno potreben za rešitev človeških življenj, ali pa da se podjetje zavaruje pred škodo, podaljša nad 8 ur dnevno.

NADURNO DELO

14. Nadurno delo je dovoljeno le pri tistih delih, ki se morajo po svoji naravi končati brez prekinitve, ne more pa se vnaprej predvideti njihovo trajanje; nadalje kadar zaradi nepredvidenega obsega poslovanja ni mogoče opraviti vseh del v rednem delovnem času, splošen interes pa nujno zahteva, da se ta dela dokončajo.

Nadurno delo odobrava in odreja upravni odbor.

V nujnih primerih pa lahko pismeno odredi nadurno delo direktor podjetja, po predlogu obratovodje, vendar pa se sme na ta način odrediti nadurno delo izvrševati le do prve seje upravnega odbora po odreditvi dela. Upravni odbor v tem primeru odredi, ali pa ne odredi nadaljnjega nadurno delo.

Nadurno delo lahko traja največ dve uri dnevno, 8 ur tedensko ali 16 ur mesečno.

O odobritvi nadurnega dela je takoj obvestiti pristojno inšpekcijo dela.

Pri delu s skrajšanim rednim delovnim časom in pri delu v izmenah s podaljšanim rednim delovnim časom nad 8 ur dnevno se ne sme uvesti nadurno delo razen v primerih višje sile.

15. Prepovedano je nadurno delo za noseče žene, matere z majhnimi otroki do starosti 7 let, za osebe pod 18. letom starosti, kakor tudi za vojne invalide in invalide dela, katerih delovna sposobnost je zmanjšana za najmanj eno tretjino.

Nočno delo se opravlja v izmenah, sicer se pa lahko odredi po potrebi. Za nočno delo se šteje delo opravljeno od 22 ponoči do 6. ure zjutraj.

16. Prepovedano je nočno delo za noseče žene in matere z otroki do 7 let, kakor tudi za osebe pod 18 let starosti. Samo v primerih višje sile je izjemoma dovoljeno nočno delo za spredaj navedene.

Delavci, katerim je po zdravniški ugotovitvi in mnenju nočno delo škodljivo, imajo pravico zahtevati oprostitev nočnega dela.

a) Počitki:

17. Med delom imajo delavci pravico na dnevni in nedeljski počitek med rednim delovnim časom.

18. Delavci, ki delajo brez prekinitve, imajo med delom pravico na počitek, ki traja 15 minut. Ta počitek se obračuna v redni delovni čas.

19. V obdobju 7 dni se mora delavcem zagotoviti počitek, ki traja najmanj 32 neprekinjenih ur. Ta počitek je treba dati po možnosti sočasno vsem delavcem, in sicer praviloma v nedeljo, lahko pa se z ozirom na delo določi kol dan počitka tudi kak drug dan v tednu. V tem primeru se nedeljsko delo ne šteje kot nadurno delo.

20. Delo na dan tedenskega počitka je izenačeno z nadurnim delom. V sporazumu z delavcem lahko delavec, ki je izjemoma delal na dan tedenskega počitka, izrazi počitek kak drug dan v naslednjih 7 dnevih. V tem primeru se mu dan tedenskega počitka ne šteje kot nadurno delo.

Delo na dan tedenskega počitka se lahko zaporedoma ponovi največ dvakrat.

b) Letni dopusti:

21. Delavci imajo pravico na letni redni dopust, ki traja najmanj 15 koledarskih dni v vsakem letu dela.

22. Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po 11 mesecih neprekinjenega delovnega staža.

Izjemoma lahko na prošnjo delavca upravni odbor dovoli tudi pred pridobitvijo pravice do dopusta dopust.

23. V letni dopust se ne računa čas, če je bil delavec odsoten z dela zaradi bolezni, bolezenskega dopusta in okrevanja, vojaških vaj, nosečnosti in poroda, udeležba na strokovnih in javnih delih in plačanega dopusta zaradi važnih rodbinskih razlogov, kakor tudi neplačanega izostanka zaradi opravljanja družbenih in javnih dolžnosti, vendar se mu ta čas računa v staž za pridobitev pravic za izrabo letnega dopusta.

V staž za pridobitev pravic do letnega dopusta se ne računa čas nezaposlenosti, kolikor je trajala več kot 15 dni.

24. Glede na skupni čas, ki ga je prebil v delovnem razmerju znaša letni dopust delavca najmanj: do 5 let delovnega staža 15 koledarskih dni, več kot 5 do 15 let del. staža 20 kol. dni, več kot 15 do 25 let del. staža 25 kol. dni, več kot 25 let delovnega staža 28 koled. dni.

25. Daljši dopust od navedenega imajo v podjetju delavci, zaposleni na delovnih mestih, ki jih določi posebna komisija, sestavljena iz predstavnikov podjetja in sindikalne podružnice.

26. Med letnim dopustom ima delavec pravico do povračila zasluzka najmanj v višini tarifne postavke, ki mu je določena v tar. pravilniku, in sicer za tisto število dni, ki mu gredo po določbah tega pravilnika o delu.

Izplačilo povračila bremenj podjetje.

Podjetje je dolžno izplačati to povračilo delavcu na njegovo zahtevo pri njegovem odhodu na letni dopust.

27. Podjetje ne sme delavcu kratiti pravic, izrabiti letni dopust kolikor mu je odobrenega.

Izjemoma se lahko delavcu, čigar daljša odsotnost izven podjetja bi zaradi njegove posebne strokovne sposobnosti mogla škodljivo vplivati na normalni potek dela, odredi izraba letnega dopusta, daljšega od 15 dni, do katerega bi imel pravico po letih delovnega staža. V tem primeru pripada delavcu za dneve letnega dopusta, ki jih ni izrabil, povračilo enako kakor za dopust.

V nobenem primeru pa se ne sme delavcu odrediti izraba letnega dopusta do 15 koledarskih dni.

Letni dopust se ne sme krajšati za presek nad 15 koledarskih dni dve leti zaporedoma.

Odločbo o skrajšanju letnega dopusta izda upravni odbor, proti temu delavec lahko ugovarja pri delavskem svetu.

28. Delavcu se mora zagotoviti neprekinjena izraba letnega dopusta. Le na zahtevo delavca lahko podjetje dovoli, da se letni dopust izrablji v približno dveh enakih delih. Delavcu se mora sporočiti najmanj 15 dni pred začetkom dopusta dan, ko lahko nastopi dopust.

Delavcu, ki mu je odpovedana služba, pridobil pa si je pravico letnega dopusta, pa ga ni izrabil, jedolžno podjetje omogočiti, da izkoristi letni dopust v odpovednem roku, podjetje pa mu izplača povračilo za neizrabljeni letni dopust, če delavec v to privoli.

c) Drugi dopusti

30. Delavec ima pravico do dopusta v primeru bolezni in bolchanja za ves čas nesposobnosti za delo, in sicer toliko, kolikor določi pristojni organ zdravstvene službe.

31. Delavec ima pravico na plačan dopust v težjih primerih v družini, zaradi katerih ne more delati (smrt, bolezni, nesrečen slučaj in sl.) in zaradi opravljanja strokovnega izpita, toda največ skupno 7 dni v enem koledarskem letu.

32. V upravičenih primerih se lahko delavcu odobri neplačan dopust za opravljanje njegovih zasebnih zadev.

33. Čas, ki ga delavec prebije na plačanem dopustu po točki 31. teh pravil, kakor tudi za čas prebil na neplačanem dopustu po točki 32. teh pravil, do 3 mesecev, se računa delavcu v redni staž.

ODGOVORNOST DELAVCA

a) Disciplinska odgovornost

34. Delavec odgovarja podjetju disciplinsko za kršitev delovnih dolžnosti in obveznosti, ki jih je sprejel ob sklenitvi delovnega razmerja s podjetjem.

Delavec odgovarja disciplinsko ne glede na to, ali je prekršil delovno dolžnost namenoma ali iz malomarnosti.

35. Dolžnosti delavcev so obvezne in je prekršilev teh dolžnosti štet kot disciplinski prekršek.

1/1 opravljati delo osebno in delovne obveznosti izvrševati v miru in v redu;

2/1 z dela ne izostajati brez upravičenega vzroka, in na delo ne zamujati.

3/1 na primeren način in v 24 urah sporočiti, kadar ne more priti na delo in koliko časa predvidoma ne bo mogel priti na delo in vsak nepredvideni in vnaprej neodobreni izostanek opravičiti osebno pri referentu za pers. službo oz. evidenco, in to najkasneje v treh dneh, računajoč od dneva, ko pride delavec na delo po izostanku. Opravičilo se lahko izda samo tedaj, kadar se podkrepi z verjetnimi dokazili ali okolnostmi;

4/1 z dela ne predčasno odhajati in ne zapuščati med delom delovnega mesta brez dovoljenja delovodje;

5/1 po preteku letnega dopusta se javiti v določenem roku na delo, podjetja pa ne zapustiti samovoljno (t. j. brez poprejšnje odpovedi, ali pred potekom odpovednega roka);

6/1 izpolnjevati odredbe pristojnih starih;

7/1 dajati predpisano kakovost dela;

8/1 skrbno čuvati stroje, orodje, surovine in podobno, ki so mu zaupani, in skrbeti, da so vedno v redu, vsako okvaro ali popravila potrebno sivar je treba brez odlašanja javiti delovodji; po končanem delu je orodje oddajati na mesto, ki je za shranjevanje določeno;

9/1 ravnati se po predpisih o tehničnem in zdravstvenem tehničnem varstvu pri delu in uporabljati predpisana zaščitna sredstva;

10/1 ravnati se po predpisih o preprečevanju in odvrčanju požarov; pred odhodom iz delavnice je luči ugasniti in ogenj na kovinskih ognjiščih pogasiti;

11/1 podatke, ki so jih izvedeli pri delu, čuvati kot poslovno tajnost;

12/1 ne oškodovati skupne imovine s tatvino niti z utajo, poneverbo ali kakor koli drugače, in je tudi ne dati komu drugemu v uporabo; prepovedano je odpirati tuje omare za shrambo obleke;

13/1 skrbeti za pravilen pouk in delo gospodarskih učencev, ki so jim dodeljeni;

14/1 na delo ne prihajati pijani in ne pri-
našati s seboj alkoholnih pijač; pijanim delavcem je prepovedan vstop v tovarniške prostore ter morajo opiti delavci te prostore takoj zapustiti;

15/1 obnašati se med seboj vljudno, tovariško in moralno v podjetju;

16/1 po končanem delu se delavec ne sme zadrževati v oddelkih več kot pol ure, razen z odobrenjem vodje obrata;

17/1 ob prihodu na delo osebno dvigniti pri vratariju kontrolno številko, jo pred pričetkom dela oddati pri pristojnem delovodji, jo po končanem delu dvigniti pri delovodji, in jo pri odhodu zopet oddati na določeno mesto pri vratariju;

18/1 delovni čas polno izkoristiti z odkazanim delom; spanje med delovnim časom ni dovoljeno; prepovedano je obiskovati druge prostore in delovišča, v katerih posameznik ni zaposlen ter se med delovnim časom zbirati, imeti sestanke in posvetovanja, razen tistih, ki jih odobri direktor;

19/1 Obleko hraniti v določenih prostorih; umivali se je dovoljeno le v kopalnici, in v za to določenih prostorih;

20/1 vodne pipe je po uporabi trdno zapirati;

21/1 vsako onesnaženje delovnih prostorov, kopalnice, obednice, stranišč, dvorišča in podobno je prepovedano;

22/1 brez propustnice ni dovoljeno odnašati skupne imovine iz tovarniških prostorov, pa četudi bi bila ta imovina navidezno brez vrednosti;

23/1 izven delovnega časa je vstop delavcem v tovarniške prostore prepovedan; vstop je dovoljen samo v dnevi izplačila ter izven tega

dostop v premogovna skladišča, ko se izdaja premog; v ambulantne prostore v času zdravniških ordinacij ter k referentu za socialno zavarovanje za dvig bolniških listov; Vhod in izhod je dovoljen za zaposlene v metalurških obratih skozi vrata pri vratarju metalurških obratov (vrata I.) za zaposlene v kemičnih obratih in upravi pa skozi vrata pri vratarju kemičnih obratov (vrata II.) zlasti je prepovedano, skakanje čez tovarniško ograjo in lomljenje tovarniškega ploča.

24/1 med delovnim časom hoditi v pisarno v zasebne namene je prepovedano; prav tako tudi v prostore sindikalne podružnice;

25/1 izvrševanje zasebnih opravil v delavnicih podjetja je brezpogojno prepovedano;

26/1 kadilni je prepovedano v skladišču cinkovega prahu, mizarški delavnici, keramiki, garaži, v skladiščih, v obratu minija in v nastavkih v litoponu;

27/1 prepovedano je trganje razglasov z oglasnih desk;

28/1 na vseh strojih in napravah, kjer se dela v izmenah, se mora vršiti primopredaja strojev in naprav, in to na ta način, da delavec — delavka, ki konča z delom, preda stroj ali napravo v izpravnem stanju delavcu — delavki, ki nadaljuje z delom v naslednji izmeni, odnosno da ga opozori na eventualne napake, ki jih je ugotovil med delom na stroju ali napravi; ako delavec, ki nadaljuje z delom na stroju ali napravi, takoj ne javi delovodju nikakih napak na stroju ali na napravi, se to smatra, da je stroj ali napravo v redu prevzel in zanjev teku dela svoje izmene v celoti odgovarja; ako delavec, ki naslopi delo, zamudi na delo, mora delavec, ki je delal na tem stroju ali napravi v predhodni izmeni nadaljevali z delom; za to delo se mu plača kot prekomerno delo s 50% dodatka na račun zamudnika, ako je zamuda neopravičena.

29/1 pri samem delu morajo člani delovnega kolektiva, zlasti zaposleni v proizvodnji, kontroli, skladiščni in transportni službi paziti na pravilno in čim racionalnejše izkoriščanje surovin in medfaznih izdelkov, da se odstopi odpadkov in škarta zmanjša na minimum, a kvaliteta proizvodov dvigne na čim višjo raven; za škart preko določenih normalivov, kvare surovin in proizvodov po krivdi delavca, se bo povzročitelja obremenilo za vso v tem podjetju povzročeno škodo v smislu predpisov in pravil;

30/1 delavci, delovodje, izmenski mojstri, poslovodje, vodje obratov sprejemajo samo kvaliteto odgovarjajoči material, neodgovarjajoči material morajo vrniti, in to javili nadrejenemu operativnemu voditelju. Za škartni material odgovarja tisti, ki je škart zakrivil; vsakokrajna takojšnja ugotovitev povzročitelja škarta, je dolžnost kontrole in tehničnega vodstva;

31/1 razen navedenih so vsi zaposleni dolžni izpolnjevati vse s posebnimi predpisi naložene dolžnosti.

36. Vrste disciplinskih kazni za kršitev dolžnosti so: 1. opomin, 2. ukor, 3. strogi javni ukor, 4. denarna kazen, 5. premestitev na delovno mesto z nižjo tarifno postavko, 6. odpust.

Denarna kazen se lahko prisodi v višini do 10% mesečnega zaslužka za dobo največ 6 mesecev.

Premestitev na delovno mesto z nižjo tar. postavko lahko traja največ 6 mesecev.

Odpust ima učinek samo za Cinkarno.

37. Disciplinske kazni izreka disciplinsko sodišče;

38. Podjetje zagotovi prostore, material, in vse kar je potrebno za nemoteno poslovanje disciplinskega sodišča;

39. Disciplinsko sodišče sestoji iz predsednika, iz dveh članov ter njih namestnikov. Predsednika, člana in njihove namestnike imenuje delavski svet.

Predsednik, člana in njihovi namestniki se imenujejo za dobo enega leta.

Administrativne posele disciplinskega sodišča opravlja zapisnikar, ki ga določi za eno leto upravni odbor;

40. Delavec ne more biti kaznovan dokler ni bil zasilan, razen v primerih, če se ne odzove na pravilno dostavljeni poziv;

41. V primerih, kadar delavec zagreši hujše kršilne delovne dolžnosti, odstopi refe-

reni za pers. evidenco predmet v postopek disciplinskega sodišča z obrazloženim predlogom.

Predsednik disciplinskega sodišča je dolžan poskrbeti, da sta delavec in delovni kolektiv obveščena o razpravi najmanj 3 dni pred dnevom razprave.

Če je potrebno, lahko predsednik disciplinskega sodišča odredi, da se preiskava o krivdi delavca dopolni in določi osebo, ki bo izvršila preiskavo, kakor tudi rok v katerem se naj bo izvršila;

42. Delavec ima pravico najeti zagovornika;

43. Razprava pred disciplinskim sodiščem je usna in javna. Na razpravi lahko člani delovnega kolektiva razpravljajo glede predmeta razprave.

Praviloma se vrši razprava izven delovnega časa. O poteku razprave pred disciplinskim sodiščem se vodi zapisnik, v katerega se vpisujejo osnovni in najvažnejši momenti med razpravo, kakor tudi vsi sprejeti sklepi;

44. Če se med razpravo ugotovi, da je delavec zakrivil tudi druge kršilne del. dolžnosti, ki niso zajete v predlogu na razpravi, bo disciplinsko sodišče najprej odločilo, ali so zreli za razpravo, oz. ali je treba razpravo odložiti, da se le kršilne razširijo.

Če se ugotovi, da se na isti razpravi lahko razpravlja tudi o teh, disciplinsko sodišče o njih razpravlja in jih zajame s sklepom.

Kadar disciplinsko sodišče ugotovi, da gre za kaznivo dejanje, obvesti pristojni drž. organ zaradi uvedbe postopka;

45. Z odločbo disciplinskega sodišča se obtoženi delavec ali proglasi za krivega, in kaznuje za kršitev delovne dolžnosti, ali pa se oprosti odgovornosti, je nedolžen.

Posvetovanje disciplinskega sodišča na katerem se sprejme odločba je tajno. Odločba večina glasov;

Zapisnik disciplinskega sodišča o razpravi in odločbo podpisata predsednik in zapisnikar.

Odločba disciplinskega sodišča se dostavi obtoženemu delavcu, podjetju in sind. podružnici;

Zoper odločbo o kazni ima pravico pritožbe delavec in referent za pers. evidenco ko vloži tudi sindikalna podružnica.

Odločba po pritožbi je dokončna;

46. Delavski svet izbere za rešitev pritožb zoper odločbo disciplinskega sodišča tričlansko komisijo. Komisija pripravlja poročilo o predmetu in da svoj predlog, na podlagi katerega izda delavski svet svojo odločbo o pritožbi;

47. Pregon za kršitev delovnih dolžnosti zastara 39 dni po zagrešeni kršitvi. Kazen se ne sme izreči, če je minulo več kot tri mesece od zagrešene kršilne delovne dolžnosti.

Kazen za kršitev delovne dolžnosti se ne more izvršiti, če se ni pričela izvajati pred rokom 30 dni po pravomočnosti odločbe;

48. Disciplinski postopek je nujen.

Z odločbo disciplinskega sodišča se določi, da delavec plača stroške disciplinskega postopka, če pa je odgovornosti oproščen, trpi stroške podjetje;

49. Če se proti delavcu uvede kazenski ali disciplinski postopek, lahko podjetje med kazenskim oz. disciplinskim postopkom določi delavcu drugo delovno mesto ne glede na strokovno sposobnost, lahko pa ga za ta čas tudi odstrani od dela.

Odločbo o začasni premestitvi na drugo delovno mesto in o odstranitvi z dela izda v imenu podjetja direktor.

Zoper odločbo o premestitvi na drugo delovno mesto oz. o odstranitvi z dela med kazenskim oz. disciplinskim postopkom ima delavec pravico pritožbe na upravni odbor.

Pritožba se vloži v treh dneh po prejemu odločbe.

Priložba ne zadrži izvršilne odločbe.

Če je bil delavec pred disciplinskim sodiščem spoznan kot nedolžen, pa je bil vsled uvedbe disciplinskega postopka prestavljen ali kako drugače materialno kaznovan oz. oškodovan, ima pravico do odškodnine do višine tarifne postavke njegovega rednega delovnega mesta.

MATERIALNA ODGOVORNOST

50. Delavec, ki pri delu po svoji krivdi povzroči škodo, odgovarja po načelih premoženjskega prava.

Če je napravil delavec podjetju s kršitvijo delovnih dolžnosti materialno škodo, izda disciplinsko sodišče poleg odločbe o kazni za kršitev delovne dolžnosti tudi odločbo o povračilu storjene škode.

51. Če je škodo povzročilo več delavcev, določi višino odškodnine vsakemu delavcu posebej, sorazmerno stopnji njihove krivde.

Če se s stopnja krivde posameznega delavca ne more ugotoviti, odgovarjajo vsi v enakih delih.

52. Za škodo, ki ne presega 5.000 dinarjev, izda odločbo o povračilu upravni odbor, oz. disciplinsko sodišče.

53. Zoper odločbo o povrnitvi škode ima delavec pravico pritožbe na delavski svet v 8 dneh.

Zoper pravomočne odločbe o povrnitvi ima delavec pravico tožbe na redno sodišče. Tožba odloži izvršitev odločbe do pravomočnosti sodne odločitve.

Za škodo nad 5.000 dinarjev lahko podjetje vloži le tožbo na sodišče.

54. Če je delovno razmerje delavca v podjetju prenehalo predno je po odločbi izvršena izterjava v smislu predhodnega člena, lahko zahteva podjetje izterjavo samo po rednem sodišču.

55. Delavec se lahko iz upravičenih vzrokov oprosti plačila odškodnine v polnem znesku ali samo delno.

Sklep o tem izda delavski svet.

Če znaša škoda več kot din 50.000.— izda sklep o oprostitvi na predlog delavskega sveta MLO Celje.

ZASČITA PRAVIC IZ DELOVNEGA RAZMERJA IN POSTOPEK ZA NJHOVO UVELJAVLJANJE

A. Uveljavljanje pravic v podjetju:

56. Zahtevek za doseg pravic iz delovnega razmerja lahko delavci vložijo pisмено ali usmeno.

Postopek uveden na delavčevo zahtevo, se nadaljuje po uradni dolžnosti ter mora biti hiter.

Delavci imajo pravico ugovora zaradi zavlačevanja postopka. Pritožba zoper prvostopne odločbe, predvidene s temi pravili se vloži v 8 dneh od dneva prejema odločbe, če ni določen drugačen rok.

Organi, ki odločajo o pritožbi, morajo izdati odločbo v 15 dneh od dneva prejema pritožbe, delavski svet pa najpozneje na svojem prvem prihodnjem zasedanju, a najkasneje v 30 dneh.

Pritožba zadrži izvršitev odločbe, če v posameznih določbah ni drugače določeno.

B. Poslopek pred sodiščem:

57. Zoper pravomočne odločbe lahko delavci vložijo tožbo pri rednem sodišču (delovni spor).

Tožba se vloži pri pristojnemu okrajnemu sodišču v 30 dneh od dneva prejema drugostopne odločbe.

Tožba se lahko vloži v primeru, če v določenem roku ni izdana nobena odločba na zahtevo ali po pritožbi. V tem primeru začne teči 30 dnevni rok po preteku roka 15 dni od dneva vložitve zahtevka ali pritožbe.

58. Postopek v delovnih sporih pred sodiščem je nujen.

C. Arbitražna za delovno razmerje:

59. Arbitražna za delovna razmerja, ki je pri MLO Celje, je pristojna odločati o zahtevah delavcev zoper odpovedi, ki jih je dalo podjetje.

Zahtevek proti odpovedi dostavljajo delavci neposredno mestni arbitraži za delovna razmerja.

Obrazloženi zahtevek se vloži v 8 dneh od dneva prejema odpovedi.

Zahtevku se priloži vzrok odpovedi, proti kateri se vloga zahtevek.

60. Odločba arbitraže je dokončna.

Če je z odločbo arbitraže kršen zakon, imajo stranke pravico vložiti zahtevek za varstvo zakonitosti pri Okrožnem sodišču.

Zoper odločbo tega sodišča ni več pravnega sredsstva.

61. Do izdaje arbitražne odločbe delovno razmerje ne more prenehati.

Prenehanje delovnega razmerja

62. Delovno razmerje preneha:

1. s sporazumno razvezo delovnega razmerja,
2. z odpovedjo,
3. s disciplinskim odpustom z dela,
4. s potekom pogodbenega roka, oz. z izvršitvijo določenega dela in
5. z nastopom dejstva, ki niso odvisna od volje delavca in podjetja.

63. S pisnim sporazumom med delavcem in podjetjem se lahko kadarkoli razveže delovno razmerje.

V imenu podjetja odobrava sporazum tisti organ, ki je v njegovem imenu izdal odločbo o sklenitvi delovnega razmerja.

Če gre za člana upravnega odbora in predsednika delavskega sveta, je potreben za razvezo delovnega razmerja pristanek delavskega sveta.

Dan razrešilve dolžnosti določa delavec sporazumno z referentom za personalno evidenco. S tem preneha delovno razmerje delavca v podjetju.

64. Odpove lahko delavec ali podjetje.

V imenu podjetja odpoveduje organ, ki je pristojen za sklenitev delovnega razmerja. Odpove se lahko le 1. v mesecu. Če je prvi dan odpovedi nedelja, oz. državni ali narodni praznik, teče odpoved od prvega naslednjega dneva. Če je odpovedano po prvem se šteje kot da je odpovedano 1. naslednjega meseca.

65. Delovno razmerje se delavcu ne more odpovedati: 1. med boleznijo in bolezenskim dopustom, oz. zdravljenjem ter okrevanjem, ki traja več kot 7 dni, ali pa se predvideva da bo trajala več kot 7 dni; 2. noseči ženi in materi, ki doji do dopolnjenih 8 mesecev dojenja; 3. dokler je na orožnih vajah; 4. članu upravnega odbora in predsedniku delavskega sveta, dokler traja njegov mandat; 5. člana skupščine za socialno zavarovanje dokler traja njegov mandat; 6. odborniku oz. poslancu v svetu proizvajalcev dokler traja njegov mandat.

66. Odpovedni rok znaša:

1. Za nekvalificirane in polkvalificirane delavce, pomožne nižje strokovne, umske delavce z delovnim stažem do 15 let in za kvalificirane delavce z delovnim stažem 5 let — 1 mesec.

2. Za nekvalificirane in polkvalificirane delavce z delovnim stažem več kot 15 let in za kvalificirane in visokokvalificirane delavce z delovnim stažem več od 5 do 15 let — 2 meseca.

3. Za kvalificirane in visokokvalificirane delavce ter za srednje strokovne in višje strokovne umske delavce z delovnim stažem več kot 15 let — 3 mesece.

S pogodbo o delu se lahko dogovori krajši odpovedni rok, vendar pa isti ne sme biti krajši od 15 dni.

V primeru likvidacije podjetja je lahko odpovedni rok krajši, nikakor pa ne krajši od predpisanega minimalnega oziroma odpovednega roka.

V delovni staž po tem členu se računa tudi čas, ko je bil kdo: na stalnih dolžnostih in s stalno plačo v predstavniških telesih in njihovih organih, kakor tudi v določenih družbenih organizacijah v FLRJ.

V sestavi Nar. osvob. vojske ali zavezniških vojsk ter v organiziranem delu v narodnoosvobodilni borbi, kakor tudi čas, ki ga je po 6. aprilu 1941 prebil delavec kot žrtev fašizma v zaporih, internaciji, konfinaciji, deportaciji, na prisilni izselitvi, prisilnih delih, oziroma v ujetništvu, na profesionalnem revolucionarnem političnem delu, v revolucionarnem gibanju ali na drugih dolžnostih v interesu rev. gibanja, v zaporih in taboriščih zaradi revolucionarnega dela — pred 6. aprilom 1941.

V vojaški službi ali v ujetništvu v vojnah od 1912 do 1920, kar je priznано po dosedanjih predpisih.

Izven službe, če je bil od okupacijskih organov odpuščen iz službe, zaradi svojega antifašističnega in patriotskega zadržanja, ali zaradi svoje narodne, rasne in verske pripadnosti ali podobnih razlogov (zaradi tega,

ker je imel katerega od članov družine v narodnoosvobodilni vojni, žena, ki je bila odpuščena iz službe zato, ker je bil zaposlen mož), ali če je sam zapustil službo ali je bil iz teh razlogov upokojen s pogojem, da je ponovno stopil v službo do konca leta 1945.

V delovni staž se računa tudi čas začasne nezaposlenosti ne glede na to ali delavcu pripada ali ne pripada med tem časom materialna oskrba, če se med tem časom redno prijavlja pristojnemu biroju za posredovanje dela in še sprejme zaposlitev, ki mu jo je ponudil biro kolikor pri tem sam ne najde zaposlitve.

67. V primeru odpovedi preneha delovno razmerje z dnevom, ko poteče odpovedni rok. Podjetje lahko razreši delavca tudi pred potekom odpovednega roka, vendar mu mora v tem primeru izplačati zaslužek do konca odpovednega roka.

Če je delavec med odpovednim rokom vpoklican na vojaške vaje, se prekine odpovedni rok in se nadaljuje po vrnitvi delavca z vojaških vaj.

68. Če je delavcu odpovedalo podjetje, mu mora omogočiti med odpovednim rokom, da v rednem delovnem času najmanj 6 ur tedensko išče novo zaposlitev.

Če delavec po določbi prejšnjega odstavka izostane od dela, mu pripada redni zaslužek po tarifni postavki.

69. Vsaka odpoved, ki jo daje delavcu podjetje mora biti pisмено obrazložena.

70. Če namerava podjetje zaradi pomanjkanja surovin, prenaslednosti tržišča ali drugih okoliščin odpovedati hkrati večjemu številu delavcev, odloči o tem delavski svet. Delavski svet lahko da lo vprašanje z referendumom v rešitev delovnemu kolektivu.

Delovno razmerje delavcu staremu nad 45 let, delavcu, ki ima več od 10 let delovnega staža, vojaškemu vojnemu invalidu invalidu dela, lahko odpove le delavski svet.

71. Vsak delavec lahko vloži zahtevek zoper odpoved pri meslni arbitraži za delovno razmerje.

72. Arbitraža lahko odpoved razveljavi, če je odpovedni osebi, ki ji je prepovedano odpovedati, če se je pri odpovedi ravnalo v nasprotju s predpisanim postopkom, če ne držijo razlogi, navedeni v obrazložitvi odpovedi in če je odpovedal organ, ki za to ni pristojen.

73. Če je podjetje sklenilo z delavcem posebno pogodbo o delu za določen čas, preneha delovno razmerje, ko poteče rok za katerega je sklenjena pogodba.

Če je pogodba sklenjena za izvršitev določenega dela, preneha delovno razmerje z izvršitvijo tega dela.

74. Delovno razmerje preneha neodvisno od volje delavca in podjetja v naslednjih primerih:

a) Če je delavec od pristojnega organa soc. zav. spoznan za trajno ali popolnoma nesposobnega za delo.

b) Če delavcu, ki je na bolezenskem dopustu več kot 1 leto preneha pravica do materialne oskrbe iz soc. zav.

c) Če je delavec poklican na odslužitev ali doslužitev obveznega vojaškega roka v kadru.

d) Če je delavcu s sodbo sodišča vzeta pravica opravljati poklic, ki ga opravlja v podjetju.

e) Če je delavec s pravomočno obsodbo obsojen na kazen strogega zapor, ali zapor nad 6 mesecev, oziroma če je proti njemu na podlagi odločbe pristojnega organa uporabljen zaščitni ukrep bivanja na določenem mestu, in sicer več kot 6 mesecev.

Prenehanje službe iz prejšnjega odstavka nastopi v primeru iz točke: a) z dnevom izdaje odločbe o nesposobnosti za delo; v primeru iz točke b) z dnevom, ko prenehajo pravice do materialne oskrbe; v primeru iz točke c) z dnevom razrešitve službe; v primeru iz točke d) z dnevom pravomočnosti sodbe; v primeru iz točke e) z dnevom ko prejme sporočilo o pravomočnosti sodbe oziroma odločbe.

75. Če je delavcu s sodbo sodišča vzeta pravica opravljati poklic, ki ga opravlja v podjetju, preneha njegovo delovno razmerje z dnevom, ko prejme sporočilo o pravomočnosti sodbe, če se mu ne more dati drugo delo.

ZAKLJUČNA DOLOČILA

76. Vsi sklepi delavskega sveta, upravnega odbora ali ukrepi direktorja, ki bi zmanjševali pravice delavcev, kot so predvidene v teh pravilih so nični.

77. Pravila o delu izdaja delavski svet na predlog upravnega odbora.

78. Upravni odbor je dolžan objaviti osnutek pravil o delu 15 dni prej preden jih predloži delavskemu svetu, da se lahko vsi delavci podjetja z njimi seznani in dajo svoje pripombe.

Upravni odbor je dolžan, da sprejete pripombe k osnutku pravil o delu prouči in da na podlagi sprejetih pripomb izvrši potrebne spremembe v osnutku pravil, nesprejete pripombe pa skupaj z osnutkom pravil predloži delavskemu svetu z obrazložitvijo.

79. Za sprejem pravil o delu je potreben pristanek 2/3 večine skupnega števila članov delavskega sveta.

Pravila o delu podpiše v imenu delavskega sveta predsednik delavskega sveta.

80. Ta pravila morajo biti na vidnih in dostopnih mestih v vseh obratih, tako da se omogoči vsem delavcem, da se z njimi seznani.

81. Pravila se izdajajo za dobo enega leta.

Pred potekom veljavnosti pravil se mora pokreniti postopek za njihovo podaljšanje ali izdajo novih pravil.

Če delavski svet do dneva, ko poteče veljavnost pravil ne sproži postopka, da se pravila podaljšajo, ali nadomestijo z novimi, se njihova veljavnost podaljša za dobo enega leta.

82. Spremembo pravil o delu imajo pravico zahtevati:

1. Sindikalna organizacija.

2. Svet proizvajalcev ljudskega odbora.

Delavski svet sme tudi po svojem preudarku sprožiti postopek za spremembo o delu. Za spremembo pravil o delu velja isti postopek, ki je predpisan za njih izdajo.

83. Na zahtevo inšpektorja dela mora v stavljenem roku delavski svet ugoditi zahtevi inšpektorja glede izpremembe pravil.

Inšpektor dela ima tudi pravico da zadrži uporabo pravil v celoti, oziroma tiste njihove določbe, ki so v nasprotju z delovnimi predpisi. Zoper odločbo inšpektorja dela, ima podjetje pravico pritožbe.

Ta pravila so bila sprejeta na seji delavskega sveta z dne 1954.

Celje, dne 1954.

Predsednik del. sveta:

Ob tvoje m dnevu, mama...

O, mama, srebrilo se Tvoji lasje in Tvoj obraz blagi utrujen je že. Za Tabo se dolga pot viče življenja, ki polna je sreče, skrbi in trpljenja.

V trpljenju si dala življenja mi moč, a Tebe je skoro zagrnila noč. Mladost si vso svojo zame se borila, neskončna liubezen Ti moč je delila.

Drhtela si zame v prečulih nočeh in moja bolezen pregnala je smeh. Vodila me Tvoja liubezen je varno, pripravljala si na življenje me stvarno.

Kar danes imam, vse kar znam — Tvoj je dar, vrnil ti vsega ne morem nikdar. Utrujene roke, obraz Ti poljubljam, ostali otrok Tvoj hvaležni obličja.

Anica Kaijer