

Štórski ŽELEZAR

Leto XIV. — Št. 4

25. april 1974

POZDRAV KONGRESU

VII. Kongresu ZKS
Ljubljana
Store, 4. 4. 1974

Člani sindikalne organizacije Železarne Štore pozdravljamo VII. kongres ZKS in mu želimo čim več uspehov pri uveljavljanju bistvenega dejavnika demokratičnega ugotavljanja, soočenja in usklajevanja, povezovanja ter uresničevanja interesov delavskega razreda, to je pri uveljavljanju in razvoju socialističnih samoupravnih odnosov v naši družbi kot svobodni skupnosti proizvajalcev v združenem delu z oblastjo delavskega razreda in drugih delovnih ljudi.

Sindikalna organizacija si bo zato prizadevala, da bo zagotovila socialistično samoupravno usmerjenost vseh članov in celotnega delovnega kolektiva, združenega v TOZD in OSS ter na ta način ob tesnem sodelovanju z organizacijo ZK uresničila zgodovinske in konkretne interese delavskega razreda in samoupravne socialistične družbe, zlasti delavcev — neposrednih proizvajalcev.

Obenem s to svojo obljubo Kongresu pa izraža tudi svojo najglobljo željo, da ostane tovariš Tito kot prvi borec za pravice delovnih ljudi za neomejeno dobo tako predsednik republike, kot predsednik ZKJ.

Člani sindikata in kolektiva — Železarne Štore

PROIZVODNJA SLOVENSKIH ŽELEZARN V MARCU IN PRVEM ČETRTELJU 1974

Slovenske železarne še nikoli do sedaj niso uspele v enem mesecu izdelati nad 68.000 ton jekla, čeprav smo imeli nekaj zastojev zaradi redukcije električne energije. Na jeseniških plavžih so proizvedli 14.248 ton surovega železa, kar je tudi doslej najboljši dosežek. Na jeseniških elektro pečeh še nikoli niso izdelali v enem mesecu 15.635 ton, če ne bi bilo redukcij, bi proizvedli še kakih 600 ton več.

Tudi blagovna proizvodnja, ki je znašala 58.438 ton, kar je daleč več kot v minulih dveh mesecih, je dober dosežek.

Nekaj grenkega priokusa pa je, da smo pri vseh novih napravah, katere smo lani uvajali v proizvodnjo ali gradili in jih uvajamo letos, v letošnjem kvartalu izdelali 3 % manj proizvodov za trg, kot v istem obdobju lanskega leta.

Odlično obratovanje plavžev na Jesenicah in rekorden dosežek je omilil izpad proizvodnje v Štoreh, ki je nastal zaradi redukcij in remonta.

Proizvodnja surovega železa (v tonah)

Železarna	Mesečni načrt	Mesečna izvršitev	%	Izvršitev I. kv. 73	Izvršitev I. kv. 74	Indeks 74/73
Jesenice	12.667	14.248	113	33.885	37.735	111
Štore	3.538	2.902	82	10.350	10.738	104
Skupno:	16.205	17.150	106	44.235	48.473	110

V obeh železarnah je proizvodnja surovega železa v prvem četrtletju večja od lanskoletne. Marca smo letos prvič izdelali več surovega železa, kot znaša mesečni načrt in nadoknadili 945 ton izgubljene proizvodnje iz minulih dveh mesecev.

Pri proizvodnji jekla je doseženih 68.226 ton, največja v Sloveniji v enem mesecu izdelana količina jekla. Čeprav železarna Štore ne izvršuje linearni mesečni načrt, so dosegli v preteklem mesecu tudi največjo proizvodnjo jekla. Razumljivo je skupen mesečni dosežek daleč nad lanskim mesečnim povprečjem in za 3.356 ton višji, kot je bila dosedanja najvišja proizvodnja jekla v Slovenskih železarnah.

(Nadaljevanje na 6. strani)

OCENA REZULTATOV ZDRUŽENEGA PODJETJA SLOVENSKE ŽELEZARNE

1. UVOD

Slovenske železarne so se leta 1969 združile zato, ker so ugotovile, da je njihova združitev potrebna zaradi nadaljnjega razvoja slovenskega železarsva, zlasti zaradi gospodarske učinkovitosti in sodobnega tehnološkega razvoja, zavedajoč se, da je samo z usklajevanjem programa proizvodnje, njegovo specializacijo in delitvijo dela možno doseči boljše ekonomske učinke, hitrejši razvoj in pravo mesto v širši družbeni skupnosti.

Če danes želimo pravilno oceniti delo in prizadevanja organov upravljanja, generalnega direktorja, direkcije SZ, zlasti pa prizadevanja vsake železarne posebej, kakor tudi družbenopolitičnih organizacij, potem moramo upoštevati okoliščine, v katerih so se SZ združile. Do leta 1969 so se pokazale vse posledice gospodarskih družbenih tokov, do tedaj izvajane gospodarske in družbene reforme. Namesto razumne zaščite izkoriščanja kapacitet železarn, smo v času zahodnoevropske recesije in s tem damping cen jekla na svetovnem trgu uvedli liberaliziran uvoz. Pomanjkanje naravnih, uveljavljanje skrajšanega delavnika, izvoz tistih jeklarskih izdelkov, ki smo jih istočasno uvažali, je v železarnah povzročalo vse večjo izgubo. Ob vsem tem se je še vedno več razmišljalo o potrebnosti in nepotrebnosti železarstva v Sloveniji kot o sanaciji obstoječega stanja.

Temu stanju se pridruži vse večje odtujevanje akumulacije proizvodnih organizacij. Obvezno vročanje sredstev, vrtoglavo povečanje cen kreditov in vse hujše izsiljevanje podaljševanja plačilnih rokov za izdobljeno blago je vodilo gospodarstvo, zlasti železarne v vse večjo zadolženost in več let trajajočo nelikvidnost. Imeli smo dohodek, s katerim ni bilo mogoče upravljati. Zastoji v investicijah v proizvodna sredstva in družbeni standard, nizki osebni dohodki, zlasti pa negotovnost zaradi razprav o potrebnosti in nepotrebnosti črne metalurgije v Sloveniji, je povzročilo vse

večji odhod kvalificiranih delavcev, ki so nam prav v tem času bili nujno potrebni.

Zaradi zgoraj navedenih dejstev so samoupravni in vodstveni organi SZ bili prisiljeni svoje sile trošiti za reševanje tekočih zadev in enostavne reprodukcije. In v taki situaciji smo videli izhod v združitvi vseh treh železarn.

»Zasnova« o integraciji slovenskih železarn iz aprila 1. 1969 je imela v svoji osnovni zamisli podjetje organizirano kot enotno delovno organizacijo, vendar ji je ta enotnost že pred referendumom bila odvzeta, toda samo v finančnem in pravnem smislu, ne pa v širšem — poslovnem. Zaradi tega smo v pripravah na referendum govorili in tudi v pogodbo zapisali kot osnovne smotre: enoten razvoj, enotno investicijsko politiko, združevanje poslovnih skladov, oblikovanje enotne finančne kreditne politike, enotno kadrovske politiko in druge zadeve pomembne za poenotenje organizacije upravljanja in vodenja podjetij ter socialne politike. Res je da so te naloge napisane bolj kot možnosti, ne pa kot obveze, so kljub temu bili doseženi določeni rezultati.

Za opravljanje skupnih zadev ZPSŽ je bila formirana direkcija s strokovnimi službami, ki naj bi štela največ 10 ljudi. Direkcijo vodi generalni direktor. Začasni prostori direkcije so bili v Metalurškem inštitutu v Ljubljani. Generalni direktor združenega podjetja slovenskih železarn je zakoniti zastopnik ZPSŽ in hkrati individualni poslovodni organ. Njegove naloge so določene s pogodbo in statutom ZPSŽ sedaj s samoupravnim sporazumom in se nanašajo na zastopanje in vodenje ZPSŽ, predvsem glede koordinacije skupnih nalog ter organiziranja in vodenja strokovnih služb.

Kmalu po referendumu so bili formirani samoupravni organi, in sicer:

— delavski svet, ki je štel 25 članov in

— poslovni odbor, ki je štel 7 članov.

(Nadaljevanje na 2. strani)

Za delavski praznik 1. maj

ČESTITAJO:

organi samoupravljanja,
družbeno-politične organizacije
in vodstvo podjetja

OCENA REZULTATOV ZDRUŽENEGA

(Nadaljevanje s 1. strani)

Pravice in dolžnosti samoupravnih organov so bile določene s pogodbo in statutom.

Pogoji, pod katerimi je deloval DS, so zahtevali veliko mero strpnosti in tolerantnosti do različnih pogledov na konkretna vprašanja, obravnavana na sejah DS in poslovnega odbora. To sicer ne pomeni, da so bili vedno in vsi subjektivni pogledi pogojeni z objektivnimi okoliščinami, toda izsiljevanje pristankov za sprejemanje nerealnih sklepov ali pritisk na enotnost pod vsako ceno bi lahko pripeljal do razformiranja ZPSŽ, kar bi imelo negativne posledice za slovenske železarnice. Ta ugotovitev pa ne more biti opravičilo, da nismo hitreje napredovali pri realizaciji ciljev integracije, predvsem pa v kvalitetnem spreminjanju medsebojnih odnosov.

K poglobljanju in utrjevanju integracijskih vezi so pripomogle tudi družbenopolitične organizacije. Kmalu po združitvi je bil formiran koordinacijski odbor ZSS ZPSŽ, ki je sproti reševal naloge ter s skupnimi akcijami povezoval delavce vseh treh železarn.

Delo sindikata je bilo čutiti tudi na urejanju zadev socialnega karakterja.

Zveza komunistov je formirala sekretariat, ki je imel nalogo, da izdela poslovnik delovanja ZK v okviru ZPSŽ in sprovede vse organizacijske priprave za redno delovanje ZK v okviru ZPSŽ.

Kljub naporom in enotnemu stališču, da je nujno potrebno več sodelovanja med komunisti vseh treh železarn, razen dveh konferenc v letu 1970 in 1972 (obe v Gozd Martuljku) in parim sejam sekretariata, ki je obravnaval najnujnejše zadeve ter se dogovarjal o načinu dela in vsebini poslovnika, ni bilo večjih uspehov oziroma aktivnosti dela ZK, vse do 1. 1973, ko smo formirali Svet ZKS SZ. Danes ugotavljamo, da je odsotnost ZK v reševanju aktualnih vprašanj ZPSŽ imela negativne posledice in to predvsem pri obravnavi določenih stališč glede nadaljnjega razvoja integracijskih vezi.

2. OCENA DELA DIREKCIJE OZ. ORGANIZACIJE SKUPNIH SLUŽB

Po pogodbi je vsebina in obseg dela direktorja in strokovnih služb (sedaj OSS) naslednja:

- opravljanje enotnih tržnih raziskav za tržno orientacijo proizvodnje;
- usklajevanje proizvodno-razvojne politike razširjene reprodukcije;
- združevanje in usklajevanje raziskovalne dejavnosti;
- oblikovanje enotne finančne politike ter skupnega nastopa pri denarnih zavodih;
- združevanje in delitev komercialne funkcije — oskrbovanja in prodaje;
- organiziranje in koordiniranje skupnega nastopa pri predstavniških organih, denarnih zavodih, združenjih in drugih organih;
- izvrševanje sklepov organov samoupravljanja.

Že ob oblikovanju in sklepanju pogodbe je bilo jasno, da direktorja zadolžene vsebine dela ne bo

mogla izvrševati sama, temveč ob sodelovanju strokovnih služb vseh treh železarn. Zato tudi omejitve zaposlenih v direktorji na 10 delavcev. Direktorja pa je tudi za dosedega tega števila potrebovala skoraj tri leta. Prvo leto sta delo opravljala le dva strokovna delavca. Poseben problem so bili tudi prostori, saj je direktorja gostovala v Metalurškem inštitutu. S preselitvijo v nove prostore septembra 1973 je ta problem rešen. Danes štejejo Skupne službe SZ 19 delavcev.

V praksi se je hitro pokazalo, da direktorja sama ne more za izvrševanje opredeljenih nalog posegati v železarnice, ki so po svoje tolmačile obseg odstopljenih funkcij na raven združenega podjetja. Različni ekonomski položaji posameznih železarn so povzročali tudi različne interese. Potrebno je bilo veliko časa za usklajevanje stališč. Večkrat pa so bili tudi anulirani že sprejeti sklepi. Zato je bilo treba vpeljati metodo dela, ki naj bi poleg dela samoupravnih organov omogočala sprotno usklajevanje stališč in izvrševanje nalog. Vpeljana je bila praksa stalnih sestankov generalnega direktorja in glavnih direktorjev ali direktorij, ki je v resnici postal vodstvo združenega podjetja. Podobna metoda je bila vpeljana tudi na posameznih sektorjih. Nastali so teami, v katerih so bili predstavniki vseh podpisnic pogodb, ki so bili zametki današnjih kolegijskih poslovnih organov. S tako organizacijo in sodelovanjem so na posameznih nalogah bili doseženi določeni rezultati kot rezultat skupnih naporov direktorije in posameznih železarn.

Na področju tržnih raziskav in tržne orientacije proizvodnje Slovenskih železarn so naloge marketinga reševale posamezne železarnice. Ob dejstvu, da iz sedeža dislocirane direktorije ni možno voditi tehnologije, se je na področju proizvodnje in raziskave vršila le funkcija koordinacije, prenašanja izkušenj in razvijanja medsebojnega blagovnega prometa. Kljub naporom direktorije in poslovnega odbora, da se ta služba ustrezno organizira v okviru SZ, to ni uspelo, zato ta naloga ostaja aktualna še naprej.

Pri usklajevanju proizvodne in razvojne politike razširjene reprodukcije ugotavljamo, da so SZ v tem obdobju dosegle določene rezultate. Na tem področju je direktorja opravljal le vloga koordinatorja za poenotenje pristopa in usklajevanje načrtov železarn. Železarnice uresničujejo projekte, ki so bili sprejeti na osnovi srednjeročnega programa razvoja SZ. Realizirana je izgradnja prve faze v Železarni Štore, v Železarni Ravne je zgrajena nova kovačnica in proizvodnja nožev, Železarna Jesenice pa je pričela z izgradnjo hladne valjarne. Nedvomno je ZPSŽ imelo vpliv pri izdelavi srednjeročnega plana SRS, saj je vključen v teh smernicah razvoj črne metalurgije kot bazne veje v naši republiki in to s posebnim poudarkom. Decidirano pa je omejenja izgradnja hladne valjarne Železarnice Jesenice. Plod integracije je tudi skupna naložba in kredit Železarni Štore v osnovna in obratna sredstva v višini 53 milijonov dinarjev.

Na področju usklajevanja proizvodnih programov železarn so bili doseženi naslednji rezultati:

— Železarna Jesenice je presnela proizvodnjo kokila in težkih odlitkov v Železarno Štore;

— Železarna Ravne in Jesenice oskrbujejo Železarno Štore z gredicami, Železarna Štore pa Železarno Jesenice in Ravne s paličastim jeklom in kokilami;

— Železarna Štore je ukinila proizvodnjo zastarele šamotarne.

Rezultati dela železarn v ZPSŽ pa so najbolj vidni v naturalnih pokazateljih. Po štirih letih integracije so Slovenske železarnice v letu 1973 dosegle 695.000 ton proizvodnje surovega jekla ali 16 % več kot leta 1968 oziroma 643.000 ton blagovne proizvodnje ali 29 % več kot leta 1968.

Z doseženimi rezultati še niso izčrpane vse možnosti in potrebe po usklajevanju proizvodnih programov, ki jih opravičujejo ekonomski pogoji in narekuje sodobna tehnologija v proizvodnji izdelkov črne metalurgije. Predvsem bo usklajevanje proizvodnih programov pomembno pri programiranju investicij v razširjeno reprodukcijo. Prizadevanja na usklajevanju raziskovalne dejavnosti so šla preko Metalurškega inštituta, ki je v letu 1973 prav tako postal član SZ.

Na področju oblikovanja finančne in kreditne politike ter skupnega nastopa pri denarnih zavodih oziroma na urejanju finančnih zadev železarn, so doseženi vidni rezultati. Vse tri železarnice so odpravile poslovno izgubo, nadoknadile izgubljena sredstva, deblokirale žiro račune, postale likvidne in kreditno sposobne. Najprej je bila deblokirana Železarna Ravne, ob koncu leta 1972 pa s pomočjo skupnih prizadevanj in kreditne politike ZPSŽ tudi Železarna Jesenice in Štore. Vse tri železarnice so leti 1972 in 1973 dobro zaključile, saj so v letu 1973 ustvarile 3,43 milijard din skupnega dohodka ali bruto akumulacije 386 milijonov din, kar pomeni za 270 % zvišanja napram letu 1968. Težave, ima trenutno Železarna Štore, predvsem zaradi zapoznelih investicij, le-te pa so v glavnem zaključene, tako da ima tudi Železarna Štore vse možnosti za dobre poslovne rezultate v naslednjem obdobju.

Ob tem se je navidežno spontano razvijala interna banka, brez katere si danes Slovenskih železarni sploh ne moremo predstavljati. Interna banka SZ razpolaga s 40,6 milijoni din združenega finančnega kapitala, s 154,4 milijoni din dolgoročnih kreditov in s 63,4 milijoni din kratkoročnih kreditov ali skupaj z 258,4 milijoni dinarjev. V interni banki združena in izposojena sredstva ne pomenijo centra izdvojenega ekonomske moči, temveč mesto za skupno upravljanje, obračanje in plasiranje sredstev za tekoče oskrbovanje optimalnega proizvodnega procesa v vseh sestavih združenega podjetja, kakor tudi za razširjeno reprodukcijo.

Na področju komercialnih funkcij prodaje in oskrbovanja so bili doseženi določeni rezultati, pa vendar preskromni. Močno razvite komercialne službe po železarnah so nasprotovale večji koncentraciji in je zaradi tega težko očitati direktorji oziroma skupnim služ-

bam SZ, da niso dosegli boljših rezultatov na tem področju. Rezultati skupnih prizadevanj so le na prizadevanjih za sprotno usklajevanje cen naših proizvodov z ozirom na inflacijska gibanja, na koordinaciji in oblikovanju enotnih stališč za nastopanje navzven, na urejanju nekaterih nabav surovin in reprodukcijskega materiala, metalurških menjav z državami SEV ter na zunanjetrgovinskih poslih, ki so v letu 1973 znašali 77 milijonov din, kar je dober začetek.

Direktorja pa je morala skrbeti in usklajevati tudi medsebojne dobave vložka. Prav na tem področju so se železarnice težko sporazumevale, ker so prevladovali tržni vplivi in pretirane zahteve, ter so se ob različnih cenah in akumulativnosti marsikateri dogovori razdrli. Tudi izdelan predlog po ureditvi trgovanja v združenem podjetju je ostal neobdelan in železarnice niso pokazale volje, da do realizacije predloga pride.

Na komercialnem področju je bilo premalo doseženega tudi zaradi tega, ker posamezne železarnice delujejo pod različnimi pogoji, ki se odražajo v tem:

— da so se po osvoboditvi v glavnem medsebojno nepovezano in neusklajeno razvijale;

— da so imele različno stopnjo realizacije razvoja;

— da so ob združitvi imele različne ekonomske položaje, ki še danes niso izenačeni;

— da ima vsaka svojo notranjo organizacijo, ureditev, predpise in delitev;

— da imajo različno stopnjo organiziranosti in produktivnosti in — da se nahajajo v treh različnih občinah, ki zaradi specifičnosti svojega položaja prav tako vplivajo na delo železarn.

Ob vseh teh objektivnih razlogih, da združevanje sredstev, dela, finančnih in umskih potencialov ni potekalo gladko, so prisotni tudi subjektivni vplivi, prestižni problemi, skupinsko-lastniške tendence in podobno. Kljub obvezam železarnice niso dosledno obveščale direktorijo in svoja družabnika o načrtih in poslih. V teh pogojih niso bile izpeljane že dogovorjene naloge na področju:

— medsebojnega oskrbovanja;

— združevanje sredstev in s tem ustvarjanje pogojev za optimalnejše ekonomske dosežke celotnega združenega podjetja;

— enotnega pristopa k organizaciji proizvodnje in poslovanja in

— izpeljave zasnov za postopno jačanje komercialne — nabave in prodaje.

Tudi od glavnih direktorjev sprejete obveze v železarnah niso bile z enakim upoštevanjem izvedene. Kolegiji so dostikrat naknadno sprejemali drugačna stališča. Praksa je s tem dokazala, da je potrebno široko dogovarjanje in dokazovanje koristi vsake organizacije združenega dela posebej in SZ kot celote.

Slovenske železarnice so v tem času uspele zainteresirati zunanje skupnosti za sodelovanje in povezovanje. Kot rezultat teh akcij je med ostalimi tudi integracija predelovalcev žice v SZ. Znana so tudi prizadevanja ZPSŽ za širše integracijske procese in povezavo SZ s celotno metalno predeloval-

(Nadaljevanje na 3. strani)

PODJETJA SLOVENSKE ŽELEZARNE

no industrijo. Svoj doprinos imajo Slovenske železarnе tudi pri vertikalnem povezovanju predelovalne industrije s posameznimi železarnami. Zaradi različnosti ekonomskih interesov je realizacija teh akcij postopna in dosegljiva le v daljšem časovnem obdobju. Da bi pospešili delo na tem področju, je v okviru Skupnih služb SZ organizirana posebna strokovna služba za finalizacijo.

S stopnjo povezanosti in razvijanja enotnega sistema organizacije ne moremo biti zadovoljni. Spodletela je zadolžitev, da se pri organiziranosti železarnе dogovarjajo in poslužujejo enotnega koncepta — enotne organizacije. V ta namen so bile angažirane celo tuje institucije in posamezni strokovnjaki (IKO, OECD). Rezultat je bil nasproten. Železarnе so se posluževale različnih inozemskih in domačih konsultantskih institucij in s tem razdvajale organizacijo. Uspela ni tudi izpeljava dogovorjene skupne naloge po uvedbi enotnega sistema informacij, ki bi vpeljal medsebojno seznanjanje in omogočal enoten vpogled v notranje stanje SZ.

Za nerealizacijo nalog s področja organiziranosti in koordiniranosti skupnih nastopov je kriva tudi premajhna kreativna sposobnost direktorije, predvsem pri izdelavi potrebnega gradiva in argumentov za posamezne naloge. Saj še danes ni sedeno delovno mesto organizatorja poslovanja. Do večjega sodelovanja pa je prišlo po sprejetju ustavnih dopolnil. Doseženi so določeni rezultati na področju kadrovske politike in samoupravnih aktov, ki urejajo medsebojne odnose, delitev dohodka in OD.

Direkcija oziroma strokovne službe ZPSŽ so pod opisanimi pogoji izpolnjevale sklepe DS in poslovnega odbora. Pod kakšnimi pogoji je delal DS in s kakšnimi težavami se je srečeval, pa je navedeno v Uvodu.

DS in družbenopolitične organizacije so si prizadevali pritegniti v organizirano sodelovanje za poglobljanje integracije tudi delavce športnike in člane ZB. Tako je vsako leto organiziranih več športnih srečanj. Lansko leto pa je bilo prvič organizirano srečanje borcev-delavcev, ki se je spremenilo v močno politično manifestacijo sodelovanja borcev-delavcev na realizaciji programa ZK. Ta srečanja bodo vsako leto.

3. OCENA DELA DIREKTORJA ZPSŽ

Pri doseženih rezultatih združitve slovenskih železarn je težko oceniti neposredno vlogo generalnega direktorja. Opisani rezultati, doseženi uspehi in neuspehi ZPSŽ so najboljše — čeprav ne popolna ocena dela generalnega direktorja. Poznano je, da je ves čas uspešno opravljal funkcijo predstavnika SZ izven ZP tako v družbenopolitičnih skupnostih, republiški in zvezni upravi, v združenjih, bankah, gospodarskih organizacijah in Gospodarski zbornici.

Poleg nastopajočih v skupščini SRS, republiškem rezervnem skladu in v Ljubljanski banki, ki je osrednji razvojni denarni zavod, je s poročili in članki v javnosti — časopisih, revijah in RTV —

stalno pomagal kreirati pravilno stališče do obstoja in razvoja slovenskega železarstva. Toda kljub temu, da je zadržal ugled in zaupanje v delovnih skupnostih železarn, ni uspel izvršiti vseh, po pogodbi zasnovanih nalog, kar je razvidno iz ocene dela direktorije.

Generalni direktor združenega podjetja se je po formiranju ZPSŽ znašel pred skoraj nerešljivimi kadrovskimi problemi. Železarnе niso dodelile direktoriji ustreznih kadrov, zato se je moral posluževati teamov direktorjev, ki so bili s svojimi sektorskimi službami izvajalci dogovorov.

Ker so različni ekonomski položaji posameznih železarn povzročili tudi različne interese, je generalni direktor opravljal izredno pomembno in delikatno nalogo usklajevalca različnih stališč. To mu dostikrat ni uspelo, zato je tudi prihajalo do poznejšega anuliranja že sprejetih sklepov in stališč.

Generalni direktor je le delno uspel, ko si je preko samoupravnih organov, vodstev in strokovnih teamov prizadeval, da bi poleg proizvodno-ekonomskega napredovanja lastne delovne organizacije svoj položaj izboljšala tudi družabnika. Poskus, da bi to dosegli z vpeljavo delnega medsebojnega tveganja z združevanjem enega dela poslovnega sklada, kot je to izpeljano v poslovnih bankah, ni uspel. Vzrok za to je bil v finančnem položaju železarn. Predlog združevanja sredstev je bil zavrnjen, razen na Jesenicah, z utemeljitvijo, da ni osnovan na konkretnem programu porabe predvidenih združenih sredstev. Vprašanje pa je, ali je bilo možno tak program sestaviti, ker se železarnе niso držale niti sklepa, da bo DS ZPSŽ sklepal o vseh investicijah v železarnah, temveč so v pretežni večini primerov neodvisno in samostojno odločale tudi v primerih uvajanja nove proizvodnje, DS pa je sklepal o vseh večjih investicijah in najemanju kreditov. Uspelo pa je združevanje odstopljenega državnega kapitala in s skupnimi naložbami v Železarno Štore, s čimer je bil dosežen prvi poskus skupnega tveganja in oblikovanja enotnega interesa, da ta železarna uspe. V vsebini dela SZ pa je s tem aktom bil dosežen pomemben preobrat. Tudi v bodoče bomo morali v tej smeri delovati. Potrebno bo mnogo več delati na združevanju dela in delitvi rezultatov dela na osnovi prispevka v ustvarjenem dohodku ter manj govoriti in razmišljati o združevanju kapitala, ker nas take akcije največkrat pripeljejo do nesoglasij in do stanja, da se podjetniško-lastniško obnašamo.

4. ZAKLJUČEK

Ob zaključku ocene se nam vsiljuje ugotovitev, da smo se vsi premalo zavedali, da združitev dela in sredstev ne pomeni le pravice in koristi, temveč tudi dolžnosti in obveznosti. V oceni naštetih rezultatov, predvsem vzroki neuspehov, zgovorno dokazujejo, da smo se premalo zavedali svojih dolžnosti in odgovornosti za posledice neizvrševanja sprejetih obvez in sklepov, zaradi tega tudi ne beležimo večjih rezultatov v SZ.

Ugotavljamo tudi, da je Zveza komunistov delala vsa štiri leta nazaj premalo organizirano in nezadovoljivo medsebojno povezano in da smo tudi komunisti večkrat imeli različna mnenja in stališča do istih vprašanj. Konkreten primer je odnos do združevanja dela poslovnega sklada. Večja aktivnost ZK, in to organizirano, nastopi v lanskem letu, predvsem v pripravi, obravnavi in sprejetju samoupravnega sporazuma o združevanju OZD v Slovenske železarnе Ljubljana. Znano je, da je prav prispevek ZK in sindikata dal realnejšo vsebino sporazuma v smeri nadaljnjega poglobljanja integracijskih vezi. V prihodnosti, zlasti sedaj, ko je po podpisu samoupravnega sporazuma o združevanju Slovenske železarnе število delovnih organizacij povečano, bo potrebna večja aktivnost družbenopolitičnih organizacij, predvsem ZK znotraj celotne sestavljene organizacije združenega dela. Zveza komunistov bo morala delovati na usposabljanju svojih članov v tem

smislu, da bodo samostojno in suvereno razpravljali, zavzemali stališča in sprejemali sklepe, ki bodo vsebinsko usklajeni, ne oziraje, kaj posamezna direktorija ali direktor o teh stališčih in sklepih misli. Zaradi tega bo potrebno sproti ugotavljanja izvajanje programa in politike ZK in odkrivati ovire na poti večje vzajemnosti ter odpravljati drobne probleme, ki dostikrat dobijo politični prizvok. Sproti bo treba spodbujati in obravnavati kritiko, ki je usmerjena na delo in moralne kvalitete vodstvenih delavcev direktorije ter ugotavljati, ali je ta kritika objektivna in če vsebuje zahtevo za učinkovitejšo in plodnejše delo SZ.

Optimalnost poslovnih dosežkov in zadovoljevanje potreb delavcev celotne sestavljene organizacije bo moralo biti osnovno vodilo dela organizacije Zveze komunistov SZ.

Svet ZKS
Slovenske železarnе

INTERESNA SKUPNOST

USTANOVITEV SAMOUPRAVNE INTERESNE SKUPNOSTI ZA ŽELEZNIŠKI IN LUŠKI PROMET

Priprave za ustanovitev samoupravne interesne skupnosti za železniški in luški promet so se začele že meseca junija 1973 in pav te dni so dobile vse temeljne organizacije združenega dela, krajevne skupnosti in skupščine občin v Sloveniji v obravnavo predlog samoupravnega sporazuma o ustanovitvi te skupnosti. Predloženi osnutek sporazuma je eden prvih poskusov uresničitve ustavnih določil na enem od področij gospodarskih dejavnosti posebne družbenega pomena, kjer ne morejo veljati samo načela tržne menjave in je opravljanje te dejavnosti nujno za zadovoljevanje potreb uporabnikov teh storitev.

V bistvu gre za družbeno uravnavanje dejavnosti in razvoja luških in železniških storitev in zmogljivosti. Gospodarstvo bo predlagalo kaj želi od železnice in luke, obenem pa poiskalo materialne možnosti za uresničitev svojih zahtev. Zelo pomembna so tudi vprašanja politike in oblikovanja cen, tarif, pogojev in kvalitete storitev, voznega reda, financiranja razvojnih programov, kar vse se bo oblikovalo z dogovori v okviru Skupnosti.

Že v fazi priprave sporazuma so se postavljala različna vprašanja o članstvu v skupnosti, obveznosti pristopa, obveznosti izvrševanja skupnih dogovorov in drugo. Zaradi funkcionalne povezanosti in nujenja svojih storitev istim porabnikom je nujno, da se v skupnost povežejo tako organizacije železniškega kot luškega gospodarstva. Skupen interes zahteva pristop v to skupnost tudi uporabnikov teh storitev. Pristop vseh uporabnikov je obvezen, čeprav bi svobodna izbira bolj ustrezala ustavnim načelom. Po zakonitih predpisih mora železnica prevzeti v prevoz vsako ponujeno blago in ga prepeljati

v skladu teh določil ter tako ni možno, da bi posamezen uporabnik deloval samostojno oziroma izven skupnosti.

Najvišji organ skupnosti bo skupščina, ki je sestavljena iz dveh enakovrednih zborov, v enem bodo delegati uporabnikov storitev, drugega pa bodo sestavljali delegati železniških in luških delavcev. Sporazum v svojih merilih določa, kako bo posamezen član zastopan v skupnosti in njenih organih. Vsi uporabniki so bili razvrščeni po količinah prepljanega blaga po železnici in preloženega blaga v lukah v lanskem letu ter rangirani. Določeno število točk daje pravico članu na delegatsko mesto. Železarna Štore zavzema v tej razvrstitvi tretje mesto (za Železarno Jesenice in Tovarno glinice in aluminija Kidričevo) in ima pravico do dveh delegatskih mest.

Sporazum tudi predvideva ustanovitev temeljnih skupnosti v zaključenih prometnih središčih, ki bodo pri svojem delu lažje upoštevale in se prilagajale lokalnim pogojem in zahtevam, ne bodo pa imele svoje delegate v skupščini skupnosti.

Takšna oblika in vsebina povezovalnega, delegatski sistem in dogovarjanje bo omogočilo posluh za širše družbene interese kot tudi interese posameznih članic. Konfrontacija interesov pa bo rezultirala v skupnem dogovarjanju in obveznem delovanju v okviru sprejetih sklepov; vse v smislu zagotovitve nadaljnjega razvoja železniških transportnih in luških storitev ter popolnega zadovoljevanja potreb uporabnikov teh storitev.

Raziskava trga



DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOV

ODBOR ZA SPLOŠNE ZADEVE

Na svoji II. seji dne 15. marca 1974 je odbor sprejel naslednje sklepe:

1. Sprejel in potrdil je spremembo in dopolnitev sklepa Odbora za splošne zadeve z dne 21. 6. 1973 o razdelitvi stavbnih zemljišč v Šentjurju zaradi nastalih sprememb. Dodatno je sklenil, da se vsakemu graditelju dodeli že vplačani znesek, razviden v zapisniku kot kredit za dobo 10 let z 2-% obrestno mero s pričetkom odplačila po enakih mesečnih obrokih s 1. 7. 1974, za kar se sklene posebna pogodba.

2. Obravnaval je vlogo dipl. ing. Aleksandrova Nikola za odobritev posojila ter vlogi ni ugodil.

3. Odobril je sredstva za obdaritev žena ob njihovem prazniku v višini 19.500 din.

4. Petru Jevšniku, asistentu v livarni I je dodelil gradbeno parcelo v Šentjurju v izmeri 458 m² št. parcele 93.

5. Antonu Anderluhu je dodelil prosto gradbeno parcelo na Lipi št. 3, ki jo je odpovedala tov. Gabersček Vida.

ODBOR ZA DOHODEK IN DELITEV OSEBNEGA DOHODKA

Na 4. seji, dne 29. marca 1974 so bili sprejeti naslednji sklepi:

1. Sklenil je, da se izplačane akontacije v višini 7 % na račun stimulativnih dodatkov v letu 1973 smatrajo kot definitivno izplačilo.

2. Da se izplačevanje akontacij na račun stimulativnih dodatkov v višini 7 % podaljša še za I. tromesečje 1974. Osnova za izračun stimulativnih dodatkov so OD za redno izvršene in neizvršene plačane ure, obračunani po obračunskih postavkah.

3. Ugodil je zahtevi po ponovni uskladitvi rangiranja:

a) delovnega mesta »delovodja progovne skupine«, ki ga zaseda Jošt Rudolf. Delovno mesto se prenese iz XIV. v XV. rang, stopnja izobrazbe se spremeni od D na E. O spremembi stopnje izobrazbe dokončno odloči odbor za KSZ.

b) delovnega mesta »delovodja prometa«, ki ga zaseda tov. Vodeb Jože, s tem da se delovno mesto prenese iz XV. v XVI. rang.

c) delovnega mesta »laborant tehnološkega procesa«, ki se prestavi iz XII. v XIII. rang.

d) delovnega mesta »samostojni knjigovodja« v stanovanjski enoti, ki ga zaseda tov. Lidija Kavka ter ga prenese iz XV. v XVI. rang.

Spremembe veljajo od 1. 4. 1974 dalje.

e) ugodil je tudi zahtevi po ponovni oceni delovnega mesta »tehnolog za transportne naprave«, zahtevana izobrazba H, iz XIX. v XX. rang. Delovno mesto zaseda tov. Rezar Janez. Sprememba velja od 1. 1. 1973 dalje.

4. Na znanje je sprejel informacijo o obračunu OD za januar in februar 1974 ter naknadno potrdil izplačilo osebnih dohodkov v višini povprečja za januar, s čimer je bila izplačana enotna 6-% akontacija variabilnega dela OD za mesec februar. Obračun OD za marec se izvrši v višini povprečja prvih dveh mesecev.

EKONOMSKO-GOSPODARSKI ODBOR

Na svoji 5. seji je odbor dne 19. 3. 1974 sprejel naslednje sklepe:

1. Sprejel je v vednost poročilo OTK v zvezi z reklamacijami pri firmah Herman Schmidt in Induco Handell ter pri tem zaključil, da je potrebno pri izdelkih, ki jih izvažamo bolj paziti na kvaliteto, od slehernega delavca delovne organizacije pa odbor pričakuje višjo tehnološko disciplino, ker se morajo napake na izdelkih znižati na najmanjšo možno mero.

2. Razpravljal je o zadevi Frece Vinka, delavca v livarni II, za izplačilo odškodnine zaradi delovne nesreče ter sklenil, da odobri predlagani način poravnave s kapitalizacijo rente oziroma izplačilom zneska 192.000 din od česar poravnava zavarovalnica Sava 10.000 din.

3. Odobril je službeno potovanje v Essen za čas od 18. do 21. marca 1974 tov. Senčiču Srečku, dipl. ing. ter mu odobril 3 devizne dnevnice, potne stroške ter za dodatne stroške 200 DM.

4. Sprejel je v vednost razlago oziroma informacijo o poteku izterjatve pri firmi IMEG in odobril za čas postopka izterjatve knjižbo ostanka dolga na dubiozne terjatve v marcu 1974.

5. Odobril je odpise negativnih razlik izvozniku Cosmos Ljubljana:

a) zaključek 322, vodilo dročnika 141,28 DM, ulitki 329,60 DM;

b) zaključek 360, protiuteži 42,00 DM;

c) zaključek 386, pokrov valja 549,00 DM;

d) zaključek 358, protiuteži 483,00 DM in 28,00 DM;

e) zaključek 308, ulitki 220,00 DM, 230,00 DM, 3.048,62 DM, 6.097,24 DM;

f) zaključek 167, valji 1.339,20 DM.

6. Obravnaval je plan dela Komisije za preventivno in vzgojo v cestnem prometu ter odobril poravnavo stroškov ter dejavnosti v odnosu 50 % Železarna Štore, 50 % pa Društvo ljudske tehnike.

7. Sprejel je v vednost poročilo komercialnega direktorja o poslovanju za mesec februar 1974.

Na svoji 6. seji dne 15. aprila 1974 je odbor sprejel naslednje sklepe:

1. Na znanje je sprejel informacijo o rezultatih poslovanja za mesec februar 1974.

2. Sprejel je operativni plan za mesec april 1974, s tem da se vsi obrati obvežejo storiti vse za realizacijo tega plana. Kadrovske sektor se obveže, da čimprej prikrbi delavce za uvedbo IV. izmene v jeklarni II. Ponovno je treba preučiti nagajevanje na ključnih delovnih mestih, da bi s pravilno stimulacijo preprečili odhajanje delavcev s teh mest.

3. Seznanil se je s poročilom o poslovanju komercialnega sektorja za mesec marec 1974.

4. Odobril je odpis negativne razlike po zaključku št. 272 v znesku \$ 32.939,75 oziroma 559.975,75 din ter prodajo nekurantnega materiala — 50.697 kg okroglega jekla po 117 Lit/kg.

5. Odobril je službeno potovanje tov. Kranjcu Emilu v Pakistan za 10 dni ter službeno potovanje tov. Voge Tugomerja v Avstrijo — 2 dni.

ODBOR ZA KADROVSKO SOCIALNE ZADEVE IN DRUŽBENI STANDARD

Na 3. seji odbora dne 20. marca 1974 so bili sprejeti naslednji sklepi:

1. Predložil je imenovanje članov stanovanjske komisije do ustanovitve novih temeljnih organizacij združenega dela, ko bo lahko iz vsake TOZD v komisiji zastopan po 1 član. Do izvolitve stanovanjske komisije opravlja njene naloge odbor za kadrovske-socialne zadeve.

2. V komisijo za razpis vodilnih delovnih mest:

— direktorja tehničnega sektorja; direktorja komercialnega sektorja ter direktorja finančnega sektorja; je imenoval naslednje člane: Frida Gradišnika, Ladislava Kalužo ter Antona Suharja. Ob enem s tem razpisom se opravi še razpis drugih vodilnih mest, ker se s tem zmanjšajo stroški.

3. V samoupravne organe TOZD Poklicna kovinarska in metalurška šola Štore so bili imenovani naslednji delegati: v svet ŠKIMC Štore — ing. Jože Leban; v TOZD PKMŠ Štore — Franc Kavka; v

TOZD Dom učencev — Riko Preskar in Lamut Marija.

4. Odobril je povračilo stroškov šolanja tov. Alojzu Kolarju, strojnemu ključavničarju iz kalibrirnega oddelka, ki je dolžan štipenditorju — Cinkarni Celje 7.370 din. Oddelek za izobraževanje je zadolžen, da tov. Kolarja pogodbeno veže za navedeni znesek.

5. Odobril je štipendistoma Dušanu Krošlu in Ivanu Žolnirju brezobrestno posojilo v znesku 1.000 din.

6. Odobril je nadaljevanje regresiranja prehrane in stanovanja za tiste delavce, ki koristijo usluge samskega doma železarne, Ingrada ter Doma učencev ŠKIMC ter našega obrata družbene prehrane. Delavcem, ki se na novo zaposlijo, se prizna regres le za prvi mesec zaposlitve, kasneje pa samo, če imajo pozitivno oceno dela. V kolikor tak delavec prekine delovno razmerje pred potekom šestih mesecev, je dolžan povrniti stroške regresiranja.

Delavcem v neposredni proizvodnji, ki so v podjetju zaposleni več kot tri mesece in imajo pozitivno delovno oceno, se prizna regres za stanovanje in prehrano pri naslednjih pogojih:

Povprečni mesečni osebni dohodek	Višina regresa	
	za stanovanje	za prehrano
do 1.600	60 din/mes.	10 din/dan
od 1.601 do 1.750	40 din/mes.	7 din/dan
od 1.751 do 1.900	20 din/mes.	4 din/dan
od 1.901 dalje	—	—

Po doseg 1.901 din osebnega dohodka, se regresiranje ukine.

Delovna organizacija uredi pogodbeno razmerje s TOZD Dom učencev o medsebojnih odnosih oziroma obveznostih glede nastanitve naših delavcev.

Vodstvo delovne organizacije je odbor zadolžil za preučitev možnosti graditve novega oziroma dograditve starega samskega doma. Del sredstev je zagotoviti tudi za samska stanovanja.

Na 4. razširjeni seji, dne 27. marca 1974 je odbor obravnaval in sklenil:

1. Na osnovi podane informacije o dopolnitvah osnutka samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu je odbor sklenil, da se da čisti sporazuma v tiskanje, nato pa v podpis delovnim ljudem OZD Železarne Štore. Samoupravni sporazum mora biti posredovan delavcem 1 teden pred podpisovanjem. Za to akcijo je zadolžen splošni sektor.

V tem prehodnem času bodo delavci sprejem samoupravnega sporazuma podpisovali s skupinskimi izjavami, vsak novozaposleni pa bo ob združitvi dela v OZD sprejel v kadrovskem sektorju samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih ter tudi podpisal izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi iz tega sporazuma.

2. Potrdil je predlog razpisa štipendij za leto 1974, in sicer:

Visoke šole: metalurška fakulteta 2 štip.; strojna fakulteta 2 štip.; ekonomska fakulteta 2 štip.; ekonomsko-komercialna šola 2 štip.; fak. za sociologijo, politične vede in novinarstvo (politolog) 1 štip.

Višje šole: ekonomsko-komercialna šola 2 štip.; organizacija dela 2 štip.; VTŠ — odelek za strojni-

štvo 3 štip.; VTŠ — oddelek za varilstvo 1 štip.

Srednje šole: TSS — strojni oddelek 2 štip.; TSS — metalurški oddelek 4 štip.; TSS — oddelek za kemijo 1 štip.; TSS — elektro — jaki tok 2 štip.; ekonomska srednja šola 5 štip.; upravno-administrativna šola 2 štip.

Poklicne šole: za poklic strojni ključavničar 25 štip.; za poklic kovinostugar 25 štip.; za poklic rezkalec 7 štip.; za poklic ključavničar-orođar 5 štip.; za poklic kovač 2 štip.; za poklic elektro-avtogeni varilec 5 štip.; za poklic vodovodni instalater 6 štip.; za poklic obratni električar 12 štip.; za poklic elektromehaničar 8 štip.; za poklic modelni mizar 2 štip.; za poklic metalurški delavec 40 štip.

Odbor je pooblastil kadrovske sektor, da lahko sam odloči o podelitvi, v kolikor se v poznejšem času pokaže še kakšna potreba.

Razpis se objavi v Štorskem železaru in dnevniku »Večer« ter Radiu Celje in Šmarje.

3. Odbor je sklenil, da se dopolni Pravilnik o delovnih mestih, na katerih delavci opravljajo zunanjetrgovinski promet in sicer: doda se 10. alineja k 2. členu poglavja I, ki naj glasi »devizni referent zunanje trgovine«; pod 4. člen pa se doda 4. odstavek z naslednjo vsebino, ki določa izobrazbeno stopnjo in sicer »5 let delovne dobe, od tega 3 leta ustrezne delovne prakse s popolno srednjošolsko izobrazbo«.

4. Obravnaval je ponudbo Splošne bolnišnice, da enemu od treh naših delavcev, čigar žene so zaposlene v bolnici v Celju podeli stanovanje pod pogojem, da železarna Štore reši v čimkrajšem času stanovanjsko vprašanje drugega kandidata. Zato je odbor sklenil (Nadaljevanje na 5. strani)

DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOV

(Nadaljevanje s 4. strani)

nil, da se pošlje na upravo Splošne bolnice Celje dopis s priporočilom, da se naj stanovanje dodeli tov. Ivanu Osetu — OTK, kot naslednjega možnega kandidata pa se upošteva tov. Alberta Završnika. Železarna Štore pa se obveže, da bo rešila stanovanjsko vprašanje tistega kandidata, ki ga bolnica ne bo izbrala, v prvi možnosti mimo prioritete liste.

DELAJSKI SVET ORGANIZACIJE SKUPNIH SLUŽB

Na 3. seji DS OSS, dne 28. marca 1974 so bili sprejeti naslednji sklepi:

1. Potrdil je uvrstitev delovnega mesta »samostojni knjižničar« v XVIII. rang. Zato pooblašča kadrovske sektorje, da pripravijo pozitivni predlog za obravnavo na Odboru za dohodke in delitev OD, ki bo o zadevi dokončno odločil.

2. Razpravljal je o poročilu o inšpekcijskem pregledu republiškega inšpektorja, ga vzel na znanje ter sklenil:

a) pospešeno je treba delati na realizaciji projekta za odvoz odpadkov (Smelt), s čimer bo ozkotirni promet deloma razbremenjen,

b) izdelati je elaborat oziroma projekt za postopno ukinitvev ozkotirnega prometa oziroma celotno organizacijo notranjega prometa,

c) zaradi izredno slabega stanja ozkotirnih prog, ki je eden pogostih vzrokov, da se lokomotive hitro kvarijo, je odločiti o nadaljnjem vlaganju finančnih sredstev v popravilo obstoječega ozkotirnega omrežja.

O tem sklepu je obvestiti republiškega prometnega inšpektorja z navedbo, da obratovodstvo prometa že dela na tem, da se odpravi pomanjkljivosti, ki so navedene v odločbi.

3. V zvezi z družbenim dogovorom o obveznem združevanju sredstev za stanovanjsko izgradnjo, je sklenil:

a) da se pristopi k družbenemu dogovoru o obveznem združevanju sredstev za usmerjeno stanovanjsko izgradnjo v višini 30 % od 6-% bruto OD, kar znaša 2.108.100 din.

b) da se za podpisnika tega sporazuma pooblasti glavnega direktorja delovne organizacije, tov. Tugomerja Vogo.

4. Sklenil je, da je potrebno Proračun sredstev skupnih služb Združenega podjetja posredovati vodjem delovnih skupin za razpravo po delovnih skupinah, ki mora biti zaključena do 8. aprila.

5. Odobril je 20-dnevno izredno plačano odsotnost z dela za sodelovanje v državnih reprezentanci kegljačev tov. Evi Ludvig.

6. Na osnovi predhodnih razprav po delovnih skupinah je potrdil sprejem Samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu s pripombami delovnih skupin.

Na izredni seji DS OSS dne 9. 4. 1974 je bil sprejet sklep:

DS OSS je razpravljal o družbenem dogovoru o omejevanju električne energije ter neizpodbitno vztraja pri zahtevi enakovrednega položaja z ostalima slovenskima železarnama pri omejevanju porabe električne energije

ter enakovrednem položaju pri uveljavljanju odškodnin.

Zato je pooblastil tov. Tugomerja Vogo, glavnega direktorja delovne organizacije, da te interese zastopa pri obravnava na ZP Slovenskih železarn, kakor tudi na Gospodarski zbornici SRS kot predstavnik industrije. Istočasno je pooblastil tov. Vogo za podpis družbenega dogovora o omejevanju električne energije.

DELAJSKI SVET TOZD PROIZVODNJA 114. PANOG

Na 5. izredni seji je delavski svet sprejel naslednji osnovni sklep, ki ga dopolnjuje z ostalimi sklepi:

1. DS se z Družbenim dogovorom o izvajanju omejevanja porabe električne energije ter o nadomestilu škode v SRS ne strinja, ker meni, da je to določena diskriminacija proti črni metalurgiji, ki je osnovna gospodarska dejavnost, ki diktira tempo razvoja naše družbe.

2. Protestiral je proti načinu obravnave za nas življenjsko pomembnega sporazuma, kajti gospodarska zbornica je pripravljala ta sporazum eno leto, za razpravo pa je pustila samo 10 dni časa.

3. Ni se strinjal z osnovno ugotovitvijo, da se s sporazumom najprej omejuje uporaba elektro energije v bazični industriji in nato, ko že velik del industrije stoji, omejuje tudi splošno potrošnjo.

4. Posledice pomanjkanja električne energije naj nosi cela Slovenija in ne samo posamezne delovne organizacije.

5. Na odgovornost je potrebno poklicati tiste odgovorne dejavnike, ki so vzrok energetske krize.

6. Člani DS zahtevajo, da se izenači naša elektro-obločna peč v jeklarni II v ostalih agregatih v drugih železarnah, to se pravi, da se pogodbeno izenačijo pogoji dobave elektro energije.

7. DS je potrdil glavnega direktorja tov. Tugomerja Vogo za delegata, predstavnika industrije pri Gospodarski zbornici SRS.

8. Imenoval je tov. v. d. direktorja TOZD I, dipl. ing. Urbančiča in dipl. ing. Senčič Srečka v strokovno komisijo združene organizacije Železarne Štore, ki bo ta družbeni dogovor strokovno predelala.

DELAJSKI SVET TOZD PROIZVODNJA 117. PANOG

Na 6. seji, dne 27. 3. 1974 je DS razpravljal in sklepal:

1. Sklenil je, da se pristopi k družbenemu dogovoru o obveznem združevanju sredstev za usmerjeno stanovanjsko izgradnjo v višini 30 % od 6-% bruto OD, kar znaša 2.108.100 din, ki ga predlagata Občinska skupščina Celje in Občinski sindikalni svet Celje.

Obenem je sprejel sklep, da se za podpisnika tega sporazuma pooblasti glavnega direktorja delovne organizacije, tov. Vogo Tugomerja.

2. Potrdil je napredovanje tov. Kresnik Bogoljuba dipl. ing. na razpisano prosto delovno mesto obratovodje v livarni specialne litine s tem da se mu pri izdaji odločbe črta odbitek za manjkajočo prakso in se za obračun OD upošteva XXIII. rang brez odbitkov.

3. Obravnaval je predlog obratovodstva livarne II in sklenil, da se odbitek tov. Ivanu Kramperšku, skupinovodji talilcev, zmanjša od 6 na 2 %.

4. Potrdil je predlog usklajevalne komisije, s tem da se pripombe na osnutek samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu vnesejo in upoštevajo v čistopisu samoupravnega sporazuma, ki mora biti posredovan delavcem TOZD en teden pred podpisovanjem.

5. Proračun sredstev skupnih služb ZP Slovenske železarne za leto 1974 morajo vodje delovnih skupin razpravljati po delovnih skupinah in pripombe pripraviti do 8. aprila 1974.

Na 7. seji, dne 9. 4. 1974 je DS TOZD II sprejel naslednje sklepe:

1. Člani DS TOZD Proizvodnja 117. panoge so po obravnavi Družbenega dogovora o omejevanju električne energije sklenili, da je potrebno v omenjenem družbenem dogovoru upoštevati naslednje njihove pripombe:

— 10 % odjem električne energije iz naslova varčevanja glede na strukturo naše proizvodnje je nesprejemljiv, ker bi s tem direktno omejevali proizvodnjo,

— ne strinja se, da bi naša elektro-obločna peč bila uvrščena

med agregate, ki bi jih naj prizadelo omejevanje električne energije zaradi pogodnega soglasja za obratovanje,

— predlagani način omejitev predstavlja nedvomno zaščito širokega konzuma in gospodinjstva nasproti proizvodnji, posebno še metalurgiji.

DS TOZD II je pooblastil tov. Tugomerja Vogo, glavnega direktorja delovne organizacije, da zastopna interese kolektiva pri obravnava na ZP Slovenskih železarn, kakor tudi na Gospodarski zbornici SRS kot predstavnik industrije.

2. DS TOZD II je potrdil sprejem operativnega plana za mesec april 1974, ter sklenil, da se smiselno sklepu 1. seje DS DO določi nov ključ za delitev splošnih stroškov.

Sprejel je tudi sklep, da se z izdelano analizo proizvodnje v livarni II gre v razpravo na delovne skupine.

3. Potrdil je pristop Železarne Štore k samoupravnemu sporazumu interesne skupnosti o peskih s predlogom za čim boljše kvaliteto peska ter absolutno prednostjo nabave kremenčevega peska za podpisnike pogodbe o ustanovitvi poslovne interesne skupnosti.

Tajništvo organov upravljanja

ODPRTO PISMO

PISMO VODJI STANOVANJSKO-GRADBENE ENOTE:

Tov. Arzenšek!

Vsi pritični stanovalci blokov na Lipi in to 76, 77 in 78 vas vljudno prosimo, da nekaj ukrenete proti brcanju žoge pred blok, ki nas močno vznemirja in grozi z razbitjem šip, uničevanjem cvetličnih gredic in nasadov. Ogroža pa tudi cvetlice na oknih, do katerih imamo nekateri izredno veselje, da nam krasijo okolje v katerem živimo. Nemaokrat se zgodi, da se katera teh znajde uničena na tleh. In če se sami potegujemo za mirno sožitje okolice, je zamera in preprič pri nediscipliniranih stanovalcih na vrhuncu, kar pa vsekakor ni prijetno. Zato vas še enkrat prosimo posegajte z vašo močjo in zagotovite nam mir, vsem discipliniranim in miroljubnim stanovalcem, ki plačujemo stanarino ter oddajamo vse dajatve po istih merilih kot nedisciplinirani.

Lep pozdrav vsi prizadeti stanovalci zgoraj navedenih blokov, v upanju, da nismo naleteli na gluha ušesa.

Pripominjamo pa, da se brcanja žoge ne poslužujejo samo otroci, temveč si to privoščijo tudi odrasli, proti katerim pa brez prepira nimamo moči, zato je tu potreben vaš nujni poseg. Srečno!

ODGOVOR STANOVALCEM

Vaše anonimno pismo objavljamo v celoti zato, da ga bodo lahko prebrali vsi stanovalci, disciplinirani in nedisciplinirani, otroci in odrasli »otroci«, ki brcajo žogo pred stavbami in na zelenicah.

Navedbe v pismu vsekakor držijo in takšno stanje zares ni prijetno. Opozoril bi, da odlok o hišnem redu, ki ga je sprejela Skupščina občine Celje, dne 29. oktobra 1968 leta, določa v 19. členu,

da v stanovanjski hiši in njeni okolici mora biti snažno, vladati mora red in mir. Za to so dolžni skrbeti stanovalci.

Ko že ravno pišem o neredu, naj poudarim, da bi naše stanovanjsko naselje lahko imelo še lepši videz, saj je bilo opravljenih nemalo udarniških ur in k temu trudu vloženih še precej finančnih sredstev. Nekateri stanovalci zasluzijo vso pohvalo, saj nenehno pomagajo pri urejevanju okolja, skrbijo za cvetlične grede ter gojijo rože, ki lepo krasijo okna oziroma balkone.

Nasprotno pa počenjajo tisti nedisciplinirani stanovalci oziroma boljše rečeno krajani Štor, ker vsi ne stanujejo v blokih, ki namesto gojenja rož razmetavajo papir in steklenice namesto, da bi čuvali zelenice, vozijo po njih z avtomobili, celo parkirajo na travi in da je škoda še večja počnejo to isto poklicni šoferji s svojimi tovornjaki. Vedno več je opaziti raznih divjih poti, zloženih skladovnic drv ter nastajanje smetišč ipd.

Menim, da ni potrebno naštevati vsega, saj smo sami stalno priče izgledu okolja v katerem živimo. Prav bo, da opozorim, da omenjeni »odlok o hišnem redu« določa tudi kazni za tiste oholeže, ki smatrajo, da lahko počenja, kar se jim zljubi in jim ni nič mar, kako se obnašajo do drugih oziroma do družbene lastnine.

V sodelovanju s KS bomo pričeli tudi s prijavi oziroma predlogi za kaznovanje, če že ne bo zadosti posluha na strani kršiteljev reda in čistoče. Hišne svete pa naprošamo, da nam posredujejo v obliki pismene prijave imena tistih, ki delajo škodo. Na kraju želimo, da vsi »kupaj čuvamo tisto kar smo z večletnim delom ustvarjali in gojili, da vzgajamo mladi rod tako, da bo vedno in povsod nam v pohos. Štefan Arzenšek

PROIZVODNJA SLOVENSКИH ŽELEZARN

(Nadaljevanje s 1. strani)

Proizvodnja surovega jekla (v tonah)

Železarna	Mesečni načrt	Mesečna izvršitev	0/0	Izvršitev I. kv. 73	Izvršitev I. kv. 74	Indeks 74/73
Jesenice	41.250	44.078	107	121.535	124.809	103
Ravne	16.250	17.882	110	49.165	53.274	108
Štore	7.084	6.266	88	7.710	15.872	206
Skupno:	64.584	68.226	106	178.410	193.955	109

Videz včasih vara in tako je tudi pri proizvodnji jekla, ker bi morala biti po razpoložljivih kapacitetah večja predvsem v Štorah, kjer bodo postopno uvedli še četrto izmeno v novi elektro jeklarni. Seveda bi bila proizvodnja večja, če ne bi bilo redukcij el. toka.

Blagovna proizvodnja je za 2.613 ton nad načrtovano poprečno mesečno proizvodnjo za letošnje leto. Pomembnost dosežka je še bolj očitna, če povem, da je bila blagovna proizvodnja v marcu za 4.938 ton nad lanskoletnim mesečnim povprečjem. Dober rezultat marca pa ne preseneča, saj smo tudi lani imeli marca in aprila najboljše rezultate. Dobra proizvodnja jekla in dobra skupna proizvodnja obeta tudi že v naprej dobro blagovno proizvodnjo, da ne bomo v naprej zardevali, kajti trimesečna blagovna proizvodnja je letos za 3% manjša od lanske.

Blagovna proizvodnja (v tonah)

Železarna	Mesečni načrt	Mesečna izvršitev	0/0	Izvršitev I. kv. 73	Izvršitev I. kv. 74	Indeks 74/73
Jesenice	31.235	33.563	107	95.839	92.971	97
Ravne	11.178	11.784	105	32.457	34.270	106
Štore	13.412	13.091	98	40.128	36.084	90
Skupno:	55.825	58.438	105	168.424	163.325	97

Kot vidimo iz pregledne tabele, je samo Železarna Ravne izdelala več kot lani, posebno občutno pa zaostaja Železarna Štore, kjer se pa nanaša pretežno del zaostanka na specialno surovo železo, kar bodo v prihodnji kampanji v izdatni meri lahko nadoknadili.

Tudi odprema gotove proizvodnje, ki je znašala okoli 57.000 ton ali skoraj za 1.400 ton več kot februarja in že prejšnji mesec smo jo hvalili, je bila zelo dobra.

Blagovna proizvodnja — predelovalci (v tonah)

Del. org.	Mesečni načrt	Mesečna izvršitev	0/0	Izvršitev I. kv. 73	Izvršitev I. kv. 74	Indeks 74/73
Veriga	1.100	1.090	99	3.164	3.245	103
Plamen	750	730	97	2.018	2.158	107
Tovil	130	126	97	341	343	101
Žična	1.135	889	78	2.622	2.767	106
Skupno:	3.115	2.835	91	8.145	8.513	105

Blagovna proizvodnja »Slovenske železarne«

Železarna	Mesečni načrt	Mesečna izvršitev	0/0	Izvršitev I. kv. 73	Izvršitev I. kv. 74	Indeks 74/73
Železarne	55.825	58.438	105	168.424	163.325	97
Predelovalci	3.115	2.835	91	8.145	8.513	105
Skupno:	58.930	61.273	104	176.569	171.838	98

Delovne organizacije predelovalcev so skupno izdelale nekaj manj kot januarja, a nekaj več kot februarja, vendar še precej zaostajajo za linearnim načrtom. Najbolj enakomerno proizvodnjo in najbližje načrtu ima doslej Veriga, Lesce. V primerjavi z lanskoletno proizvodnjo v prvem četrtletju vidimo, da so letos vsi izdelali več kot lani v istem obdobju, kar ima pa na skupen rezultat Slovenskih železarn le malo vpliva.

V izvozu visoko izpolnjujeta načrt železarni Ravne in Štore, Jesenice in vsi predelovalci pa še nadalje zaostajajo. V primerjavi z istim obdobjem lani, je letošnji izvoz večji, tako po količini, kot tudi po vrednosti.

V eksterni realizaciji od predelovalcev izvršujeta mesečni in četrtletni načrt Veriga Lesce in Tovil, ostali zaostajajo, čeprav imajo višjo realizacijo kot v istem obdobju lani.

Železarni Jesenice in Ravne imata precej višjo realizacijo od načrtovane, Železarna Štore pa v četrtletju zaostaja za 10% za načrtovano. Skupen rezultat za Slovenske železarne je sicer pozitiven, vendar bodo tiste delovne organizacije, ki zaostajajo, težko ujele v naslednjih mesecih do konca leta to, kar so zamudile v prvem četrtletju.

V preteklem mesecu je znašala poprečna prodajna cena za izdelke Železarne Štore 4.522 din/tono, pri Železarni Ravne pa 8.690 din/tono, ali skoraj dvakrat več.

Razumljivo, ne moremo pričakovati, da bi se s prodajno ceno v Štorah približali Ravnam, vsekakor morajo pa zvišati poprečno vrednost svojih proizvodov.

Problematika proizvodnje po delovnih organizacijah ŽELEZARNA JESENICE

Železarna Jesenice ima dva rekordna dosežka. Visoke peči so izdelale doslej največ surovega železa v enem mesecu in elektro peči največ jekla. Zaradi redukcij električne energije so izgubili še okoli 600 ton jekla, če ne, bi bil rezultat še ugodnejši.

Vse valjarne, razen valjarne debele pločevine so izvršile in presegle programske naloge. V valjarni debele pločevine so imeli povečane mehanske zastoje, stali so tudi zaradi redukcij električne energije in težave so imeli pri valjanju zahtevnejših kvalitetnih jekel.

Tudi v hladni predelavi so imeli vsi obrati, razen elektrodnega oddelka dobre rezultate. Pri proizvodnji elektrod so imeli težave, ker niso imeli na razpolago vseh ustreznih surovin in občasno jim je manjkalo vložek. Delna ovira je bila tudi nedovršena montaža novih proizvodnih naprav.

ŽELEZARNA RAVNE

je imela ugodne proizvodne rezultate pri jeklu, v skupni, blagovni proizvodnji, izvozu in realizaciji.

V jeklarni so imeli veliko težav zaradi pomanjkanja ferolegur, kar je povzročalo spreminjanje kvalitetnega programa. Tudi starega železa ni bilo vedno dovolj in kar ga je bilo, je bilo slabe kvalitete.

V livarni so izvršili mesečni načrt z 96,4%. Vzrok je predvsem v asortimanu izdelkov. Pritožujejo se, da se je poslabšala kvaliteta livarskega peska.

V valjarnah je bila dobra proizvodnja, saj so načrt presegli za 15%. Težave imajo s pomanjkanjem prostora v adjustaži. Podoben problem, to je ozko grlo v adjustaži, imajo tudi v kovačnici.

Slabo izvrševanje načrta so imeli:

- v jeklovleku zaradi slabega asortimana in pomanjkanja delovne sile;
- v vzmetarni zaradi popravila kalilnega stroja;
- v obratu industrijskih nožev, delno zaradi pomanjkanja vložka in delno, ker z novimi kapacitetami še v novem obratu ne obratujejo polno;
- v obratu pnevmatičnih strojev je izpadla proizvodnja vrtalnega orodja zaradi pomanjkanja vložka.

V TOZD Tovarne rezalnega orodja Prevalje so izvršili mesečni načrt le z 77%. Zaostala je proizvodnja pil, vzrok so zastareli stroji in delno droben asortiman.

Milan Marolt

Kritika naj bo javna

Dne 26. marca 1974 sem prejela pismo, oddano na pošti Frankolovo, v katerem pisec pod naslovom »ZAHEVE« diktira pet točk raznih nepravilnosti, ki se dogajajo v podjetju, na katere naj delavska kontrola tovarne poda ustrezne odgovore, oziroma probleme obravnava in rezultate objavi v Štorskem železarnju.

Do sem vse v redu in prav! — Material je celo zelo zanimiv, toda pošiljatelj se ni podpisal, niti ni navedel, kateremu TOZD pripada.

Na anonimna pisma ni potrebno odgovarjati. Ker pa je to prvi tak primer, želim izjemoma piscu tega pisma in vsem, ki bi se nameravali še posluževati anonimnih prijav, odgovoriti, da je to javlov posel, da nepodpisana pisma niso uradna dokumentacija in jih samoupravna delavska kontrola ne more obravnavati.

Nadalje želim raztolmačiti še to: V podjetju imamo tri komisije samoupravne delavske kontrole ali SDK, to je za oba TOZD in OSS. Sem član komisije SDK za TOZD I, ter sem dolžna vsako vlogo, ki prispe na moj naslov, predati naprej v obravnavo, seveda če ustreza glavnim zahtevam, da je podpisana in je predlagatelj član našega TOZD. Komisija SDK mora postopati po svojem pravilniku in tu navajam 13. člen tega pravilnika:

»Vsak član delovne skupnosti je dolžan pismeno obvestiti predsednika organa SDK, če meni, da gre za kršitev ali nepravilnosti iz

pristojnosti in nalog tega organa, navedenih v 6. členu tega pravilnika«. 6. člen pa, ki ga prejšnji odstavek omenja, obsega 19 točk v štirih odstavkih. V C odstavku, na področju medsebojnih razmerij pa ta člen v prvi točki pravi: »... opozarja in ugotavlja izvajanje nad pritožbami delavcev v TOZD in OSS ter pritožbe delovnih skupin in kršenju pravic in dolžnosti«.

Tako, — vzemite prosim gornje na znanje in tudi to, da bi poslano prijavo komisiji SDK morala obravnavati že po teh dveh členih — če bi bila prijava podpisana. Ker pa pismo ni podpisano, sem v soglasju z vodstvom SDK TOZD I. tokrat izjemoma čisto po domače želela tolmačiti, zakaj prijave nismo mogli obravnavati. Upam, da me pisec razume, razumejo naj me tudi vsi drugi, ki bi se še nameravali kriti za anonimnimi prijavami, da jih ne moremo jemati resno in jim v bodoče ne bomo več niti odgovarjali.

Tajništvo organov upravljanja pa tem potom postavljam odprto vprašanje:

Če že v tem našem prelubem »Štorskem železarnju« objavljamo vse mogoče važne in manj važne zadeve, zakaj tudi vi ne objavite PRAVILNIKA SDK, zakaj ne objavite seznama komisij SDK. Po moji presoji je vendar predvsem važno obvestiti delovne ljudi, na koga in kdaj se lahko obrnejo v svojih problemih in težavah.

Mernik M.

OBRAČUN DELA

Čeprav sta minila že skoraj dva meseca od občnega zbora Gasilskega društva Železarne Štore, je prav, da se celoten kolektiv železarne seznani z delom gasilcev in še posebej s stanjem požarnega varstva v tovarni danes, ko gre počasi v končno fazo svoje izgradnje.

Člani gasilskega društva Železarne Štore so 2. marca 1974 na občnem zboru ocenili svoje delo na področju požarnega varstva v tovarni sami in njeni okoličnici, ki jo društvo pokriva. Ugotovili so, da je njihovo delo pravilno zastavljeno in da so vidni uspehi, ki so doseženi, čeprav se stalež članstva številčno ni okrepil, se je pa pomladil, kar je posebno pomembno. Poročili predsednika društva dipl. strojnega inž. Slavka Plevnika in poverjenika društva Štefana Krumpaka sta obravnavali celotno delo društva in stanje požarnega varstva. Važna je ugotovitev, da delavci — neposredni proizvajalci, nosijo skupno z gasilci odgovornost za požarno varnost tako v tovarni kot izven nje dvakrat, in to kot občan s svojim imetjem in drugič kot državljan in delavec s svojimi ali z njim v upravljanje danimi proizvodnimi sredstvi. Ta ugotovitev je posebno važna v trenutku našega obnašanja in odnosa do požarnega varstva. Občni zbor je ugotovil, da je odnos članov kolektiva do požarnega varstva danes boljši kot je bil pred letom dni in več. To potrjuje dejstvo, da je bilo v zadnjem letu 65 požarov začetnega značaja, kar je povzročilo 7.000 dinarjev škode. Pri številki 65 se lahko zamislimo vsi. Je bilo to sploh potrebno, pa četudi naša tehnologija temelji na tekočih jeklih? Društvo pošilja ob tej priložnosti poziv vsemu delovnemu kolektivu: »Storite vsak po svoji moči, da s svojim delom onemogočite vsak, tudi najmanjši nastanek požara!«

Člani društva so na občnem zboru kritično ocenili svoje delo in delo tistih, ki so po obstoječih predpisih mimo in skupno z gasilci skrbeli za požarno varnost, za ukrepe požarnega varstva in končno za orodja in sredstva za borbo proti požarom in nastankom le-teh.

V preteklem letu se je v tovarni res mnogo naredilo za izboljšanje požarnega varstva in nabavo orodja, opreme in sredstev za gašenje požarov. Nabavljeni so bili 4 dihalni izolacijski aparati, kar je samo začetek, saj je treba zamenjati vse Drägerjeve aparate. Ti so že zastareli in ne zagotavljajo več varnega dela na plinskem področju.

Velika skrb je bila posvečena nabavi ročnih gasilnih aparatov, ki služijo za gašenje začetnih požarov. Kako so ti važni, govori dejstvo, da je bilo napolnjenih in pregledanih 1070 aparatov. Za najvažnejšo nabavo štejemo avtomatsko CO₂ gasilno napravo za zaščito pečnega transformatorja v novi jeklni. Taka naprava bi spadala tudi na elektroplavž za zaščito tam instaliranega elektrotransformatorja. V sredstva za gašenje, preprečevanje in reševanje vložen denar je dobro naložen, saj zagotavlja varno in dobro delo v proizvodnji. Pomislimo, kaj bi se zgodilo, če teh sredstev ne bi imeli. Kako bi gasilci posredovali pri

370 spremstvih delavcev, ki so varili ali drugače delali na plinovodih, da ni prišlo do poškodb. Tudi črpanje vode, teh je bilo 312, ne bi bilo mogoče. Še manj bi bilo mogoče 18-kratno oskrbovanje Štor II s hladilno vodo, ko ni bilo električnega toka. Samo SM peč pa so gasilci rešili ko ni bilo vode za hlajenje.

Se in še bi lahko naštevati intervencije gasilcev v tovarni, vendar bodi dovolj. Povedati bi je treba, da so štorski gasilci nosili levji delež pri gašenju požara v Cinkarni Celje in v TIM Laško, s čemer so dokazali visoko zavezo, pomagati povsod, kjer je pomoč potrebna, za kar so prejeli zaslužene pohvale in priznanja. Vse to pa ne bi bilo mogoče izvršiti s samo opremo, potrebna je tudi dobra strokovna izobrazba, volja in pogum gasilcev. Za strokovno vzgojo in izvežbanost društva in njegovo vodstvo nenehno skrbita, in gledata, da je članstvo z gasilskimi dosežki doma in v svetu vedno na tekočem, zavedajoč se, da znanje pomaga pri vsakem delu. Tako kot za svoje članke, je društvo v sodelovanju z izobraževalnim centrom izvedlo 37 predavanj za delavce v proizvodnji, na katerih je bilo 915 slušateljev seznanjenih s požarnim varstvom v tovarni.

Občni zbor je sklenil, da je treba s takim delom nadaljevati in v tovarni požarno varnost še bolj zaostri, da nas ne bi manjša nesreča presenetila in našla nepripravljene. Res je, da je društvo strokovno najmočnejše v celjski občini, je pa številčno le preslabo, ki ga pokriva, in tehniko, s katero razpolaga, zato računa na pomoč tistih gasilcev, ki so člani društev na terenu in so v Štorah zaposleni.

Stanje članstva v društvu je naslednje:

operativni člani 59, častna člana 2, članice 10, mladinci 11, pionirji 18.

Od skupnega števila 100 je gasilcev pripravnikov 17, gasilcev 25, gasilskih podčastnikov 13, gasilskih častnikov 8, gasilska višja častnika 2.

Za delo društva, vzgojo članstva, tekmovanja in druge stroške je v letu 1973 porabilo skupno 53.996,35 din.

Društvo je zbralo 52.928,30 dinarjev. Dotacija Železarne Štore je znašala 18.750 din.

Z dotacijo podjetja, dohodki prireditve in drugimi dohodki je društvo pokrivalo izdatke za dobro in pestro delo, ki je in bo moralo tudi v prihodnje potekati po zastavljenem in od občnega zbora sprejetem programu, če bo hotelo izpolniti svoje poslanstvo.

Za leto 1974 je društvo sprejelo program dela in s tem v zvezi tudi finančni načrt s pripombo, da bo potrebna velika volja za realizacijo ob istočasno maksimalni štednji in zbiranju sredstev. Razen tega bo društvo v nenehnih stikih z vodstvom podjetja in vodstvu TOZD o požarnem varstvu in zaradi nabave sredstev za gašenje, opreme za reševanje in drugega, kar izboljšuje požarno varnost in varno proizvodnjo v obratih.

BESEDA MLADIH

PROGRAM AKTIVA ZM ŽELEZARNE ŠTORE

- **Stalne naloge**
 - naloge iz statuta ZM in programa ObK ZM Slovenije;
 - uresničevanje že sprejetih stališč ZM in ObK ZMS;
 - sodelovanje z družbenopolitičnimi organizacijami in samoupravnimi organi v podjetju;
 - skrbeti za stalno kadrovsko rast ZM (izobraževanje);
 - organizirati stalno informativno dejavnost aktivna članstva ZM in o njih razpravljati ter ukrepati;
 - organizirati mlade komuniste pri delu ZM in podobno;
 - vsi mladi, predvsem pa vodstva si morajo prizadevati za čim boljše poslovne uspehe podjetja.

Teme za seje, posvet in konference

- razprava o stanovanjski politiki v podjetju;
- razprava o družbenopolitičnem usposabljanju delavcev;
- mesto mladine pri splošnem ljudskem odporu;
- poslovni uspeh TOZD ali OSS.

Akcije, manifestacije

- udeležba na športnih srečanjih v občini ali med aktivni;
- izleti;
- delovne akcije;
- sprejem novih članov ZM in ZKS;
- kulturna dejavnost.

PREDLOG INTERNEGA POSLOVNIKA DELA V MLADINSKIH ODBORIH V OOAMD IN V SVETU AMD

1. Mladinski odbori

- mladinski odbori kot osnovna celica — bistvo našega novega reorganiziranega delovanja, se morajo v celoti zavedati, kaj mladi kot taki pričakujemo od njih;
- tako sekretar kot člani odbora si morajo med seboj pomagati, kajti vsi morajo biti na tekočem, kaj se dogaja v njihovem obratu, kakšne težnje, mišljenja prevladujejo med njihovimi sodelavci, ter na osnovi dovolj zbranih podatkov sklicati v določenem času sekretariata ali zbor mladih delavcev v obratu;

- biti morajo v stalni povezavi s sekretarjem OOAMD v TOZD ali OSS tako, da so stalno na tekočem, kaj se dogaja v našem

podjetju. Tako napreduje delo v naših aktivih MD, tako se mladi tudi vključujejo v samoupravni sistem;

— če je v prvi vrsti potrebno slediti vsem samoupravnim oblikam dela v železarni, iskati poti, kako naj tudi mi mladi pripomočemo z boljšim odnosom v podjetju, skratka po svojih močeh preoblikovati se v enakovrednega družbenopolitičnega člana v naši delovni organizaciji, tako ne smemo na drugi strani pozabljati na našo specifično mladinsko dejavnost (šport, zabava, družabna srečanja v našem podjetju itd.);

— skratka, mladinski odbor naj po svojih možnostih ustvari med celotnim AMD v obratu tako vzdušje, da bo mlade pritegnilo k delu, da bodo dobili občutek, da se tudi njihove težnje in želje neke uveljavljajo, v kolikor ne bodo s tem uspeli v delovnih skupinah ali so že;

— ne glede na nakazane smerice dela v aktivih je dana vsakemu aktivu možnost, da svoj program dela oblikuje tako, kot se pokaže potreba v nekem obratu, oziroma TOZD.

2. Osnovna organizacija aktivna mladih v TOZD

— koordinirati delo v MO, obveščati sekretarje MO o delu v TOZD, o spremembah oziroma skupni doseženih rezultatih združenega dela. Urediti obliko informiranja na vseh nivojih naše organizacijske sheme, menjavati izkušnje med TOZD ter aktivno sodelovati s svetom AMD oziroma njihovimi komisijami;

— kontrolirati delo MO, seveda tudi pomaga pri izpeljavi zahtevnejših nalog, poskrbi za posredovanje s strani sindikata ali ZK.

3. Svet aktivov mladih delavcev

— sestaja se po potrebi, sicer dvakrat na leto;

— obravnava in rešuje probleme, ki so bili sproženi v AMD ali OOA, prinaša dokončno odločitev, ki jo pošlje pristojni organ v vednost. Jasno je, da vse naše delo v glavnem sloni na združevanju naših moči s sindikatom, ker bomo tako lažje uspeli s svojimi zahtevami.

Predlog za program je izdelal sekretar sveta in sekretarji TOZD ter ga dali v obravnavo po TOZD. Aktivni mladi delavci so program na svojih sestankih sprejeli s popravkom, ker predlog programa ni zajemal kulturne dejavnosti.

b. n.

Prvi absolventi

METALURŠKEGA ODDDELKA ZA ŠOLANJE ODRASLIH

Oktobra 1972 je pričelo šolanje na metalurškem oddelku za šolanje odraslih delavcev. Zanimanje je bilo ob vpisovanju izredno veliko. Ker pa je bil predmetnik, oziroma učni program, sestavljen v smislu določil zakona o izobraževanju in urejanju učnih razmerij, težji, kot so si to nekateri zamisljali, je bilo slušateljev vedno

manj. Do konca šolanja je vztrajalo le 21 slušatelj. Tako smo letos sredi marca dobili iz te šole 5 talilcev el. peči, 9 valjavcev profilov, 2 jedrarja in 5 strojnih kaluparjev. Ti absolventi imajo sedaj družbeno priznane poklice, kar ne velja samo v podjetju, temveč je ta strokovna izobrazba veljavna po vsej državi.

STORSKI ŽELEZAR. Glasilo delovnega kolektiva Železarne Štore — Izhaja vsak mesec — Odgovorni in glavni urednik ing. Stane Ocvirk — Pomočnik urednika Rudolf Uršič — Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana je časopis oproščen davka od prometa proizvodov (St. 421-1/72 z dne 20. 2. 1974) — Tisk: AERO, kemična in grafična industrija Celje.

KADROVSKE VESTI

Umrli je

JELOVSEK IGNAC, star 41 let, doma v Tratni — Gorica pri Slivnici. V železarni je bil zaposlen 22 let in to ves čas v livarni sive litine kot čistilec. Dne 2. marca je umrl.



V marcu so bile v naši delovni skupnosti naslednje kadrovske spremembe:

Iz JLA sta se vrnila

ŠELIGA ZDRAVKO, KV strugar, obdelovalnica valjev in ZUPANC BRANKO, KV elektrotehnik, elektroobrat.

Novi člani naše organizacije združenega dela

V gostinski enoti: LORGER FRANC, NK delavec. V tehničnem sektorju: SEDLAR BOJAN, strojni tehnik, MLAKAR FRANC, diplomirani inženir metalurgije — oba pripravnika. V valjarni: VESELINOVIČ MIRKO, BEČIĆ HASAN, FIRANT FRANC, DERVISKI VELI, SINANOVIČ ABDUKARIM, AHMETI IBRAHIM, ROT JANEZ — vsi NK delavci. V valjarni II: ZAVŠEK MATIJA, TOMAN MARTIN, GUNZEK MIHAEL — vsi NK delavci. V livarni valjev: OSAMI RAMA, AVDIU AVDUSH, MILENKOVIČ TOMISLAV, KRSTIĆ JOVAN, MUSA ISMET, ZEKA ZAFIR, ZEKA NUHI — vsi NK delavci. V livarni sive litine: REPNIK JOŽE, NK delavec. Na elektroplavžu: PARATUŠIĆ HUSE, NK delavec. V mehanični delavnici: DURKOVIČ STANKO, KV ključavničar, BOBOŠ STEVAN, KV avtomehanik. V elektroobratu: BORŠIĆ JOŽEF, KV avtoelektrikar. V stanovanjski gradbeni enoti: KANJIR MARTIN, KV Zidar. V prometu: MALGAJ IVAN, PK premikač. V jeklarni I: SMAJLOVIČ MEHMED, SMAJLOVIČ FERID, KUČIŠ MILAN — vsi NK delavci. V komercialnem sektorju: JAKLIČ CVETKA, KV poštna uslužbenka. V kadrovskem sektorju: URŠIČ ANTONIJA, KP delavka, PRESKAR DANIJEL, KRANER MARJAN — oba maturanta gimnazije — pripravnika, CENCELJ FANIKA, PK administrator. V komunalnem oddelku: PLANKO ANA, NK delavka.

Vsem želimo prijetno počutje med nami!

Po želji delavca je prenehalo delovno razmerje

GUČEK ROMAN, strojni ključavničar v mehanični delavnici, ŠUMEJ FRANC, KV strojni ključavničar iz mehanične delavnice, KLEPEJ ANA, delavka v gostinski enoti, BRANTUŠA IVAN, SS strojni tehnik iz priprave vzdrževanja.

Zaradi samovoljne zapustitve dela je prenehalo delovno razmerje

LUGARIČ JOSIP, delavec iz jeklovleka; KREŠE DRAGO, KV strojni ključavničar iz mehanične delavnice; TREBOVC STANISLAV, delavec iz elektroplavža; MAGULJAK JOSIP, delavec iz livarne valjev; GROBELŠEK MOROSLAV, delavec iz jeklarni II; MLADENOV MILAN, delavec iz jeklarni I; PETROVIČ MILOVAN, KV strugar iz obdelovalnice litine, VOGA FRANC, delavec iz valjarni II; RAKIĆ LJUBOHADŽIĆ ESAD, PK elektrovarilec iz jeklarni II; STEFANOVIČ RADOŠ, delavec iz jeklarni II; BAROVIČANIN SREČKO, delavec iz livarne valjev; VESELINOVIČ MIRKO, delavec iz valjarni I; ZEME FRANC, delavec iz livarne valjev, KARAMEHOVIČ MUHAMED, delavec iz valjarni I; SKULA OSMAN, delavec iz livarne valjev; FURMAN ŠTEFAN, VEŠLIGAJ JOSIP, JAZBEC MIHAEL, vsi delavci iz livarne sive litine; PODPLATAN BOGDAN, SS ekonomski tehnik iz kadrovskega sektorja.

Na prestajanje zaporne kazni je odšel

JANČIČ JANEZ iz valjarni I.

Sporazumno z delovno organizacijo je odšel

ČANDER MIRKO, KV elektro-mehanik iz elektroobrata.

Naraščaj v družini so dobili

ŠTOR STANKO iz jeklarni I, DEBELEC AVGUST iz prometa, ČABULIN MIHAEL iz livarne I, JOVANOVIŠKI LAZAR, dipl. ing., iz razvojnega oddelka, OŠLAK JOŽE iz orodjarne, ZORIČ FRANC iz jeklarni II, FELICIJAN MIRAN iz mehanične delavnice, MOHORIČ VLASTA iz obračunske službe in MOHORIČ VINKO iz valjarni I, GORJUP FRANC iz nadzorne, ŽAVSKI MILAN iz obdelovalnice valjev.

Čestitamo!

Na novo življenjsko pot je stopila

NOVAK ANA iz gostinske enote.

V februarju 1974 so se komisije za kršitve delovnih dolžnosti pri TOZD I in TOZD II sestale trikrat in obravnavale 32 primerov kršitev delovnih dolžnosti.

HUŠJE SO PREKRŠILI DELOVNO DOLŽNOST:

Kaznovani z zadnjim javnim opominom:

1. VARJAČIČ DRAGO, livarna I: dne 21. 1., 16. 2., 18. 2. in 19. 2. 1974 je neopravičeno izostal z delav — **zadnji javni opomin**.

2. VERBOVŠEK MILAN, kalibrirnica: dne 25. 1. 1974 in 5. 2. 1974 je odklonil delovno nalogo — **zadnji javni opomin**.

3. LUBEJ IVAN, livarna I: dne 25. 12. 1973 vinjenost na delovnem mestu in nedostojen odnos — izpadi — **zadnji javni opomin**.

4. FERME JAKOB, livarna I: dne 25. 12. 1973 vinjenost na delovnem mestu — **zadnji javni opomin**.

5. SENICA IVAN, livarna I: dne 25. 12. 1973 vinjenost na delovnem mestu — **zadnji javni opomin**.

6. FIDLER JOŽE, livarna I: dne 25. 12. 1973 vinjenost na de-

lovnem mestu — zadnji javni opomin.

Z javnim opominom:

1. OHNJEK IVAN, livarna II: dne 17. 1. 1974 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

2. HORJAK ANTON, livarna II: dne 24. 10. in 25. 10. ter 16. 11. 1973 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

3. MOGULJAK JOSIP, livarna I: dne 20. 1. in 28. 1. 1974 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

4. TOVORNIK JOŽE, valjarna II: dne 11. 1. 1974 protipravna prisvojitve kolesa od gasilskega aparata — **javni opomin**.

5. MAJERIČ FRANC, valjarna I: dne 25. 2. 1974 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

6. ČREŠNAR SILVO, valjarna I: dne 7. 2. in 8. 2. 1974 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

NEZGODE PRI DELU

V mesecu marcu 1974 je bilo po obratih in oddelkih naslednje število nezgod pri delu:

Elektroplavž 4, jeklarna I 1, jeklarna II 2, valjarna I 3, valjarna II 3, jeklovlek 1, kalibrirni oddelk 1, livarna I 5, livarna II 3, modelna mizarna 1, obdelovalnica valjev 1, obdelovalnica litine 2, mehanična delavnica 1, Elektroobrat 1, promet 1, ekspedit 3, os-

7. STOJAN JOŽE, el. plavž: dne 18. 1. 1974 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

I: dne 21. 1. 1974 je neopravičeno 8. MUHA FRIDERIK, jeklarna izostal z dela — **javni opomin**.

9. HOSTNIK ROBERT, valjarna I: dne 25. 12. 1973 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

10. KOTNIK MIRKO, valjarna I: dne 27. 12. in 29. 12. 1973 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

11. ROMIH CIRIL, valjarna I: dne 9. 1. 1974 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

12. JANČIČ JANEZ, valjarna I: dne 9. 11. 1973 je neopravičeno izostal z dela — **javni opomin**.

13. LESJAK FRANC, jeklarna I: dne 13. 12. 1973 neprimerno vedenje v sektorski ambulanti proti zdravniku in sestram — **javni opomin**.

talo 1; skupaj 34.

V prvih treh mesecih letošnjega leta je bilo skupno v železarni 90 nezgod pri delu, medtem ko jih je bilo v enakem obdobju lanskega leta 54.

Brez nezgode pri delu so bili naslednji obrati in oddelki: energetski obrat, merilna služba, razvojni oddelk, OTK, stanovanjska enota in gostinska enota.

NAČRTNA GRADITEV STANOVANJ

Zaradi izrednih potreb po stanovanjih se je naša delovna organizacija združenega dela vključila v proces usmerjene graditve stanovanj po pripravljenem srednjeročnem načrtu za obdobje petih let. Obenem se na podlagi tako izdelanega načrta vključujemo v program stanovanjske graditve občine Celje.

V načrtu je predvideno, da se bodo sredstva, izločena od bruto osebnega dohodka v višini 6%, povečevala vsako nadaljnje leto povprečno za okrog 9%. To povečanje pa ne pomeni povečane fizičnega obsega graditve, ker se stroški v gradbeništvu še hitreje povečujejo.

Zaradi novih pogojev na stanovanjskem področju in zaradi ustanovljenega solidarnostnega sklada ter samoupravne stanovanjske skupnosti v celjski občini, moramo prispevati v solidarnostni sklad 30% (od 6%) in še nadaljnjih 30% združevati. Sredstva odvedena v solidarnostni sklad, se ne vračajo delovnim organizacijam in so last tega sklada. Sredstva, ki jih bomo združevali pa niso odtujena in jih dobijo delovne organizacije po določeni doli nazaj in še kredit, če zanj zaprosijo.

S tem načinom združevanja sredstev smo pričeli v celjski občini z marcem tega leta.

Z zgoraj omenjenim načrtom pa je predvideno še dodatno oročanje dela sredstev od 6% bruto osebnega dohodka, ki ostane delovnim organizacijam v višini 40 odstotkov, zaradi pridobitve več sredstev potom kredita za blokovno graditev.

Sredstva, namenjena za individualno graditev (v obliki kreditov), so resnično minimalna in bo

težko zadostiti vsem potrebam ter željam članov naše delovne organizacije.

Predvidevamo, da bo naša delovna organizacija pridobila za reševanje svojih stanovanjskih problemov — ob upoštevanju vseh možnosti za pridobivanje sredstev za stanovanjsko graditev, to je po vseh udeležencih v stanovanjski sferi, od posameznega delavca, do izločanja sredstev solidarnosti, vzajemnosti in bančnih kreditov, letno največ okrog 77 stanovanj. Na podlagi dosedanjih pokazateljev pa bi takšna količina tudi sorazmerno zadoščala.

Po takem srednjeročnem načrtu stanovanjske graditve bi pridobili letos 14 stanovanj od solidarnostnega stanovanjskega sklada, 11 stanovanj pa s kreditiranjem individualne graditve; leta 1975 91

Štórski 
ŽELEZAR

stanovanj, zgrajenih po podjetju, 23 po solidarnostnem skladu, 6 po zasebnikih; v letu 1976 36 stanovanj po železarni, 23 po solidarnostnem skladu in 13 po zasebnikih; v letu 1977 bi pridobili 36 stanovanj po železarni, 23 po solidarnostnem skladu in 12 stanovanj po zasebnikih ter v letu 1978 po železarni 44 stanovanj, po solidarnostnem skladu 25 in po zasebnikih (člani kolektiva) 12 stanovanj. Skupaj bi torej v 5 letih pridobili 379 stanovanj, kar bi moralo zadovoljivo vplivati na omilitve stanovanjske stiske.

R. U.

Štórski ŽELEZAR



POSEBNA
PRILOGA

APRIL

1974

ZDRUŽENO PODJETJE SLOVENSKE ŽELEZARNE

ŽELEZARNA ŠTÓRE

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH IN
ODGOVORNOSTI DELAVCEV

DELA VCEM V TOZD IN OSS!

Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih in odgovornosti delavcev v TOZD in OSS je sestavljen na osnovi predloga osnutka, ki je bil v razpravi v delovnih skupinah v času od 1. do 15. 3. 1974 in so ga delavci v TOZD in OSS določili z večino glasov. V besedilu sporazuma so vsebovane pripombe in predlogi iz razprave in usklajene po členih usklajevalne komisije v TOZD in delovne organizacije. K usklajenemu besedilu sporazuma je dal svoje soglasje tudi odbor za kadrovsko-socialne zadeve in družbeni standard na svoji seji dne 27. 3. 1974.

Skladno z določilom 74. člena samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo Železarne Štore, je sporazum o medsebojnih razmerjih sestavljen v enotnem besedilu za TOZD in OSS. Ker bo vsaka TOZD in OSS imela svoj sporazum, bo vsak delavec v svoj izvod samoupravnega sporazuma vpisal v prazen prostor ime TOZD ali OSS, v naslovu in 1. členu sporazuma je treba vpisati celotno besedilo. Npr. delavci v TOZD 114 panoge vpišejo: »Temeljna organizacija združenega dela proizvodnje 114 panoge«, delavci TOZD 117 vpišejo: »Temeljna organizacija združenega dela proizvodnje 117 panoge«, delavci v skupnih službah pa: »Organizacije skupnih služb«. V nadaljnjem besedilu pa se vpiše kratico in sicer delavci v TOZD vpišejo »TOZD«, delavci v OSS pa »OSS« povsod v členih, kjer je poudarjen prazen prostor.

Z določitvijo predloga samoupravnega sporazuma v medsebojnih razmerjih, ki so ga delavci v TOZD in OSS v času od 1. do 15. 3. 1974 določili z večino glasov, smo prišli do zadnje faze, do sklenitve samoupravnega sporazuma.

Samoupravni sporazum bo sklenjen, ko bo najmanj dve tretjini (2/3) delavcev v vsaki TOZD in OSS podpisalo izjavo, da sprejema pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij, ki so določene v samoupravnem sporazumu.

Izjave delavcev bodo skupinske in jih bomo podpisovali v svojih delovnih skupinah. S podpisom izjave in z upoštevanjem potrebne večine si bodo delavci pridobili lastnost delavca v združenem delu, s tem pa prevzeli pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij.

Delavci TOZD in OSS ugotavljamo, da smo pred pomembnim samoupravnim sporazumom, ki ga bomo sklenili v duhu poglobljanja samoupravnih družbenih odnosov, in s tem zavestno sprejeli pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij, zato pa bomo tudi poskrbeli, da bo sklenjen z absolutno večino.

Predsedniki DS



01777/1974

Na osnovi 4. in 5. člena Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Ur. list SFRJ, št. 22/73), 70. in 74. člena Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo Železarne Store z dne 26. 12. 1973, so delavci v času od 1. do 15. 3. 1974 obravnavali predlog in sprejeli

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV

I. TEMELJNA IN SPLOŠNA DOLOČILA

1. člen

Delavci v
(v nadalnjem besedilu)
vzpostavljajo, na podlagi svobodno združene-
ga dela v združenem delu, ki jih neposredno
in enakopravno urejajo s tem in drugimi sa-
moupravnimi sporazumi.

2. člen

Z željo, da se zagotovi vsem delavcem
združenim v delovno organizacijo Železarne
Store v osnovi enak položaj, se delavci dogo-
vorijo, da pravice in obveznosti iz medseboj-
nih razmerij v združenem delu s tem in dru-
gimi sporazumi, urejajo v osnovi enotno. Os-
novne pravice in obveznosti s tega sporazuma
v lahko spremenijo
ali dopolnijo le po predhodnem dogovoru z
ostalimi delavci delovne organizacije Železar-
ne Store.

3. člen

S tem samoupravnim sporazumom delavci
urejajo predvsem: osnovna načela o sistemi-
zaciji delovnih mest, pogoje in način pridobitve
lastnosti delavca, razporeditev na delovno
mesto in delo na drugem delovnem mestu,
razporeditev delovnega časa, delo v po-
daljšanem delovnem času, odmor, počitek, letni
dopust ter druge odsotnosti z dela, osnovna
načela varstva pri delu, posebno varstvo žena,
mladine in invalidov, osnovno načelo delitve
osebnega dohodka, pravice in obveznosti do
izobraževanja in izpopolnjevanja delovnih
sposobnosti, odgovornost delavcev pri delu,
podlago, pogoje in način prenehanja lastnosti
delavca v združenem delu ter varstvo pravic
delavcev.

4. člen

Poleg tega sporazuma delavci urejajo med-
sebojna razmerja v združenem delu še s spo-
razumom o delitvi osebnega dohodka in spo-
razumom o varstvu pri delu.

Način uresničevanja pravic in izvajanje
obveznosti delavcev, ki so določene s tem in
drugimi sporazumi, bo urejeno s pravilniki.

5. člen

O pravicah in obveznostih delavcev po tem
sporazumu odločajo delavci neposredno na
svojih zbora in posredno na samoupravnih
organih, ki jih delavci izvolijo neposredno, in
sicer:

- delavski svet;
- komisija za medsebojna razmerja v zdru-
ženem delu;
- komisija za ugotavljanje kršitev delovne
obveznosti in izrekanje ukrepov;
- odbor za kadrovske-socialne zadeve in
družbeni standard.

O pravicah in obveznostih delavcev, ki so
skupnega pomena za vse delavce združene v
delovni organizaciji, odločajo delavci na od-
borih s pristojnostmi določenimi v samouprav-
nem sporazumu o združitvi v delovno organi-
zacijo Železarne Store (v nadalnjem besedilu
DO ŽS) in statutu DO ŽS.

6. člen

Delavci v delovnih skupinah, kot sestavni
del zbora delavcev, odločajo s področja med-
sebojnih razmerij v združenem delu predvsem
o sprejemu predloga, dopolnitvah in spremem-
bah tega sporazuma, sporazuma o delitvi oseb-
nega dohodka, sporazuma o varstvu pri delu,
o samoupravnih aktih s področja medsebojnih
razmerij in drugih zadevah, določenih s spo-
razumom o združitvi v delovno organizacijo
in s statutom.

Komisija za medsebojna razmerja v združenem delu (MRZD)

7. člen

Pristojnosti komisije za MRZD so predvsem, da:

- odloča o zasedbi in načinu objave prostega delovnega mesta do vključno skupinovodje in samostojnih referentov;
- odloča o pridobitvi lastnosti delavca v združenem delu za delovna mesta enako kot v prvi alineji;
- odloča o razporeditvi in predstavitvi delavcev v in predstavitvi v drugo TOZD, oz. OSS v okviru delovne organizacije Železarne Štore za delovna mesta do vključno skupinovodij in samostojnih referentov;
- odloča o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu do vključno delovnega mesta skupinovodij in samostojnih referentov;
- obravnava in posreduje predlog DS o pridobitvi lastnosti delavca na vodstvenem delovnem mestu delovodje, vodje obrata, vodje oddelka in namestnikov vodje obratov, oz. samostojnih oddelkov;
- odloča o varstvu pravic delavcev s področja lastne pristojnosti;
- odloča o drugih nepredvidenih zadevah s področja medsebojnih razmerij na nivoju lastnih pristojnosti;
- poroča zboru delavcev o svojem delu.

Komisija za obravnavo kršitev delovnih obveznosti

8. člen

Komisija za obravnavo kršitev delovnih obveznosti ima predvsem naslednje pristojnosti:

- vodi postopek za ugotavljanje kršitve delovnih obveznosti;
- izreka ukrepe kršiteljem delovnih obveznosti;
- predlaga pristojnemu organu, ki odloča o razporeditvi delavca na vodstveno delovno mesto, razrešitev z vodstvenega ali vodilnega delovnega mesta in razporeditev na drugo ustrezno delovno mesto delavca zaradi kršitve delovnih obveznosti;
- predlaga komisiji za MRZD ali drugemu pristojnemu organu prenehanje lastnosti delavca v združenem delu zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti;
- obvešča DS in poroča zboru delavcev o svojem delu.

Delavski svet

9. člen

Delavski svet ima s področja medsebojnih razmerij v združenem delu predvsem naslednje pristojnosti:

- odloča o zasedbi prostega delovnega mesta vodilnega delavca in imenuje razpisno komisijo (ne velja za OSS);
- imenuje in razrešuje vodjo TOZD;
- odloča o zasedbi delovnega mesta: vodje obrata, asistenta, vodje oddelkov in delovodje ter o objavi zasedbe;
- odloča o sistemizaciji delovnih mest v razen za delovna mesta, pomembna za delovno organizacijo kot celoto, o povečanju ali zmanjšanju števila delavcev na delovnih mestih, o ukinitvi delovnega mesta, vse v skladu z določili tega sporazuma in pravilnika o sistemizaciji delovnih mest;
- odloča o zadevah s področja varstva pri delu na predlog komisije za gospodarjenje in varstvo pri delu;
- odloča o razporeditvi in predstavitvi delavcev na vodstvena delovna mesta, razen za skupinovodje in samostojne referente, na predlog komisije za MRZD;
- odloča o kadrovski politiki v skladu s sprejetimi načeli kadrovske politike v Železarni ter družbenega dogovora o enotnih osnovah kadrovske politike v občini Celje;
- odloča o zadevah družbenega standarda delavcev v okviru enotnih načel in stališč, sprejetih v Železarni;
- razglasi sprejem in sklenitev tega sporazuma potem, ko ga je podpisalo 2/3 delavcev v;
- razglša sprejem in veljavnost sporazuma o delitvi osebnega dohodka ter sporazuma o varstvu pri delu;
- posreduje zboru delavcev v razpravo in sprejem samoupravne akte s področja medsebojnih razmerij v združenem delu;
- odloča o zadevah s področja delitve osebnih dohodkov v okviru enotnih meril v Železarni Štore;
- odloča o varstvu pravic delavcev s področja gornjih pristojnosti;
- odloča o drugih nepredvidenih zadevah na nivoju gornjih pristojnosti v

Odbor za kadrovsko-socialne zadeve in družbeni standard

10. člen

Odbor za kadrovsko-socialne zadeve in družbeni standard ima s področja MRZD naslednje pristojnosti:

- odloča o zasedbi prostega delovnega mesta vodilnih delavcev v OSS;
- odloča o razpisu delovnega mesta vodilnega delavca v OSS in imenuje razpisno komisijo;
- imenuje in razrešuje delavce na vodilnih delovnih mestih v OSS na predlog razpisne komisije;
- razpravlja in odloča o drugih zadevah s področja medsebojnih razmerij v združenem delu, ki so pomembne za delovno organizacijo kot celoto;

- ima druge pristojnosti, ki so določene v samoupravnem sporazumu o združitvi v delovno organizacijo in s statutom delovne organizacije.

11. člen

Vsaka oseba, ki pridobi lastnost delavca s tem sporazumom, ima lastnost delavca delovne organizacije ne glede na to, v katero TOZD ali OSS je združil svoje delo in ali je združil svoje delo za polni ali manj kot polni delovni čas.

Pravice in obveznosti iz MRZD, ki se urejujejo s tem sporazumom, veljajo za:

- delavce, ki so pisмено izjavili, da soglašajo s temi pravicami in obveznostmi;
- delavce, ki sicer izjave niso podpisali, pa v roku 10 dni od uveljavitve tega sporazuma niso pisмено izjavili svoje želje, da jim preneha lastnost delavca v Železarni;
- delavce, ki pridobe lastnost delavca po uveljavitvi tega sporazuma po postopku, kakor določa ta sporazum.

12. člen

Delavec lahko pridobi lastnost delavca oz. mu lastnost delavca preneha le na način in ob pogojih, ki so določeni s tem sporazumom. Delavec lahko opravlja delo le osebno in je zanj tudi osebno odgovoren.

Delavec je odgovoren le za tiste neizpolnjene obveznosti ali kršitve obveznosti, ki so določene v sporazumu o združitvi v DO, tem sporazumu, sporazumu o delitvi OD, sporazumu o varstvu pri delu in veljavnimi splošnimi akti.

Delavec je odgovoren za škodo TOZD in DO, če jo je povzročil namenoma ali iz velike nepazljivosti in je dolžan to škodo povrniti, če ni v tem sporazumu ali v zakonu drugače določeno.

Delavec je lahko odstranjen z delovnega mesta ali delovne organizacije v primerih in po postopku, ki je določen s tem sporazumom in pravilnikom o odgovornosti.

13. člen

Vsem delavcem je zagotovljena pravica do dela na delovnih mestih, ki ustrezajo strokovni in delovni sposobnosti delavca in pravica do osebnega dohodka po merilih, ki jih določa ta sporazum in sporazum o delitvi osebnega dohodka.

Delavcu mora biti zagotovljen najmanjši OD, ki je določen s sporazumom za delitev OD skladno z določili zakona oz. družbenega dogovora.

14. člen

Vsem delavcem je zagotovljeno varstvo pri delu. Pravice in obveznosti delavca in s področja varstva pri delu ureja samoupravni sporazum o varstvu pri delu.

Žene, matere, mladi delavci in invalidi, ki so združili svoje delo v delovni organizaciji, imajo pravico do posebnega varstva pri delu. Pravice in obveznosti iz posebnega varstva pri delu so določene s tem sporazumom.

15. člen

Delovno mesto po tem sporazumu je delovno mesto, ki je določeno s splošnim aktom o sistemizaciji delovnih mest in je urejeno v skladu z določili tega sporazuma.

II. SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST

16. člen

S sistemizacijo delovnih mest se ugotovijo naloge in število delavcev, potrebnih za izvršitev predvidenih nalog, potrebno znanje in sposobnosti delavca za delo na delovnem mestu.

Sistemizacija mora predvsem pokazati, kakšna so splošna in posebna znanja, potrebna za delo na posameznem delovnem mestu, kakšna in kolikšna je zahtevnost delovnih opravil, kakšna je odgovornost, in kakšni pogoji dela so na delovnem mestu.

Z ugotovitvijo potrebe po stalnem opravljanju nekega dela oz. opravila se lahko ustanovi delovno mesto s polnim ali manj kot polnim delovnim časom. Število delavcev na delovnem mestu je določiti glede na obseg potrebnega dela. Večje število delavcev na delovnem mestu je določiti takrat, ko je obseg potrebnega dela presegel zmogljivosti nekega števila delavcev, ki opravlja delo s povprečnim naporom (intenziteto) v polnem delovnem času.

17. člen

S sistemizacijo delovnih mest se ugotovi smer in stopnja potrebne izobrazbe in potrebnih znanj za uspešno opravljanje naloge. Izobrazbene stopnje so določene glede na šolsko ali strokovno izobrazbo in po potrebnem času ter načinu usposabljanja, enotno za vse TOZD in za OSS, in sicer:

- I. Delovno mesto, na katerem lahko delavec uspešno opravlja delo, ne da bi predhodno imel kakršnokoli strokovno znanje ali usposobljenost in se dela nauči na delovnem mestu v kratkem času;
- II. Delovno mesto, na katerem lahko uspešno opravlja delo le delavec, ki je bil vključen v teoretično in praktično strokovno usposabljanje ter je uspešno opravil izpit;
- III. Delovno mesto, na katerem je za uspešno opravljanje dela potrebno znanje uspešno zaključene dvo- ali triletna poklicne šole ustrezne stroke;
- IV. Delovno mesto, na katerem je za uspešno opravljanje dela potrebno znanje popolne srednje šole, in sicer za:
 - delovna mesta operativno-tehnične narave, delovodska ali njej enaka šola,

— delovna mesta študijsko-tehnične narave, štiriletna srednja šola;

V. Delovna mesta, na katerih je za uspešno opravljanje nalog potrebno znanje zaključene višje šole oz. fakultete I. stopnje ustrezne stroke;

VI. Delovna mesta, na katerih je za uspešno opravljanje dela oz. nalog potrebno znanje zaključene visoke šole oz. fakultete II. stopnje ustrezne stroke. V to stopnjo se vključi tudi delavec z nazivom magister ali doktor posebne znanosti.

18. člen

Pri določanju stopnje izobrazbe na delovnem mestu z operativnim in rutinskim delom, oziroma kjer je na delovnem mestu potrebno pretežno več praktičnega znanja in izkušenj, ki se jih pridobi več s prakso kot pa s teoretičnim znanjem, pridobljenim v šoli, se zahteva o stopnji izobrazbe lahko določi alternativno, vendar le za eno stopnjo nižje.

Alternativno se lahko določi tudi stroka oz. smer izobrazbe na delovnih mestih, kjer priroda dela to dopušča glede na sorodnost dela.

19. člen

Vodilno delovno mesto je po tem sporazumu delovno mesto, na katerem so določene posebne pravice, obveznosti, posebne naloge in odgovornosti, preizkus uresničevanja sprejetih ali postavljenih smotrov, ponovna izbira po javnem razpisu.

20. člen

Vodstveno delovno mesto je po tem sporazumu delovno mesto, kjer so zahtevane posebne sposobnosti za organizacijo in vodenje dela v skupini delavcev. To so delovna mesta skupinovodij, delovodij, vodij oddelkov in obratov ter vodij delovnih enot, če niso vodilna delovna mesta.

21. člen

Pri določanju pogojev za zasedbo vodilnega delovnega mesta se v aktu o sistemizaciji določa poleg zahteve po ustrezni izobrazbi in praksi skladno z določili kadrovske politike tudi, da je kandidat dosegel vidne uspehe pri delu na gospodarskem in družbeno-političnem področju, da ima pozitivne moralno-politične kvalitete, ki se odražajo v idejno-političnih, moralnih, delovnih in drugih vrednotah, ki so v skladu z družbenopolitičnimi cilji razvoja naše samoupravne družbe.

22. člen

Strukturo in število delavcev potrebnih za opravljanje planskih nalog se določi z letnim planom. Število in struktura je odvisna od letnega plana proizvodnje in planiranih nalog v posamezni enoti združenega dela podjetja.

23. člen

Uvedba novih in ukinjenja obstoječih delovnih mest, povečanje ali zmanjšanje števila izvrševalcev na delovnem mestu, se mora izvršiti ob priliki uvajanja nove in izpopolnjevanju obstoječe organizacije dela, uvajanje nove tehnike in tehnologije v procesu dela, ustanavljanje novih in ukinitve delovnih enot in podobno.

Pri ugotavljanju potrebe po novih zaposlitvah se, skladno z določiti tega člena, mora izdelati analiza o ekonomski opravičenosti spremembe in pri tem upoštevati racionalno organizacijo procesa dela in nominalno angažiranje že zaposlenega kadra.

24. člen

Podobna določila in izdelava sistemizacije delovnih mest se uredi po gornjih načelih v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest.

Tako izdelana sistemizacija delovnih mest služi kot osnova za kratko- in dolgoročno kadrovske programiranje, izobraževanje, izbor in vključevanje novih delavcev v delo, razporejanje in napredovanje na delovnih mestih v in delovne organizacije.

25. člen

Delavci v se dogovorijo, da vprašanja s področja sistemizacije delovnih mest urejujejo zanje ustrezne strokovne službe v OSS. O uvajanju novih delovnih mest, ukinjanju obstoječih, spremembi števila izvršilcev na posameznem delovnem mestu odloča DS, za delovna mesta posebnega pomena za delovno organizacijo kot celoto pa odbor za kadrovsko-socialne zadeve in družbeni standard.

III. PRIDOBITEV LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

26. člen

Vsak delavec, ki je dopolnil 15 let starosti in izpolnjuje splošne zdravstvene ter posebne pogoje, določene v splošnem aktu o sistemizaciji delovnih mest za zasedbo prostega delovnega mesta, lahko pridobi lastnost delavca v združenem delu v skladu s tem samoupravnim sporazumom in po postopku, ki ga določa ta sporazum.

Zdravstvene sposobnosti delavca ugotavlja zdravstvena služba obratne ambulate Železarne Štore.

27. člen

Prosto delovno mesto je dostopno vsakemu delavcu, ki izpolnjuje pogoje, da ga zasede. Katere delovno mesto je prosto, ugotovi pristojni organ za medsebojna razmerja s sklepom.

Delovno mesto, ki ga lahko zasede pripravnik ali štipendist, ni prosto delovno mesto.

28. člen

Sklep o zasedbi prostega delovnega mesta posreduje pristojni samoupravni organ, kadrovskemu sektorju v OSS v izvršitev.

Sklep o zasedbi prostega delovnega mesta mora vsebovati: podatke o nazivu delovnega mesta, o delu in pogojih za zasedbo, ki so določeni v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest.

29. člen

Delavec, ki prvič pridobi lastnost delavca v združenem delu in je končal srednjo, višjo ali visoko šolo, dela obvezno kot pripravnik. Pripravniška doba traja od najmanj 6 mesecev do 1 leta. Natančnejša določila o pripravništvu se uredijo v pravilniku o izobraževanju, enotno za vse TOZD in OSS.

30. člen

Delavec pridobi lastnost delavca v združenem delu, ko podpiše izjavo, da sprejema pravice in obveznosti v združenem delu.

Pravice in obveznosti pridobiva delavec z dnem, ko začne delati v delovni organizaciji.

Delavec ne sme pričeti z delom oz. delati v delovni organizaciji, če ni prej pridobil lastnosti delavca po prvem odstavku tega člena.

31. člen

Prosto vodilno ali vodstveno delovno mesto lahko zasede kandidat, ki poleg izpolnjevanja pogojev, določenih v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest, ima tudi pozitivno oceno o delu in ima sposobnosti vodenja dela in ljudi.

Pod enakimi pogoji kot so določeni v prvem odstavku tega člena, izjemoma lahko zasede vodilno ali vodstveno delovno mesto delavec, ki sicer nima ustrezne stopnje šolske in strokovne izobrazbe, odstopanje pa je lahko največ za dve izobrazbene stopnji, ima pa daljšo prakso v stroki in je pri delu že pokazal posebne delovne uspehe in sposobnosti na poslovnem in družbeno-političnem področju pri razvoju samoupravnih socialističnih odnosov.

Pri razporejanju delavcev na vodilna delovna mesta je upoštevati dogovorjena načela kadrovske politike, določene v družbenem dogovoru o enotnih osnovah kadrovske politike v občini Celje.

1. Objava zasedbe prostega delovnega mesta

32. člen

Prosta delovna mesta, ki niso vodilna, se objavijo v javnem informacijskem sredstvu.

Objavo opravi kadrovski sektor za vsa prosta delovna mesta v delovni organizaciji. Objavo je posredovati službi za zaposlovanje Celje, ki o njej obvesti javnost o prostem delovnem mestu.

Objava mora vsebovati osnovne podatke o prostem delovnem mestu: ime

naziv delovnega mesta, posebne pogoje za zasedbo delovnega mesta, če je predviden predhodni preizkus znanja ali poskusno delo, višina OD oz. rang delovnega mesta, rok, do katerega se sprejemajo prijave, ki je najmanj 15 dni, kjé in kako se kandidati lahko prijavijo in rok, do katerega bodo kandidati obveščeni o izbiri.

33. člen

Prijave za zasedbo objavljenega prostega delovnega mesta ter ustrezno dokumentacijsko gradivo zbira kadrovski sektor. Po preteku roka za zbiranje prijav uredi vse prijavno gradivo, po potrebi poskrbi za dodatno gradivo ter pripravi poročilo o objavnem postopku za organ, ki je pristojen, da izbere med prijavljenimi kandidati.

Samoupravni organ, pristojen, da odloča o izboru med prijavljenimi delavci, sprejme sklep z večino glasov članov organa.

34. člen

Sklep o izbiri med prijavljenimi kandidati mora vsebovati navedbo dneva, ko naj izbrani delavec pridobi lastnost delavca v združenem delu oziroma podpiše izjavo, da soglaša s pravicami in obveznostmi, določenimi v tem samoupravnem sporazumu ter dneva, ko je izbrani delavec dolžan začeti delo.

35. člen

Kadrovski sektor seznani vse kandidate o opravljenem izboru s pismenim obvestilom. Izbranemu kandidatu mora kadrovski sektor sporočiti tudi dan, ko naj podpiše izjavo o tem, da soglaša s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih in navedbo dneva, ko je dolžan začeti delo v delovni organizaciji.

Po vročitvi pismenega obvestila o izbiri kandidata, ki je bil izbran, organizacija ne more preklicati sklepa o izbiri.

36. člen

Kadrovska služba v OSS mora seznaniiti delavca z vsebino sporazuma o pravicah in obveznostih v združenem delu, predno podpiše izjavo, da soglaša s pravicami in obveznostmi iz združenega dela.

37. člen

Prijavljeni kandidat, ki ni bil izbran in misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu, ali da delavec, ki je to lastnost pridobil, ne izpolnjuje predpisanih pogojev, lahko v 8 dneh od dneva vročitve pismenega obvestila o izbiri kandidata zahteva, da organizacija opravi postopek za varstvo pravic.

Zahteva delavca zadrži izvršitev sklepa.

O zahtevi dokončno odloča organ, pristojen za medsebojna razmerja v 30 dneh od njene vročitve.

Če kandidat ni zadovoljen z dokončno odločitvijo, ali če o njegovi zahtevi ni odločeno v 30 dneh, lahko z nadaljnjih 30 dneh zahteva varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

2. Razpis zasedbe prostega delovnega mesta

38. člen

Vodilna delovna mesta se zasedajo po javnem razpisu.

Po javnem razpisu se zasedajo tudi druga delovna mesta, če tako sklene organ, ki je pristojen sklepati o zasedbi delovnega mesta.

39. člen

Delovno mesto vodje TOZD je glede pogojev za zasedbo istovetno z vodilnim delovnim mestom.

Vodilna delovna mesta v OSS so po tem sporazumu delovna mesta vodij sektorjev, in sicer: tehničnih služb, komercialne, financ, organizacijsko-ekonomskih, kadrovskih in splošnih služb.

Naloge in smotre, ki jih morajo delavci na navedenih delovnih mestih doseči, določa statut in razvojni program delovne organizacije.

Organ, ki je razporedil delavca na vodilno delovno mesto, enkrat letno preizkusi, ali delavec na takem delovnem mestu uresničuje smotre, ki jih mora doseči. Ocena temelji na ugotavljanju izvajanja potrjenega programa, ki ga je vodilni delavec predložil ali mu je bil postavljen ob razporeditvi na vodilno delovno mesto.

40. člen

Delavec na vodilnem delovnem mestu je izbran za dobo štirih (4) let, ko je lahko ponovno izbran po postopku javnega razpisa.

Delavec na vodilnem delovnem mestu je lahko razrešen tudi pred potekom štiriletna dobe, če pristojni organ upravljanja ugotovi, da ne izpolnjuje sprejetih obveznosti.

Redni rok za razpis zasedbe vodilnega delovnega mesta je tri (3) mesece pred potekom štiriletna dobe, šteto od imenovanja delavca na vodilno delovno mesto.

41. člen

Na podlagi sklepa pristojnega organa o razpisu zasedbe prostega delovnega mesta opravi razpis kadrovski sektor v OSS, ki je za postopek tudi odgovoren.

Rok prijave se določi z razpisom, ne more pa biti krajši kakor 15 dni od objave razpisa.

42. člen

Takoj po preteku roka, določenega v razpisu, kadrovski sektor v OSS kompletira dokumentacijo prijavljenih kandidatov in jo posreduje razpisni komisiji. Razpisna komisija pripravi predlog za izbor kandidata in ga posreduje organu, ki je pristojen odločati o za-

sedbi razpisanega delovnega mesta. Predlog mora vsebovati:

- podatke o vseh prijavljenih kandidatih;
- obrazložen predlog za kandidata, ki po mnenju razpisne komisije najbolj ustreza razpisnim pogojem;
- strokovno in družbeno-politična ocena predlaganega kandidata z mnenjem družbeno-političnih organizacij v oziroma delovni organizaciji.

43. člen

Če prijavljeni kandidati izpolnjujejo pogoje iz razpisa, mora pristojni organ sprejeti sklep o izbiri med prijavljenimi kandidati. Če med prijavljenimi kandidati organ ni mogel izbrati kandidata, ker nihče ne izpolnjuje pogojev, je bil razpis neuspešen in v tem primeru sprejme pristojni organ sklep, da se razpis ponovi ali za določen čas razporedi na prosto delovno mesto kandidata, ki ne izpolnjuje vseh razpisnih pogojev.

Delavcu, ki je bil sprejet na razpisano delovno mesto za določen čas, preneha delo na tem delovnem mestu, ko začne z delom delavec, izbran po ponovnem razpisu.

Razpis se ponovi po enakem postopku, kot je določen v tem sporazumu. Če je tudi ponovljeni razpis neuspešen, lahko predlaga pristojni organ postopek za spremembo razpisnih pogojev.

44. člen

V postopku za izbor delavca za vodilno ali vodstveno delovno mesto imajo družbenopolitične organizacije (ZK, sindikat, ZM), pravico in dolžnost podati mnenje in predlog o kandidatu za zasedbo delovnega mesta glede na pogoj izpolnjevanja zahteve o moralno-političnih kvalifikacijah kandidata.

Organ, ki odloča o zasedbi vodilnega ali vodstvenega delovnega mesta, je dolžan obravnavati mnenje in predlog iz prvega odstavka tega člena.

45. člen

V postopku za razpis in zasedbo delovnega mesta se uporabljajo enaka določila, kakor v postopku za objavo zasedbe delovnega mesta.

3. Predhodni preizkus znanja in poskusno delo

46. člen

Kadar se iz dokumentov, s katerimi kandidat dokazuje, da izpolnjuje objavljene ali razpisane pogoje za zasedbo prostega delovnega mesta, ni mogoče prečitati o njegovi delovni sposobnosti, se pred sprejemom sklepa o izbiri opravi preizkus kandidatove strokovne sposobnosti. Preizkus kandidatove sposobnosti mora biti določen v sistematizaciji delovnega mesta in objavljen.

Preizkus se opravi z avdicijo, pismeno nalogo ali testom. Preizkus strokovne sposobno-

sti se opravi le za tista delovna mesta, za katera je tak preizkus smotr (stenodaktilograf, daktilograf, žerjavovodja, šofer in podobno).

Preizkus znanja in sposobnosti opravi strokovni team ali pooblaščen strokovni delavec, ki ga imenuje kadrovski direktor.

47. člen

Kot pogoj za zasedbo delovnega mesta se lahko določi poskusno delo, ki lahko traja največ dva meseca. V poskusno delo mora dati delavec svoje privoljenje.

S poskusnim delom se ugotavljajo strokovne delovne sposobnosti delavca, ko je že začel delati v delovni organizaciji.

Zahteva po poskusnem delu na delovnem mestu in čas trajanja mora biti določena v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest in objavljena v objavi zasedbe prostega delovnega mesta.

48. člen

Uspeh poskusnega dela je poseben pogoj za nadaljevanje začetega dela na določenem delovnem mestu. Če delavec poskusnega dela ne opravi uspešno, je lahko z delavčevu privolitvijo razporejen na drugo ustrezno prosto delovno mesto, sicer pa preneha lastnost delavca v združenem delu naslednji dan po vročitvi pismenega obvestila o prenehanju lastnosti delavca, če ne vloži zahteve za varstvo pravic. Če vloži zahtevo za varstvo pravic, pa zahtevi ni ugodeno, preneha lastnost delavca z dnem vročitve obvestila o zavrnitvi zahteve.

49. člen

Poskusno delo se lahko odredi tudi delavcu, ki je prestavljen na drugo delovno mesto.

Za delavce, ki so pripravniki, se pripravniška doba šteje kot poskusno delo.

50. člen

Če delavec v času poskusnega dela zaradi bolezni ali drugih opravičenih razlogov izostane z dela nepretrgoma več kakor 10 dni, se potek poskusnega dela v času odsotnosti prekine, v kolikor ni mogoče oceniti dela, ki ga je delavec opravil do prekinitev (kratka doba).

51. člen

Poskusno delo spremlja mentor, ki ga za vsak posamezni primer določi vodja kadrovskega sektorja ali druga pooblaščen oseba na predlog vodje TOZD oz. vodje sektorja ali samostojnega oddelka. Mentor mora najmanj 5 dni pred potekom poskusnega dela podati pismo poročilo o uspešnosti poskusnega dela. Poročilo pošlje mentor organu, ki ga je imenoval.

52. člen

O uvedbi poskusnega dela, začetku le-tega, nalogah in trajanju ter o mentorju, ki bo spremljal poskusno delo, obvesti delavca kadrovski sektor.

53. člen

Delavec, ki med preizkusnim delom meni, da delo ne ustreza njegovemu pričakovanju, lahko preneha z delom naslednji dan potem, ko je o nameri obvestil kadrovski sektor.

54. člen

Natančnejša določila o preizkusu znanja in poskusnem delu, potek in postopek, se določi v pravilniku o MRZD.

4. Delo za določen čas

55. člen

Delavec združuje svoje delo praviloma za nedoločen čas.

V izjemnih primerih lahko združi delavec delo za določen čas, in sicer:

- ko izvršitev določenega dela po svoji naravi traja določen čas;
- ko se začasno poveča obseg dela in ga z obstoječim številom delavcev ni mogoče opraviti;
- ko je treba nadomestiti na delovnem mestu začasno odsotnega delavca zaradi: vojaških vaj ali odsluženja vojaškega roka, izredne odsotnosti z dela, bolezni, porodniškega dopusta, strokovnega izpopolnjevanja, opravljanja javne funkcije in v podobnih drugih okoliščinah;
- ko je delavec za določen čas imenovan na razpisano vodilno delovno mesto.

O združitvi dela za določen čas delavec podpiše izjavo, kadrovski sektor pa izda ustrezno odločbo.

56. člen

Delavec, ki združi svoje delo za določen čas, ima vse pravice in obveznosti delavca, ki je združil svoje delo za nedoločen čas. Svoje delo združi na enak način in po enakem postopku kot združi delavec delo za nedoločen čas.

Lastnost delavca, ki združi svoje delo za določen čas, preneha z dnem, ko je delo opravljeno, ali ko so prenehali razlogi, zaradi katerih je združil svoje delo za določen čas.

5. Delo z nepolnim delovnim časom

57. člen

Delavci delajo na delovnih mestih oziroma delih praviloma s polnim delovnim časom, kot je določeno v poglavju o delovnem času v tem sporazumu.

Glede na naravo dela se lahko v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest določi delovna mesta, na katerih delajo delavci nepoln delovni čas. Svoje delo z nepolnim delovnim časom združujejo na enak način, kakor delavci za poln delovni čas.

Delavci, ki združujejo svoje delo za nepoln delovni čas, imajo vse pravice in obveznosti delavca, ki dela poln delovni čas, uveljavljajo pa jih v obsegu, ki je odvisen od trajanja delovnega časa in doseženih uspehov pri delu po merilih, ki jih določa ta sporazum, sporazum o delitvi OD in drugi samoupravni akti v delovni organizaciji.

IV. RAZPOREDITEV NA DELOVNA MESTA

1. Razporeditev na delovno mesto

58. člen

Delavec ima pravico delati na delovnem mestu oziroma delu, za katero je izbran.

Vodja dela je obvezen seznaniti delavca, ki je začel delati v delovni enoti, z nalogami na delovnem mestu oziroma delu, s pogoji, pod katerimi se delo opravlja ter načinom dela in sodelavci v delovnem procesu. Posebno skrbno se mora seznaniti delavca z ukrepi v zvezi z varstvom pri delu in določenimi obveznostmi v zvezi z varstvom ter ga opozoriti na morebitne nevarnosti, ki mu prete na delu v zvezi z zdravjem ali življenjem.

Delavci, ki neposredno sodelujejo v delovnem procesu z delavcem, ki je začel delati, so mu dolžni pomagati in svetovati ter mu s tem omogočiti, da se kar najhitreje vključi v združeno delo v delovni organizaciji.

2. Napredovanje

59. člen

Napredovanje v združenem delu se lahko izvrši samo po ugotovitvi in sklepu o zasedbi prostega delovnega mesta v smislu določil tega sporazuma.

Napredovanje v stroki in kategoriji na delovnem mestu, ki ni vodstveno delovno mesto, se lahko opravi v s prerazporeditvijo delavca z delovnega mesta nižje na delovno mesto višje kategorije na predlog vodje dela.

O napredovanju v smislu drugega odstavka tega člena odloča komisija za MRZD.

Pri odločanju o napredovanju v smislu drugega odstavka tega člena mora komisija upoštevati osnovne kriterije, ki so v: dejanskem strokovnem znanju in delovnih sposobnostih delavca, odnosu do dela in sodelavcev ter delovne izkušnje (staž).

3. Razporeditev na drugo delovno mesto

60. člen

Organ, pristojen za medsebojna razmerja za določen ali nedoločen čas lahko razporedi delavca na drugo delovno mesto oziroma delo, ki ustreza delavčevi strokovni izobrazbi dolo-

čenega poklica, smeri ali stroke ter drugim delovnim sposobnostim, v naslednjih primerih:

- kadar je mogoče zasesti tako delovno mesto in je odločeno, da se ga zasede;
- kadar tako zahteva nova organizacija dela in poslovanja;
- zaradi boljšega ali popolnejšega izkoriščanja proizvodnih kapacitet, strokovnih in delovnih sposobnosti delavca in doseganja boljših delovnih učinkov;
- kadar je premestitev potrebna zaradi invalidnosti ali delovne manjzmožnosti;
- kadar delavcu poteče ali preneha mandat na vodilnem delovnem mestu;
- kadar se odpravi delovno mesto ali trajneje zmanjša obseg dela na delovnem mestu ali organizaciji in kadar se poveča obseg dela na drugem delovnem mestu;
- kadar delavec ne izpolnjuje pogojev, ki jih delovno mesto po aktu o sistemizaciji predpisuje.

V navedenih primerih je mogoče delavca za določen čas ali nedoločen čas razporediti na drugo delovno mesto v in v okviru DO Železarne Štore. Predlog o razporeditvi poda obratovodja, v OSS vodja sektorja ali druga pooblaščen oseba.

61. člen

Delavca praviloma ni mogoče razporediti na delovno mesto, če ne izpolnjuje izobrazbenih in drugih pogojev.

Izjemoma je mogoče razporediti delavca na delovno mesto v višjo stopnjo izobrazbe od one, ki jo delavec ima, pod pogojem, da ni mogoče razporediti na tako delovno mesto delavca z ustrezno izobrazbo, prakso in delovno sposobnostjo, da pri delavcu odstopa dejanska izobrazba za eno ali največ dve stopnji od zahtevane in da ima najmanj 5 let uspešne delovne prakse v stroki, da je po oceni posebne strokovne komisije, ki jo po potrebi imenuje direktor kadrovskega sektorja, pričakovati, da bo uspešno opravljal delo na delovnem mestu in da delavec soglaša s tako razporeditvijo ter tako sprejema obveznosti iz delovnega mesta.

O prestavitvi delavca iz ene v drugo organizacijo združenega dela v okviru delovne organizacije odločata samoupravna organa obeh organizacij združenega dela, pristojna za medsebojna razmerja v združenem delu.

Predlog za razporeditev delavca iz ene v drugo organizacijo združenega dela v delovni organizaciji za nedoločen čas poda pristojnemu organu kadrovski sektor.

62. člen

Če delavec ne zadovoljuje zahtevam delovnega mesta, lahko organ pristojen za medsebojna razmerja, na obrazložen predlog vodje delovne enote imenuje tričlansko strokovno komisijo, ki oceni delo delavca. Člani komisije morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kakor jo ima delavec, ki se ga ocenjuje.

Če komisija ugotovi, da delavec dejansko ne zadovoljuje zahtevam dela na delovnem mestu, predlaga z utemeljitvijo organu, ki jo je imenoval, da delavca razporedi na drugo delovno mesto, ki bi ustrezalo delovnim in drugim sposobnostim delavca.

Če se delavec noče ravnati po sklepu pristojnega organa o razporeditvi na drugo delovno mesto ali če ustrezno mesto ni prosto, preneha lastnost delavca v združenem delu po postopku, ki je določen s tem sporazumom in pravilnikom o MRZD.

63. člen

Vodja TOZD, sektorja, vodja obrata ali vodja samostojnega oddelka lahko za določen čas razporedi delavca na drugo delovno mesto, če to ustreza ali ne ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in ne drugim delovnim sposobnostim v izjemnih okoliščinah, predvsem kadar nastopi višja sila, da se rešuje življenje in imetje, večja odsotnost z dela zaradi bolezni ali nenadni vpoklic večjega števila delavcev v vojaške vaje, pomanjkanja surovin, energije in podobno. Taka razporeditev lahko traja le, dokler niso odpravljene izjemne okoliščine.

64. člen

Delavec, ki je razporejen na drugo delovno mesto v skladu z določbami tega sporazuma, je dolžan delati na tem delovnem mestu. Če odkloni delo na drugem delovnem mestu brez opravičenega razloga, huje krši delovno obveznost.

65. člen

Delavec, ki si med delom v organizaciji pridobi višjo stopnjo strokovne izobrazbe določene smeri oziroma poklica ali nepreduje v svojih delovnih sposobnostih v skladu s programom kadrovske politike v organizaciji, ima pravico, da ga organ upravljanja, ki odloča o medsebojnih razmerjih v združenem delu, razporedi na ustrezno prosto delovno mesto, če je pristojen organ sklenil, da se tako delovno mesto zasede.

66. člen

Ob razporeditvi delavca na drugo delovno mesto mora vodja dela delavca uvesti v delo na novem delovnem mestu na enak način, kot ob začetku dela v delovni enoti.

67. člen

Delavcu, ki je bil premeščen iz ene v drugo TOZD ali OSS za nedoločen čas, preneha lastnost delavca v eni organizaciji in pridobi lastnost delavca v drugi organizaciji, ne preneha pa lastnost delavca v delovni organizaciji.

68. člen

Delavcu, ki je bil za nedoločeno dobo razporejen na drugo delovno mesto, se obračuna osebni dohodek po obračunski postavki delovnega mesta, na katerem dela.

Delavcu, ki je bil razporejen na drugo delo za določen čas, pa se obračunava osebni dohodek po obračunski postavki delovnega mesta, katera je za delavca ugodnejša, razen v primeru, ko je bil delavec začasno premeščen po delavčevi krivdi (suspens z delovnega mesta).

69. člen

Delavec, ki ima več kot 20 let delovne dobe v delovni organizaciji Železarna Store oziroma delavec, ki je star več kot 50 let (delavka 45 let) in je zaposlen v delovni organizaciji vsaj 5 let brez prekinitev, ima ob razporeditvi na drugo delovno mesto pravico do osebnega dohodka na podlagi obračunske postavke, ki ne more biti manjša od tiste, ki jo je imel na prejšnjem delovnem mestu.

Pravica iz prvega odstavka tega člena velja samo v primeru, da so premestitev narekovali objektivni razlogi in ko ni mogoče izvesti premestitve na ustreznije delovno mesto ter ko ni prišlo do premestitve po krivdi ali želji delavca.

V. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

1. Pravice delavcev

70. člen

Razen pravic, ki so določene s tem in drugimi sporazumi, ima delavec tudi naslednje pravice:

- da voli in je voljen v organe samoupravljanja, če zakon ne določa drugače;
- udeleževati se sej organov samoupravljanja v prostem času;
- dajati mnenja, pripombe in predloge k vsem samoupravnim aktom;
- biti seznanjen z delom samoupravnih organov;
- postavljati vprašanja v zvezi z delom samoupravnih organov;
- do pomoči pri delu, kadar je to potrebno, ki mu jo morajo nuditi sodelavci;
- do izobraževanja, družbeno-ekonomskega in strokovnega izpopolnjevanja;
- da sodeluje pri organizaciji delovnih mest, vrednotenju svojega dela, družbeno-ekonomskih in pravičnih odnosov pri delu;
- da zahteva pojasnila, opozarja in postavlja vprašanja v zvezi z delom samoupravnih in drugih organov;
- da je obveščen o rezultatih poslovanja, kadrovske problematiki, o stanju in gibanju materialnih sredstev, o organizaciji in drugih vprašanjih povezanih z delom in poslovanjem;
- do drugih pravic določenih z ustavo in zakoni;
- da je vnaprej seznanjen z osnovami in merili, po katerih se ugotavlja in obračuna osebni dohodek;
- do pismenega obračuna osebnega dohodka;

- do revizije pismenega obračuna OD v njegovi navzočnosti, če misli, da je revizija potrebna;
- da je vključen v kolektivno zavarovanje za primer poškodbe, invalidnosti in smrti.

2. Obveznosti delavcev

71. člen

Delavec ima v združenem delu posebne in splošne obveznosti do ostalih delavcev, s katerimi je združil svoje delo, do družbenih sredstev in do družbene skupnosti. Posebne obveznosti so za delovno mesto določene s pravilnikom o sistemizaciji delovnih mest, tehnološkimi navodili ter drugimi samoupravnimi akti.

72. člen

Splošne delovne obveznosti, ki jih ima delavec v združenem delu, so zlasti:

- da redno in pravočasno prihaja na delo po vnaprej določenem razporedu, da dela določen delovni čas, da ne zapušča delovnega mesta, oziroma dela med delovnim časom brez predhodne odobritve odgovorne osebe;
- da vestno in marljivo opravlja odrejene mu delovne naloge in samoupravljalске obveznosti ter pri tem uporablja vse svoje znanje in delovne sposobnosti. Da izpolnjuje zadolžitve odgovornega delavca ter izvršuje druge obveznosti določene s samoupravnimi akti TOZD in delovne organizacije, da dela več kakor poln delovni čas, kadar je to odrejeno skladno s tem samoupravnim sporazumom in zakonom;
- v primeru nepredvidenega izostanka z dela sam ali po tretji osebi takoj, a najpozneje v roku 24 ur obvesti odgovornega vodjo dela in izostanek opraviči;
- da neprestno izpolnjuje svoje delovne in samoupravljalске sposobnosti, da s svojim znanjem vpliva na samoupravno in strokovno izpopolnjevanje sodelavcev, da aktivno pomaga uresničevati in razvijati samoupravne družbene odnose v sredini, kjer dela, delovni enoti, TOZD oziroma delovni organizaciji;
- da varuje delovna sredstva in premoženje TOZD in DO pred neupravičeno uporabo, odpravlja pomanjkljivosti in okvare na delovnih sredstvih, oziroma o tem obvesti odgovorno osebo, da zavaruje delovna sredstva in premoženje pred okvarami, uničevanjem ali odtujitvijo ter vsak tak primer okvare, uničenja ali odtujitve sporoči odgovorni osebi;
- da maksimalno upošteva in izvaja varstvene ukrepe ter uporablja sredstva za varno delo, spoštuje in upošteva ukrepe požarne varnosti, sodeluje pri preprečevanju in odpravljanju elementarnih in drugih nezgod in njihovih posledic med rednim delovnim časom in po tem času, če je tako odrejeno;

- da se med delom tovariško in dostojno obnaša ter da ustvarja dobre tovariške odnose med sodelavci, da varuje in prispeva k ugledu delovne organizacije in varuje poslovno tajnost;
- da opravlja vse druge naloge in obveznosti, ki so s pravilnikom o sistemizaciji delovnih mest določene za delovno mesto oziroma delo, za katero je razporejen oziroma odrejen.

VI. DELOVNI ČAS

1. Polni delovni čas in razporeditev le-tega

73. člen

Delavci opravljajo delo praviloma s polnim delovnim časom 42 ur na teden.

Polni delovni čas je praviloma pet (5) delovnih dni na teden po osem (8) ur na dan. Z letnim planom se določi delovni čas tako, da se 42-urni delovni teden izteče v teku koledarskega meseca oziroma leta. Šesti dan v tednu (prosta sobota) se šteje za pridobivanje pravic in izvajanje obveznosti (dopust, nadurno delo) kot delovni dan.

Izjemoma se lahko odredi polni delovni čas tudi za več kakor 8 ur v izmenskem delu, kjer značaj in organizacija dela to omogočata (vratarska, čuvajska služba), vendar ne več kakor 12 ur nedeljeno.

74. člen

Glede na značaj dela in tehnološki postopek se lahko uvede delo v eni, dveh, treh ali štirih izmenah.

Delavci, ki so vključeni v sistem neprekinjenega obratovanja, delajo v štiriizmenskem razporedu po sistemu 6 plus 2 (šest zaporednih delovnih dni in nato dva prosta dneva). Eden od prostih dni je dan tedenskega počitka.

75. člen

Dnevni delovni čas je lahko nedeljen ali deljen na dva dela.

Delovni dan, ki traja 8 ur, se prične ob 06., 14. in 22. uri, zaključí pa ob 14., 22. ali 06. uri.

Delavci na delovnih mestih individualnega poslovnega organa, vodilni delavci in delavci na delovnih mestih, katera po potrebi določi vodja TOZD ali direktor delovne organizacije, delajo deljen čas od 07. do 14. ure in dvakrat tedensko od 16. do 19.30 ure.

O razporedu deljenega delovnega časa v smislu predhodnega odstavka tega člena odloča na predlog direktorja DO odbor za kadrovsko-socialne zadeve Železarne.

76. člen

Na delovnem mestu, kjer se opravlja delo manj kot poln delovni čas, začetek in konec delovnega časa odredi vodja delovne enote.

2. Skrajšani delovni čas zaradi posebnih pogojev

77. člen

Na delovnih mestih, kjer se opravlja delo v posebnih pogojih, kjer se škodljivi vpliv na delovno sposobnost in zdravje delavcev z varstvenimi ukrepi ne da popolnoma odvrniti, delajo delavci skrajšan delovni čas.

Delovna mesta iz prvega odstavka tega člena in trajanje delovnega časa na teh mestih, se urejajo v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest.

Delovni čas, skrajšan v smislu tega člena je izenačen s polnim delovnim časom. Delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, imajo glede pravic, ki so vezane na delovni čas, enake pravice kot delavci, ki delajo poln delovni čas.

78. člen

Krajši kot polni delovni čas imajo pravico delati delavci, za katere je invalidska komisija ugotovila, da niso sposobni opravljati dela v polnem delovnem času (invalidi II. kategorije) in rekonvalescenti.

Skrajšan delovni čas v smislu tega člena dela tudi delavka-mati po določilih zakona in tega sporazuma.

3. Delovni čas, ki je daljši od polnega delovnega časa (nadurno delo)

79. člen

Delovni čas, ki je daljši od polnega delovnega časa, se lahko uvede in je delavec dolžan delati v primeru, da doleti delovno organizacijo elementarna ali druga nesreča in je nujno, da se rešuje življenje in imetje. Tako delo lahko traja toliko časa, kolikor je potrebno, da se rešijo človeška življenja ali obvaruje materialna sredstva.

80. člen

Delavec je dolžan delati dalj kot poln delovni čas tudi v naslednjih primerih:

- da se prepreči kvarjenje surovin in materiala;
- kadar je treba nadaljevati začeto delo, katerega ustavitev bi povzročila TOZD ali delovni organizaciji občutno materialno ali drugo škodo;
- za odstranitev oziroma preprečitev kvara na delovnih sredstvih in s tem preprečitev večjega zastoja v proizvodnji;
- da se pravočasno zagotove pogodbene obveze, če se tem obvezam ne bi moglo zadovoljiti v rednem delovnem času;
- da se zaradi pomanjkanja delavcev ali odsotnosti začasno zagotovi nemoten potek dela v neprekinjenem obratovanju.

Nadurno delo lahko traja dnevno največ 4 ure, razen v primerih, ko je delavcu zagotovljen minimalni 12-urni počitek med dvema delovnima dnevnoma.

81. člen

Na delovnih mestih z neprekinjenim obratovanjem je delavec dolžan delati toliko časa, dokler ni predal posle delavcu naslednje izmene, oziroma dokler mu zapustitev delovnega mesta ne odredi odgovorni delavec (vodja dela).

V primerih iz prvega odstavka tega člena, če delavec dela dalj kot polni delovni čas, ima pravico do OD za delo v podaljšanem delovnem času.

82. člen

Delo v podaljšanem delovnem času odredi vodja TOZD, v OSS pa direktor delovne organizacije. V izjemno nujnih primerih lahko odredi delo v podaljšanem delovnem času vodja dela. O uvedbi dela v podaljšanem delovnem času vodja TOZD oziroma direktor delovne organizacije obvesti DS ki oceni utemeljenost takega dela.

Delavec, ki meni, da je z uvedbo dela v podaljšanem delovnem času kršena njegova pravica do omejenega delovnega časa, lahko vloži komisiji za MRZD zahtevo za varstvo pravic. Zahteva za varstvo pravic ne odloži izvršitve odločbe o uvedbi dela v podaljšanem času (nadurnega dela).

83. člen

Delo v podaljšanem delovnem času je poseben delovni pogoj. Osnove in merila za delitev osebnih dohodkov za delo v podaljšanem delovnem času ureja samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov.

84. člen

Nadurno delo ni mogoče naložiti delavki med nosečnostjo, materi z otrokom do enega leta starosti, delavcu, ki še ni star 18 let in ne delavcu, ki bi mu po zdravniškem izvidu tako delo poslabšalo zdravstveno stanje.

4. Dežurstvo

85. člen

Posebna oblika dela v podaljšanem delovnem času je dežurstvo.

V TOZD ali delovni organizaciji se lahko uvede tehnično dežurstvo in dežurstvo na domu. O uvedbi tehničnega dežurstva, oziroma dežurstva na domu odloča, na predlog vodje TOZD, odbor za kadrovsko-socialne zadeve in družbeni standard.

86. člen

Tehnično dežurstvo se lahko odredi delavcu s srednjo, višjo ali visoko izobrazbo tehnične stroke, ki je na delu v delovni organizaciji Železarne Štore najmanj 5 let in pozna organizacijo, tehnologijo dela delovne organizacije.

Dežurstvo se opravlja v delovni organizaciji. Razpored dežurstva odredi direktor delovne organizacije ali pooblaščen oseba. Tehnični dežurni ima v času dežurstva pravico do odškodnine.

Natančnejša določila o tehničnem dežurstvu in nagrajevanju se uredi s pravilnikom o MRZD, oziroma samoupravnim sporazumom o delitvi osebnega dohodka.

87. člen

Dežurstvo na domu se lahko odredi kot stopnjo pripravljenosti strogo preventivnega značaja za takojšnjo strokovno intervencijo v primeru nepredvidenih okvar na strojih ali napravah, v cilju čimprejšnje odstranitve okvare in vzpostavitev normalnega stanja.

Za dežurstvo na domu se lahko odredi delavec ustrezne strokovne sposobnosti.

Dežurstvo na domu traja enkrat največ 24 ur in je določeno po razporedu. Delavca odredi v razpored dežurstva na domu vodja TOZD za vsak predhodni mesec.

Delavec, ki je odrejen v dežurstvo na domu je obvezen, da v času dežurstva ne zapusti svojega doma, oziroma mora poskrbeti, da je takoj dosegljiv in na poziv tehničnega dežurnega delovne organizacije, se takoj javi na delo. Delavec ima v času dežurstva pravico do odškodnine.

Podrobna določila o dežurstvu na domu se določa v pravilniku o MRZD, višina odškodnine pa v sporazumu o delitvi osebnega dohodka.

5. Nočno delo

88. člen

Delo, opravljeno v delovnem času med 22. uro in 06. uro, se šteje kot nočno delo, če z zakonom ni drugače določeno.

Nočno delo velja kot poseben delovni pogo, ki se ga mora upoštevati pri urejanju varstva delavcev in delitvi osebnih dohodkov.

Če niso zagotovljeni varstveni ukrepi, ki jih določijo zakonski predpisi in samoupravni akti, lahko delavec odkloni nočno delo.

Nočno delo žena v industrijskih proizvodnih in vzdrževalnih obratih, mladine in invalidov ni dovoljeno. Primeri in pogoji za nočno delo žena, mladine in invalidov v nočnem delu urejuje ta sporazum v poglavju o varstvu žena, mladine in invalidov.

6. Delo na nedeljo in državni praznik

89. člen

Nedelja je praviloma dela prost dan. Izjemoma je mogoče odrediti delo na nedeljo v nujnem ali neodložljivem delu ter delu v izmenah. Delo, opravljeno na nedeljo, se šteje kot poseben delovni pogo, ki se mora upoštevati pri delitvi osebnega dohodka.

Za nedeljsko delo se šteje delo, opravljeno med 06. uro v nedeljo do 06. ure v ponedeljek.

90. člen

Dnevi državnih praznikov so praviloma dela prosti dnevi z nadomestilom OD. Izje-

moma je mogoče odrediti delo na dan državnega praznika na delovnih mestih, kjer poteka tehnološki proces kontinuirano in pri nujnih ali neodložljivih delih. Delo na državni praznik je poseben delovni pogo, kar se mora upoštevati pri delitvi OD.

Če pade kateri od zveznih državnih praznikov na nedeljo, se praznovanje prenese na naslednji dan, če pa pade republiški praznik na nedeljo, se praznovanje ne prenese na naslednji dan, delavci pa nimajo pravice do nadomestila osebnih dohodkov.

Delo na državni praznik je delo, ki je opravljeno med 06. uro na dan praznika do 06. ure naslednjega dne.

Delavec, ki je neposredno pred praznikom ali po njem neopravičeno izostal z dela, nima pravice do nadomestila OD za praznik.

VII. ODMORI, POČITEK, DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI

1. Odmor in počitek

91. člen

Delavec, ki dela v enkratnem polnem delovnem času, ima pravico do 30-minutnega odmora med delovnim časom.

Delavec, ki dela v podaljšanem delovnem času (nadurno delo), ima pravico do dodatnih 30 minut odmora nad določilom po prvem odstavku tega člena, če tako delo traja več kakor dve uri.

V času odmora delavec ne sme zapustiti območja delovne organizacije.

92. člen

Delavec ima pravico do dnevnega počitka med dvema zaporednima delovnima dnevnima, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

Izjemoma lahko traja dnevni počitek samo 10 ur za delavca, ki je star več kot 18 let, če značaj dela v sezoni to zahteva.

93. člen

Delavec ima pravico do tedenskega počitka, ki traja najmanj 24 ur brez presledka v dnevu, ki ga v skladu z organizacijo dela določi vodja delovne enote. Dan tedenskega počitka je praviloma nedelja.

Delo na dan tedenskega počitka se lahko uvede iz enakih razlogov in po enakem postopku, kot delo nad polnim delovnim časom (nadurno delo).

Delavec, ki dela na dan tedenskega počitka, ima pravico do enega dneva počitka v naslednjem tednu. Kateri dan bo delavec koristil za tedenski počitek, določita sporazumno delavec in vodja delovne enote, v kateri delavec dela.

Delavec, ki dela v izmenskem delu, ima pravico do tedenskega počitka po razporedu na nedeljo vsaj enkrat v mesecu.

94. člen

Delavec, ki bi v času sezone ne mogel izkoristiti pravice do tedenskega počitka, ima pravico to izkoristiti v času po sezoni na način in po programu, ki ga določi komisija za medsebojna razmerja.

2. Letni dopust

95. člen

Delavec ima pravico do letnega dopusta, ki ga lahko koristi po (6) šestih mesecih nepretrganega dela v Železarni Štore.

Delavec, ki združi svoje delo z Železarno in je prišel iz ene od organizacij združenega dela združene v slovenske železarne ter v prejšnji organizaciji še ni imel pravice do izkoriščanja letnega dopusta, pridobi to pravico po preteku šest (6) mesecev skupnega dela, če je v roku treh delovnih dni od prenehanja dela v prejšnji organizaciji začel delati v Železarni Štore.

Delavec ima pravico in dolžnost, da letni dopust izrabí v delovni organizaciji, v kateri je pridobil pravico do njegove izrabe, razen

če ni organ, ki določa o pridobitvi lastnosti delavca odločil drugače.

96. člen

Redni letni dopust traja najmanj 18 dni in največ 30 delovnih dni v enem koledarskem letu (s prostimi sobotami).

97. člen

Delavci v TOZD in OSS so se dogovorili, da se dolžina letnega dopusta odmeri po enotnih kriterijih za vse delavce v delovni organizaciji in sicer:

- po težavnostnih stopnjah glede na delovne pogoje (telesni in duševni napor, vplivi okolice);
- dolžino skupne delovne dobe;
- posebne socialne razmere (mati z otroki, invalidnost);
- glede na udeležbo NOV.

98. člen

Po težavnostnih stopnjah in skupni delovni dobi se odmerja število dopusta po naslednji razpredelnici:

Težina dela (telesni in duševni napor vpliv okolice)	Skupna delovna doba v letih						
	do 5 let	nad 5 1. do 10 let	nad 10 do 15 let	nad 15 do 20 let	nad 20 do 25 let	nad 25 do 30 let	nad 30 let
I. tež. stopnja	20	22	24	26	28	30	30
II. tež. stopnja	19	21	23	25	27	29	30
III. tež. stopnja	18	20	22	24	26	28	30

Delavci TOZD in OSS so se dogovorili, da se v delovni organizaciji enotno uvrsti delovna mesta po naslednjih težavnostnih stopnjah:

I. po tej stopnji se odmeri dopust delavcu, ki je ob planiranju letnega dopusta najmanj štiri mesece delal v tri- oziroma štiri-izmenskem delu, delavcu, ki je delal na delovnem mestu s posebnim fizičnim naporom in posebnimi vplivi okolice, predvsem v čistilnicah litine, talilnicah, neposredno na pripravah peska, delo na plavžu, lužilnici in podobno. Po tej stopnji se odredi dolžina dopusta tudi delovodjem, obratovodjem, asistentom v neposredni proizvodnji in na vzdrževanju, direktorju, vodjem TOZD, vodjem sektorjev v OSS in vodjem oddelkov.

II. Po tej stopnji se odmeri dopust delavcu, ki je ob planiranju letnega dopusta najmanj 4 mesece delal na delovnem mestu v dvoizmenskem delu, delovnem mestu skupinovodje ter delovnem mestu, uvrščenem od vključno XIII. kategorije navzgor če niso že vključeni v I. težavnostno stopnjo.

III. Po tej stopnji se odmeri dopust vsem ostalim delavcem, ki jim dopust ni odrejen po težavnostni stopnji I. in II.

Letni dopust se po določilih tega člena ugotavlja na osnovi zaključenih let delovne dobe, ki jo bo delavec dosegel do konca leta, za katerega se določi dopust.

99. člen

Delavcu, ki je bil na odslužitvi kadrovskega roka v JLA in se je v 15 dneh po odslužitvi vrnil na delo ali združil svoje delo v Železarni Štore, se čas služenja vojaškega roka ne šteje kot prekinitev za pridobitev pravice do koriščenja dopusta, če prenehanje dela pred odhodom v JLA ni daljše kot 5 koledarskih dni. Kot prekinitev se prav tako ne šteje čas, ko je delavec poslan na študij ali usposabljanje in izpopolnjevanje.

100. člen

Glede na posebne socialne in druge razmere se delavcu podaljša letni dopust nad številom dni, določenih po 98. členu v tem sporazumu še v naslednjih primerih:

a) materi z enim otrokom do 7 let starosti

1 dan

- b) materi z dvema ali več otroki vsaki) do 7 let starosti 2 dni
- c) invalidom II. in III. kategorije, invalidom s telesno okvaro in vojaškim vojnim invalidom do 60 % 2 dni
- č) delovnim in vojaškim vojnim invalidom s nad 60 % invalidnostjo 3 dni
- Ako je delavec delovni in invalid s telesno okvaro, oziroma vojni invalid, se za odmero števila dni dodatnega dopusta upošteva le kategorija, ki je za delavca ugodnejša.

101. člen

Delavec, udeleženec NOV, kateremu je priznana udeležba v NOB dvojno ali enojno, ima pravico do dodatnega dopusta še po en dan za vsako začeto leto udeležbe v NOB.

102. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let, pripada tudi v tistem letu, ko dopolni 18 let, letni dopust po osnovah in merilih, ki veljajo za druge delavce, povečan za 7 delovnih dni.

103. člen

Delavcu se v letni dopust vštejejo tudi prosti dnevi (sobote) in se zato izračunano število dni dopusta zmanjša za delavce:

- z 18—20 dni dopusta se vštejeta dva prosta dneva,
- z 21—28 dni dopusta se vštejejo 3 prosti dnevi,
- z 29—30 dnevi dopusta se vštejejo 4 prosti dnevi.

104. člen

Delavec ima pravico izkoristiti letni dopust v tekočem koledarskem letu. Neizkoriščen dopust se ne prenaša v naslednje leto, razen v primerih, ko delavec nastopi dopust konec koledarskega leta ter ga brez presledka nadaljuje v naslednjem letu.

Če je organizacija združenega dela kriva, da delavec ni izkoristil dopusta, je odškodninsko odgovorna delavcu.

105. člen

Delavec ima pravico izkoristiti letni dopust z nepretrganim trajanjem. Na zahtevo delavca oziroma z njegovo privolitvijo sme DS ko sprejema načrt dopustov, razdeliti dopust na dva dela.

106. člen

Izračun višine letnega dopusta za vsakega delavca pripravi kadrovski sektor v sodelovanju z vodstvom delovnih enot. Predlog za razporeditev letnega dopusta (terminski plan) pripravi vodja delovne enote in pri tem po možnosti upošteva delavčeve želje glede razporeditve.

Načrt razporeditve in sklep o trajanju letnih dopustov sprejema DS najpozneje v mesecu januarju za tekoče leto. Delavcu mora biti zagotovljeno koriščenje dopusta po vnaprej sprejetem programu.

107. člen

Delavski svet na predlog direktorja delovne organizacije lahko odloči, da gredo delavci posamezne delovne enote vsi hkrati na letni dopust (kolektivni dopust).

108. člen

Delavec mora prejeti najpozneje do 15. februarja pisмено obvestilo o dolžini letnega dopusta. Obvestilo izda kadrovski sektor na podlagi sprejetega razporeda.

O času koriščenja dopusta mora biti delavec obveščen vsaj 30 dni prej.

109. člen

Delavcu, ki med letnim dopustom zboli, se čas bolezenskega dopusta ne všteje v letni dopust. Po prekinitvi bolezenskega dopusta, do katerega je prišlo med letnim dopustom, delavec praviloma nadaljuje z letnim dopustom, vendar mora o prekinitvi obvestiti svojega vodjo.

Po sporazumu z vodjo delovne enote lahko preostali del dopusta izkoristi tudi v drugem času. Ne more pa prenesti koriščenja dopusta v naslednje koledarsko leto, razen v primerih, ki jih določa ta sporazum.

Od letnega dopusta se ne odbijejo odsotnost z dela, ki se po predpisih in samoupravnih aktih s področja invalidsko-pokojninskega zavarovanja vštejejo v zavarovalno dobo in odsotnosti z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka.

Med letnim dopustom ima delavec pravico do nadomestila OD. Merila in višino nadomestila določijo delavci v samoupravnem sporazumu o delitvi OD.

Delavec, ki zaradi bolezni med letom ni mogel izkoristiti dopusta, izgubi pravico, da ga koristi z dnem, ko je leto zaključeno.

3. Odsotnost z dela z nadomestilom OD (izredno plačan dopust)

110. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela s pravico do nadomestila OD v naslednjih primerih:

1. ob sklenitvi zakonske zveze 2 dni
2. oče ob rojstvu otroka 1 dan
3. v primeru smrti ožjih sorodnikov, ali če je skrbnik pogreba (za ožje sorodnike štejejo: starši, zakonski drug, otroci, bratje in sestre, očim, mačeha, pastorek, pastorka, polbratje in polsestre) 3 dni

4. v primeru smrti drugih sorodnikov (stric, teta, stari starši, tašča, tast, snaha, zet, svak, svakinja, vnuk, vnukinja) 1 dan
5. v primeru selitve družine 1 dan
6. v nujnih, neodložljivih in nepredvidenih primerih, npr. nesreče, hujša bolezen najožjih družinskih članov in podobno, do 3 dni
7. za udeležbo na sestankih, tekmovanjih, do 7 dni
8. za zaposlene žene za 8. marec — dan žena 1 dan
9. za dan, ko daruje kri, do 8 ur
10. delavec, ki je vpoklican na orožne vaje, kamor se mora javiti neposredno po nočni izmeni 1 dan

V primeru iz prvega odstavka tega člena ima delavec pravico biti skupaj odsoten do največ 7 dni v koledarskem letu.

V dneve izredno plačane odsotnosti z nadomestilom OD se vštejejo tudi prosti dnevi (proste sobote), ne pa nedelje in prazniki. Delavcu, ki dela v sistemu 6 + 2, se kot prosti dan šteje le en, ne pa oba prosta dneva.

111. člen

Odsotnost odobri na predlog delavca vodja delovne enote, v kateri delavec dela. Vodja enote lahko zahteva od delavca dokazila, da bo ali da je nastopil primer iz predhodnega člena. Če delavec ne more dokazati, da je nastopil primer iz prvega odstavka tega člena, odsotnost pa je izkoristil, je hujše kršil delovne obveznosti.

112. člen

V izjemnih, nepredvidenih primerih, ki niso navedeni v predhodnem členu tega sporazuma, in za delo na družbeno-političnem, kulturnem in športnem področju lahko komisija za MRZD odobri odsotnost z nadomestilom OD tudi več kakor 7 dni v koledarskem letu na predlog delavca ali organizacije, za katero je odsotnost namenjena.

113. člen

Delavec, ki ima status izrednega štipendista, ima pravico do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka za izobraževanje.

Primere in pogoje trajanja odsotnosti in nadomestilo OD iz prvega odstavka tega člena določa pravilnik o izobraževanju.

114. člen

Ce se v času korišćenja rednega letnega dopusta pojavi dogodek, za katerega ima delavec pravico do odsotnosti z nadomestilom OD, se letni dopust podaljša za dneve izredno plačane odsotnosti.

V primeru iz prvega odstavka tega člena mora delavec takoj ob nastanku dogodka obvestiti svojega vodjo dela, ki je pristojen za odobritev dopusta.

115. člen

Delavec lahko koristi izredni dopust ob nastanku dogodka razen v primeru pod točko 1, 2 in 8, ko odsotnost lahko koristi v roku 8 dni od nastanka dogodka.

Ce delavec iz kakršnih koli razlogov po lastni krivdi ne izkoristi pravice do odsotnosti z dela skladno s prvim odstavkom tega člena, mu ta pravica zapade.

116. člen

Delavec, ki je odsoten z dela zaradi vpoklica na vojaške vaje, predvojaško vzgojo, udeležbo na vajah civilne zaštite ali teritorialne obrambe, opravljanja javnih funkcij na kate-re je pozvan ali zaradi pozivov vojaških ali drugih organov, h katerim je klican brez svoje krivde, ima pravico do nadomestila OD, če se izkaže s pozivom. Za odsotnost, ki traja več kakor 5 delovnih dni, izstavi odločbo kadrovskega sektorja na podlagi poziva, ki ga mora predložiti delavec takoj, ko ga prejme.

Nadomestilo OD izplača delavcu delovna organizacija na račun organa, ki je delavca poklical.

4. Odsotnost zaradi bolezni

117. člen

Delavcu odobri odsotnost z dela zaradi bolezni (obolenje) zdravnik obratne ambulan-te Štore. V času odsotnosti zaradi bolezni ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka po zakonu in samoupravnih aktih skupnosti zdravstvenega zavarovanja, družbenem dogovoru in samoupravnih sporazumov o delitvi OD.

5. Odsotnost z dela brez nadomestila OD

118. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela brez nadomestila OD v nujnih primerih in ob pogojih, da ne bo odsotnost povzročila v delovni organizaciji pomembne materialne škode, v naslednjih primerih:

1. za nego bolnega družinskega člana, če nima pravice do bolniškega ali drugega dopusta;
2. za študij in izpite, če nima statusa izrednega štipendista;
3. za strokovno pomoč drugim organizacijam združenega dela;
4. v primeru elementarnih in drugih nezgod na lastnem imetju;
5. za delo v športnih kulturnih društvih in organizacijah;
6. za udeležbo na prostovoljnih delovnih akcijah;
7. za urejanje drugih zadev osebnega statusa.

Odsotnost z dela po določilih tega člena sme trajati največ 30 dni, le pod točko 2 lahko tudi več kakor 30 dni.

Med odsotnostjo z dela po določilu tega člena delavčeve pravice mirujejo.

119. člen

Odsotnost z dela brez nadomestila OD odobri komisija za medsebojna razmerja v združenem delu, v nujnih primerih in do največ 7 dni pa vodja delovne enote, kjer delavec dela, na predlog delavca.

Na zahtevo organa, ki je pristojen po tem sporazumu, da odobri odsotnost z dela brez nadomestila OD, mora delavec predložiti ustrežno dokazilo o nastopu primera iz prvega odstavka tega člena. Na podlagi sklepa pristojnega organa izstavi kadrovski sektor ustrežno odločbo.

Delavec, ki izkoristi odsotnost v druge namene, kot je pa obrazložil v predlogu, huje krši delovno obveznost.

6. Druge odsotnosti z dela (JLA, prevzem funkcije)

120. člen

Delavec, ki je odsoten z dela zaradi odsluženja ali dosluženja vojaškega roka, se je dolžan v 15 dneh od dneva, ki je v vojaški knjižici zapisan kot zadnji dan vojaškega roka, javiti v organizacijo v kadrovskem sektorju. Kadrovski sektor sporoči delavcu, kateri dan je delavec dolžan začeti z delom v TOZD oziroma OSS.

Delavec ima pravico delati na istem ali podobnem delovnem mestu, na katerem je delal pred odhodom na odsluženje vojaškega roka. Če je bilo delovno mesto ukinjeno, ima delavec pravico biti razporejen na delovno mesto, ki ustreza delavčevi strokovni izobrazbi in delovnim sposobnostim.

Določilo iz prvega in drugega odstavka tega člena velja tudi za delavca, ki je odsoten zaradi dela v družbeno-politični funkciji, v katero je bil izvoljen, in delavce, ki so poslani na redno šolanje in so zato prekinili delo.

VIII. VARSTVO DELAVCEV IN POSEBNO VARSTVO ŽENA, MLADINE IN INVALIDOV

1. Varstvo delavcev

121. člen

Delavec ima pravico do varstva pri delu.

Delo v mora biti organizirano tako, da delavec s potrebnimi delovnimi in psihofizičnimi sposobnostmi ob normalni pazljivosti lahko opravlja delo na delovnem mestu, ne da bi ogrozil svoje življenje, zdravje, ter zdravje in življenje sodelavcev.

Delavec ima v zvezi s tem pravico do varstva pri delu, pravico in obveznosti, da se pred razporeditvijo na delo seznani z ustreznimi varnostnimi ukrepi. Vodja delovne enote, kamor je delavec razporejen na delo, ali druga pooblaščenca oseba, je dolžna seznanimi delavca z varnostnimi ukrepi pri delu.

122. člen

Zaradi ugotovitve zdravstvenih in psihofizičnih sposobnosti za varno opravljanje dela na določenem delovnem mestu je delavec dolžan, da se podvrže predpisanemu zdravstvenemu in drugemu pregledu v obratni zdravstveni ambulanti STORE ali kamor je napoten. Delavca napoti na zdravstveni pregled kadrovski sektor na predlog vodje dela.

123. člen

Če delavcu grozi neposredna nevarnost za življenje, ker ni zagotovljeno predpisano varstvo pri delu, ima pravico odkloniti delo ter od vodje dela zahtevati, da se nevarnost v čim krajšem času odpravi.

Če neposredni vodja dela meni, da je delavec neopravičeno odklonil delo in postavil zahtevo v smislu določbe prejšnjega odstavka tega člena, mora o tem takoj obvestiti službo varstva pri delu v delovni organizaciji. Ta mora brez odlašanja opraviti pregled in odrediti ustrezne varnostne ukrepe ali obvestiti delavca z odločbo, v kateri morajo biti navedeni razlogi, zaradi katerih zahteva ni utemeljena.

Za čas opravičene odklonitve dela po določbi prvega odstavka tega člena, ima delavec pravico biti razporejen na drugo ustrezno delo. Če delavec ni razporejen na drugo delovno mesto oziroma delo, ima pravico do nadomestila OD, kakor da bi bil na delu.

124. člen

Delavci bodo medsebojne pravice in obveznosti s področja varstva pri delu uredili s samoupravnim sporazumom o varstvu pri delu. Prav tako bodo v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest določena delovna mesta, s posebno nevarnostjo, na katera ni mogoče razporediti žena, mladine ter invalidov.

2. Varstvo žena in materinstvo

125. člen

Delavke ni mogoče razporediti, da dela na delovnem mestu v triizmesnem delu, na delovna mesta, kjer delo zahteva poseben fizični napor in kjer vplivi okolice občutno vplivajo na zdravje in življenje delavke. Delovna mesta, kjer delavka ne sme delati, se določa s pravilnikom o sistemizaciji delovnih mest.

126. člen

Delavke ne smejo opravljati nočnega dela, ne da bi lahko uveljavljale najmanj 7-urni počitek med 22. in 7. uro naslednjega dne.

Prepoved ne velja za delavke na vodilnem delovnem mestu in delavke, ki opravljajo delo zdravstvene in socialne narave ter delavke v gostinski enoti.

127. člen

Delavka med nosečnostjo ali če ima otroka, starega do enega leta, ne sme delati več kakor polni delovni čas in ne ponoči.

Delavka — nosečnica ima pravico do porodniškega dopusta v trajanju brez presledka 105 dni.

Po zdravniškem izvidu sme nastopiti dopust 45 dni pred porodom, mora pa 28 dni pred porodom.

Delavka — mati ima pravico, če to zahteva:

— delati 4 ure na dan do 8 mesecev starosti otroka. Razpored dela določata sporazumno delavka in vodja enote, v kateri delavka dela;

— delati po 8 ur vsaki drugi delovni dan do 8 mesecev starosti otroka.

Delavka je dolžna vložiti pismo izjavo o načinu koriščenja pravice iz določila tega člena v kadrovskem sektorju najmanj 15 dni pred potekom porodniškega dopusta.

128. člen

Delavka — mati lahko dela nepolni delovni čas tudi do treh let starosti otroka, vendar mora predložiti kadrovskemu sektorju zdravniško potrdilo o utemeljitvi zahteve.

Delavka, ki dela manj kot polni delovni čas po določilu tega člena, ne more biti razporejena na delo v podaljšanem delovnem času.

129. člen

Delavka z otrokom, starim do osem mesecev, če dela 4 ure na dan, ima pravico do udeležbe pri delitvi sredstev na OD za dejansko opravljen delovni čas, za čas odsotnosti pa nadomestilo OD po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

Delavka, ki dela manj kot polni delovni čas do treh let starosti otroka, ima pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za OD za čas dejansko opravljenega dela.

130. člen

Če se rodi mrtev otrok ali če otrok umre med porodniškim dopustom, ima delavka pravico, da koristi porodniški dopust še tako dolgo, kolikor je po zdravniškem izvidu potrebno, da si opomore od poroda in duševnega stanja, v vsakem primeru pa najmanj še 42 dni po porodu.

3. Varstvo mladine

131. člen

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme delati na delovnih mestih, kjer se opravlja pretežno posebno težka fizična dela, niti druga dela, ki lahko škodljivo vplivajo na življenje in zdravje mladega delavca. Taka dela se določijo v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest.

Delavcu iz prvega odstavka tega člena ni mogoče naložiti dela dalj kot polni delovni čas in ne dela ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne.

Izjema je, kadar zaradi posebno hudih okoliščin to terjaja skupna korist, višja sila ipd., ko se sme naložiti mlademu delavcu delo ponoči, vendar ne delavcu, ki še ni star 17 let.

4. Varstvo invalidov

132. člen

Delavec, pri katerem nastopi invalidnost, ima pravico delati na svojem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če zmore glede na preostalo delovno zmožnost brez ali s poklicno rehabilitacijo delati na takem delovnem mestu.

133. člen

Da se omogoči delavcu, ki je postal invalid, ali mu je zmanjšana zdravstvena delazmožnost in je s poklicno rehabilitacijo ali brez nje usposobljen za določeno delo, opravljati to delo uspešno in dosegati OD po delovnih uspehih in vrednosti svojega prispevka v višini, kot jih dosegajo drugi delavci pri takih delih, je dolžan TOZD oziroma delovna organizacija z ustreznimi sredstvi in pripomočki takemu delavcu ustrezno adaptirati delovno mesto pred dokončno razporeditvijo na to delovno mesto.

134. člen

Komisija za medsebojna razmerja v v sodelovanju s kadrovskim sektorjem mora v organizaciji združenega dela zagotoviti delo delovnemu invalidu, ki ni več sposoben opravljati svojega dela zaradi zmanjšanja zdravstvene in delovne zmožnosti in je s poklicno rehabilitacijo usposobljen za določeno delo. Delo se mora zagotoviti v TOZD oziroma delovni organizaciji.

Stroški usposabljanja delovnega invalida ali morebitna razlika OD med usposabljanjem, kadar je invalid premeščen ne po svoji krivdi v drug TOZD ali OSS, gredo v breme organizacije, kjer je delavec postal invalid ali je delal pred premostitvijo.

Delavcu-invalidu ne more prenehati lastnost delavca v združenem delu zaradi invalidnosti, razen v primeru, ko je invalidsko upokojen, če ni predhodno zagotovljeno ustrezno delo v drugi delovni organizaciji.

135. člen

Podrobna določila o zaposlovanju in razporejanju delovnih invalidov se določa v pravilniku o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

136. člen

V času trajanja poklicne rehabilitacije delovnih invalidov, je delovnemu invalidu drediti razliko nadomestila OD med zneskom, ki pripada delavcu po zakonu o invalidskem in pokojninskem zavarovanju in statutu skupnosti za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in OD, ki bi ga prejel na delovnem mestu, na katerem je delal pred rehabilitacijo.

IX. OSEBNI DOHODKI IN SREDSTVA SKUPNE PORABE

137. člen

Delavci TOZD odločajo o uporabi sredstev skupne porabe, ki so ugotovljena v letnem zaključnem računu. Uporaba sredstev skupne porabe se določi z letnim, srednjeročnim in dolgoročnim programom skladno z določili samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo in določili samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ter zakona.

Program in način uporabe sredstev skupne porabe sprejme samoupravni organ po določenih statuta TOZD in DO.

138. člen

Vsak delavec v združenem delu ima pravico do osebnega dohodka iz dela dohodka organizacije razporejenega na osebne dohodke.

Vsak delavec iz prve točke tega člena ima pravico do takega deleža v ustvarjenih sredstvih za osebne dohodke, ki je sorazmeren z njegovim delovnim prispevkom in doseženim rezultatom delovne enote, v kateri dela, TOZD oziroma OSS in delovne organizacije.

Delavci v TOZD in OSS so sporazumni, da osnove in merila, pogoje in način izplačevanja osebnih dohodkov in nadomestil ureja samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov v skladu z ustreznim družbenim dogovorom oziroma samoupravnim sporazumom.

Pri določanju osnov in meril je treba upoštevati poleg sedanjega tudi delavčevo minulo delo.

139. člen

Delavec ima pravico do nadomestila OD in povračila stroškov v primerih in pogojih ki jih določa samoupravni sporazum o delitvi dohodka in OD ter samoupravnega akta v DO.

140. člen

Delavec ima pravico do najnižjega OD ob pogojih, ki jih določa samoupravni sporazum o delitvi dohodka in OD.

Delavcu se ne sme omejiti v prvem odstavku tega člena določeni najmanjši OD, niti sme biti delavec zanj prikrajšan.

X. IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE DELOVNIH, UPRAVLJALSKIH IN PSIHOFIZIČNIH SPOSOBNOSTI

141. člen

Delavci delovne organizacije železarne Štore urejajo pravice in obveznosti do izobraževanja in usposabljanja enotno. Način izvajanja izobraževalne dejavnosti, pridobivanje pravic in uresničevanja obveznosti bodo uredili s pravilnikom o izobraževanju.

142. člen

Delavec ima pravico in obveznost, da ob delu na način in ob pogojih, ki jih določa ta sporazum in pravilnik o izobraževanju skladno s programom razvoja TOZD in DO ter načrta kadrovske politike, stalno izpopolnjuje svoje delovne, upravljalске in psihofizične sposobnosti.

Pravice in obveznosti iz prvega odstavka tega člena uveljavljajo delavci zlasti s praktičnim delom, strokovnim izobraževanjem in izpopolnjevanjem, splošnim družbenim in ekonomskim izobraževanjem ter razvijanjem osebne kulture in sicer v lastni ali drugi organizaciji združenega dela, v izobraževalnih institucijah, šolah, na tečajih ali seminarjih, ki jih organizirajo ustrezne strokovne institucije.

143. člen

Programiranje, organiziranje ter spremljanje vseh oblik izobraževanja in strokovnega usposabljanja izvaja kadrovske sektor v sodelovanju in skladno s potrebami in načrti razvoja TOZD in delovne organizacije.

Načrtovanje in financiranje izobraževalne dejavnosti se uredi s pravilnikom na enoten način za vse TOZD in OSS. Načrtovanje izobraževanja je sestavni del kadrovskega načrtov in letnih ter dolgoročnih načrtov poslovanja TOZD in delovne organizacije.

144. člen

Delavcu v je priznana stopnja izobrazbe, pridobljena v ustrezni šolski instituciji. V izjemnih primerih in pod pogoji, ki jih določa pravilnik, se lahko v DO prizna stopnja strokovne usposobljenosti za delovno mesto oziroma delo delavcu, ki je z delom in na preizkusu pokazal, da strokovno v polni meri obvlada svoje delo. To je predvsem upoštevati v primerih, če ni ustreznih izobraževalnih institucij za usposabljanje in izobraževanje delavcev posameznih strok in stopenj.

145. člen

Delavec mora biti ob nastopu dela v delo vpeljan.

Uvajanje v delo traja toliko časa, kolikor je potrebno da je delavec seznanjen z vsemi značilnostmi delovnega mesta, največ pa 30 dni.

Za uvajanje delavca v delo je odgovoren neposredno vodja dela. Uvajanje se izvaja po postopku, ki je določen v pravilniku o izobraževanju.

146. člen

Uvajanje pripravnikov se izvaja po programu, določenem v pravilniku o izobraževanju. Pripravnika uvaja v delo in njegovo delo spremlja mentor, ki ga določi vodja kadrovskega sektorja. Uspešnost dela pripravnika v železarni ocenjuje petčlanska komisija, ki jo imenuje vodja kadrovskega sektorja.

Člani komisije morajo imeti najmanj enako stopnjo izobrazbe kot pripravnik katerega se ocenjuje.

147. člen

Delavec na delovnem mestu, na katerem so predvidene tehnološke oziroma organizacijske spremembe in je zaradi teh prišlo do ukinitve delovnega mesta, je v skladu z načrtom dolžan usposobiti se za nove zadolžitve.

148. člen

Štipendiranje je oblika kadrovanja strokovnih delavcev s poklicno, srednjo, višjo ali visoko šolo za potrebe delovne organizacije kot celote. Štipendiranje se izvaja po vnaprej določenem planu enotno za vse TOZD in OSS.

Plan štipendiranja je sestavni del plana izobraževanja in ga sprejme odbor za kadrovsko-socialne zadeve in družbeni standard na predlog kadrovskega sektorja. S planom se določi število štipendij, stopnjo in smer šolanja.

149. člen

Štipendijska mesta se objavijo v javnih informacijskih sredstvih pred začetkom letnih šolskih počitnic za prihodnje šolsko leto.

O razpisu in podelitvi štipendije odloča odbor za kadrovsko-socialne zadeve in družbeni standard na predlog kadrovskega sektorja.

Osnovni kriteriji za podelitev štipendije so: učni uspeh, socialne razmere kandidata in rezultati psihološkega testa. Pri enakih pogojih imajo prednost pri podelitvi štipendije otroci delavcev, ki so že združili svoje delo v DO Železarne Štore.

150. člen

Ob podelitvi štipendije kadrovski sektor sklene s štipendistom pismo pogodbo o pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz štipendijskega odnosa.

151. člen

Štipendiranje se izvaja skladno z določili tega sporazuma in družbenega dogovora o štipendiranju v občini Celje.

Osnova štipendiranja je štipendija, kredit, kakor tudi v posameznih primerih pomoč pri študiju. Višina štipendije, kredita ali pomoči in druga podrobna določila se uredijo v pravilniku o izobraževanju.

152. člen

Da se omogoči delavcem uresničevanje pravice in izpolnjevanje obveznosti o stalnem izpopolnjevanju svojih delovnih sposobnosti in pridobitev novega znanja s šolanjem v okviru trenutnih in perspektivnih potreb po strokovnih kadrih v delovni organizaciji se podpira izobraževanje ob delu (izredno šolanje).

Delavec, ki se izredno izobražuje ob delu v cilju izpopolnitve manjkajoče izobrazbe, ki je določena s sistemizacijo delovnega mesta, na katerem dela, ima pravico do priznanja statusa izrednega štipendista.

153. člen

Skladno s sprejetim planom in programom izobraževanja vsako leto, po enakem postopku kot za redne štipendije kadrovski sektor objavi v delovni organizaciji razpis števila, stopnje in smeri šolanja, za katere bo odbor za kadrovsko-socialne zadeve na predlog kadrovskega sektorja priznal status izrednega štipendista izven določila iz drugega odstavka predhodnega člena.

154. člen

Pogoji za priznanje statusa izrednega štipendista so predvsem, da kandidat dela v DO Železarne Štore najmanj eno leto in ima ugodno delovno oceno, da je vključen v stopnjo in smer šolanja, ki je v skladu s potrebami DO ŽS.

Izjemoma lahko odbor za kadrovsko-socialne zadeve odobri status izrednega štipendista delavcu, ki dela manj kot eno leto v DO ŽS, če nadaljuje izredno šolanje neposredno po končanem rednem šolanju in če se šola v stroki in stopnji, ki je v delovni organizaciji deficitarna in pod pogojem, da je bil v času rednega šolanja dober dijak ali študent.

155. člen

Delavec, ki mu je bil priznan status izrednega štipendista, ima pravico, da mu delovna organizacija plača delno ali v celoti znesek šolnine in drugih stroškov v zvezi s šolanjem (prevozi, šolske potrebščine in podobno), do odsotnosti z dela z nadomestilom OD za udeležbo na predavanjih ali vajah, če so le-te med rednim delovnim časom in za opravljanje izpitov ter diplomskega dela.

Delovna organizacija nudi materialno pomoč izrednim štipendistom po določilih tega sporazuma skladno z določili družbenega dogovora o osnovah kadrovske politike občine Celje in v okviru njenih materialnih možnosti.

156. člen

Delavec ima pravico in obveznost, da stalno izpopolnjuje in pogloblja praktična in druga znanja ter sposobnosti, ki izhajajo iz razvoja znanosti, tehnike in tehnologije ter razvoja samoupravnih družbenih odnosov.

Uveljavljanje pravic in izvajanje obveznosti se delavcem omogoči z organiziranjem predavanj, tečajev ali seminarjev in praktičnim delom v delovni organizaciji ali izven nje.

157. člen

Za ugotovitev dejanskega znanja in sposobnosti delavcev po končanem izobraževanju v delovni organizaciji se ustanove izpitne komisije. Člane izpitnih komisij imenuje vodja kadrovskega sektorja za vsak primer posebej.

Za recenzijo izdelanih programov in izobraževalnih pripomočkov v DO ŽS se imenuje recenzijsko komisijo. Člane recenzijske komisije imenuje vodja kadrovskega sektorja.

Nagrajevanje izvajalcev izobraževanja, katerim to delo ni osnovna zadolžitev, se izvaja po določilih SKIMC Štore in normativih, ki jih sprejme svet šole.

XI. ODGOVORNOST DELAVCA

1. Odgovornost delavca v združenem delu

158. člen

Delavec je osebno odgovoren za izpolnjevanje vseh delovnih obveznosti, ki izhajajo iz združenega dela, zakonov, statutov, tega sporazuma in drugih samoupravnih aktov.

Za neizpolnjevanje svojih vnaprej določenih obveznosti ter za druge kršitve teh obveznosti, ki jih stori oziroma opusti po svoji krivdi, je delavec odgovoren sodelavcem, materialno škodo pa, ki jo je delavec povzročil namenoma ali iz velike malomarnosti na delu ali v zvezi z delom, je dolžan povrniti.

2. Kršitev delovnih obveznosti

159. člen

Delavec osebno odgovarja za lažjo ali hujšo kršitev delovnih obveznosti, določenih s tem sporazumom kot kršitve.

160. člen

Delavec lažje krši delovno obveznost:

1. če zamuja na delo ali neopravičeno zapušča delovno mesto pred koncem delovnega časa in brez odobritve neposredno odgovornega delavca;

2. če neopravičeno en dan izostane z dela;

3. če malomarno, netočno, neodgovorno ali nestrokovno izvršuje ali zanemarja svoje delovne obveznosti in ima tako delo za posledico motnje v delovnem procesu;

4. če grozi, žali ali kako drugače neopravičeno prizadene ugled sodelavca, ali odgovornega delavca med delom ali v zvezi z delom;

5. če se kot priča ali izvedenec brez opravičenega razloga ne odzove vabilu za obravnavo pred komisijo za kršitve delovnih obveznosti;

6. če neekonomično ali nepravilno izkorišča sredstva za proizvodnjo ali delovnega časa;

7. če povzroča nered ali manjše prepire na delu ali v zvezi z delom;

8. če opusti ukrepe za varstvo pri delu ali enkratno kršitev predpisov za varstvo pri delu ali neuporabljanje osebne varstvene opreme ter varstvenih naprav z manjšimi posledicami ali brez njih;

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

10. če omejuje delovne ali samoupravne pravice sodelavcem brez posledic;

11. če zlorablja položaj ali prekorači dana pooblastila z manjšimi posledicami;

12. če delavec, ki je za kršitev zvedel, opusti uvedbo ali končanje postopka zaradi kršitve delovne obveznosti ali kakršnegakoli drugega postopka, s katerim se odloča o pravicah ali obveznostih delavcev;

13. če krši varovanje poslovne tajnosti brez posledic ali osebne koristi;

14. vsako nedovoljeno delo med delovnim časom, če ni večjih posledic;

15. neupravičena ali nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalogov, če niso ali so bile le manjše posledice;

16. napačno ali nepravočasno informiranje samoupravnih organov, samoupravnih delovnih skupin ali sodelavcev brez bistvenih posledic;

17. vsaka kršitev ali opustitev dejanja, ki ovira ali onemogoča pravilno ali čim uspešnejše poslovanje delovne enote, TOZD ali železarnice, če ni večjih posledic;

18. zapuščanje delovnega mesta med delovnim časom zaradi dela, ki ni v zvezi z delovno obveznostjo;

19. kršitev zakonskih predpisov ali samoupravnih aktov z manjšimi posledicami za interese delovne organizacije, širše skupnosti ali posameznega delavca;

20. vse kršitve samoupravnih aktov, če je v njihovih določilih določena odgovornost delavcev in če niso posamezne kršitve označene kot hujše kršitve delovne obveznosti.

161. člen

Hujše kršitve delovne dolžnosti so:

1. malomarno, neodgovorno ali nestrokovno izvrševanje ali zanemarjanje delovnih obveznosti z večjimi posledicami;

2. če je nezadostno skrbel za delavca ali delovne pogoje, v katerih dela, kot odgovorni delavec, če to ni imelo večjih posledic;

3. povzročitev materialne škode iz velike nepazljivosti ali namenoma na delu ali v zvezi z delom;

4. neopravičena ali nedovoljena odklonitev izvrševanja delovnih nalog, če so zaradi tega nastale večje posledice;

5. prinašanje alkohola, pijančevanje ali uživanje alkohola med delovnim časom ali prihajanje na delo v vinjenem stanju;

6. zloraba položaja ali prekoračitev dana pooblastila z namenom da se s tem zase ali za drugega pridobi protipravna materialna korist ali pa, da drugemu prizadene škodo;

7. pridobitev osebne gmotne koristi, izročanje ali sprejemanje daril in drugih ugodnosti od poslovnih strank ali delavcev v zvezi z delom na škodo drugih sodelavcev ali delovne organizacije;

8. protipravno prilaščanje orodja ali materiala za sebe ali za druge;

9. kršitve varovanja ali izdajanje poslovne tajnosti, kar ima za posledico materialno ali drugo škodo;

10. ponarejanje ali namerno dajanje napačnih podatkov, ki lahko vplivajo na odlo-

čitev pridobitve lastnosti delavca, ali krivo pričanje o postopku za kršitev delovnih obveznosti;

11. namerno dajanje napačnih podatkov, ki lahko vplivajo na osebne dohodke, materialno stanje ali proizvodne uspehe TOZD ali železarne;

12. opustitev ukrepov za varstvo pri delu ali kršenje predpisov za varstvo pri delu ali neuporabljanje osebne varnostne opreme ali varnostnih naprav s posledicami;

13. omejevanje delovnih ali samoupravnih pravic delavcev s posledicami;

14. nezadostna skrb za delavca ali delovne pogoje, v katerih dela, s strani odgovornega delavca, če so zato nastale posledice;

15. vsako nedovoljeno delo med delovnim časom s posledicami za TOZD ali železarno;

16. kršenje zakonov, predpisov ali samoupravnih aktov z večjimi posledicami za železarno, za interese širše skupnosti ali posameznega delavca;

17. napačno ali nepravočasno informiranje samoupravnih organov, samoupravnih delovnih skupin ali delovne skupnosti, če iz tega nastanejo večje posledice;

18. prilaščanje ali uporabljanje proizvodnih sredstev ali materiala in izkoriščanje delovnega časa za nedovoljena dela za sebe ali druge v večjem obsegu;

19. tatvina, storjena v železarni na škodo kogarkoli;

20. povzročanje nereda s fizičnim napadom, pretepom, z nemoralnimi dejanji ali nedostojnim ali žaljivim vedenjem med delom;

21. neopravičeni, neprekinjeni izostanek z dela v trajanju več kot en dan. Večkratni izostanek z dela v razdobju 6 mesecev;

22. če je delavec dvakrat lažje kršil delovno obveznost in so mu bili izrečeni ustrezni ukrepi, se tretja kršitev šteje kot hujša;

23. storitev ali opustitev kateregakoli dejanja, ki po zakonskih predpisih predstavlja kaznivo dejanje, gospodarski prekršek ali prestop v zvezi z delom v železarni;

24. vsaka kršitev samoupravnih aktov, če je v njihovih določilih določena odgovornost delavca in če so posamezne kršitve določil označene kot hujše kršitve delovnih obveznosti oziroma dolžnosti.

3. Ukrepi zoper kršitelje delovnih dolžnosti

162. člen

Delavcu se za lažjo kršitev delovnih obveznosti praviloma lahko izreče ukrep:

- opomin ali
- javni opomin.

163. člen

Delavcu se za hujšo kršitev delovnih obveznosti praviloma lahko izreče ukrep:

- zadnji javni opomin,
- prenehanje lastnosti delavca v združenem delu ali
- odstranitev delavca z vodstvenega delovnega mesta in razporeditev na drugo, strokovni izobrazbi ustrezno delovno mesto.

164. člen

Pri izrekanju ukrepov mora pristojni organ upoštevati tako olajševalne kot tudi obtežilne okoliščine, ki so določene v samoupravnem aktu o odgovornosti.

165. člen

Delavcu ni mogoče izreči ukrepa za kršitev delovnih obveznosti, če krivda ni objektivno ugotovljena in če delavec ni bil predhodno zaslišan, razen če delavec, ne da bi opravičil razlog, se vabilu na zaslišanje ne odzove.

Delavec, obdolžen kršitve delovnih obveznosti, ima pravico na zaslišanju ali obravnavi izpovedati dejstva in podatke, ki so mu v prid, predlagati dokaze, postavljati vprašanja pričam ali izvedencem in dajati obrazložitve v zvezi z izjavami pri zaslišanju.

Obdolženi ima pravico si vzeti in pooblastiti zagovornika, ki ima v postopku pravice določene v pooblastilu.

4. Odškodninska odgovornost

166. člen

Za materialno škodo, za katero delavec odgovarja, se šteje vsako zmanjšanje vrednosti premoženja in dohodka, s katerim gospodari TOZD in delovna organizacija, oziroma škoda, ki jo delovna organizacija povrne tretji osebi, povzroči pa jo delavec namenoma ali iz velike malomarnosti.

Delavec lahko povzroči škodo tudi z neizpolnjevanjem delovne obveznosti ali samovoljnim prenehanjem dela.

167. člen

Delavcu, ki škode ni povzročil namenoma, se lahko iz opravičenih razlogov, ki so v lažji stopnji krivde, slabem socialno-materialnem stanju, sicer dobra oceni pri delu in podobno, deloma oprostí obveznost vračila škode.

Povračila škode ni mogoče oprostiti delavcu, ki jo je povzročil namerno, ki je povzročil škodo že večkrat ali je bil enkrat ali večkrat oproščen vračila škode.

O oprostitvi vračila škode odloča delavski svet na utemeljen predlog komisije za izrekanje ukrepov za kršitev delovnih obveznosti v

168. člen

Škoda je napravljena iz velike nepazljivosti oziroma malomarnosti, kadar delavec pri opravljanju svojih delovnih obveznosti ne upošteva niti toliko pazljivosti, kolikor se pričakuje od delavca poprečne sposobnosti in zato nastane škoda.

169. člen

TOZD oziroma delovna organizacija je odgovorna za škodo, ki jo utрпи delavec ne po lastni krivdi in je dolžan škodo povrniti.

5. Organi za vodenje postopka in izrekanje ukrepov

170. člen

Pripravljalno gradivo za vodenje postopka na pristojnem organu upravljanja za kršitev delovnih obveznosti ureja strokovna služba ali pooblaščen oseba v OOS. Pooblaščen oseba ali služba mora uvesti postopek na predlog ali samoiniciativno.

Postopek se sproži s prijavo. Delavec — obdolženec mora biti o obravnavi obveščen 5 dni pred obravnavo.

Ukrepe za kršitve delovnih obveznosti izreka komisija za obravnavo kršitev delovnih obveznosti, ki odloča tudi o varstvu pravic delavcev s področja njene pristojnosti.

171. člen

Zoper delavca, ki je lažje kršil delovno obveznost, ni mogoče uvesti postopka, če je od storjene kršitve preteklo več kakor dva meseca, če pa je postopek pravočasno uveden, se mora končati najpozneje v roku treh mesecev od storjene kršitve.

Zoper delavca ki je hujše kršil delovno obveznost, ni mogoče uvesti postopka, če je od storjene kršitve preteklo več kakor 4 mesece, če je pa postopek pravočasno uveden, se mora končati najpozneje v roku 5 mesecev od storjene kršitve.

Pravica izvršitve ukrepa zaradi kršitve delovnih obveznosti zastara po preteku 30 dni od dneva, ko je delavcu vročena odločba oziroma od dneva njene pravnomočnosti. Ukrep izrečen delavcu zaradi lažje kršitve delovnih obveznosti se črta iz evidence po preteku enega leta, zaradi hujše kršitve pa po preteku dveh let od dneva, ko je odločba o ukrepu postala dokončna ali pravnomočna, če delavec v tem času ni ponovno kršil delovne dolžnosti.

172. člen

Podrobna določila za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti, vodenju postopka ugotavljanju materialne škode ter druge pogoje in način za uresničevanje pravic in obvezno-

sti v zvezi z odgovornostjo urejajo delavci s pravilnikom o odgovornosti enotno za vse delavce v železarni.

6. Odstranitev z delovnega mesta (suspenz z delovnega mesta)

173. člen

Delavec mora biti odstranjen z delovnega mesta, če stori dejanje, ki pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti, njegova navzočnost na delovnem mestu pa bi predstavljala oviro za normalno delo ali celo nevarnost za lastno zdravje in življenje in zdravje ali življenje sodelavcev.

Delavec je lahko odstranjen z delovnega mesta razen v primerih iz prvega odstavka tega člena tudi v primeru:

1. če je zoper delavca uveden kazenski postopek zaradi suma kaznivega dejanja ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom;
2. ko je izvršil ali se upravičeno pričakuje, da bi izvršil dejanje, ki predstavlja hujšo kršitev delovne obveznosti ter s tem povzroči materialno ali moralno škodo drugim delavcem v združenem delu iz velike nepazljivosti ali namenoma;
3. delavca se lahko odstrani z delovnega mesta še predvsem, če bi s svojo prisotnostjo oviral redno delo drugih sodelavcev.

V primerih iz tega člena, odstrani delavca z delovnega mesta neposredni vodja dela z vednostjo tehničnega dežurnega delovne organizacije, oziroma vodje obrata ali oddelka.

174. člen

Delavec je dolžan delati na drugem delovnem mestu v primeru iz določil predhodnega člena. Med odstranitvijo z delovnega mesta ima delavec pravico do OD z delovnega mesta, kjer opravlja delo.

Če se v postopku ugotovi, da je bila odstranitev z delovnega mesta izrečena neupravičeno, ima delavec pravico do povračila razlike OD iz svojega delovnega mesta in delovnega mesta, kjer je delal, če taka razlika obstaja.

175. člen

Odstranitev z delovnega mesta je začasen ukrep in traja do dokončne odločitve z izrečenim ukrepom zaradi kršitve delovne obveznosti, vendar največ do konca zastaralnega roka.

Odločbo o odstranitvi delavca z delovnega mesta izstavi vodja TOZD, oziroma direktor delovne organizacije ali po njem pooblaščen oseba. O izdani odločbi je treba obvestiti komisijo za obravnavo kršitev delovnih obveznosti.

Ugovor o odstranitvi z delovnega mesta, ki ga delavec lahko posreduje komisiji za ugotavljanje in izrekanje ukrepov kršiteljem delovne obveznosti, ne zadrži izvršitve.

7. Odstranitev iz delovne organizacije (suspenz iz delovne organizacije)

176. člen

Delavec mora biti odstranjen iz delovne organizacije predvsem:

- če je zoper njega uveden kazenski postopek zaradi suma kaznivega dejanja, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom;
- če stori dejanje, ki pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti in bi v tem primeru bila delavčeva navzočnost škodljiva;
- če je delavec dan v pripor ali zapor (obligatorni suspenz), če je odstranitev zahteval pristojni organ za notranje zadeve ali pristojni preiskovalni organ;
- če se glede na storjeno dejanje utemeljeno pričakuje, da bo delavcu prenehala lastnost delavca v združenem delu zaradi hujše kršitve delovne obvezosti;
- delavec je lahko odstranjen tudi v primerih, ko neposredni vodja dela ugotovi, da bi delavčeva navzočnost lahko predstavljala nevarnost za zdravje in življenje delavca ali sodelavcev in predvsem, ko je delavec pod vplivom alkohola ali je za varno delo nesposoben zaradi prevelike utrujenosti.

V primerih iz te točke odloča o odstranitvi delavca iz podjetja neposredno vodja dela z vednostjo obratovodje ali vodje oddelka oz. tehničnega dežurnega delavca delovne organizacije.

V tem primeru delavcu ne pripada nadomestilo OD za čas odstranitve.

Šteje se, da je delavčeva navzočnost škodljiva:

- če bi s svojo navzočnostjo motil proizvodni proces, tako, da to predstavlja potencialno nevarnost za lastno zdravje in življenje ter zdravje in življenje drugih sodelavcev;
- če prisotnost pomeni potencialno nevarnost za materialno škodo;
- če je podan utemeljen razlog, da je delavca potrebno odstraniti zaradi zavarovanja dokazov.

177. člen

O odstranitvi delavca iz delovne organizacije odloča komisija za kršitve delovnih obveznosti na predlog vodje delovne enote.

Delavec ki misli, da je bila z odstranitvijo z delovne organizacije kršena njegova pravica, lahko zahteva pri samoupravnem organu, ki

je odločil o odstranitvi, varstvo svoje pravice. Zahteva za varstvo pravic ne zadrži izvršitve odločbe.

V času odstranitve delavca iz delovne organizacije ima delavec pravico do nadomestila OD v višini 50 %.

178. člen

Vodja kadrovskega sektorja obligatorno izda odločbo o odstranitvi delavca iz delovne organizacije, kadar je delavec v priporu. Osnova za izstavitve odločbe je obvestilo organa, ki je pripor odredil. Odločba mora biti posredovana prizadetemu delavcu.

Odstranitev traja toliko časa, dokler obstojajo razlogi, zaradi katerih je bila izstavljena odločba.

XII. PRENEHANJE LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

179. člen

1. Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu:

a) če delavec izjavi, da ne želi več delati v

b) na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci v

c) kadar se v odloči, da preneha lastnost delavca delavcu, ki je dopolnil pokojninsko dobo;

d) če ob pridobitvi lastnosti delavca zamolči, ali je dal neresnične podatke glede pogojev, določenih za delo oziroma delovno mesto in so ti podatki vplivali na pridobitev lastnosti delavca v združenem delu;

e) če ne izpolnjuje svojih obveznosti iz združenega dela in s tem huje krši delovno obveznost po odločbi pristojnega organa;

f) če odkloni delo na drugem delovnem mestu, na katero je bil delavec razporejen v skladu z določili tega sporazuma;

g) če je začel postopek, da preneha njegova oziroma delovna organizacija, v katere sestavi je;

h) neodvisno od volje delavca in drugih delavcev po določilu zakona.

2. Prenehanje lastnosti delavca po želji delavca

180. člen

Delavec, ki to želi, lahko ob vsakem času odloči, da bo prenehal z delom v Delavec mora to željo izraziti v pisni obliki in jo posredovati organu, ki je pristojen za odločanje o medsebojnih razmerjih v združenem delu. Pismeno obvestilo odda delavec v

kadrovskem sektorju delovne organizacije in o tem obvesti tudi svojega vodjo dela.

Delavec je dolžan ostati na delu v še toliko časa, kot je določeno v tem sporazumu. Doba, ko je delavec dolžan ostati na delu v smislu tega člena, začne teči naslednji dan od dneva, ko je delavec oddal pismeno izjavo kadrovskemu sektorju.

Pismeno izjavo, da ne želi delati v lahko delavec umakne, dokler pristojni organ za odločanje o medsebojnih razmerjih ne sklene o prenehanju lastnosti delavca.

Pristojni organ se seznani z izjavo delavca ter sprejme sklep o prenehanju delavca po delavčevi želji in določi dan, ko delavcu preneha lastnost delavca v

Na podlagi sklepa izda odločbo o prenehanju dela vodja kadrovskega sektorja.

181. člen

Delavec, ki samovoljno preneha z delom pred potekom roka, v katerem je dolžan ostati še na delu, mora povrniti TOZD oziroma delovni organizaciji škodo, ki jo je povzročil s predčasnim prenehanjem dela. Za pravice in obveznosti delavca in delovne organizacije v zvezi z materialno odgovornostjo veljajo določbe zakona, tega sporazuma in pravilnika o odgovornosti.

3. Prenehanje lastnosti delavca po sporazumu z drugimi delavci

182. člen

Lastnost delavca lahko delavcu preneha tudi na podlagi pismenega sporazuma, ki ga delavec sklene z delavci

Delavec pismeno predlaga pristojnemu organu upravljanja, da bi prenehal delati v določenega dne.

Pristojni organ za medsebojna razmerja sprejme na podlagi mnenja vodje delovne enote, kjer delavec dela, sklep o sporazumnem prenehanju lastnosti delavca. Delavec in v imenu predsednik pristojnega organa za medsebojna razmerja, podpišeta sporazum o prenehanju dela. V sporazumu mora biti določen dan, ko bo delavec prenehal delati in dan, ko bo izgubil lastnost delavca v

4. Prenehanje lastnosti delavca v združenem delu po sklepu pristojnega organa upravljanja

183. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v združenem delu, ko je dopolnil pokojninsko dobo 40 let moški oziroma 35 let ženske z dnem, ko poteče čas, določen v tem sporazumu.

Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu, začne teči naslednji dan od dneva, ko delavec dopolni pokojninsko dobo oziroma od dne, ko je pristojni organ sprejel sklep o prenehanju lastnosti delavca.

Odločbo o prenehanju lastnosti delavca izda vodja kadrovskega sektorja na podlagi sklepa pristojnega organa upravljanja.

184. člen

Delavcu preneha lastnost delavca po sklepu pristojnega organa upravljanja, ki odloča o medsebojnih razmerjih, če je zamočlal ali dal neresnične podatke o pogojih, določenih za delo na delovnem mestu, pa so ti podatki vplivali, da je delavec pridobil lastnost delavca v združenem delu.

Delavcu preneha delo po prvem odstavku tega člena, če kadrovski sektor ali delavci delovne organizacije v dveh letih od dneva, ko je delavec pridobil lastnost delavca, ugotovijo, da so podatki neresnični ali da je delavec podatke zamočlal.

Kdor ugotovi, da je delavec dal neresnične podatke, je dolžan to sporočiti kadrovskemu sektorju oziroma pristojnemu organu upravljanja.

V primeru iz določila tega člena preneha lastnost delavca z dnem, ko je bil sprejet sklep pristojnega organa upravljanja.

185. člen

Delavcu, ki hujše krši delovno obveznost, preneha lastnost delavca v skladu z določbami o odgovornosti pri delu z dnem, ko je postal sklep o prenehanju dokončen oziroma, ko je bilo delavcu vročeno obvestilo o dokončnem sklepu o prenehanju lastnosti delavca, zaradi hujše kršitve delovne obveznosti, če je delavec zahteval varstvo pravic.

186. člen

Če je začel postopek, da preneha ali delovna organizacija Železarna Štore, lahko preneha delavcu lastnost delavca, če tako sklene pristojni organ upravljanja, ki odloča o medsebojnih razmerjih.

Pristojni organ upravljanja upošteva pri sklepanju o prenehanju lastnosti delavca: socialne razmere, v katerih delavec živi, njegovo delovno dobo v delovni organizaciji, tako, da delo preneha najprej delavcem, ki živijo v najugodnejših socialnih razmerah in imajo krajšo delovno dobo v delovni organizaciji.

5. Prenehanje lastnosti delavca po določilih zakona

187. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu neodvisno od volje delavca in drugih delavcev v naslednjih primerih:

- če postane delavec popolnoma nezmožen za delo (invalid I. kategorije) z dnem vročitve pravnomočne odločbe o ugotovitvi nezmožnosti;
- če je delavcu po zakonu oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati delo na delovnem mestu, na katerem dela — z dnem pravnomočne odločbe;
- če je delavec obsojen na zapor, daljši kot 6 mesecev, z dnem, ko nastopi prestanje kazni;
- če je delavcu izrečen varnostni ukrep, vzgojni ukrep, ki naj traja več kot 6 mesecev in mora biti zato delavec odsoten z dela — z dnem, ko se začne izvajati ukrep;
- če preneha oziroma delovna organizacija, v katere sestavi je , razen v primerih pripojitve ali spojitve, preneha lastnost delavca vsem delavcem z dnem, ko preneha delovna organizacija.

Delavec mora biti pismeno obveščen o prenehanju lastnosti delavca v združenem delu v skladu z določbami tega sporazuma o obveščanju.

6. Drugi načini prenehanja lastnosti delavca v združenem delu

188. člen

Delavcu preneha lastnost delavca še v naslednjih primerih:

- če se delavec ne strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene s tem sporazumom in v roku 10 dni podpiše izjavo, da ne želi združiti svojega dela z ostalimi delavci v po poteku odpovednega roka;
- če delavec po javnem razpisu ni znova izbran oziroma je odločeno, da ne sme delati na vodilnem delovnem mestu in ne privoli v to, da bi delal na drugem delovnem mestu — po poteku odpovednega roka;
- če delavec brez opravičenega razloga ne začne delati določenega dne;
- s potekom določenega časa ali dnem, ko prenehajo razlogi, zaradi katerih je delavec združil svoje delo za določen čas;
- delavcu, ki se po povratku iz JLA ne javi na delo v delovno organizacijo v roku 15 dni, preneha lastnost delavca z dnem, ko je prenehal z delom zaradi odhoda v JLA;
- če se delavec ne usposobi za samostojno delo v okviru stopnje svoje izobrazbe ali stroke v roku, ki ga določa zakon, družbeni dogovor, samoupravni sporazum ali samoupravni akt — po preteku odpovednega roka;

- v primeru, kadar delavec dela s privolitvijo določen čas na poskusnem delu — po določilu tega sporazuma.

189. člen

Delavcu preneha lastnost delavca, če iz tehnoloških, organizacijskih ali ekonomskih razlogov ni potrebn po njegovem delu v delovni organizaciji v primeru, če mu je delovna organizacija zagotovila delovno mesto v drugi delovni organizaciji, ker ni mogla zagotoviti delovnega mesta v železarni Štore.

Delavcu preneha lastnost delavca z dnem, ko začne delati v novi organizaciji združenega dela.

Če odkloni delo na drugem delovnem mestu, ki je delavcu zagotovljeno v isti ali drugi organizaciji združenega dela. Delavec ima pravico ostati na delu še 30 dni od dneva, ko bi bil dolžan začeti delati na delovnem mestu, na katero je bil razporejen.

Po poteku 30 dni preneha delavcu lastnost delavca v združenem delu.

190. člen

Delavcu-pripravniku preneha lastnost delavca, če odkloni delo na delovnem mestu, na katero je bil razporejen.

Delavcu-pripravniku preneha lastnost delavca z dnem, ko je bil po dokončnem sklepu o razporeditvi dolžan začeti delati na delovnem mestu, na katerega je bil razporejen, pa brez opravičenega razloga ne začne delati določenega dne.

191. člen

Delavcu, ki je bil izvoljen v predstavniške organe ter izvoljenemu in imenovanemu za funkcijo v zveznih, republiških ali občinskih organih, preneha lastnost delavca z dnem, ko začne delati v organu oziroma organizaciji, v katero je bil izvoljen ali imenovan.

Delavec iz prvega odstavka tega člena ima po izteku mandatne dobe oziroma funkcije pravico ponovno pridobiti lastnost delavca v DO. Delavci v DO pa so mu dolžni zagotoviti, da to pravico uveljavi.

Delavci iz določila tega člena imajo pravico biti razporejeni na delovno mesto, ki ustreza njihovi strokovni izobrazbi ter drugim njihovim delovnim sposobnostim.

Medsebojne pravice in obveznosti z delavcem, ki odhaja na opravljanje javne funkcije, urejajo delavci DO s pismenim sporazumom.

7. Čas, ko mora delavec še ostati na delu po odločitvi o prenehanju lastnosti delavca (odpovedni rok)

192. člen

Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu na svojem delovnem mestu v delovni organizaciji

ji, ko mu preneha lastnost delavca po njegovi želji, po dopolnitvi pokojninske dobe, če ni znova izbran na razpisano delovno mesto in odkloni mesto, ki mu ga delavci DO ponudijo, traja:

- | | |
|---|----------|
| a) za delavca na delovnem mestu do vključno priučenega (I. stopnja oz. NK in PK) | 1 mesec |
| b) za delavce na delovnem mestu izučenih in srednješolcev (KV, VK in SS oz. II., III. in IV. stopnja) | 2 meseca |
| c) za delavca na delovnem mestu z VS in ViŠ izobrazbo (oz. V. in VI. stopnja) | 3 mesece |
| č) za vodilne delavce v DO in individualne poslovodne organe | 4 mesece |

Izjemoma je delavec dolžan ostati na delu dalj kot določa prvi odstavek tega člena, zaradi dokončanja dela. O podaljšanem roku odloči organ upravljanja, ki odloča o medsebojnih razmerjih. Podaljšanje lahko traja največ en mesec.

Delavcu lahko pristojni organ upravljanja na njegovo pismeno zahtevo skrajša čas, ko mora ostati na delu po določilu prvega odstavka tega člena za delavce na delovnem mestu pod a) na najmanj 15 dni, za ostale delavce pa najmanj en mesec.

193. člen

Delavec, ki mu preneha lastnost delavca v združenem delu sme v odpovednem roku med delovnim časom odhajati iz DO do 8 ur tedensko, da bi našel zaposlitev v drugi organizaciji združenega dela, vendar največ 24 ur v celotnem času, ko mora še ostati na delu.

Razpored odhodov urejata sporazumno delavec in vodja delovne enote, kjer delavec dela. Če se ne moreta sporazumeti, razporedi izhoda organ, pristojen za medsebojna razmerja.

Za čas, ko sme biti delavec odsoten z dela, ima pravico do nadomestila OD.

194. člen

O prenehanju lastnosti delavca odloča pristojni organ v TOZD, OSS in delovni organizaciji. Delavcu, ki mu preneha lastnost delavca, kadrovski sektor vroči obvestilo o sklepu.

O prenehanju lastnosti delavca je delavec zadnji dan dela dolžan urediti svoje obveznosti do DO če ni z dogovorom ali pogodbo določeno drugače.

Z dnem, ko delavec neha delati, se ga razreši delovne obveznosti v združenem delu.

XIII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

195. člen

Delavec, ki meni, da je bila kršena njegova pravica iz združenega dela, lahko zahteva postopek za varstvo pravic.

Pristojni samoupravni organ mora opraviti postopek za varstvo pravic tudi na zahtevo kandidata, ki misli, da je bil kršen postopek za pridobivanje lastnosti delavca v združenem delu in delavec, ki je to lastnost pridobil, ne izpolnjuje predpisanih pogojev.

Pri zahtevi iz tega člena je pri ponovnem preizkusu preskrbeti mnenje sindikalne organizacije

196. člen

O zahtevi za varstvo pravic odloča organ upravljanja, ki odloča o medsebojnih razmerjih, če v tem sporazumu ali drugih samoupravnih aktih ni določeno drugače.

197. člen

Zahteva za varstvo pravic odloži izvršitev sklepa, razen v primeru ko je pristojni organ ali pooblaščen oseba odločil o uvedbi dela v podaljšanem času (nadurno delo) ali o razporeditvi delavca na drugo delovno mesto oziroma delo v izrednih okoliščinah, ki jih določa ta sporazum.

198. člen

O zahtevi za varstvo pravic mora pristojni organ dokončno odločiti v 30 dneh od vložitve le-te.

Ko pristojni organ obravnava delavčevo zahtevo za varstvo pravic, ima delavec pravico biti navzoč.

Kadrovski sektor oziroma druga služba, v katere področje spada zahteva za varstvo pravic, mora prizadetega delavca pravočasno obvestiti kdaj in kje bo njegova zahteva obravnavana. Delavcu se mora omogočiti navzočnost na obravnavi.

199. člen

Sklep pristojnega organa, ki odloča o delavčevi zahtevi za varstvo pravic, je dokončen.

Pristojna služba je dolžna skrbeti, da se izvrši sklep o odločitvi organa o zahtevi delavca in mu zagotovi varstvo pravic.

200. člen

Kadar odloča o delavčevi pravici ali obveznosti organ upravljanja, pri odločanju ne smejo sodelovati tisti člani, ki so s prizadetim delavcem v ožjem sorodstvu.

201. člen

Delavec ima pravico, da se hkrati z vložitvijo zahteve za varstvo pravic v DO obrne tudi na občinski upravni organ ki je pristojen za področje, iz katerega delavec zahteva varstvo.

Če pristojni občinski upravni organ posreduje v DO, mora organ, ki odloča o zahtevi v hkrati odločati tudi o tem posredovanju.

Če pristojni občinski upravni organ meni, da je z odločitvijo organa, ki je v delovni organizaciji odločil o zahtevi za varstvo pravic, očitno kršena delavčeva pravica ki temelji na zakonu ali samoupravnem aktu, delavec pa je zahteval varstvo pravic pri pristojnem sodišču, lahko izda odločbo, da se do pravnomočne sodbe odloži izvršitev dokončne odločbe pristojnega organa delovne organizacije.

202. člen

Če delavec ali kandidat ni zadovoljen z dokončno odločitvijo, sprejeto v DO, ali če pristojni organ ni odločil v predpisanem roku, ima v naslednjih 30 dneh pravico zahtevati varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

Varstvo pravic pri pristojnem sodišču ne more zahtevati delavec oziroma kandidat ki prej ni zahteval varstva pravic v delovni organizaciji.

203. člen

Kadrovski sektor je dolžan skrbeti, da se sodne odločbe v zvezi z varstvom pravic delavcev v delovni organizaciji izvrše v 15 dneh od prejema odločbe. Kadrovski sektor ali druga strokovna služba iz svoje pristojnosti je dolžna opraviti vsa druga opravila, ki izhajajo iz pravnomočne sodne odločbe (začeti postopek za izbiro kandidata, za razporeditev delavca na ustrezno delovno mesto, za odločitev o delavčevi zahtevi za odškodnino itd.).

204. člen

Sindikalna organizacija v oz. OD zastopa delavca, ki to zahteva ali privoli, pri uveljavljanju njegovih pravic iz združenega dela.

Če delavec v pooblastilu ne navede drugeče je v takem primeru njegovo pooblastilo neomejeno.

Delavcu se ne sme preprečiti, da ga ne bi zastopal pooblaščenec, ki ga je delavec izbral.

XIV. OBVEŠČANJE DELAVCEV S PODROČJA MEDSEBOJNIH RAZMERIJ

205. člen

O sklepih, s katerimi odločijo pristojni organi o delavčevih pravicah in obveznostih, se-

znanja prizadete delavce vsaka pristojna služba s pisnim obvestilom (odločbo).

Pismo obvestilo o sklepu mora vsebovati tudi pravni pouk o pogojih in načinu varstva pravic delavca.

206. člen

Delavec mora kadrovski sektor tekoče obveščati o naslovu svojega stalnega bivališča.

Vsa obvestila namenjena delavcu, vroči pristojna služba osebno na delovno mesto delavcu, delavec pa s svojim podpisom v dostavni knjigi ali kopiji potrdi, da je obvestilo prejel. Podrobna določila o obveščanju delavca se uredi s pravilnikom.

Pismena obvestila o sklepih (odločbe, vabila in druga obvestila) pošilja pristojna služba na zadnji naslov delavca, ki ga je dal kadrovskemu sektorju.

XV. POSEBNE DOLOČBE

1. Družbeno-politične organizacije

207. člen

Družbeno-politične organizacije, sindikat, Zveza mladine in zlasti ZKS so v in OD idejni in politični pobudnik za uresničevanje pravic in dolžnosti delavcev v združenem delu.

Sindikalna organizacija v ima pravico v imenu delavca vlagati pritožbe in zahtevati varstvo pravic in dajati predloge za varstvo pravic.

Organ, na katerega naslovi družbeno-politična organizacija svoj predlog, mora tak predlog obravnavati o njem zavzeti stališče in obvestiti predlagatelja v roku 30 dni.

2. Delo po pogodbi

208. člen

Za združeno delo delavcev ne šteje v smislu tega sporazuma opravljanje dela ali nalog, ki po svoji naravi niso take, da bi bilo zanje potrebno posebno delovno mesto, ker so občasne ali začasne in ne trajajo več kot 30 dni v posameznem koledarskem letu. Za opravljanje občasnih ali začasnih del se sklene z osebo pogodba o delu.

Dela ali naloge v smislu prvega odstavka tega člena so predvsem:

- občasno opravljanje poslovnih in drugih uslug;
- sodelovanje na področju izobraževanja in vzgoje;
- urejanje organizacijskih in drugih predpisov, sestavljanje samoupravnih aktov in podobno;

- čuvajska in nadzorna dela, občasna dela administrativnega značaja, če taka dela ni mogoče opraviti z delavci v združenem delu;
- občasna in začasna vzdrževalna dela, dela na industrijskem oblikovanju;
- dela na zdravstveno-socialnem, raziskovalnem, načrtovalnem in analitskem področju;
- občasno nakladanje in razkladanje surovin in materiala;
- občasna dela komunalnega značaja;
- občasno urejanje dokumentacijskega in arhivskega gradiva;
- občasno kurjenje in gretje prostorov;
- občasno delo tolmačev — prevajalcev;
- druga občasna dela, ki jih vnaprej ni bilo mogoče predvideti, po svojem značaju pa ne tvorijo več kakor 30 dni v letu.

209. člen

Za dela iz predhodnega člena, občasnega ali začasnega značaja na vzdrževalnih delih, za opravljanje del industrijskega oblikovanja, nalog pedagoškega oziroma andragoškega značaja, specialistični pregledi in raziskave v kulturni in socialni dejavnosti ter za opravljanje nalog raziskovalnega, študijskega, analitičnega in načrtovalnega značaja, sme delo trajati tudi več kakor 30 dni v posameznem koledarskem letu.

210. člen

O delu po pogodbi sklepa komisija za MRZD na predlog vodje kadrovskega sektorja. Pogodbo sklene v pisni obliki vodja sektorja. Pogodba mora vsebovati podatke o delavcu, o delu, višini in načinu plačila ter času trajanja.

Pogodbe iz prvega odstavka tega člena ni dopustno skleniti, če gre za dela ali naloge, za katere je treba združiti delo bodisi za določen čas, za krajši delovni čas po tem sporazumu ali če gre za avtorska dela.

3. Delovna knjižica

211. člen

Delavec, ki pridobi lastnost delavca v združenem delu, ima delovno knjižico.

Delovna knjižica je javna listina.

Delavec je dolžan ob pridobitvi lastnosti delavca kadrovskemu sektorju predložiti delovno knjižico, ki jo delavcu mora izročiti ob prenehanju lastnosti delavca.

212. člen

DS lahko verificira izjave delavcev o tem, da se strinjajo s pravicami in obveznostmi iz tega sporazuma in objavi začetek veljavnosti tega sporazuma šele potem, ko je izjavo podpisala najmanj 2/3 vseh delavcev

Izjava, ki jo delavci podpišejo ob sklenitvi sporazuma, se glasi:

Podpisani izjavljam, da se strinjam s pravicami in obveznostmi samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, ki je bil sprejet na zboru delavcev v dneh od 1. do 15. 3. 1974 z večino glasov vseh delavcev.

V izjavo se čitljivo vpiše ime in priimek delavca ter letnico rojstva. Izjave so lahko skupinske.

Vsakemu delavcu v je treba izročiti en izvod sprejetega sporazuma in prav tako delavcu, ki vstopa v delo potem, ko je bil sporazum že sklenjen.

213. člen

O sprejemu sprememb in dopolnitev tega sporazuma odločajo delavci kadar spremembe ali dopolnitev sega v pravice in obveznosti delavcev, po enakem postopku, kot je bil sporazum sprejet. V primerih vsebinskih sprememb ali sprememb na osnovi zakona, oziroma drugih predpisov odločajo delavci na svojem zboru z večino glasov na predlog DS

214. člen

Z začetkom uporabe tega sporazuma ostanejo še naprej v uporabi določila samoupravnih aktov s področja MRZD, ki niso v nasprotju s tem sporazumom. Posamezna določila samoupravnih aktov: pravilnika o delovnih razmerjih, o delitvi OD, o varstvu pri delu, o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, o razporejanju in usposabljanju pripravnikov in izobraževanju, ostanejo v veljavi, dokler niso sprejeti: sporazum o varstvu pri delu in sporazum o delitvi OD ter ustrezni pravilniki. Še veljavne samoupravne akte se uporablja smiselno temu sporazumu.

215. člen

Ta sporazum začne veljati in se uporablja, ko ga podpiše 2/3 delavcev v in ga verificira DS Določilo o letnem dopustu se uporablja od 1. 1. 1974 dalje.

	Stran		Stran
I. TEMELJNA IN SPLOŠNA DOLOČILA	3	VIII. VARSTVO DELAVCEV IN POSEBNO VARSTVO ŽENA, MLADINE IN INVALIDOV	
— Komisija za medsebojna razmerja v združenem delu	4	— Varstvo delavcev	18
— Komisija za obravnavo in izrekanje ukrepov kršiteljem delovnih obveznosti	4	— Varstvo žena in materinstva ...	18
— Delavski svet	4	— Varstvo mladine	19
— Odbor za kadrovsko-socialne zadeve in družbeni standard	4	— Varstvo invalidov	19
II. SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST	5	IX. OSEBNI DOHODKI IN SREDSTVA SKUPNE PORABE	20
III. PRIDOBITEV LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU	6	X. IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE DELOVNIH, UPRAVLJALSKIH IN PSIHOFIZIČNIH SPOSOBNOSTI ..	20
— Objava zasedbe prostega delovnega mesta	7	XI. ODGOVORNOST DELAVCA	
— Razpis zasedbe prostega delovnega mesta	8	— Odgovornost delavca v združenem delu	22
— Predhodni preizkus znanja in poskupno delo	8	— Kršitev delovnih obveznosti	22
— Delo za določen čas	9	— Ukrepi zoper kršitelje delovnih obveznosti	23
— Delo z nepolnim delovnim časom	9	— Odškodninska odgovornost	23
IV. RAZPOREDITEV NA DELOVNA MESTA		— Organi za vodenje postopka in izrekanje ukrepov	24
— Razporeditev na delovno mesto	10	— Odstranitev z delovnega mesta (suspenz)	24
— Napredovanje	10	— Odstranitev iz delovne organizacije (suspenz iz DO)	25
— Razporeditev na drugo delovno mesto	10	XII. PRENEHANJE LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU	25
V. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV		— Prenehanje lastnosti delavca po želji delavca	25
— Pravice delavcev	11	— Prenehanje lastnosti delavca po sporazumu	26
— Obveznosti delavcev	12	— Prenehanje lastnosti delavca po sklepu pristojnega organa upravljanja	26
VI. DELOVNI ČAS		— Prenehanje lastnosti delavca po določilih zakona	26
— Polni delovni čas in razporeditev le-tega	12	— Drugi načini prenehanja lastnosti delavca v združenem delu ..	27
— Skrajšan delovni čas zaradi posebnih pogojev	13	— Čas, ko mora delavec še ostati na delu po odločitvi o prenehanju lastnosti delavca (odpovedni rok)	27
— Delovni čas, ki je daljši od polnega delovnega časa (nadur. delo)	13	XIII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV ..	28
— Dežurstvo	13	XIV. OBVEŠČANJE DELAVCEV S PODROČJA MEDSEBOJNIH RAZMERIJ	29
— Nočno delo	14	XV. POSEBNE DOLOČBE	
— Delo na nedeljo in drž. praznik	14	— Družbeno-politične organizacije	29
VII. ODMORI, POČITEK, DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI		— Delo po pogodbi	29
— Odmor in počitek	14	— Delovna knjižica	30
— Letni dopust	15	XVI. KONČNE DOLOČBE	30
— Odsotnost z dela z nadomestilom OD (izredno plačani dopust)	16		
— Odsotnost zaradi bolezni	17		
— Odsotnost z dela brez nadomestila OD	17		
— Druge odsotnosti z dela (JLA, prevzem funkcije)	18		