

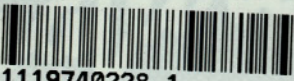


Leto XXIV.
Št. 1.
14. 1. 1974

Celje - skladišče

D-Per

214/1974



1119740228, 1

COBISS

OSREDNJA KNJ. CELJE

PO PRIZADEVANJU

ŠTUDIJSKA KNJIZNICA
63000 CELJE

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

VOLITVE SO RAZPISANE

Že pred novim letom smo naše bralce obvestili, da bo delavski svet razpisal volitve v organe upravljanja zadnje dni meseca decembra. Tako je tudi bilo. Delavski svet je imel sejo dne 28. decembra minulega leta in sprejel sklep o razpisu volitev.

VOLITVE V ORGANE UPRAVLJANJA BODO V ČETRTEK, DNE 31. JANUARJA 1974.

Volili bomo vse organe samoupravljanja. Poleg delegatov za delavski svet podjetja bomo volili delegate za delavski svet ZP Iskra, delegate za delavske svete TOZD, člane delavske kontrole v TOZD in člane delavske kontrole podjetja. Poleg tega je delavski svet sklenil, da se izvrše tudi volitve delegatov sveta enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami.

Pred volitvami morajo biti pravočasno sklicani in opravljeni zbori delovnih ljudi, na katerih bodo člani delovne skupnosti po posameznih volilnih enotah postavili kandidate za delegate organov upravljanja.

Natančnejša navodila glede volitev bo objavila volilna komisija, ki jo je postavil delavski svet.

Da bi bile vse tehnične priprave za volitve pravočasno urejene, morajo biti sklicani in opravljeni zbori delovnih ljudi najkasneje do 15. januarja 1974. ej

SPORAZUM O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH

V lanskem letu smo že večkrat objavili v našem glasilu razne notranje pravne akte ali osnutke teh aktov, da bi se vsi člani kolektiva seznanili z njimi in dali svoje predloge za spremembe in dopolnitve preden jih dokončno sprejme delavski svet ali delavski sveti TOZD.

Tudi v tej številki objavljamo osnutek samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, tako da bo lahko vsak član kolektiva sodeloval in odločal pri končnem oblikovanju tega tako važnega notranjega pravnega akta.

Objavljeni osnutek vsebuje določila o delovnih mestih, o delovnem času, načinu zasedbe prostih delovnih mest, o nadurnem delu, varstvu žena in mladine, o dopustih, o varstvu pravic delavcev itd.

Priporočamo vsem članom kolektiva, da osnutek pazljivo preberejo, organizirajo sestanke delovnih skupin, na katerih naj obravnavajo osnutek in oblikujejo morebitne dodatne predloge, spremembe ali dopolnitve.

Osnutek tega pravilnika je pripravila komisija za pravo notranjih pravnih aktov.

SPREJET JE PLAN ZA LETO 1974

Na zadnji seji je delavski svet razpravljal o predlogu gospodarskega plana za leto 1974. Seja delavskega sveta je bila v TOBI, kjer so si člani delavskega sveta pred sejo ogledali obrat, na seji pa je bil obravnavan sanacijski program za TOBI.

Po predlogu gospodarskega plana, ki ga je sprejel delavski svet, bomo morali napraviti znatno več kot v letu 1973, če hočemo poravnati vse obveznosti in vložiti nekaj v sklade.

Neto prodaja je večja za 34% v primerjavi z letom 1973, pogoj za realizacijo te prodaje pa je izpolnjevanje proizvodnega plana po asortimanu in količini.

Planirani dohodek je večji za 34%, delitveno razmerje med osebnimi dohodki in skladi pa naj bi bilo 85,7:14,3, osebni dohodki pa bi lahko porastli le, če istočasno porastejo tudi skladi.

Delavski svet je sicer načeloma sprejel gospodarski plan za leto 1974, o njem pa bodo še razpravljali delavski sveti TOZD. ej

Ob koncu lanskega leta smo objavili program dela naše organizacije ZK. Program je pester in konkreten. Njegova vsebina je nastala ob sodelovanju vseh komunistov. Ti so sprejeli strogo obvezo, da ga izvajajo, ne glede na kakšnem delovnem mestu delajo.

Na zadnji konferenci članov ZK sta poročala o gospodarjenju podjetja v preteklem letu tovariša Miro Jančigaj in Drago Mravlak. Konferenca je bila 21. decembra na Frankolovem.

Stvarna gospodarska analiza poslovanja podjetja je pokazala, da se da marsikaj storiti kar se včasih smatra za nemogoče, je pa vendarle mogoče, če ljudje hočejo.

Skrbno pripravljena gospodarska analiza je pokazala, da gremo ali bolje povedano, smo na začetku poti v boljše čase.

Iz obširnega gradiva objavljamole nekaj ugotovitev, v celoti pa objavljamo zanimive in poučne ugotovitve tovariša Jančigaja, ki jih je konferenca sprejela kot napotek za nadaljnje delo, večina članov pa je bila mnenja naj se z njimi seznanijo vsi člani kolektiva.

Iz gradiva pa posredujemo naslednje ugotovitve:

Z lastnim prizadevanjem smo znižali blokacijo računa od 60 na 23 milijonov dinarjev ob sodelovanju Ljubljanske banke, Sklada skupnih rezerv gospodarskih organizacij SRS, občine Celje in občine Maribor smo z dodatnimi krediti za obratna sredstva in odložitvijo plačil že najetih kreditov dne 6. 12. 1972 deblokirali žiro račun. Od takrat dalje poslujemo brez blokiranega žiro računa.

Delavski svet podjetja je sprejel sklep, da je treba izdelati sanacijski program, ki je bil izdelan konec meseca novembra lanskega leta skupaj z okvirnim zahtevkom za investicijska vlaganja za sanacijo podjetja in predložen v obravnavo in odobritev Skladu skupnih rezerv gospodarskih organizacij SRS, občine Celje, občine Maribor in Ljubljanske banke.

Do meseca aprila letos smo izdelali izvedbene investicijske programe za sanacijo podjetja in jih predložili v potrditev.

Investicijski programi so bili potrjeni in predvidena finančna sredstva odobrena, sedaj že prihajajo prvi stroji v podjetje.

Na novih trdnjih osnovah smo nadaljevali z izgradnjo tovarne za proizvodnjo kontejnerjev in uspeli zagotoviti manjša sredstva za dokončanje investicije, ki se sedaj zaključuje.

S sodelovanjem z zunanjim partnerjem smo ponovno pričeli proizvajati kopalne kadi v Kruševcu še pred uskladitvijo prodajnih cen.

V letošnjem letu nismo zabeležili večjih primerov izpada proizvodnje zaradi pomanjkanja reprodukcijskega materiala.

Že ob koncu lanskega leta so se osebni dohodki povečali in nekoliko uskladjali z ostalimi podjetji naše stroke na celjskem področju. Usklajevanje osebnih dohodkov se je nadaljevalo in se še nadaljuje.

S sanacijskim programom smo dobili tudi srednjeročni program razvoja do leta 1976, ki se še naprej usklajuje in dopolnjuje v odnosu do tržnih potreb in produkcijskih možnosti skladno z razvojem doma in v svetu.

Odločili smo se za nov pristop k urejanju notranje organizacije podjetja in to na osnovi analize proizvodnih procesov, katerim smo tudi prilagodili organizacijo po proizvodnih procesih. Proizvodni procesi in uvajanje spre-

menjenega načina vodenja (dinamično vodenje) so bile osnove današnjih TOZD in začetek spreminjenega načina dela po TOZD.

Vse bolj se uveljavlja teamski način dela, uvajajo se nove oblike za strokovno obdelavo in presojo za podjetje ključnih problemov (odbor za nove izdelke, ekonomski svet itd.).

Zaupanje poslovnih bank in ostalih zunanjih institucij v možnost rešitve problemov in sposobnost nadaljnega razvoja podjetja se je povrnilo.

Navedeni pozitivni premiki preteklem obdobju dokazujejo, da podjetje napreduje in da je bilo doslej že precej storjenega v obdobju enega leta. Rešitev in nadaljnje reševanje ključnih problemov za obstoj in razvoj podjetja je imelo za posledico že kratkoročne efekte, predvsem pa pomeni reševanje navedenih problemov ustvarjanje temeljev za bodoči razvoj in izboljšanje rezultatov poslovanja v prihodnjem obdobju. Očitno pa je, da je podjetje začelo v drugi polovici leta že izboljševati poslovne rezultate prvega polletja, kar je posledica sistematičnega reševanja ključnih problemov za obstoj in razvoj podjetja.

ODLOČUJOČ FAKTOR JE ČLOVEK

Glavni direktor Miro Jančigaj je na konferenci ocenil dogajanja v preteklosti. Njegov referat objavljamo v celoti.

Ocenjujemo in osebno sem pričrčan, da bodo takšne in podobne kompleksne analize vedno bolj potrebne, ker smo premalo seznanjeni z dejanskimi možnostmi. Analiza vseh dogajanj kaže, da so bili nekateri problemi za naše razmere in za naš način reševanja na prvi pogled nerešljivi, vendar lahko danes z dokazi trdimo, da so se dali rešiti. Ta zaključek je za nas izredno pomemben, ker smo še vedno v posameznih primerih pripravljene predimenzionirati težave, nismo pa takoj pripravljene pričeti iskati najbolj racionalno možnost rešitve. V kolikor je ta trditev točna in iz svojih dosedanjih izkušenj lahko trdim, da je, je za nas potrebno preanalizirati vzroke za tako stanje in najti smiselno pot za aktiviranje naših razpoložljivih sil. Mislim, da lahko že danes postavim jasno trditev, da ni odločujoč faktor pri reševanju kakršnihkoli problemov neka imaginarna, tj. nedoločena osnova s kateregakoli področja — organizacije, sredstev ipd. — temveč je definitivno odločujoč faktor človek, njegova sposobnost in želja po korektni rešitvi problema in uveljavitvi svojega dela.

POSLOVNI USPEH JE V NASIH ROKAH

Podani pregled problemov s katerimi smo se v preteklosti srečevali nam nudi možnost, da se tudi sami predstavimo in na koncu prepričamo, ali so te trditve točne in smiselne. Zakaj je potrebno, da toliko poudarjam in s tem izražam željo, da bi se mi vsi prepričali v to, bi (Nadaljevanje na 2. strani)

PO PRIZADEVANJU – USPEH

(Nadaljevanje s 1. strani)

lahko izrazil z mislijo, da v kolikor je to res in v kolikor upoštevam, da so naše želje resnično usmerjene v smeri uspešnega poslovanja v EMO, potem si lahko tudi dokažemo, da je poslovni uspeh EMO dejansko v naših rokah.

ORGANIZACIJA DELA NI FORMALNOST

Poleg že navedenih dokazov bi pa hotel sam podrobneje analizirati nekaj konkretnih problemov, ki so v preteklosti in še danes razburjajo ter ustvarjajo nespodbudno razpoloženje in to predvsem zaradi tega, ker nismo v taki celotno zajeti analizi ocenili celotno stanje. Kot enega izmed ključnih problemov, za katerega moramo ponovno izreči nekaj besed, je vprašanje organizacije v EMO. Organizacija dela in sistemizacija delovnih mest je bila v EMO vedno ocenjevana in obravnavana kot »čarobna palčka« za uspešnost poslovanja. Velikokrat smo v preteklosti razpravljali o problemih organizacije dela in sistemih vodenja in bili smo vedno pripravljeni zadovoljiti se z odgovorom, da je organizacija kriva za neuspešnost lastnega dela in neuspešnost celotnega kolektiva EMO. Izvedeni so bili poskusi, da bi s pomočjo zunanjih zavodov in z uvajanjem tako imenovanih modernih organizacijskih prijemov izboljšali v posameznih časovnih razdobjih ugotovljeno kritično stanje, vendar smo po vsakem takem koraku zašli v še večje težave. Mislim da je čas, da ugotovimo zakaj je to tako, ker smo danes ponovno v položaju, da gradimo novo organizacijo, ki pa naj ne bi na osnovi revolucionarne spremembe v sistemu dela dosegla svoje učinkovitosti in poenostavitvi postopkov, temveč moramo na osnovi naših, dejanskih notranjih potreb izdelati sistem, ki nam bo omogočal zagotavljanje pri poslovanju največjo korist danes in jutri. Torej organizacijo ne gradimo zato, da izpolnimo vse formalnosti, temveč zato, da se dogovorimo za pravila igre in da v okviru teh pravil dosežemo, poudarjam, danes in jutri, najugodnejše rezultate. V kolikor se odločimo za tako pot in prepričan sem, da jo je večina že sprejela, moramo biti sposobni tudi oceniti, da celotni razpoložljivi kader, pri tem računam na vseh 3.500 zaposlenih ljudi v EMO, lahko najde svojo osebno uveljavitev pri delu in zadovoljitev svojih življenjskih potreb kot človek. Ker je ta ocena točna in celo lahko trdim, skoraj vsem znana, je potem neupravičena bojazen nekaterih posameznikov, da ne najdejo samega sebe v novi organizaciji, kar lahko povzroči nespodbuden in celo včasih razdiralen pristop k reševanju te problematike, kar se lahko v določenih primerih razširi na širše kroge. V takih primerih smo v posameznih akcijah dejansko že ugotovili, da posamezniki niso bili primorani razmišljati in ocenjevati to problematiko s stališča zagotovitve pogojev uspešnosti poslovanja EMO kot celote, temveč so to ocenjevali iz ozkih osebnih interesov in njim prilagojenim pogojem dela. Verjetno

bomo primorani, da v takih primerih poskušamo odstraniti omejitve, ki so se pojavile pri posameznikih in skupaj z njimi najti področje dela, ki jih bo zainteresiralo v celoti. Zaradi tega bomo morali biti vedno bolj pozorni do pojavov, ki bi poskušali vnesti zmedo pri takem načinu graditve osnovnih idej in to predvsem zato, ker vsak posameznik dejansko danes ima možnost vplivanja na obliko in način dela, v kolikor njegovi predlogi in rešitve izhajajo iz zamisli izboljšanja poslovnega rezultata in upoštevanja dejanskih možnosti, ki jih imamo na razpolago.

Nesprejemljiva je včasih nam vsem znana trditev, da bi »jaz že naredil, pa ne morem, ker določene službe, sektorji in posamezniki ne opravijo svojega!« Žal je danes možno postaviti jasno ugotovitev, da tak odgovor ni in ne more biti sprejemljiv, ker v primeru, da lahko tako ugotovitev dokažemo, smo primorani in obvezani, da predlagamo tak način in sistem dela, ki bo zagotovil vse možnosti za uveljavitev rentabilnega poslovanja. Iz tega izhaja tudi zahteva, da upoštevamo objektivne možnosti sosedu, ne pa, da zahtevamo od njega nekaj, za kar ni opremljen ali ni sposoben, ali pa tudi on nima možnosti, da bi napravil. V kolikor je tako spoštovanje in upoštevanje pogojev v celoti zagotovljeno, so naše možnosti veliko večje kot smo jih sami sposobni danes ocenjevati. To trditev utemeljujem z dejstvom, da smo bili sposobni EMO deklasirati v njegovih vrednostih kljub temu, da danes ugotavljamo, da so posamezna področja, ki smo jih bili vedno pripravljeni kritizirati in ocenjevati kot slaba, v nekaterih primerih daleč pred kvaliteto v sorodnih podjetjih, vendar smo zaradi idealiziranja pogojev zahtevali nekaj, kar je včasih nemogoče. Kljub temu pa ugotavljamo, da v kolikor vsak del poslovnega sistema lahko prevzame del rizika odgovornosti in sodeluje pri kreiranju, so lahko rezultati celo ugodnejši od primerov, da bi imeli idealno izvedene vse potrebne predpogoje.

PRIMER S KOTLI

Verjetno je potrebno, da ta razmišljanja in ugotovitve v poenostavljeni obliki ilustriram na konkretnem problemu, da bi nam bilo bolj razumljivo. Vemo, da je EMO kombinatsko podjetje, da so v okviru EMO proizvodni programi, ki zahtevajo popolnoma ločene koncepcije pri izdelavi programov, uveljavitvi na trgu, načinu nabave, organiziranju proizvodnje na osnovi izdelanih tehnoloških postopkov itd. Za vse te dele smo bili v preteklosti pripravljeni vedno zahtevati, da je postavljena jasna in enotna koncepcija s predpostavko, da bi centralistično organizirane službe in sektorji vsak proizvodni proces bil zadovoljivo negovan. Posebej sem poudaril v preteklosti, ker lahko trdim, da se je uveljavilo prepričanje, da niti teoretično to ni mogoče.

Kot primer bi navedel, vendar brez kakršnihkoli tendenc, najnovejši primer, ki je vezan na proizvodni proces kotlov. V pr-

vem polletju smo na nivoju vodstva podjetja skupaj z neposredno zainteresiranimi iz tega področja razpravljali celo o varianti ukinitve proizvodnje in prodaje kotlov za centralno ogrevanje. Pred nekaj dnevi pa smo razpravljali o tem, kako smo neorganizirani, da ne znamo izkoristiti vseh možnosti, ki nam jih trenutno osvojeni proizvodni program in tržne možnosti nudita. V tej zadnji diskusiji smo bili pripravljeni dati oceno, da zaradi neorganiziranosti ali celo neustrezne organizacije ne moremo teh možnosti izkoristiti. Opozoril bi na dejstvo, da smo pred dobrimi šestimi meseci bili celo pripravljeni razpravljati o ukinitvi programa, da pa smo danes pripravljeni kritizirati naše delo, da ne znamo doseči maksimalnega dobička. Če je temu tako, potem moramo biti pripravljeni ne kritizirati, temveč napraviti naslednji korak, ker prvi je bil storjen, tj. dokazane so možnosti, da najmanj na enak način kot smo dokazali, da te možnosti imamo, da jih tudi koristimo. Ko se bomo dogovorili, kako bomo to dosegli, je s tem za nas definitivno postavljena organizacija dela. V tem konkretnem primeru sem osebno prepričan, da je to veliko manjši problem kot je bil prvi problem, dokazati ali obstajajo možnosti ali ne, vendar smo ga pripravljeni takoj narediti za veliko večjega, ker še nismo v celoti navajeni skupnega dela, tj. dela, v katerem naj bi bil interes enoten. Ker na to nismo pripravljeni pa smo mišljenja, da bi to eksaktno rešila ustrezajoča komanda. V takih primerih pa komando v principu odklanjam, ker bomo pač morali in to z vsakim dnem bolj, vedno v širših krogih, sami z največjim interesom sodelovati pri oblikovanju rešitve načina dela pri tem, ker bomo vsi dejansko tudi potem zainteresirani za rezultate takega dela, ne pa za iskanje izgovorov in razlogov, zakaj svojega dela nismo mogli pravočasno in zadovoljivo opraviti. Večkrat sem že rekel in mislim, da

ne bo škodilo, da v kolikor tega ne osvojimo, dejansko samoupravljanje ne bo imelo nobenega smisla, v kolikor pa to osvojimo, pa bodo rezultati našega dela večji kot jih celo sami lahko pričakujemo.

UVELJAVITEV DEJAVNOSTI ZK

V tej zvezi sem prepričan, da bo lahko tudi organizacija Zveze komunistov v EMO dejansko doživela oživitve in priznanje javnosti tj. ostalih nečlanov Zveze komunistov, ki prvenstveno ocenjuje kaj in kakšne rezultate EMO v celoti dosega.

Ker sem v celotnem svojem kratkem koreferatu poskušal utemeljiti dejstvo, da smo mi kot ljudje odločilni pri kreiranju in izvajanju poslovnih rezultatov in ker je Zveza komunistov organizacija najbolj zavedajočih se teh problemov in v kolikor mi lahko kot organizacija dosežemo lastno prepričanje in kot organizacija ter posamezniki izvajamo tak koncept dela v vsakdanjem delu in je potemtakem rezultat zagotovljen, potem je tudi ugled članov Zveze komunistov lahko zagotovljen.

Na koncu koncev bi hotel poudariti in opozoriti, da nisem optimist kar tako kot mi nekateri posamezniki dopovedujejo in da si prelahko predstavljam posamezne rešitve. V tej zvezi bi hotel dodati samo nekaj: vse je nerešljivo, v kolikor bo nekdo zahteval to rešitev od mene ali nekaj nas posameznikov, optimizem, ki ga pa imam, pa izvira iz dejstva, da so vedno širši krogi tovarišev, ki so se že sami prepričali, da so v primerni konsolidaciji in pripravi postali nerešljivi problemi rešljivi, je potem ta optimizem pravzaprav vera v vse nas, kar nas je zaposlenih v EMO. Dokazalo se bo, da bo vedno manj vnaprej predpostavljenih problemov za nerešljive, ker iz primerjave z ostalimi podjetji lahko že danes trdim, da nismo manj sposobni in zato tudi rezultati našega poslovanja ne morejo biti slabši.

SKLEPI 15. REDNE SEJE DS Z DNE 28. 12. 1973

Delavski svet podjetja potrjuje predlog sanacijskega programa za TOZD Tobi v Bistrici, ki ga je predložil SETR in predhodno obravnaval DS TOZD Tobi.

Za izvedbo sanacijskega programa se zadolžuje vodstvo TOZD Tobi in vodstvo podjetja.

— 0 —

Delavski svet sprejme sklep, da za sanacijo TOZD Tobi podjetja odkupi potrebno zemljišče in zadolžuje vodstvo EMO in Tobi, da izbere najboljše varianto in o poteku sanacije redno poroča DS podjetja.

— 0 —

Na predlog GAS, skupno z vodstvi TOZD in strokovnih služb delavski svet podjetja potrjuje gospodarski plan za leto 1974 in zahteva, da TOZD razpravljajo in sprejmejo operativne zadolžitve za izvedbo plana po TOZD.

— 0 —

Na predlog sektorja poslovnih odnosov delavski svet potrjuje spremembo 15. člena pravilnika o materialnih stroških poslova-

nja: v prvem odstavku se nadomesti besedilo: »0,90 din za prevožen kilometer« z besedilom »1,30 din za prevožen kilometer«.

Sprememba kilometrine stopi v veljavo dne 1. 1. 1974.

— 0 —

Na predlog sektorja poslovnih odnosov delavski svet potrjuje spremembo 2. odstavka 60. člena pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in črtanje 65. člena istega pravilnika.

Spremenjeno besedilo se glasi:

»Delavcem se ob odhodu v pokoj in svojem ob smrti delavca izplača enkratna odpravnina v višini dveh povprečnih neto mesečnih OD v podjetju iz preteklega leta.

Svojem pri delu smrtno ponesrečenega delavca pa se izplača še posmrtnina v višini dveh povprečnih OD v podjetju iz preteklega leta«.

— 0 —

Delavski svet se s predlogom GAS, da se del osebnih dohodkov nakazuje na hranilne knjižice strinja s tem, da o tem do 15. 1. 1974 razpravljajo vse TOZD.

Samoupravni sporazum

Delavci TOZD z večino glasov vseh članov delovne skupnosti osvojili predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev, kar umihw rdgovc umihwy mm mm delavcev v združenem delu. Do dne pa je že delavcev, kar tvori več (kot 2/3) vseh delavcev v TOZD, podalo pismene izjave, da se strinjajo s pravicami in obveznostmi, ki so določene v predlogu samoupravnega sporazuma, zato se šteje, da je tega dne sklenjen naslednji

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Delavci TOZD vzpostavljajo na podlagi svobodno združenega dela z reprodukcijskimi sredstvi v družbeni lastni medsebojna razmerja v združenem delu, ki jih neposredno in enakopravno urejajo s tem samoupravnim sporazumom.

2. člen

Delavci v TOZD določajo in urejajo s tem sporazumom pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev v skladu z ustavo, zakonom, ratificiranimi mednarodnimi sporazumi ter družbenimi dogovori in samoupravnim sporazumom, ki jih sklene, ali k njim pristopi TOZD.

3. člen

Pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev, ki se urejajo s tem sporazumom, veljajo:

- za delavce TOZD, ki so pismeno izjavili, da se strinjajo s temi pravicami in obveznostmi,
- za delavce, ki pismene izjave niso dali, pa v roku 15 dni od uveljavitve samoupravnega sporazuma niso pismeno izjavili svoje želje, da jim preneha lastnost delavca v združenem delu,
- za delavce, ki pridobijo lastnost delavca v temeljni organizaciji po uveljavitvi tega sporazuma po postopku, ki ga ta sporazum določa.

4. člen

O uresničevanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev, odločajo delavci v temeljni organizaciji neposredno na zboru delovnih ljudi oziroma na zborih delovnih skupin ter posredno prek DS temeljne organizacije in komisije za medsebojna razmerja v združenem delu.

Neposredno odločajo delavci o pravicah in obveznostih iz združenega dela s tem, da neposredno sklepajo samoupravni sporazum, v katerem določajo, katere so pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev in kako se bodo uresničevale.

Posredno, prek voljenih organov TOZD, pa delavci uresničujejo pravice in skrbijo za izvajanje obveznosti na način in po postopku, ki ga ureja na podlagi tega sporazuma sprejeti Pravilnik o medsebojnih razmerjih delavcev. Ta pravilnik zajema vprašanja s področja izobraževanja, štipendiranja in pripravnika.

Komisija za medsebojna razmerja odloča o vprašanjih s področja:

- kadrovanja,
- izobraževanja,
- socialne dejavnosti,
- OD.

II. TEMELJNE PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

1. Pridobitev lastnosti delavca v TOZD

a) Splošno

5. člen

Vsakdo, kdor je dopolnil 15 let starosti in izpolnjuje splošne zdravstvene pogoje, ali je s polno rehabilitacijo usposobljen za določeno delo ter posebene pogoje za prosto DM, ki ga želi zasedati temeljna organizacija, lahko pridobi lastnost delavca v združenem delu v TOZD, skladno z ustreznimi družbenimi dogovori in samoupravnim sporazumom o zaposlovanju in po postopku, ki ga določa ta sporazum.

6. člen

Po določilih tega sporazuma je prosto DM tisto, ki ga delavci TOZD ne žele zasedati niti z razporeditvijo delavcev, ki so že združili delo v tej temeljni organizaciji, ali v drugi temeljni organizaciji v sestavi podjetja EMO, niti ni DM namenjeno pripravnikom ali štipendistom, za katere so se delavci že prej zavezali, da bodo stopili v združeno delo z njimi.

Predlog za zasedbo DM lahko poda:

- vodja službe, obrata, oddelka
 - individualni poslovodni organ (direktor)
- Predlog mora biti opremljen z mnenjem kadrovske službe.

Komisija sprejme sklep o utemeljenosti predloga za zasedbo DM ali o možnosti za zasedbo DM z delavcem iz TOZD ali podjetja in sklep o zasedbi DM.

Sklep o zasedbi DM mora vsebovati podatke o nazivu DM, o delu in posebnih pogojih dela in o načinu objave oziroma razpisa. Podatki o delovnem mestu morajo biti v skladu z določbami Pravilnika o sistematizaciji DM.

7. člen

b) Objava in razpis

Na podlagi sklepa odbora za medsebojna razmerja delavcev o zasedbi DM izvrši objavo oziroma razpisni postopek kadrovska služba organizacije združenega dela skupne službe. Podrobneje ureja objavo in razpisni postopek Pravilnik o medsebojnih razmerjih delavcev v skladu z zakonom.

Razpisujejo se vodilna DM in zasedena vodilna DM pred potekom mandata.

Obenem z objavo oziroma z razpisom v javnih informacijskih sredstvih se objavi oziroma razpiše prosto DM tudi znotraj delovne organizacije.

8. člen

O izbiri izda komisija za medsebojna razmerja sklep, z navedbo dneva, ko naj delavec s podpisom izjave, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev, pridobi lastnost delavca v združenem delu in dneva, ko je izbrani delavec dolžan začeti delo v TOZD.

O sklepu iz 1. odstavka tega člena mora biti izbrani kandidat obveščen pismeno. Obenem s pismenim obvestilom se izbranemu kandidatu vroči tudi samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih.

9. člen

Pismeno obvestilo o sklepu o izbiri ter vročeni samoupravni sporazum pomenita pravno podlago za dokončno odločitev izbranega kandidata, če želi združiti svoje delo v temeljni organizaciji, oz. za podpis pismene izjave o tem, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev.

S podpisom pismene izjave iz 1. odstavka tega člena pridobi izbrani kandidat lastnost delavca v združenem delu.

10. člen

Kadrovska služba (skupnih služb) seznani prijavljene kandidate, ki niso bili izbrani, o sklepu o izbiri s pismenim obvestilom v roku, ki je bil določen v objavi oziroma razpisu.

Vsebina pismenega obvestila je določena v Pravilniku o medsebojnih razmerjih delavcev.

Prijavljeni kandidat, ki misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca, ne izpolnjuje predpisanih pogojev, lahko v 8 dneh od dneva vročitve pismenega obvestila o izbiri kandidata zahteva, da temeljna organizacija opravi postopek za varstvo pravic.

Zahteva delavca zadrži izvršitev sklepa.

O zahtevi se mora dokončno odločiti v TOZD v 30 dneh od dneva njene vložitve.

Če kandidat ni zadovoljen z dokončno odločitvijo temeljne organizacije, ali če o njegovi zahtevi ni odločeno v 30 dneh od dne, ko jo je vložil, lahko kandidat v nadaljnjih 30 dneh zahteva varstvo pravic pri pristojnem sodišču.

11. člen

DM, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti so vodilna DM in se zasedajo po javnem razpisu.

Vodilno DM v temeljni organizaciji je DM direktorja TOZD in se razpisuje vsaka 4 leta.

12. člen

Ko odbor za medsebojna razmerja delavcev obravnava pismene prijave kandidatov za zasedbo prostega DM, daje prednost, če izpolnjujejo enake pogoje za zasedbo DM, pred drugimi kandidati:

- delavcem, že zaposlenim v podjetju
- otrokom članov ZB
- otrokom delavcev, ki so se smrtno ponesrečili pri delu ali so postali delovni invalidi
- otrokom upokojevcem podjetja
- otrokom delavcev, zaposlenih v TOZD ali podjetju
- nosilec zlate značke

c) Poskusno delo in prehodni preizkus znanja

13. člen

Kadar se iz dokumentov, s katerimi kandidat dokazuje, da izpolnjuje objavljene ali razpisane pogoje za zasedbo prostega DM, ni mogoče prepričati o njegovih delovnih sposobnostih, se pred sprejetjem sklepa o izbiri, opravi preizkus kandidatovih delovnih sposobnosti. Preizkus znanja izvede kadrovska služba in obsega nalogo, ki vsebinsko ustreza delu na DM, ki ga želi kandidat zasedati.

Preizkus znanja oceni strokovna komisija, ki jo imenuje odbor za medsebojna razmerja delavcev. Člani strokovne komisije morajo imeti enako ali višjo izobrazbo kot delavec, katerega naloga, oz. delo se preizkuša. Glede na poročilo strokovne komisije sklepa komisija za medsebojna razmerja delavcev o uspešnosti oziroma neuspešnosti preizkusa znanja, pismeno odločbo na podlagi tega sklepa pa izda kadrovska služba.

Zoper ta sklep ima kandidat v 15 dneh od vročitve pismenega sklepa pravico vložiti zahtevo za varstvo pravic na DS temeljne organizacije.

14. člen

Strokovne in druge delovne sposobnosti delavca, ki je že začel delati v TOZD, se lahko preizkusijo s poskusnim delom, ki traja največ 2 meseca.

Na kakšnih DM se lahko poskusno delo zahteva in na kaj se lahko nanaša, določa Pravilnik o medsebojnih razmerjih.

Zahteva po poskusnem delu mora biti označena v objavi oziroma razpisu prostega DM kot poseben pogoj za nadaljevanje že začete delo na določenem DM. Poskusno delo spremlja in ocenjuje komisija iz 3. odstavka 13. člena tega sporazuma, na podlagi njenega poročila pa sprejme sklep komisija za medsebojna razmerja delavcev. Če delavec dela ne opravi uspešno, mu preneha lastnost delavca v 15 dneh po vročitvi pismenega obvestila o prenehanju lastnosti delavca, če ne vložijo zahteve za varstvo pravic. Kadar je takšna zahteva vložena, ji pa ni ugodeno, preneha delavcu lastnost delavca v združenem delu z dnem obvestila o zavrnitvi zahteve.

15. člen

Če delavec ne začne s poskusnim delom z dnem, ki je naveden v sklopu o izbiri, se šteje, da ne želi delati v delovni organizaciji in mu s tem preneha lastnost delavca v združenem delu.

č) Delo za določen čas

16. člen

Delavec združuje svoje delo praviloma za nedoločen čas. Delavec lahko združi svoje delo za določen čas le na DM, ki jih določa Pravilnik o sistematizaciji DM in v primerih:

- ko nadomesti delo začasno za delo nezmožnega delavca (bolezen, porod, strokovno usposabljanje ipd.)
- ko se iznenada poveča obseg dela na določenih DM,
- pri sezonskih delih (upravniki počitniškega doma, kuharica in drugo osebe v počitniškem domu, občasna vrtnarska dela ipd.)
- ko nadomešča začasno odsotnega delavca zaradi opravljanja javnih funkcij, zaradi odhoda v JLA, na orožne vaje ipd.

Delavec, ki je združil svoje delo za določen čas, ima vse pravice in obveznosti delavca, ki je združil svoje delo za nedoločen čas, prav tako se mu lahko določi poskusno delo.

2. Razporejanje delavcev na delovna mesta

17. člen

Delavec začne s delom v TOZD na tistem DM oziroma delu, za katero je bil izbran. Ob nastopu dela se vsak delavec seznani v uvajalnem seminarju:

- z organizacijo in poslovanjem podjetja,
- z delavskim samoupravljanjem ter s pravicami in dolžnostmi, ki so s tem povezane,
- z možnostmi strokovnega usposabljanja in napredovanja.

Nato delavca njegov neposredno nadrejeni seznani s sodelavci ter z njegovim delovnim mestom, z nalogami in s pogoji dela, posebej ga opozori še na vse predpise o varstvu, ki se nanašajo na njegovo DM.

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

18. člen

Med delom v delovni organizaciji lahko komisija za medsebojna razmerja delavcev za nedoločen čas razporedi delavca na drugo DM, oziroma delo, ki ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroki ter drugim njegovim delovnim sposobnostim, v naslednjih primerih:

- če nastopi zmanjšanje dela na določenih DM, ali povečanje dela na drugih DM,
- če se ukinejo določena delovna mesta,
- če nastopi pomanjkanje materiala za daljše obdobje,

- če nastopi sprememba delovnega programa poslovanja temeljne organizacije (sprememba letnega gospodarskega plana),

- če to zahteva smiselnejša razporeditev delavcev glede delovne in strokovne usposobljenosti posameznega delavca, ali če to zahteva smotnejša organizacija dela

- kadar pripravnik ne opravi uspešno pripravniške dobe

- ob neuspelem kandidiranju vodilnih delavcev ob reelekciji.

Delavec, nosilec zlate značke, ne more biti razporejen na drugo DM z zgoraj navedenih primerih.

19. člen

Med delom v delovni organizaciji lahko vodja obrata oziroma skupine ali vodja službe za določen čas razporedi delavca na drugo DM, čeprav to ne ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in ne njegovim delovnim sposobnostim, če to zahtevajo naslednje izjeme o količinah:

- nastop višje sile (elementarni pojavi in drugi zunanji nepredvidljivi dogodki),
- nepričakovane okvare na strojih in napravah,
- nenadno pomanjkanje delovne sile, zaradi prekomernega obolenja, samovoljnih izostankov, če zato preti škoda zaradi nenormalnega teka proizvodnje.

- nenadne motnje v proizvodnem procesu, zaradi česar je nujno izvršiti določene naloge, da se prepreči možna škoda,

- nenadno pomanjkanje surovin ali prometnih sredstev.

Premestitev po 2. odstavku tega člena sme trajati le tisti čas, dokler obstajajo izjemne okoliščine. Pooblaščenca oseba, ki odredi tovrstno prestatitev v nasprotju z zgoraj navedenimi primeri, s tem huje prekrši svojo delovno dolžnost.

20. člen

Delavec, ki je prestavljen na drugo DM zaradi izjemnih okoliščin, je na tem DM dolžan delati, dokler te okoliščine trajajo. Zahteva za varstvo pravic ne zadrži izvršitve odločitve.

V skladu s 61. členom samoupravnega sporazuma o združevanju je delavec lahko razporejen tudi na DM oziroma delo v drugo temeljno organizacijo, zaradi zastoj ali motenj v proizvodnem procesu njegove ali druge TOZD.

21. člen

Delavec, ki si med delom in v delovni organizaciji pridobi višjo stopnjo strokovne izobrazbe določene smeri ali poklica ali napreduje v svojih delovnih sposobnostih v skladu s programom kadrovske politike temeljne organizacije, ima pravico do razporeditve na ustrezno DM, če je prosto. Ob razporeditvi v smislu 1. odstavka tega člena je treba delavca uvesti v delo na enak način kot ob začetku dela v organizaciji.

22. člen

Kadar je delavec razporejen na DM v drugo TOZD za nedoločen čas, mu v TOZD, kjer je delal do prestatitve preneha lastnost delavca v združenem delu.

23. člen

Delavec opravlja nadomestovanje takrat, kadar poleg svojih lastnih nalog opravlja z dodatnimi nalogami (NADALJEVANJE NA 4. STRANI)

(NADALJEVANJE S 3. STRANI)

pri tudi naloge delavca na drugem DM. O nadomestovanju določa odbor za medsebojna razmerja delavcev. Nadomestovanje pomeni posebno osnovo za udeležbo pri delitvi sredstev za OD.

3. Izpopolnjevanje delovnih- upravljalških in psihofizičnih sposobnosti

24. člen

Delavci imajo pravico in dolžnost, da med delom stalno izpopolnjujejo svoje delovne, upravljalške in psihofizične sposobnosti v skladu s potrebami DM, ki ga zasedajo in s potrebami TOZD in delovne organizacije.

Delavec se izpopolnjuje s praktičnim delom, s strokovnim izobraževanjem in s splošnim izobraževanjem ter z razvijanjem telesne kulture. V skladu z razvojnim programom in s kadrovsko politiko TOZD in delovne organizacije, se delavec izobražuje in izpopolnjuje pod pogoji in na način, ki ga ureja Pravilnik o strokovnem izobraževanju in štipendiranju.

Skrb celotne delovne organizacije je, da zagotovi zlasti izobraževanje in izpopolnjevanje delavcev do 18 let starosti.

25. člen

Delavec, ki po končani srednji, višji ali visoki šoli prvič pridobi lastnost delavca v združenem delu, si pridobi izkušnje za samostojno delo na podlagi svoje izobrazbe in stroke z delom na ustreznih DM kot pripravnik.

Delavec-pripravnik ima med pripravniško dobo enake pravice in obveznosti kot drugi delavci. Pripravniška doba traja 6 do 18 mesecev.

Pogoje in potek pripravniške dobe ter presoja uspešnosti ureja Pravilnik o medsebojnih razmerjih delavcev, OD pripravnikov pa samoupravni sporazum oziroma sporazum o delitvi OD.

26. člen

Povračilo stroškov in nadomestilo OD za čas strokovnega izobraževanja in splošnega izpopolnjevanja ureja samoupravni sporazum o delitvi OD. Odsotnost z dela zaradi strokovnega izobraževanja in splošnega izpopolnjevanja ureja Pravilnik o strokovnem izobraževanju in štipendiranju.

4. Delovni čas

a) polni delovni čas

27. člen

Delavci opravljajo delo v organizaciji v dnevnem delovnem času, določenem na podlagi 42-urnega delovnega tedna.

Tedenski delovni čas je razporejen tako, da se tri tedne v mesecu ob sobotah ne dela, prosta sobota, polni delovni čas pa traja 8 ur.

Glede uveljavljanja pravic delavcev iz dela, se štejejo proste sobote kot delovni dnevi (pri letnem dopustu itd.). PO sprejme razpored delovnega časa v smislu določb tega člena, za prihodnje poslovno leto in odredi, da se natisne ustreznih koledarček, ki ga sprejme vsak delavec.

28. člen

Na DM, kjer proizvodni proces ali organizacija dela zahtevata nepretrgano prisotnost na DM, je delovni čas razporejen tako, da delavec dela zapored 6 dni, nato pa 2 dni počiva. Ta razpored velja ne glede na nedelje in praznike.

Opravljanje dela po tem razporedu pomeni posebno osnovo za delitev OD. Katera so takšna DM, ugotove DS TOZD oziroma delovna skupnost sama, pred začetkom poslovnega leta.

29. člen

Delo v izmenah se določa glede na potrebe zahtevanih nalog ali zaradi smotnejšega odvijanja proizvodnega procesa v letnem gospodarskem planu TOZD.

Čas delovnih izmen je:

- dopoldanska od 6. do 14. ure
- popoldanska od 14. do 22. ure
- nočna od 22. do 6. ure

Spremembo delovnega časa sprejme DS (oz. delovna skupnost) temeljne organizacije. Delo v izmenah se ureja tako, da se delovne izmene menjajo periodično. Delavci ene izmene smejo delati ponoči brez presledka najdalj en teden.

b) Delo z nepolnim delovnim časom

30. člen

Glede na naravo nekaterih DM oz. del, ki so določena v Pravilniku o sistemizaciji, delajo delavci na teh DM oz. delih krajši, kot polni delovni čas. Delavci, ki delajo z nepolnim delovnim časom imajo vse pravice in obveznosti delavca, ki dela polni delovni čas, uveljavljajo pa jih v obsegu, ki je odvisen od trajanja nepolnega delovnega časa in doseženih uspehov pri delu, po merilih določenih v tem sporazumu ter v Pravilniku o sistemizaciji DM in v samoupravnem sporazumu o delitvi OD.

Delavcem, ki delajo z nepolnim delovnim časom, se prične delo ob začetku izmene.

31. člen

Delavec, ki je že združil svoje delo s polnim delovnim časom v drugi TOZD, lahko dela v tej delovni organizaciji z največ polovico polnega delovnega časa le na podlagi določb zakona in sporazuma o medsebojnem sodelovanju obeh organizacij.

c) Nadurno delo

32. člen

Le v izjemnih primerih lahko traja delovni čas več kot polni delovni čas v smislu 25. člena tega sporazuma. Delavci so dolžni opravljati nadurno delo le v primerih, ki jih zakon okvirno določa in so taksativno naštet v Pravilniku o medsebojnih razmerjih delavcev.

O uvedbi nadurnega dela odloča vodja obrata, oddelka ali vodja službe.

Delavec, ki meni, da je z uvedbo nadurnega dela kršena njegova pravica do varstva oziroma do omejenega delovnega časa, lahko vložijo zahtevo za varstvo pravic na DS podjetja. Zahteva za varstvo pravic ne odloži izvršitve odločbe o uvedbi nadurnega dela.

33. člen

Nadurno delo lahko traja le toliko časa, kolikor je nujno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice. Ob uvedbi in med trajanjem nadurnega dela, mora delavec, ki je odločil o nadurnem delu, skrbeti, da se upošteva določbe sporazuma v odmorih in počitkih ter ustrezne določbe o varstvu delavcev.

Osnove in merila za delitev OD za nadurno delo ureja samoupravni sporazum o delitvi OD.

č) Nočno delo

34. člen

Delo, opravljeno v času med 22. uro in 5. uro, se šteje kot nočno delo, če z zakonom ni drugače določeno. Nočno delo velja kot poseben delovni pogoji, ki so ga pristojni organi in službe dolžni upoštevati pri urejanju varstva delavcev in pri delitvi OD. Delavec lahko odkloni nočno delo, kadar niso zagotovljeni varstveni ukrepi, določeni z zakonom in Pravilnikom o varstvu pri delu.

5. Odmor, počitek, dopust in odsotnost

a) Odmor med delom

35. člen

Delavec, ki dela nepretrgoma s polnim delovnim časom, ima pravico do 30-minutnega odmora, ki je razporejen:

- v dopoldanski izmeni od 9. ure do 9.30
- v popoldanski izmeni od 17. ure do 17.30
- v nočni izmeni od 01. ure do 1.30

Delavci, ki delajo v enem dnevu več kot 9 ur, imajo pravico do skupaj 40-minutnega odmora.

b) Dnevni počitek

36. člen

Med dvema zaporednima dnevnima ima delavec pravico do najmanj 12 ur nepretrganega počitka.

c) Tedenski počitek

37. člen

Delavec ima pravico do tedenskega počitka, ki traja najmanj 24 ur brez presledka. Dan tedenskega počitka je 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, kidel a na dan tedenskega počitka, ima pravico do enega dneva počitka v naslednjem tednu.

38. člen

Delavcem, ki delajo zaradi narave dela tudi ob nedeljah, se določi mesečni razpored tedenskega počitka. Razpored izdela vodja enote ob upoštevanju delavčevih želja in zahtev delovnega procesa. Mesečni razpored se objavi v času do prve nedelje v mesecu, na oglasni deski. Vsak delavec mora imeti v enem mesecu najmanj enkrat tedenski počitek v nedeljo.

č) Letni dopust

39. člen

Delavci imajo po 6 mesecih nepretrganega dela v temeljni organizaciji pravico do letnega dopusta.

Delavec, ki je združil svoje delo z delavci drugih TOZD, podpisnic samoupravnega sporazuma o združevanju, ima pravico do letnega dopusta, ko je v vseh organizacijah skupno delal 6 mesecev, če je prešel iz ene temeljne organizacije v drugo v 3 delovnih dneh.

Šteje se tudi, da je delavec nepretrgano delal 6 mesecev, če je prišel v TOZD iz druge delovne organizacije ali organa v 3 delovnih dneh.

Delavci, ki so združili svoje delo na določen čas, ki traja najmanj 4 mesece, imajo pravico do letnega dopusta v skladu z 2. odstavkom 40. člena tega sporazuma.

40. člen

Letni dopust delavcev traja najmanj 18 delovnih dni, največ 30 delovnih dni v enem koledarskem letu.

Delavci, ki so združili svoje delo za določen čas najmanj 4 mesecev, imajo pravico za vsak mesec dela do 2 delovnih dni letnega dopusta.

41. člen

Letni dopust se odmerja po naslednjih osnovah:

- glede na delovno dobo
- glede na delovne pogoje
- glede na izobrazbo
- glede na socialne razmere

Letni dopust delavcev se podaljša tako, da se 18 delovnim dnevni prištejejo delovni dnevi, ki pripadajo delavcu po določenih osnovi.

Letni dopust delavcev se podaljša tako, da se 17 delovnim dnevni (ali 15 delovnim dnevni) prištejejo dnevi, ki pripadajo delavcu po določenih osnovi.

Če bi bila sprejeta varianta 2. odstavka tega člena, se doda 3. odstavek tega člena:

Delavci, ki po vseh osnovah še nimajo 18 delovnih dni letnega dopusta, se jim prizna letni dopust 18 dni.

42. člen

Letni dopust se delavcu podaljša glede na delovno dobo:

od 0-5 let	za 0 dni
od 5-10 let	za 2 dni
od 10-15 let	za 4 dni
od 15-20 let	za 6 dni
od 20-25 let	za 8 dni
od 25-30 let	za 12 dni
nad 30 let	za 12 dni

43. člen

Letni dopust se delavcu podaljša glede na delovne pogoje:

- delavcem, ki opravljajo zdravju škodljiva dela na DM, na katerih prihaja do poklicnih obolenj in je to strokovno dokazano (meritve Zavoda za medicino dela Celje), se na teh DM po analitični oceni prizna 1 do 4 dni letnega dopusta,
- delavcem na DM, kjer delajo v nevarnem okolju, za 1 do 2 dni letnega dopusta.

44. člen

Po zahtevnosti dela se delavcem podaljša letni dopust, glede na njihovo šolsko izobrazbo in strokovno usposobljenost:

- za poklicno šolo 2 dni
- za popolno srednjo šolo 3 dni
- za višjo in visoko šolo 4 dni

45. člen

Glede na socialne razmere pripada delavcem daljši letni dopust:

- a) materam z enim otrokom do dveh let, ali z dvema in več otroki do 7 let starosti 2 dni
- z 2 otrokoma do 5 let 4 dni
- b) invalidi, delovni invalidi in invalidi NOV nad 60 % ali II. stopnje 6 dni
- od 30-60 % ali III. stopnje 3 dni
- c) borci in udeleženci NOV s priznanim dvojnemu delovno dobo:
- od 9. 9. 1943 6 dni
- od 9. 9. 1943 do konca leta 1944 4 dni
- od 1. 1. 1945 do 9. 5. 1945 2 dni
- d) interniranci in sodelavci NOV, ki imajo priznano enojno delovno dobo, če je internacija oziroma sodelovanje pričelo:
- pred 9. 9. 1943 3 dni
- od 9. 9. 1943 do konca leta 1944 2 dni
- od 1. 1. 1945 do 9. 5. 1945 1 dan

46. člen

Dopusti po točkah b, c in č prejšnjega člena se priznavajo le po enem izmed kriterijev, čeprav so izpolnjeni pogoji po več kriterijih. Upošteva se za delavca najugodnejši kriterij, ki mu prizna največ delovnih dni dopusta.

47. člen

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

48. člen

Pri odmeri števila dni letnega dopusta se proste sobote štejejo za delovne dni.

Število dni, ki pade na proste dni znaša pri rednem letnem dopustu:

- do ... dni ... 1 dan
- od ... do ... dni ... 2 dni
- od ... do ... dni ... 3 dni
- nad ... dni ... 4 dni

Tako izračunan letni dopust se planira in koristi izključno na dni, ko se je v temeljni organizaciji delalo.

Delavec ima pravico izkoristiti letni dopust v nepretrganem trajanju. Delavec pa sme izrabiti svoj dopust tudi deljeno, vendar mora en del dopusta trajati brez presledka najmanj 12 delovnih dni.

49. člen

Predlog za višino letnega dopusta vsakega delavca pripravi kadrovska služba.

Predlog za razporeditev letnega dopusta pripravi vodja organizacijske enote (oddelka oz. skupine) ob upoštevanju delavčevih želja.

Delavec mora do 15. januarja ustno ali pisмено (obrazci) sporočiti vodji enote svoje želje glede časa izrabe letnega dopusta. Načrt razporeditve in sklep o trajanju letnih dopustov delavcev sprejme komisija za medsebojna razmerja delavcev do 31. januarja. Delavec je do 15. februarja pisмено obveščen o dolžini letnega dopusta, o merilih in osnovah, po katerih je bila določena dolžina letnega dopusta, o času letnega dopusta. Obvestilo izda kadrovska služba po sklepu komisije za medsebojna razmerja delavcev.

Drugače kot določa obvestilo o razporeditvi letnega dopusta lahko izkoristi delavec svoj redni letni dopust iz upravičenih razlogov (bolezen v družini ipd.), sporazumno z vodjo organizacijske enote.

Izraba letnega dopusta v nasprotju z dokončno razporeditvijo in brez privoljenja vodje organizacijske enote se šteje za neopravičilen izostanek in za hujšo kršitev delovnih dolžnosti.

50. člen

Delavec ima pravico, da izrazi en dan svojega letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, pod pogojem, da to predhodno sporoči temeljni organizaciji (vodji org. enote), če to dopušča proizvodni proces ali poslovanje.

51. člen

Če delavec med letnim dopustom zboli, se mu čas dovoljenega bolezenskega dopusta ne všteje v letni dopust.

Ko delavec ozdravi in mu bolezenski dopust preneha, lahko nadaljuje preostali letni dopust. Sporazumno z vodjo organizacijske enote pa lahko preostali letni dopust koristi v drugem času.

Če se z vodjo ne more sporazumeti, odloča o tem komisija za medsebojna razmerja delavcev.

d) Prazniki

52. člen

Delavec ima pravico do počitka ob praznikih SFRJ in ob praznikih republike, v kateri ima svoj sedež delavčeva temeljna organizacija. Delo na dan praznika se lahko uvede v primerih in ob pogojih kot delo nad polnim delovnim časom (nadurno delo). Delo na dan praznika je poseben delovni pogoji, ki se upošteva pri odmeri OD.

V zveznem zakonu določeni državni pravniki so:

- Novo leto, ki se praznuje 1. in 2. januarja
- Praznik dela, ki se praznuje 1. in 2. maja
- Dan borka, ki se praznuje 4. julija in
- Dan republike, ki se praznuje 29. in 30. novembra.

(NADALJEVANJE NA 5. STRANI)

(NADALJEVANJE S 4. STRANI)

V Sloveniji še:
27. april
22. julij
1. november
V Srbiji:
Kruševac
V Makedoniji:
Skopje

e) Druge odsotnosti z dela z nadomestilom OD in brez njega

53. člen

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

ob sklenitvi zakonske zveze delavca	2 dni,
ob rojstvu otroka delavca	1 dan,
ob smrti v ožji družini	2 dni,
ob selitvi delavca	1 dan,
ob polaganju strokovnih izpitov	2-4 dni,
ob boleznih zakonca, otroka, staršev	3 dni,
ob odhodu v vojsko (po povratku)	1 dan,
ob povratku z orožnih vaj, če te trajajo več kot 30 dni	1 dan,

aktivna udeležba pri športnih tekmovanjih, kulturnih prireditvah toliko dni, kolikor takšno tekmovanje oziroma prireditev traja.

V primerih iz 1. odstavka tega člena ima delavec pravico biti odsoten vsega skupaj 7 delovnih dni v koledarskem letu.

Odsotnost odobri na predlog delavca komisija za medsebojna razmerja delavcev oz. po njenem pooblastilu kadrovska služba. Delavec mora na zahtevo komisije za medsebojna razmerja delavcev predložiti dokazilo, da bo, ali da je nastopil primer iz 1. odstavka tega člena. Kadar delavec ne more dokazati, da je nastopil primer iz 1. odstavka tega člena, odsotnost pa je izkoristil, je huje kršil delovno obveznost.

Ožji člani družine v smislu tega sporazuma so delavčevi otroci, zakonec, starši, bratje, sestre, stari starši, tast, tašča, zet, snaha.

54. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela, zaradi izobraževanja.

Za pripravo na strokovne izpite lahko delavec dobi študijski dopust, in sicer za izpite:

na srednjih šolah	15 dni letno in
na višjih ali visokih šolah	30 dni letno

Za posamezen izpit pripadajo delavcu največ 2 dni študijskega dopusta na srednji šoli) oziroma največ 4 dni študijskega dopusta (na višji ali visoki šoli).

Delavcu pripada za čas študijskega dopusta nadomestilo OD, ki se odmerja enako kot pri letnem dopustu. Podjetje krije delavcu 50 % stroškov šolnine, prevoznih stroškov in nujnih učnih pripomočkov.

55. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela brez nadomestila OD do 30 delovnih dni v koledarskem letu v naslednjih primerih:

- v vseh primerih iz 1. odstavka 53. člena tega sporazuma,

- za razna potovanja v tuzemstvo in inozemstvo, zaradi udeležbe na konferencah, razstavah in podobno,

- v vseh drugih primerih, zaradi opravljenih zasebnih zadev.

Neplačano odsotnost z dela do 7 dni odobri na pismeni in obrazloženi predlog delavca, vodja TOZD, nad 7 dni pa komisija za medsebojna razmerja delavcev.

56. člen

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

57. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela:

- zaradi udeležbe na vojaških vajah, usposabljanju in pri pouku za obrambo in zaščito, v teritorialni obrambi in CZ in drugih službah javnega pomena,

- zaradi odziva k vojaškim in drugim organom, h katerim je klican brez svoje krivde,

- zaradi opravljanja javnih funkcij,

- v drugih primerih, ki jih določa zakon, družbeni dogovor ali drugi samoupravni akti.

Delavec mora predložiti poziv ali drug izkaz o tem, da je odsotnost nujna vodji enote (oddelka, obrata), v kateri dela, ki je dolžan zaradi evidence tako odsotnost sporočiti kadrovske službi.

58. člen

Delavcu, ki prekrši delo v TOZD zaradi odhoda na odslužitev (oz. doslužitev) vojaškega roka, ne preneha lastnost delavca v združenem delu. Vse pravice in obveznosti, ki se pridobivajo pri delu in iz dela, delavcu medtem mirujejo.

V 15 dneh od dneva, ki je v vojaški knjižici zapisan kot zadnji dan vojaškega roka, se ima delavec pravico vrniti v temeljno organizacijo, kjer je svoje delo prekinil, zaradi odhoda v JLA.

Delavec ima pravico delati na DM, na katerem je delal pred odhodom na odslužitev vojaškega roka. Če je bilo to DM ukinjeno ali zasedeno, ima delavec pravico biti razporejen na DM, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi in delovnim sposobnostim.

6. Varstvo žena, mladin in invalidov

59. člen

Delavci, ki še niso stari 18 let in delavke ne smejo delati na DM, kjer se pretežno opravljajo posebno težka telesna dela in dela, ki lahko škodljivo ali s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje in življenje žena in mladih delavcev.

Katera so zgoraj opisana DM, določa Pravilnik o sistemizaciji DM.

60. člen

Delavke ne smejo opravljati nočnega dela, ne da bi pri tem uveljavile najmanj 7-urni počitek med 22. in 7. uro naslednjega dne. Prepoved iz 1. odstavka tega člena ne velja za delavko, ki dela na

vodilnem DM in ne za delavko, ki opravlja zdravstveno ali socialno službo.

61. člen

Delavkam se sme naložiti, da delajo ponoči v primerih, ki jih določa samoupravni sporazum za uvedbo nadurnega dela. Delavki iz 1. odstavka 60. člena se sme naložiti, da dela ponoči tudi, če to terjajo resne družbene, ekonomske, socialne ipd. okoliščine in sicer ob pogojih, ki jih določa zakon.

62. člen

Delavci, ki še nimajo 18 let, ne smejo opravljati nočnega dela, ne da bi pri tem uveljavili pravico počitka med 22. in 6. uro naslednjega dne.

Le izjemoma smejo mladoletni delavci, stari nad 17 let delati v času med 22. in 6. uro naslednjega dne v primerih, ki jih določa ta sporazum za uvedbo nadurnega dela.

63. člen

Delavec, ki še ni star 18 let, ne sme delati dalj kot polni delovni čas.

64. člen

Delavec, pri katerem nastopi invalidnost, ima pravico delati na svojem ali drugem ustreznem DM, če more glede na preostalo delovno zmožnost brez ali z rehabilitacijo delati na tem DM.

65. člen

Vodja TOZD mora v sodelovanju s komisijami za medsebojna razmerja delavcev in s kadrovske službe podjetja zagotoviti delo delavcu v njegov ali drugi TOZD v sestavi podjetja ali drugi OZD oziroma organu, kadar je zmanjšana delavčeva zdravstvena ali delovna zmožnost in je s poklicno rehabilitacijo usposobljen za določeno delo.

7. Varstvo materinstva

66. člen

Več kot polni delovni čas oziroma ponoči ne sme delati delavka med nosečnostjo ali če ima otroka, starega do enega leta.

Delavka je dolžna (v pristojni službi) oddati zdravniško potrdilo, da je noseča. Delavka, ki ima otroka, starega do enega leta, odda (v pristojni službi) otrokov rojstni list.

67. člen

Delavka ima za nosečnost in po porodu pravico do nepretrganega porodniškega dopusta 105 dni, ki ga nastopi v skladu z 2. odstavkom 34. člena Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev.

Kadar delavka brez svoje krivde ne izrazi 28 dni dopusta pred porodom, ima pravico, da neizkoriščen čas pred porodom izrazi po porodu.

68. člen

Če se rodi otrok mrtev ali če umre pred pretekotom porodniškega dopusta, ima delavka pravico ostati na dopustu še toliko časa, kolikor ji je po zdravniškem izvidu potrebno, da se opomore od poroda in duševnega stanja, zaradi izgube otroka, vsekakor pa najmanj še 42 dni.

69. člen

Delavka z otrokom, starim do 8 mesecev, ki ima pravico delati 4 ure na dan, lahko:

- do otrokovih 8 mesecev dela 4 ure na dan. Razpored 4 ur se določi sporazumno z delavko in vodjo enote, v kateri delavka dela. Če se ne moreta sporazumeti, odloči odbor za medsebojna razmerja delavcev,

- do otrokovega 5. meseca (oziroma do starosti, kot se izračuna za vsako delavko). Po poteku te dobe začne delati s polnim delovnim časom.

Delavka je dolžna vložiti pismeno zahtevo pri odboru za medsebojna razmerja delavcev za odsotnost z dela do otrokovega 5. meseca najmanj 30 dni pred potekom porodniškega dopusta.

Razpored delovnega časa delavke, ki ima pravico delati do otrokovega 3. leta 4 ure na dan, določi odbor za medsebojna razmerja delavcev, ki upošteva želje delavke.

8. Varstvo delavcev pri delu

70. člen

Delavec ima pravico do varstva pri delu kot to podrobno določa Pravilnik o varstvu pri delu.

Vsak delavec, ki mu na DM ni zagotovljeno predpisano varstvo, ima pravico odkloniti delo, če bi mu zaradi tega grozila neposredna nevarnost poškodbe, ali gola življenjska nevarnost. V takem primeru je delavec dolžan takoj obvestiti nadrejenega o pomanjkljivem varstvu.

Dokler se na ogroženem DM ne izvede predpisano varstvo oziroma ne ugotovi ali takšno varstvo obstaja, se delavca začasno premesti na drugo DM.

Vodja obrata oziroma oddelka je dolžan takoj, ko je obveščen skupaj z delavcem oddelka varstva pri delu pregledati delovno mesto in ugotoviti obstoj oziroma neobstoj predpisanega varstva oziroma možnost poškodovanega delavca.

Kadar je ugotovljeno, da je DM zagotovljeno predpisano varstvo, je delavec dolžan nadaljevati z delom na tem DM. Njegova zahteva za varstvo pravic ne zadrži izvršitve sklepa.

9. Osební dohodek

71. člen

Vsak delavec ima pravico do OD iz dela dohodka organizacije, razporejenega na OD.

Osnove in merila ter pogoji in način izplačevanja OD in nadomestil ureja samoupravni sporazum o delitvi OD v skladu z ustreznimi družbenimi dogovorom oziroma samoupravnim sporazumom.

10. Odgovornost delavcev

72. člen

Delavec v združenem delu je dolžan opravljati naloge in posle na svojem DM skrbno in vestno z vsem svojim znanjem in delovno sposobnostjo v

skladu z naravo dela, ki ga opravlja, pazljivo ravna z družbenimi sredstvi in skrbi za tovariške odnose do delavcev, s katerimi združuje svoje delo.

Za neizpolnitev svojih vnaprej določenih obveznosti ter za druge kršitve teh obveznosti, ki jih stori oziroma opusti po svoji krivdi, je delavec odgovoren.

73. člen

Poleg ostalih obveznosti, ki izhajajo iz tega sporazuma, določajo delavci kot svoje splošne obveznosti še zlasti naslednje:

- na lastno odgovornost opravljajo delo in izvršujejo vse delovne dolžnosti, ki izhajajo iz dela na DM in iz medsebojnih razmerij v združenem delu,

- da so med delom na DM in v času, ki ga določa ta sporazum,

- takoj, najkasneje pa v 24 dneh obvestijo podjetje o zadržkih, zaradi katerih niso prišli na delo,

- med delom ne zapuščajo DM brez vednosti svojih nadrejenih,

- so na delu trezni in takšni tudi prihajajo in odhajajo z dela,

- uporabljajo zaščitna sredstva in se držijo zaščitnih ukrepov pri delu,

- sodelujejo v organih samoupravljanja in izpolnjujejo njihove sklepe ter sklepe delovne skupnosti,

- čuvajo poslovno tajnost TOZD in delovne organizacije,

- zunaj podjetja s svojimi dejanji ne kvarijo ugleda podjetja,

- se izobražujejo, kadar je to v njihovem lastnem interesu ali v interesu podjetja.

Delavce zavezujejo tudi vse tiste temeljne dolžnosti, ki so jih kot take določili v 2. členu Statuta TOZD in dolžnosti, ki izhajajo iz ostalih določb statuta.

74. člen

Z neizpolnjevanjem določb 73. člena tega sporazuma, lahko delavec huje ali lažje krši svojo obveznost v združenem delu.

Huda kršitev obveznosti je tista, ki po načinu izvršitve ali po posledicah pomeni očitno škodo za normalni delovni proces, interese delavcev, poslovni ugled in interese same organizacije.

Lažja kršitve obveznosti delavcev pomeni manjšo stopnjo malomarnosti ali nevestnosti pri opravljanju dela, ki nima neposredno škodljivih posledic.

Delavcu lahko zaradi hude kršitve obveznosti preneha lastnost delavca v združenem delu.

75. člen

Hujše kršitve obveznosti iz združenega dela so naslednje:

1. kršitev obveznosti iz združenega dela, ko je hkrati podan sum, da je storjeno kaznivno dejanje,

2. nevesten ali neprizadet odnos do dela ali premoženja TOZD, ki je vplival na neizpolnitev ali prepozno izpolnitev postavljenih obvez temeljne organizacije, ali pa je imel za posledico škodo din...

3. odklonitev izvršitve delovnega naloga,

4. neopravičen izostanek iz dela,

5. prihod na delo v vinjenem stanju, vinjenost med delom ali prinašanje alkoholnih pijač na delo,

6. povzročanje nereda ali pretepa v obratu,

7. neupoštevanje navodil o delovnem postopku in o koriščenju ter vzdrževanju delovnih sredstev, če je tako neupoštevanje povzročilo ali bi moglo povzročiti materialno škodo večjo od 500 din,

8. kršitev podpisov o varstvu pri delu CZ v TOZD,

9. uporaba sredstev za delo ali materiala za svojo korist ali korist drugega,

10. netočno vpisovanje in prikaz uspeha dela v cilju, da sebi ali sodelavcu, delovni skupnosti v enoti ali TOZD pridobi neupravičen delež OD,

11. prikrivanje poškodb delovnih sredstev, ki jo je povzročil član delovne skupnosti TOZD ali enote, ki neposredno opravlja s temi sredstvi ali izvršuje tehnične preglede,

12. opustitev prijave od vodilnih delavcev in povzročitve škode na delovnih sredstvih oziroma materialu ali škodo, ki bi zaradi kršitev delovnih dolžnosti lahko nastala,

13. zloraba položaja z namenom, da sebi ali drugim pridobi neutemeljeno korist ali povzroči škodo,

14. pridobivanje osebnih gmotnih koristi ali sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z opravljanjem dela v TOZD,

15. ponarejanje listin ali dajanje nepravilnih podatkov z namenom, da se preslepi TOZD oz. organi v podjetju, kar vpliva ali utegne vplivati na trajanje in prenehanje delovnega razmerja, kot tudi, da je prišlo do sklenitve delovnega razmerja,

16. preprečevanje izvrševanja delovnih nalog strokovnim organom kontrole in služb, ki morajo opravljati razno nadzorstvo v TOZD,

17. omejevanje pravic članov kolektiva ali oviranje delavca pri izvrševanju njegovih delovnih obveznosti,

18. pogosto zaporedno ponavljanje lažjih kršitev obveznosti iz združenega dela, v 30 zaporednih dneh,

19. Poneverba ali kraja imovine TOZD ali podjetja,

20. netočno ali nepravilno dajanje podatkov organom samoupravljanja in delovni skupnosti, kar ima ali bi lahko imelo za posledico nepravilno sklepanje organov samoupravljanja ali delovne skupnosti ali prizadevanje škode delavcem z blatenjem njihovega ugleda,

21. neupravičena uporaba denarja, vrednostnih papirjev ali delavcu na DM zaupanih stvari v svojo korist ali korist drugega,

22. opustitev ukrepov za varnost delavcev, ki so predpisani ter je obvezno izvrševati jih, ker sicer povzroča lahko bolezen, invalidnost ali celo smrt delavcev,

23. izdaja poslovne tajnosti podjetja ali TOZD,

24. namerna kršitev zakona predpisov podjetja oziroma sklepov organov samoupravljanja, s katero so prizadele pravice delavcev oziroma interesi delovne skupnosti,

25. neizvršitev sklepov organov samoupravljanja

(NADALJEVANJE NA 6. STRANI)

(NADALJEVANJE S 5. STRANI)

nja in drugih organov od delavcev, ki so dolžni te sklepe izvršiti.

26. odklanjanje sodelovanja v samoupravnih organih TOZD v katere je bil delavec izvoljen od delovne skupnosti.

27. vsako dejanje ali opustitev, ki sicer ovira in onemogoča pravilno poslovanje podjetja ali TOZD in pomeni za njiju posebno nevarnost.

76. člen

Lažje kršitve obveznosti iz združenega dela so naslednje:

1. nepravčasno prihajanje na delo in predčasno odhajanje z dela,
2. nevesten ali neprizadet odnos do dela ali premoženja podjetja ali TOZD, četudi posledice niso nastale,
3. nepravilen odnos do sodelavcev in nadrejenih,
4. zapuščanje delovnega mesta med delom brez dovoljenja nadrejenega,
5. kraja predmetov, ki so last sodelavcev ali podjetja, če njihova vrednost ne presega 10,00 din.
6. odtujitev raznih predmetov s tem, da jih delavec skriva nekje v podjetju in z namenom, da jih kasneje odnese iz podjetja,
7. kršitve vseh ostalih obveznosti iz združenega dela, ki s tem sporazumom niso določene kot hujše kršitve obveznosti.

77. člen

Delavec ni odgovoren, kadar krši obveznost brez svoje krivde. Delavec tudi ne odgovarja za kršitev obveznosti, kadar le-ta ni vnaprej določena niti posamično niti kot vrsta obveznosti.

78. člen

Delavec mora povrniti temeljni organizaciji materialno škodo, ki jo je povzročil na delu ali v zvezi z delom namerno ali iz krajnje malomarnosti.

Postopek za ugotavljanje škode, povzročitelja le-te in način povračila škode določa Pravilnik o medsebojnih razmerjih delavcev.

79. člen

Pravilnik o medsebojnih razmerjih delavcev določa postopek za ugotavljanje kršitev predpisanih obveznosti, organe za začetek in vodenje postopka, organe za izrekanje ukrepov, zastarane roke ter druge pogoje in način za uresničevanje pravic in obveznosti v zvezi z odgovornostjo delavcev.

Pri določanju postopka v Pravilniku o delovnih razmerjih se upoštevajo načela javnosti, neposrednosti in dvostopnosti.

11. Odstranitev z dela in iz temeljne organizacije

80. člen

Delavec se lahko odstrani iz DM v naslednjih primerih:

- če je proti njemu izveden kazenski postopek za dejanje, ki ga je storil na svojem DM v zvezi z delom,
- če bi s svojo navzočnostjo na DM motil delo ali uničeval dokumentacijo, proti njemu pa je uveden postopek zaradi hujše kršitve delovne obveznosti.

Delavec se lahko odstrani iz organizacije:

- če je proti njemu uveden kazenski postopek zaradi poverbe, podkupovanja, kraje ali drugih kaznivih dejanj, za katere je predvidena kazen nad 3 mesece zapor,
- če je zaloten pri hujši kršitvi delovne obveznosti oziroma kaznivem dejanju iz prejšnje alineje.

81. člen

Sklep o odstranitvi z dela sprejme odbor za medsebojna razmerja delavcev, prav tako sklep o odstranitvi iz organizacije.

Če se odbor za medsebojna razmerja ne more sestati, a z odstranitvijo ni mogoče odložiti, odredi pismeno takojšnjo odstranitev individualni poslovni organ temeljne organizacije in jo predloži odboru za medsebojna razmerja delavcev v odločanje.

12. Prenehanje lastnosti delavca v združenem delu

82. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v TOZD:

- če izjavi, da ne želi delati v TOZD,
- na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci,
- če je dopolnil pokojninsko dobo 40 let (moški) oziroma 35 let (ženska),
- če je ob pridobitvi lastnosti delavca zamočal ali dal neresnične podatke glede pogojev, določenih za delo na določenem DM, in so podatki vplivali na pridobitev lastnosti delavca v združenem delu,
- če ne izpolnjuje obveznosti iz združenega dela in s tem hujše krši interese drugih delavcev in organizacije (hujše kršitve obveznosti),
- če se je začel postopek, da preneha njegova temeljna organizacija oziroma delovna organizacija, v katere sestavi je temeljna organizacija.

83. člen

Delavec, ki ne želi delati v temeljni organizaciji, je dolžan pismeno obvestiti odbor o medsebojnih razmerjih delavcev o namenu prenehanja dela. Pismeno obvestilo odda delavec v kadrovske službi. Delavec je dolžan ostati na delu v temeljni organizaciji toliko časa, kot določa 95. člen tega samoupravnega sporazuma. Doba, ko je delavec dolžan ostati na delu v temeljni organizaciji, začne teči naslednji dan od dneva, ko je delavec oddal pismeno obvestilo kadrovske službi.

Odbor za medsebojna razmerja delavcev sprejema sklep o prenehanju dela delavca po njegovi želji. V sklepu določi dan, ko delavcu preneha lastnost delavca v temeljni organizaciji.

Delavec, ki samovoljno preneha z delom pred pretekom roka, v katerem je dolžan ostati na delu, mora povrniti temeljni organizaciji materialno

škodo, ki jo je povzročil s predčasnim prenehanjem dela. Za pravice in obveznosti delavca in temeljne organizacije v zvezi z materialno odgovornostjo veljajo določbe tega samoupravnega sporazuma o odgovornosti delavcev.

84. člen

Pismeno obvestilo, da ne želi delati v temeljni organizaciji, lahko delavec umakne do dne, ko odbor za medsebojna razmerja delavcev sklene, da delavcu preneha lastnost delavca.

85. člen

Delavcu, ki je dopolnil pokojninsko dobo 40 let (moški) in 35 let (ženska) preneha lastnost delavca z dnem, ko mu preteče čas, ko je v skladu z ... členom tega sporazuma dolžan ostati na delu.

Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu, začne teči toliko zgodaj, da mu poteče do dneva, ko delavec dopolni pokojninsko dobo iz 1. odstavka člena.

Sklep o prenehanju lastnosti delavca sprejme odbor za medsebojna razmerja delavcev.

Delavec, ki samovoljno preneha delati pred pretekom roka, v katerem je dolžan ostati na delu, mora povrniti temeljni organizaciji materialno škodo, ki jo je povzročil s predčasnim prenehanjem. Za materialno odgovornost se uporabljajo določbe tega samoupravnega sporazuma.

86. člen

Delavcu preneha lastnost delavca po sklepu odbora za medsebojna razmerja delavcev, če je zamočal ali dal neresnične podatke o pogojih, določenih za delo na nekem delovnem mestu, in so ti podatki vplivali, da je delavec pridobil lastnost delavca.

Delavcu preneha delo po prvem odstavku tega člena, če kadrovska služba ali delavec temeljne organizacije v (enem, dveh) letih od dneva, ko je delavec pridobil lastnost delavca, ugotovijo, da so podatki neresnični ali da je delavec podatke zamočal. Kdor ugotovi, da je delavec dal neresnične podatke, je dolžan to sporočiti kadrovske službi podjetja.

87. člen

Delavcu, ki hujše krši svoje obveznosti, preneha lastnost delavca v skladu z določbami tega sporazuma z dnem, ko je postal sklap o prenehanju dokončen oziroma ko mu je bilo vročeno obvestilo o dokončnem sklepu o prenehanju lastnosti delavca zaradi izključitve, če je delavec zahteval varstvo pravic.

88. člen

Če se je začel postopek, da preneha temeljna organizacija ali delovna organizacija, v katere sestavi je temeljna organizacija, lahko preneha delavcu lastnost delavca, če tako sklene odbor za medsebojna razmerja delavcev.

Odbor za medsebojna razmerja delavcev upošteva pri sklepanju o prenehanju lastnosti delavca: socialne razmere, v katerih delavec živi, njegovo delovno dobo v organizaciji, tako da preneha delo najprej delavcem, ki živijo v najugodnejših socialnih razmerah in imajo najkrajšo dobo dela v organizaciji. Odbor za medsebojna razmerja delavcev upošteva tudi želje delavcev.

89. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu:

- če se na način, ki je predpisan v zakonu, ugotovi, da je delavec popolnoma nezmožen za delo: z dnem vročitve pravomočne odločbe o ugotovitvi nezmožnosti temeljni organizaciji združenega dela,
- če je delavcu po zakonu oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati delo na DM, na katerem dela: z dnem vročitve pravomočne odločbe temeljni organizaciji,
- če je delavec obsojen na zapor, daljši kot 6 mesecev; z dnem ko nastopi prestajanje kazni,
- če je delavcu izrečen varnostni vzgojni ali varstveni ukrep, ki naj traja več kot 6 mesecev in mora biti zato odsoten z dela z dnem, ko začne izvajati ukrep,
- če preneha delovna organizacija, razen ob spojitvi in pripojitvi, preneha lastnost delavca vsem delavcem v temeljnih organizacijah v njeni sestavi; z dnem ko preneha delovna organizacija,
- če preneha temeljna organizacija, razen ob spojitvi ali pripojitvi z dnem, ko preneha temeljna organizacija.

Delavec mora biti obveščen o prenehanju v skladu z določbami tega sporazuma o obveščanju.

90. člen

Delavcu, ki združi svoje delo za določen čas, preneha lastnost delavca v združenem delu z dnem, ko opravi delo, s pretekem določenega časa ali z dnem, ko se vrne odsotni delavec.

O prenehanju dela obvesti delavca pristojna služba v skladu z določbami tega sporazuma o obveščanju in to najmanj 15 dni pred dnevom, ko delavcu preneha lastnost delavca.

91. člen

Delavcu, ki dela na vodilnem DM, pa po javnem razpisu ni bil znova izbran na to mesto, in delavcu na vodilnem DM, za katerega je z dokončnim sklepom ugotovljeno, da ne uresničuje nalog in smotrov, o katerih je bil pismeno obveščen, preneha lastnost delavca, če odkloni delo na drugem DM, na katero je bil razporejen.

Delavec je dolžan ostati na delu v temeljni organizaciji toliko časa, kot določa ta sporazum. Čas ko je delavec dolžan ostati na delu začne teči naslednji dan od dneva, ko bi bil delavec dolžan začeti delati na DM, na katero je bil razporejen.

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov ni potrebe po njegovem delu v temeljni organizaciji združenega dela v naslednjih primerih:

- če mu je temeljna organizacija združenega dela zagotovila DM v drugi organizaciji združenega dela, oz. v drugi organizaciji ali organu, ker ni mogla zagotoviti DM v isti temeljni organizaciji ali delovni organizaciji. Delavcu preneha lastnost de-

lavca z dnem, ko začne delati v novi organizaciji združenega dela,

• če odkloni delo na drugem DM, ki je delavcu zagotovljeno v isti ali drugi organizaciji združenega dela oziroma v drugi organizaciji ali organu. Delavec ima pravico ostati na delu še 30 dni od dneva, ko bi bil dolžan začeti delati na temelju dokončnega sklepa na DM, na katero je bil razporejen. Po preteku 30 dni preneha delavcu lastnost delavca.

93. člen

Delavcu pripravniku preneha lastnost delavca, če odkloni na DM, na katero je bil razporejen, ker ni pokazal zadovoljivega uspeha po končani pripravniški dobi. Delavcu pripravniku preneha lastnost delavca z dnem, ko je bil po dokončnem sklepu o razporeditvi dolžan začeti delati na DM, na katero je bil razporejen, pa brez opravičenega razloga ne začne delati.

Delavcu pripravniku preneha lastnost delavca, če v temeljni organizaciji ni prostega delovnega mesta, ki bi ustrezalo delavčevi strokovni izobrazbi in drugim njegovim delovnim sposobnostim. Delavcu preneha delo z dnem, ko postanek sklep o prenehanju dokončen oziroma ko je bil delavcu vročen dokončen sklep.

94. člen

Delavcem, ki so bili izvoljeni v predstavniška telesa ali izvoljeni oziroma imenovani za funkcije, ki jih določa zakon, ali izvoljeni za funkcionarje s stalno funkcijo pri družbenopolitičnih organizacijah, preneha lastnost delavca v združenem delu z dnem, ko začnejo delati v organih ali organizacijah, ki so bili vanje izvoljeni oziroma imenovani.

Delavci iz 1. odstavka tega člena imajo po izteku mandatne dobe oziroma funkcije pravico pridobiti lastnost delavca v temeljni organizaciji. Delavci imajo pravico biti razporejeni na DM, ki ustreza njihovi strokovni izobrazbi in drugim njihovim delovnim sposobnostim.

95. člen

Čas, ko je delavec dolžan ostati na delu na svojem DM v temeljni organizaciji, ko mu preneha lastnost delavca po njegovi želji ali ko dopolni pokojninsko dobo ali če ni znova izbran na vodilno DM ali ne sme delati na vodilnem DM, traja:

- za delavce, ki imajo do 5 let delovne dobe 1 mesec
- za delavce, ki imajo nad 5 let delovne dobe 2 meseca
- za delavce, ki imajo nad 10 let delovne dobe 3 mesece
- za delavce, ki imajo nad 20 let delovne dobe 4 mesece.

• za delavce na vodilnih mestih ne glede na trajanje delovne dobe 6 mesecev

Delavcu, ki preneha lastnost delavca v primerih iz 1. odstavka tega člena razen v primeru, ko mu preneha lastnost po njegovi želji, se skrajša čas, ko mora ostati na delu, na njegovo pismeno zahtevo. Čas, ko mora ostati na delu, mora biti krajši od 1 meseca.

96. člen

Delavec sme v času, ko mora oziroma ima pravico ostati na delu med delovnim časom odhajati iz temeljne organizacije 8 ur na teden, da bi našel zaposlitev v drugi organizaciji združenega dela. To pravico ima delavec le, dokler ne najde nove zaposlitve. Razporeditev časa uredita sporazumno delavec in vodja enote, v kateri delavec dela. Če se ne moreta sporazumeti, razporedi čas pristojni organ.

Odsotnost iz tega člena ureja vodja enote v sodelovanju s kadrovske službo.

Za čas, ko sme biti odsoten iz temeljne organizacije, ima delavec pravico do nadomestila OD.

97. člen

O prenehanju lastnosti delavca sprejme odbor za medsebojna razmerja delavcev sklep. Delavcu, ki mu preneha lastnost delavca, se vroči obvestilo o sklepu.

Obvestilo o sklepu, da delavcu preneha lastnost delavca, vsebuje:

- obrazložitev o vzrokih za prenehanje lastnosti delavca,
- čas, ko je delavec dolžan ostati na delu,
- dan, ko mu preneha delo,
- določba o pravici delavca, da odhaja iz organizacije, zaradi iskanja zaposlitve,
- pouk o pravici delavca, da vloži zahtevo za zaščito pravic,
- pouk o pravici delavca, da se prijavi pristojni organizaciji za zaposlovanje.

13. Varstvo pravic delavcev

98. člen

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

Organizacija mora opraviti postopek za varstvo pravic tudi na zahtevo kandidata, ki izpolnjuje predpisane pogoje, pa misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu, in da delavec, ki je to lastnost pridobil, ne izpolnjuje predpisanih pogojev.

99. člen

O zahtevi za varstvo pravic lahko ponovno odloči odbor za medsebojna razmerja delavcev (če ni v tem sporazumu drugače določeno), če je po izdaji svojega prvega sklepa bil seznanjen z novimi dejstvi oziroma dokazi.

Kadar odloči o delavčevi pravici odbor za medsebojna razmerja delavcev v postopku za varstvo pravic, opravi ponovni preizkus zahteve za varstvo pravic DS (oziroma delovnih skupnosti) temeljne organizacije.

100. člen

Zahteva za varstvo pravic odloči izvršitev sklepa, razen v primeru, ko je pristojni organ oziroma posameznik odločil o uvedbi nadurnega dela ali o razporeditvi delavca na druga DM oziroma delo v izrednih okoliščinah, ki jih določa ta sporazum.

(NADALJEVANJE NA 7. STRANI)

Smo pripravljeni sodelovati?

Na osnovi analiz oddelka varstva pri delu je ugotovljeno, da se je število poškodb v letu 1973 povečalo za 35 nasproti letu 1972, kljub sprotne ugotavljanju stanja na kraju delovne nezgode, odpravljanju ugotovljenih pomanjkljivosti in izboljšanih delovnih pogojev. Zlasti se je število poškodb povečalo v tovarni kontejnerjev in sicer od 2 poškodb v letu 1972 na 16 poškodb v letu 1973. Deloma se je povečalo število poškodb tudi v obratu VI, Tobi Bistrica in to od 23 poškodb v letu 1972 na 31 poškodb v letu 1973.

V obratih EMO pa se je število poškodb povečalo za 9 in sicer od 256 v letu 1972 na 265 v letu 1973. V obratu V — Kruševac so bile v letu 1973 registrirane 4 poškodbe.

Skupno število poškodb v podjetju v letu 1973 je torej večje za 35, kar je, glede na povečano prizadevnost vseh dejavnikov v podjetju za večjo varnost zaposlenih, vsekakor neupravičljivo in nerazumljivo.

Dokajšen porast števila nezgod v letu 1973 je deloma pripisati stalni menjavi delavcev (fluktuaciji) in povečanemu tempu proizvodnje, vendar pa so vzroki poškodb zlasti v ljudeh samih. Velikokrat bi lahko preprečili delovne nezgode z večkratnim opozarjanjem sodelavcev in z nadzorovanjem dela, saj bi na ta način preventivno delovali za zmanjšanje števila nepotrebnih delovnih nezgod. Opozorjanje sodelavcev na nevaren način dela, na nepremišljenost in ne previdnost pri delu, zlasti pa na vinjenost, je naloga in dolžnost vseh zaposlenih, saj na ta način koristimo predvsem le sodelavcu, ki iz kakršnihkoli razlogov — vzrokov nevarno dela in podjetju kot celoti, ker lahko z opozorilom preprečimo marsikatero poškodbo ter ohranimo naše zdravje in delovno sposobnost. Veliko število poškodb je registriranih tudi na poti na delo in z dela, v največ primerih zaradi neprevidnosti, nezadostne prisebnosti in neupoštevanja cestno-prometnih predpisov. Skratka, največ poškodb bi lahko preprečili sami z našim spremenjenim odnosom do dela in našega življenja. Potrebna je le zavest in spoznanje, da lahko le zdravi in za delo sposobni v polni meri koristimo sebi, svoji družini, podjetju in naši skupnosti ter tako dosežemo naš življenjski cilj. Vsaka poškodba in bolezen pa prizadene zlasti poškodovanca oziroma bolnika ter vse zaposlene zaradi zmanjšane osebnega dohodka in zmanjšane proizvodnje v času odsotnosti z dela. Življenjski standard je odvisen od nas samih in bo tudi v prihodnosti vse bolj odvisen od našega odnosa do dela, do sodelavcev, od naše odgovornosti na delovnem mestu ter od naše prizadevnosti in enotnosti pri uresničevanju delovnih nalog. Organizirano in disciplinirano izvajanje naših sklepov, to je delovnih nalog na vseh delovnih mestih pomeni hitrejši razvoj in napredek podjetja in družbe ter v krajšem času doseči lepše življenje. To pa si v novem letu 1974 vsekakor vsi želimo. Pregled delovnih nezgod oziroma poškodb v letu 1973 nas opozarja in obvezuje hkrati, da moramo v letu 1974 vsi in vsak posameznik na svojem delovnem mestu delovati tako, da bo število delovnih nezgod in poškodb ljudi čim manjše. Na ta način bomo vplivali na manjše finančne izdatke, na večjo proizvodnjo in boljše ter lepše življenje vseh nas.

Leto 1973	Poškodbe z bolniškim staležem				Poškodbe brez bolniškega staleža			Vsega skupaj
	Na delu	Na poti	Skupaj		Na delu	Na poti	Skupaj	
Obrati	L	T						
EMO	212	2	51	265	2.903	113	3.016	3.281
Izg. dnevi	—	—	—	~ 4.116	—	—	126	4.242
Izg. ure	—	—	—	32.928	—	—	1.008	33.936
Kontejner	12	1	3	16	84	1	85	101
Izg. dnevi	po oceni	—	—	193	—	—	5	198
Izg. ure	po oceni	—	—	1.544	—	—	42	1.586
Tobi	25	1	5	31	76	—	76	107
Izg. dnevi	—	—	—	472	ni evidence	—	—	—
Izg. ure	—	—	—	3.776	—	—	—	—
Kruševac	4	—	—	4	—	—	—	1
Izg. dnevi	po oceni	—	—	~ 20	ni evidence	—	—	—
Izg. ure	po oceni	—	—	160	—	—	—	—
Skupaj poškodbe	253	4	59	316	3.063	114	3.177	3.493

Razmislimo v kolikšni meri smo bili doslej pripravljeni pomagati sodelavcu, da se ne bi poškodoval in postal invalid? Kaj smo storili v prometu na poti na delo in z dela, da ne bi prišlo do prometnih nezgod, do trajne invalidnosti in celo do smrtnih primerov? Ali smo sodelavcu resnično tovariš in prijatelj, ker ga nismo pravočasno opozorili pri delu na nevaren način dela, na raztresenost ali celo vinjenost, zaradi česar je prišlo do poškodbe ali celo do invalidnosti? Mar ni človek, tovariš in prijatelj prav tisti, ki človeka — sodelavca pravočasno opozori na pomanjkljivosti in tako velikokrat prepreči tragične posledice?

Bomo v letu 1974 prispevali z našim delom in medsebojnimi odnosi k resnično zadovoljnjemu, zdravemu, srečnemu in uspešnemu letu?

KEGLJANJE SKOZI LETO 1973

Le redki vedo, da ima naša sindikalna podružnica tudi kegljaško sekcijo. Člani skozi vse leto pridno trenirajo in večkrat predstavljajo našo tovarno na sindikalnih tekmovanjih z drugimi ekipami. Tako je bilo več tekem s člani sindikalnih podružnic Zlatarne, Cinkarne, Libele, KK Celje in Tkanino v direktnem dvoboju ali pa srečanja na turnirjih, ki jih prirejajo druge sindikalne sekcije kegljačev. Največji uspeh je naša ekipa dosegla na turnirju ob 100-letnici Cinkarne, kjer je osvojila 1. mesto. Prepričan sem, da bi bili rezultati še boljši, če bi imeli lastno kegljišče, tako da bi bila večja možnost sistematičnega treninga, kar nam onemogoča sedanje najetje kegljišča na Ingradu. Naši treninki in rekreacijsko kegljanje je običajno ob sobotah zvečer, pri čemer se morajo člani večkrat odreči individualnim obveznostim. Če bi termin kegljanja bil na katerikoli drugi dan, bi bila tudi ta panoga bolj množična.

V letu 1973 smo izvedli tudi interno prvenstvo članov kolektiva, katerega se je udeležilo 23 članov. Število ni realno, ker se rekreacijskega kegljanja udeležuje še več kegljačev, ki pa niso kegljali za konkurenco. Tako imamo sedaj prvaka sindikalne podružnice v kegljanju za leto 1973 našega veterana Vikija Vanovška, ki nam veliko pomaga, ne le v ekipi temveč tudi pri organizacijski izvedbi tekem in pri poduku mlajših, da dosega boljše rezultate. V spodnji razpredelnici je razviden vzpon od spomladi do jeseni. Vemo, da s tem ne smemo biti zadovoljni, ker druge podružnice še bolj sistemsko vzgajajo kegljače in zato je borba na tekmah iz leta v leto ostrejša.

Ker moramo doseči s tem kar imamo na razpolago kar najboljšje rezultate, pozivamo člane kolektiva, da se udeležujejo rekreacijskega kegljanja in širjenja kvalitete tega športa v sindikalni podružnici.

REZULTATI TEKMOVANJA POSAMEZNIKOV ZA LETO 1973

Doseženo mesto		Spomladansko kolo	Jesensko kolo	Skupni podrti lesi
1.	Vanovšek Viki	1.089	1.062	2.151
2.	Grilanc Tone	937	1.002	1.939
3.	Šrot Ivan	917	1.009	1.926
4.	Lapan Ivan	896	956	1.825
5.	Lešek Franc	847	932	1.779
6.	Gregorčič Emil	779	955	1.734
7.	Bajc Vlado	851	820	1.671
8.	Putnik Milan	840	813	1.653
9.	Oštir Gusti	808	845	1.653
10.	Ing. Veber Marjan	813	818	1.631
11.	Ing. Ajdnik Rafko	788	807	1.595
12.	Brglez Slavko	700	863	1.563
13.	Šorli Vlado	744	814	1.558
14.	Frank Hinko	736	813	1.549
15.	Korent Jože	725	810	1.535
16.	Cesnik Franc	736	771	1.507
17.	Govek Vlado	780	705	1.485
18.	Vrečko Milan	724	754	1.478
19.	Šprajc Janko	548	723	1.271
20.	Šrot Edi	851	—	851
21.	Štebih Tone	805	—	805
22.	Kovačič Herman	768	—	768
23.	Kovačič Gusti	665	—	665

Jože Korent

(NADALJEVANJE S 6. STRANI)

101. člen

O zahtevi za varstvo pravic mora zbor delavcev TOZD dokončno odločiti v 30 dneh od vložitve le-te.

102. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na seji organa, kadar ta obravnava njegovo zahtevo za varstvo pravic. Dolžnost pristojne službe je, da delavca pravočasno obvesti, kdaj bo njegova zahteva obravnavana in mu omogoči navzočnost na obravnavi.

Kadar organ odloča o katerikoli delavčevi pravici in obveznosti, ima delavec pravico biti navzoč na seji organa, če to sam zahteva.

103. člen

Če kandidat oziroma delavec ni zadovoljen z dokončno odločitvijo, sprejeto v organizaciji, ali če o njegovi zahtevi ne odloči pristojni organ v predpisnem roku, ima pravico v nadaljnjih 30 dneh zahtevati varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

Varstva svoje pravice pri pristojnem sodišču ne more zahtevati kandidat oziroma delavec, če ni prej zahteval varstva v organizaciji.

14. Obveščanje delavcev

104. člen

O sklepih, s katerimi odločajo organi TOZD o določenih pravicah in obveznostih, mora biti delavec seznanjen.

Odločbe na podlagi sklepov komisij za medsebojna razmerja delavcev, izdaja kadrovska služba. Prav tako mora obvestilo o sklepu vsebovati pravni pouk o pogojih in načinu varstva pravice delavca.

Pravilnik o medsebojnih razmerjih delavcev določa natančen postopek obveščanja s strani temeljne organizacije.

III. KONČNE ODLOČBE

105. člen

Ta samoupravni sporazum se bo uporabljal od dne, ko bosta 2/3 vseh delavcev temeljne organiza-

cije (skupne službe) podali izjavo, da se strinjajo s pravicami in obveznostmi, ki jih določa ta sporazum.

Od začetka uporabe tega sporazuma se ne uporabljajo več določbe pravilnika o delovnih razmerjih ter drugih splošnih aktov, ki niso v skladu z določbami tega sporazuma.

Dokler ne bodo sprejeti samoupravni sporazumi o varstvu pri delu in samoupravni sporazumi o delitvi OD in novi Pravilnik o delovnih razmerjih, še veljajo določbe Pravilnika o delovnih razmerjih z dne 15. 12. 1971, ki se razlagajo v skladu z ZMRD, s samoupravnim sporazumom o združevanju, samoupravnim sporazumom o medsebojnih razmerjih delavcev in statutom TOZD.

106. člen

V roku ... dni po sklenitvi tega sporazuma je TOZD (oziroma OZD skupne službe) dolžna razpisati vsa vodilna DM, ki so določena v tem sporazumu. Do izbire novih vodilnih delavcev oziroma do dne, ko bodo začeli z delom na vodilnih DM, ostanejo na omenjenih DM delavci, ki so jih doslej zasedali.

SKLEP O RAZPISU VOLITEV

Na podlagi 34. člena Statuta EMO Celje, 40. člena samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo EMO Celje in na podlagi 11. člena pravilnika o organizaciji in poslovanju enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami EMO Celje je delavski svet EMO Celje, na 17. redni seji dne 28. 12. 1973 sklenil:

I.

Volitve delavskega sveta, delavskih svetov TOZD, sveta enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami, delegatov za delavski svet ZP Iskra, delavske kontrole podjetja in delavske kontrole TOZD bodo dne 31. 1. 1974.

II.

V delavski svet EMO — Celje se izvoli 61 delegatov. Volilna komisija je pooblaščen, da določi število delegatov, ki jih v delavski svet delegirajo posamezne TOZD v skladu z 39. členom samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo EMO — Celje.

III.

V delavski svet ZP Iskra se izvoli 11 delegatov.

IV.

V delavsko kontrolo podjetja se izvoli 11 delegatov. Vsaka TOZD in skupne službe delegirajo po enega predstavnika v delavsko kontrolo podjetja.

V.

V svet enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami se izvoli najmanj toliko predstavnikov kot je določeno z 11. členom pravilnika o organizaciji in poslovanju te enote, volilna komisija pa je pooblaščen, da v skladu z navedenim členom poveča to število, če ugotovi, da se je število stanovanj toliko povečalo, da sedanje določeno število predstavnikov ni v skladu s tem povečanjem.

Za organizacijsko izvedbo volitev je odgovoren vodja enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami.

VI.

Delegati za delavski svet podjetja se volijo v naslednjih volilnih enotah:

1. Tovarna frit
2. Tovarna posode
3. Tovarna kotlov
4. Tovarna radiatorjev
5. Tovarna odpreskov in avtokoles
6. Tovarna TOBI v Bistrici
7. Tvorница kupačih kada v Kruševcu
8. Tovarna kontejnerjev
9. Orodjarna in
10. Elektronsko računalniški center in organizacija združenega dela EMO — Celje — skupne službe.

VII.

Število članov delavskih svetov TOZD določijo TOZD, najkasneje osem dni po objavi tega sklepa, če to število ni že določeno v statutu TOZD.

TOZD določijo število članov delavske kontrole TOZD, če to število ni določeno s statutom TOZD, najkasneje osem dni po objavi tega sklepa.

VIII.

V komisijo za sestavo volilnega imenika za volitve organov samoupravljanja dne 31. 1. 1974 so imenovani:

1. Žgajner Frida, predsednik
2. Vrhovšek Hilda, član
3. Kramer Silva, član.

Komisija sestavi volilni imenik in ga objavi v skladu z določbami pravilnika o volitvah delavskega sveta in drugih organov upravljanja v EMO — Celje.

IX.

V volilno komisijo za izvedbo volitev v delavski svet podjetja in druge organe upravljanja dne 31. 1. 1974.

1. Čater Ivan, predsednik
2. Vodeb Vera, namestnik predsednika
3. Doberšek Zdenka, član
4. Matko Anton, član
5. Kotnik Fric, namestnik člana
6. Žlender Emil, namestnik člana.

Volilna komisija opravlja svoje delo v skladu z določbami pravilnika o volitvah delavskega sveta in drugih organov upravljanja v EMO — Celje in v skladu s pooblastili v tem sklepu.

Volilna komisija imenuje komisije za izvedbo volitev v TOZD, najkasneje osmi dan po objavi tega sklepa, če teh komisij niso imenovala TOZD.

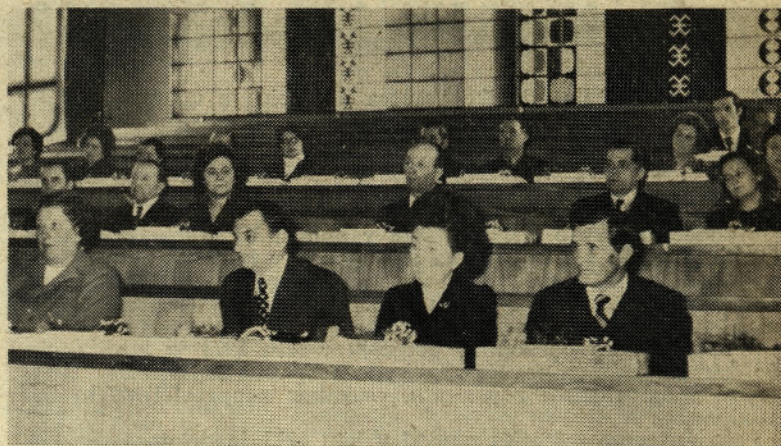
X.

Kandidiranje za člane delavskega sveta podjetja se opravi na zborih delovnih ljudi po volilnih enotah, ki so navedene v VI. točki tega sklepa.

Zbore delovnih ljudi skliče predsednik delavskega sveta podjetja v skladu z določili pravilnika o volitvah delavskega sveta in drugih organov upravljanja v EMO — Celje.

Zbori delovnih ljudi morajo biti sklicani in opravljeni v vseh volilnih enotah najkasneje do 15. 1. 1974.

Predsednik DS Ervin Belak



Upokojeni sodelavci in sodelavke na skupnem sestanku



Prijateljski stisk roke z glavnim direktorjem



Glavni direktor ing. Miro Jančigaj govori upokojenim sodelavcem

Slovo od sodelavcev

Kot vsako leto, je tudi letos kadrovska služba organizirala prijetno srečanje z upokojenimi sodelavkami in sodelavci.

V dvorani delavskega sveta je bilo že tradicionalno slavlje, ki se ga je udeležil glavni direktor, predsednik delavskega sveta in vsi predstavniki družbeno-političnih organizacij.

Po končanem in pristrčnem slavlju so odšli upokojeni sodelavci in sodelavke na kosilo v hotel Evropa, kjer so prebili nekaj kratkih uric v nadvse prijetnem razpoloženju.

Emailirec

Casnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk enkrat mesečno v nakladi 4800 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga komisija za informacije in tisk. Glavni in odgovorni urednik Emil Jejčič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 23-921, interna 238. Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (St. 421-1/72 z dne 22/5-1973). Tisk in klišej AERO Celje.