



URADNI LIST

REPUBLIKE SLOVENIJE

Številka 13

Ljubljana, petek 13. septembra 1991

Cena 30 dinarjev

Leto I

482.

Na podlagi 271. člena zakona o sistemu državne uprave in o Izvršnem svetu Skupščine SR Slovenije ter o republiških upravnih organih (Uradni list SRS, št. 24/79, 12/82, 39/85, 37/87 in 18/88) in v zvezi z 22. členom zakona o bankah in drugih finančnih organizacijah (Uradni list SFRJ, št. 72/90 in 79/90 ter Uradni list RS, št. 48-2313/90) izdaja Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije

ODLOK

o obveznem sprejemanju čekov občanov

1. člen

Podjetja, banke in druge pravne osebe ter zasebniki v Republiki Sloveniji so za plačilo blaga in storitev ter poravnavanje drugih denarnih obveznosti dolžni sprejemati čeke bank in hranilnic s sedežem v Republiki Sloveniji, izdane v skladu s splošnimi pogoji poslovanja bank in hranilnic, za katere jamči banka oziroma hranilnica, na katero je bil ček izdan.

2. člen

Ta odlok začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 440-11/91-13/1-8

Ljubljana, dne 5. septembra 1991

**Izvršni svet Skupščine
Republike Slovenije**

Predsednik
dr. Andrej Ocvirk l. r.

483.

Na podlagi drugega odstavka 138. člena zakona o obrambi in zaščiti (Uradni list RS, št. 15/91) ter četrtega in petega odstavka 65. člena zakona o vojaški dolžnosti (Uradni list RS, št. 18/91) izdaja Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije

ODLOK

o višini denarnega nadomestila med izvrševanjem določenih dolžnosti obrambe in zaščite

1. člen

Državljanom, ki opravljajo zasebno dejavnost, in državljanom, ki nimajo dohodkov, pripada med izvrševanjem dolžnosti obrambe in zaščite, določenih v 138. členu zakona o obrambi in zaščiti in 65. členu zakona o vojaški dolžnosti, denarno nadomestilo v višini, določeni s tem odlokom.

2. člen

Državljanu, ki opravlja zasebno dejavnost, se odmeri nadomestilo izgubljenega zaslужka do bruto osnove, določene za plačilo prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za mesec pred mesecem, v katerem je prejel poziv za izvrševanje dolžnosti.

Dnevni znesek nadomestila izgubljenega zaslужka se izračuna tako, da se bruto osnova iz prejšnjega odstavka deli s 30.

3. člen

Državljanu, ki nima dohodka, se odmeri denarno nadomestilo od zjamčenega osebnega dohodka, določene za čas, v katerem izvršuje dolžnost.

Dnevni znesek denarnega nadomestila se izračuna tako, da se znesek zjamčenega osebnega dohodka iz prejšnjega odstavka deli s 30.

4. člen

Državljanu, ki med izvrševanjem dolžnosti iz 1. člena tega odloka prejme nadomestilo osebnega dohodka, nadomestilo izgubljenega zaslужka, pokojnino ali denarno nadomestilo za primer brezposelnosti v nižjem znesku od zneska denarnega nadomestila iz prejšnjega člena, pripada razlika do tega zneska.

5. člen

Ta odlok začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 113-07/91-7/1-8

Ljubljana, dne 5. septembra 1991.

**Izvršni svet Skupščine
Republike Slovenije**

Predsednik
dr. Andrej Ocvirk l. r.

484.

Na podlagi četrtega odstavka 12. člena ustavnega zakona za izvedbo ustavnih amandmajev IX do LXXXIX k ustavi SR Slovenije (Uradni list SRS, št. 32/89) ter v zvezi z deveto alineo 19. člena in prvim odstavkom 48. člena zakona o cestah (Uradni list SRS, št. 38/81, 7/86 in 37/87) izdaja Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije

ODLOK

o spremembi in dopolnitvi odloka o določitvi višine in načina plačevanja cestnine za uporabo cestnega predora Karavanke

1. člen

4. člen odloka o določitvi višine in načina plačevanja cestnine za uporabo cestnega predora Karavanke (Uradni list RS, št. 22/91) se spremeni tako, da se glasi:

»Višina cestnine za prvi cestninski razred se določi v dinarski protivrednosti za 90 ATS, obračunani po deviznem tečaju ze efektivno Ljubljanske borze. Za drugi, tretji, četrti in peti cestninski razred se cestnina določi tako, da se znesek cestnine za prvi cestninski razred pomnoži s faktorjem, 1,5, 1, 5, 2,0 oziroma 3,56.«

2. člen

5. člen odloka se spremeni tako, da se glasi:

»Republiška uprava za ceste je pooblaščenca, da na

osnovi določil 4. člena odloka določi zaokrožene cene, tako da zaokrožena cena ne odstopa za več kot 5 % od osnovne cene. Republiška uprava za ceste je dolžna cene spremeniti, ko se osnova za izračun spremeni za več kot 10 %.

3. člen

Doda se nov 5.a člen, ki se glasi:

»Republiška uprava za ceste določi seznam tistih konvertibilnih valut, v katerih je poleg plačila z dinarji možno plačati cestnino. Pri tem se za plačilo v ATS upoštevajo naslednje fiksne cene po razredih: 90 ATS, 135 ATS, 135 ATS, 180 ATS, 320 ATS; preostanek plačila se vrača v ATS.

Pri vseh ostalih valutah je osnova za izračun dinarska cena; vračilo preostanka pa je v dinarjih. Na osnovi tečajne liste deviznih tečajev za efektivno Ljubljanske borze (v nadaljevanju: izhodiščna tečajna lista) organizacija za pobiranje cestnine pred začetkom meseca določi fiksni tečaj tujih valut, ki je za največ 5 % nižji od tečaja v izhodiščni tečajni listi, kar predstavlja spodnjo mejo za spremembo. Zgornjo mejo za spremembo pa predstavlja znesek tečaja, ki je za največ 5 % višji od tečaja v izhodiščni tečajni listi. Izračunani fiksni tečaj tujih valut se ne spremeni, dokler tekoči tečaj ne pade pod spodnjo mejo ali poraste nad zgornjo mejo. Dinarski zneski vračila se zaokrožijo na dinar navzdol.

4. člen

V 8. členu se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»Pri plačilu se lahko upoštevajo tudi avstrijske točkovne karte, če se Republiška uprava za ceste o tem sporazume z avstrijskim partnerjem.

5. člen

V 9. členu se prvi odstavek nadomesti z besedilom:

»Za tovorna vozila se cestnina lahko plačuje s kreditnimi karticami. Republiška uprava za ceste vsako leto določi dinarsko mejo skupnega zneska vseh takšnih plačil v letu za tovorna vozila istega podjetja, nad katerim se podjetju prizna 10 % popust. Osnova za določitev meje je približna poprečna protivrednost 5.000 ATS v letu in se prilagaja skladno s spremembo valutnega tečaja.

6. člen

Ta odlok začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 420-10/91-6/4-8

Ljubljana, dne 5. septembra 1991.

**Izvršni svet Skupščine
Republike Slovenije**

Predsednik
dr. Andrej Ocvirk l. r.

485.

Na podlagi 59. člena zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91) in 17. člena pravilnika o štipendiranju (Uradni list RS, št. 24/91) izdaja ministrica za delo

SKLEP o povečanju republiških štipendij

I

Republiške štipendije, izplačane za september 1991 se s 1. septembrom 1991 povečajo za 30 %.

II

Dodatek za pokrivanje stroškov prevoza od kraja bivanja do kraja šolanja se obračunava na podlagi dejanskih stroškov po predloženih vozovnicah.

III

Ta sklep začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 111-07/91

Ljubljana, dne 27. avgusta 1991.

Ministrica za delo
Jožica Puhar l. r.

486.

Na podlagi 24. člena v zvezi z 77. členom zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91) je ministrica za delo sprejela

SKLEP o povečanju denarnih nadomestil

I

Denarna nadomestila za primer brezposelnosti, razen denarnih nadomestil, odmerjenih in priznanih v mesecu avgustu 1991, se povečajo za 30 %.

II

Povečanje iz I. točke velja za izplačila denarnih nadomestil za čas od 1. 8. 1991 dalje.

III

Ta sklep začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 111-03/91

Ljubljana, dne 23. avgusta 1991.

Ministrica za delo
Jožica Puhar l. r.

487.

V skladu z 8. členom zakona o izplačevanju osebnih dohodkov in nekaterih drugih prejemkov delavcev za leto 1991, objavlja Zavod Republike Slovenije za statistiko

POROČILO o rasti cen življenjskih potrebščin na območju Republike Slovenije v mesecu avgustu 1991

Cene življenjskih potrebščin so se v mesecu avgustu 1991, v primerjavi z julijem 1991 zvišale za 7,2 %.

Št. 052-07-0-3/91

Ljubljana, dne 3. septembra 1991.

Direktor
Zavoda za statistiko
Republike Slovenije
Tomaž Banovec l. r.

488.

Na podlagi 85. člena zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. l. SFRJ, št. 60-921/89), 114.

člena zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 14-696/90, in Ur. l. RS, št. 5-222/91), splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo (Ur. l. SRS, št. 31-1696/90) in po opravljenih pogajanjih, sta pogodbeni stranki Gospodarska zbornica Slovenije, Sekcija za tisk in Konfederacija PERGAM - Sindikati papirne, grafične, časopisno informativne, založniške, novinarske in drugih dejavnosti Slovenije sklenili

KOLEKTIVNO POGODBO grafične, časopisno informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti

1. Stranki kolektivne pogodbe

1. člen

Kolektivno pogodbo kot pogodbeni stranki skleneta:
- Gospodarska zbornica Slovenije - Sekcija za tisk kot zastopnik podjetij in delodajalcev in
- Konfederacija PERGAM - Sindikati papirne, grafične, časopisno informativne, založniške, novinarske in drugih dejavnosti Slovenije, kot zastopnik delojemalcev.

2. Veljavnost kolektivne pogodbe

2. člen

Ta pogodba velja za delavce, zaposlene v podjetjih grafične, časopisno informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti, s sedežem v Republiki Sloveniji, ne glede na to, ali so delavci sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali s skrajšanim delovnim časom.

Določila te pogodbe veljajo tudi za učence in študente na praksi.

Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ne veljajo določila III. poglavja (osebni dohodki, dodatki, nadomestila osebnih dohodkov in stroški) te kolektivne pogodbe in tiste določbe, katerih uporaba je izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

3. Čas veljavnosti

3. člen

Ta pogodba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Pogodbo sklepata pogodbeni stranki za dobo enega leta. Če nobena od strank tri mesece pred iztekom roka ne predlaga spremembe, oziroma dopolnitve pogodbe, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove pogodbe.

I. NORMATIVNI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

4. člen

Pri urejanju delovnih razmerij delavcev, zaposlenih v podjetjih s področja grafične, časopisno informativne, založniške dejavnosti ter knjigotrstva, se poleg določb zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, zakona o delovnih razmerjih, določb splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, upoštevajo tudi določbe te kolektivne pogodbe.

1. Objava delovnega mesta

5. člen

V objavi oziroma razpisu delovnega mesta je potrebno navesti:

- firmo in sedež podjetja,
- naziv delovnega mesta,
- čas, za katerega se sklepa delovno razmerje,

- posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja,
- rok za vložitev prijave,
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri.

Kandidat, ki ni bil izbran, ima v roku, določenem za ugovor, pravico do vpogleda v podatke, ki so bili z objavo zahtevani, kot pogoj in na podlagi katerih je bila opravljena izbira.

2. Organi, ki določajo o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja in opravi izbiro med kandidati

6. člen

Sklep o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja sprejme poslovodni organ.

Izbiri med kandidati opravi poslovodni organ ali organ, določen s kolektivno pogodbo podjetja ali s splošnim aktom podjetja, oziroma delodajalec.

3. Posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja

7. člen

Delovne izkušnje se kot poseben pogoj za sklenitev delovnega razmerja lahko določijo za dela:

- za katera so delovne izkušnje predpisane s predpisi o varstvu pri delu in z drugimi predpisi,
- katerih delavec ne more uspešno opravljati brez delovnih izkušenj.

Maksimalno število let potrebnih delovnih izkušenj je 3 leta.

4. Prenos pooblastil

8. člen

Poslovodni organ lahko prenese posamično pooblastilo v odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev na delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi v podjetju z več kot 50 zaposlenimi delavci.

Vsa pooblastila za odločanje o vseh pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev (splošno pooblastilo), o katerih lahko odloča poslovodni organ, se lahko prenesejo na delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, če ima najmanj višjo strokovno izobrazbo ustrezne smeri in najmanj dve leti delovnih izkušenj, praviloma s kadrovskega področja.

5. Pogodba o zaposlitvi

9. člen

S pogodbo o zaposlitvi delavec in podjetje oziroma delodajalec uredita naslednja vprašanja:

- sklenitev in trajanje delovnega razmerja,
- delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas, odmori, počitke in dopust,
- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- osebni dohodek in nadomestila osebnega dohodka,
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti delodajalca in delavca.

Pogodba o zaposlitvi za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, lahko vsebuje konkurenčno klavzulo.

Delavca je potrebno pred podpisom pogodbe o zaposlitvi seznaniti z vsebino kolektivnih pogodb, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

Podjetje oziroma delodajalec mora te kolektivne pogodbe hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, podjetje oziroma delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

V primeru, da delavec predloga pogodbe o zaposlitvi iz 135. člena zakona o delovnih razmerjih ne podpiše v roku 30 dni od dneva prejema predloga (razen, če ni zahteval presoje zakonitosti predloga pogodbe o zaposlitvi), odloči o prenehanju delovnega razmerja delavca organ, ki odloča o sprejemu delavca v delovno razmerje.

6. Poskusno delo

10. člen

Organ, ki odloči o sprejemu delavca v delovno razmerje, lahko določi način spremljanja poskusnega dela (če je bilo zahtevano), ter sprejme oceno o uspešnosti poskusnega dela. Dolžina poskusnega dela ne sme biti daljša, kot je določeno v razpisu.

Če delavec po svoji volji odpove delovno razmerje v času poskusnega dela, se šteje za dan prenehanja delovnega razmerja dan, ko delavec poda pismo odpovedi.

Največja dolžina poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- za dela I. do III skupine največ en mesec,
- za dela IV. skupine največ dva meseca,
- za dela V. skupine največ tri mesece,
- za dela VI., VII., VIII. in IX skupine največ šest mesecev.

7. Pripravištvo

11. člen

Pripravištvo se določi v različni dolžini glede na stopnjo strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače:

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe največ 6 mesecev;
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe največ 9 mesecev;
- za dela VII. stopnje strokovne izobrazbe največ 12 mesecev.

Pripravištvo se podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravištvo za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe traja najmanj 14 dni, za dela VI. stopnje najmanj 21 dni in za dela VII. stopnje najmanj 28 dni. Pripravištvo se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost z dela.

Delavcu - pripravniku, ki opravlja pripravištvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega se v odvisnosti od dolžine delovnega časa, čas pripravištva podaljša največ za tri mesece (IV. in V. stopnja), štiri mesece (VI. stopnja), oziroma največ šest mesecev (VII. stopnja).

Pripravištvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

V pogodbi o zaposlitvi pripravnika se določi način spremljanja in ocenjevanja pripravištva.

Pripraviška doba se lahko na predlog mentorja skrajša.

Strokovni izpit vsebuje preizkus znanja stroke z delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposobil.

Pripravnik, ki ne opravi izpita, lahko izpit ponovno opravlja, in sicer v roku, ki ga določi komisija za pripravniški izpit. V primeru, da pripravnik tudi po ponovitvi ne opravi izpita, mu delovno razmerje preneha.

8. Razporejanje delavcev

12. člen

Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza njegovi vrsti in stopnji strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim v naslednjih primerih:

- višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje (naravne in druge nesreče, pri katerih je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje),
- v primeru reševanja človeških življenj in zdravja,
- v primeru nenadnega kvara surovin ali materiala, ki povzroča popolni ali delni zastoj delovnega procesa v podjetju,
- zaradi nenadne odsotnosti drugega delavca, vendar ne več kot 30 dni,
- v primeru pomanjkanja naročil ali spremenjene strukture naročil in delovnih opravil po predhodnem mnenju sindikata, vendar ne več kot 30 dni.

Delavec prejema v vseh primerih prerazporeditev, ko je zaradi izjemnih okoliščin prerazporejen na dela in naloge, ki ne ustrezajo vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnosti, enak osebni dohodek, kot ga je prejemal na svojem delovnem mestu, oziroma osebni dohodek, ki je zanj ugodnejši.

9. Razporejanje delavcev invalidov in delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo

13. člen

Podjetje oziroma delodajalec mora razporediti delavca - invalida oziroma delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo na ustrezno delovno mesto v petnajstih dneh po pravnomočnosti sklepa pristojne komisije, ki ugotovi spremenjene delovne zmožnosti delavca.

10. Razporeditev iz kraja v kraj

14. člen

Delavca ni mogoče razporediti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,
- če pot na delo in iz dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot 4 ure, matere delavke z otrokom do 3 let starosti pa če traja pot več kot 2 uri,
- če pride z javnim prevoznim sredstvom na delo več kot 60 minut pred pričetkom dela oziroma mora po zaključenem delu čakati na javni prevoz več kot 60 minut,
- če je samohranilec z otrokom do 15 let starosti,
- če ima otroka starega do treh let,
- če gre za invalida II. in III. kategorije,
- če gre za delavca, starejšega od 50 let.

Če razporeditev delavca iz kraja v kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti kraja dela zahteva spremembo delavčevega prebivališča, mu je potrebno zagotoviti enakovredne bivalne prostore in možnost šolanja otrok (osnovno in srednje šolstvo).

Sindikalnega zaupnika se lahko razporedi v drug kraj le s soglasjem sindikata.

11. Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela

15. člen

Poslovodni organ lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi zbrane tehnične in delovne dokumentacije.

Delavčevo delo je potrebno spremljati najmanj 30 dni. Za čas spremljanja se šteje samo prisotnost delavca na delu.

Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, h katerim je razporejen.

O začetku postopka je obveščen tudi sindikat.

Delavec ima pravico do vpogleda v strokovno dokumentacijo, na podlagi katere je bil pričet postopek.

V času poskusnega dela in pripravništva postopka ugotavljanja znanja in zmožnosti ni mogoče voditi.

Postopek je javen.

Poslovodni organ opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o navedbah poslovodnega organa.

O razgovoru, v katerem se delavec izreče o navedbah poslovodnega organa, se vodi zapisnik.

Sklep o razporeditvi na druga dela in naloge in sklep o prenehanju delovnega razmerja delavcu, ki nima zahtevanega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, izreče organ določen s statutom oziroma splošnim aktom.

Organ, določen s statutom oziroma splošnim aktom, ne sme izreči delavcu sklepa o prenehanju delovnega razmerja, če mu ni omogočil enakega obsega in možnosti za izobraževanje kot drugim delavcem, ki opravljajo delo na enakih oziroma podobnih delovnih mestih.

V primeru, da v podjetju ni delovnega mesta, ki bi ustrezalo znanju in zmožnostim delavca, mora biti predložena argumentirana ugotovitev, da ni ustreznega delovnega mesta.

Zoper sklep, s katerim se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta in s katerim je razporejen na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim, oziroma s katerim se odloči o prenehanju delovnega razmerja, lahko delavec poda ugovor.

O ugovoru delavca, ki je v delovnem razmerju v družbenem podjetju odloča delavski svet oziroma organ, določen v statutu.

O ugovoru delavca, ki je v delovnem razmerju v podjetju v zasebni lastnini ali mešani lastnini oziroma delniški družbi ali družbi z omejeno odgovornostjo v družbeni lastnini, odloča komisija, ki jo sestavljata dva predstavnika vlagatelj oziroma lastnikov in predstavnik delavcev.

V podjetjih z manj kot 50 delavci odloči o ugovoru organ, ki je odločil na prvi stopnji.

12. Delo na domu

16. člen

Medsebojna razmerja, pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu se uredijo med delavcem in podjetjem oziroma delodajalcem s pogodbo o zaposlitvi.

Delavec, ki dela na domu, ima enake upravljalske pravice kot delavci, ki delajo v podjetju oziroma pri delodajalcu.

Podjetje oziroma delodajalec in delavec določita s pogodbo nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

Podjetje oziroma delodajalec sta dolžna zagotavljati varne delovne razmere in varno delovno okolje ter nadzorovati varnost pri delu.

13. Prenehanje delovnega razmerja

17. člen

Delavcu preneha delovno razmerje v skladu z zakonom,

kollektivno pogodbo in določili splošnih aktov v podjetju ter pogodbo o zaposlitvi.

18. člen

Dolžina odpovednega roka znaša:

- | | |
|---|----------|
| 1. Za delavce I., II. in III. skupine | 1 mesec |
| 2. Za delavce IV. in V. skupine | 2 meseca |
| 3. Za delavce VI., VII., VIII. in IX. skupine | 3 mesece |

V času odpovednega roka ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve, s pravico do nadomestila OD, v trajanju dveh dni na mesec.

Odsotnost z dela lahko delavec izrabi po urah v dogovoru s poslovodnim organom oziroma delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oziroma delodajalcem.

Odpovedni rok se v sporazumu med delavcem in podjetjem lahko tudi skrajša.

14. Prenehanje potreb po delavcih zaradi nujnih operativnih razlogov v podjetju oziroma pri delodajalcu

19. člen

Prenehanje potreb po delu delavcev je lahko začasno ali trajno.

20. člen

Začasno prenehanje potreb po delu delavcev se rešuje v skladu z določili zakona o delovnih razmerjih (30. do 33. člen).

Pri določanju delavcev, katerih delo je začasno nepotrebno, se lahko uporabljajo enaki kriteriji, kot pri določanju delavcev, katerih delo je trajno nepotrebno.

21. člen

V primerih trajnega prenehanja potreb po delu delavcev mora poslovodni organ podjetja o razlogih prenehanja potreb po delu delavcev, o številu in kategorijah nepotrebni delavcev in o roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, obvestiti sindikat najmanj en mesec pred izvajanjem ukrepov za razreševanje presežnih delavcev, v primeru večjega števila delavcev pa najmanj dva meseca prej.

22. člen

V isto kategorijo presežnih delavcev se uvrstijo vsi delavci, ki v podjetju delajo na delovnih mestih, za katere se zahteva enaka vrsta in stopnja strokovne izobrazbe, znanja in zmožnosti za opravljanje dela.

23. člen

Pri določitvi delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno, se upoštevajo kriteriji po naslednjem vrstnem redu:

Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je delovna uspešnost delavca. V primeru enake delovne uspešnosti se zapovrstjo upoštevajo naslednji korekcijski kriteriji za ohranitev zaposlitve:

- 1. kriterij: strokovna izobrazba oziroma usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti zadrži delo tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma večjo strokovno usposobljenost);

- 2. kriterij: daljše delovne izkušnje za konkretno delovno mesto (v primeru enake delovne uspešnosti, enake stopnje strokovne izobrazbe in usposobljenosti, obdrži delovno mesto tisti delavec, ki ima daljše delovne izkušnje na konkretnem delovnem mestu);

- 3. kriterij: daljša delovna doba v podjetju;

- 4. kriterij: daljša skupna delovna doba; Za delavke

z dopolnjenimi 35 leti delovne dobe in za delavce z dopolnjenimi 40 leti delovne dobe sta 3. in 4. kriterij, izločilna kriterija

- 5. kriterij: zdravstveno stanje delavca zaradi poklicne bolezni oziroma poškodbe, pridobljene z delom v podjetju;

- 6. kriterij: socialno stanje:

a) delavec ali zakonec oziroma družinski član v skupnem gospodinjstvu se ukvarja z dodatno dejavnostjo (popoldanska obrt, zasebno podjetje, kmetijska dejavnost, solastništvo v zasebnih ali mešanih podjetjih) - izločilni kriterij,

b) nezaposlen zakonec,

c) v družini so trije ali več nepreskrbljenih otrok do 18. leta starosti oziroma za čas šolanja (osnovnošolsko ali srednješolsko izobraževanje),

č) v družini sta dva nepreskrbljena otroka do 18. leta starosti oziroma za čas šolanja (osnovnošolsko in srednješolsko izobraževanje).

24. člen

Podjetje oziroma delodajalec mora delavca obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev. Delavci morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

Sindikati in delavci, za katere se v primeru začasnega prenehanja potreb po njihovem delu sprejemajo ukrepi v skladu z zakonom, morajo biti pisno obveščeni o razlogih za začasno prenehanje potreb po delu in o vrsti ukrepa najkasneje tri dni pred uveljavitvijo ukrepa.

25. člen

V primerih, ko se začasni presežek rešuje z razporeditvijo v drugo podjetje, delavcem, ki so na tak način razporejeni, v njihovem podjetju pravice mirujejo. Delavci, ki so razporejeni v drugo podjetje, še naprej uresničujejo v svojem podjetju pravice do stanovanjskih kreditov, do uporabe počitniških zmogljivosti in do izobraževanja, pod enakimi pogoji kot delavci, ki niso začasni presežek.

O mirovanju pravic iz predhodnega odstavka ter o pravicah, ki jih delavci še naprej uresničujejo v svojem podjetju, se odloči s sklepom o razporeditvi v drugo podjetje.

15. Delovni čas

26. člen

Delovni čas v podjetjih s področja grafične in časopisne dejavnosti, založništva in knjigotrštva traja najmanj 40 ur na teden, vključno s plačanimi polurnimi odmori.

Razporeditev delovnega časa v koledarskem letu se opredeli s planom izrabe delovnega časa (delovni koledar), ki ga določi poslovodni organ podjetja, pri čemer naj bo fond ur praviloma enakomerno razdeljen na pet delovnih dni v tednu.

Poslovodni organ je dolžan sindikat obvestiti o razporeditvi delovnega časa v koledarskem letu in se pred odločitvijo opredeliti do stališč sindikata. Delovni čas se med letom lahko začasno prerazporedi v skladu z zakonom o delovnih razmerjih in zahtevami delovnega procesa.

V primeru, da padeta eden oz. dva dneva med praznike in dela proste dneve, se lahko ti dnevi prerazporedijo na prosto soboto ali pa se za te dneve določi kolektivni dopust.

27. člen

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega ima enake pravice kot dela-

vec, ki je sklenil delovno razmerje s polnim delovnim časom.

V primeru, da delavec dela s krajšim delovnim časom, se razporeditev delovnega časa določi v dogovoru med delavcem in poslovodnim organom.

28. člen

Delo preko polnega delovnega časa sme trajati največ 8 ur tedensko oziroma 30 ur mesečno ali 180 ur letno.

Delavce se o potrebnem delu preko polnega delovnega časa seznanijo en dan prej.

Podatke o izkoriščenosti delovnega časa in o potrebi po uvedbi dela preko polnega delovnega časa spremlja organ upravljanja v podjetju.

Delavci se lahko odločijo za delo preko polnega delovnega časa mimo primerov, določenih v zakonu o delovnih razmerjih, pod naslednjima pogojevma:

- da so predhodno seznanjeni s cilji dela,

- da se tako odločijo delavci z osebnim izjavljanjem ali preko organa upravljanja.

29. člen

Delavcu ni mogoče odrediti dela v podaljšanem delovnem času, če bi to ogrozilo njegovo zdravje ali če delavec navede upravičene razloge za njegovo odklonitev, opredeljene v splošnem aktu ali kolektivni pogodbi podjetja.

16. Odmori, počitki, dopusti, odsotnost z dela

30. člen

Letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni in največ 35 dni, pri čemer zgornji limit ne velja za tiste delavce, ki pridobivajo dodatne dni dopusta na osnovi socialno-zdravstvenih kriterijev.

Proste sobote se upoštevajo pri obračunu letnega dopusta na enak način kot za delavce, zaposlene v državni upravi.

Pri določanju dolžine letnega dopusta se upoštevajo naslednji kriteriji:

- delovna doba delavca,
- pogoji dela z izmenskimi delom,
- strokovna zahtevnost delovnega mesta,
- socialno zdravstveni kriteriji,
- poseben prispevek delavca k uspehu podjetja.

1. Kriterij skupne delovne dobe

- za vsakih dopolnjenih 5 let po 1 dan

2. Kriterij pogojev dela:

a) Glede na izpostavljenost negativnim vplivom, telesnim obremenitvam in psihičnim napetostim se delavce razvršča v tri težavnostne stopnje:

I. občasne obremenitve (izpostavljenost posameznih obremenitev traja manj kot 25% delovnega časa) 0 dni

II. pogoste obremenitve (izpostavljenost obremenitvi traja do 60% delovnega časa) 1 dan

III. stalne obremenitve (izpostavljenost obremenitvi traja nad 60% delovnega časa) 2 dni

b) Izmensko delo, ki se opravlja po letnem razporedu:

Delavcem, ki delajo v izmenskem delu pripada:

- ženskam z nočnim delom 3 dni

- delavcem z nočnim delom 2 dni

- brez nočnega dela 1 dan

- delavcem, ki imajo stalni razpored 6 del. dni 2 dni

3. Kriterij strokovne zahtevnosti delovnega mesta:

- delavcem na delovnih mestih I. in II. skupine

1 dan

- delavcem na delovnih mestih III. in IV. skupine 2 dni
- delavcem na delovnih mestih V. in VI. skupine 3 dni
- delavcem na delovnih mestih VII. in VIII. skupine 4 dni
- delavcem na delovnih mestih IX. skupine 5 dni

4. Socialno-zdravstveni kriteriji:

- delovni invalidi in delavci z najmanj 60% telesno okvaro 3 dni
- starši oz. delavci, ki negujejo in varujejo težje telesno ali težko duševno prizadeto osebo 5 dni
- roditelj z otrokom do 15 let 1 dan
- roditelj z dvema otrokoma do 15 let 2 dni
- roditelj s tremi ali več otroci do 15 let 3 dni
- delavci, ki so dopolnili 50 let starosti 5 dni

5. Mladoletni delavci do 18 let dodatno 7 dni

6. Poseben prispevek delavca k uspehu podjetja do 3 dni

Delavcem, ki izjemno prispevajo k uspehu podjetja, lahko poslovodni organ odobri še dodatne dni letnega dopusta.

Delavec ima pravico 3 dni letnega dopusta izrabiti tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti nadrejenega vodjo najkasneje 5 dni pred nastopom tega dopusta.

Pri odmeri letnega dopusta se upošteva 8 urni delavnik, pri obračunu pa dejanski delovni čas na dan dopusta.

31. člen

Delavec ima pravico do 7 dni odsotnosti z dela z nadomestilom OD v naslednjih primerih:

- lastna poroka 3 dni
- poroka otroka 2 dni
- ob rojstvu otroka 2 dni
- ob smrti v ožji družini (staršev, zakonca, otrok, ali drugih članov, ki so živeli z delavcem v skupnem gospodinjstvu) 3 dni
- ob smrti staršev zakonca, starih staršev, brata ali sestre 1 dan
- skrbnik pogreba 1 dan
- ob selitvi v drug kraj 3 dni
- ob selitvi v istem kraju 2 dni
- pri vpoklicu k vojaškim vajam, ki trajajo 7 ali več dni 1 dan
- ob elementarnih nesrečah, ki prizadenejo delavca do 5 dni
- če sodeluje na kulturnih oz. športnih prireditvah kot izvajalec 2 dni
- za medicinsko programiran oddih in sicer do 7 delovnih dni
- za spremljanje otroka, starega do 10 let, na klimatsko in s klimatskega okrevanja 2 dni

V primeru iz predhodnega odstavka delavcu odsotnosti praviloma ni mogoče zavrniti, ne glede na zahteve delovnega procesa.

Če je delavec v posameznem koledarskem letu že izkoristil skupaj 7 delovnih dni za odsotnosti iz 1. odstavka tega člena, mu ob nastopu novih primerov lahko pripada brezplačni dopust po predhodni presoji poslovodnega organa.

32. člen

Delavcu se lahko odobri odsotnost z dela do 7 delovnih dni brez pravice nadomestila OD v naslednjih primerih:

– če sodeluje na kongresih, konferencah itd. političnih strank oziroma drugih organizacij, v akcijah širšega družbenega pomena, kot delegat ali član vodstva,

– v drugih primerih na zahtevo delavca.

Odsotnost z dela iz predhodnega odstavka odobri poslovodni organ podjetja.

Za čas odsotnosti z dela brez nadomestila OD podjetje plača prispevke iz OD na osnovi OD delavca, povečanega za dodatek na delovno dobo.

33. člen

Delavcu se lahko odobri neplačano odsotnost z dela nad 7 dni (brezplačni dopust) v primeru strokovnega izpopolnjevanja, ki ni v interesu podjetja, kadar skrbi za otroka brez varstva oziroma za bolnega družinskega člana, ter v drugih primerih osebnih okoliščin, ko se po določenih te pogodbe delavcu ne more odobriti plačane odsotnosti z dela.

Med tako odsotnostjo pravice in obveznosti delavca z dela mirujejo, razen pravice do stanovanjskih kreditov, do uporabe počitniških zmogljivosti in do izobraževanja. Prispevke iz OD v takih primerih plača delavec sam.

Odsotnost z dela iz prvega odstavka tega člena odobri poslovodni organ v podjetju.

17. Izobraževanje delavcev

34. člen

Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v svojem lastnem interesu ali v interesu podjetja oziroma delodajalca, podjetje oziroma delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje.

Delavec se je dolžan izobraževati, če ga podjetje oziroma delodajalec napoti na izobraževanje.

Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

Če je izobraževanje organizirano v interesu podjetja in zunaj delovnega časa (izobraževanje ob delu) pripada delavcu odsotnost z dela do:

- tri delovne dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
 - pet delovnih dni za vsak izpit na višji ali visoki stopnji izobraževanja,
 - deset delovnih dni za zaključni izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti
 - petnajst delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli
 - deset delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
 - petindvajset delovnih dni za magistrski izpit,
 - petintrideset delovnih dni za doktorat.
- Obseg delovnega časa, namenjenega za izobraževanje, se določi glede na dolžino in vrsto izobraževanja s pogodbo.

Delavcu, ki se izobražuje v interesu organizacije oziroma delodajalca in delavcu, ki je na izobraževanje napoten, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem:

- prevoz,
- kotizacija, šolnina,
- stroški prehrane,
- stroški bivanja, razen če podjetje oziroma delodajalec sam krije stroške povezane z izobraževanjem.

Podjetje oziroma delodajalec mora delavce, ki jih je napotil na izobraževanje, razporediti v skladu s pridobljeno izobrazbo takoj po končanem izobraževanju, delavce, ki so se izobraževali v interesu organizacije oziroma delodajalca, pa v času, določenem s pogodbo.

18. Učenci in študenti na praksi

35. člen

Podjetje oziroma delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi (obvezni, počitniški):

- plačilo za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodb na delu,
- prehrano med delom,
- ustrezno mentorstvo in inštruktažo.

19. Varstvo pri delu

36. člen

Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno delo sta podjetje in delavec poleg pravic in obveznosti, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji, dolžna spoštovati tudi določila te kolektivne pogodbe o varstvu pri delu.

Delodajalci, kot odgovorni nosilci varnega dela, imajo predvsem naslednje obveznosti:

- prilagoditi morajo delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,
- prilagoditi morajo delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
- zamenjati morajo nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oziroma manj škodljivimi delovnimi (tehnološkimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetskimi viri,
- razvijati morajo usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
- posvetovati se morajo z delavci oziroma njihovimi zastopniki o vprašanjih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.

Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek podjetja oziroma delodajalca.

Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pismenimi in ustnimi navodili delodajalca.

20. Kriteriji za nočno delo

37. člen

Nočno delo se lahko uvede, če so poleg pogojev, ki so določeni z zakoni in drugimi predpisi o varstvu pri delu, izpolnjeni še naslednji pogoji:

- daljši letni dopust,
- zagotovljen počitek,
- periodični zdravstveni pregledi:

Nočnega dela žensk, kljub izpolnjenim kriterijem iz prvega odstavka, ni mogoče uvesti v primerih, ki jih določa zakon, ter v naslednjih primerih:

- ko gre za težja fizična oziroma zdravju škodljiva dela,
- ko je mogoče nočno delo opraviti z moško delovno silo,
- če proizvodne zmogljivosti v dnevnem delovnem času niso polno izkoriščene oziroma če delo ni ustrezno organizirano.

Sindikat ima kadarkoli pravico spremljati izpolnjevanje in izvajanje pogojev o uvedbi nočnega dela.

V primeru kršitev iz prvega in drugega odstavka tega člena lahko sindikat zahteva od poslovnodnega organa oziroma delodajalca takojšnjo ustavitev nočnega dela, če pa njegova zahteva ni upoštevana, zahteva ukrepanje inšpekcije dela.

21. Odgovornost za delovne obveznosti

a) Disciplinska odgovornost

38. člen

Podjetje oziroma delodajalec v splošnem aktu ali podjetniški kolektivni pogodbi določi kršitve delovne obveznosti, opredeli pogoje za pogojno odložitve izvršitve disciplinskih ukrepov, ter obnovo disciplinskega postopka.

b) Disciplinski postopek

39. člen

Disciplinski postopek se začne tudi na zahtevo delavcev, ki vodijo in organizirajo delovni proces (npr. obratovodje, vodje sektorjev, itd).

Postopek, v katerem delodajalec odloča o disciplinski odgovornosti delavca, je enak postopku pred disciplinskim organom v podjetju.

O ugovoru zoper odločbo disciplinskega organa prve stopnje odloča organ iz 15. člena te pogodbe.

c) Odškodninska odgovornost

40. člen

Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom naklepno ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višino škode pa ni mogoče natančno ugotoviti, ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina odmeri v pavšalnem znesku v višini povprečnega OD delavca v zadnjih treh mesecih pred povzročitvijo škode.

Odškodnino v pavšalnem znesku odmeri organ, ki odloča o disciplinski odgovornosti na prvi stopnji.

Višina odškodnine se lahko zmanjša ali pa se delavec oprosti plačila odškodnine, če je bilo dejanje storjeno iz malomarnosti pri delu in je oprostitev primerna glede na gmotno stanje delavca in siceršnji odnos do dela.

22. Varstvo pravic delavcev

41. člen

O delavčevih pravicah, obveznostih in odgovornostih odloča poslovodni organ in organ upravljanja podjetja. Delavcu je zagotovljena pravica do vložitve zahteve za varstvo pravic oziroma ugovor zoper odločitve, ki jo sprejme organ iz prejšnjega odstavka.

Vsi sklepi, s katerimi se odloča o pravicah, obveznostih ali odgovornostih delavca, morajo biti delavcu vročeni v pisni obliki z obrazložitvijo in poukom o pravici do ugovora (pravni pouk). O ugovoru v postopku za varstvo pravic delavcev odloča organ iz 15. člena te pogodbe.

Sklepi brez pravnega pouka ali z napačnim pravnim poukom delavcu ne smejo biti v škodo.

O vloženih zahtevi oziroma ugovoru delavca mora biti obveščen sindikat podjetja. Zagotovljeno mora biti dvo-stopenjsko odločanje.

23. Obveščanje delavcev

42. člen

Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan obveščati delavce o:

- večletnih in letnih planih podjetja oziroma delodajalca,
- pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitev, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev,
- doseženih letnih in medletnih poslovnih rezultatih,
- osnutkih oziroma predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in delitve osebnih dohodkov, pa tudi druga vprašanja, pomembna za delavce.

O vprašanih iz prve, druge in četrte alineje, se delavci obvestijo pred sprejemom odločitev, o poslovanju pa po preteku vsakega obračunskega obdobja.

Obveščanje o vprašanih iz prvega odstavka je v organizacijah oziroma pri delodajalcih, ki zaposlujejo več kot petsto delavcev, pisno, v manjših pa ustno ali pisno.

Dolžnosti obveščanja ni, ko gre za poslovno tajnost.

Za delavca, ki je zadolžen za obveščanje se zmiselno uporabljajo določbe tretjega odstavka 4. člena zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja.

II. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

43. člen

Delovanje sindikata podjetja ni mogoče omejiti z odločitvami organov podjetja, če je to delovanje v skladu s statutom sindikata dejavnosti. Poslovodni organ podjetja oziroma delodajalec je dolžan zagotavljati pogoje za nemoteno delovanje predstavnikov sindikata, jim nuditi vse podatke, potrebne za strokovno pomoč sindikatu podjetja.

Poslovodni organ in strokovne službe v podjetju so dolžni zagotavljati sindikatu podatke o vseh zadevah, o katerih odloča delavski svet in njegovi izvršilni organi oziroma drug pristojni organ upravljanja.

Sindikatu mora biti omogočena dostopnost do vseh gradiv, ki so pomembna za materialni in socialni položaj delavcev.

Pristojni organi podjetja so dolžni pred sprejemom odločitev iz drugega odstavka obravnavati mnenja in predloge sindikata in se do njih opredeliti pred sprejemom dokončne odločitve.

44. člen

Sindikatu se morajo vročiti vabila z gradivi za seje vseh organov podjetja, v katerih sodelujejo predstavniki delavcev, ter omogočiti sodelovanje njegovih predstavnikov na teh sejah.

Brez sodelovanja predstavnikov sindikata ni mogoče obravnavati mnenj, predlogov in pobud sindikata.

Pristojni organi so dolžni omogočiti sindikatu, da sodeluje na sejah organov pri odločanju o reševanju individualnih sporov.

45. člen

Podjetje oziroma delodajalec mora zagotoviti za delo sindikata naslednje pogoje:

- sindikalnim zaupnikom (enemu ali več), ki opravljajo to funkcijo neprofesionalno, skupaj najmanj 2 plačani uri letno za vsakega člana v podjetju, vendar ne manj kot 50 ur letno, za opravljanje njihovih funkcij in za sodelovanje v delu organov sindikata izven podjetja; v tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikata dejavnosti na ravni republike;

- da se doseže dogovor izrabe tako določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov med sindikatom in

poslovnim organom; pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikata ter zahteve delovnega procesa;

- da se doseže dogovor med sindikatom in poslovnim organom oziroma delodajalcem o načinu zagotavljanja strokovne pomoči in drugih pogojev (prostori, tehnično in administrativno delo, ipd.) za delo sindikata, ter njegovih organov in sindikalnih zaupnikov v podjetju;
- obračun in plačevanje članarine sindikatu za člane sindikata.

46. člen

Sindikat v podjetju uporablja za organiziranje in vodenje stavke sindikalna stavkovna pravila, razen če zakon ne določa drugače.

III. OSEBNI DOHODKI, DODATKI, NADOMESTILA OSEBNIH DOHODKOV IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

47. člen

Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe so obvezni minimalni standardi za delavce v podjetjih grafične industrije, založništva in knjigotrštva ter časopisno informativne dejavnosti.

Delavcem, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom od polnega, vendar najmanj 4 ure, v primerih, ki jih določata zakon in kolektivna pogodba, pripadajo osebni prejemki, stroški prevoza na delo in regres za prehrano v enakem znesku kot delavcem, ki so zaposleni s polnim delovnim časom.

Osebni dohodki (v nadaljevanju besedila: OD) se izplačujejo najmanj enkrat mesečno.

V primeru večkratnih izplačil mora biti osebni dohodek izplačan najkasneje do 18. dne v mesecu.

V primeru enkratnega izplačila mora biti osebni dohodek izplačan najkasneje do 15. dne v mesecu.

48. člen

OD delavca je odvisen od:

1. Osnovnega osebnega dohodka,
2. Dodatkov za pogoje, v katerih se delo opravlja in sicer:
 - a) izpostavljenost negativnim vplivom okolja,
 - b) obvezno nošenje zaščitnih sredstev,
 - c) posebne nevarnosti pri delu.
3. Dodatkov za posebne pogoje dela, ki izvirajo iz razporeditve delovnega časa,
4. Delovne uspešnosti pri opravljanju dela.
5. Dobička podjetja (osebni dohodek iz dobička)
6. Drugih elementov, določenih v tej kolektivni pogodbi oziroma v splošnih aktih podjetja (dodatek za delovno dobo, idr),

7. V primeru, da delavec ne dela, mu pripada nadomestilo OD po določilih te kolektivne pogodbe in drugih predpisih.

Osnovna plača je javna. Javna so tudi merila za izračun drugih delov osebni dohodkov. Dejanska izplačila OD za posamezne delavce se brez delavčevega pristanka ne morejo sporočiti drugim, razen če je za to izražen upravičen interes. Upravičen interes se izkaže z odločbo oziroma sklepom ustreznega organa ali vodstva sindikata podjetja.

Vsa izplačila osebni dohodkov in sredstev skupne porabe po tej kolektivni pogodbi so v bruto zneskih, razen če v tej kolektivni pogodbi ni drugače določeno.

1. Osnovni osebni dohodek

49. člen

Osnovni osebni dohodek je odvisen od relativnega

razmerja posameznih nalog, ki se določi po metodologiji o ugotavljanju zahtevnosti dela in od vrednosti izhodiščnega OD za prvi tarifni razred.

50. člen

Osnovni OD je določen za polni delovni čas, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje pri opravljanju dela.

Osnovni osebni dohodek delavca za polni delovni čas, predvidene rezultate in normalne delovne pogoje ne more biti nižji od izhodiščnega osebnega dohodka, določenega v 52. členu te pogodbe, razen v primerih, ki so s to kolektivno pogodbo posebej določeni.

51. člen

Izhodiščni osebni dohodki se valorizirajo v skladu z rastjo življenjskih stroškov z naslednjo eskalacijsko klavzulo:

– do rasti vključno 10 % mesečno se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov proporcionalno povečajo tudi izhodiščni osebni dohodki:

– v primeru rasti nad 10% do vključno 20 % se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov nad 10% izhodiščni osebni dohodki povečajo za 0,9 %;

– v primeru rasti nad 20 % se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov nad 20 % izhodiščni osebni dohodki povečajo za 0,75%.

Za valorizacijo izhodiščnih osebnih dohodkov v tekočem mesecu se uporabi indeks življenjskih stroškov za pretekli mesec.

Eskalacijska klavzula prične veljati isti dan kot kolektivna pogodba in velja za naslednji mesec.

52. člen

Opredelevitev posameznih tipičnih del oziroma delovnih mest po tarifnih razredih je primeroma opredeljena v prilogi te pogodbe. Izhodiščni osebni dohodki za posamezne tarifne skupine oziroma relativna razmerja med njimi so naslednja:

a) Grafična dejavnost

Tarifni razred	Tipična dela	Relativna razmerja	Izhodiščni bruto OD v din
I.	Enostavna dela	1.00	9.888
II.	Manj zahtevna dela	1.10	10.881
III.	Srednje zahtevna dela	1.23	12.162
IV.	Zahtevnejša dela	1.39	13.744
V.	Zahtevna dela	1.60	15.821
VI.	Bolj zahtevna dela	1.85	18.293
VII.	Zelo zahtevna dela	2.10	20.766
VIII.	Visoko zahtevna dela	2.90	28.675
IX.	Najbolj zahtevna dela	3.50	34.608

b) Časopisna in založniška ter knjigotrska dejavnost

Tarifni razred	Tipična dela	Relativna razmerja	Izhodiščni bruto OD v din
I.	Enostavna dela	1.00	9.888
II.	Manj zahtevna dela	1.15	11.371
III.	Srednje zahtevna dela	1.30	12.854
IV.	Zahtevnejša dela	1.45	14.338
V.	Zahtevna dela	1.70	16.810
VI.	Bolj zahtevna dela	2.20	21.754
VII.	Zelo zahtevna dela	2.60	25.709
VIII.	Visoko zahtevna dela	3.30	32.630
IX.	Najbolj zahtevna dela	3.80	37.574

Razporejanje delavcev v posamezne tarifne skupine se opravlja skladno z določili splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo in te kolektivne pogodbe. S tem razvrščanjem se delavcu ne more zmanjšati osebnega dohodka.

Če se delavec pritoži, lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo in uveljavitev arbitraže.

Razvrščanje delavcev v posamezne skupine po tej pogodbi se mora opraviti najkasneje v 45 dneh po uveljavitvi te pogodbe.

53. člen

Zahtevnost posameznih del po tarifnih skupinah se lahko ugotavlja s sumarnimi analitičnimi ali kombiniranimi metodami za ugotavljanje zahtevnosti.

Zahtevnost posameznega dela se lahko izrazi z relativnim razmerjem, številom točk oziroma količnikom, izhodiščni OD po tarifnih skupinah pa so določeni s to pogodbo.

Izhodiščni OD po teh tarifnih skupinah v kolektivnih pogodbah podjetij ne smejo biti nižji od izhodiščnih OD določenih v 52. členu te kolektivne pogodbe, razen če s to pogodbo ni določeno drugače.

54. člen

Osnovni osebni dohodki so lahko nižji od izhodiščnih osebnih dohodkov za največ 15 %, če bi izplačilo osebnih dohodkov, določenih s to pogodbo ogrozilo poslovanje organizacije oziroma delodajalca. Kriteriji, na podlagi katerih se osnovni osebni dohodek lahko zniža so naslednji:

1. če je podjetje ugotovilo izgubo v preteklem poslovnem letu,

2. če je akumulacija na delavca po bilanci uspeha za več kot 50 % nižja od povprečne akumulacije na delavca v dejavnosti v Republiki Sloveniji,

3. če je podjetje imelo v treh zaporednih mesecih najmanj 10 zaporednih dni blokiran žiro račun,

4. če znašajo tuji viri več kot 50 % vseh virov poslovnih sredstev.

Odločitev na podlagi kriterijev iz prvega odstavka tega člena sprejme poslovodni organ ob soglasju organov upravljanja.

2. Dodatki za pogoje, v katerih se delo opravlja

55. člen

Delavcem pripadajo dodatki za:

1. izpostavljenost negativnim vplivom okolja, kot so npr.: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoka temperatura, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba ali pri delu v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo;

2. za nošenje zaščitnih sredstev: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu oziroma naprave za dovajanje čistega zraka, slušalke proti hrupu in

3. za posebne nevarnosti pri delu: požar, voda, eksplozija.

Višina dodatka se določi glede na stopnjo delavčeve obremenitve in ne more biti manj od 3 % izhodiščnega osebnega dohodka delavca za prvi tarifni razred za posamezno vrsto vpliva.

Dodatki za pogoje dela se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v (analitičnem) vrednotenju delovnega mesta in se posebej izkazujejo v osnovnem osebnem dohodku.

3. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izvirajo iz razporeditve delovnega časa

56. člen

Za posebne obremenitve pri delu in delo v delovnem času, ki je delavcem manj ugoden, pripadajo delavcu

dotatki najmanj v naslednjih odstotkih od osnovnega OD za polni delovni čas:

- delo v popoldanski izmeni 10 %
- za čas pripravljenosti na domu 10 %
- za delo v deljenem delovnem času:
 - a) za prekinitev dela 1 uro in več 15 %
 - b) za prekinitev dela 2 uri in več 20 %
- nočno delo 50 %
- delo preko delovnega časa 30 %
- delo v nedeljo 50 %
- delo na dela proste dneve po posebnem republiškem in zveznem zakonu 100 %

Dotatki se obračunavajo in izplačujejo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Dotatki se med seboj ne izključujejo razen dodatkov na dan zveznih in republiških praznikov in dodatka za delo v nedeljo.

Če podjetje uvede t. i. »evropski delovni čas«, delavcem ne pripada dodatek za delo v deljenem delovnem času.

57. člen

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovnega OD za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

V splošnih aktih podjetja se lahko opredeli tudi dodatek za stalnost.

4. Nadomestilo osebnega dohodka

58. člen

Delavcem pripada nadomestilo OD v višini, kot da bi delali, v naslednjih primerih:

- na dela prost dan po republiškem in zveznem zakonu,
- letnega dopusta,
- izobraževanja in izpopolnjevanja v skladu s potrebami podjetja,
- za čas prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije.

Nadomestilo OD za odsotnost z dela s pravico do nadomestila OD v skladu s to pogodbo se določi v višini 100 % OD, ki ga je delavec prejel za pretekli mesec za polni delovni čas.

Odsotnost z dela zaradi bolezni: nadomestilo OD:

- nezmožnost za delo
- do 10 dni 80 %
- nad 10 dni 90 %

- poklicne bolezni, poškodbe pri delu, transplantacija tkiva in organov 100 %

Nadomestilo OD v teh primerih se določi od OD, ki ga je delavec prejel za pretekli mesec za polni delovni čas.

Ob valorizaciji izhodiščnih OD se valorizira tudi osnova za nadomestila.

V času zastojev v proizvodnji oziroma delovnem procesu, ki ne traja dlje kot 1 delovni dan, pripada delavcem nadomestilo OD v višini 100 % osnovnega OD, povečanega za dodatek za delovno dobo in to le v primeru, če delavca ta čas ni možno prerazporediti na drugo delo ali mu prerazporediti delovni čas.

5. Nadomestilo osebnega dohodka za čas stavke

59. člen

V primeru neizvajanja bistvenih določb te pogodbe, pripada delavcem nadomestilo osebnega dohodka v višini 70 % osnove za čas stavke, ki jo organizira sindikat, pod naslednjimi pogoji:

- da sindikat pred odločitvijo o stavki in pred samo

stavko poizkuša sporazumno rešiti nastali spor, oziroma doseči izvajanje pogodbe,

- če je pomirjanje o spornih vprašanih neuspešno ali se ne upošteva odločitev arbitražnega sveta,
- da sindikat predhodno napove stavko, v skladu z zakonom.

Sindikat se obvezuje, da v času veljavnosti te pogodbe, kolikor se pogodba uresničuje, ne bo organiziral stavke.

6. Nadomestilo osebnega dohodka v primeru prenehanja potreb po delu delavcev

60. člen

Delavcem za čas čakanja na delo na domu pripada nadomestilo osebnega dohodka v višini 70 % osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo.

Delavcu, kateremu ni mogoče trajno zagotoviti dela v podjetju, v času 6-mesečnega odpovednega roka pripada nadomestilo osebnega dohodka v višini 90 % osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo.

Delavcu, ki mu preneha delovno razmerje zaradi najnujnih operativnih razlogov, pripada odpravnina v višini najmanj polovice njegovega povprečnega mesečnega OD v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela v podjetju oziroma pri delodajalcu, če je bil zaposlen v tem podjetju najmanj dve leti.

7. Del osebnih dohodkov za delovno uspešnost

61. člen

Osnove za določanje delovne uspešnosti so količina, kvaliteta in gospodarnost pri delu, merila pa količinski in kakovostni kazalniki.

Za dela, kjer se uspešnost dela ne more meriti, se le-ta lahko ocenjuje.

Delovna uspešnost se lahko ugotavlja oziroma ocenjuje individualno ali skupinsko, po vnaprej dogovorjenih kriterijih (npr.: naklade, gibanje prodanih zalog, razmerje med prodano naklado in remitendo, gibanje naklad, doseganje plana, poslovna uspešnost, itd.).

Delovno uspešnost ugotavlja oziroma ocenjuje delavec, ki organizira in vodi delovni proces.

Ocene uspešnosti se lahko spreminjajo večkrat ali samo enkrat letno.

62. člen

Delovna uspešnost delavcev se lahko ugotavlja samo na način in po postopku, ki ga sprejme pristojni organ upravljanja v podjetju.

V primeru kršitve predvidenih norm in meril sindikalni poverjenik sproži ustrezen strokoven postopek preveritve. Če se v arbitraži ugotovi, da so bila merila oziroma norme kršene, se mora razlika v osebne dohodku poračunati.

8. Del osebnega dohodka iz dobička

63. člen

Delavcem se udeležba na dobičku izplača v obliki 13 plače v višini 100 % izhodiščnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo. Del osebnega dohodka iz dobička se lahko izplača tudi v obliki delnic ali drugih vrednostnih papirjev. Delavcem se izplača 13. plača v primeru, če podjetje doseže predvidene poslovne rezultate oziroma izkaže dobiček skladno z vnaprej dogovorjenimi merili. Merila iz prejšnjega stavka sprejme organ upravljanja.

Delavcem, ki niso bili zaposleni v podjetju celo leto, pripada sorazmerni del 13. plače.

9. Druga določila o osebnih dohodkih in prejemkih

64. člen

Delavec, za katerega se na predlog zdravniškega spričevala lečečega zdravnika ugotovi zmanjšana delovna zmožnost (starost, zmanjšana delovna intenzivnost, zahteve tehnološkega procesa) pet let pred upokojitvijo, je upravičen do razlike med OD, ki ga prejema za delo, ter OD, ki ga je prejemal pred ugotovljeno zmanjšano delovno zmožnostjo.

65. člen

Pripravniku pripada za čas pripravniške dobe 70 % osnovnega OD za dela, za katera se uvaja.

Pripravniku pripada tudi osebni dohodek za uspešnost, dodatki in nadomestila OD.

66. člen

Za obvezno proizvodno delo in prakso pripada učencem in študentom za polni delovni čas plačilo najmanj v višini 15 % povprečnega OD, izplačanega v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekli mesec.

Dijaki in študenti na praksi so upravičeni do vseh dodatkov za opravljeno delo. Ti dodatki in plačilo po predhodnem odstavku se ne izključujejo.

Učenci in študenti imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

67. člen

Za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku osebni dohodek v višini VI. tarifnega razreda in najmanj v višini, kot ga je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

Osebni dohodek sindikalnega zaupnika se mora redno mesečno valorizirati z rastjo OD v podjetju.

Sindikalni zaupnik ima pravico tudi do udeležbe pri dobičku v skladu s to pogodbo. Sindikalni zaupnik je upravičen do dodatkov, nadomestil, neposredne skupne porabe in stroškov v skladu s to kolektivno pogodbo.

10. Drugi osebni prejemki

68. člen

a) Regres za letni dopust

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust najmanj v višini 100 % povprečnega OD, izplačanega v gospodarstvu Republike Slovenije za mesec maj tekočega leta. Regres se izplača do konca meseca junija tekočega leta.

69. člen

b) Jubilejne nagrade

Delavcem pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe 60 % osnove
- za 20 let delovne dobe 80 % osnove
- za 30 let delovne dobe 100 % osnove

Osnova iz predhodnega odstavka je zadnji uradno objavljen povprečni OD, izplačan v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi delovne dobe iz prvega odstavka tega člena.

70. člen

c) Odpravnina ob upokojitvi

Ob upokojitvi pripada delavcu odpravnina v višini najmanj pet povprečnih OD izplačanih v gospodarstvu

Republike Slovenije za pretekle tri mesece oziroma v višini najmanj treh povprečnih mesečnih čistih OD delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše.

Nagrada ob upokojitvi se mora izplačati ob izplačilu zadnjega OD.

Delavec ni upravičen do odpravnine, če mu je podjetje dokupilo delovno dobo.

71. člen

č) Solidarnostne pomoči

Delavec oziroma njegova družina ima pravico do solidarnostne pomoči v višini povprečnega OD v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece, in sicer v naslednjih primerih:

- smrt delavca - trije povprečni OD
- smrt ožjega družinskega člana (zakonec, otroci) - en povprečni OD
- ob nastanku težje invalidnosti delavca (nad 60 %) - pet povprečnih OD
- daljša bolezen (nad tri mesece) - en povprečni OD
- elementarne nesreče ali požari, ki prizadenejo delavca - dva povprečna OD.

V splošnem aktu podjetja se lahko določijo še drugi primeri, za katere delavcu pripada solidarnostna pomoč oziroma še drugi primeri osebnih prejemkov.

11. Povračila stroškov v zvezi z delom

72. člen

a) Prehrana med delom

Delavcem se zagotovi povračilo za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo s polovičnim delovnim časom, pripravniki, učenci in študentje na praksi.

V podjetju, kjer je zagotovljena oziroma organizirana prehrana med delom, delavcem pripada za prehrano med delom mesečno 1.468 din neto. Navedena višina se povečuje v skladu z eskalacijsko klavzulo iz 51. člena te kolektivne pogodbe.

V podjetjih, kjer ni organizirana oziroma zagotovljena prehrana med delom, delavcem pripada za prehrano med delom najmanj 20 % povprečnega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije v preteklih treh mesecih.

Delavcem, katerim ni mogoče zagotoviti prehrane med delom in za dietnike, se regres za topli obrok izplača v denarnem znesku najkasneje do 15. dne v mesecu za tekoči mesec.

73. člen

b) Službena potovanja

Delavcem se za službena potovanja povrnejo stroški v skladu s sindikalno listo.

74. člen

c) Terenski dodatek

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo na terenu zunaj sedeža podjetja oziroma zunaj kraja stalnega ali začasnega prebivališča in, če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

Če sta prehrana in prenočišče organizirana brezplačno, se stroški, ki jih ima podjetje s prehrano in prenočiščem delavcev na terenu, izkazujejo kot stroški prehrane na delu in kot stroški terenskega dodatka, delavci pa do terenskega dodatka niso upravičeni.

Če mora delavec plačevati le enega od navedenih stroškov, mu terenski dodatek pripada le v višini tega stroška.

Terenski dodatek se obračuna v višini do 75 % celē dnevnice, ki se izplačuje v podjetju v tem obdobju.

75. člen

Delavcem pripada nadomestilo stroškov za uporabo lastnega avtomobila za službene potrebe (kilometrini) v skladu s sindikalno listo.

76. člen

č) *Prevoz na delo in z dela*

Delavcem se nadomestijo stroški za prevoz na delo in z dela po določenih splošnih aktov, ki so veljali v podjetju oziroma zavodu na dan 1. junija 1990.

77. člen

d) *Nadomestilo za ločeno življenje*

Nadomestilo za ločeno življenje znaša mesečno največ 70 % povprečnega OD v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje delavcu, ki je začasno razporejen na delo zunaj kraja stalnega bivališča, njegove ožje družine oziroma podjetja.

Delavec ni upravičen do tega nadomestila, če odkloni primerno družinsko stanovanje ali če se je vselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

78. člen

V primeru službenega potovanja v tujino se delavcem povrnejo stroški za prehrano, prenočevanje in drugo v istih primerih in v isti višini, kot določajo predpisi, ki veljajo za upravne organe.

Do povračila stroškov za službena potovanja so upravičeni vsi delavci pod enakimi pogoji.

12. **Inovacije**

79. člen

Delavcu pripada za inovacijo najmanj 10 % letne čiste gospodarske koristi inovacije.

Nadomestilo za konkretno inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in podjetjem oziroma delodajalcem.

IV. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

1. **Positivna izvedbena dolžnost**

80. člen

Stranki te kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

2. **Negativna izvedbena dolžnost**

81. člen

Stranki sta dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

3. **Sklenitev, sprememba in dopolnitev kolektivne pogodbe**

82. člen

Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na pobudo katerekoli od strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti te kolektivne pogodbe.

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe.

Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži nasprotni, stranki svojo obrazloženo zahtevo v pisni obliki.

Nasprotna stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.

V primeru, da nasprotna stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe, oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, stranka predlagateljica začne postopek pred komisijo za pomirjanje.

Določbe 3., 4. in 5. odstavka tega člena se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

4. **Reševanje kolektivnih sporov**

83. člen

Za reševanje sporov med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se v 30 dneh ustanovi komisija za pomirjevanje in arbitražni svet. Da gre za spor med strankama, se šteje, če se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi oziroma dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma o drugih ukrepih za reševanje spornih situacij.

84. člen

Komisija za pomirjevanje ima 7 članov. Vsaka stranka imenuje po tri člane, predsednika komisije pa imenujeta, kot 7. člana, obe stranki sporazumno izmed uglednih strokovnih in znanstvenih delavcev. Pri imenovanju članov komisije se mora upoštevati sorazmerna zastopnost vseh skupin dejavnosti.

Mandat komisije za pomirjenje je enak trajanju veljavnosti kolektivne pogodbe in se lahko podaljša ob vsakem novem podpisu.

5. **Začetek postopka**

85. člen

Postopek za pomirjevanje se začne na zahtevo katerekoli stranke.

6. **Učinki pomirjevanja**

86. člen

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pisмено izjavi, da šteje pomirjevanje za neuspešno, kakor tudi, če stranka ne imenuje člana komisije za pomirjevanje oziroma, če člani ne imenujejo predsednika komisije.

Vsak sporazum, ki je dosežen, mora biti pismen.

Sporazum strank dopolnjuje kolektivno pogodbo oziroma nadomešča določbe kolektivne pogodbe, ki so z njim v nasprotju.

Če je pomirjevanje neuspešno, odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet.

7. **Imenovanje arbitražnega sveta**

87. člen

Arbitražni svet ima tri člane in prav toliko namestnikov. Vsaka stranka imenuje enega člana in njegovega namestnika. Predsednika in njegovega namestnika pa določita stranki sporazumno.

V primeru, če ne pride do sporazuma o določitvi predsednika in njegovega namestnika, ju imenuje Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije.

8. Organ za tolmačenje kolektivne pogodbe**88. člen**

Z namenom pravilnega tolmačenja določb te pogodbe, stranki pogodbe imenujeta tričlansko komisijo, ki tolmači in razlaga določbe te pogodbe. Vsaka stranka imenuje po enega člana komisije, tretjega člana pa imenujeta sporazumno.

9. Posledice kršitve pravic in dolžnosti strank**89. člen**

V primeru, da ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od pogodbe odstopi. Odstop je potrebno drugi stranki predhodno pismeno napovedati v roku, ki pa ne sme biti krajši kot 3 mesece.

Pred iztekom roka iz predhodnega odstavka od pogodbe ni mogoče odstopiti. Po odpovedi pogodbe lahko vsaka stranka zahteva sklenitev nove kolektivne pogodbe.

VI. KONČNE DOLOČBE**90. člen**

Prvo razvrščanje delavcev za opravljanje del v posameznih skupinah opravi poslovodni organ ali ustrezna strokovna služba na podlagi pooblastila.

V primeru pritožbe delavca lahko sindikat predhodno sproži postopek pred arbitražo.

91. člen

Z uveljavitvijo te kolektivne pogodbe delavci ne morejo dobiti manj pravic, kakor so jih imeli pri delu in v zvezi z delom pred uveljavitvijo te pogodbe.

92. člen

Določbe te kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo neposredno.

Za področja, ki niso urejena s to kolektivno pogodbo, se uporabljajo določbe splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo.

93. člen

V časopisnih, časopisno založniških in založniških podjetjih se lahko za novinarje in urednike uporabljajo posamezna določila kolektivne pogodbe za novinarje.

Ta pogodba je bila podpisana v Ljubljani, dne 26. julija 1991.

Gospodarska zbornica Slovenije
Sekcija za tisk

Konfederacija PERGAM
Sindikati: papirne, grafične
in časopisno informativne,
založniške, novinarske in
drugih dejavnosti Slovenije

Predsednik Odbora Sekcije
prof. dr. Martin Žnideršič l. r.

Predsednik
Dušan Rebolj, dipl. ek. l. r.

Predsednik pogajalske skupine
Andrej Lesjak l. r.

Ta kolektivna pogodba je bila s sklepom o registraciji kolektivne pogodbe, ki ga je izdalo Ministrstvo za delo, vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 30. 7. 1991 pod zap. št. 16 in št. spisa 141-21/91.

ORGANI IN ORGANIZACIJE V OBČINI**BREŽICE****489.**

Na podlagi 37. člena zakona o urejanju naselij in drugih posegov v prostor (Uradni list SRS, št. 18/84, 37/85, 29/86 in 26/90) in zakona o urejanju prostora (Uradni list SRS, št. 18/84) in zakona o planiranju in urejanju prostora v prehodnem obdobju (Uradni list SR, št. 48/90) je Izvršni svet Skupščine občine Brežice na seji dne 29. 8. 1991 sprejel.

SKLEP

**o javni razgrnitvi osnutka programskih zasnov
za športno-rekreacijski center v Brežicah**

1. člen

Za dobo enega meseca se javno razgrne osnutek programskih zasnov za športno-rekreacijski center Brežice, ki ga je izdelal Razvojno raziskovalni center Novo mesto, pod št. UN 1100.

2. člen

Osnutek bo javno razgrnjen v prostorih Krajevne skupnosti Brežice in Šentlenart ter v Sekretariatu za urejanje prostora in varstvo okolja Skupščine občine Brežice.

3. člen

V času javne razgrnitve bo Sekretariat za urejanje prostora in varstvo okolja Brežice organiziral javno razpravo o osnutku programskih zasnov in o tem obvestil občane in zainteresirane organizacije na krajevno običajen način.

4. člen

Zainteresirani lahko v času javne razgrnitve vpišejo svoje pripombe in predloge v knjigo pripomb, ki bo na obeh mestih javne razgrnitve, ali pa jih pismeno posredujejo Sekretariatu za urejanje prostora in varstvo okolja občine Brežice.

Rok za pripombe in predloge poteče 30. dan javne razgrnitve.

5. člen

Ta sklep se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Rok javne razgrnitve prične veljati z dnem objave v Uradnem listu RS.

Št. 352-12/90-5

Brežice, dne 29. avgusta 1991.

Predsednik
Izvršnega sveta Skupščine občine
Brežice
Ciril Kolešnik l. r.

490.

Na podlagi 29. in 30. člena zakona o zdravstvenem varstvu živali (Uradni list SRS, št. 37/85), 4., 5., 6., 7. in 8. člena odloka o pristojbinah za zdravstvena spričevala in potrdila ter o kriterijih in merilih za določitev pristojbin za veterinarsko-sanitarne preglede in dovoljenja (Uradni list SRS, št. 43/85) in 184. člena statuta občine Brežice je Izvršni svet Skupščine občine Brežice na 2. seji dne 2. 9. 1991 sprejel

ODREDBO**o spremembah odredbe o pristojbinah za veterinarsko-sanitarne in veterinarsko-higienske storitve v občini Brežice**

1. člen

Spremeni se 13. člen odredbe o pristojbinah za veterinarsko-sanitarne in veterinarsko-higienske storitve (Uradni list RS, št. 16/90), ki se glasi:

»Vrednost točke za izračunano pristojbino znaša 2,10 din. Izvršni svet Skupščine občine Brežice lahko na predlog pooblaščenega veterinarskega zavoda oziroma organizacije s sklepom spremeni vrednost točke za izračun pristojbine. Sklep o novi vrednosti točke za izračun pristojbine se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

2. člen

Ta odredba začne veljati z dnem objave v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 385-18/91-7

Brežice, dne 2. septembra 1991.

Predsednik
Izvršnega sveta
Skupščine občine Brežice
Ciril Kolešnik l. r.

491.

Na podlagi 3. člena zakona o cenah (Uradni list RS, št. 1/91-I) in 1. člena odloka o prenosu pristojnosti in določanje cen na izvršne svete skupščin občin in posebnih družbenopolitičnih skupnosti (Uradni list SR, št. 2/91-I) je Izvršni svet Skupščine občine Brežice na 2. seji dne 2. 9. 1991 sprejel

**ODREDBO
o določitvi najvišjih cen**

1. člen

S to odredbo se določajo najvišje cene naslednjih proizvodov in storitev:

Področje 10 - Stanovanjsko-komunalne dejavnosti in urejanje naselja in prostora:

- urejanje stavbnih zemljišč,
- urejanje in vzdrževanje ulic in prometnih poti,
- urejanje in vzdrževanje parkov, zelenic in športno-rekreacijskih površin,
- stanarine in najemnine,
- črpanje in distribucija vode,
- čiščenje in odvajanje odplak,
- prenos in distribucija plina
- proizvodnja in distribucija toplote,
- čiščenje jamnih površin v naseljih,
- odnašanje, odlaganje in predelava odpadkov,
- dimnikarske storitve

- pogrebna služba, urejanje in vzdrževanje pokopališč,
- druge komunalne dejavnosti: parkirni prostori, varovanje družbenega premoženja, gasilska služba.

Področje 11 - Finance, tehnične in poslovne storitve:

- storitve tržnic na debelo in drobno,
- pristojbine tržnic.

Področje 13 - Zdravstveno in socialno varstvo:

- ekonomska cena vzgojno-varstvene dejavnosti v vrtcih in varstvenih družinah

- cena oskrbe v domu upokojevcev.

2. člen

Kot najvišje cene proizvodov in storitev iz prejšnjega člena te odredbe se določajo cene, ki so jih podjetja in druge pravne osebe ter nosilci samostojnega osebnega dela oblikovali in uporabili v skladu s predpisi na tržišču do uveljavitve te odredbe.

3. člen

Z dnem, ko začne veljati ta odredba, preneha veljati odredba o določitvi najvišjih cen (Uradni list SRS, št. 4/91) ter vse dopolnitve in sklepi, ki so bili sprejeti na tej podlagi.

4. člen

Ta odredba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 385-1/91-7

Brežice, dne 2. septembra 1991.

Predsednik
Izvršnega sveta Skupščine občine
Brežice
Ciril Kolešnik l. r.

IDRIJA

492.

Skupščina občine Idrija je na podlagi drugega odstavka 7. člena zakona o turistični taksi (Uradni list RS, št. 18/91) in 4. člena odloka očasni ureditvi vprašanj v zvezi s pristojnostmi zborov in volitvami funkcionarjev občinske skupščine ter Izvršnega sveta SO Idrija (Uradni list RS, št. 19/90, 26/90, 33/90, 4/91 in 10/91), na skupni seji zboru združenega dela, zboru krajevnih skupnosti in družbenopolitičnega zbora dne 27. 8. 1991 sprejela

**ODLOK
o krajevni taksi v občini Idrija**

1. člen

S tem odlokom je določena višina krajevne takse na območju občine Idrija ter način razdelitve sredstev krajevne takse.

2. člen

Višina krajevne takse je 7 točk.

3. člen

Razdelitev sredstev krajevne takse pripravi za vsako leto oddelek za gospodarjenje SO Idrija v sodelovanju s Turistično zvezo občine Idrija ter s turističnimi in gostinskimi organizacijami z območja občine.

4. člen

O dokončni razdelitvi sredstev odloča komisija za turizem pri Izvršnem svetu SO Idrija.

5. člen

Ta odlok začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Idrija, dne 27. avgusta 1991.

Predsednik
Skupščine občine Idrija
Janez Podobnik, dr. med. l. r.

493.

Skupščina občine Idrija je na seji dne 27. 8. 1991, na podlagi 4. člena odloka o začasni ureditvi vprašanj v zvezi s pristojnostmi in volitvami funkcionarjev občinske skupščine ter Izvršnega sveta Skupščine občine Idrija (Uradni list RS, št. 19/90, 26/90, 33/90, 4/91 in 10/91) sprejela

ODLOK**o zavarovanju neurejenih grobišč vojnih in povojnih žrtev v občini Idrija**

1. člen

S tem odlokom se začasno, do sprejetja novega zakona o pogrebni in pokopališki dejavnosti ter urejanju pokopališč, urejajo vprašanja v zvezi s krajinsko, komunalno in estetsko ureditvijo neurejenih, neraziskanih in še neugotovljenih grobišč vojnih in povojnih žrtev na območju občine Idrija.

2. člen

Grobovi in grobišča vojnih in povojnih žrtev so, kakršni so najdeni, nedotakljivi in v varstvu upravnih organov občine.

3. člen

Posmrtni ostanki žrtev morajo ostati tam, kjer so.

4. člen

Dovoljeni so le tisti posegi pod strokovnim nadzorstvom, katerih namen je nadaljnje raziskovanje in potrditev obstoja grobišč.

Vsi ostali posegi, ki bi imeli za namen spreminjanje obstoječega stanja, so prepovedani.

5. člen

Združenja in posamezniki, ki se amatersko ukvarjajo z iskanjem in zaznamovanjem grobišč, morajo svojo dejavnost prijaviti Komisiji Izvršnega sveta Skupščine Republike Slovenije za razreševanje vprašanj, povezanih z namembnostjo in ureditvijo grobišč v Kočevskem Rogu in drugih grobišč vojnih in povojnih žrtev terorja v Sloveniji. Njihova zaznamovanja so lahko le začasna, kot sredstva zapomnjenja.

O svojih izsledkih morajo poročati komisiji za uresničevanje načel in sklepov, izhajajočih iz izjave o narodni spravi pri občinski skupščini.

6. člen

Začasna ureditvena dela na grobiščih smejo opravljati samo strokovne organizacije in društva, ki jih za to pooblasti občina.

Za vse posege iz prejšnjega odstavka in za zaznamovanje grobišč morajo izvajalci pridobiti ustrezno dovoljenje za urbanizem pristojnega organa. Pred izdajo dovoljenja mora ta upravni organ pridobiti mnenje Zavoda za varstvo naravne in kulturne dediščine.

Vsa dela se morajo izvajati v skladu s strokovnimi navodili Zavoda za varstvo naravne in kulturne dediščine.

7. člen

Grobovi in grobišča, ki so predmet tega odloka, se označijo na posebni karti, ki jo hrani SO Idrija in je sestavni del tega odloka.

8. člen

Nadzor nad uresničevanjem tega odloka izvaja Medobčinski inšpektorat občin Idrija, Logatec in Vrhnika.

9. člen

Z denarno kaznijo od 2.000 do 30.000 din se kaznuje pravna oseba in posameznik, ki stori prekršek v zvezi s samostojnim opravljanjem dejavnosti, če s svojo dejavnostjo skruni nedotakljivost grobišč, ki so predmet tega odloka, ali če brez dovoljenja pristojnega organa posega v grobišča z namenom premeščanja posmrtnih ostankov.

Odgovorna oseba pravne osebe iz prejšnjega odstavka se kaznuje z denarno kaznijo od 200 do 5.000 din.

10. člen

Z denarno kaznijo od 200 do 5.000 din se kaznuje za prekršek posameznik, če:

1. namerno skruni nedotakljivost grobišč, ki so predmet tega odloka;
2. brez dovoljenja pristojnega organa posega v grobišča z namenom premeščanja posmrtnih ostankov.

11. člen

Ta odlok začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu RS.

Št. 353-2/91

Idrija, dne 27. avgusta 1991.

Predsednik
Skupščine občine Idrija
Janez Podobnik, dr. med. l. r.

KRŠKO

494.

Na podlagi 10. člena zakona o cenah (Uradni list RS, št. 1-21/91-I), 1. člena odloka o prenosu pristojnosti za določanje cen na izvršne svete skupščin občin in posebnih družbenopolitičnih skupnosti (Uradni list RS, št. 2/91-I) in 72. člena odloka o pristojnosti in sestavi zborov občinske skupščine (Uradni list SRS, št. 3/90) je Izvršni svet Skupščine občine Krško na svoji seji dne 2. 9. 1991 sprejel

**ODREDBO
o določitvi najvišjih cen**

1. člen

Cene naslednjih proizvodov in storitev iz 1. člena odloka o prenosu pristojnosti za določanje cen na izvršne svete skupščin občin in posebnih družbenopolitičnih skupnosti (Uradni list RS, št. 2/91-I):

– osnovne komunalne storitve in stanarine, ki so jih podjetja in druge pravne osebe oblikovale v skladu s predpisi in uporabile na tržišču do uveljavitve te odredbe, se s to odredbo določijo kot najvišje.

2. člen

Ne glede na prvi odstavek tega člena smejo podjetja in druge pravne osebe cene svojih proizvodov in storitev, ki so po predpisih veljale in so bile uporabljene na tržišču

na dan uveljavitve te odredbe, povečati tako, da bodo znašale:

	Gospodinjstva din/m ²	Gospodarstvo din/m ²	Negospodarstvo din/m ³
a) distribucija vode v tem - za enostav. reprodukcijo	10,00	22,00	10,00
- za razširjeno reprod.	8,00	18,00	8,00
b) odvajanje odplak v tem - za enostavno reprodukcijo	2,00	4,00	2,00
- za razširjeno reprod.	1,95	4,30	1,95
	1,55	3,40	1,55
	0,40	0,90	0,40
	din/m ²	din/m ²	din/m ²
c) odvoz odpadkov	1,20	2,90	1,20

3. člen

Z dnem, ko začne veljati ta odredba, preneha veljati odredba o določitvi najvišjih cen (Uradni list RS, št. 12/91).

4. člen

Ta odredba začne veljati z dnem objave v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. 10. 1991 dalje.

Št. 7-385-1/91

Krško, dne 2. septembra 1991.

Predsednik
Izvršnega sveta
Skupščine občine Krško
Franc Černelič l. r.

495.

Na podlagi 3. člena odloka o prenosu pristojnosti za določanje cen na izvršne svete skupščin občin in posebnih družbenopolitičnih skupnosti (Uradni list RS, št. 2/91-I) izdaja Sekretariat za razvoj, urejanje prostora, varstvo okolja in upravne zadeve občine Krško

NAVODILO

o pošiljanju obvestil o cenah zaradi spremljanja

Družbena in zasebna podjetja, druge pravne osebe ter nosilci samostojnega osebnega dela so dolžni pristojnemu organu za cene v občini, zaradi spremljanja pošiljati obvestila o cenah za proizvode oziroma storitve najpozneje v treh dneh od dneva njihove uveljavitve.

Obvestilo o cenah pošiljajo podjetja, druge pravne osebe in nosilci samostojnega osebnega dela za naslednje proizvode in storitve:

Panoga	Skupina	Podskupina	Naziv
0606	06060	060601	Področje 06 - Promet in zveze Mestni promet Prevoz potnikov v mestnem in obmestnem prometu z avtobusi Področje 10 - Stanovanjsko komunalne dejavnosti in urejanje naselja in prostora: vsi proizvodi in storitve Področje 11 - finančne, tehnične in poslovne storitve Storitve na področju prometa Storitve tržnic na debelo in na drobno Področje 13 - Zdravstveno in socialno varstvo
1103	11030	110304	

1302

13021

Družbeno varstvo otrok in
mladine in socialno varstvo
Družbeno varstvo otrok
in mladine

130211

Dejavnost zavodov za
dnevno bivanje otrok
Socialno varstvo otrok
in mladine

13022

130221

Varstvo in oskrba socialno
ogroženih otrok in mladine

13023

130231

Socialno varstvo odraslih
Socialno varstvo normalnih
odraslih oseb

13024

130240

Socialno delo

Št. 5-385-1/91

Krško, dne 2. septembra 1991.

Sekretar

Sekretariata za razvoj,
urejanje prostora,
varstvo okolja in
upravne zadeve
občine Krško

Franc Jenič, dipl. ek., l. r.

LJUBLJANA MOSTE-POLJE

496.

Izvršni svet Skupščine občine Ljubljana Moste-Polje je na podlagi 37. člena zakona o urejanju naselij in drugih posegov v prostor (Uradni list SRS, št. 18/84, 37/85, 29/86 in Uradni list RS, št. 26/90) in 117. člena statuta občine Ljubljana Moste-Polje (Uradni list SRS, št. 13/86 in Uradni list RS, št. 26/90) na seji dne 3. 9. 1991 sprejel

SKLEP

o spremembi sklepa o javni razgrnitvi osnutka ureditvenega načrta za MM 8/1 Petrol Zalog

I

I. točka sklepa o spremembi sklepa o javni razgrnitvi osnutka ureditvenega načrta za MM 8/1 Petrol Zalog (Uradni list RS, št. 6/91, 23/91) se spremeni tako, da se glasi:

»Dokumentacija iz 1. točke je javno razgrnjena v prostorih KS Vevče - Zg. Kašelj, Papirniški trg 17, v prostorih KS Zalog, Agrokombinatska 2 in v prostorih Skupščine občine Ljubljana Moste-Polje, Proletarska 1, Ljubljana od 18. junija 1991 do 1. oktobra 1991.

Rok za pripombe k razgrnjenemu gradivu poteče zadnji dan razgrnitve.«

II

Ta sklep se objavi v Uradnem listu RS.

Predsednik
Izvršnega sveta
Skupščine občine Ljubljana
Moste-Polje
Brane Matjašec, dipl. ek. l. r.

LJUBLJANA VIČ-RUDNIK

497.

Na podlagi 29. člena zakona o zdravstvenem varstvu živali (Uradni list SRS, št. 37/85) ter 119. člena statuta občine Ljubljana Vič-Rudnik (Uradni list SRS, št. 13/86)

je Izvršni svet Skupščine občine Ljubljana Vič-Rudnik na seji dne 31. 7. 1991, sprejel

ODREDBO

o plačevanju dela stroškov veterinarsko higienske službe v občini Ljubljana Vič-Rudnik

1. člen

Del stroškov neškodljivega odstranjevanja živalskih trupel in odpadkov plačujejo organizacije združenega dela in drugi imetniki živali po naslednjih tarifah za vsako žival:

	din
– za govedo in konje	48,00
– za žrebeta, teleta in drobnico	36,00
– za prašiče do 50 kg teže	9,60
– za prašiče nad 50 kg teže	24,00
– za perutnino	2,40
– za odstreljeno in prodano parkljasto divjad	36,00
– za pse	60,00

živalski vrt Ljubljana plača stroške neškodljivega odstranjevanja živalskih trupel in odpadkov po dejanskih stroških.

2. člen

Zavezanci poravnajo svoje obveznosti iz 1. člena te odredbe:

- pri izdaji zdravstvenega spričevala za živali,
- pri registraciji psa in prvem vsakoletnem cepljenju psov proti steklini,
- lovske družine pri prodaji divjadi.

3. člen

Tarife iz 1. člena odredbe obračunava in pobira:

1. občinski ali od njega pooblaščen organ za izdajo zdravstvenih spričeval za živali: za govedo, konje, žrebeta, teleta, prašiče in perutnino.

2. Veterinarski zavod ljubljanske regije Grosuplje za pse.

3. Lovske družine na območju občine za uplenjeno in prodano divjad.

Obračunana sredstva se nakazujejo na račun Občinske pristojbine za zdravstveno varstvo živali št.: 50100-630-610035.

Nadzor nad uporabo sredstev opravlja pristojna veterinarska inšpekcija.

4. člen

Z dnem, ko prične veljati ta odredba preneha veljati odredba o plačevanju dela stroškov veterinarsko higienske službe v občini Ljubljana Vič-Rudnik (Uradni list RS, št. 7/91).

5. člen

Ta odredba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Predsednik Izvršnega sveta
Skupščine občine
Ljubljana Vič-Rudnik
Davor Valentinčič, dipl. oec. l. r.

POSTOJNA

498.

Na podlagi 207. člena statuta občine Postojna (Uradne objave, št. 24/80, 8/82, 22/83, 4/86) je Izvršni svet Skupščine občine Postojna na 17. seji dne 29. 8. 1991 sprejel

PRAVILNIK

o dotiranju glavnice iz sredstev občinskega proračuna za pospeševanje novega zaposlovanja v občini Postojna, za kredite najete pri pooblaščen banki

1. člen

S tem pravilnikom se določajo pogoji in postopek za dotiranje glavnice iz sredstev občinskega proračuna za pospeševanje razvoja drobnega gospodarstva v občini Postojna pri najetju kreditov pri pooblaščen banki.

2. člen

Glavnica se lahko dotira za naslednje namene:

- nakup, graditev in adaptacije poslovnih prostorov na območju naše občine
- nakup nove opreme
- ekološko sanacijo obstoječih dejavnosti oziroma tehnoloških procesov.
- za programe – načrte razvoja dejavnosti drobnega gospodarstva.

3. člen

Pogoj za dotiranje glavnice je v vsakem primeru odprtje novega delovnega mesta.

Koristnik dotirane glavnice (v nadaljevanju: koristnik) mora v 60 dneh po pridobitvi kredita s strani pooblaščen banke, predložiti pogodbo o zaposlitvi novega delavca Sekretariatu za gospodarstvo pri Izvršnem svetu Skupščine občine Postojna. Pogodba mora biti sklenjena za nedoločen čas.

Novozaposleni delavec mora imeti stalno prebivališče v občini Postojna in biti na dan razpisa prijavljen na Zavodu za zaposlovanje kot nezaposlen ali biti v podjetju, kjer je zaposlen, uvrščen med delavce, ki predstavljajo tehnološki oziroma ekonomski višek.

Pogoj iz prvega odstavka je izpolnjen tudi v primeru samozaposlovanja.

4. člen

Za dotiranje glavnice lahko zaprosijo:

- samostojni obrtniki
- podjetja z do 20 zaposlenimi delavci
- občani, ki so pri pristojnem občinskem upravnem organu vložili zahtevo za izdajo obrtnega dovoljenja oziroma pri pristojnem sodišču priglasitev za vpis v sodni register.

Sedež obratovalnice oziroma podjetja mora biti na območju občine Postojna.

5. člen

Dotiranje glavnice kredita se prednostno odobrava za:

- dejavnosti, ki na finančno enoto (npr. na 1 milijon din) zagotavljajo več novih delovnih mest
- dejavnosti, ki dopolnjujejo proizvodne programe ostalega gospodarstva
- dejavnosti, ki uvajajo sodoben tehnološki delovni proces
- dejavnosti, ki so izvozno usmerjene
- za ekološko sanacijo obstoječih dejavnosti oziroma tehnoloških procesov.

6. člen

Višina dotirane glavnice za posojila znaša: za eno delovno mesto 10 %, za dve delovni mesti 15 %, za tri in več delovnih mest 20 % vrednosti posojila, vendar pa znesek ne more biti manjši od 100.000 din in ne večji od 500.000 din za enega koristnika.

7. člen

Sklep o razpisu za dotiranje glavnice kredita sprejme Izvršni svet Skupščine občine Postojna in ga objavi v javnem glasilu.

Razpis vsebuje:

1. določbo tega pravilnika na podlagi katere izvršni svet občine sprejme sklep
2. skupni znesek sredstev namenjenih v občinskem proračunu za dotiranje glavnice kredita in določitev banke, ki je pooblaščen za odobritev takih kreditov
3. namene za katere se dotira glavnica
4. določitev fizičnih in pravnih oseb, ki lahko zaprosijo za dotiranje glavnice
5. pogoje pod katerimi se dotira glavnica, to je roke, višino in prednost pri dotiranju
6. navedbo, da mora prošnja za dotiranje glavnice poleg ostalega vsebovati še ime in priimek, naslov oziroma oznako firme, naslov obratovalnice – podjetja, opis in predračunsko vrednost investicije ter višino zaprosenega posojila
7. rok, v katerem bo izvršni svet obvestil prosilca ali izpolnjuje pogoje za dotiranje glavnice po tem pravilniku
8. dokazila oziroma listine, ki jih mora prosilec predložiti skupaj s prošnjo
9. navedbo, da ostaja razpis odprt dokler sredstva, ki jih je IS z razpisom namenil za dotiranje glavnice niso v celoti porabljena, vendar ne dalj kot do 31. 12. 1991.

8. člen

Prošnjo za dotiranje glavnice s prilogami vložijo prosilci pri Sekretariatu za gospodarstvo Skupščine občine Postojna.

Za proučitev prošelj in pripravo predloga za obravnavo vlog na izvršni svet je zadolžena komisija za drobno gospodarstvo pri tem sekretariatu.

Na predlog komisije izvršni svet s sklepom ugotavlja, kateri prosilci izpolnjujejo pogoje za dotiranje glavnice po tem pravilniku.

9. člen

Koristnik je v naslednjih primerih dolžan vrniti celoten znesek skupaj z obrestmi, ki jih ta banka sicer zaračunava:

1. če je posojilo porabljeno nenamensko
2. če ne začne poslovati v roku, ki je določen s pogodbo (velja za nove obrtnike in podjetnike)
3. če zmanjša število delovnih mest pred potekom treh let od dneva koriščenja kredita.

10. člen

Namensko porabo posojila, za katerega se dotira glavnica po tem pravilniku in izpolnitev obveznosti iz pogodbe o posojilu preverita občinski sekretariat za gospodarstvo in pooblaščen banka.

11. člen

Pravilnik se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in velja z dnem objave.

Št. 108-1/91.

Predsednik
Izvršnega sveta
Skupščine občine Postojna
Bogdan Biščak dipl. iur., l. r.

RADOVLJICA

499.

Na podlagi 10. člena zakona o cenah (Uradni list RS, št. 1/91-I), 15. člena odloka o ustanovitvi javnega podjetja za komunalno dejavnost (Uradni vestnik Gorenjske, št. 9/90 in Uradni list RS, št. 4/91) in 163. člena statuta občine Radovljica (Uradni vestnik

Gorenjske, št. 20/83, 3/86, 15/86, 9/90), je Izvršni svet SO Radovljica, dne 2. 9. 1991, sprejel

SKLEP

o soglasju k cenam osnovnih komunalnih storitev

1

Izvršni svet soglaša, da se z 2. 9. 1991, uveljavijo naslednje cene komunalnih storitev za enostavno in razširjeno reprodukcijo:

a) voda	
– gospodinjstva	4,19 din/m ³
– ostali	8,39 din/m ³
b) kanalizacija	
– gospodinjstva	2,70 din/m ³
– ostali	5,15 din/m ³
c) smetarina	
– gospodinjstva	1,16 din/m ²
– ostali	2,79 din/m ²
d) biološko čiščenje odplak	
– gospodinjstva	3,72 din/m ³
– ostali	5,12 din/m ³

2

Ta sklep se objavi v Uradnem listu RS.

Predsednik
Izvršnega sveta
Skupščine občine Radovljica
Jože Resman l. r.

ŠMARJE PRI JELŠAH

500.

Na podlagi 37. in 39. člena zakona o urejanju naselij in drugih posegov v prostor (Uradni list SRS, št. 18/84) in 240. člena statuta občine Šmarje pri Jelšah (Uradni list SRS, št. 5/75, 10/75, 3/78, 6/82, 21/83 in 5/86) je Izvršni svet Skupščine občine Šmarje pri Jelšah na seji dne 24. avgusta 1991 sprejel

SKLEP

o javni razgrnitvi osnutka lokacijskega načrta za plinovodno omrežje na območju KS Rogatec

I

Na javni vpogled se za 30 dni od dneva objave tega sklepa razgrne osnutek lokacijskega načrta za plinovodno omrežje na območju KS Rogatec.

II

Osnutek lokacijskega načrta za plinovodno omrežje na območju KS Rogatec je izdelal Razvojni center Celje TOZD Planiranje pod št. 044/91-B junija 1991 in obsega tekstualni del, grafične priloge in osnutek odloka.

III

Osnutek lokacijskega načrta za plinovodno omrežje na območju KS Rogatec je razgrnjen na sedežu občine Šmarje pri Jelšah – Sekretariatu za gospodarstvo in urejanje prostora soba št. 52 in na sedežu Krajevne skupnosti Rogatec.

IV

Ta sklep se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in na oglasni deski Krajevne skupnosti Rogatec.

Št. 352-7/91-2

Šmarje pri Jelšah, dne 28. avgusta 1991.

Predsednik
Izvršnega sveta
Skupščine občine
Šmarje pri Jelšah
Marjan Aralica l. r.

V sklepu o vrednosti točke za določitev višine nadomestila za uporabo stavbnega zemljišča, objavljenem v Uradnem listu RS, št. 10-455/91 z dne 26. VIII. 1991 je v drugi alineji nastala napaka, zato objavljamo

POPRAVEK

Usklajena vrednost točke
- za Cerčno znaša 0,01161.

Št. 416-10/91

Idrija, dne 6. septembra 1991.

Tajnik
Zorko Velikanje l. r.

POPRAVEK

V odloku o spremembah in dopolnitvah odloka o sprejetju ureditvenega načrta za razširitev pokopališča v Podgorju UON 056 del, objavljenem v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 8-387/91-I z dne 8. VIII. 1991, se v 16. vrsti 2. člena parc. št. »20/2« pravilno glasi »30/2«.

Uredništvo

VSEBINA

	Stran
IZVRŠNI SVET SKUPŠČINE REPUBLIKE SLOVENIJE	
482. Odlok o obveznem sprejemanju čekov občanov	441
483. Odlok o višini denarnega nadomestila med izvrševanjem določenih dolžnosti obrambe in zaščite	441
484. Odlok o spremembi in dopolnitvi odloka o določitvi višine in načina plačevanja cestnine za uporabo cestnega predora Karavanke	441
REPUBLIŠKI UPRAVNI ORGANI IN ZAVODI	
485. Sklep o povečanju republiških štipendij	442
486. Sklep o povečanju denarnih nadomestil	442
487. Poročilo o rasti cen življenjskih potrebščin na območju Republike Slovenije v mesecu avgustu 1991	442
DRUGI REPUBLIŠKI ORGANI IN ORGANIZACIJE	
488. Kolektivna pogodba grafične, časopisno informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti	442
ORGANI IN ORGANIZACIJE V OBČINI	
489. Sklep o javni razgrnitvi osnutka programskih zasnov za športno-rekreacijski center v Brežicah	454
490. Odredba o spremembah odredbe o pristojbinah za veterinarsko-sanitarne in veterinarsko-higienske storitve v občini Brežice	455
491. Odredba o določitvi najvišjih cen (Brežice)	455
492. Odlok o krajevni taksi v občini Idrija	455
493. Odlok o zavarovanju neurejenih grobišč vojnih in povojnih žrtev v občini Idrija	456
494. Odredba o določitvi najvišjih cen (Krško)	456
495. Navodilo o pošiljanju obvestil o cenah zaradi spremljanja (Krško)	457
496. Sklep o spremembi sklepa o javni razgrnitvi osnutka ureditvenega načrta za MM 8/1 Petrol Zalag (Ljubljana Moste-Polje)	457
497. Odredba o plačevanju dela stroškov veterinarsko-higienske službe v občini Ljubljana Vič-Rudnik	457
498. Pravilnik o dotiranju glavnice iz sredstev občinskega proračuna za pospeševanje novega zaposlovanja v občini Postojna, za kredite najete pri pooblašteni banki	458
499. Sklep o soglasju k cenam osnovnih komunalnih storitev (Radovljica)	459
500. Sklep o javni razgrnitvi osnutka lokacijskega načrta za plinovodno omrežje na območju KS Rogatec (Šmarje pri Jelšah)	459
— Popravek sklepa o vrednosti točke (Idrija)	460
— Popravek odloka o spremembah in dopolnitvah odloka o sprejetju ureditvenega načrta za razširitev pokopališča v Podgorju UON 056 del (Kamnik)	460

NAJNOVEJŠE

PREDPISI O SODNIH IN UPRAVNIH TAKSAH - TARIFA O ODVETNIŠKIH STORITVAH (1991)

V Uradnem listu Republike Slovenije, št. 10/91 je objavljeno novo besedilo **tarife o odvetniških storitvah** in zato smo pripravili novo izdajo, v kateri sta objavljena v neuradno prečiščenih besedilih tudi zakon o sodnih taksah in zakon o upravnih taksah.

Cena 140 din

(012777)