



URADNI LIST

REPUBLIKE SLOVENIJE

Številka 49

Ljubljana, četrtek 11. avgusta 1994

Cena 1100 SIT

ISSN 1318-0576

Leto IV

1866.

V skladu s 114. členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) sklepajo pogodbene stranke:

GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE
– Stanovanjsko združenje

in

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE
– Stanovanjska sekcija

kot predstavnik delodajalcev

in

**SINDIKAT KOMUNALNEGA
IN STANOVANJSKEGA GOSPODARSTVA
SLOVENIJE**

kot predstavnik delojemalcev

KOLEKTIVNO POGODBO STANOVANJSKE DEJAVNOSTI

Kolektivna pogodba velja:

A. KRAJEVNO:

Za območje Republike Slovenije

B. STVARNO:

Za organizacije oziroma delodajalce s področja stanovanjske dejavnosti, če pri njih zaposleni delavci trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

C. OSEBNO:

Za vse delavce, zaposlene v organizacijah s področja stanovanjske dejavnosti, ki so opredeljene v točki B.

Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili ne veljajo določbe 35. do 48. člena in tarifne priloge, druge določbe pa veljajo, če ni njihova uporaba izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

Kolektivna pogodba velja tudi za učence in študente na praksi.

Izraz "delavci" v tej pogodbi pomeni delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

D. ČASOVNO:

Ta pogodba začne veljati z dnem objave v Uradnem listu Republike Slovenije in velja do 31. 12. 1995.

Vsaka stranka lahko kolektivno pogodbo pisno odpove tri mesece pred potekom roka njene veljavnosti. Če kolektivna pogodba v tem roku ni odpovedana, se podaljša vsako leto za eno leto.

Tarifna priloga, ki je sestavni del te pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb 35. do 48. člena te pogodbe, velja do 31. 12. 1994. Tarifna priloga se sprejme vsako leto najkasneje do 30. 11. za naslednje leto. Če se ne sprejme v tem roku, se veljavnost tarfine priloge podaljša za naslednje leto.

I. PRAVICE IN OBVEZNOSTI ORGANIZACIJE OZIROMA DELODAJALCA IN DELAVCEV

1. člen

Razvrstitev del

Delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v aktu o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, in sicer:

- I. enostavna dela,
- II. manj zahtevna dela,
- III. srednje zahtevna dela,
- IV. zahtevna dela,
- V. bolj zahtevna dela,
- VI. zelo zahtevna dela,
- VII. visoko zahtevna dela,
- VIII. najbolj zahtevna dela,
- IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela

Organizacija oziroma delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest oziroma njegovih spremembah in dopolnitvah pridobiti in obravnavati mnenje sindikatov in se do tega mnenja pisno opredeliti.

Tipična dela in naloge oziroma tipični poklici po posameznih tarifnih razredih so podrobneje opredeljeni v prilogi I. k tej pogodbi, ki je njen sestavni del.

2. člen

Posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja

Delovne izkušnje se lahko določijo kot poseben pogoj za sklenitev delovnega razmerja, če so glede na zahtevano strokovno izobrazbo, znanje in zmožnosti potrebne zaradi vrste, zahtevnosti in odgovornosti dela.

Zahtevane delovne izkušnje lahko znašajo do 5 let.

3. člen

Objava delovnega mesta

V objavi oziroma razpisu delovnega mesta je potrebno navesti:

- čas, za katerega se sklepa delovno razmerje,
- posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja,
- rok za prijavo kandidata,
- 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.

4. člen

Organi, ki odločajo o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja in opravijo izbiro med kandidati

Sklep o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja sprejme poslovodni organ.

Izbiro med kandidati opravi poslovodni organ, določen s splošnim aktom organizacije oziroma delodajalec.

5. člen

Prenos pooblastil

Poslovodni organ lahko prenese posamično pooblastilo za odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev na delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, v organizacijah 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 ustreznih smeri in najmanj dve leti delovnih izkušenj, praviloma s kadrovskega področja.

Pred prenosom pooblastil iz drugega odstavka tega člena je poslovodni organ dolžan zahtevati mnenje sindikatov v zvezi s prenosom pooblastila.

6. člen

Pogodba o zaposlitvi

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

- sklenitev, nastop in trajanje delovnega razmerja,
- delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje, naziv delovnega mesta ter tarifni in plačilni razred, v katerega je delovno mesto razvrščeno,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas, odmori, počitki in dopusti,
- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- osnovna plača, dodatki in nadomestila,
- način ugotavljanja delovne uspešnosti (norma, akord, premije, ocenjevanje ...),
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti organizacije oziroma delodajalca in delavca.

Pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca (odškodnine, odmena ...).

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

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

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

7. člen

Poskusno delo

Organ, ki odloči o sprejemu delavca v delovno razmerje, lahko določi poskusno delo in način spremljanja poskusnega dela ter sprejme oceno o uspešnosti poskusnega dela. Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno v objavi.

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

Trajanje 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.

8. člen

Pripravništvo

Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja 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 mesec.

Pripravništvo se podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravništvo 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. Pripravništvo se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca.

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

Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

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

Pripravniška doba se lahko za predlog mentorja skrajša.

Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposobil.

Pripravništva ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju ob delu ali iz dela dosegel višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

Delavcu, ki se je ob delu ali iz dela izobraževal v drugi stroki ali za drug poklic in je že opravil pripravniški izpit, se pripravniška doba skrajša za čas trajanja splošnega dela pripravniškega programa, opraviti pa mora le posebni del pripravniškega izpita.

Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delovno razmerje preneha z dnem, ko ga ni opravil.

9. člen

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela (23. člen zakona o delovnih razmerjih)

Poslovodni organ lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčevo uspešnost pri delu za obdobje najmanj 30 dni delavčeve prisotnosti na delu.

Poslovodni organ opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o ugotovitvah poslovodnega organa. O tem razgovoru se vodi zapisnik.

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 mora biti obveščen tudi sindikat.

Delavec ima pravico do vpogleda v strokovno dokumentacijo, na podlagi katere se je začel postopek.

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

Postopek je javen.

Sklep o prenehanju delovnega razmerja delavca, 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 dela na enakih oziroma podobnih delovnih mestih.

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

10. člen

Razporejanja delavcev

Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanja in zmožnosti v primeru višje sile (naravnih ali drugih nesreč, pri katerih je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje), reševanja človeških življenj in zdravja, nenadnega kvara surovin in materiala, ki povzroča popolni ali delni zastoj delovnega procesa v organizaciji ter v primeru nenadne krajše odsotnosti drugega delavca in v primeru okvare delovnih naprav in obratov.

Delavec prejme v vseh primerih razporeditev, ko je zaradi izjemnih okoliščin razporejen na dela in naloge, ki ne ustrezajo vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim oziroma ko je razporejen na nižje vrednotena dela in naloge, enako plačo kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

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

- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,
- če traja pot na delo in iz dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot štiri ure, matere delavke z otrokom do treh let starosti pa, če pot traja več kot dve uri.
- če gre za invalida II. ali III. kategorije invalidnosti,
- če gre za delavca, starejšega od 50 let.

V primerih, naštetih v drugi alineji tretjega odstavka, je organizacija oziroma delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi.

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

11. člen

Prevzem na delo v drugo organizacijo

Delavec je lahko prevzet na delo v drugo organizacijo oziroma k delodajalcu (15. člen zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja) pod naslednjimi pogoji:

- da se v organizaciji ukine določena dejavnost v celoti in iz tega razloga preneha potreba po delu vseh delavcev določene organizacijske enote oziroma določene poklicnega profila,
- da druga organizacija oziroma delodajalec vse delavce zaposli na delovnih mestih, ki ustrezajo strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim prevzetih delavcev,
- da se delovna doba delavca, ki je prevzet na delo v drugo organizacijo oziroma k drugemu delodajalcu kot

podlaga za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja upošteva, kot da delavec ni spremenil zaposlitve.

Pogodbo o prevzemu delavcev na delo skleneta organa upravljanja v obeh organizacijah oziroma delodajalcih na podlagi predhodnega mnenja sindikata, katerega član je delavec.

12. člen

Delo na domu

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

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

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

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

V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu.

13. člen

Določanje in reševanje presežnih delavcev

Poslovodni organ oziroma delodajalec, če gre za večje število delavcev, pa organ upravljanja, odloči, katerim delavcem začasno ni mogoče zagotoviti dela, in kateri ukrep iz 30. člena zakona o delovnih razmerjih bo uporabljen. Preden poslovodni organ oziroma delodajalec oziroma organ upravljanja sprejme o tem odločitev, je dolžan zahtevati mnenje sindikatov in ga pred odločitvijo skupaj s predstavniki sindikatov obravnavati.

Poslovodni organ oziroma delodajalec ugotavlja obstoj trajnega prenehanja potreb po delu delavca, razloge za prenehanje potreb po delu delavcev, število in kategorije nepotrebnih delavcev ter rok, v katerem bo prenehala potreba po delavcih. O tem je dolžan obvestiti organ upravljanja, svet delavcev in sindikate.

Organ upravljanja oziroma delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev v skladu z zakonom, to kolektivno pogodbo in splošnim aktom.

Postopek in merila za razreševanje presežnih delavcev organizacije oziroma delodajalec opredeli v splošnih aktih. Merila v prilogi II so kot priporočilo.

Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da jih je mogoče medsebojno prerazporediti v skladu z zakonom.

Poleg primerov, ki jih določa zakon, lahko delovno razmerje preneha samo z njegovim soglasjem tudi delavcu, katerega zakonec je z dokončnim sklepom v drugi organizaciji oziroma pri drugem delodajalcu določen kot presežek.

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

Program reševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Odpravnine presežnim delavcem morajo biti izplačane najkasneje, do izteka odpovednega roka.

Navedena merila se uporabljajo tudi za ugotavljanje prednosti pri opredeljevanju začasnih presežkov delavcev.

14. člen

Arbitražna komisija v postopku reševanja presežkov

Če organ upravljanja oziroma delodajalec sprejme program reševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v osmih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pred arbitražno komisijo.

Če sindikat v roku, določenem v prejšnjem odstavku, ne sproži postopka pred arbitražno komisijo, je program dokončen.

Če je sindikat sprožil postopek pred arbitražno komisijo je program dokončen, ko arbitražna komisija tako odloči.

Če se arbitražna komisija ne more konstituirati, ker posamezna stranka ni imenovala svojega arbitra, imenuje arbitra na predlog stranke sodišče za delovne spor z območja, na katerem je sedež organizacije oziroma delodajalca.

15. člen

Delovni čas

Delovni čas delavcev ne sme biti daljši od 40 ur v delovnem tednu, vključno s plačanim dnevnim polurnim odmorom. Ta delovni čas se šteje za polni delovni čas.

Izjemoma sme delovni čas delavca trajati dlje kot 40 ur v delovnem tednu, le v skladu z zakonom.

V dejavnostih s sezonskim značajem dela (npr. kotlarne) se delovni čas prerazporedi tako, da traja delovni čas v sezoni več kot 40 ur tedensko, v izven sezoni pa manj kot 40 ur, vendar mora biti polletni fond ur izravnano skladno z drugim odstavkom tega člena.

O delu, daljšem od polnega delovnega časa, odloči poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oziroma delodajalec v skladu z zakonom.

Krajši delovni čas od polnega delovnega časa

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje z delovnim časom, krajšim od polnega, ima enake upravljalne pravice kot delavec, ki je sklenil delovno razmerje s polnim delovnim časom.

Če delavka dela s krajšim delovnim časom, ker to terjajo koristi otroka, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavko in organizacijo oziroma delodajalcem.

Če eden izmed staršev z otrokom do sedemnajstega meseca starosti dela polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in poslovodnim organom.

Skrajšanje delovnega časa se lahko določi v skladu z merili iz kolektivne pogodbe za organizacijo.

16. člen

Merila za nočno delo

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 poslovodnega organa oziroma delodajalca takojšnjo ustavitev nočnega dela, če pa njegova zahteva, ni upoštevana lahko zahteva ukrepanje inšpekcije dela.

17. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ sedem dni v letu zaradi:

- lastne poroke	2 dni
- poroke otroka	1 dan
- rojstva otroka	1 dan
- smrti zakonca ali otrok	3 dni
- smrti staršev	2 dni
- smrti bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev	1 dan
- selitve družine iz kraja v kraj	3 dni
- selitve družine v istem kraju	2 dni
- elementarnih nesreč	3 dni

Delavcu se mora omogočiti odsotnost zaradi opravljanja državljskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in opravljanja funkcije v predstavnih organih republike in lokalnih skupnostih.

Delavec je lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače tudi več kot sedem delovnih dni:

- kadar se izpopolnjuje, prekvalificira in izobražuje v interesu ali soglasju organizacije oziroma delodajalca,
- za aktivno udeležbo na vrhunskih športnih ali kulturnih prireditvah, v skladu s splošnim aktom,
- v drugih primerih, določenih z zakonom.

Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila plače v naslednjih primerih:

- neodložljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške.

Poslovodni organ oziroma delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

18. člen

Razporejanje delavca-invalida in delavca z zmanjšano delovno zmogljivostjo

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

Dokler organizacija oziroma delodajalec ne zagotovi delavcu iz prvega odstavka drugega ustreznega dela, mu mora izplačevati nadomestilo za čas čakanja na drugo ustrezno delo v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek na delovno dobo, razen če je nadomestilo odmerjeno z zakonom ugodnejše.

19. člen

Letni dopust

Delavec ima pravico do letnega dopusta, ki traja najmanj 18 delovnih dni, ne glede na to ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Delavec ima pravico izrabiti dopust, ko mu poteče čas nepretrganega dela, ki ne sme biti daljši od 6 mesecev.

Kolikor delavec v koledarskem letu ne izpolni pogoja iz prejšnjega odstavka, ima pravico do letnega dopusta, sorazmerno času, prebitem na delu.

Dolžina letnega dopusta vsakega delavca je odvisna od delovne dobe, zahtevnosti del delovnega mesta, uspešnosti dela, delovnih pogojev in posebnih socialnih in zdravstvenih razmer, v katerih delavec dela in živi.

Na podlagi osnov iz prejšnjega odstavka se minimalno število dni letnega dopusta lahko poveča takole:

1. Delovna doba

Za skupno delovno dobo, ki jo bo delavec dosegel do konca leta, za katerega se mu določa letni dopust:

nad 1 letom	1 dan
nad 2 do 5 let	2 dni
nad 5 do 8 let	3 dni
nad 8 do 11 let	4 dni
nad 11 do 14 let	5 dni
nad 14 do 17 let	6 dni
nad 17 do 20 let	7 dni
nad 20 let	8 dni

2. Zahtevnost del delovnega mesta

– na delovnem mestu, kjer se zahteva III. in IV. stopnja strokovne izobrazbe za 1 dan

– na delovnem mestu, kjer se zahteva V. stopnja strokovne izobrazbe za 2 dni,

– na delovnem mestu, kjer se zahteva VI. stopnja strokovne izobrazbe za 3 dni,

– na delovnem mestu, kjer se zahteva VII. ali VIII. stopnja strokovne izobrazbe, za 4 dni.

3. Delovna uspešnost

– za delovno uspešnost, o kateri odloča poslovodni organ do 2 dni.

4. Delovni pogoji

– za delovne pogoje kot so pretežno težko fizično delo in delo v prisiljenem položaju, večje psihomotorične in senzorične obremenitve, neustrezni mikroklimatski pogoji, ropot, sevanje, delo v mokroti, vlagi in umazaniji, temperaturne razlike, kemikalije, plini, prah, nevarnost nezgod, nočno delo in neugodna razporeditev delovnega časa, do 2 dni.

5. Posebne socialne in zdravstvene razmere

– delavcem, edinim hraniteljem za vsakega otroka do 15 let starosti za 2 dni.

– materam, ki niso edine hraniteljice, za vsakega otroka do 15. leta starosti za 1 dan.

– delavcem, ki so dopolnili 50 let starosti, delavcem, katerim je priznana najmanj 60% telesna okvara, delovnim invalidom s pravico do skrajšanega delovnega časa in delavcem, ki varujejo in negujejo težje telesno ali zmerno težje ali težko duševno prizadeto osebo do 5 dni.

– delavcem, mlajšim od 18 let za 7 dni.

Proste sobote se ne vštejajo v letni dopust.

Delavec mora obvestiti organizacijo oziroma delodajalca o izrabi dopusta iz 60. člena zakona o delovnih razmerjih 3 dni pred izrabo.

20. člen

Oblike motivacije delavcev

O pravicah delavca, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička, odloči poslovodni organ oziroma delodajalec.

21. člen

Disciplinski postopek

Disciplinsko komisijo imenuje organ upravljanja oziroma delodajalec.

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

22. člen

Organ, ki odloča o pravicah delavcev na drugi stopnji

O pravicah delavcev odloča na drugi stopnji organ upravljanja ali organ, določen s statutom oziroma sklepom organa upravljanja.

V organizacijah oziroma delodajalcih z manj kot 50 delavci sprejmejo odločitve iz prvega odstavka tega člena vsi delavci oziroma organ, določen s statutom oziroma drugim splošnim aktom.

23. člen

Odškodnina

O odškodninski odgovornosti delavca odloča organ, ki na prvi stopnji odloča o disciplinski odgovornosti delavca za hujšo kršitev delovne obveznosti.

Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom naklepno ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, če so primeri škodnih dogodkov in višina pavšalne odškodnine določeni s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

Če je bilo dejanje storjeno iz hude malomarnosti se lahko višina odškodnine zmanjša oziroma delavec oprosti plačila odškodnine, če je oprostitev primerna glede na gmotno stanje delavca in njegov odnos do dela.

24. člen

Dolžina odpovednega roka

Odpovedni rok znaša v primeru, da delavec pisno izjavi, da želi, da mu preneha delovno razmerje:

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

V času odpovednega roka ima delavec pravico do 12 ur odsotnosti z dela na mesec zaradi iskanja nove zaposlitve.

Odsotnost iz predhodnega odstavka lahko delavec izrabi po urah v dogovoru s poslovodnim organom oziroma delodajalcem.

25. člen

Varstvo pri delu

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

Organizacija oziroma delodajalci imajo predvsem naslednje obveznosti s področja varstva pri delu:

- 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,

- prilagajati morajo delo tehničnemu napredku in spoznavanjem 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 vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij,

- zagotavljati sredstva za zaščito v skladu s splošnim aktom.

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

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

26. člen

Izobraževanje

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

Delavec se je dolžan izobraževati, če ga organizacija 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 bi delal.

Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa (izobraževanje ob delu) pripada delavcu do:

- tri delovne dneve 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 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, namenjen 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, pripada povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem:

- prevoz,
- kotizacija, šolnina,
- stroški prehrane,
- stroški bivanja,

razen, če organizacija oziroma delodajalec sama krije stroške povezane z izobraževanjem.

Določila tretjega in šestega odstavka veljajo za delavce, ki so napoteni na izobraževanje in za delavce, ki se izobražujejo v interesu organizacije oziroma delodajalca.

Organizacija 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.

Če organizacija oziroma delodajalec ne izpolni obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec prost svojih obveznosti iz te pogodbe. Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe, je dolžan delodajalcu oziroma organizaciji povrniti vse stroške izobraževanja.

27. člen

Učenci in študenti na praksi

Organizacija 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 ustreznega zaščitna sredstva,

- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,

- prehrano med delom,

- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo.

28. člen

Obveščanje delavcev

Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan obveščati delavce o:

- večletnih planih organizacije oziroma delodajalca,

- pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitvah, 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 plač,

- drugih vprašanih, o katerih mora obveščati svet delavcev.

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

Obveščanje o vprašanih iz prvega odstavka je v organizacijah oziroma pri delodajalcih, ki zaposlujejo več kot 200 delavcev pisno, v manjših organizacijah pa ustno ali pisno.

Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno tajnost.

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

29. člen

Položaj delegata v delavskem svetu mešanega podjetja

Delegat v delavskem svetu mešanega podjetja ima glede odločanja ter pogojev za opravljanje dela v delavskem svetu enake pravice in položaj kot delegat v delavskem svetu družbenega podjetja.

Določba prejšnjega odstavka velja tudi za predstavnika delavcev v organu upravljanja in člane organa, ki predstavlja delavce.

30. člen

Pogoji za delovanje sindikata

S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikatov, da v skladu s svojo vlogo in nalogami delujejo v organizaciji oziroma pri delodajalcu, dajejo pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom. Delovanja sindikatov ni mogoče omejiti z odločitvami organov organizacije oziroma delodajalca.

31. člen

Direktor, pooblaščen delavci in strokovne službe so dolžni zagotoviti sindikatom podatke o vseh vprašanih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblaščen delavci in ki se nanašajo na socialno-ekonomski in delovni položaj ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz dela in iz delovnega razmerja.

Direktor in strokovne službe so dolžne v skladu z zakonom zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja.

Sindikatom se vročajo vabila z gradivi za seje vseh organov organizacije oziroma delodajalca, ki obravnavajo vprašanja iz prvega odstavka in se jim omogoča sodelovanje na teh sejah.

32. člen

Za delo sindikatov mora biti zagotovljena sindikalnim zaupnikom najmanj:

- ena plačana ura letno na vsakega delavca v organizaciji oziroma pri delodajalcu, vendar ne manj kot 50 ur letno, za opravljanje sindikalnih funkcij in za sodelovanje pri delu organov sindikatov izven organizacije oziroma delodajalca. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central (združenj) in v organih sindikatov dejavnosti. Ne glede na število sindikalnih zaupnikov skupno število plačanih ur za njihovo sindikalno delo (to je za delo vseh zaupnikov skupaj) ne sme biti manjše kot je število delavcev in ne manjše kot 50 ur na leto. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov vse dogovorijo sindikati in direktor. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa. Če je v organizaciji oziroma pri delodajalcu organiziranih več sindikatov, se število plačanih ur iz tega odstavka razdeli med sindikate v sorazmerju s številom članov,

- 5 plačanih delovnih dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje.

Odnosi med organizacijo oziroma delodajalci in sindikatom se podrobneje urejajo s posebno pogodbo za sindikalno delo v organizaciji oziroma pri delodajalcu. S pogodbo za sindikalno delo se uredijo predvsem pogoji za delo sindikata na področju varstva delavskih pravic, število, pogoji za delo in vrednotenje dela sindikalnih zaupnikov ter druge pravice, obveznosti in odgovornosti, ki zadevajo pristojne organe v organizaciji oziroma delodajalce in sindikate.

S pogodbo iz prejšnjega odstavka se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov, vendar le v izjemnih primerih in največ dvakrat letno med delovnim časom.

33. člen

Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa delovnopravno imuniteto.

Odločitev pooblaščenega delavca ali organa organizacije, s katero naj bi bil sindikalni zaupnik prerazporejen na drugo delovno mesto, v drugo organizacijo oziroma k drugemu delodajalcu, uvrščen med presežke delavcev ali kako drugače postavljen v manj ugoden ali podrejen položaj, je brez pravnega učinka, če sindikat k njej ne poda pisnega soglasja. Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 8 dni. Če se v tem roku ne opredeli, velja, da je dal soglasje. Sindikat lahko odkloni soglasje, če oceni, da je odločitev posledica sindikalne dejavnosti sindikalnega zaupnika, pooblaščen delavec ali organ pa lahko sproži postopek pred arbitražo. Dokazno breme je na organizaciji oziroma delodajalcu.

Zoper sindikalnega zaupnika tudi ni mogoče brez soglasja sindikata organizacije začeti disciplinskega postopka ali mu znižati osnovne plače oziroma plače iz naslova učinkovitosti pod povprečje zadnjih treh mesecev. V primeru spora je dokazno breme na organizaciji oziroma delodajalcu.

Spor pred arbitražo lahko sproži tudi sindikat, če meni, da je sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalne dejavnosti.

Glede sestave arbitraže in postopka pred arbitražo se smiselno uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih in te kolektivne pogodbe o arbitraži, ki v primeru spora odloča o programu razreševanja presežkov delavcev v podjetju.

Delovnopravna imuniteta iz tega člena traja še 2 leti po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikatov - sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni v organizaciji oziroma pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

34. člen

Organizacija oziroma delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem v organizaciji oziroma pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v organizacijo na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- svobodo sindikalnega obveščanja in razpečevanja sindikalnega tiska,
- strokovno pomoč in druge pogoje (prostori, tehnično in administrativno delo) ipd. za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov, vključno s tehnično izvedbo obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata.

Organizacija oziroma delodajalec se obvezuje, da na podlagi pooblastila sindikata v imenu in na račun delavcev podjetja, ki podpišejo izjavo o prostovoljnem skupinskem zavarovanju, sklene in podpiše z zavarovalno ustanovo pogodbo o skupinskem zavarovanju.

S tem se zavezuje, da bo opravljal vse administrativno-računovodske posle in redno nakazoval premije v skladu s podpisano pogodbo za zaposlene.

Podrobnosti uredita organizacija oziroma delodajalec in sindikati s pogodbo iz 32. člena.

35. člen

Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih

Določila in zneski te kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi in osnove za določanje vsebine kolektivnih pogodb v organizacijah oziroma pri delodajalcih.

Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače, nadomestila in druge osebne prejemke, so v bruto zneskih, če ni v posameznem členu izrecno določeno, da gre za neto zneske.

Pri uveljavljanju materialnih pravic na podlagi delovne dobe se v delovno dobo všteva izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, bodisi v delovnem razmerju doma ali v tujini, bodisi pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico, razen dokupljene, beneficirane in posebne zavarovalne dobe.

Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno, in sicer najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec.

Plače po tej kolektivni pogodbi se izplačujejo v denarni obliki.

Delavcem, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, pripadajo drugi osebni prejemki ter povračilo stroškov

prevoza na delo in z dela v enakem znesku kot delavec, ki delajo s polnim delovnim časom. Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom.

Delodajalec je dolžan pisno seznaniti sindikate v organizaciji oziroma pri delodajalcu z metodo za vrednotenje delovnih mest. Poslovodstvo oziroma delodajalec je dolžan obravnavati mnenje sindikatov v organizaciji oziroma pri delodajalcu glede metode za vrednotenje delovnih mest in se do tega mnenja pisno opredeliti.

36. člen

Plače

1. Izhodiščna plača je plača, s katero se zagotavlja minimalno vrednotenje dela po posameznih tarifnih razredih za poln delovni čas ob normalnih delovnih pogojih in predvidenih rezultatih dela.

Najnižja izhodiščna plača je minimalna cena dela za najenostavnejše delo oziroma plača, s katero se zagotavlja minimalno vrednotenje dela najnižje stopnje zahtevnosti dela za poln delovni čas ob normalnih delovnih pogojih in normalnih rezultatih dela. Vrednost tega dela izrazimo s količnikom 1,00.

Osnovna plača delavca je plača, ki ustreza vrednosti zahtevnosti delovnega mesta za poln delovni čas ob predvidenih delovnih pogojih in ob doseganju predvidenih rezultatov dela.

Osnovna plača delavca za poln delovni čas ne more biti nižja od izhodiščne plače I. tarifnega razreda, korigirane z zahtevnostjo del delovnega mesta.

2. V pogodbi o zaposlitvi organizacija oziroma delodajalec in delavec določita osnovno plačo delavca v tolarjih.

Osnovna plača delavca za poln delovni čas, predvidene delovne rezultate po naprej določenih kriterijih in normalne delovne pogoje, ne more biti nižja od izhodiščne plače, določene v tarifni prilogi, razen v primerih, ki so posebej določeni s to kolektivno pogodbo.

Za normalne delovne pogoje se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti delovnega mesta in so ovrednoteni v osnovni plači delavca.

3. Tarifna priloga določa razmerja med tarifnimi razredi, zneske izhodiščnih plač, razvrstitev dejavnosti v skupine, eskalacijsko lestvico za povečevanje plač, možnost znižanja izhodiščnih plač in zneske osebnih prejemkov ter povračil stroškov.

37. člen

Razvrščanje delovnih mest v posamezne tarifne razrede po tej pogodbi opravi poslovodni organ ali ustrezna strokovna služba. V primeru pritožbe delavca lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo ali sproži arbitražni postopek.

Temeljno merilo razvrščanja tipičnih del oziroma poklicev je strokovna izobrazba.

Tipična dela oziroma poklici, ki se razvrščajo v posamezne tarifne razrede so opredeljena v prilogi I. k tej pogodbi, ki je njen sestavni del.

Delodajalec bo z metodologijo za vrednotenje delovnih mest razvrstil delovna mesta iz posameznih tarifnih razredov na več plačilnih razredov, ko bo metodologija sprejeta.

38. člen

Osnovne plače so lahko nižje od zneskov izhodiščnih plač, kar se določi v tarifni prilogi. V podjetniških kolektivnih pogodbah se lahko določijo tudi višje izhodiščne

plače, vendar ne višje kot to dopušča Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo.

39. člen

Plače na podlagi delovne uspešnosti

1. Osnove za določanje delovne uspešnosti so količina, kvaliteta, gospodarnost dela, inventivnost in inovativnost. Delovna uspešnost se meri oziroma ocenjuje individualno ali skupinsko, po vnaprej dogovorjenih kriterijih v podjetniški pogodbi ali splošnem aktu.

Delovno uspešnost delavca ugotavlja in ocenjuje poslovodni organ, ki lahko to pooblastilo prenesena drugega delavca.

Plača za delovno uspešnost pripada delavcu, ki presega pričakovane rezultate pri delu.

2. Organizacija oziroma delodajalec lahko za stimulacijo in uspešnost nameni sredstva v višini do 20 % mesečne mase plač in jih izplača v skladu z vnaprej določenimi merili po tej pogodbi oziroma podjetniškimi pogodbami. Sredstva za stimulacijo se med meseci lahko prenašajo.

3. Delovna uspešnost delavca je rezultat njegovega odnosa do dela, ki se odraža v opravljenem delu in ekspanzivnosti, sposobnosti za učenje, v sodelovanju in z odnosi s sodelavci, osebni zavzetosti in odgovornosti za uresničevanje ciljev podjetja in v vedenju glede pripadnosti k podjetju.

V kolektivni pogodbi organizacije oziroma delodajalca oziroma splošnem aktu se določijo osnove in merila za ugotavljanje delavčevega prispevka glede na planirane (pričakovane) rezultate, z upoštevanjem:

- obsega (količine) opravljenega dela,
- kakovosti opravljenega dela,
- gospodarnosti pri delu,
- inventivnosti pri delu in
- inovativnosti.

Količina dela mora biti opredeljena z vnaprej določenimi merili in obsegom potrebnega časa.

Kakovost dela je opredeljena s standardi in normativi kakovosti, predpisi s področja varstva pri delu in kakovosti na osnovi delovnih izkušenj.

Gospodarnost dela je opredeljena s predpisanimi ali dogovorjenimi postopki dela, pri čemer se upoštevajo prihranki pri delu, znižanje stroškov na enoto proizvoda ali storitve.

Inventivnost je opredeljena s sposobnostjo delavca za iskanje novih metod dela in organizacije dela ter poslovanja in novih metod dela na področju tehničnih in tehnoloških rešitev.

40. člen

Dodatki

Delavcem pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden. Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka.

Za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnove:

	%
- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni oziroma v turnusu	10
- za delo v deljenem delovnem času – za prekinitev dela več kot 1 uro	15
- za dežurstvo	20
- za nočno delo	30

- za delo preko polnega delovnega časa 30
- za delo v nedeljo 50
- za delo na dela proste dneve po zakonu 50

Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10 % od osnove.

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

V kolektivni pogodbi organizacije oziroma delodajalca se določijo dodatki in višina dodatkov zaradi vplivov okolja, če to ni že opredeljeno v oceni in opisu delovnih mest, v naslednjih primerih:

a) pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec izpostavljen negativnim vplivom okolja (na primer: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo), ima delavec pravico do dodatka za težko delo - do 6 %;

b) pri delih, pri katerih delavec v skladu s predpisi uporablja zaščitna sredstva, kot so: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka ali druga zaščitna sredstva - do 6 %;

c) pri delih, pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija) - do 8 %.

41. člen Nadomestila plače

Nadomestila plače

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- bolezni,
- poklicne bolezni in nesreče pri delu,
- letnega dopusta in odsotnosti iz prvega odstavka

17. člena te pogodbe,

- na dela prost dan po zakonu,
- odsotnosti z dela zaradi napotitve na izobraževanje oziroma izobraževanje v interesu organizacije oziroma delodajalca,

- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali aktom podjetja.

V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini 100 % osnove. V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 80 % osnove.

Osnova za izračun nadomestila je plača delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas. V osnovo za izračun nadomestila se ne všteta plače iz nadur in iz dobička.

Delavec, ki se je kot presežni delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila plače v višini osnovne plače, povečane za dodatek na delovno dobo.

Delavec, ki je začasno in sporazumno razporejen na delovno mesto v drugo organizacijo oziroma k drugemu delodajalcu za čas 6 mesecev, ne more prejemati nižje osnovne plače, kot jo je prejemal pred prerazporeditvijo.

Delavcu za čas čakanja na delo doma pripada nadomestilo plače v višini 70 % osnovne plače, povečane za dodatek na delovno dobo.

Delavcem, katerim ni mogoče trajno zagotoviti dela v organizaciji oziroma pri delodajalcu, v času 6-mesečnega odpovednega roka pripada nadomestilo plače v višini 70 % osnovne plače tekočega meseca, povečane za dodatek za delovno dobo.

Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70 % plače za največ 5 delovnih dni pod naslednjimi pogoji:

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov,
- da je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih dejavnosti,
- da kršitev kolektivne pogodbe ugotovi organ, ki je pristojen za razlago kolektivne pogodbe dejavnosti.

Nadomestilo se izplača v breme organizacije oziroma delodajalca.

42. člen

Del plače iz naslova uspešnosti poslovanja

Če je izkazan dobiček, se skladno z akti organizacije oziroma delodajalca in vnaprej opredeljenimi merili ustrezen del dobička razdeli med delavce.

Pred razdelitvijo dobička se skladno z zakonom in splošnimi akti organizacije oziroma delodajalca in z vnaprej dogovorjenimi merili opravi poračun plač iz naslova delovne uspešnosti ali začasnega znižanja plač.

Del plače iz dobička se lahko izplača tudi v obliki delnic, obveznic ali drugih vrednostnih papirjev. Odločitev v obliki izplačila mora biti določena s sklepom o delitvi dobička.

Od dobička, namenjenega za delitev delavcem, se 80 % razdeli delavcem sorazmerno izplačanim plačam delavcev, 20 % dobička pa po merilih, ki jih vnaprej določi poslovodni organ.

43. člen

Obračun plače

Vsakemu delavcu mora biti pri izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke:

- osnovno plačo delavca,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- plačo iz naslova uspešnosti (stimulativni del),
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plačo,
- znesek davkov in prispevkov,
- neto plačo,
- druge osebne prejeme,
- odtegljaje od plače.

Delodajalec mora v navzočnosti delavca opraviti pregled pisnega obračuna plač in nadomestil ter obrazložiti vse okoliščine v zvezi z izračunom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na njegov predlog.

44. člen

Drugi osebni prejemi

Regres za letni dopust

Regres za letni dopust pripada delavcu enkrat letno in se izplača do konca meseca julija. Višina regresa je določena v tarifni prilogi.

Pravica delavca do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do izrabe letnega dopusta.

Jubilejne nagrade

Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- | | |
|--------------------------|-----|
| - za 10 let delovne dobe | 50 |
| - za 20 let delovne dobe | 75 |
| - za 30 let delovne dobe | 100 |

povprečne mesečne neto plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi delovne dobe iz prejšnjega odstavka.

Odpravnina ob upokojitvi

Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih neto plač v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih neto plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše.

Delavec ni upravičen do odpravnine, če je organizacija oziroma delodajalec zanj financiral dokup delovne dobe. Delavec je upravičen do plačila razlike, če je znesek za dokup delovne dobe nižji od zneska odpravnine.

Solidarnostne pomoči

V primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, če ga je delavec vzdrževal, delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini povprečne neto plače v gospodarstvu za pretekle tri mesece. Solidarnostno pomoč v ostalih primerih predlaga sindikat podjetja, po vnaprej določenih merilih.

45. člen**Povračila stroškov v zvezi z delom****1. Prehrana med delom**

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

Znesek povračila stroškov prehrane med delom je naveden v tarifni prilogi.

2. Prevoz na delo in z dela

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela. Višina se določi s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom podjetja, oziroma delodajalca, vendar ne more biti manjša od 60 % stroškov javnega prevoza.

3. Službena potovanja

Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz.

Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

Delavcu se v primeru službenega potovanja v tujino povrnejo dejanski stroški v skladu z veljavnimi predpisi.

4. Terenski dodatek

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka za delo na terenu. Pogoji za izplačilo terenskega dodatka se določijo s kolektivno pogodbo organizacije ali delodajalca. Terenski dodatek znaša na dan 30 % od polne dnevnice.

46. člen**Inovacije**

Nobenemu delavcu, ne glede na dela in opravila, ki jih opravlja in ne glede na plačilni razred ali izobrazbo, ni mogoče odrekati pravice do dajanja inovacijskih predlogov in do pravičnega nadomestila za uporabo inovacije.

Kot inovacijo, pri kateri je delavec upravičen do nadomestila, se smatra:

1. izum, ki je zaščiten v skladu z zakonom,
2. znak razlikovanja (model, vzorec in blagovna znamka), ki je zaščiten v skladu z zakonom,
3. tehnična izboljšava,
4. koristen predlog.

Koristen predlog je vsaka rešitev, ki pomeni racionalizacijo izvajanja katerekoli funkcije v podjetju, a je v skladu z zakonom ne moremo šteti za izum, znak razlikovanja ali tehnično izboljšavo.

Osnova za izračun nadomestila je čista gospodarska korist, ko jo podjetje ugotovi z izračunom ali oceno na osnovi razlike med stanjem pred inovacijo in po njej in se izraža kot materialna ali nematerialna korist, zlasti pa v:

- izračunljivem povečanju dohodka ali zmanjšanju izgube organizacije,
- izvedbi novih izdelkov ali storitev,
- povečanju obsega proizvodnje ali storitev, izboljšanju kakovosti izdelkov ali storitev,
- prihranku materiala, energije, delovnega časa in vseh drugih vrst stroškov,
- boljši izrabi strojev, naprav, instalacij, orodij,
- izboljšanju varstva pri delu, pogojev dela in varstvu okolja,
- povečanju ugleda organizacije.

Višina nadomestila, ki ne more biti nižja od 3 % čiste gospodarske koristi, se določi v posebni pogodbi med delavcem in organizacijo oziroma delodajalcem. Pri tem se upošteva:

- stopnja inovativnosti (vrste inovacije),
- stopnja obdelanosti in utemeljenosti inovacijskega predloga,
- delovno področje (dela in naloge) avtorja inovacije,
- druga merila, ki jih določi organizacija v podjetniški kolektivni pogodbi ali v drugem splošnem aktu organizacije.

Če zakon ne določi drugače, je delavec upravičen do nadomestila ves čas uporabe inovacij, a najdlje:

- za izum 20 let (dodatni pogoj: trajanje zakonske zaščite),
- za znak razlikovanja 7 let (dodatni pogoj: trajanje zakonske zaščite),
- za tehnično izboljšavo 5 let,
- za koristen predlog 1 leto.

Pri predlogih, kjer je gospodarska korist le ocenjena, je možno nadomestilo določiti v enkratnem znesku za celotno obdobje upravičenosti.

Podrobnejša merila za priznavanje inovacij in določanje višin nadomestila se določijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali drugem splošnem aktu organizacije, kjer se iz naslova inovacij, racionalizacij in drugih oblik ustvarjalnosti pri delu poleg materialnih pravic delavce lahko stimulira tudi z drugimi oblikami materialnih in moralnih priznanj:

- podeljevanje diplom in priznanj,
- popularizacija njihovih inventivnih dosežkov v podjetju, javnih občilih in razstavah,
- podeljevanje štipendij za študij ter strokovno izobraževanje ob delu,
- materialna pomoč pri nadaljnjem pospeševanju inventivnega razvoja,
- omogočanje študijskih potovanj,
- možnost hitrejšega napredovanja oziroma razporejanja na zahtevnejša in odgovornejša dela in naloge,
- pomoč pri urejanju stanovanjskih problemov ipd.

47. člen**Pripravniki in učenci na praksi**

Delavcu-pripravniku pripada plača in drugi osebni prejemki v višini 70 % izhodiščne plače, določene za ustrezní tarifni razred ter povračilo stroškov prevoza na delo in z dela po tej pogodbi.

Učencem in študentom na praksi se za polni delovni čas in predviden delovni rezultat obvezne prakse izplača plačilo v višini 15 % povprečne plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekli mesec.

Učenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.

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

48. člen

Plače sindikalnih zaupnikov

Za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

Plača sindikalnega zaupnika se valorizira z rastjo plač v organizaciji oziroma pri delodajalcu.

Sindikalnemu zaupniku, ki svoje funkcije ne opravlja profesionalno, zaradi dodatnih obremenitev lahko organizacija oziroma delodajalec prizna mesečni dodatek. Višina dodatka se opredeli v ustreznem določilu pogodbe o delu sindikata v podjetju.

Sindikalni zaupnik ima pravico do udeležbe na dobičku v skladu s to pogodbo.

2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

49. člen

Positivna izvedbena dolžnost

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

50. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

51. člen

Sklenitev, sprememba in dopolnitev kolektivne pogodbe

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

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

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

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

Če druga 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 pomirjevanje.

Določbe tretjega, četrtega in petega odstavka se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

52. člen

Reševanje kolektivnih sporov

Za reševanje sporov med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajalnji, se ustanovi komisija za pomirjevanje in arbitražni svet.

Velja, da gre za spor med strankama, če se ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi oziroma dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma o drugih ukrepih za reševanje spornih primerov.

53. člen

Sestava komisije za pomirjevanje

Stranki kolektivne pogodbe imenujeta vsaka po dva člana komisije za pomirjevanje.

Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih in javnih delavcev.

54. člen

Začetek postopka

Postopek pomirjevanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.

55. člen

Učinki pomirjevanja

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

Sporazum strank v postopku pomirjevanja ali odločitev arbitražne komisije dopolnjuje kolektivno pogodbo oziroma nadomešča določbe kolektivne pogodbe, ki so z njo v nasprotju.

56. člen

Organ za razlago in spremljanje izvajanja kolektivne pogodbe

Za tolmačenje in spremljanje uresničevanja te kolektivne pogodbe in usmerjanje politike plač ter drugih nalog iz kolektivne pogodbe pogodbeni stranke imenujejo odbor.

Odbor je sestavljen iz dveh članov – predstavnikov delojemalcev, dveh članov – predstavnikov delodajalcev in enega člana, katerega pogodbeni stranke imenujejo sporazumno.

Skladno s poslovnikom vodi delo odbora predsednik oziroma njegov namestnik, ki ne moreta biti predstavnik iste pogodbeni stranke. Izvoli ju odbor na svoji prvi seji za dobo dveh let in sta lahko ponovno izvoljena.

Strokovna dela in naloge za potrebe odbora opravljajo GZS, Stanovanjsko združenje ter strokovna služba sindikata.

Vse organizacije in delodajalci, za katere velja ta kolektivna pogodba, se obvezujejo, da bodo odboru pravočasno zagotavljali vse potrebne podatke za spremljanje uresničevanja kolektivne pogodbe.

Stroške za pripravo, objavo, distribucijo in morebitne spremembe in dopolnitve te pogodbe pokrivajo delodajalci in delojemalci v razmerju 50 : 50.

Sredstva za spremljanje izvajanja te pogodbe – analitične obdelave, združujejo pogodbeni partnerji v višini, ki jo določi odbor iz prvega odstavka tega člena.

57. člen

Posledica kršitve pravic in dolžnosti strank

Če 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 tri mesece.

Pred iztekom roka iz predhodnega odstavka od pogodbe ni mogoče odstopiti.

Po odpovedi pogodbe lahko vsaka stranka zahteva sklenitev nove kolektivne pogodbe.

58. člen

Prehodne in končne določbe

V izjemnih primerih, ki se določijo s podjetniško kolektivno pogodbo, lahko delavcu pri razporejanju na ustrezno delovno mesto delodajalec prizna z delom pridobljeno delovno usposobljenost.

Z uveljavitvijo te kolektivne pogodbe posamezni delavci ne morejo dobiti manj pravic kot jih določa ta kolektivna pogodba, niti ne manj kot jih imajo že uveljav-

ljene po podjetniški kolektivni pogodbi oziroma splošnem aktu.

Vse priloge navedene v besedilu so sestavni del kolektivne pogodbe stanovanjske dejavnosti.

Metodologija za razvrstitev v plačilne razrede iz 37. člena bo kot priloga III. usklajena med pogodbenima strankama najkasneje do konca leta 1994.

59. člen

Z dnem, ko začne veljati ta kolektivna pogodba, preneha veljati kolektivna pogodba za komunalno in stanovanjsko gospodarstvo Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 14/91) v delu, ki se nanaša na stanovanjsko gospodarstvo.

V Radovljici, dne 14. julija 1994.

Podpisniki:

Gospodarska zbornica Slovenije
Stanovanjsko združenje
Borut Maister l. r.

Sindikat komunalnega
in stanovanjskega gospodarstva
Slovenije
Predsednik
Marjan Vrabec l. r.

Združenje delodajalcev
Slovenije
Stanovanjska sekcija
Predsednik
mag. Janez Frelih l. r.

Ta kolektivna pogodba je bila s sklepom o registraciji kolektivne pogodbe, ki ga je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 15. 7. 1994 pod zap. št. 46 in št. spisa 121-03-038/94-02.

PRÍLOGA I

PREGLED POKLICEV IN DELOVNIH MEST Z OPISOM ZAHTEVNOSTI DEL PO TARIFNIH RAZREDIH

I. ENOSTAVNA DELA

Enostavna fizična dela, ki se opravljajo z enostavnimi delovnimi pripomočki po enostavnem postopku in so sestavljena iz manjšega števila različnih in kratkotrajnih operacij.

Za opravljanje teh del zadostuje le krajše praktično uvajanje do treh mesecev na delovnem mestu ali s kratkim navodilom. Težišče usposabljanja je v pridobivanju delovnih spretnosti in navad za praktično delo.

Zahtevana izobrazba: osnovna šola

Poklici in delovna mesta: snažilka, pomožni delavec pri vzdrževalnih delih, skladiščnih delih, čistilec poslovnih prostorov, drugi nekvalificirani delavci.

II. MANJ ZAHTEVNA DELA

Manj zahtevna, priučena dela v proizvodnji, pri strojih in napravah, administrativno tehničnih in strokovnih službah, delovne operacije, ki se ponavljajo in izvajajo z enostavnimi in mehaniziranimi delovnimi sredstvi ali brez njih. Za delo te skupine je potrebno razumevanje ustnih in enostavnih pisnih navodil, težišče uposabljanja je v pridobivanju spretnosti za praktično delo z usposabljanjem z delom do 6 mesecev ali s poklicnim izobraževanjem do enega leta.

Zahtevana izobrazba: osnovna šola in strokovno usposabljanje po programu organizacije oziroma delodajalca.

Poklici in delovna mesta: čuvaj, vratar, telefonist, kurir, inkasant, reditelj, pomožni monter vodovodnih, ogrevalnih ali plinovodnih naprav, priučeni obrtni delavec, priučeni delavec vzdrževalnih strok, blagovni manipulant, pisarniški manipulant, razmnoževalec in drugi priučeni delavci ozkega profila.

III. SREDNJE ZAHTEVNA DELA

Srednje zahtevna in raznovrstna dela, ki se opravljajo z orodjem, stroji in napravami v proizvodnji ali administraciji. Značilno za to skupino je zahteva po večjem razumevanju delovnega procesa. Dela se praviloma opravljajo po navodilih, vendar nastopajo situacije, kjer delavec sam rešuje probleme.

Zahtevana izobrazba: krajši program izobraževanja na srednji stopnji v trajanju do dveh let.

Poklici in delovna mesta: vzdrževalec mehaniziranega kurjenja, vzdrževalec, evidentičar I. odčitovalec merilnih naprav, monter II. hišnik, skladiščnik, nabavljavec, voznik lahkih motornih vozil (B in C kategorije), tehnični risar, obračun. stanovanjskih storitev, strojepisec, administrator II in drugi delavci s specializiranim poklicem ozkega profila.

IV. ZAHTEVNA DELA

Zahtevnejša raznovrstna strokovna dela v zvezi s pripravo, izvedbo in kontrolo različnih delovnih postopkov, z raznimi orodji in napravami, pri vzdrževanju raznih strojev in naprav, pri pripravi materiala ter zahtevna administrativno tehnična dela; spremljanje proizvodnje in poslovnih procesov in kontrola dela.

Za opravljanje teh del se zahteva razumevanje obvestil v pisni obliki, ustni in grafični obliki ter njihov prenos.

Zahtevana izobrazba: triletna poklicna šola.

Poklici in delovna mesta: monter, hišnik-kurjač, strojnik kotla, vzdrževalec naprav, dvigal in visokotlačnih naprav, odčitovalec-inkasant, blagajnik, administrator I, kalkulant, obračunski referent in drugi delavci s poklicem širokega profila.

V. BOLJ ZAHTEVNA DELA

Delo pri vodenju skupin, izmen, zahtevnejša dela pri pripravi tehnične dokumentacije, pri pripravi dela, raznovrstne operacije z različnimi delovnimi sredstvi, kontrola in vodenje dela; dela, ki pomembneje vplivajo na delovno uspešnost pri drugih in zaposlovanje v celoti, zahtevnejša poslovno-administrativna in finančno-računovodska dela. Zahtevana izobrazba: gim. maturant, srednja strokovna izobrazba, po šolanju v trajanju štirih let.

Poklici in delovna mesta: strojni tehnik, gradbeni tehnik, elektrotehnik, kemijski tehnik, varnostni tehnik, geodetski tehnik, delovodja, komercialni tehnik, ekonomski tehnik, geometer, vodja skladišča, delovodja vzdrževalnih dejavnosti, vodja obrata, administrativno-upravni tehnik, tajnica, knjigovodja, računovodski tehnik, arhivar, glavni blagajnik, evidentičar kadrov, statistik, vodja izmene, vodja oddelka, operativni upravnik nepremičnin in drugi delavci s poklicem profila tehnik.

VI. ZELO ZAHTEVNA DELA

Samostojna strokovna dela pri pripravi, spremljanju in analitičnem proučevanju proizvodnje, poslovnih in drugih procesov, operativni in tehnološki pripravi dela, na področju komercialne in računovodstva, kadrovskem področju, srednje zahtevna vodilna dela, za razporeditev in kontrolo dela, svetovanje pri delu, pripravi materiala in orodja za srednje zahtevna in zahtevnejša dela pri organizacijskem, operativnem in strokovnem vodenju delovnih

procesov, kadrovske, administrativno in ekonomsko vodenje poslovanja delovnih enot z manj obsežnimi in manj zahtevnimi proizvodnimi, delovnimi in poslovnimi procesi, zahtevnejša dela, ki se izvajajo z različnimi orodji, instrumenti in napravami.

Zahtevana izobrazba: višja strokovna izobrazba, pridobljena na I. stopnji fakultetnega študija ali z višješolskim študijem.

Poklici in delovna mesta: referent za varstvo pri delu, samostojni referent, vodja službe, vodja sektorja, inženir gradbeništva, strojništva, energetike, elektrotehnike, računalništva in informatike, komunalni inženir, varnostni inženir organizator dela, ekonomist, komercialist, analitik, planer, pravnik, socialni delavec, kadrovik, vodja knjigovodstva, vodja računovodstva, svetovalec, vodja registra, nadzornik gradbišča, vodja enote za vzdrževanje, planer-analitik, upravnik nepremičnin, referent za promet z nepremičninami in drugi delavci s poklicem profila inženir.

VII. VISOKO ZAHTEVNA DELA

Zahtevna in visoko zahtevna raznovrstna dela, ki se izvajajo z različnimi napravami, zahtevnejša in zelo zahtevna dela pri pripravi, spremljanju, analitičnem proučevanju in raziskovanju proizvodnje, poslovnih in drugih procesov v komercialnih, finančnih in kadrovskih funkcijah, organizacija in strokovno vodenje delovnih procesov, kontrola dela, kadrovske, administrativno in ekonomsko vodenje poslovanja enot z zelo zahtevnimi raznovrstnimi proizvodnimi in drugimi delovnimi procesi; zahtevnejša dela, ki so potrebna za razporejanje, vodenje, koordiniranje, nadzorovanje in svetovanje pri delu, v službi za pripravo, pri spremljanju, analitičnem proučevanju in raziskovanju proizvodnje ter drugih delovnih in poslovnih procesov, pri izdelavi zahtevnih tehničnih in finančnih analiz ipd.

Zahtevana izobrazba: visoka izobrazba, pridobljena na visoki šoli ali na II. stopnji fakultetnega študija.

Poklici in delovna mesta: dipl. gradbeni inženir, dipl. inženir arhitekt, dipl. strojni inženir, dipl. ing. računalništva, dipl. ing. za meritve in zaščito, dipl. ekonomist, dipl. pravnik, dipl. organizator dela, samostojni svetovalec, vodja vzdrževanja, vodja, vodja kadrovske službe, tehnolog, referent za nadzor investicij, komercialist, vodja sektorja za upravljanje z nepremičninami, vodja finančno-ekonomskega sektorja, vodja razvojnega sektorja in drugi delavci s poklicem profila diplomirani inženir.

VIII. NAJBOLJ ZAHTEVNA DELA

Visoko zahtevna strokovna dela pri vodenju, izdelavi zelo zahtevnih tehničnih, finančnih, statističnih analiz, koordiniranje pri najboljšežnejših in najraznovrstnejših proizvodnih delih in drugih poslovnih procesih, izdelava investicijsko-tehnične dokumentacije, raziskovalno in razvojno delo ipd.

Za ta dela je potrebno visoko strokovno teoretično znanje, pridobljena na visoki šoli ali na II. stopnji fakultetnega študija z ustrežno specializacijo ali znanje pridobljeno z magistriranjem.

IX. IZJEMNO POMEMBNA, NAJBOLJ ZAHTEVNA DELA

Za najbolj zahtevna dela, ki so izjemnega pomena za razvoj in poslovanje podjetja, je potrebno imeti visoko strokovno teoretično znanje s pridobljenim doktoratom.

PRILOGA II

MERILA ZA DOLOČANJE PRESEŽKOV DELAVCEV

Pri izbiri presežnih delavcev organizacija oziroma delodajalec upošteva vse obstoječe kriterije, najmanj pa tiste, ki jih navaja zakon o delovnih razmerjih. V vsakem sklepu o odpovedi mora biti navedeno, kako so bili kriteriji upoštevani. Za ovrednotenje posameznega kriterija priporočamo naslednja merila:

I. DELOVNA USPEŠNOST

A. Delovna disciplina

Točk	Opis stopenj
1	zamuja, pogosto neopravičeno izostaja, ne upošteva dogovorov, ogroža svojo varnost in varnost drugih,
2	zamudi, dela samosvoje, ne upošteva delovnih načel
3	zamudi, občasno poskuša delati mimo dogovorov, običajno upošteva navodila za varno delo,
4	redno prihaja na delo, skoraj vedno upošteva delovne dogovore in navodila za varno delo
6	redno prihaja, ne izostaja z dela, vedno upošteva delovne dogovore in navodila za varno delo

B. Samostojnost, iznajdljivost

1	pri delu je nesamostojen, potrebuje stalno pomoč in kontrolo
2	pri delu je nesamostojen, občasno potrebuje pomoč in kontrolo
4	pri delu je samostojen, občasno potrebuje pomoč in kontrolo
6	pri delu je samostojen, redkodaj potrebuje pomoč in kontrolo
8	pri delu je samostojen, ne potrebuje pomoči in kontrole

C. Količina dela

1	dosega slabe delovne učinke, izredno slabo izrablja delovni čas
2	dosega slabše delovne učinke in ima premajhno izrabo delovnega časa
4	njegovi delovni učinki so normalno pričakovani, izraba delovnega časa ustreza
5	trajneje dosega nadpovprečne delovne učinke
7	stalno izredno presega normalne delovne učinke

D. Kakovost dela

1	kakovost dela je slaba, stalne napake, potreben stalni nadzor
2	kakovost je pod zahtevano ravniyo, pogoste so napake, potreben je nadzor
4	kakovost je stalno in v celoti na zahtevani ravni, napake so redke
5	trajnejše dosega kakovost nad pričakovano ravniyo
7	stalna izredna kakovost

E. Odnos in gospodarjenje s sredstvi podjetja (materialna in finančna sredstva, materiali...)

1	do sredstev ima slab odnos
2	večkrat pride do okvar, material uporablja dokaj negospodarno, s sredstvi ne gospodari racionalno in varčno

Točk	Opis stopenj
4	ima povprečno dober odnos do sredstev, povprečna gospodarnost pri uporabi materiala
6	ima pravilen odnos do sredstev pri delu, material skrbno uporablja
8	izredna, gospodarna uporaba materiala, do sredstev ima mnogo boljši odnos od večine delavcev

F. Širina uporabnih znanj

1	ustreza le delu delovnih opravil in nezanesljivo
3	delovnemu mestu le delno primerno in delno zanesljivo
6	delovnemu mestu primerno in zanesljivo
9	uporabno na večjih delovnih mestih istega področja
12	najširše uporabno tudi na drugih delovnih področjih

II. STROKOVNA IZOBRAZBA

Stopnje ustreznosti strokovne izobrazbe in usposobljenosti

Stopnja A dejanska stopnja strokovne izobrazbe in usposobljenosti je nižja od zahtevane in neustrezne smeri, poklic ni v povezavi z delovnim mestom, delavec ni opravil potrebnega verificiranega ali neverificiranega funkcionalnega izobraževanja

Stopnja B dejanska stopnja strokovne izobrazbe je nižja od zahtevane, vendar ustreza smeri in poklic je v povezavi z delovnim mestom, stopnja strokovne izobrazbe je enaka zahtevani, vendar neustrezne smeri

Stopnja C stopnja in smer strokovne izobrazbe in usposobljenosti ustrežata zahtevani, delavec ima zahtevana funkcionalna znanja pridobljena v verificiranem ali internem programu

Število točk glede na dejansko stopnjo delavčeve izobrazbe in glede na ugotovljeno stopnjo ustreznosti se odčita iz naslednje tabele:

Stopnja ustreznosti	Število točk glede dejanske delavčeve strokovne izobrazbe						
	I. st. NK	II. st. PK	III. st. KV 2	IV. st. KV	V. st. SS	VI. st. VIŠ	VII. st. VŠ
A. stopnja	0	1	2	3	4	7	10
B. stopnja	1	3	5	7	8	12	15
C. stopnja	3	5	8	11	12	17	20

III. DELOVNA DOBA, STALNOST PRI ORGANIZACIJI (točke za skupno delovno dobo in delovno dobo pri organizaciji se seštevajo)

Število točk	Skupna delovna doba	Delovna doba pri organizaciji
0	do 5 let	do 2 leti
1	od 5 do 10 let	od 2 do 4 let
2	od 10 do 15 let	od 4 do 6 let
3	od 15 do 20 let	od 6 do 8 let
4	od 20 do 25 let	od 8 do 10 let
5	nad 25 let	nad 10 let

IV. ZDRAVSTVENO ŠTANJE

Točk	Opis stanja
0	zdrav - brez omejitev
1	lažja zdravstvena okvara
3	težja zdravstvena okvara
4	ugotovljena invalidnost
5	poškodba pri delu v podjetju in posledično zmanjšana delovna zmožnost

V. SOCIALNO STANJE

A. Število nepreskrbljenih družinskih članov, po zakonu o dohodnini

Točk	Opis stanja
0	samski delavec oziroma družina, v kateri imajo vsi člani lastne dohodke
2	eden nepreskrbljen družinski član
3	dva nepreskrbljena družinska člana
5	več kot dva nepreskrbljena družinska člana
7	preživlja telesno ali duševno prizadetega družinskega člana

B. Zaposlenost zakonca

0	zakonec je zaposlen
5	zakonec je nezaposlen

C. Možnost pridobivanja dohodka iz drugih virov

0	lastništvo zemlje do 2 ha
1	lastništvo zemlje nad 2-4 ha
3	lastniška zemlja nad 4 ha
3	obrtna dejavnost kot glavni poklic družinskega člana
4	delavec opravlja popoldansko obrt
6	lastnik ali družabnik podjetja

Seštevek točk po merilih iz točke I-V predstavlja osnovo za določanje začasnega in trajnega prenehanja potreb po delavcih nad planiranim številom delavcev po delovnih mestih v podjetju.

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA STANOVANJSKE DEJAVNOSTI ZA LETO 1994

1. Izhodiščne plače za mesec marec 1994 po posameznih tarifnih razredih:

Tarifni razred	Razmerje	Izh. bruto plača v SIT za polni del. čas I. skup.	II. skup. + 7,5%	III. skup. + 15%
I. enostavna dela	1,00	35.828	38.515	41.202
II. manj zaht. dela	1,10	39.411	42.367	45.322
III. sred. zaht. dela	1,23	44.068	47.374	50.678
IV. zahtevna dela	1,46	52.309	56.232	60.155
V. bolj zaht. dela	1,60	57.325	61.624	65.923
VI. zelo zaht. dela	2,16	77.389	83.193	88.996
VII. vis. zaht. dela	2,70	96.736	103.991	111.991
VIII. najb. zaht. dela	3,50	125.398	134.803	144.207
IX. izjemno pom. najb. zaht. dela	4,20	150.478	161.764	173.048

Op:

I. skupina:

K 70/3 - poslovanje z nepremičninami za plačilo po pogodbi je edini vir dohodka organizacije in zajema naslednje storitve pri upravljanju večstanovanjske hiše: vzdrževanje, obratovanje stanovanjske hiše, vzdrževanje funkcionalnega zemljišča in skupnega funkcionalnega zemljišča, skrb za varstvo bivalnega okolja ter storitve s tem v zvezi (24. člen stanovanjskega zakona, Uradni list RS, št. 18/92).

II. skupina:

K 70/3 - poslovanje z nepremičninami za plačilo po pogodbi zagotavlja organizaciji pretežni del dohodka.

III. skupina:

K 70/1 - poslovanje z lastnimi nepremičninami,

K 70/2 - dajanje lastnih nepremičnin v najem,

K 70/3 - poslovanje z nepremičninami za plačilo po pogodbi, ki po dohodku ne presega ostalih dejavnosti organizacije,

K 74/2 - projektiranje, inženiring in tehnično svetovanje,

K 74 - druge poslovne storitve in

E/40.3 - oskrba s paro in toplo vodo.

Odločitev o razvrstitvi organizacije in prehodu iz ene v drugo skupino sprejme organ upravljanja na podlagi rezultatov poslovanja organizacije po predhodnem mnenju sindikata organizacije.

Plače v dejavnosti se v letu 1994 izplačujejo skladno s to kolektivno pogodbo in dogovorom o politiki plač za leto 1994.

Zneski izhodiščnih plač pri organizaciji oziroma delodajalcu se lahko znižajo v I. skupini do 5% in v II. in III. skupini do 10% glede na izhodiščne plače, določene v tej tarifni prilogi v naslednjih primerih:

- če se v podjetju izvaja sprejeti sanacijski program,
- če ekonomski razlogi v podjetju ne omogočajo izplačil po tej pogodbi,
- če je v obračunu tekočega obdobja izkazana nepokrita izguba,
- če je s tem preprečen odpust delavcev.

Pristojni organ lahko odloči o znižanju, če si priskrbi mnenje sindikatov pri organizaciji oziroma delodajalcu. Sindikat je dolžan podati svoje mnenje v roku 10 dni. Če pristojni organ ne upošteva mnenja sindikata, lahko sindikat sproži postopek pred arbitražo v skladu z določili kolektivne pogodbe, ki velja za to organizacijo oziroma delodajalca. Znižanje lahko traja največ 6 mesecev, po tem obdobju pa se lahko podaljša za enako obdobje po ponovni pridobitvi mnenja sindikatov.

Podjetje je dolžno voditi evidenco o razlikah v plačah med dejansko izplačano izhodiščno plačo in izhodiščno plačo po tej pogodbi (% zaostajanja).

2. Izhodiščne plače se povečajo vsake tri mesece za naslednje trimesečje glede na rast drobnoprodajnih cen po naslednji eskalacijski lestvici:

Rast cen	Faktor rasti izhodiščnih plač
do 3 %	0
nad 3 % do 5 %	0,7 - za vsak odstotek razlike nad 3 %
nad 5 % do 8 %	0,8 - za vsak odstotek razlike nad 5 %
nad 8 %	0,9 - za vsak odstotek razlike nad 8 %

Prva uskladitev se izvede na podlagi kumulativne rasti cen na drobno v obdobju april - junij 1994, druga uskladitev pa se izvede na podlagi kumulativne rasti cen na drobno v obdobju april - september 1994.

Možno povečanje izhodiščnih plač za posamezno trimesečje izračunamo tako, da kumulativno rast cen od aprila do konca posameznega obdobja pomnožimo z ustreznimi faktorji iz zgornje lestvice; tako se npr. v primeru rasti cen v obdobju april - september 1994 na 8% plače za prve 3% ne povečajo, za naslednja 2% se povečajo za vsak odstotek za 0,7, za naslednje 3% se povečajo za vsak odstotek za 0,8, za razliko nad 8% pa se za vsak odstotek te razlike povečajo za 0,9.

Ob ugotavljanju možnega povečanja se odšteje odstotek že predhodno izkoriščene rasti plač.

3. Regres za letni dopust za leto 1994 znaša v bruto znesku 60% zadnjega znanega statističnega podatka o povprečni bruto mesečni plači v gospodarstvu Republike Slovenije. Izjemoma je mogoče izplačati regres za letni dopust v znesku nad 60% do 80% zadnjega znanega statističnega podatka o povprečni bruto mesečni plači v

gospodarstvu Republike Slovenije pod pogojem, da podjetje izkazuje dobiček po zadnji bilanci. Regres za zaposlene, katerih osnovna plača je nižja od povprečja v gospodarstvu, je lahko višji, vendar ne sme preseči 100% povprečne mesečne plače v gospodarstvu Republike Slovenije.

Če se regres izplača v več delih, se od nove osnove lahko računa le neizplačani del.

4. Povračilo stroškov prehrane med delom za mesec april 1994 znaša 6.000 SIT in se povečuje skladno z eskalacijsko lestvico iz 2. točke.

5. Povračila stroškov za službeno potovanje znašajo:

za april 1994

a) dnevnice	
- cela dnevnicca (nad 12 ur do vključno 24 ur odsotnosti)	2.900
- polovična dnevnicca (nad 8 ur do 12 ur odsotnosti)	1.400
- znižana dnevnicca (6 do 8 ur odsotnosti, če se potovanje začne 2 uri pred pričetkom delovnega časa ali konča 2 uri po njem)	1.000
b) kilometrina (30% cene super bencina)	21,60
c) stroški za prenočišče se izplačujejo po predloženem računu, skladno s potnim nalogom. Če na nalogu ni drugače določeno in če delavec ne predloži računa, ima pravico do povračila stroškov v višini	1.000

Zneski povračil stroškov po tej točki se povečujejo skladno z rastjo drobnoprodajnih cen po eskalacijski lestvici iz 2. točke. Višina kilometrine se valorizira skladno z rastjo cene bencina.

Organizacije oziroma delodajalci, ki v skladu s tarifno prilogo za leto 1993 k Splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo izplačujejo višji znesek od tistega, ki je določen v 4. ali 5. točki, le teh ne usklajujejo z eskalacijsko lestvico iz 2. točke, dokler se ti zneski ne izenačijo z zneskom iz 4. ali 5. točke te tarifne priloge.

6. Če v roku enega meseca po podpisu tarifne priloge k Splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo ne bo dosežen dogovor z Vlado Republike Slovenije o poenotenju zneskov iz 5. točke za vse zaposlene v Republiki Sloveniji, se pogodbeni stranki strinjata, da veljajo za gospodarstvo enaki zneski po tej točki kot za negospodarstvo oziroma so objavljeni v Uradnem listu RS.

7. Pogodbeni stranki sta soglasni, da bosta v primeru, ko bo stopnja rasti drobnoprodajnih cen dosegla 13%, v primerjavi z marcem 1994, določili novo eskalacijsko lestvico.

8. Ta tarifna priloga za leto 1994 začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. 7. 1994 dalje.

V Radovljici, dne 14. julija 1994.

POPRAVEK

V odloku o poslovnem času (Črnomelj) objavljenem v Uradnem listu RS, št. 18-770/94 z dne 8. IV. 1994 se v 14. členu v 3. točki, višina kazni 20.000.000 SIT, pravilno glasi: »20.000 SIT«.

Sekretar
Skupščine občine
Črnomelj
Jože Strmec l. r.

POPRAVEK

V sklepu o uvedbi samoprispevka v denarju na območju Krajevne skupnosti Hinje, objavljenem v Uradnem listu RS, št. 30-1294/94 z dne 3. VI. 1994, se 4. člen pravilno glasi:

Zavezanci za samoprispevek so krajani, ki imajo stalno prebivališče v Krajevni skupnosti Hinje, od naslednjih osnov v višini:

- 2% od neto izplačil OD in nadomestil iz delovnega razmerja, dopolnilnega dela in pogodb o delu

- 2% od neto zavarovalne osnove zavezancev, ki opravljajo samostojno dejavnost

- 2% od mesečnih pokojnin, razen tistih, ki so po zakonu izvzete

- 2% od dohodka od avtorskih pravic, patentov in tehničnih izboljšav

- 2% od katastrskega dohodka iz gozdnih in negozd-
nih zemljišč.

Hinje, dne 5. julija 1994.

Predsednica Sveta
KS Hinje
Marija Breceljnik l. r.

Na podlagi določil poslovnika o delu Izvršnega sveta Skupščine občine Žalec, dajem

POPRAVEK

V sklepu o javni razgrnitvi osnutka sprememb in dopolnitev srednjeročnega družbenega plana občine Žalec, objavljenem v Uradnem listu RS, št. 45-1773/94 z dne 22. VII. 1994 se IV. točka pravilno glasi:

»V času javne razgrnitve bo izvedena javna obravnava, ki jo bosta organizirala sekretariat za okolje in prostor občine Žalec ter krajevna skupnost Vinska gora.

Javna obravnava bo 11. avgusta 1994 ob 19. uri v prostorih krajevne skupnosti.«

Št. 063-2/187-L/02-DO
Žalec, dne 19. julija 1994.

Sekretarka
IS SO Žalec
Darja Orožim, dipl. jur. l. r.

Prof. dr. Bogomir Sajovic: OSNOVE CIVILNEGA PRAVA – Splošni del (1994)

Preteklo je kar več desetletij od izdaje zadnjega tovrstnega strokovnega dela. Knjiga je namenjena predvsem študentom, toda po vsebinski zasnovi je to delo mnogo več kot samo učbenik. Namenjena je vsem pravnikom, ki se pri vsakdanjem delu srečujejo z različnimi pravnimi vprašanji in problemi in si prizadevajo najti ustrezne odgovore oziroma rešitve. In lahko trdimo, da jih bodo tudi našli.

Kot pri prejšnjih avtorjevih delih, ki so izšla v zadnjih treh letih (Stvarno pravo I. in II), tudi ta knjiga ni zasnovana na veljavni ali vsaj na doslej veljavni zakonodaji. Delo je primerjalnopravno, saj si je avtor prizadeval in tudi uspel zbrati in prikazati najnovejša pomembna domača in tuja razvojnoteoretična spoznanja. Zato pravnih ne pretiravamo, če to delo ocenjujemo kot eno izmed temeljnih del, ki jih pravni strokovnjaki tako nujno potrebujejo tudi pri oblikovanju novega pravnega sistema. Glede na dolgoletno (lahko bi rekli tudi življenjsko) sistematično proučevanje teorije civilnega prava, je avtor tudi izdelal sistematično splošnega dela civilnega prava, ki bi skupaj z že omenjenimi objavljenimi avtorjevimi deli in deli, ki jih še pripravlja, pomenili dejansko osnovo novemu pravnemu sistemu na tem področju.

Cena 2.730 SIT

(10235)