



URADNI LIST

REPUBLIKE SLOVENIJE

Številka 58

Ljubljana, petek 30. septembra 1994

Cena 365 SIT

ISSN 1318-0576

Leto IV

2065.

Na podlagi četrtega odstavka 48. člena zakona o gozdovih (Uradni list RS, št. 30/93) izdaja minister za kmetijstvo in gozdarstvo

ODREDBO

o financiranju in sofinanciranju vlaganj v gozdove iz sredstev proračuna Republike Slovenije

1. člen

Ta odredba podrobneje določa dela v gozdovih, ki se financirajo ali sofinancirajo iz sredstev, določenih v proračunu Republike Slovenije, in način pridobivanja teh sredstev.

2. člen

Financirajo ali sofinancirajo se le dela, ki so vključena v program vlaganj v gozdove, ki ga za tekoče leto pripravi Zavod za gozdove Slovenije (v nadaljnjem besedilu: zavod).

Za dela iz prejšnjega odstavka morajo biti lastniku gozda izdane odločbe, ki so določene z zakonom o gozdovih in jih izdaja zavod oziroma morajo biti z njim podpisane pogodbe.

Če zavod zagotovi izvršitev odločbe, mora z izvajalcem podpisati pogodbo in opraviti prevzem ter obračun izvedenih del. Zavod v teh primerih zagotovi tudi izterjavo deleža, ki bi ga moral lastnik gozda prispevati za opravljeno delo. Tako pridobljena sredstva so prihodek proračuna Republike Slovenije.

Vsa dela, ki se financirajo ali sofinancirajo po tej odredbi, morajo biti prevzeta in obračunana na podlagi stroškov na enoto dela, ki jih letno določi minister, pristojen za gozdarstvo, in na podlagi normativov, ki so sestavni del te odredbe in so objavljeni skupaj z njo kot priloga 1.

Prevzem in obračun del opravi zavod na obrazcih, ki so sestavni del te odredbe in so objavljeni skupaj z njo kot priloga 2.

Delež sofinanciranja je odvisen od vrste dela in od stopnje poudarjenosti ekoloških in socialnih funkcij, ki jih ima gozd, in so opredeljene v gozdnogospodarskem načrtu. Stopnje poudarjenosti funkcij so:

1. stopnja: funkcije določajo način gospodarjenja z gozdom

2. stopnja: funkcije bistveno vplivajo na način gospodarjenja z gozdom

3. stopnja: funkcije le deloma vplivajo na način gospodarjenja z gozdom.

3. člen

a) Namen: Iz sredstev proračuna Republike Slovenije se financirajo:

– nabava, polaganje in izdelava kontrolnih in lovni nastav za podlubnike in druge možne povzročitelje motenj v delovanju gozda;

– izvedba protipožarnih ukrepov v požarno ogroženih gozdovih;

1. nabava in postavljanje protipožarnih tabel in objava drugih opozoril za požarno ogroženost gozdov;

2. okrepljenost opazovalnih služb v času požarne ogroženosti gozdov, skladno z načrtom požarne varnosti, ki ga izdelata zavod;

3. protipožarne straže na pogoriščih gozdov:

– izvedba del v varovalnih gozdovih in v gozdovih v ožjem delu hudourniških območij v zasebnih gozdovih;

– izvedba del v primerih, ko zavod zagotovi izvršitev odločbe.

b) Pogoji: Sredstva se dodeljujejo, dela pa prevzemajo in obračunavajo pod pogoji, določenimi v 2. členu te odredbe.

4. člen

Iz sredstev proračuna Republike Slovenije se sofinancirajo:

A) Gozdnogojitvena in varstvena dela ter dela za vzdrževanje življenjskega okolja prostoživečih živali v zasebnih gozdovih.

a) Namen in višina:

DELEŽ SOFINANCIRANJA			
poudarjenost funkcij			
Vrsta del	1.stopnja	2.stopnja	3.stopnja
1. Obnova gozdov:			
- umetna obnova	sadike	sadike	sadike
- naravna obnova	50% stroškov	40% stroškov	30% stroškov
	priprave sestojaja za naravno nasemenitev		
2. Obžetev	40%	30%	20%
3. Nega mladja	50%	40%	30%
4. Nega gošče	50%	40%	30%
5. Prvo redčenje	60%	50%	40%
6. Varstvena dela:			
- izdelava lubadark	delež povečanih stroškov v primerjavi z redno sečnjo, ki nastanejo zaradi izvajanja zatiralnih ukrepov		
- zatiranje boleznih in škodljivcev gozdnega drevja in grmovja	potrebni material in		
	40%	30%	20%
- gradnja in vzdrževanje protipožarnih zidov	90%	80%	70%
- gradnja in vzdrževanje protipožarnih presek	90%	80%	70%
- premije za protipožarno zavarovanje gozdov	50%	40%	30%
7. Zaščita ogroženih sadik gozdnega drevja in grmovja	potrebni material in		
	50 %	40%	30%
8. Vzdrževanje grmišč	90%	80%	70%
9. Vzdrževanje pašnikov in travnikov v gozdu	50%	40%	30%
10. Vzdrževanje vodnih virov, kalov in luž v gozdu	90%	80%	70%
11. Sajenje sadik plodonosnega gozdnega drevja, pomembnega za prehranjevanje živali	sadike in		
	50%	40%	20%

Lastnikom gozdov, ki imajo stalno bivališče na območjih, ki se štejejo za demografsko ogrožena območja v Republiki Sloveniji, se delež sofinanciranja iz proračuna Republike Slovenije poveča za 30 %, vendar lahko doseže največ 100 % vrednosti opravljenega dela.

b) Pogoji:

Sredstva za opravljena gozdnogojitvena in varstvena dela, ki se sofinancirajo v zasebnih gozdovih, pridobi lastnik, katerega posest je velika do 100 ha lesnoproizvodnih gozdov, na podlagi prevzema in obračuna, ki ga opravi zavod.

Sadike gozdnega drevja za umetno obnovo pri najugodnejših proizvajalcih na podlagi pogodbe naroči zavod

in jih na krajevnih enotah izroči lastnikom gozdov, ki imajo z odločbo določeno umetno obnovo. Lastnik gozda podpiše izjavo o prevzemu sadik.

Potreben material pri najugodnejših dobaviteljih na podlagi pogodbe naroči zavod in ga na krajevnih enotah izroči lastnikom gozdov, ki imajo z odločbo določeno zatiranje boleznih in škodljivcev ter zaščito ogroženih sadik gozdnega drevja in grmovja. Lastnik gozda podpiše izjavo o prevzemu materiala.

B) Semenarstvo:

a) Namen in višina:

DELEŽ SOFINANCIRANJA	
1. Obiranje in nabiranje storžev in semenja	100 % stroškov, izračunanih na podlagi določenih normativov
2. Skladiščenje semenja	100 % stroškov
3. Vzdrževanje semenskih sestojev, nasadov in plantaž	50 % stroškov, izračunanih na podlagi določenih normativov

b) Pogoji:

Sredstva za semenarstvo pridobijo registrirani semenarji:

1. za obiranje in nabiranje storžev in semenja na podlagi:

- predhodne prijave zavodu, ki s pogodbo določijo vrsto in količino;
- pogodbe;
- prikaza stroškov za opravljeno delo in obračuna, ki ga opravi zavod,

2. za skladiščenje semenja na podlagi:

- prikaza stroškov za skladiščenje;
 - pogodbe;
 - obračuna zavoda,
3. za vzdrževanje semenskih sestojev, nasadov in plantaž na podlagi:
- prikaza stroškov za vzdrževanje, ki morajo biti posredovani zavodu do oktobra meseca tekočega leta;
 - pogodbe;
 - prevzema in obračuna, ki ga opravi zavod na podlagi pogodbe.

C) Sanacija v zasebnih gozdovih, ko povzročitelj poškodovanosti gozda ni znan:

a) Namen in višina:

DELEŽ SOFINANCIRANJA		
poudarjenost funkcij		
1.stopnja	2.stopnja	3.stopnja
40%	sadike + 30%	20%
stroškov sajenja		

b) Pogoji:

Sredstva za sanacijo gozda pridobi lastnik na podlagi:

- projekta za sanacijo, ki ga izdelala zavod;
- podpisane pogodbe;
- prevzema in obračuna opravljenih del, ki ju opravi zavod.

Č) Obnova gozdov na pogoriščih in obnova gozdov, poškodovanih po naravnih ujmah:

a) Namen in višina:

Vrsta del	DELEŽ SOFINANCIRANJA		
	poudarjenost funkcij		
	1.stopnja	2.stopnja	3.stopnja
Priprava pogorišča za obnovo	50% delež povečanih stroškov v primerjavi z redno sečnjo, ki nastanejo zaradi pogorišča		
Umetna obnova	40%	sadike (seme) + 30%	20%
stroškov sajenja			

b) Pogoji:

Sredstva za obnovo gozda na pogoriščih ali za obnovo gozda, poškodovanega po naravni ujmi, pridobi lastnik gozda na podlagi:

- projekta za obnovo gozda, ki ga izdelala zavod;
- podpisane pogodbe;
- prevzema in obračuna opravljenih del, ki ga opravi zavod.

Zavod zagotovi vse potrebne podatke za izterjavo stroškov za obnovo od povzročitelja požara.

Sredstva izterjana od povzročitelja požara so prihodek proračuna Republike Slovenije in lastnika gozda.

D) Vzdrževanje gozdnih cest:

a) Namen in višina:

Delež sofinanciranja vzdrževanja gozdnih cest – v povprečni višini 35 % od vrednosti vzdrževanih del.

b) Pogoji

Sredstva za vzdrževanje gozdnih cest pridobi občina na podlagi prevzema in obračuna opravljenih del na določeni cesti, ki je v programu vzdrževanja. Prevzem in obračun opravi zavod. Delež iz proračuna Republike Slovenije se izplača občini na podlagi sklenjene pogodbe, ki sta jo na podlagi javnega natečaja z izvajalcem podpisala občina in zavod in na podlagi računa za opravljeno in prevzeto delo.

Delež sofinanciranja vzdrževanja gozdnih cest iz proračuna Republike Slovenije je odvisen od njihove uporabe za javne namene (ki niso gospodarjenje z gozdom). Izračun deleža je opravljen na podlagi metodologije za izračunavanje višine pristojbine za vzdrževanje gozdnih cest, objavljene v uredbi o pristojbini za vzdrževanje gozdnih cest (Uradni list RS, št. 38/94).

Delež sofinanciranja iz proračuna po posameznih občinah je sestavni del te odredbe in je objavljen skupaj z njo kot priloga 3.

E) Drugo redčenje v zasebnih gozdovih, premena v zasebnih gozdovih, gradnja gozdnih cest in investicije v gozdne drevesnice:

a) Namen in višina:

Delež sofinanciranja teh namenov je določen v pogojih, objavljenih v javnih razpisih.

b) Pogoji

Sredstva za drugo redčenje v zasebnih gozdovih, za premeno v zasebnih gozdovih, za gradnjo gozdnih cest in za investicije v gozdne drevesnice pridobi lastnik na podlagi:

- priglasitve na javni razpis, ki ga razpiše Ministrstvo za kmetijstvo in gozdarstvo;
- prevzema in obračuna izvedenih del, ki ju opravi zavod.

Javni razpis mora biti objavljen v lokalnem časopisu in na oglasnih deskah krajevnih enot zavoda za gozdove Slovenije.

5. člen

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

Št. 322-072/94-4

Ljubljana, dne 19. septembra 1994.

dr. Jože Osterc l. r.
Minister
za kmetijstvo in gozdarstvo

PRILOGA 1, list 1

ČASOVNI IN KOLIČINSKI NORMATIVI ZA GOZDNOGOJITVENA IN VARSTVENA DELA

Obnova gozdov

Vrsta dela	Delovne razmere	Enota	Normativ ur/ha	Količina kos/dan	Opis razmer
Priprava sestoja za naravno obnovo	lahke	1 ha	12		majhna zaraščenost
	srednje	1 ha	20		srednja zaraščenost
	težke	1 ha	32		velika zaraščenost
Priprava tal za naravno nasemenitev ali setev	lahke	1 ha	12		redka travna ruša manjše debeline
	srednje	1 ha	24		srednje gosta travna ruša
	težke	1 ha	40		gosta in debelejša plast travne ruše
Priprava tal za sajenje	lahke	1 ha	20		ohranjeni sestoji z opravljenim gozdnim redom
	srednje	1 ha	40		ohranjeni sestoji z zmerno količino ostankov ali redkim grmovjem (ohranjeni sestoji lst. brez gozdnega reda)
	težke	1 ha	80		grmišča z ostanki ohranjenega sestoja ali ohranjeni sestoji iglavcev brez gozdnega reda
	zelo težke	1 ha	108		grmišča
Setev lahkih in sajenje težkih semen	a)	1 ha	4		prosta setev
	b)	1 ha	20		setev z zagrinjanjem
	c) bukev	1 ha	250		sajenje žira 40cm x 10 cm, poraba 55 kg/ha
	d) graden	1 ha	208		sajenje želodov 40cm x 20 cm, poraba 530 kg/ha
	e) dob	1 ha	208		sajenje želodov 40cm x 20 cm, poraba 690 kg/ha
	f) oreh	1 ha	15		sajenje oreha 1,5 m x 1,5 m, poraba 32 kg/ha
Sajenje v jamice	lahke	kos.		260	rahla tla, manjše sadike, majhen nagib
	srednje	kos.		200	plitva tla, večji nagib, srednja prekoreninjenost
	težke	kos.		160	skeletna ali skalovita tla, velik nagib, močna prekoreninjenost
		kos.		600	sajenje v vnaprej pripravljene jamice (manjše sadike)
		kos.		450	sajenje v vnaprej pripravljene jamice (velike sadike)
Sajenje v zasek	lahke	kos.		650	rahla tla, manjši nagib
	srednje	kos.		400	delno prekoreninjena ali skeletna tla
	težke	-		-	sadimo v jamice
Strojno kopanje jamic	motorka	kos.		900	lažje razmere
	traktor	kos.		600	globoka tla na ravnini, globina 30 cm, premer 30cm
Gnojenje	srednje	kos.		1000	

PRILOGA 1, list 2

Nega gozdov

Vrsta dela	Delovne razmere	Enota	Norma ur	Opis razmer
Obžetev	lahke	1 ha	16	do 3000 sadik/ha, enakomeren razpored, trave, zeli
	srednje	1 ha	32	malina, praprot, visoka zelišča, posamezni odganjki olesenelih rastlin
	težke	1 ha	52	robida, srobot, zelo težka prehodnost, velik nagib, odganjki olesenelih rastlin
Nega naravnega mladja	lahke	1 ha	8	redki predrastki
	srednje	1 ha	16	predrastki, grmovje
	težke	1 ha	32	uravnavanje zmesi, srobot, robida
Nega umetno osnovanega mladja	lahke	1 ha	24	tanjše grmovje, manjša zaraščenost
	srednje	1 ha	40	srednja zaraščenost, sledi robide
	težke	1 ha	56	močnejše grmovje, težka prehodnost, robida, srobot
Nega naravnih gošč	lahke	1 ha	20	vrstna monotonost, pedhodna nega, majhna gostota, malo predrastkov
	srednje	1 ha	36	pestrost drev. vrst, veliko predrastkov in nezaželenih vrst
	težke	1 ha	56	nenegovano, srobot, močni panjevski odganjki
Nega umetno osnovanih gošč	lahke	1 ha	20	malo grmovnic, malo nezaželenih vrst, dobra prehodnost, prej negovano
	srednje	1 ha	36	mehki listavci, leska, srednja prehodnost, nekaj robide in srobot
	težke	1 ha	56	robida, srobot, velika preraščenost, slaba prehodnost, nenegovano, veliko različnih vrst
Nega letvenjaka	lahke	1 ha	20	majhna gostota, lahka prehodnost, listavci
	srednje	1 ha	32	velika gostota listavcev, srednja prehodnost
	težke	1 ha	48	velika gostota, pretežno iglast sestoj, zelo velika gostota listavcev
Nega tanjšega drogovnjaka	lahke	1 ha	10	povprečno drevo 0.10-0.15, negovano, majhna gostota
	srednje	1 ha	18	povprečno drevo 0.06-0.10, srednja negovanost, srednja gostota
	težke	1 ha	28	povprečno drevo pod 0.06, nenegovano, velika gostota
Obžagovanje	do 5.2m	100 kos.	10	po že opravljenem predhodnem obvejevanju do 2 m, STERZIK žaga z dvema dolžinama ročajev, očala
	do 9 m	100 kos.	6	s plezalno žago tipa KS31
Negovalna dela v prebiralnem gozdu	lahke	1 ha	8	uravnotežen prebiralni gozd
	srednje	1 ha	12	sestoji s preveč poudarjeno funkcijo pomlajevanja

PRILOGA 1, list 3**Varstvo pred podlubniki**

Vrsta dela	Postopek	Normativ - norma
Postavitev pasti		8 pasti/dan
Polaganje in izdelava lovnih debel in lubadark s škropljenjem	podiranje in kleščenje debela	velja časovni normativ za sečnjo v min/drevo
	zlaganje lovnega kupa	časovni normativ za sečnjo *0.40 v min/drevo
	škropljenje	30 min/drevo
	prehodi	10 min/drevo
Polaganje in izdelava lovnih debel s kurjenjem	sečnja z lupljenjem	velja časovni normativ za sečnjo v min/drevo
	namestitev cerade in zložitev kupa	časovni normativ za sečnjo brez lupljenja *0,50 v min/drevo

Varstvo pred divjadjo

Vrsta dela	Postopek	Normativ - norma
Zaščita sadik s premazom vršičkov iglavcev	povprečna prehodnost, 3000 sadik/ha	12 ur/ha
	težka prehodnost	15
Zaščita sadik s količenjem	izdelava kolov	200 kolov/dan
	zaščita sadik z dvema koloma	120 sadik/dan
	zaščita sadik s tremi koli	70 sadik/dan
Individualna zaščita sadik listavcev s tulci ali mrežo	tulci	45 sadik/dan
	plastična mreža	50 sadik/dan
	kovinska mreža	25 sadik/dan
Individualna zaščita dreves v odraščajočih gozdovih pred obgrizovanjem in lupljenjem	listavci - kemična zaščita	1 - 2 min/drevo
	iglavci - kemična zaščita	4 - 5 min/drevo
	iglavci - zasmolitev	3 min/drevo
Zaščita mladja z ograjo	ogreja proti divjadi	8 m/dan
	ogreja proti živini	16 m/dan

Varstvo pred požari

Vrsta dela	Postopek	Normativ - norma
Graditev in vzdrževanje protipožarnih presek	Novogradnja in rekonstrukcija protipožarnih presek (trasiranje presek, posek drevja in grmovja na trasi, strojna dela)	veljajo normativi za gradnjo gozdnih prometnic
	Vzdrževanje protipožarnih presek	delavec: 4 ure/km traktor : 4 ure/km herbicid : 3 l/m
	Ročno čiščenje in obsek protipožarnih presek	250 m/dan
Graditev in vzdrževanje protipožarnih zidov	Graditev protipožarnih zidov	4 m/dan
	Vzdrževanje protipožarnih zidov	40 m/dan

PRILOGA 1, list 4

Izdelava in vzdrževanje stez

Vrsta dela	Postopek	Normativ - norma
Izdelava stez	ugodne razmere	40 m/dan
	manj ugodne razmere	32 m/dan
Vzdrževanje stez	ugodne razmere	300 m/dan
	manj ugodne razmere	200 m/dan
Markiranje poti	dva delavca	5 km/dan
	en delavec	3 km/dan

Biomeliorativna dela

Vrsta dela	Postopek	Normativ - norma
Košnja	s koso	20 ur/ha
	z motomo koso	8 ur/ha
	z rotacijsko traktorsko kosilnico	2 uri/ha
	z grebensko traktorsko kosilnico	3 ure/ha
Spravilo sena z odvozom	z nakladalko	16 ur/ha
Priprava pasišč za divjad	ravnjanje (buldozer Fiat AD 14)	22 ur/ha
	freziranje	2 uri/ha
	ročna setev (1)	4 ure/ha
Gnojenje travnikov	ročno (2)	8 ur/ha
	s traktorjem	2 uri/ha

Normativ za sečnjo iglavcev v min/m³ glede na neto odkazano drevo

Normativ min/m ³								
NTO m ³	1	2	3	4	5	6	7	8
0,05	115,65	85,17	117,23	86,25	80,76	103,47	161,63	137,09
0,10	88,38	65,40	91,40	64,15	69,14	86,83	129,03	101,05
0,15	75,51	56,04	79,02	53,95	63,14	78,36	113,10	84,54
0,20	67,54	50,22	71,27	47,72	59,20	72,86	103,00	74,49
0,30	57,71	43,03	61,61	40,13	54,06	65,76	90,29	62,32
0,40	51,61	38,56	55,57	35,49	50,68	61,14	82,23	54,91
0,50	47,33	35,42	51,29	32,27	48,21	57,78	76,48	49,77
0,70	41,54	31,16	45,45	27,95	44,71	53,07	68,55	42,92
1,00	36,17	27,20	39,99	24,00	41,28	48,49	61,05	36,69
1,50	30,90	23,31	34,57	20,18	37,70	43,76	53,51	30,69
2,00	27,64	20,89	31,18	17,85	35,34	40,69	48,74	27,05
3,00	23,62	17,90	26,96	15,01	32,27	36,72	42,72	22,63
4,00	21,12	16,04	24,31	13,28	30,26	34,15	38,91	19,94

PRILOGA 2; list 1



ZAVOD ZA GOZDOVE SLOVENIJE
Večna pot 2
61001 Ljubljana
SLOVENIJA
Tel: ++386 (0)61-123-13-43

NALOG ZA IZVEDBO DEL

šifra:.....

Zavod za gozdove Slovenije (ZGS), po Območni enoti
Krajevni enoti
izdaja izvajalcu
ki ima z MKG sklenjeno pogodbo številka nalog za izvedbo
del na gozdni posesti (priimek in ime) :
iz (pošta, kraj, ulica, h.št.)
Številka odločbe.....

DELA ZA IZVEDBO:

zap. št.	G.e.	odd. ods.	K.O.	Parcelna številka	Količina 1	Količina 2	Normativ	Norma ur	Rok izvedbe	Opombe
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
SKUPAJ										

Vrednost dneje je:SIT

zap. št. vrsta ukrepa in šifra ukrepa

1. , šifra ukrepa
2. , šifra ukrepa
3. , šifra ukrepa
4. , šifra ukrepa
5. , šifra ukrepa

MATERIAL, MATERIALNI STROŠKI

-
-

Izvajalec je dolžan o izvedenih delih obvestiti ZGS takoj po njihovi izvedbi.

Dela morajo biti opravljena strokovno ter v skladu s pogoji, navedenimi v odločbi, na podlagi katere je bil izdan ta nalog.

Datum izdaje naloga:

Vodja KE: Ime in priimek:.....

Potrjujem prejem: Ime in priimek:.....

Podpis:

Podpis:



ZAVOD ZA GOZDOVE SLOVENIJE
Večna pot 2
61001 Ljubljana
SLOVENIJA
Tel: ++386(0)61-123-13-0

**PREVZEM IN OBRAČUN
OPRAVLJENIH DEL**

šifra:.....

Zavod za gozdove (ZGS) po Območni enoti Krajevni enoti v zvezi z odločbo številka prevzema in obračunava dela, na gozdni posesti lastnika (ime in priimek)

z (pošta, kraj, h.išna številka)

PREVZEM IN OBRAČUN VREDNOSTI OPRAVLJENIH DEL:

zap. št.	G.z.	odd. ods.	K.O.	Parcelna številka	Količina1	Material1	Količina2	Material2	Priznane ure	Skupaj SIT	Sofinanciranje MKO %	Delo prevzeto dne	Delo obračunano dne	Opombe
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
SKUPAJ														

Podpis lastnika oz. izvajalca

Skupna vrednost ukrepov, ki jih je izvedel lastnik (pooblaščenec) in pri katerih ima pravico finansiranja ali sofinansiranja, oziroma jih je izvedel izvajalec, je: SIT (z besedo

Delo prevzel ime in priimek		Delo obračunal ime in priimek	
podpis		podpis	
	žig		žig
Opombe		Opombe	

Obračun preveril in zaključil vodja KE:
dne:.....
ime in priimek:.....
podpis:.....

žig ZGS

Priloga 3

OBČINA	Delež pokrivanja vzdrževalnih stroškov (%)
AJDOVŠČINA	34,48
BREŽICE	47,87
CELJE	42,37
CERKNICA	36,06
ČRNOMELJ	23,91
DOMŽALE	22,76
DRAVOGRAD	47,87
GORNJA RADGONA	35,00
GROSUPLJE	27,38
HRASTNIK	27,99
IDRIJA	36,03
ILIRSKA BISTRICA	27,18
JESENICE	31,83
KAMNIK	32,58
KOPER *CAPODISTRIA	20,00
KOČEVJE	25,40
KRANJ	33,19
KRŠKO	37,22
LAŠKO	26,82
LENART	27,99
LENDAVA	35,33
LITIJA	29,61
LJUBLJANA-MOSTE POLJE	36,11
LJUBLJANA-VIČ RUDNIK	30,43
LJUBLJANA-ŠIŠKA	26,14
LJUTOMER	47,87
LOGATEC	36,11
MARIBOR	46,84
MARIBOR - PESNICA	47,87
MARIBOR - RUŠE	43,67
METLIKA	20,00
MOZIRJE	35,29
MURSKA SOBOTA	27,03
NOVA GORICA	25,39
NOVO MESTO	30,37
ORMOŽ	27,99
PIRAN *PIRANO	20,00
POSTOJNA	30,37
PTUJ	41,96
RADLJE OB DRAVI	38,90
RADOVLJICA	32,08
RAVNE NA KOROŠKEM	42,63
RIBNICA	20,54
SEŽANA	24,08
SEVNICA	47,87
SLOVENJ GRADEC	42,22
SLOVENSKA BISTRICA	47,87
SLOVENSKE KONJICE	29,98
ŠENTJUR PRI CELJU	31,39
ŠKOFJA LOKA	29,00
ŠMARJE PRI JELAH	35,31
TOLMIN	33,63
TRŽIČ	36,11
TRBOVLJE	34,49
TREBNJE	41,02
VELENJE	38,72
VRHNIKA	20,00
ZAGORJE OB SAVI	26,14
ŽALEC	20,26

2066.

Na podlagi 85. člena zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in 112. ter 114. člena zakona o delovnih razmerjih in po opravljenih pogajanjih sta pogodbeni stranki:

Gospodarska zbornica Slovenije - Združenje za tekstilno industrijo Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije - Sekcija za tekstilno industrijo kot zastopnika organizacij in delodajalcev

in
Sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije in ostali zainteresirani sindikati, kot zastopniki delavcev, zaposlenih v podjetjih s področja tekstilne industrije sklenili

KOLEKTIVNO POGODBO za tekstilno industrijo Slovenije

Veljavnost kolektivne pogodbe

1. člen

Ta pogodba velja za vse delavce, zaposlene v podjetjih tekstilne industrije, ki imajo sedež v Republiki Sloveniji, če trajno opravljajo dela na območju Republike Slovenije.

Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi veljajo določila tistih členov te kolektivne pogodbe, za katere status ni urejen oziroma dogovorjen s posebno pogodbo ali na kak drug način.

Ta pogodba velja tudi za delavce, ki v podjetjih tekstilne industrije opravljajo druge dejavnosti.

Čas veljavnosti

2. člen

Ta pogodba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in velja:

- delovno-pravni del do 31. 12. 1995
- tarifni del do 31. 12. 1994

I. PRAVICE IN OBVEZNOSTI ORGANIZACIJE OZIROMA DELODAJALCA IN DELAVCEV

Razvrstitev del

3. člen

Delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov, glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v aktu o organizaciji in sistematizaciji 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 dolžna pred sprejemom akta o organizaciji in sistematizaciji delovnih mest oziroma njegovih spremembah in dopolnitvah pridobiti in obravnavati mnenje sindikatov in se do tega mnenja pisno opredeliti.

Prenos pooblastil**4. člen**

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 ustrezne 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.

Varstvo pravic delavcev v organizaciji oziroma pri delodajalcu**5. člen**

Delavec ima pravico vložiti zahtevek za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja in pravico ugovora zoper sklepe izdane v postopku na prvi stopnji.

O ugovoru delavca v organizaciji z družbeno lastnino odloča delavski svet ali drugi pristojni organ.

V drugih organizacijah oziroma delodajalcih odloča o ugovoru delavcev odbor za varstvo pravic. Odbor sestavlja enako število predstavnikov delodajalca in delavcev in predsednika, ki ga imenujejo soglasno. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, ga imenuje sodišče pristojno za delovne spore.

V organizacijah oziroma pri delodajalcih se lahko za odločanje o varstvu pravic delavcev oblikuje poseben organ v skladu z dogovorom iz 5. člena zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/93).

Delavec se lahko glede varstva pravic obrne za pomoč na sindikalnega zaupnika in organe sindikata. Sindikat lahko v postopku varstva pravic delavca zastopa, če se delavec s tem strinja.

Posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja**6. člen**

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

- za katere so delovne izkušnje predpisane s predpisi o varstvu pri delu ali drugimi predpisi;
- katerih delavec ne more uspešno opravljati brez delovnih izkušenj.

Maksimalno število let potrebnih delovnih izkušenj je 5 let.

Poskusno delo**7. člen**

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 pisno odpoved.

Trajanje poskusnega dela za posamezna delovna mesta znaša:

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

Med poskusnim delom spremlja delavca neposredni vodja dela. O uspešnosti poskusnega dela odloči tričlanska komisija, ki jo imenuje za vsak primer posebej poslovodni organ. Člani te komisije morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot delavec, ki je na poskusnem delu in ga ocenjujejo.

Komisija mora oceniti uspešnost poskusnega dela pred potekom poskusnega dela s pisno oceno, ki se vroči delavcu in organu, ki odloča o uspešnosti poskusnega dela.

Pripravištvo**8. člen**

Pripravištvo se določi za različno dolga obdobja glede na stopnjo strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače:

- za III. stopnjo strokovne izobrazbe največ 4 mesece (neobvezno)
- 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 III., 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 delavca.

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 (III., IV. in V. stopnja), štiri mesece (VI. stopnja), oziroma največ šest mesecev (VII. stopnja).

Pripravištvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako strokovno izobrazbo kot pripravnik in najmanj tri leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja.

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

Pripraviška doba se lahko na predlog mentorja skrajša.

Med trajanjem pripraviške dobe se imenuje 3-članska strokovna komisija, pri kateri bo pripravnik opravljal pripraviški izpit. Član strokovne komisije mora imeti najmanj tako stopnjo strokovne izobrazbe kot jo ima pripravnik in najmanj tri leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se je pripravnik pripravljal.

Pripraviški izpit vsebuje preizkus znanja iz stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal.

Pripravištva 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 pripraviški izpit, se pripraviška doba skrajša za čas trajanja splošnega dela pripraviškega programa, opraviti pa mora le posebni del pripraviškega programa.

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.

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

9. člen

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti se lahko začne za delavca, ki najmanj tri mesece zaporedoma v koledarskem letu ne dosega pričakovanih rezultatov dela.

Poslovodni organ opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o ugotovitvah poslovodnega organa. Na tem razgovoru je na zahtevo delavca prisoten sindikalni zaupnik. O razgovoru se obvezno vodi zapisnik.

Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti oziroma pričakovanih rezultatov dela, na katerega 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 ni mogoče voditi.

Postopek je javen.

Sklep o prenehanju delovnega razmerja delavca, ki nima zahtevanega znanja in zmožnosti za opravljanje dela 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 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 na organ določen v 5. členu.

Razporejanje delavcev

10. člen

Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju 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 povzročajo popolni ali delni zastoj delovnega procesa v organizaciji,
- nenadne krajše odsotnosti drugega delavca,
- okvare delovnih naprav in obratov,

Delavec prejme v vseh primerih, razporeditev iz prejšnjega odstavka, enako plačo kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

11. člen

Delavci so lahko začasno razporejeni v drugo organizacijo, če je sklenjena pogodba iz 13. člena te kolektivne pogodbe.

Delavcu, ki je začasno razporejen v drugo organizacijo oziroma k delodajalcu, v njegovi organizaciji mirujejo pravice iz delovnega razmerja, razen pravice do izobraže-

vanja, pravice do urejanja stanovanjskega vprašanja in disciplinski postopek.

Za čas te prerazporeditve delavec ne more prejemati manjše plače povečane za dodatek na delovno dobo kot jo je prejemal pred razporeditvijo oziroma plačo, ki je ugodnejša.

12. člen

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

- če je delavec invalid, ki ne more neovirano uporabljati javnih prevoznih sredstev,
- če delavec neguje težje duševno ali telesno prizadetega družinskega člana,
- če bi imel onemogočeno možnost varstva in obveznega šolanja otrok,
- če bi se mu po mnenju zdravnika specialista medicine dela s področja panoge lahko poslabšalo zdravstveno stanje oziroma prišlo do invalidnosti,
- če bi se mu povečal čas prevoza na delo in z dela za več kot 2 uri dnevno.

V primeru iz pete alineje prvega odstavka je organizacija oziroma delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo 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).

Prevzem na delo v drugo organizacijo

13. člen

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.

Na podlagi pogodbe iz predhodnega odstavka izda organizacija sklepe o napatitvi na delo v drugo organizacijo, zoper katere imajo delavci pravico do ugovora na pristojni organ organizacije. Po dokončnosti teh sklepov so delavci dolžni skleniti pogodbo o zaposlitvi v drugi organizaciji oziroma pri delodajalcu; v nasprotnem primeru jim preneha delovno razmerje po preteku 30-dnevnega odpovednega roka.

Če delavcu, ki je bil prevzet na delo v drugo organizacijo ali pri delodajalcu preneha delovno razmerje brez njegove krivde prej kot v dveh letih, ima pravico dobiti odpravnino od prejšnje organizacije.

Delo na domu

14. člen

Medsebojna razmerja, pravice, obveznosti in pogoji

opravljanja dela na domu se uredijo med delavcem in organizacijo oziroma delodajalcem s pogodbo o zaposlitvi oziroma dodatkom k pogodbi o zaposlitvi.

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

Organizacija oziroma delodajalec in delavec določita s posebno 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.

Določanje in reševanje presežnih delavcev

15. člen

Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih v podjetju, 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.

Presežek delavcev je začasen ali trajen.

Delavci, ki so določeni kot začasni presežek, morajo biti o tem obveščeni najkasneje tri dni pred uveljavitvijo ukrepov.

Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan predložiti sindikatu podjetja dokumentacijo v zvezi z določanjem začasnih presežkov najkasneje 7 dni pred sprejemom odločitev.

Program razreševanja trajno presežnih delavcev sprejme organ upravljanja. Strokovne podlage za pripravo programa pripravi poslovodni organ, ki jih mora najmanj 30 dni pred sprejemom predložiti v skupno posvetovanje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Enako dolžnost ima tudi do reprezentativnih sindikatov.

Program reševanja trajnih presežkov se sestoji iz:

- ukrepov za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev,
- seznama nepotrebni delavcev,
- ukrepov in kriterijev za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

Sindikati sodelujejo pri pripravi programa iz prejšnjega odstavka s stališči, mnenji in predlogi. Pri tem lahko sodeluje z strokovnjaki, ki niso zaposleni v organizaciji oziroma pri delodajalcu.

Če v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma v splošnem aktu ni določenih kriterijev za določanje presežnih delavcev, se lahko v organizaciji oziroma pri delodajalcu uporabijo kriteriji iz priloge II te kolektivne pogodbe.

Arbitražna komisija v postopku reševanja presežkov

16. člen

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

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

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

Delovni čas

17. člen

Delovni čas v podjetjih tekstilne industrije traja do 42 ur na teden, vključno s plačanimi polurnimi odmori.

Podjetje lahko uvede tudi krajši delovni čas od 40 ur na teden, vendar ne krajši kot 36 ur na teden, če se s predhodno analizo, ki jo sprejme organ upravljanja v podjetju, ugotovi, da to zahtevajo oziroma omogočajo ekonomski razlogi.

Delovni čas, določen v prvem in drugem odstavku tega člena, se šteje za polni delovni čas.

Razporeditev delovnega časa v koledarskem letu se mora opredeliti s planom izrabe delovnega časa (delovni koledar), ki ga določi organ upravljanja podjetja, pri čemer mora upoštevati potrebe delovnega procesa in zakonsko določene odmori in počitke delavcev. Delavci s šolo obveznimi otroki imajo pravico koriščenja letnega dopusta dveh koledarskih tednov v času šolskih počitnic, pri čemer morajo upoštevati potrebe delovnega procesa.

V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa se mora upoštevati, da v koledarskem letu delovni tednik ne sme biti daljši od 42 ur oziroma 40 ur.

Delavcem (invalidom II. kategorije in delavcem zaradi medicinske rehabilitacije), ki imajo pravico delati s krajšim delovnim časom, se dnevni delovni čas ne sme podaljšati v primeru prerazporeditve delovnega časa.

18. člen

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

Če dela delavka 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 17. meseca starosti dela polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in poslovodnim organom.

Skrajšanje delovnega časa se lahko določi s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma s splošnim aktom.

Merila za nočno delo

19. 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,
- strokovni nadzor,
- zagotovljeno varstvo otrok do starosti treh let,
- organizirana prehrana (malica in topli napitek).

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.

Sindikata 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, lahko zahteva ukrepanje inšpekcije dela.

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila osebnega dohodka

20. člen

Zaradi osebnih okoliščin ima delavec pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi:

- | | |
|--|---------------|
| 1. smrti: očeta, matere, zakonca, otroka, mačehe, očima | 3 dni |
| 2. smrti: brata, polbrata, sestre, polsestre, tasta, tašče, skrbnika, starih staršev, starih staršev zakonca ter vnukov, ki so živeli z delavcem v skupnem gospodinjstvu | 2 dni |
| 3. smrti: brata, sestre, polbrata, polsestre, tasta, tašče, skrbnika, starih staršev, starih staršev zakonca ter vnukov, ki niso živeli z delavcem v skupnem gospodinjstvu | 1 dan |
| 4. sklenitve zakonske zveze | 3 dni |
| 5. poroke otroka | 1 dan |
| 6. rojstva otroka pripada očetu (v roku 14 dni) | 2 dni |
| 7. selitve v istem kraju | 2 dni |
| 8. selitve iz kraja v kraj | 3 dni |
| 9. elementarnih nezgod | od 3 do 5 dni |

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

21. člen

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

- neodločljivih osebnih opravil,
- zasebnega potovanja,
- nega družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške.

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

Odsotnost iz prvega odstavka lahko traja najdlje 30 dni v koledarskem letu.

Razporejanje delovnih invalidov ter razporejanje delavcev iz preventivnih zdravstvenih razlogov

22. člen

Delovnega invalida II. in III. kategorije invalidnosti, pri katerem je invalidnost nastala v organizaciji, je organizacija dolžna razporediti v skladu z dokončnim sklepom Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slove-

nije k drugemu ustreznemu delu ali skrajšanem delovnem času. Če organizacija ne more sama zagotoviti drugega ustreznega dela, mora delavca razporediti v drugo organizacijo ali k delodajalcu.

Enako dolžnost ima organizacija tudi v primeru starejšega delavca, ki ne sme biti razporejen na delovnem mestu, na katerem ostaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, takšna delovna mesta se opredelijo z aktom o sistematizaciji delovnih mest.

Dokler organizacija oziroma delodajalec delavcu ne zagotovi drugega ustreznega dela, mu je dolžna izplačevati nadomestilo za čas čakanja v višini 80 % osnovne plače povečane za dodatek na delovno dobo ali po določenih Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, če je to za delavca ugodnejše.

Letni dopust

23. člen

Letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni, ne glede na to, ali dela delavec poln ali krajši delovni čas od polnega. Proste sobote se ne všteto v letni dopust.

Delavec pridobi pravico izrabe polnega letnega dopusta po šestih mesecih nepretrganega dela.

Delavec ima pravico en dan letnega dopusta izrabiti tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti nadrejenega vodjo praviloma najkasneje dva delovna dneva pred nastopom letnega dopusta.

Pravici do letnega dopusta se delavec ne more odpovedati, organizacija oziroma delodajalec pa ga zanj ne more prikrajšati.

24. člen

Osnove za dolžino letnega dopusta so: delovni pogoji (telesna in duševna napetost pri delu, težja dela, vpliv dela in delovnega okolja na delavca itd.), zahtevnost dela, delovna uspešnost delavca, pokojninska doba delavca ter posebne socialne in zdravstvene razmere, v katerih delavec živi.

Razporeditev letnih dopustov določi poslovodni organ po predhodnem mnenju delavcev.

Oblike motivacije delavcev

25. člen

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

Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan pridobiti soglasje sveta delavcev h kriterijem za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v organizaciji oziroma pri delodajalcu.

Odgovornost za delovne obveznosti

26. člen

Poslovodni organ oziroma delodajalec vodi postopek in izreka disciplinske ukrepe za tiste kršitve delovnih obveznosti, za katere se lahko izreče javni opomin ali denarna kazen. Ukrep prenehanja delovnega razmerja lahko izreče disciplinska komisija.

Disciplinsko komisijo sestavlja enako število predstavnikov organizacije oziroma delodajalca in delavcev, predsednika imenujejo soglasno. Disciplinska komisija lahko odloča v senatu treh članov.

O ugovoru, zoper odločitev poslovodnega organa, delodajalca oziroma disciplinske komisije, odloča organ, opredeljen v 5. členu te kolektivne pogodbe.

27. člen

Kršitve delovne obveznosti so:

- lažje kršitve delovne obveznosti,
- hujše kršitve delovne obveznosti,
- hujše kršitve delovne obveznosti, za katere se izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

A. Lažje kršitve delovne obveznosti so:

1. zamujanje na delo, predčasno zapuščanje dela, odhajanje z dela brez dovoljenja odgovorne osebe,
2. neprimeren odnos do sodelavcev,
3. malomarno opravljanje dela,
4. opustitev dolžnosti obveščanja o napakah in okvarah na strojih, napravah in zaščitnih sredstvih,
5. neopravičen izostanek z dela, ki ni daljši od enega dne,
6. širjenje netočnih podatkov o poslovanju ali poslovnem stanju organizacije oziroma delodajalca,
7. nevestno hranjenje dokumentov, materiala ali sredstev za delo,
8. lažje poškodovanje delovnih sredstev.

B. Hujše kršitve delovnih obveznosti so:

1. neizpolnjevanje, nevestno ali nepravočasno izpolnjevanje delovnih obveznosti,
2. kršitev določb zavarovanja pred požarom, eksplozijo in drugimi elementarnimi nesrečami,
3. nezakonito razpolaganje s sredstvi podjetja, ne glede na to ali ima znake kaznivega dejanja ali ne,
4. dajanje netočnih podatkov, ki so bistvenega pomena za odločanje organov upravljanja,
5. prekoračitev pooblastil,
6. kršitev predpisov varstva pri delu,
7. dajanje netočnih podatkov, na podlagi katerih se spravi delavca v zмотo pri uveljavljanju njegovih pravic,
8. onemogočanje vpogleda v listine, če je to delavcu potrebno zaradi uveljavljanja njegovih pravic,
9. izdajanje poslovne tajnosti,
10. neopravičen izostanek z dela več kot 1 delovni dan,
11. opustitev obveščanja podjetja o opravičeni odsotnosti delavca,

12. neopravičena odklonitev dela pri uvedbi dela preko polnega delovnega časa,

13. opravljanje del v drugi organizaciji oziroma pri drugem delodajalcu za svoj ali tuj račun, če je to v nasprotju z interesi organizacije,

14. zloraba položaja,

15. protipravno prilaščanje tuje lastnine

16. povzročanje zastojev v proizvodnji in poslovanju organizacije,

17. prihod na delo v vinjenem stanju, uživanje alkoholnih pijač oziroma narkotikov med delom,

18. povzročanje nereda ali pretepa na delu,

19. kršitev sklepov organov upravljanja,

20. ponareditev zapisnikov in sklepov organov upravljanja,

21. ponavljanje lažjih kršitev delovne obveznosti.

C. Denarna kazen se lahko izreče za hujše kršitve delovnih obveznosti navedene pod B točka 1, 4, 5, 7 in 18, največ do 15 % zneska ene mesečne plače.

D. Hujše kršitve delovnih obveznosti, zaradi katerih se izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja so:

1. neizpolnjevanje ter nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih obveznosti, če to vpliva na upočasnitev oziroma ustavitev delovnega procesa,

2. nezakonito razpolaganje s sredstvi, ki ima znake kaznivega dejanja,

3. nesmotrna ali neodgovorna uporaba sredstev po-

djetja, s čimer nastane škoda, ki presega celoletno povprečno plačo delavca v gospodarstvu Slovenije, v preteklem letu,

4. opustitev dejanja, ki ga mora opraviti poslovodni organ ali pooblaščen delavec, če to vpliva na poslovodnje ali na uresničevanje pravic delavcev,

5. neizvršitev pravnomočne sodne odločbe,

6. če delavec tri mesece zaporedoma ne dosega pričakovanih rezultatov dela, čeprav bi jih objektivno dosegal,

7. kršitev predpisov o varstvu pred požarom, eksplozijo, elementarnimi nesrečami in škodljivim delovanjem strupenih ali nevarnih materialov, če nastane nevarnost za življenje ali zdravje ljudi oziroma nevarnost za večjo materialno škodo oziroma če je škoda že nastala,

8. zloraba položaja ali prekoračitev pooblastila, če ima za posledico škodo organizaciji ali kršitev pravic delavcev,

9. izdajanje poslovne, uradne ali druge tajnosti, ki jo določa zakon, splošni akt oziroma kolektivna pogodba,

10. kršitev predpisov in opustitev ukrepov za varstvo pravic delavcev, delovnih sredstev in življenjskega okolja,

11. dejanje ali opustitev delavca, ki bistveno vpliva na izpolnjevanje obveznosti drugih delavcev in s tem nastane škoda organizaciji,

12. kršitev predpisov o splošni ljudski obrambi in družbeni samozaščiti ter določb splošnega akta oziroma kolektivne pogodbe,

13. zloraba pravice do bolezenskega dopusta.

Kršitve delovnih obveznosti je možno še natančneje opredeliti v aktih podjetij.

Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja, se lahko izreče za vse hujše kršitve delovnih obveznosti, navedene pod točko B, če je bilo s storitvijo ali opustitvijo dejanja ogroženo življenje in zdravje delavcev, povzročena ali bi lahko bila povzročena večja škoda, ogrožen ali bi lahko bil bistveno moten delovni proces v organizaciji oziroma bi bilo bistveno oteženo poslovanje organizacije. Organizacije oziroma delodajalci lahko kršitve delovnih obveznosti podrobneje uredijo v kolektivnih pogodbah oziroma splošnih aktih.

28. člen

Pravila disciplinskega postopka so za vse disciplinske organe na prvi stopnji enaka.

Zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka lahko poda poslovodni organ, pooblaščen delavec oziroma delavec, ki vodi del delovnega procesa, organ upravljanja in družbeni pravobranilec samoupravljanja.

Delavcu je potrebno osebno vročiti:

- zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka,
- vabilo na zaslišanje ali obravnavo pred disciplinskim organom,
- odločbo o ugotovljeni odgovornosti,
- odločbo o odločitvi o ugovoru zoper odločbo disciplinskega organa prve stopnje.

O vsaki vloženi zahtevi za uvedbo disciplinskega postopka mora biti obveščen sindikalni zaupnik. Sindikalni zaupnik mora biti obveščen tudi o:

- naroku za zaslišanje delavca, oziroma za obravnavo pred organom prve stopnje,
- naroku za obravnavanje o ugovoru delavca,
- odločitvi prve stopnje oziroma drugostopenjskega disciplinskega organa.

Sindikalni zaupnik ima v soglasju z delavcem pravico vložiti ugovor na organ, ki ga določa 5. člen te kolektivne pogodbe v roku 8 dni, od dneva, komu je bila vročena odločba disciplinskega organa prve stopnje.

Odškodnina

29. člen

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, višino škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku v višini polovice povprečnega osebnega dohodka delavca v zadnjih treh mesecih pred povzročitvijo škode.

Odškodnino v pavšalnem znesku odmeri disciplinska komisija.

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.

30. člen

Če je s pravnomočno sodbo ugotovljeno, da je delavcu delovno razmerje prenehalo na nezakonit način, je organizacija oziroma delodajalec dolžna izplačati delavcu odškodnino v višini najmanj 6 povprečnih plač delavca v zadnjih treh mesecih dela.

Konkurenčna prepoved

31. člen

Pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično tehnološka znanja, poslovna znanja ter vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca (odškodnina, odmena itd.). S konkurenčno klavzulo se lahko določi tudi delavčeva obveznost po prenehanju delovnega razmerja, vendar s tem, da organizacija zagotavlja delavcu dogovorjeno ustrezno materialno odmeno za čas, ko svojega dela ne bo mogel opravljati.

Dolžina odpovednega roka

32. člen

Odpovedni rok znaša v primeru, ko 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 izrabí po dogovoru s poslovodnim organom oziroma delodajalcem.

Varstvo pri delu

33. člen

Podjetja imajo še naslednje obveznosti v zvezi z varstvom okolja in zdravja:

- upoštevati morajo dognanja medicine dela za zdravo delovno okolje in s tem za zdravje delavcev na delovnem mestu,
- razvijati morajo takšno tehnologijo dela, da s samim delom ali z odpadki ne bodo onesnaževali okolja,

- uveljaviti morajo notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov varstva pri delu, zdravstvenega varstva in varstva delovnega in ostalega okolja.

34. člen

Delavec je dolžan organizacijo oziroma delodajalca in sindikat takoj seznaniti z vsako pomanjkljivostjo, okvaro ali drugim pojavom, ki bi lahko ogrozil njegovo varnost ali varnost drugih delavcev.

Izobraževanje delavcev

35. člen

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:

- 3 delovne dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- 5 delovnih dni za vsak izpit na višji ali visoki stopnji izobraževanja,
- 10 delovnih dni za zaključni izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- 15 delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli,
- 10 delovnih dni za vsak izpit podiplomskem študiju,
- 20 delovnih dni za specialistični izpit na VI. in VII. stopnji,
- 25 delovnih dni za magistrski izpit,
- 35 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 do 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.

Učenci in študenti na delu

36. člen

Organizacija oziroma delodajalec zagotavlja učencem in študentom, ki delajo na obvezni ali počitniški praksi:

- 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 poškodbe na delu,
- prehrano med delom,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo.

Obveščanje delavcev

37. člen

Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan delavce obveščati o:

- večletnih in letnih planih organizacije oziroma delodajalca,
- pomembnih poslovnih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev,
- doseženih letnih in medletnih poslovnih rezultatov (stanje proizvodnje in prodaje),
- splošnem gospodarskem položaju panoge,
- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanjem gospodarske dejavnosti,
- spremembah v organizaciji proizvodnje,
- spremembah tehnologije,
- osnutkih oziroma predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač, pa tudi druga vprašanja pomembna za delavce.

O vprašanjih iz prejšnjega odstavka se delavci obveščijo pred sprejemom odločitev, o poslovanju pa po preteku vsakega obračunskega obdobja.

Obveščanje je v organizacijah, ki zaposlujejo več kot 200 delavcev, pisno, v manjših organizacijah pa ustno ali pisno. Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno tajnost.

Položaj delegata v delavskem svetu mešanega podjetja

38. člen

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.

Pogoji za delovanje sindikata

39. člen

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.

40. člen

Direktor, pooblašeni delavci in strokovne službe so dolžni zagotoviti sindikatom podatke o vseh vprašanjih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblašeni 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.

Pristojni organi organizacije so dolžni pred sprejemom odločitev o gmotnih in socialnih pravicah obravnavati mnenja in predloge sindikata in se do njih opredeliti pred sprejemom dokončne odločitve.

41. 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 vštevata 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 se 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.

Število sindikalnih zaupnikov v organizaciji oziroma pri delodajalcu se določi s kolektivno pogodbo podjetja oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in organizacijo oziroma delodajalcem, upoštevaje organiziranost delovnega procesa, delo v izmenah, dislociranost in podobno.

S pogodbo iz prejšnjega odstavka se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov, vendar le v izjemnih primerih in največ dvakrat letno med delovnim časom, skupaj ne več kot 4 ure.

Sindikati v organizaciji oziroma pri delodajalcu uporabljajo za organiziranje in vodenje stavke zakon in sindikalna stavkovna pravila.

42. 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, pooblašeni 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 njegove osnovne plače oziroma plače iz naslova učinkovitosti pod povprečje zadnjih treh mesecev. V primeru spora je dokazno breme na organizaciji oziroma delodajalcu.

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.

Delovnoppravna 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.

43. 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 itd.) za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- tehnično izvedbo obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata.

Podrobnosti uredita organizacija oziroma delodajalec in sindikati s pogodbo iz 41. člena

44. člen

Sindikalni zaupnik, ki opravlja funkcijo sindikalnega zaupnika profesionalno, ima po preteku funkcije pravico do razporeditve na prejšnje delovno mesto oziroma delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim.

II. PLAČE, DODATKI, NADOMESTILA PLAČ IN STROŠKI

Splošne določbe o plačah in drugih prejemkih delavcev

45. člen

Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe so obvezni minimalni pogoji za delavce v podjetjih iz tekstilne dejavnosti.

V primeru, da se v podjetju izplačujejo plače samo enkrat mesečno, se morajo izplačevati v polnem znesku najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

Če se v podjetju izplačuje plača večkrat na mesec, mora biti prva akontacija izplačana najkasneje 7. delovni dan v mesecu za pretekli mesec, dokončno izplačilo pa najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.

46. člen

Na višino izplačanih plač delavcev vpliva:

1. izhodiščna plača
2. osnovna plača
3. delovna uspešnost pri opravljanju dela
4. dobiček podjetja
5. dodatki po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi
6. drugi elementi določeni v kolektivni pogodbi oziroma v splošnem aktu podjetja.

Hkrati z izplačilom plač se izplačuje tudi dodatke za posebne pogoje dela in obračunava nadomestila.

Delavcem morajo biti obvezno zagotovljene izhodiščne plače ter dodatki in nadomestila plač, in sicer najmanj v višini, ki jo določa ta kolektivna pogodba.

47. člen

Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti morajo biti vnaprej znana in zapisana.

Sindikalni zaupnik ima pravico do vpogleda v podatke o izplačanih plačah in je dolžan spoštovati načelo zaupnosti, če se kolektivna pogodba izpolnjuje.

Plače

48. člen

Osnovna plača delavca za polni delovni čas, pričakovane delovne rezultate in normalne delovne pogoje, ne sme biti nižja od izhodiščne plače, ki je določena v tej kolektivni pogodbi za skupino del, ki jih delavec opravlja.

S pričakovanimi delovnimi rezultati so mišljeni rezultati, ki jih mora doseči posamezni delavec v določenem obdobju glede na vnaprej določene kriterije (normative).

Za normalne (običajne) delovne pogoje se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti dela.

49. člen

Izhodiščne plače za posamezne tarifne razrede:

TARIFNI RAZRED	Izhodiščna bruto plača v SIT za polni delovni čas – marec 1994
I. ENOSTAVNA DELA (nekvalificirani delavci)	35.828,00
Enostavna fizična dela, ki se opravljajo z enostavnimi delovnimi pripomočki. Za opravljanje teh del zadostuje le krajše praktično uvajanje na delovnem mestu. Zahtevana izobrazba: osnovna šola	(1,00)
II. MANJ ZAHTEVNA DELA (priučeni delavci)	39.411,00
Manj zahtevna dela v proizvodnji, pri strojih in napravah. Za delo te skupine je potrebno razumevanje ustnih in enostavnih pismenih navodil, končana osnovnošolska obveznost in krajše praktično usposabljanje.	(1,10)
III. SREDNJE ZAHTEVNA DELA (kvalificirani delavci ozkega profila)	44.068,00
Srednje zahtevna dela 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. Za opravljanje teh del je potrebno znanje, pridobljeno z internim usposabljanjem ali šolanjem do treh let.	(1,23)
IV. ZAHTEVNA DELA (kvalificirani delavci širokega profila)	49.084,00

TARIFNI RAZRED	Izhodiščna bruto plača v SIT za polni delovni čas – marec 1994
<p>Žahtevna raznovrstna strokovna dela v zvezi s pripravo, izvedbo in kontrolo različnih delovnih postopkov pri vzdrževanju raznih strojev in naprav, pri pripravi materiala ter zahtevna administrativno tehnična dela.</p> <p>Za opravljanje teh del je potrebno strokovno izobraževanje v 3-letnih poklicnih šolah in dodatno usposabljanje v skladu s predpisi podjetja.</p>	(1,37)
<p>V. BOLJ ZAHTEVNA DELA (tehnik – visoko kvalificirani delavci)</p> <p>Dela pri vodenju skupin, izmen, zahtevnejša dela pri pripravi tehnične dokumentacije in zahtevnejša poslovno – administrativna ter finančno-računovodska referentska dela.</p> <p>Za opravljanje teh del je potrebna štiriletna srednja strokovna izobrazba.</p>	55.533,00 (1,55)
<p>VI. ZELO ZAHTEVNA DELA (strokovni delavci I. stopnje)</p> <p>Samostojna strokovna dela pri planiranju, operativni in tehnološki pripravi dela, na področju komerciale itd.</p> <p>Za opravljanje teh del je potrebno poglobljeno teoretično in praktično znanje, pridobljeno na I. stopnji fakultetnega študija.</p>	66.281,00 (1,85)
<p>VII. VISOKO ZAHTEVNA DELA (strokovni delavci II. stopnje)</p> <p>Visoko zahtevna strokovna dela pri vodenju, izdelavi zelo zahtevnih tehničnih in finančnih analiz, izdelava investicijsko tehnične dokumentacije itd.</p> <p>Za opravljanje teh del je potrebno visoko strokovno splošno teoretično znanje, pridobljeno na II. stopnji fakultetnega študija.</p>	75.239,00 (2,10)
<p>VIII. NAJBOLJ ZAHTEVNA DELA (razvojno-raziskovalni delavci)</p> <p>Posebna, visoko zahtevna kreativna dela v zvezi s strateškim planiranjem, razvojno raziskovalno delo itd.</p> <p>V to zahtevnostno skupino so praviloma uvrščeni isti poklici, kakor v VII. skupino z ustrežno specializacijo oziroma magisterijem.</p> <p>V to skupino del oziroma delovnih mest se razvrščajo tudi dela delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, če za njih niso določene izhodiščne plače v drugi pogodbi.</p>	89.570,00 (2,50)
<p>IX. IZJEMNO POMEMBNA, NAJBOLJ ZAHTEVNA DELA (znanstveno raziskovalni delavci)</p> <p>Izjemno zahtevna znanstveno raziskovalna dela itd.</p> <p>V to zahtevnostno skupino so praviloma uvrščeni isti poklici, kakor v VII. skupino z doktoratom.</p> <p>V to skupino dela oziroma delovnih</p>	107.484,00 (3,00)

TARIFNI RAZRED	Izhodiščna bruto plača v SIT za polni delovni čas – marec 1994
----------------	--

mest se razvrščajo tudi dela poslovnih organov, če za njih niso določene izhodiščne plače v pogodbi o zaposlitvi.

Pregled glavnih tipičnih del, ki se uporabljajo pri razvrščanju v posamezne navedene skupine, je v prilogi te kolektivne pogodbe.

49. a člen

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 osnovi kumulativne rasti cen na drobno v obdobju april–junij 1994, druga uskladitev pa se izvede na osnovi 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 nad 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.

Od ugotovljenega možnega povečanja se odšteje odstotek že predhodno izkoriščene rasti plač.

49. b člen

Zneski izhodiščnih bruto plač v organizacijah in pri delodajalcih se lahko znižajo do 10 % glede na 49. in 49.a člen v naslednjih primerih:

1. Izkazana izguba v poslovanju za preteklo poslovno leto in če bi izplačilo 100 % bruto izhodiščnih plač po KP vplivala na izgubo v tekočem letu.

2. Če je podjetje blokirano nepretrgoma 30 dni, oziroma 30 dni s prekinitvami v 45 dneh.

3. Če tekoči ekonomski razlogi narekujejo znižanje izhodiščnih bruto plač.

Za 1. in 2. točko se pridobi mnenje, za 3. točko pa soglasje sindikatov in organov upravljanja.

Ti ukrepi lahko veljajo za obdobje največ 6 mesecev.

50. člen

V primeru, da pogoji, v katerih se delo opravlja, niso zajeti v zahtevnosti dela, se le-ti upoštevajo kot dodatek, in sicer:

a) višina dodatka za posamezen negativen vpliv okolja, ki traja najmanj 30 % efektivnega delovnega časa, je najmanj 2 % osnovne plače, če traja več kot 60 % efektivnega delovnega časa, pa je dodatek najmanj 4 % osnovne plače. Ti negativni vplivi okolja so:

– ropot nad 85 db (A),

– prah,

– agresivni hlapi in plin iznad MDK,

– delo z agresivnimi karcinogenimi, mutagenimi oziroma teratogenimi kemikalijami;

b) višina dodatka za uporabo naslednjih zaščitnih sredstev, če delavca obremenjujejo pri delu polni delovni čas, ne sme znašati manj kot 2 % osnovne plače.

Uporaba plinske maske, maske proti prahu, maske (zaščitne) pred bleščavico, gumijaste (plastificirane) delovne obleke, protipožarne delovne obleke, respiratorje in gumijaste obutve;

c) višina dodatka za stalno delo pri posebno nevarnih delih, kjer so možnosti za težje nesreče in hujše okvare zdravja, razen za delovna mesta, ki imajo beneficirano delovno dobo, ne sme znašati manj kot 4 % osnovne plače delavca.

Nadomestila plače

51. člen

Za čas stavke, organizirane po stavkovnih pravilih, pripada delavcem, v breme podjetja, nadomestilo plače v višini 70 % osnovne plače preteklega meseca, 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 KP ugotovi organ, ki je pristojen za razlago KP dejavnosti.

Delovna uspešnost

52. člen

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

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

Delavec sam ali preko sindikalnega zaupnika lahko zahteva preverjanje svoje delovne uspešnosti pri delavcu, ki organizira in vodi delovni proces, od katerega mora dobiti pismeni odgovor v 15 dneh.

V primeru, da delavec ali sindikat ni zadovoljen z odgovorom ima sindikat pravico zahtevati strokovno presojo primerčnosti določenih meril kot splošnega akta ali primerjati podatke o uspešnosti določenega kroga delavcev. Če pride do spora o strokovnosti in korektnosti ocene delovne uspešnosti, nosi stroške organizacija oziroma delodajalec.

Drugi možni dodatki

53. člen

Za dela, za katera je zelo težko dobiti delavce, se lahko določi deficitarni dodatek.

Delavcem, ki obvladajo delo na več različnih strojih oziroma delovnih fazah in so zaradi tega pogosto prerazporejeni, se lahko prizna poseben dodatek.

Višino in način izplačil teh in drugih dodatkov oziroma elementov plač je potrebno opredeliti v splošnem aktu podjetja.

Druga določila o plačah in prejemkih delavcev

54. člen

Delavec, starejši od 55 let oziroma delavka, starejša od 50 let, ki zaradi svoje starosti ne more več dosegati normalne delovne storilnosti, je upravičen do dodatka. Višino določi kolektivna pogodba podjetja oziroma splošni akt podjetja.

55. člen

Za čas opravljanja funkcije pripada profesionalnemu sindikalnemu zaupniku plača v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije in usklajuje z rastjo bruto plač v podjetju, ob isti rasti kot raste povprečno izplačana bruto plača na delavca v podjetju, pri tem pa izhodiščna plača ne more biti nižja kot je plača V. tarifnega razreda te pogodbe.

Za izračun plače profesionalnega sindikalnega zaupnika se upošteva povprečna delovna uspešnost v organizaciji oziroma delodajalcu.

Drugi prejemki delavcev

56. člen

Regres za letni dopust za leto 1994, znaša v bruto znesku 60 % zadnjega znanega statističnega podatka o povprečni bruto mesečni plači v gospodarstvu RS. 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 RS 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 RS.

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

Delavec je upravičen do regresa za letni dopust potem, ko pridobi pravico do izrabe letnega dopusta, če delavec v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja mu pripada le sorazmerni del regresa, glede na višino letnega dopusta.

Regres se razdeli vsem delavcem v enakem znesku ali po osnovah in merilih, ki jih sprejme organ upravljanja organizacije ob pridobitvi mnenja sindikata.

Pri določitvi višine regresa za letni dopust so delavci, ki delajo skrajšani delovni čas in delajo vsaj polovico delovnega časa, ne morejo pa uveljavljati regresa iz kakšnega drugega naslova, izenačeni z delavci, ki delajo polni delovni čas.

57. člen

Jubilejne nagrade se izplačajo v višini:

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

Osnova iz predhodnega odstavka je zadnja, uradno objavljena povprečna plača, izplačana v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

Za delovno dobo iz prvega odstavka tega člena se šteje vsa delovna doba, razen dokupljena zavarovalna doba, delovna doba s povečanjem (beneficirana delovna doba) in delovna doba v tujini.

Podjetja, v katerih izplačujejo jubilejne nagrade za daljšo delovno dobo v podjetju, to uredijo v kolektivni pogodbi podjetja oziroma splošnem aktu.

58. člen

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini ene povprečne čiste plače v gospodarstvu RS za pretekle tri mesece, in sicer zaradi:

1. smrti delavca, delavčevega zakonca ali otroka, ki je živel z delavcem v skupnem gospodinjstvu.

Solidarnostna pomoč v ostalih primerih (invalidnost, daljša bolezen, elementarne nesreče) predlaga sindikat podjetja po vnaprej določenih merilih.

Povračila stroškov v zvezi z delom**59. člen**

Regres za prehrano med delom se obračunava v višini, kot jo določa Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo.

60. člen

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela.

Višina se določi s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom organizacije oziroma delodajalca, vendar ne more biti manjša od 60 % stroškov javnega prevoza.

61. člen

V primeru službenega potovanja se delavcem povrnejo stroški v skladu s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo.

V primeru službenega potovanja v tujino se delavcem povrnejo stroški za prehrano (dnevnic), prenočitev ter drugi stroški, in sicer v skladu z zadnjo veljavno uredbo vlade RS.

Nadomestilo stroškov za uporabo lastnega avtomobila za službene potrebe (kilometrina) znaša 30 % cene super bencina v Republiki Sloveniji za prevoženi kilometer.

62. člen

Regres za prehrano in dnevnic se med seboj izključujeta.

Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni vsi delavci pod enakimi pogoji.

63. člen

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če je organizirano delo na terenu.

Dnevni znesek terenskega dodatka se obračunava v višini do 75 % cele dnevnice, ki se izplačuje v podjetju v obdobju dela na terenu.

Terenski dodatek pripada delavcu le za dneve, ko dela in biva na terenu.

Delavcu se med delom in bivanjem na terenu ne izplačujeta hkrati terenski dodatek in dnevnic.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV**Pozitivna izvedbena dolžnost****64. člen**

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

Negativna izvedbena dolžnost**65. člen**

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

Sklenitev, sprememba in dopolnitev kolektivne pogodbe**66. člen**

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.

Reševanje kolektivnih sporov**67. člen**

Za reševanje sporov med pogodbenima strankama, ki jih ni mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanja, se imenuje 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.

Sestava komisije za pomirjevanje**68. člen**

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

Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot 5. člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih in javnih delavcev.

Začetek postopka**69. člen**

Postopek pomirjevanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.

Učinki pomirjevanja**70. člen**

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pisno izjavi, da šteje pomirjevanje za neuspešno, kakor tudi, če stranka ne imenuje člana komisije za pomirjevanje v roku 8 dni od prejema zahtevka oziroma, če člani ne imenujejo predsednika komisije.

Vsak sporazum, ki je dosežen, mora biti v pisni obliki.

Če sporazum ni dosežen v roku 30 dni od vložitve zahtevka, se smatra pomirjevanje za neuspešno.

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

Imenovanje arbitražnega sveta**71. člen**

Arbitražni svet ima pet članov in prav toliko namestnikov. Vsaka stranka imenuje dva člana in njuna namestnika. Predsednika in njegovega namestnika določita stranki sporazumno.

V primeru, če ne pride do sporazuma o določitvi predsednika in njegovega namestnika, ga imenuje sodišče pristojno za delovne spore.

Sporazum strank v postopku pomirjevanja ali odločitve arbitražne komisije, dopolnjuje oziroma nadomešča določbe kolektivne pogodbe.

Organ za razlago kolektivne pogodbe

72. člen

Stranki kolektivne pogodbe imenujeta 3-članski organ za razlago kolektivne pogodbe, v katerega imenuje vsaka stranka po enega člana, tretjega člana imenujeta sporazumno.

Posledice kršitve pravic in dolžnosti strank

73. člen

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 pisno napovedati v roku, ki ne sme biti krajši kot tri mesece.

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

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

IV. KONČNE DOLOČBE

74. člen

V primeru doslednega izvajanja te kolektivne pogodbe pogodbeni stranki jamčita dosledno izvajanje obveznosti glede socialnega miru in povečanja storilnosti dela, kar vključuje:

1. Socialni mir v podjetjih in dejansko sodelovanje zaposlenih pri izvajanju ukrepov za povečanje storilnosti dela – tako z uporabo novih orodij kot s spremembami delovnih metod;

2. Dosledno izvajanje delovnih pogojev, ki jih ne morejo postaviti pod vprašaj niti sindikalne organizacije in delavci niti združenja delojemalcev in delodajalcev;

3. Sindikalne organizacije in delavci se obvežejo, da ne bodo niti na državni niti na regionalni ravni ali ravni podjetja postavljali nobenih zahtev in da iz kakršnegakoli razloga na katerikoli ravni ne bodo izvajali ali sprožili nobenega konflikta.

75. člen

Z uveljavitvijo te kolektivne pogodbe delavci ne morejo dobiti manj pravic, kot jih določa ta kolektivna pogodba.

76. člen

Za vprašanja, ki v tej kolektivni pogodbi niso urejena, se uporabljajo določbe Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo in Dogovora o politiki plač v gospodarstvu za tekoče leto kot separat socialnega sporazuma.

Določbe te kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo neposredno.

Ljubljana, dne 27. julija 1994.

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstilno industrijo
Majda Kosem l. r.

Sindikat tekstilne in usnjarske predelovalne industrije Slovenije
Predsednik
Alojz Omejc l. r.

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za tekstilno industrijo Slovenije
Predsednik
Božo Kuharič 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 12. 9. 1994 pod zap. št. 49 in št. spisa 121-03-042/94-02.

PRILOGA I

Pregled glavnih tipičnih del – priloga k 49. členu te pogodbe

Zahtev. kateg.	Predilnica	VRSTA DEJAVNOSTI Tkalnica	Pletilnica
I.	Pomožni tekstilec – čiščenje cev – sort. odpadkov – pom. manipul. dela	Pomožni tekstilec – natik. cev – snem. blaga z valjev – sodelovanje pri vdevanju	Pomožni tekstilec – paranje – pomožna manipul. dela – razna pomožna dela
II.	Previjalec – previjanje preje	Pomožni tkalec – vezan. osnove – vdevanje	Pomožni pletilec – zlaganje in kompletiranje
III.	Strojni predilec – predenje – sukanje	Strojni tkalec – snovanje – tkanje	Strojni pletilec – pletenje
IV.	Predilec – skupinovodja – delovodja – medfazni kontr.	Tkalec – skupinovodja – delovodja – medfazni kontr.	Pletilec – skupinovodja – barvanje – medfazni kontr.
V.	Predilski tehnik – planer – tehnolog – vodja izmene – laborat. tehnik	Tkalski tehnik – planer – tehnolog – vodja izmene – laborat. tehnik	Pletilski tehnik – planer – tehnolog – vodja izmene – kontrolor

Zahtev. kateg.	Predilnica	VRSTA DEJAVNOSTI Tkalnica	Pletilnica
VI.	Inž. tekstilne tehnologije – obratovodja	Inž. tekstilne tehnologije – obratovodja	Inž. tekstilne tehnologije – obratovodja – kreator
VII.	Dipl. inženir tekstilne oziroma konfekcijske tehnologije Dipl. inženir tehničnih ved, dipl. pravnik, dipl. ekonom.		
VIII.	Dipl. inž. tekstilne oziroma konfekcijske tehnologije Dipl. inž. tehničnih ved, dipl. pravnik, dipl. ekonom., speci.		
IX.	Dipl. inž. tekstilne oziroma konfekcijske tehnologije Dipl. inž. tehničnih ved, dipl. pravnik, dipl. ekonom., speci. Doktorat in poslovodni organi (če ni plač. določ. v pos. pog.)		

Zahtev. kateg.	Oplemenitilnica	VRSTA DEJAVNOSTI Konfekcija
I.	Pomož. adjust. tkanje – čiščenje posod – šivanje kosov blaga – pom. pri snemanju nav tr.	Pomožni konfekcijski delavec – sortiranje in stiskanje odpadkov – zlaganje, pakiranje – urejanje manip. sredstev
II.	Pom. belilec, pom. barvar. pom. apreter. – pomočnik	Konfekcijski pomoč. – likanje – ročno šivanje – robljenje
III.	Belilec, barvar, tiskar, apreter – beljenje – tiskanje, apretiranje	Krojilec Šivalec – krojenje – šivanje
IV.	Oplemenitilec – beljenje – barvanje – tiskanje – apretiranje – laborant	Krojač, šivilja – zaht. krojenje – zaht. šivanje – inštruktor – medfazni kontr.
V.	Tekstilni kemijski tehnik – vodja belilnice – vodja apreture – vodja izmene – laborat. tehnik	Konfekcijski tehnik – planer – tehnolog – normirec – vodja izmene
VI.	Inž. tekstilne tehnologije – obratovodja – kreator	Inž. konfekcijske tehnologije – kreator – obratovodja
VII.	Dipl. inženir tekstilne oziroma konfekcijske tehnologije Dipl. inženir tehničnih ved, dipl. pravnik, dipl. ekonom	
VIII.	Dipl. inž. tekstilne oziroma konfekcijske tehnologije Dipl. inž. tehničnih ved, dipl. pravnik, dipl. ekonom., speci.	
IX.	Dipl. inž. tekstilne oziroma konfekcijske tehnologije Dipl. inž. tehničnih ved, dipl. pravnik, dipl. ekonom., speci. Doktorat in poslovodni organi (če ni plač. določ. v pos. pog.)	

Zahtev. kateg.	Ostala tekstilna dejavnost	VRSTA DEJAVNOSTI Druge dejavnosti
I.	Pomožni tekstilec – manipulativna dela	Čistilka Skladiščni delavec
I.I		Kurir, Telefonist, voznik viličarist
III.	Izdelovalec vlaknovine	Strojepisec, Operater AOP Voznik

Zahtev. kateg.	Ostala tekstilna dejavnost	VRSTA DEJAVNOSTI Druge dejavnosti
IV.	Klobučar, modistka Kemični čistilec Izdelovalec čipk Izdelovalec vrvi – laborant	Administrator Skladiščnik Voznik avtomobila Prodajalec, kuhar Ključavničar, natak
V.	Tekstilni tehnik	Tajnica Komericalini referent Saldakontist Programer
VI.	Inž. tekstilne tehnologije	Varnostni inž. Kadrovik
VII.	Dipl. inženir tekstilne oziroma konfekcijske tehnologije Dipl. inženir tehničnih ved, dipl. pravnik, dipl. ekonom	
VIII.	Dipl. inž. tekstilne oziroma konfekcijske tehnologije Dipl. inž. tehničnih ved, dipl. pravnik, dipl. ekonom., speci.	
IX.	Dipl. inž. tekstilne oziroma konfekcijske tehnologije Dipl. inž. tehničnih ved, dipl. pravnik, dipl. ekonom., speci. Doktorat in poslovodni organi (če ni plač. določ. v pos. pog.)	

PRILOGA II

KRITERIJI ZA DOLOČANJE PRESEŽNIH DELAVCEV

1. Delovna uspešnost delavca:

- | | |
|-----------------|---------|
| a) nadpovprečna | 80 točk |
| b) povprečna | 40 točk |
| c) podpovprečna | 0 točk |

Delovna uspešnost se ugotavlja v skladu z osnovami in merili, ki so določena s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom podjetja, in sicer za obdobje najmanj 6 mesecev pred ugotavljanjem presežnih delavcev.

2. Strokovna izobrazba oziroma usposobljenost za delo:
Delavec ima:

- | | |
|--|---------|
| a) zahtevano strokovno izobrazbo oziroma usposobljenost | 40 točk |
| b) eno stopnjo nižjo strokovno izobrazbo oziroma usposobljenost od zahtevane | 20 točk |
| c) dve stopnji nižjo strokovno izobrazbo oziroma usposobljenost od zahtevane | 0 točk |

3. Delovne izkušnje za delo, ki ga delavec opravlja:

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| a) ima zahtevane delovne izkušnje | 5 točk |
| b) nima zahtevanih delovnih izkušenj | 0 točk |

4. Dosežena delovna doba:

- | | |
|-----------------|---------|
| a) od 1–5 let | 3 točke |
| b) od 6–14 let | 10 točk |
| c) od 15–25 let | 15 točk |
| d) nad 25 let | 20 točk |

5. Zdravstveno stanje:

Zdravstveno stanje delavca vrednotimo na podlagi verodostojnih zdravniških potrdil in določb Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

- | | |
|---|---------|
| a) delavec ima kronično ali ponavljajoče se obolenja | 10 točk |
| b) slabše zdravstveno stanje delavca zaradi posledic poškodb pri delu in poklicne bolezni | 30 točk |

6. Socialno stanje:

- | | |
|--|----------|
| a) delavec, ki neguje otroka, starša ali zakonca s telesnimi hibanji oziroma motnjami, | 20 točk |
| b) zaposlen samo eden izmed zakoncev oziroma samohranilec, | 20 točk |
| c) število nepreskrbljenih otrok: za vsakega otroka po | 5 točk |
| d) delavec, ki opravlja dejavnost kot samostojni podjetnik ali delavec, ki je lastnik kmetijskih obdelovalnih površin nad 4 ha, | –30 točk |
| e) delavec, katerega zakonec opravlja dejavnost kot samostojni podjetnik ali je lastnik kmetijskih obdelovalnih površin nad 4 ha | –20 točk |

V primeru trajnih presežkov se uporabljajo vsi kriteriji iz prejšnjega odstavka. V primeru začasnih presežkov se ne upošteva kriterij iz 6. točke.

Če več presežnih delavcev zbere enako število točk, ohrani zaposlitev tisti delavec, ki je izbral večje število točk po kriteriju delovne uspešnosti.

VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE

2067.

Na podlagi 5. člena zakona o cenah (Uradni list RS, št. 1/91-I) in 26. člena zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 4/93) izdaja Vlada Republike Slovenije

UREDBO
o določitvi najvišjih cen učbenikov

1. člen

Cene učbenikov in drugih učnih sredstev (atlas, priročniki, delovni listi ali zvezki in druga avdiovizualna sredstva), ki so se v skladu s predpisi oblikovale in uporabljale na tržišču na dan 30. septembra 1994, se določijo kot najvišje cene.

2. člen

Ta uredba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in začne veljati 4. oktobra 1994.

Št. 620-07/93-3/4-8

Ljubljana, dne 29. septembra 1994.

Vlada Republike Slovenije

dr. Janez Drnovšek l. r.
Predsednik

2068.

Na podlagi 5. člena zakona o cenah (Uradni list RS, št. 1/91-I) in 26. člena zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 4/93) izdaja Vlada Republike Slovenije

UREDBO
o dajanju soglasij k cenam novih učbenikov

1. člen

S to uredbo se določi kot ukrep določitve cen pridobitev soglasja k cenam novih učbenikov in drugih učnih sredstev (atlas, priročniki, delovni listi ali zvezki in druga avdiovizualna sredstva) (v nadaljnjem besedilu: novi učbeniki).

Ta uredba določa tudi način in postopek pri izdaji soglasja k cenam novih učbenikov.

2. člen

Novi učbeniki so po tej uredbi tisti učbeniki, ki jih je s sklepom potrdil Strokovni svet Republike Slovenije za vzgojo in izobraževanje in se na tržišču pojavljajo prvič, ter ponatisnjeni učbeniki, katerih dopolnjena oziroma spremenjena izdaja pomeni pomembno spremembo vsebine.

3. člen

Soglasje iz 1. člena te uredbe da Vlada Republike Slovenije.

4. člen

Pravne osebe, ki opravljajo dejavnost zalaganja učbenikov vložijo zahtevek za soglasje k cenam novih učbenikov na Ministrstvo za ekonomske odnose in razvoj, Ljubljana, Kotnikova 5.

5. člen

Zahtevek za soglasje k cenam novega učbenika, ki ga je s sklepom potrdil Strokovni svet Republike Slovenije za vzgojo in izobraževanje in se na tržišču pojavlja prvič, mora vsebovati naslednje podatke:

- ime in sedež pravne osebe,
- ime učbenika,
- ime in priimek avtorja,
- število izvodov - naklada,
- tehnični opis (vrsta tiska, papirja, vezave in podobno),
- navedba tiskarne,
- navedba kalkulativnih elementov drobnoprodajne cene z navedbo normativov:
 - papir in drugi material,
 - stroški tiska in grafičnih storitev,
 - nabavna cena za založbo (fco založba),
 - avtorski honorarji,
 - stroški založnika (razčlenitev in kvalifikacija),
 - lastna cena,
 - rabati, marže,
 - prometni davek,
 - datum izdaje učbenika,
 - pogodbe, sklenjene z avtorjem,
 - pogodbe, sklenjene s tiskarno,
 - sklep Strokovnega sveta Republike Slovenije za vzgojo in izobraževanje o potrditvi učbenika.

6. člen

Zahtevek za soglasje k ceni novega učbenika, katerega dopolnjena oziroma spremenjena izdaja predstavlja pomembno spremembo učbenika, mora poleg podatkov iz prejšnjega člena vsebovati tudi naslednje podatke:

- datum prve izdaje učbenika,
- kratko opredelitev dopolnil in sprememb vsebine učbenika,
- opredelitev deleža vsebine učbenika, ki se dopolnjuje oziroma spreminja, glede na prvotno vsebino,
- navedbo drobnoprodajne cene prvotnega učbenika na dan vložitve zahtevka,
- datum izida dopolnjene oziroma spremenjene izdaje.

7. člen

Ta uredba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in začne veljati 4. oktobra 1994.

Št. 620-07/93-2/17-8

Ljubljana, dne 29. septembra 1994.

Vlada Republike Slovenije

dr. Janez Drnovšek l. r.
Predsednik

2069.

Na podlagi 5. člena zakona o cenah (Uradni list RS, št. 1/91-I) in 26. člena zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 4/93) izdaja Vlada Republike Slovenije

UREDBO
o dajanju soglasij k cenam prevozov potnikov v mestnem potniškem prometu

1. člen

S to uredbo se določi ukrep določitve cen s pridobitvijo soglasja k cenam prevozov potnikov v mestnem potniškem prometu.

Ta uredba določa tudi način in postopek pri izdaji soglasja k cenam prevozov potnikov v mestnem potniškem prometu.

2. člen

Soglasje iz 1. člena te uredbe da Vlada Republike Slovenije.

3. člen

Pravne osebe, ki opravljajo dejavnost prevoza potnikov v mestnem potniškem prometu, vložijo zahtevek za soglasje k cenam prevozov potnikov v mestnem potniškem prometu (v nadaljnjem besedilu: zahtevek) na Ministrstvo za ekonomske odnose in razvoj, Ljubljana, Kotnikova 5.

4. člen

Zahtevek mora vsebovati:

- predhodno mnenje k predlogu spremembe cen izvršnega sveta občine oziroma posebne družbenopolitične skupnosti,
- odlok o določitvi in izvajanju obvezne ali neobvezne gospodarske javne službe,
- ime in sedež pravne osebe z navedbo dejavnosti, za katero je pravna oseba registrirana,
- cene po vrstah vozovnic, ki se uporabljajo na dan vložitve zahtevka,
- povečanje cen po vrstah vozovnic, za katere se vlaga zahtevek glede na raven teh cen, ki so jih dosegle na dan 31. decembra 1993,
- cene po vrstah vozovnic, za katere se vlaga zahtevek z datumom predvidene uveljavitve,
- povprečno doseženo ceno prevoza potnikov v mestnem potniškem prometu in njeno strukturo,
- povprečno ceno prevoza potnikov v mestnem potniškem prometu, za katero se vlaga zahtevek, in njeno strukturo,
- fizični obseg prepeljanih potnikov in prevoženih kilometrov po mesecih v letu 1992, 1993 in v letu 1994 do vložitve zahtevka;
- stanje in število vozil v voznem parku ter predvidene investicije za nakup novih vozil v letu 1994,
- število prog in njihova skupna dolžina v letu 1992, 1993 in v letu 1994 do vložitve zahtevka,
- povprečno število zaposlenih, ki bremenijo stroškovni nosilec mestni potniški promet in povprečni bruto osebni dohodek na delavca v letih 1992, 1993 in 1994 do vložitve zahtevka,
- strukturo povprečnega mesečnega prihodka in odhodkov stroškovnega nosilca mestni potniški promet v letu 1993 in v letu 1994 do vložitve zahtevka.

5. člen

Če zahtevek ne vsebuje podatkov iz prejšnjega člena, se šteje, da zahtevek ni popoln. Vlagatelj zahtevka ga je dolžan dopolniti v roku in na način, ki ga določi Ministrstvo za ekonomske odnose in razvoj, sicer se šteje, da zahtevek ni bil vložen.

6. člen

Ta uredba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in začne veljati 1. oktobra 1994.

Št. 380-05/93-8/12-8

Ljubljana, dne 29. septembra 1994.

Vlada Republike Slovenije

dr. Janez Drnovšek l. r.
Predsednik

2070.

Na podlagi 98. člena zakona o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 54/92 in 42/94) in 37. člena zakona o izvrševanju proračuna Republike Slovenije za leto 1994 (Uradni list RS, št. 26/94) je Vlada Republike Slovenije na 103. seji 29. septembra 1994 sprejela

SKLEP
o povišanju rejnin

I

Rejnine se s 1. septembrom 1994 povišajo za 19,27%, tako da znašajo:

1. Materialni stroški za rejenca:

Starost otroka	Višina rejnine v SIT
- do 12 mesecev	21.776,00
- od 1 - 7 let (predšolski)	16.751,00
- od 7 - 14 let (osnovnošolski)	20.101,00
- nad 14 let	25.126,00

2. Plačilo za delo rejnice za nemotene otroka znaša 9.739 SIT.

II

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

Št. 554-02/93-3/3-8

Ljubljana, dne 29. septembra 1994.

Vlada Republike Slovenije

dr. Janez Drnovšek l. r.
Predsednik

VSEBINA

	Stran
VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE	
2067. Uredba o določitvi najvišjih cen učbenikov	3319
2068. Uredba o dajanju soglasij k cenam novih učbenikov	3319
2069. Uredba o dajanju soglasij k cenam prevozov potnikov v mestnem potniškem prometu	3319
2070. Sklep o povišanju rejnin	3320

REPUBLIŠKI UPRAVNI ORGANI
IN ZAVODI

2065. Odredba o financiranju in sofinanciranju vlaganj v gozdove iz sredstev proračuna Republike Slovenije	3295
--	------

DRUGI REPUBLIŠKI ORGANI
IN ORGANIZACIJE

2066. Kolektivna pogodba za tekstilno industrijo Slovenije	3304
--	------

MEDNARODNE POGODBE

83. Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Kraljevine Švedske o mednarodnem cestnem prevozu potnikov in blaga in dodatnega protokola k sporazumu ter sporazuma o spremembah in dopolnitvah dodatnega protokola	965
---	-----

84. Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Kraljevine Belgije o zračnem prometu	Stran 972	86. Uredba o ratifikaciji Sporazuma med Republiko Slovenijo in Vzhodno republiko Urugvaj o ukinitvi vizumov	Stran 1010
85. Zakon o ratifikaciji Evropskega sporazuma o pomembnejših progah mednarodnega kombiniranega transporta in pripadajočih napravah (AGTC)	982	87. Uredba o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Čile o odpravi vizumov za imetnike diplomatskih, službenih in posebnih potnih listov	1011

STANOVANJSKI ZAKON

z uvodnimi pojasnili prof. dr. Lojzeta Udeta

(druga spremenjena in dopolnjena izdaja)

Do 7. novembra 1994 imajo nekdanji imetniki stanovanjske pravice možnost, da po ugodni ceni odkupijo stanovanje v lasti pravnih oseb s sedežem izven Republike Slovenije. Pogodbe o nakupu teh stanovanj sklepa Stanovanjski sklad Republike Slovenije.

To je samo ena med novostmi, ki so jih prinesle letošnje spremembe in dopolnitve stanovanjskega zakona. Osrednji del novih določil je zbran v členu, ki uzakonja možne oblike nakupa denacionaliziranih stanovanj. V uvodnih pojasnilih k zakonu prof. dr. Lojze Ude poudarja, da je omenjeni 125. člen zakona dokaj nejasen in verjetno ne bo imel večjih učinkov kot prej veljavni člen. Različne možnosti, ki jih zdaj ponuja zakon, bodo namreč težko pripeljale do dejanskega odkupa denacionaliziranega stanovanja ali do drugih oblik lastninjenja. Po stanovanjskem zakonu ugotovljena vrednost stanovanja je pač še vedno bistveno nižja od njegove tržne vrednosti.

V uvodnih pojasnilih njihov avtor tudi podrobneje komentira sodno prakso, ki se je izoblikovala med triletno veljavnostjo stanovanjskega zakona. Pod posebnim naslovom na primer povzema vsebino najbolj zanimivih sodnih odločb glede vojaških stanovanj in njihovega dodeljevanja, ki so bila predmet številnih sodnih sporov.

Stanovanjski zakon je v zbirki objavljen v neuradno prečiščenem besedilu. Spremembe in dopolnitve so vključene v zakon, vendar pregledne, saj so objavljene v drugačnem tisku kot drugi členi zakona.

Cena 840 SIT

(10250)

Naročila sprejema ČZ URADNI LIST REPUBLIKE SLOVENIJE, 61000 LJUBLJANA, Slovenska 9, p. p. 379/VII.

Vse informacije dobite na tel. št. 061/125 02 94 – Telefax: 125 14 18.

Zbirke lahko kupite v prodajnem oddelku vsak dan od 7.30 do 12.30, ob sredah tudi od 15. do 17. ure.

Najnovejše!

PREDPISI O LASTNINSKEM PREOBLIKOVANJU PODJETIJ

4. zvezek (1994)

Kljub temu, da se naglo bližajo končni roki lastninjenja, je bilo v zadnjem času sprejetih mnogo novih predpisov, še več pa jih je bilo spremenjenih ali dopolnjenih. Da bi našim naročnikom zbirke predpisov in drugim uporabnikom prihranili čas in napore pri zamudnem ugotavljanju, kateri predpisi oziroma njihove določbe so bili razveljavljeni, spremenjeni oziroma dopolnjeni, smo se odločili izdati še 4. zvezek, v katerem objavljamo – kot rečeno – **nekaj novih predpisov in pa neuradno prečiščena besedila** spremenjenih ali dopolnjenih predpisov. Za lažjo uporabo teh tudi večkrat spremenjenih in dopolnjenih predpisov smo se odločili pri nekaterih pomembnejših predpisih staro besedilo le prečrtati, novo pa smo napisali v kurzivi (ležečih črkah), sočasno pa pripisali **datum, od kdaj spremembe oziroma dopolnitve veljajo**.

V tej zbirki objavljamo med drugimi tudi v neuradno prečiščenih besedilih nekaj zelo pomembnih, toda že večkrat spremenjenih ali dopolnjenih predpisov, kot npr.:

- uredbo o metodologiji za izdelavo otvoritvene bilance stanja,
- uredbo o pripravi programa preoblikovanja in o izvedbi posameznih načinov lastninskega preoblikovanja podjetij,
- uredbo o izdaji, razdelitvi in uporabi lastniških certifikatov,
- uredbo o načinu zbiranja lastniških certifikatov s strani pooblaščenih investicijskih družb itd.

Na koncu zbirke smo dodali še nekaj **sklepov, odločb in ugotovitev Ustavnega sodišča Republike Slovenije**, ki se tičejo nekaterih določb zakona o lastninskem preoblikovanju podjetij oziroma izvršilnih predpisov.

Cena: 1722 SIT

(10252)

Naročite lahko tudi še 1., 2. in 3. zvezek.

Naročila sprejema ČZ URADNI LIST REPUBLIKE SLOVENIJE, 61000 LJUBLJANA, Slovenska 9, p. p. 379/VII.

Vse informacije dobite na tel. št. 061/125 02 94 – Telefax: 125 14 18.

Zbirke lahko kupite v prodajnem oddelku vsak dan od 7.30 do 12.30, ob sredah tudi od 15. do 17. ure.