

## GENERALNA KOLEKTIVNA POGODBA

osnutek (15. 3. 1990)

### Osnutku kolektivne ponudbe na pot

Z zakonom o podjetjih in z gospodarsko reformo, ki jo ne glede na stečaj in druge težave premočrtno izvaja Markovičeva vlada, smo čez noč vstopili v krute kapitalistične odnose, še najbolj podobne tistim, o katerih smo se učili v osnovni šoli, v zgodbi o znanih tovarnarjih klobukov, ne pa tistim, ki jih občutijo delavci na osnovi socialističnih in socialnih pridobitev v razvitih deželah. Naši delavci so v meznem položaju in niso več gospodarji s sredstvi za proizvodnjo in rezultati svojega dela. Od njihovega samoorganiziranja v sindikatih sta odvisni višina njihovih mezd in raven socialnih pravic, ki temeljijo na delu. Glede na sedanje bolj bedne kot pa za dostojno življenje primerne plače in zaradi nevarnosti izgube zaposlitve, ki jo občutijo delavci podjetij, ki so na poti v stečaj, pa je delavska samoorganiziranost v svobodnih sindikatih Slovenije pogoj za obrambo kolektivnih delavskih pravic; te temeljijo na mednarodnih pogodbah, ki jih je podpisala SFRJ.

Temeljno orodje sindikalnega boja za kolektivne pravice zaposlenih in za varstvo minimalnih pravic slehernega delavca so kolektivne pogodbe. Delovni osnutek kolektivne pogodbe v dveh delih: prvič, pravice iz delovnega razmerja in drugič, plače, je prvi poskus celotne listine, ki jo ponujamo sindikati v naši do včeraj socialistični državi in naj bi veljala za vse delavce, ne le za tiste, ki delajo v zasebnem sektorju. Sindikati Slovenije smo skupaj z domačimi strokovnjaki in ob proučitvi izkušenj ekonomsko in socialno razvitih dežel pripravili podlago, ki naj bi omogočila, da najkasneje do 31. junija 1990 ne bo več potrebe po zakonskem urejanju delitve, po čemer so bolj ali manj znane in nepriljubljene vse zvezne vlade, tudi Markovičeva. Za zdaj vemo, da bo po pogajanjih in »igri v dvoje«, ki ne bo potekala pred televizijskimi kamerami, moralo na našo zahtevo že aprila priti do podpisa splošne kolektivne pogodbe, ki jo bomo podpisali z republiško gospodarsko zbornico, ki bo veljala za vse zaposlene v gospodarstvu. V njej bodo minimalne zahteve glede plač in pravic iz dela. Na podlagi splošne kolektivne pogodbe bodo podpisane posebne pogodbe za dejavnosti, za nekatere poklice in tudi v nekaterih podjetjih. Pogodbe za dejavnosti bodo podpisali ustrezni organi sindikatov in organi splošnih združenj gospodarstva. Kolektivne pogodbe za družbene dejavnosti pa bi naj podpisali sindikati teh dejavnosti in pristojni organi republiške skupščine.

Sindikati, s tem gradivom objavljamo svoje zahteve po najnižjih pravicah iz dela in varstva delavcev, ter ravni plač, za zdaj še ne odpiramo vseh kart. Odločili smo se, da do pogajanj, ki se bodo kmalu začela, ne bodo objavili svojih zahtev po višini najnižjih plač in ceni dela delavca, mojstra in inženirja. V predlogih programskih listin svobodnih sindikatov Slovenije, o katerih bodo odločali delegati na bližnjem kongresu, pa smo že zapisali naše cilje glede najnižjih plač in tudi glede cene dela kot produkcijskega dejavnika tako v gospodarstvu kot v družbenih dejavnostih.

Sistem kolektivnih pogodb bo za nastajajoči trg delovne sile nadomestil dosedanji sistem dogovarjanja in samoupravnega sporazumevanja in v katerega je večkrat na leto posegala država. Pomenil bo organizirano sindikalno obrambo najnižjih delavskih pravic, zlasti glede plač in socialnih pravic iz dela in varnosti tistih, ki bodo delo izgubili.

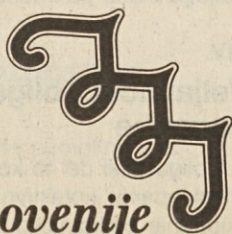
Višina plač in drugih pravic pa v serdanji globoki gospodarski krizi ne bo odvisna le od radikalnosti in revolucionarnosti sindikalnih zahtev, temveč tudi od možnosti nasprotne stranke, to je delodajalcev, za organiziranje bolj donosnega dela, ne samo v svojem interesu, temveč tudi zaradi nujnosti nenehnega povečevanja družbene blaginje ter družbenega in zasebnega bogastva.

Miha Ravnik, predsednik republiškega sveta ZSS

1. OBLIGACIJSKI DEL GENERALNE KOLEKTIVNE POGODBE
2. NORMATIVNI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

SPLOŠNA DOLOČILA, OSEBNI DOHODKI, DODATKI, NADOMESTILA OSEBNIH DOHODKOV IN STROŠKI

Možni kandidati za člane republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije





# 1. OBLIGACIJSKI DEL GENERALNE KOLEKTIVNE POGODBE

## I.

### Stranke kolektivne pogodbe

To kolektivno pogodbo skleneta Gospodarska zbornica Slovenije in Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije (stranki pogodbe).

## II.

### Veljavnost kolektivne pogodbe glede na udeležence

Ta kolektivna pogodba velja za vse organizacije in delodajalce, ki so člani GZS, ter za vse delavce, ki so zaposleni pri organizacijah in delodajalcih, članicah GZS. Za poslovodne delavce ne velja tarifni del kolektivne pogodbe, druge določbe kolektivne pogodbe pa veljajo, če njihova uporaba izredno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

Kolektivna pogodba velja tudi za učence in študente na praksi pri subjektih iz prvega odstavka te točke.

Izraz »zaposleni delavci« v smislu te pogodbe pomeni delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

## III.

### Časovna veljavnost

Ta pogodba začne veljati 1. 7. 1990 in velja do 30. 6. 1993.

Poglavje te kolektivne pogodbe, ki se nanaša na osebne dohodke in druge prejeme, pa velja od 1. 7. 1990 do 30. 6. 1991.

Pogodba se podaljša za obdobje treh let, če se najkasneje tri mesece pred iztekom pogodbe ne zahteva sprememba ali začne postopek za sklenitev nove.

Stranki lahko kadarkoli sporazumno spremenita pogodbo.

## IV.

### Pozitivna izvedbena dolžnost

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

## V.

### Negativna izvedbena dolžnost

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

## VI.

### Reševanje kolektivnih sporov

Za reševanje sporov med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovi komsija za pomirjevanje.

Za spor v smislu iz predhodnega odstavka se šteje pravni ali interesni spor, ki izvira iz normativnega ali obligacijskega dela kolektivne pogodbe.

## VII.

### Sestava komisije za pomirjevanje

Vsaka stranka imenuje dva člana komisije za pomirjevanje.

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

## VIII.

### Začetek postopka

Postopek pomirjevanja se ob pogoju iz točke VI. začne na zahtevo katerekoli stranke.

## IX.

### Učinki pomirjevanja

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pismeno izjavi, vendar ne pred začetkom pomirjevanja, da šteje pomirjevanje za neuspešno.

Vsak sporazum, ki ga stranki dosežeta, mora biti pisen.

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

## X.

### Posledice kršitve obligacijskega dela kolektivne pogodbe

V primeru, da ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od pogodbe odstopi.

Odstop je potrebno drugi stranki predhodno pisno napovedati v razumnem roku, ki pa ne sme biti krajši kot ... mesecev.

Pred iztekom roka iz predhodnega odstavka pogodbe ni mogoče odpovedati.

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

## XI.

### Pobuda za spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

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

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

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

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

## XII.

### Postopek pred arbitražo

V primeru, da se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi ali dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma ne dosežeta soglasja s pomirjanjem ali na drug način, se reševanje spora poveri arbitražnemu svetu.

Število arbitrov je liho.

Vsaka stranka imenuje enako število arbitrov, vendar najmanj tri. Vsak arbiter mora imeti namestnika.

Predsednika in namestnika arbitražnega sveta imenujeta stranki sporazumno izmed priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava. V primeru, da sporazum ni dosežen, predsednika in namestnika imenuje Izvršni svet Skupščine republike Slovenije.

Odločba arbitraže je dokončna.

## XIII.

### Organ za tolmačenje kolektivne pogodbe

Stranki kolektivne pogodbe imenujeta tričlanski organ za razlago kolektivne pogodbe, v katerega imenujeta vsaka po enega člana, tretjega člana pa imenujeta sporazumno.

## XIV.

### Veljavnost obligacijskega dela kolektivne pogodbe

Obligacijski del te kolektivne pogodbe se smiselno uporablja tudi pri sklepanju kolektivnih pogodb za panoge oz. dejavnosti ter za sklepanje podjetniške kolektivne pogodbe.



## 2. NORMATIVNI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

### I.

#### Razvrstitev del

Dela so razvrščena v deset temeljnih skupin:

- I. enostavno, rutinsko delo;
- II. manj zahtevna dela;
- III. srednje zahtevna dela;
- IV. zahtevnejša, raznolika dela, ki zahtevajo konzultacije;
- V. zahtevnejša dela z lastno iniciativo;
- VI. 1 samostojna kreativna dela;
- VI. 2 enaka dela kot v skupini VI. 1 z ustreznim dodatnim programom izobraževanja;
- VII. 1 zelo zahtevna dela;
- VII. 2 enaka dela kot v skupini VII. 1 z ustrežno specializacijo;
- VIII. najbolj zahtevna dela s področja organizacije in vodenja; kreativno, raziskovalno delo.

### II.

#### Posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja

Delovne izkušnje se lahko določijo kot poseben pogoj za opravljanje dela, če so glede na zahtevno strokovno izobrazbo, znanje in zmožnosti potrebne za uspešno opravljanje dela, upoštevaje njegovo zahtevnost in vrsto ter odgovornost za rezultate dela.

### III.

#### Objava delovnega mesta

V objavi delovnega mesta je potrebno navesti:

- posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja,
- rok za prijavo kandidata,
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri,
- največjo dolžino poizkusnega dela, če se za razpisano delovno mesto poizkusno delo predvideva.

Kandidat, ki ni bil izbran, ima pravico vpogleda v materiale, na podlagi katerih se je opravila izbira, in to v roku, določenem za ugovor.

### IV.

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

Sklep o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja sprejme v statutu opredeljen organ, to je delavski svet, njegov izvršilni organ oziroma vsi delavci.

Sklep o izbiri delavca sprejme organ, ki je odločil o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja.

### V.

#### Poskusno delo

Dolžina poskusnega dela se določi s pogodbo o zaposlitvi in ne sme biti daljša, kot je določeno v razpisu.

Organ, ki odloči o sprejemu delavca v delovno razmerje, določi tudi način spremljanja poskusnega dela in sprejme oceno o uspešnosti poskusnega dela.

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

Maksimalna dolžina poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- za dela IV. skupine največ 2 meseca,
- za dela V. skupine največ 3 mesece,
- za dela VI. in VII. skupine največ 6 mesecev.

### VI.

#### Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti prične poslovodni organ.

Delo delavca, za katerega se ugotavlja ustrezno znanje in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, na katero je razporejen, oziroma delavca, ki ne dosega pričakovanih rezultatov, je potrebno spremljati v obdobju najmanj 3 mesecev.

V obdobje 3 mesecev se šteje samo dejanska prisotnost delavca na delu.

Če je delavec iz kakršnega koli razloga odsoten več kot mesec dni, se šteje, da je postopek spremljanja pretrgan, zato ga je potrebno pričeti znova.

V času spremljanja delavčevega dela je potrebno zbrati tehnično in delovno dokumentacijo, na podlagi katere lahko poslovodni organ začne postopek za ugotavljanje znanj in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, na katero je delavec razporejen, oziroma postopek zaradi nedoseganja pričakovanih rezultatov.

Poslovodni organ opravi z delavcem po končanem postopku spremljanja njegovega dela razgovor, v katerem se delavec izreče o navedbah poslovodnega organa.

O začetku postopka je obveščen tudi sindikat.

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

V času poskusnega dela in v času pripravnosti postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti oziroma nedoseganja pričakovanih rezultatov ni mogoč.

### VII.

Postopek je javen.

Po opravljenem razgovoru poslovodni organ sprejme pisni sklep, s katerim ugotovi znanja in zmožnosti delavca in ga razporedi na delovno mesto, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim.

Sklep o prenehanju delovnega razmerja delavca, za katerega se ugotovi, da nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen, oziroma, ki ne dosega pričakovanih rezultatov, sprejme pristopni organ iz drugega odstavka IV. točke na predlog poslovodnega organa oziroma delodajalec po predhodni ugotovitvi, da v organizaciji oziroma pri delodajalcu ni drugega ustreznega dela.

Delavcu, ki nima potrebnega znanja za opravljanje del delovnega mesta, na katerega je razporejen, delovno razmerje ne more prenehati, če organizacija oziroma delodajalec delavca ni vključeval v usposabljanje (izobraževanje).

### VIII.

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 ugovarja.

O delavčevem ugovoru odloča pristojni organ iz drugega odstavka IV. točke.

V malih podjetjih o ugovoru odloči tisti organ, ki je odločil na prvi stopnji.

### IX.

#### Razporejanje delavcev

Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim, tudi v primeru nenadne odsotnosti drugega delavca in v primeru okvare delovnih naprav in postrojenj.

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

### X.

#### Delo na domu

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



Organizacija oziroma delodajalec in delavec s pogodbo opredelita predvsem pogoje in način opravljanja dela na domu ter nadomestilo za uporabo delavčevih delovnih sredstev za delo na domu, in sicer najmanj v višini predpisane amortizacije, ter povračilo drugih materialnih stroškov.

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

Organizacija oziroma delodajalec sta dolžna zagotavljati varne pogoje dela in nadzorovati varnost pri delu.

## XI.

### Delovni čas

Delovni čas delavcev ne sme trajati dlje kot 40 ur na teden.

Izjemoma sme delovni čas delavca trajati dlje od polnega delovnega časa, vendar največ 8 ur tedensko oz. 30 ur mesečno in 180 ur letno.

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za delovni čas, krajši od polnega, ima enake upravljalne pravice kot delavec, ki je sklenil delovno razmerje za polni delovni čas.

V primeru, da delavka dela krajši delovni čas, ker to terjajo koristi, otroka, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavko in organizacijo oziroma delodajalcem.

V primerih, ko se delavci odločijo za delo preko polnega delovnega časa izven primerov iz ... in ... člena Zakona o delovnih razmerjih, lahko traja delo preko polnega delovnega časa v primerih iz ... člena zakona in v primerih, ki jih določa kolektivna pogodba, največ 8 ur tedensko oziroma 30 ur na mesec in največ 180 ur letno.

Če eden izmed staršev dela zaradi otroka, starega do enega leta, polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med staršem in poslovnim organom.

## XII.

### Kriteriji za nočno delo žena

Da se lahko delavkam v organizaciji oziroma pri delodajalcu v dejavnosti, kjer nočno delo žensk ni dovoljeno, na podlagi 79. člena Zakona o delovnih razmerjih naloži nočno delo, morajo biti izpolnjeni tile kriteriji:

- zagotovljeno varstvo otrok,
- zagotovljen topel obrok,
- urejen prevoz,
- zagotovljena prisotnost strokovnih delavcev,
- vsakih 6 mesecev zagotovljeni zdravstveni pregledi,
- zagotovljene morejo biti ostale ugodnosti (daljši dopust, počitek ipd.)

Nočna dela, kljub izpolnjenim kriterijem iz prejšnjega 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 proizvodnje zmogljivosti v dnevnem delovnem času niso popolnoma izkoriščene oziroma če delo ni ustrezno organizirano.

Sindikat ima v kateremkoli času pravico kontrolirati izpolnjevanje in izvajanje pogojev o uvedbi nočnega dela.

V primeru kršitev iz prvega in drugega odstavka te točke zahteva sindikat od poslovnega organa oziroma delodajalca takojšnjo ustavitev nočnega dela. Če zahteve niso upoštevane, sindikat zahteva ukrepanje inšpekcije dela.

## XIII.

### Letni dopust

Letni dopust traja najmanj 20 delovnih dni.

Pri obračunu letnega dopusta se upošteva 5-dnevni delovni teden (varianta: pri obračunu letnega dopusta se ne upoštevajo proste sobote).

## XIV.

### Odsotnost z dela z nadomestilom osebnega dohodka oziroma brez njega

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom osebnega dohodka do največ 7 dni v letu v naslednjih primerih:

- poroka	3 dni
- poroka otroka	2 dni
- rojstvo otroka	2 dni
- smrt zakonca, otroka oziroma staršev	3 dni
- smrt brata, sestre	2 dni
- smrt zakončevih staršev, starih staršev	1 dan
- selitev iz kraja v kraj	3 dni
- selitev v istem kraju	2 dni
- elementarna nesreča	3 dni

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

Delavec ima na osnovi predloga medicine dela pravico do odsotnosti 10 delovnih dni z nadomestilom osebnega dohodka za medicinsko programirani oddih.

V primerih drugih odsotnosti z dela z nadomestilom osebnega dohodka do največ 7 dni v letu:

- če sodeluje na kulturnih in športnih prireditvah kot izvajalec,
  - če sodeluje na kongresih, konferencah itd. političnih strank in drugih organizacij kot delegat ali član vodstva,
  - v drugih primerih na zahtevo delavca,
- se delavcu odsotnost lahko odobri ali zavrne glede na zahteve delovnega procesa.

Delavcu je treba zagotoviti odsotnost zaradi opravljanja državljan- skih dolžnosti in opravljanja delegatske funkcije v skupščinah druž- benopolitičnih skupnosti.

Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila osebnega dohodka zlasti v naslednjih primerih:

- neodložljiva osebna opravka,
- zasebna potovanja,
- nega družinskega člana, ko ni medicinsko indicirana,
- popravilo hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenje na lastne stroške.

Poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili lahko delav- čevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če je v na- sprotju s potrebami delovnega procesa.

## XV.

### Razporejanje delavca invalida in delavca z zmanjšano delovno zmogljivostjo

Organizacija oziroma delodajalec mora razporediti delavca inva- lida oziroma delavca z zmanjšano delovno zmogljivostjo na ustrezno delovno mesto v 15 dneh po pravnomočnosti sklepa pristojne komi- sije, ki ugotovi spremenjene delovne zmogljivosti delavca.

## XVI.

### Oblike motivacije delavcev

O pravicah delavca, ki s svojim delom izjemno prispeva k poveča- nju produktivnosti ali ki drugače prispeva k povečanju dobička, odloča poslovodni organ.

## XVII.

### Disciplinski postopek

Postopek, v katerem delodajalec odloča o disciplinski odgovorno- sti delavca, je enak postopku pred disciplinskim organom v organiza- ciji.

## XVIII.

Poslovodni organ lahko svoja pooblastila iz 59. člena Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja prenese na delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi v organizacijah z najmanj 100 zaposlenimi delavci.

## XIX.

O ugovoru zoper odločbo disciplinskega organa I. stopnje odloča organ iz drugega odstavka IV. točke te pogodbe.

## XX.

### Organ, ki odloča o ugovoru v postopku za varstvo pravic delavcev

O ugovoru v postopku za varstvo pravic delavcev odloča organ iz 2. odstavka IV. točke te pogodbe.



## XXI.

**Odškodnina**

Kadar delavec pri delu delodajalcu naklepno povzroči škodo, njene višine pa ni mogoče ugotoviti ali pa bi njeno ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina določi v pavšalnem znesku v višini povprečnega osebnega dohodka delavca v zadnjih treh mesecih pred povzročitvijo škode.

Višino škode odmeri organ, ki odloča o disciplinski odgovornosti na I. stopnji.

## XXII.

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

## XXIII.

**Dolžina odpovednega roka**

Dolžina odpovednega roka znaša:

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

V času odpovednega roka ima delavec pravico izrabiti vsak mesec dva dni odsotnosti z dela za iskanje nove zaposlitve.

## XXIV.

**Prepoved prenehanja delovnega razmerja**

Delavki med nosečnostjo in delavki z otrokom do dveh let starosti, delavcu, ki mu manjkata dve leti do pridobitve pravice do starostne pokojnine, delavcu v organizaciji, v kateri je postal delovni invalid in pripravniku pred zaključkom pripravniškega staža ne more prenehati delovno razmerje.

Če pravice, ki izhajajo iz materinstva, uporabi delavec oče, uživa glede varstva delovnega razmerja enako zaščito kot delavka mati.

## XXV.

**Pravice delavcev, katerih delo v organizaciji oziroma pri delodajalcu postane nepotrebno**

Organizacija oziroma delodajalec je sočasno z napovedjo presežnih delavcev dolžan za strokovno pripravo odločitev o prenehanju potreb po delavcih oblikovati ustrezen organ.

Organ opravlja naloge v skladu s sprejetim programom reševanja presežka delavcev.

O sestavi organa da svoje mnenje sindikat.

Organ iz prvega odstavka je dolžan za odločitve o izboru presežnih delavcev upoštevati predpisane kriterije.

Med presežke delavcev ni mogoče uvrstiti (izločilni kriteriji)

- delavec, mlajših od 18 let;
- delavec z manj kot letom dni delovne dobe;
- pripravnikov v času pripravniške dobe;
- invalidov, invalidnih oseb in delavcev z ugotovljenimi poklicnimi boleznimi, ki so posledica dela v organizaciji oziroma pri delodajalcu;
- delavk v času nosečnosti, med porodniškim dopustom in dopustom za nego in varstvo otroka ter mater z otroki do dveh let starosti;
- delavcev na strokovnem izpopolnjevanju.

Organizacija oziroma delodajalec ne moreta uveljaviti odločitev o prenehanju potreb po delavcih, če ne sprejmeta programa razreševanja presežnih delavcev oziroma ne dobita soglasja sindikata k temu programu.

## XXVI.

**Upravljalске in soupravljalске pravice delavcev v mešanih in zasebnih podjetjih**

Delavski svet v mešanem podjetju ima poleg pristojnosti, določenih z zakonom, še naslednje pristojnosti:

- obravnava predloge sklepov in drugih odločitev poslovnega organa, ki so splošni akti in s katerimi se določajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev;

- obravnava predloge kadrovskih odločitev, s katerimi se povečuje ali zmanjšuje število zaposlenih ne glede na razloge;

- obravnava druge zadeve s področja delovnih razmerij, kadar se z njimi posega v pravice, obveznosti in odgovornosti posameznih delavcev ali posameznih organizacijskih enot;

- opravlja druge zadeve v skladu s kolektivno pogodbo oziroma na pobudo organov podjetja ali sindikata.

V zasebnem podjetju se oblikuje delavski svet, če je v podjetju več kot 50 zaposlenih delavcev.

Delavski svet v zasebnem podjetju ima enake pristojnosti, kot jih ima po zakonu in kolektivni pogodbi delavski svet v mešanem podjetju.

Če je v zasebnem podjetju zaposlenih manj kot 50 delavcev, vsi delavci opravljajo funkcijo delavskega sveta.

Člani delavskega sveta imajo pravico po dogovoru z neposrednim vodjem dela podjetja oziroma organizacije, katerega delegati so, organizirati delovne razgovore oziroma med delom opraviti za sejo delavskega sveta potrebna posvetovanja, da pridobijo mnenja in stališča delavcev.

Seje delavskega sveta so v rednem delovnem času in so javne.

Izjemoma so seje izven rednega delovnega časa, če tako zahteva delovni proces. Članom delavskega sveta se udeležba na teh sejah plača.

Predstavniki sindikata imajo pravico sodelovati na sejah delavskega sveta.

Predsednik delavskega sveta ima za pripravljanje in vodenje sej ter za spremljanje izvajanja sklepov in stališč najmanj plačanih ur na teden, po dogovoru s poslovnim organom pa tudi več.

Podjetje je dolžno zagotoviti strokovno usposabljanje članov delavskega sveta v vsakem letu mandata najmanj po 7 delovnih dni.

Člana delavskega sveta ni mogoče prerazporediti brez njegovega soglasja in brez soglasja delavskega sveta ali kakor koli posegati v njegove pravice proti njegovi volji oziroma brez njegovega soglasja.

Delavski svet v mešanem in zasebnem podjetju oziroma njegov predsednik po predhodnem soglasju poslovnega organa skliče sestanek delavcev podjetja za seznanjanje in obravnavo najpomembnejših vprašanj dela, poslovanja in razvoja podjetja. Poslovni organ odloči, ali bodo sestanki med delovnim časom ali po njem in ali bodo plačani ali ne. Delavcem podjetja pripadajo za sestanke kolektiva in za sindikalne sestanke najmanj... plačane ure v mesecu.

Delavci sodelujejo pri upravljanju mešanega ali zasebnega podjetja na podlagi svojega vloženega dela v sorazmerju z obračunanimi in izplačanimi bruto osebnimi dohodki in obračunano amortizacijo.

## XXVII.

**Izobraževanje**

Delavci imajo pravico, da se izobražujejo glede na svoje interese, interese podjetja, podjetje pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje.

Izobraževanje za potrebe podjetja je delovna obveznost, zaradi česar se izobraževanje šteje v delovni čas.

Osegi delovnega časa, namenjenega za izobraževanje, se določijo glede na čas in vrsto izobraževanja. Če gre za izobraževanje, ki je organizirano izven delovnega časa (izobraževanje ob delu), pripada delavcu najmanj:

- trije delovni dnevi za vsak izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti;

- pet delovnih dni za vsak izpit na višji in visoki stopnji;

- deset delovnih dni za zaključni izpit na ravni do V. stopnje zahtevnosti;

- petnajst delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli;

- deset delovnih dni za izpite na podiplomskem študiju;

- petindvajset delovnih dni za magistrski izpit;

- petintrideset delovnih dni za doktorat.

Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja pojmuje kot redni delovni čas, z vsemi pravicami, ki iz tega izhajajo.

Delavcu, ki se izobražuje za potrebe podjetja, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem:

- prevoz,
- kotizacija, šolnina,



- stroški prehrane,
- stroški bivanja.

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

## XXVIII.

### Učenci in študenti na praksi

Organizacija oz. delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi (obvezni, počitniški):

- plačilo za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe;
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva;
- zdravstveno in invalidsko zavarovanje;
- prehrano med delom;
- povračilo za prevoz na delo;
- ustrezno mentorstvo in inštruktažo.

## XXIX.

### Obveščanje delavcev

Poslovodni organ oz. delodajalec je dolžan obveščati delavce o:

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

O zadevah iz prve, druge in četrte alineje so delavci obveščeni pred sprejemom odločitev, o poslovanju pa po preteku vsakega obračunskega obdobja.

Obveščanje o zadevah iz prvega odstavka je v podjetjih oz. organizacijah, ki zaposlujejo več kot petsto delavcev, pisno, v manjših pa ustno ali pisno. Poslovodni organ oz. delodajalec ni dolžan obveščati, ko gre za poslovno tajnost, v primeru podatkov o osebnih dohodkih pa takrat, ko so se delavci tako odločili.

Za delavca, ki je zadolžen za obveščanje, če ga organizacija ima, se smiselno uporabljajo določbe tretjega odstavka 4. člena Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja.

## XXX.

### Pogoji za delovanje sindikata

S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami deluje

v podjetju, daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom podjetja. Delovanja sindikata ni mogoče omejiti z odločitvami organov podjetja.

Poslovodni organ in strokovne službe zagotavljajo sindikatu podatke o vseh zadevah:

- o katerih v družbenem podjetju odloča delavski svet in njegovi izvršilni organi;
- ki jih v mešanem podjetju obravnava delavski svet;
- ki jih obravnavajo oziroma pri njihovem sprejemanju sodelujejo delavci v zasebnem podjetju.

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

Sindikatu se vročajo vabila z gradivi za seje vseh organov podjetja, v katerih sodelujejo predstavniki delavcev in tako omogoča sodelovanje njegovih predstavnikov na teh sejah. Brez sodelovanja predstavnikov sindikata ni mogoče obravnavati mnenj predlogov in pobud sindikata. Pristojni organi so dolžni sindikatu omogočiti, da sodeluje na sejah organov pri odločanju o reševanju individualnih sporov.

Podjetje, organizacija oz. delodajalec zagotavlja sindikatu oziroma njegovim članom naslednje pogoje njegovega delovanja:

- predsedniku sindikata \_\_\_\_ plačanih ur mesečno za opravljanje njegovih funkcij (osnova za določitev števila ur je velikost podjetja oz. število zaposlenih delavcev);
- drugim voljenim sindikalnim aktivistom po \_\_\_\_ plačanih ur mesečno za opravljanje njihovih funkcij;
- ustrezne prostore v trajno uporabo za sestajanje vodstva sindikata in delovanje sindikata (ta obveznost velja za podjetja, organizacije oz. delodajalca z več kot sto zaposlenimi);
- strokovno, tehnično in administrativno serviranje dejavnosti sindikata v obsegu, dogovorjenem s poslovodnim organom;
- plačano odsotnost v času sindikalnega izobraževanja.

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

## XXXI.

### Sindikalni zaupnik

Sindikalnega zaupnika in drugega sindikalnega predstavnika v času trajanja njegove funkcije in še dve leti po njenem preteku ni mogoče, zaradi sindikalnega delovanja, brez soglasja sindikata:

- prerazporediti v okviru istega ali v drugo podjetje ali drugo organizacijo;
- uvrstiti med presežne delavce;
- znižati mu osnovni osebni dohodek;
- začeti proti njemu disciplinski ali odškodninski postopek ali
- ga kako drugače postavljati v manj ugoden oz. podrejen položaj.

# OSEBNI DOHODKI, DODATKI, NADOMESTILA OSEBNIH DOHODKOV IN STROŠKI

## SPLOŠNA DOLOČILA

### člen

1. Določila in zneski iz generalne kolektivne pogodbe so obvezni minimalni standardi za uveljavljanje in delovanje trga delovne sile in osnova za določanje vsebine kolektivnih pogodb v dejavnostih in kolektivnih pogodb v podjetju ter drugih oblikah organiziranosti dela.

2. Vrednost delovne sile za ugotavljanje in izračun vrednosti posameznih zahtevnostnih kategorij temelji na košarici življenjskih potrebščin, nujnih za reprodukcijo delovne sposobnosti delavca.

3. Določila generalne kolektivne pogodbe se uveljavljajo za vse delavce pod enakimi pogoji. Delavcem z zmanjšanim delovnim časom pripadajo sredstva skupne porabe, stroški prevoza na delo in regres za prehrano v enakem znesku, kot to velja za delavce s polnim delovnim časom.

4. Osebnih dohodki po določenih kolektivnih pogodb so javni. Dejanska izplačila osebnih dohodkov delavcem niso javna.

Vsa izplačila osebnih dohodkov in sredstev iz skupne porabe po tej kolektivni pogodbi so v neto znesku, prispevki in davki se krijejo v breme podjetja oziroma delodajalca.

## OSNOVNI OSEBNI DOHODKI

### člen

Osnovni osebni dohodek se kot zmnožek relativnega razmerja zahtevnostne skupine in vrednosti delovne sile določa kot minimalni standard v republiki in se lahko v kolektivnih pogodbah dejavnosti in podjetja konkretizira na višjo in za delavca ugodnejšo raven.

Vrednost delovne sile se revalorizira najmanj enkrat letno. Če življenjski stroški rastejo nad predvidene, pa se revalorizacija opravi večkrat letno v skladu s poprečjem zneska košarice življenjskih potrebščin.

Zahtevnostne kategorije po tej kolektivni pogodbi so:



### Poklici I. zahtevnostne kategorije

so enostavna dela, sestavljena iz manjšega števila različnih in kratkotrajnih operacij, ki jih je mogoče zaradi njihovih tehnoloških značilnosti opravljati po enostavnem postopku in z enostavnimi delovnimi sredstvi.

Za tekoče delo je potrebno minimalno znanje za razumevanje del in delovnih nalog. Težišče je v pridobivanju delovnih spretnosti in navad za praktično delo po posebnih vrstah del in nalog. Za zagotovitev ustrezne usposobljenosti za to vrsto poklicev v okviru širših delovnih procesov ter za uresničevanje samoupravnih funkcij pri gospodarjenju z družbenimi sredstvi so potrebni: širše tehnično-tehnološko znanje, splošna izobrazba, predvidena vsaj s programom za osnovno šolo, osnovno znanje iz organizacije in ekonomike ter organizacije dela.

V to zahtevnostno kategorijo so praviloma razvrščeni naslednji poklici: poljedelski delavec, pomožni oljar, pomožni pek, lesni delavec, papirniški delavec, pomožni kalupar, pomožni ključavničar, pomožni strojni mehanik, pomožni elektromehanik, laboratorijski delavec, pomožni kemijski delavec, adjuster gumenih izdelkov, pomožni opekar, pomožni talilec mineralov, pomožni steklarski delavec, pomožni adjuster tkanin, pomožni usnjarski delavec, pomožni čevljarški delavec, pomožni tapetnik, pomožni tlakovalec, pomožni komunalni delavec, postajni delavec, čistilec ladijskih strojev, skladiščni delavec, pomožni prodajalec.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je **1,00**.

### Poklici II. zahtevnostne kategorije

so manj zahtevna dela v proizvodnji in skupnih službah, upravi ipd., delovne operacije, ki se ponavljajo in izvajajo z enostavnimi in mehaniziranimi delovnimi sredstvi ali brez njih, ter manj zahtevna dela pri strojih ali napravah.

Za poklice te kategorije je praviloma značilna specifična organizacija in delitev dela v posamezni dejavnosti ali organizaciji združenega dela.

Funkcionalno znanje, delovne spretnosti, navade in sposobnosti izvirajo iz zahtev manj zahtevnih del, iz razumevanja ustnih in pisnih navodil in večje odgovornosti pri delu v primerjavi s I. kategorijo, vendar so še vedno omejeno posplošeni in sistemizirani glede na tokove delovnih procesov in operacij. Predvideva se znanje, potrebno za razumevanje funkcije poklica v delovnem procesu, samoupravni organizaciji in znanje s področja organizacije in ekonomike dela.

V to zahtevnostno kategorijo so praviloma razvrščeni poklici: perutninarski delavec, veterinarski bolničar, mesar klavničar, sladnar, strojni izdelovalec tobaka, gozdni delavec, sekač, krojilec lesnih elementov, sestavljalac furnirja, pomožni izdelovalec celuloze, pomožni dodelovalec papirja, pomožni rudar, pomožni šamoter, pomožni rezkalec, monter enostavnih konstrukcijskih elementov, kurjač, preskuševalac kablov, sestavljalac elektrovezij, PTT manipulant, mešalec kemičnih sestavin, izdelovalec farmacevtskih izdelkov, mešalec gumarskih zmesi, talilec mineralov, strojni steklopihač, mikalec vlaken, konfekcijski pomočnik, pomožni dodelovalec strojnih kož, pomožni krojilec delov obutve, tiskar za analinski tisk, pomožni tapetnik, pleskar, figurant, betoner, keramik, pralec ulic, luškotransportni delavec, kuharski pomočnik.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je \_\_\_\_\_.

### Poklici III. zahtevnostne kategorije

so srednje zahtevna in raznovrstna dela v proizvodnji; delo z različnimi stroji, z orodjem in napravami: srednje zahtevna dela v upravi in podobnih službah. Za poklice te kategorije se zahteva višja stopnja razumevanja temeljev delovnega procesa, ker so možne nepredvidljive delovne situacije, v katerih delavec sam rešuje nastale probleme.

Glede na izobraževalne programe za I. in II. kategorijo poklicev so programi te kategorije bolj splošni in pomenijo prehodne programe za izobraževanje poklicev, ki po zahtevnosti sodijo po eni strani med enostavne in manj zahtevne, po drugi strani pa med zahtevne poklice. Ti izobraževalni programi omogočajo sistematično pridobitev funkcionalnega znanja, ustreznih psihomotoričnih sposobnosti, delovnih navad in spretnosti. Ob ožjih strokovnih vsebinah je treba zagotoviti tudi bogatejšo in skupne osnovne stroke, značilne za skupino podobnih poklicev oz. stroko. Ti programi morajo omogočiti hitro prilagajanje novim delom, ki se pogosto pojavljajo prav v tej

kategoriji del, hkrati z razširitvijo teoretičnih osnov dela in samoupravljanja.

V to zahtevnostno kategorijo so praviloma razvrščeni poklici: gozdar, pomožni mizar, žagar, izdelovalec celuloze, talilec pri plavžu, strojni livar, strojni obdelovalec kovin, preskuševalac avtomobilskih motorjev, mehanik koles, elektrotehnični risar, vrvar, strojni tkalec, konfekcijski šivalec, strojar krzna, krojilec obutve, stavec, gradbeni tehnični risar, voznik gasilec, blagovni manipulant, poslovni manipulant, strojepisec, pomožni administrator, operater vnašalec podatkov, tehnični risar, bolničar.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je \_\_\_\_\_.

### Poklici IV. zahtevnostne kategorije

so zahtevna, zelo raznovrstna dela, ki se v proizvodnji opravljajo z različnimi orodji in napravami; zahtevna opravila pri administrativnih delih, pri pripravi dela in pri spremljanju proizvodnje, poslovnih in podobnih procesov; enostavnejša dela za razporeditev in kontrolo dela, za pripravo materiala in orodja za manj zahtevna, srednje zahtevna in zahtevna dela. Za poklice te kategorije se zahteva razumevanje obvestil v pisni, ustni in grafični obliki ter njihov prenos; reševanje konkretnih problemov pri enostavnih, manj zahtevnih, srednje zahtevnih in zahtevnih delih.

Izobraževalni programi te kategorije so široko zasnovani programi z višjo stopnjo posplošenosti. Potrebno je dobro poznavanje posameznih del, ki se spreminjajo glede na predmet, sredstva in organizacijo dela, kot tudi tistih del, za katere je značilna relativna stabilnost sredstev in organizacije dela ali velika raznolikost delovnih predmetov, od katerih vsak zahteva reševanje posebnih problemov. Prva vrsta se pojavlja bolj pri delovnih funkcijah in pri delih v industrijski proizvodnji in strokovnih službah, druga pa pri remontnih delih in v individualni proizvodnji. Ta zahtevnostna kategorija poklicev terja celovito praktično, zlasti pa teoretično izobrazbo, ustrezne psihomotorične sposobnosti, če delo poteka v neposredni proizvodnji, kot tudi spretnosti, ki omogočajo izvajanje zahtevnih del.

V to zahtevnostno kategorijo so praviloma razvrščeni poklici: kletar, ribič, mesr sekač, mlekar, logar, mizar, papirničar, rudar, šamoter, kovač, ključavničar, graver, monter konstrukcij, strojnik, avtomehanik, elektromehanik, kemijski laborant, farmacevtski procesničar, izdelovalec pnevmatik, kamnosek, opekar, steklopihač, predilec, šivilja, usnjak, čevljar, fotostavec, retušer, tapetnik avtoličar, frizer, geodetski operater, zidar, tesar, pečar, gasilec, voznik avtobusa, sprevodnik, ladijski strojnik, skladiščnik, prodajalec, kuhar, administrator, instruktor v gradbeništvu, vaditelj, fizikalni laborant, aranžer, voznik reševalnega vozila.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je \_\_\_\_\_.

### Poklici V. zahtevnostne kategorije

so zahtevnejša dela v neposredni proizvodnji in pri pripravi dela, storitvena dela, administrativne in poslovne funkcije; raznovrstne operacije z različnimi delovnimi sredstvi, zlasti pa uravnavanje visoko mehaniziranih in avtomatiziranih naprav nižje stopnje avtomatizacije in nadzor nad njimi; organiziranje, kontrola, vodenje, pripravljanje dela, posebne naloge na področju storitev; dela, ki pomembno vplivajo na delovno uspešnost pri drugih in na poslovanje organizacij v celoti.

Izobraževalni programi te kategorije dajejo poglobljeno znanje, spretnosti in sposobnosti, ki so potrebne za opravljanje del posebnih kategorij ali del v okviru določene tehnologije, ter večje znanje s področja organizacije dela.

V to zahtevnostno kategorijo so praviloma razvrščeni poklici: kemijski tehnik, živilski tehnik, gozdarski tehnik, lesarski tehnik, papirniški tehnik, rudarski tehnik, metalurški tehnik, orodjar specialista, monter konstrukcij specialist, strojni tehnik, elektrotehnik, PTT tehnik, kemijski tehnik, farmacevtski tehnik, kamnoseški delovodja, steklarski tehnik, tekstilni mehanski tehnik, tekstilno konfekcijski tehnik, usnjarsko krznarski tehnik, čevljarški tehnik, grafični tehnik, frizerski tehnik, gradbeni tehnik, pečarski delovodja, prometni tehnik, strojevodja električnih vlečnih vozil, letalski tehnik, skladiščni tehnik, trgovski poslovodja, carnik, programerski tehnik, tajnica, administrativni tehnik, varuh predšolskih otrok, športni sodnik, arhivski tehnik, modni oblikovalec, igralec, solo pevec, zdravstveni tehnik.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je \_\_\_\_\_.



**Poklici VI. zahtevnostne kategorije**

## a) Zahtevnostna kategorija VI. 1

Sem spadajo zahtevnejša dela pri pripravi, spremljanju in analitičnem proučevanju proizvodnje, poslovnih in drugih podobnih procesov; srednje zahtevna vodilna dela za razporeditev in kontrolo dela, svetovanje pri delu, pripravi materiala in orodja za srednje zahtevna in zahtevnejša dela in naloge; zahtevnejša in srednje zahtevna dela, ki so potrebna za organizacijsko, operativno in strokovno vodenje delovnih procesov, kontrolo delovnih procesov, kadrovske, ekonomsko in administrativno vodenje poslovanja delovnih enot z manj obsežnimi in manj zahtevnimi proizvodnimi in delovnimi procesi; samostojna zahtevnejša dela v negospodarskih dejavnostih.

Zahtevna in zahtevnejša dela terjajo poglobljeno teoretično in praktično izobrazbo, za katero so značilne poglobljene tehnično-tehnološke in organizacijske osnove zahtevnejših organizacijskih delovnih enot. Potrebno je zaokroženo teoretično znanje in posebno praktično znanje, psihomotorične sposobnosti za zahtevnejša dela in spretnosti, ki omogočajo izvajanje zahtevnejših del (razumevanje obvestil v ustni, pisni in grafični obliki, prenos teh obvestil v delovne situacije, za katere so dane samo smernice).

V to zahtevnostno kategorijo so praviloma uvrščeni poklici: ekonomist za analize in planiranje, organizator informatik, pravnik, višji upravni delavec, predmetni učitelj, učitelj letenja in padalstva, germanist, etnolog, inženir matematike, višji knjižničar, inženir arhitekture, filmski snemalec, glasbenik, fizioterapevt, inženir kmetijstva, veterinar, inženir živilske tehnologije, inženir lesarstva, inženir papirniške tehnologije, inženir rudarstva, inženir metalurgije, inženir strojništva, inženir elektrotehnike, inženir računalništva, letalski navigator, inženir kemijske tehnologije, inženir farmacije, inženir tekstilne tehnologije, inženir tekstilno konfekcijske tehnologije, inženir usjarstva in krznarstva, inženir grafičarstva, inženir gradbeništva, tehnološki kuharstva.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je \_\_\_\_\_

## b) Zahtevnostna kategorija VI. 2

Sem spadajo zelo zahtevna in specializirana dela, ki se izvajajo z različnimi orodji, instrumenti in napravami; zahtevnejša dela pri pripravi, spremljanju in analitičnem proučevanju proizvodnje, poslovnih in drugih podobnih procesov; vodenje poslovanja delovnih enot z obsežnejšimi in zahtevnejšimi posebnimi proizvodnimi in delovnimi procesi; srednje zahtevna in zelo zahtevna dela razporejanja, vodenja, koordiniranja pri delu enot za pripravo, spremljanje in analitično proučevanje proizvodnje, poslovnih in podobnih procesov.

Ta dela zahtevajo poglobljeno teoretično znanje, posebno praktično znanje in sposobnosti, ki omogočajo izvajanje zelo zahtevnih del določene ožje specialnosti.

V to zahtevnostno kategorijo so praviloma uvrščeni isti poklici kot v zahtevnostno kategorijo VI/1 z ustreznim delovnim programom izobraževanja.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je \_\_\_\_\_

**Poklici VII. zahtevnostne kategorije**

## a) Zahtevnostna kategorija VII. 1

Sem spadajo zahtevne in visoko zahtevne raznovrstne operacije, ki se izvajajo z različnimi orodji in aparati; zahtevnejša in zelo zahtevna opravila pri pripravi, spremljanju, analitičnem proučevanju in raziskovanju proizvodnje, poslovnih in drugih podobnih procesov; zahtevnejša in zelo zahtevna dela, ki so potrebna za organizacijsko in operativno vodenje, strokovno vodenje delovnih procesov, kontrolo dela, kadrovske, ekonomsko in administrativno vodenje poslovanja delovnih enot z zelo zahtevnimi raznovrstnimi proizvodnimi in delovnimi procesi; zelo zahtevna dela v družbenih dejavnostih na področju kulture, v državnih organih in upravnih organih; zahtevnejša dela, ki so potrebna za razporejanje, vodenje, koordiniranje, nadzorovanje in svetovanje pri delu, v službi za pripravo, pri spremljanju, analitičnem proučevanju in raziskovanju proizvodnje ter drugih delovnih procesov; delo na področju književnosti, likovne umetnosti, glasbene in scenske umetnosti.

Ti poklici zahtevajo zaokroženo znanje, sposobnosti in spretnosti, ki so rezultat sistematičnega učnega in znanstvenega dela; zaokroženo splošno in posebno teoretično znanje, posebno praktično znanje in sposobnosti, ki omogočajo izvajanje zelo zahtevnih del, razumevanje in razlago izsledkov strokovnih raziskovanj, uporabo

teh izsledkov pri reševanju teh problemov v najrazličnejših delovnih situacijah. Oblikovanje in ustrezen prenos informacij in delovno koordinacijo pri obsežnejših delih.

V to zahtevnostno kategorijo se praviloma uvrščajo poklici: diplomirani inženir kmetijstva, diplomirani veterinar, diplomirani inženir živilske tehnologije, diplomirani inženir gozdarstva, diplomirani inženir lesarstva, diplomirani inženir papirniške tehnologije, diplomirani inženir rudarstva, diplomirani inženir strojništva, diplomirani inženir elektrotehnike, diplomirani inženir kemijske tehnologije, diplomirani inženir tekstilne tehnologije, diplomirani inženir gradbeništva, kapitan letala, diplomirani ekonomist, diplomirani pravnik, oficir milice, učitelj razrednega pouka, profesor.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je \_\_\_\_\_

## b) Zahtevnostna kategorija VII. 2

Sem spadajo zelo zahtevna in visoko zahtevna dela pri pripravi, analitičnem proučevanju, proučevanju proizvodnje, poslovnih in podobnih procesov; zelo zahtevna dela, ki so potrebna pri analitičnem proučevanju, in dela v zvezi z znanstvenimi raziskovanji v različnih znanstvenih disciplinah; sodelovanje pri znanstvenih raziskovanjih; zahtevnejša in zelo zahtevna dela, ki so potrebna za razporejanje, vodenje in koordiniranje; specializirana dela in naloge v družbenih dejavnostih; pomembna ustvarjalnost na področju umetnosti; oblikovanje novih teoretičnih in praktičnih rešitev, spremljanje in oblikovanje ter ustrezen prenos sistema kompleksnih informacij in koordiniranje pri najobsežnejših in najraznovrstnejših proizvodnih delih in podobnih procesih.

Ta kategorija zahteva specialistično znanje, potrebno za izvajanje visoko strokovnih del pri specialnih strokovnih in zahtevnih delih, v številni tudi udeležbo pri znanstveno-raziskovalnih projektih; splošno in poglobljeno posebno teoretično znanje, posebno praktično znanje in sposobnost, ki omogoča opravljanje visoko zahtevnih del, reševanje teoretičnih in praktičnih problemov v posebnih delovnih situacijah.

V to zahtevnostno kategorijo so praviloma uvrščeni isti poklici kot v zahtevnostno kategorijo VII. 1 z ustrežno specializacijo.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je \_\_\_\_\_

**Poklici VIII. zahtevnostne kategorije**

so visoko zahtevna dela pri analitičnem proučevanju, raziskovanju in vodenju sestavljenih gospodarskih in družbenih sistemov; samostojno in svetovalno znanstveno-raziskovalno delo v različnih znanstvenih disciplinah; ustvarjalnost na področju kulture; vodilna dela v sestavljenih organizacijah s področja gospodarstva in družbenih dejavnosti, pomembna za celotno družbo.

Zahtevano teoretično in praktično znanje in sposobnosti, ki omogočajo nova dognanja na posebno zahtevnih strokovnih področjih, načrtovanje in koordiniranje znanstvenih raziskovanj velikih gospodarskih in drugih delovnih sistemov, reševanje najzapletenejših problemov in oblikovanje modelov za prenos teh rešitev v prakso.

V to zahtevnostno kategorijo so uvrščeni magistri in doktorji znanosti.

Relativno razmerje te zahtevnostne kategorije je \_\_\_\_\_

**DODATKI**

## člen

V kolektivni pogodbi dejavnosti in kolektivni pogodbi podjetja ali drugi obliki organiziranosti dela se pri razvrščanju delavcev poleg poklicne skupine posebej ali kot dodatek zaradi naporov in pogojev dela upoštevajo naslednja določila:

1. Pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja, kot so naprimer: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, ali pri delu v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo imajo delavci pravico do dodatka za težko delo.

Višina tega dodatka se določa glede na stopnjo delavčeve obremenitve z negativnimi vplivi okolja, vendar ne sme znašati manj kot 3% osnovnega osebnega dohodka.

2. Če delavec pri delu redno in po predpisih uporablja zaščitna sredstva, kot so: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka ali druga zaščitna sredstva, dodatek ne sme znašati manj kot 5% osnovnega osebnega dohodka.



3. Pri delih, pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija), je treba v kolektivni pogodbi dejavnosti in kolektivni pogodbi podjetja določiti višino teh posebnih dodatkov glede na stopnjo nevarnosti in v primerjavi s predhodnimi točkami tega člena.

#### člen

Prvo razvrščanje delavcev v posamezne razrede, dela in naloge ali poklicne skupine opravi poslovodni organ ali ustrezna strokovna služba v soglasju z organom upravljanja in sindikalnim poverjenikom.

V primeru, da se pri razvrščanju delavcev predlogi sindikata ne realizirajo ali realizirajo delno, morajo biti podani razlogi in strokovne razlage ter ocena, zakaj niso upoštevani. Sindikat lahko zahteva dodatne meritve v lastni organizaciji ali od nevtralne inštitucije in uveljavitev arbitraže. Sklep arbitraže pa je dokončen. V arbitraži obvezno sodelujejo sindikalni zaupniki, ki predstavljajo članstvo posamezne enote, skupine, podjetja.

Vsa nadaljnja razporejanja opravi poslovodni organ ali ustrezna strokovna služba v skladu s politiko osebnih dohodkov in konkurenčnostjo na trgu delovne sile. Pri tem je upoštevati:

- ni mogoče določiti nižjega zneska osnovnega osebnega dohodka, kot je določen s to kolektivno pogodbo;
- če poslovodni organ želi delavcu zmanjšati že doseženo raven osebnega dohodka, mora to storiti v soglasju s sindikalnim poverjenikom.

V primeru najtežjih delovnih pogojev in zdravju škodljivih pogojev dela je treba sprejeti program za njihovo sanacijo in izboljšanje. Soglasje za program mora posredovati sindikat podjetja.

## DODATKI ZA POSEBNE POGOJE DELA

Delavcem pripadajo za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, delo v delovnem času, ki je delavcem manj ugoden, ter za delovno dobo in stalnost dodatki najmanj v tehle odstotkih od osnove:

– delo v popoldanski in nočni izmeni	10 %
– za čas pripravljenosti na domu	10 %
– za delo v deljenem delovnem času:	
– za prekinitve dela 1 uro in več	15 %
– za prekinitve dela 2 uri in več	20 %
– dežurstvo	30 %
– nočno delo	30 %
– delo preko polnega delovnega časa	30 %
– delo v nedeljo	50 %
– delo na dan zveznih in republiških praznikov	150 %
– delovna doba in stalnost	0,5 % za vsako izpolnjeno leto

Dodatki se obračunavajo in izplačujejo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov na dan zveznih in republiških praznikov in dodatka za delo v nedeljo. Osnova za obračun dodatkov je mesečni osnovni osebni dohodek za pol delovni čas.

## UČINEK NA PODLAGI DELOVNE USPEŠNOSTI

#### člen

Osnove za določanje delovne učinkovitosti so količina, kvaliteta in gospodarnost dela, merila pa so količinski in kakovostni kazalniki.

Za dela, kjer uspešnosti dela ni mogoče meriti, se uspešnost dela ocenjuje. Delovna uspešnost se lahko ugotavlja oziroma ocenjuje individualno in skupno. Ugotavlja oziroma ocenjuje jo delavec, ki organizira in vodi delovni proces.

#### člen

V primeru, da se večina delavcev ne strinja s predvidenimi normami in merili, sindikalni poverjenik zahteva arbitražo ustrezne strokovne institucije. Če se v arbitraži ugotovi, da so neustrezna, se razliko osebnih dohodkov delavcev v celoti poračuna. Strokovni delavec, ki postavlja norme ali merila, za katera se z arbitražo strokovne institucije ugotovi neustreznost trikrat letno, se skladno z določili te kolektivne pogodbe premesti na druga dela in naloge.

#### člen

Podjetja in druge oblike organiziranosti dela lahko za dosežene cilje, s katerimi morajo biti delavci vnaprej seznanjeni, uporabljajo posebne nagrade. Višina nagrade je tajna in se izplačuje na predlog neposrednega vodje. Nagrade po tem členu ne štejejo med osnovni osebni dohodek in tudi niso obvezne.

Vodja, ki s svojim ravnanjem pri delitvi nagrad povzroča negodovanja, pritožbe in otežuje delo v oddelku, ni sposoben opravljati svojega dela in ga je potrebno premestiti na druga dela.

## DEL OSEBNIH DOHODKOV IZ DOBIČKA

#### člen

V izkazanem dobičku podjetja se izloča delež sredstev za osebne dohodke, ki je sorazmeren deležu osnovnih osebnih dohodkov v vsoti stroškov poslovanja (lastna cena).

Sredstva za osebne dohodke (14. osebni dohodek) se delijo na posamezne delavce sorazmerno z izplačanim osebnim dohodkom (osnovni osebni dohodek, dodatki, osebni dohodki iz delovne uspešnosti in nagrade) brez nadomestil osebnih dohodkov.

Delavcem, ki delajo v organizacijah, kjer ne ustvarjajo dobička, pripada 14. osebni dohodek delno ali v celoti sorazmerno z izplačanim osebnim dohodkom iz dobička po tej kolektivni pogodbi v podjetjih gospodarstva.

Osebni dohodek iz dobička se delavcem izplačuje neposredno ali v obliki delnic.

## NADOMESTILO OSEBNEGA DOHODKA

#### člen

Delavcu pripada nadomestilo osebnega dohodka v vseh primerih, določenih s to kolektivno pogodbo.

Nadomestilo osebnega dohodka pripada v teh primerih:

- državni in republiški praznik,
- letni dopust,
- odsotnost z dela po tej kolektivni pogodbi,
- izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje v skladu s potrebami podjetja,
- odsotnost z dela, skladno s to kolektivno pogodbo do 7 dni na leto,
- v drugih primerih, določenih v pogodbi podjetja.

Osnova za izračun nadomestila osebnega dohodka je poprečni izplačani osebni dohodek v preteklih treh mesecih (izplačani osebni dohodek vsebuje osnovni osebni dohodek, dodatke, delovno uspešnost, nagrade in nadomestila).

#### člen

Delavci, katerih delo postane v organizaciji oziroma pri delodajalcu nepotrebno in se jim v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo ne zagotovijo ustrezne pravice za dobro dveh let, nimajo pravice do nadomestila osebnega dohodka v višini osebnega dohodka, določenega po tej kolektivni pogodbi.

#### člen

V primeru bolezni pripada delavcu nadomestilo v naslednji višini:

- nezmožnost za delo in nego družinskega člana 90 % od osnove
- poklicne bolezni, porodniški dopust, poškodbe pri delu, transplantacija živega tkiva ali organov 100 % od osnove

Osnova za izračun nadomestila je poprečni mesečni osebni dohodek delavca v preteklih treh mesecih, valoriziran za tekoči mesec z rastjo osebnih dohodkov v podjetju.

#### člen

Delavec, ki se je zaradi tehnoloških in ekonomskih presežkov dolžan prekvalificirati (dokvalificirati), ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini osnovnega osebnega dohodka.

#### člen

Delavec invalid, ki je glede na preostalo delovno zmožnost razporejen na delovno mesto ali zanj poteka prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija, ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega



dohodka, ki znaša 100 % poprečnega osebnega dohodka, izplačana v trimesečju pred nastopom invalidnosti. To nadomestilo se revalorizira z rastjo osebnih dohodkov v podjetju.

## člen

Sindikalnemu predsedniku ali drugim sindikalnim aktivistom pripada za čas opravljanja njihove funkcije v skladu s to kolektivno pogodbo nadomestilo v višini poprečnega osebnega dohodka v preteklih treh mesecih, valoriziranega za tekoči mesec z rastjo osebnih dohodkov v podjetju.

## člen

Delavec, ki se je zaradi tehnoloških in ekonomskih presežkov dolžan prekvalificirati (dokvalificirati), ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini osnovnega osebnega dohodka.

Delavcem pripada za čas stavke nadomestilo v višini osnovnega osebnega dohodka.

## DRUGA DOLOČILA O OSEBNIH DOHODKIH IN PREJEMKIH

## člen

Delavec, ki je sporazumno in začasno razporejen na delovno mesto v drugo organizacijo, ne more prejemati nižjega osnovnega osebnega dohodka, kot ga je pred prerazporeditvijo.

## člen

Delavec, za katerega se na predlog sindikata, neposrednega vodje ali na podlagi zdravniškega spričevala ugotovi zmanjšana delovna zmožnost (starost, delovna intenzivnost, zahteve tehnološkega procesa itd.) pet let pred upokojitvijo, prejema najmanj osnovni osebni dohodek, ki se valorizira z rastjo osebnih dohodkov v podjetju.

## člen

Za opravljanje profesionalne funkcije pripada sindikalnemu poverjeniku osebni dohodek, ki ne more biti nižji od osebnega dohodka pred začetkom opravljanja te funkcije. Osebni dohodek se valorizira z rastjo osebnih dohodkov v podjetju. Profesionalni sindikalni delavec je upravičen do deleža dobička.

## člen

Delavcu pripada za čas pripravniške dobe 80 % osebnega dohodka. Na ta osebni dohodek pripadajo pripravniku dodatki za uspešnost, osebni dohodek iz dobička in nadomestila.

Učencem pripada za obvezno proizvodno delo in prakso plačilo v višini:

1. letnik srednje šole	10%	povprečnega OD v gospodarstvu SRS v preteklem mesecu
2. letnik srednje šole	15%	povprečnega OD v gospodarstvu SRS v preteklem mesecu
3. letnik srednje šole	20%	povprečnega OD v gospodarstvu SRS v preteklem mesecu
4. letnik srednje šole	40%	povprečnega OD v gospodarstvu SRS v preteklem mesecu
1. in 2. letnik visoke in višje šole	60%	povprečnega OD v gospodarstvu SRS v preteklem mesecu
3. in 4. letnik visoke šole	80%	povprečnega OD v gospodarstvu SRS v preteklem mesecu

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

Plačilo za obvezno prakso študentov in dijakov in gornji dodatki se ne izključujejo.

## člen

Delavcu pripada za inovacijo najmanj 10 % ugotovljene letne čiste gospodarske koristi. Konkretni izračun je stvar pogodbe med inovatorjem in podjetjem.

Delavcu, kateremu zaradi tehnoloških in ekonomskih presežkov preneha delovno razmerje, pripada v primeru, ko pisno izjavi, da bo sam trajno reševal svojo zaposlitev, enkratno izplačilo poprečnega osebnega dohodka v organizaciji ali njegovega osebnega dohodka,

če je to za delavca ugodnejše, za trimesečje pred uveljavljanjem odpravnine, in sicer:

– za delavca z izpolnjeno delovno dobo 15 let	24 osebnih dohodkov
– za delavca z izpolnjeno delovno dobo 15 do 30 let	30 osebnih dohodkov
– za delavca z izpolnjeno delovno dobo nad 30 let	36 osebnih dohodkov

## SKUPNA PORABA

## člen

Iz sredstev skupne porabe, ki so sestavni del poslovnih odhodkov, pripada delavcem:

a) regres za letni dopust v višini osebnega dohodka v gospodarstvu R Slovenije (13. osebni dohodek) v mesecu maju tekočega leta in se izplača do konca meseca julija tekočega leta;

b) jubilejne nagrade:

– za 10 let delovne dobe	60%	povprečnega OD v gospodarstvu R Slovenije
– za 20 let delovne dobe	80%	povprečnega OD v gospodarstvu R Slovenije
– za 30 let delovne dobe	100%	povprečnega OD v gospodarstvu R Slovenije

Jubilejna nagrada se izplača v mesecu, ko delavec izpolni jubilej, upoštevaje zadnji znani poprečni osebni dohodek v gospodarstvu R Slovenije.

c) Ob upokojitvi delavcu pripadajo trije poprečni osebni dohodki v gospodarstvu R Slovenije. Kot osnova se upošteva zadnji znani podatek, poprečnega osebnega dohodka v gospodarstvu R Slovenije

d) En poprečni osebni dohodek v gospodarstvu R Slovenije pripada delavcu v naslednjih primerih:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana,
- primer težje invalidnosti,
- daljša bolezen,
- elementarne nesreče ali požari.

## STROŠKI POSLOVANJA

## člen

Delavcem se v celoti povrnejo stroški v zvezi z delom in opravljanjem dela.

### Regres za prehrano

Regres za prehrano znaša 20 % poprečnega osebnega dohodka v gospodarstvu R Slovenije v preteklih treh mesecih. Za delavce, kjer ni mogoče zagotoviti prehrane, in za dietnike se regres za topli brok izplača v denarnem znesku najkasneje do 5. v mesecu za tekoči mesec.

Delavec, ki dela v več organizacijah, ima pravico do regresa za prehrano v organizaciji, kjer dela najmanj 4 ure dnevno.

Regres za prehrano pripada dijaku in študentu na obvezni praksi.

Za službena potovanja doma in v tujini se povrnejo dejanski stroški po predloženih računih.

Če ni predložen račun za stroške, se izplačujejo dnevnice za potovanja po domovini v pavšalnih zneskih, in sicer:

- cela dnevnicca za službeno potovanje nad 12 ur v višini \_\_\_\_\_ dinarjev;
- polovična dnevnicca za službeno potovanje 8 do 12 ur v višini \_\_\_\_\_ dinarjev;
- 2 znižana dnevnicca za službeno potovanje 6 do 8 ur v višini \_\_\_\_\_ dinarjev.

Višina dnevnic se obvezno popravi, če se ugotovi porast življenjskih stroškov v SFRJ za 5 in več odstotkov. Sindikat in gospodarska zbornica v tem primeru soglasno določita novo višino dnevnic.

Regres za prehrano in dnevnicca se med seboj izključujeta.



**Prenočnina**

Stroški za prenočitev se delavcem priznajo v polnem znesku po priloženem računu.

**Terenski dodatek**

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo na terenu izven sedeža podjetja oziroma izven kraja stalnega ali začasnega prebivališča ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče. Če sta prehrana in prenočišče organizirana brezplačno, se stroški, ki jih ima podjetje s prehrano in prenočiščem delavcev na terenu, izkazujejo kot stroški prehrane na delu in kot stroški terenskega dodatka, delavci pa do terenskega dodatka niso upravičeni. V primeru, da mora delavec plačevati le enega od navedenih stroškov, mu terenski dodatek pripada le v višini tega stroška. Terenski dodatek se obračuna v višini do 75 % cele dnevnice, ki se izplačuje v podjetju v tem obdobju.

**Kilometrina**

Nadomestilo stroškov za uporabo lastnega avtomobila za službene potrebe znaša 30 % cene super bencina za prevoženi kilometer.

**Prevoz na delo in z dela**

Na podlagi vozovnice ali računa se delavcem nadomestijo prevozni stroški v višini prevoznih stroškov javnega prevoznega sredstva.

**Ločeno življenje**

Nadomestilo za ločeno življenje znaša mesečno največ 70 % povprečnega osebnega dohodka v gospodarstvu R Slovenije za pretekle tri mesece. Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje delavcu, ki je začasno razporejen na delo izven kraja stalnega bivališča njegove ožje družine oziroma podjetja. Delavec ni upravičen do povračila za ločeno življenje, če odkloni primerno družinsko stanovanje ali če se je vselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

**Drugi stroški**

Delavci so upravičeni do povrnitve tudi drugih stroškov v zvezi z opravljanjem dela (teleks, telefaks, PTT stroški, taksi), skladno z navodili za potovanje.





# MOŽNI KANDIDATI ZA VODSTVO SLOVENSКИH SINDIKATOV IN V ORGANIH ZSJ

## Spisek možnih kandidatov RS ZSS – po regijah

Ime in priimek	Rojen	Poklic, delo, podjetje
<b>Celjska regija</b>		
1. MILICA DABANOVIČ	27. 08. 48	sekretar OS ZSS, OS ZSS Slov. Konjice
2. MIRKO GOZDNIKAR	11. 11. 43	električar – srednja, sekretar odbora dejavnosti pri OS ZSS Celje, OS ZSS Celje, Gledališka 2
3. IVAN KRAMER	01. 07. 31	dipl. politolog, preds. MS ZSS Celje, MS ZSS CELJE
4. ANDREJ KRANJC	27. 10. 49	strojni tehnik, sekretar, OS ZSS Mozirje
5. MAJDA MEŠTROV	25. 06. 40	gimn. maturant, predsednica OS ZSS Celje, OS ZSS Celje
6. MIRA VIDEČNIK	04. 07. 45	predm. učitelj matematike in fizike, predsednik OS ZSS, OS ZSS Titovo Velenje
<b>Kraško-obalni svet</b>		
7. BOŽO (BOGDAN) KUŽEL	31. 03. 49	VKV strojni ključavničar, OS ZSS Piran
8. SLOBODAN RADUJKO	17. 12. 49	dipl. elektrotehnik, sekretar OS ZSS Koper, OS ZSS Koper
9. JOŽE STEGNE	06. 04. 48	dipl. veterinar, član predsedstva RS ZSS, RS ZSS
10. RADOVAN ŠUC	22. 08. 48	pravnik – visoka, vodja splošnega sektorja, začas. dir. Intermedia, DORO, Izola
<b>Gorenjska regija</b>		
11. SANDI BARTOL	08. 02. 44	organizator dela, predsednik OS ZSS, OS ZSS Škofja Loka
12. IVAN BREZNIK	07. 10. 35	socialni delavec, vodja službe za organizacijo, »Jelovica« Škofja Loka
13. BRANKO ISKRA	19. 02. 44	SŠ metalurgija, preds. MS ZSS Gorenjske, RS ZSS
14. ANTON MIKLAVČIČ	11. 04. 32	filozofska fakulteta, ravnatelj, Gorenjski muzej Kranj
<b>Posavska regija</b>		
15. JOŽE TOMC	29. 06. 46	ing. elektrotehnike, predsednik OS ZSS Brežice, OS ZSS Brežice
16. JOŽE ČERNOŠA	16. 08. 38	srednja kmet., OS ZSS Krško, OS ZSS Krško
<b>Ljubljanska regija (Lj. ok.)</b>		
17. VERA BANKO	04. 01. 45	usnjarski tehnik, vodja TOZD Ilpos Ihan, Termit Domžale
18. ELICA BRELIH	10. 03. 42	učiteljica, sekretar OS ZSS Vrhnika, OS ZSS Vrhnika
19. IGOR MLAKAR	01. 10. 59	ekonomska srednja šola, sekretar OS ZSS Domžale, OS ZSS Domžale
20. BRANE PINTAR	09. 03. 39	gimn. maturant, preds. MS ZSS Lj. okolica, RS ZSS
21. FRANC ŠTIBERNIK	24. 11. 43	strojni tehnik, vodja proizvodnje, Instalacije Grosuplje
<b>Podravska regija</b>		
22. VLADO HAAS	02. 02. 37	KV rezkar, predsednik MS ZSS Podravske regije RS ZSS
23. ERVIN HOJKER	02. 10. 44	višja – predmetni učitelj, ravnatelj, OŠ »Olga Meglič« Ptuj
24. JANKO KOLAR	13. 01. 49	dipl. str. ing., predsednik OS ZSS, OS ZSS Slovenska Bistrica
<b>Pomurska regija</b>		
25. TONČEK GIDER	14. 04. 46	pravnik – višja, sekretar OS ZSS Murska Sobota, OS ZSS Murska Sobota
26. JANEZ KOVAČ	27. 12. 39	ekonomist, višja, predsednik OS ZSS Murska Sobota, OS ZSS Murska Sobota
27. MARKO MILIČ	09. 05. 45	ekonomist (VI), sekretar OS ZSS, OS ZSS Ljutomer
28. MARJAN NEUVIRT	01. 10. 52	dipl. pravnik – visoka, predsednik OS ZSS Gornja Radgona, OS ZSS Gornja Radgona
29. MILAN UTROŠA	27. 09. 52	gimn. maturant, predsednik MS ZSS za Pomurje, RS ZSS
<b>Severnoprimorska regija</b>		
30. KATJA DOVŽAK	29. 12. 58	dipl. org. dela – visoka, sekretarka panožnih odborov, OS ZSS Nova Gorica
31. MIHA RAVNIK	27. 09. 38	abs. VEKŠ Maribor, predsednik RS ZSS, RS ZSS
<b>Dolenjska regija</b>		
32. MIRAN JURAK	03. 07. 56	ekonomski tehnik, sekretar OS ZSS Trebnje, OS ZSS Trebnje
33. ALOJZ PODBOJ	14. 04. 52	pravnik, vodja delovne skupnosti, Stanovanjska zadruga Šentrupert
34. IGOR VIZJAK	23. 06. 51	diplomirani sociolog, vodja projekta, Novoles Novo mesto
<b>Notranjska regija</b>		
35. MARKO ČERNETIČ	14. 03. 42	dipl. ing. lesarstva, predsednik MS ZSS Notranjske, MS ZSS Notranjske regije
<b>Koroška regija</b>		
36. DRAGO HOSNAR	15. 09. 59	višja pravna šola, vodja kadrovske službe, Tovarna usnja Slovenj Gradec
37. IVAN KAMNIK	17. 02. 49	rudarski tehnik, vodja obrata okvirne delavnice, Tovarna usnja, Slovenj Gradec
38. RAJKO LESJAK	12. 08. 52	VUŠ, sekretar RS ZSS, RS ZSS
39. KAREL PRUŠ	07. 01. 52	pravnik, pravne zadeve, Tovarna meril Slovenj Gradec
<b>Zasavska regija</b>		
40. CIRIL UREK	21. 08. 41	ing. organizacije dela, predsednik MS ZSS Revirskih občin Trbovlje, MS ZSS Revirskih občin Trbovlje
41. BRUNO ŠORLI	02. 12. 51	KV varilec – tirničar, SOZD REK EK, DO RRPS, TOZD Separ.



Ime in priimek	Rojen	Poklic, delo, podjetje
<b>Mesto Ljubljana</b>		
42. MAKS CEBEK	06. 01. 38	srednja – sred. teh. šola lesne stroke, vodja kadrovske splošne službe, DONIT Medvode
43. ANDREJ CIMERMAN	30. 10. 48	STŠ strojni odd., predsednik OS ZSS, OS ZSS Ljubljana-Šiška
44. MARIJA ELIZABETA FEDRAN	27. 05. 43	dipl. pravnica, visoka pravna fakulteta, predsednica OS ZSS Moste-Polje, OS ZSS Moste-Polje
45. JANEZ KERMAVNER	22. 03. 12	srednja elektrotehnik, upokojenec ZDU Slovenije
46. prof. dr. POLONA KONČAR	01. 06. 47	doktorat pravnih znanosti, profesor, Pravna fakulteta Ljubljana
47. IVAN LUKMAN	24. 06. 55	ing. strojništva – Fakulteta za strojništvo, podpreds. OS ZSS Moste-Polje, OS ZSS Moste-Polje
48. JANKO MIKLAVŽIN	14. 01. 53	višja upravna šola, sekretar OS ZSS Moste-Polje, OS ZSS Moste-Polje
49. GREGOR MIKLIČ	18. 08. 42	pravna fakulteta – višja izobrazba, svetovalec predsedstva RS ZSS, RS ZSS
50. BRANKO OMERZU	22. 05. 50	dipl. sociolog, predsednik OS ZS Ljubljana-Center, OS ZS Lj.- Center, Zarnikova 3,
51. FRANČ PANCE	04. 04. 51	visoka – dipl. pravnik, direktor kadr. spl. sektorja, Lesnina DSSS, Parmova 53, Ljubljana
52. DUŠAN REBOLJ	08. 12. 48	dipl. ekonomist, član P RS ZSS, RS ZSS
53. ANDREJ SATRAN	25. 01. 43	višja – pravnik, predsednik OS ZSS, OS ZSS Lj. Bežigrad, Linhartova 13
54. MILAN ZALETEL	04. 04. 46	gimnazijski maturant – srednja, gimnazija, sekretar v OS ZSS Moste-Polje, OS ZSS Moste-Polje, Proletarska 1
55. IZTOK ZEMLJIČ	15. 10. 54	ekonomist, sekretar OS ZS Lj.-Center, OS ZS Lj.-Center, Zarnikova 3
56. JOŽE ŠKETA	23. 02. 41	dipl. ind. psiholog, predsednik mestnega sveta ZSS, Mestni svet ZSS, Kopitarjeva 2, L

**Mesto Maribor**

57. ATIF BLAGAJAC	01. 07. 39	dipl. ing. strojništva, predsednik OS ZSS Maribor-Tabor, OS ZSS Maribor-Tabor
58. FRANČ HRASTAR	14. 03. 41	srednja, elektronik, specialist instrumentacije in meritev avtomatika, Tovarna dušika Ruše – avtomatika
59. VEKOSLAVA KRAŠOVEC	08. 07. 50	ekonomist, sekretar Sveta za družb. ekonom. odn. MS ZSS, Mestni svet ZSS Maribor
60. FRANČ ŠTELČER	20. 09. 44	dipl. ekonomist, ekonomska fakulteta, predsednik MS ZSS Maribor, Mestni svet ZSS Maribor

**Spisek možnih kandidatov za člane RS ZSS – po dejavnostih****Zveza neodvisnih sindikatov****Slovenije**

1. VENČESLAV JAPELJ	27. 06. 51	FSPN, odgovorni urednik, Primorske novice Koper
2. STANE TRBOVC	16. 05. 39	srednja, športni novinar, ČGP Delo

**Energetika**

3. FRANČ DRUKS	14. 02. 50.	strojni ključavničar, vodja delovne skupnosti, Rudnik lignita, Velenje
4. ANTON HLADIN	27. 06. 46	rudarski tehnik, nadziranje rud. investicij, Rudnik Lignita Velenje
5. JANEZ JUVAN	25. 11. 44	rudarski tehnik, samostojni planer – analitik, SOZD REK EK
6. ŠTEFAN MERŠAK	19. 11. 50	rudarski tehnik, poslovodska dela, Rudnik lignita Velenje

**Kemična in nekovinska industrija**

7. BRANKO BAMBIČ	02. 03. 53	inž. strojništva, vodja realizacije objekta, Krka Novo mesto
8. VALTER JORDAN	13. 06. 44	steklopihač – sred. pol. šola, vodja obrata družbene prehrane, Steklarna »Boris Kidrič« R. Slatina
9. MARJAN MIRNIK	15. 04. 46	kemijski tehnik, vodja obrata OIP, Aero Celje, Ipavčeva 20
10. MARIJA NOVAK	13. 01. 48	osnovna šola, delavka – polnjenje in optična kontrola, Lek Ljubljana
11. ZVONE SMERKE	08. 01. 52	komercialist – vis., vodja komercialnega oddelka, Helios Količevo
12. ABDULAH ZEJNELAGIČ	06. 01. 52	dipl. ekonom., vodja fin.-račun. sektorja, Kemij. ind. »Kamnik« Kamnik

**Kovinska in elektroindustrija**

13. BRANKO KAKER	24. 11. 56	srednja, predsednik KOOZS ŽR, Železarna Ravne
14. BRANKO MEDIK	24. 01. 50	srednja, koordinator dela delegacij v DO MLM, MLM Maribor
15. MARJAN PINTAR	11. 03. 44	strojni tehnik, vodja vzdrževanja, Železarna Jesenice
16. FRANČ PRELESNIK	21. 09. 48	srednja – st. tehnik, vodja org. dela, Riko, Ribnica
17. DARKA RADALJAC	10. 08. 47	dipl. inž. organizacije dela, tajnik samoupravnih organov, Zlatarna Celje
18. VLADO RANČIGAJ	04. 02. 37	srednja, vodja prototipnih delavnic 6A, Gorenje, Titovo Velenje
19. DUŠAN VESNIČER	23. 07. 53	VK elektrikar, skupinovodja vzdrževalcev, Rudnik Mežica, TOZD Metalurgija
20. ALBERT VODOVNIK	25. 11. 46	gimn. maturant, predsednik ROF Kovinska ind., RS ZSS
21. DANILO ŠIPOŠ	08. 03. 53	KV ključavničar, 1. letnik VPS M bor, referent za SLO, soc. delo, šport in rekreacijo, IMP Panonija, M. Sobota
22. MIRA ŠČEK	19. 01. 45	visoka izobrazba – dipl. inž. kemije, vodja laboratorija, LITOSTROJ, Djakovičeva 36, Lj.

**Tekstilna in usnjarskopredelovalna industrija**

23. MARJANA KOŠAK	30. 09. 45	VI. pravnik, vodja službe za nagrajevanje, KONUS, Slovenske Konjice
24. JOŽE MIKLIČ	04. 03. 47	inž. tekst. str. – višja, predsednik MS ZSS za Dolenjsko, MS ZSS za Dolenjsko
25. STANISLAV MLAKAR	27. 04. 46	inž. org. dela – višja, vodja vzdrževanja DO TSP, MTT Maribor, DO TSP
26. ALOJZ OMEJC	22. 05. 44	viš. pravnik, vodja spl. kadr. službe, Tekst. tov. Zvezda Kranj



Ime in priimek	Rojen	Poklic, delo, podjetje
<b>Gozdarstvo in lesarstvo</b>		
27. VLADIMIR KOŠIČ	12. 09. 56	dipl. inž. gozdarstva, vodja SVD, Soško gozd. gosp. Tolmin
28. JOŽEF SOJER	19. 08. 32	VKV mizar, srednja, direktor DO, Obrtno podjetje Podpeč, Jezero 22
29. KRISTJAN ZADEL	24. 07. 40	višja šola za organizacijo dela, organizator poslovanja, »Lesonit« Ilirska Bistrica
<b>Papirna, grafična in časopisno-informativna dejavnost</b>		
30. MIROSLAV BIRK	06. 11. 53	triletna papirna teh. šola, izmenski delovodja, Papirnica Količevo, Domžale
31. MILAN DEISINGER	05. 04. 34	visoka – profesor, direktor kadr., splošnega in pravnega sektorja, ČGP Delo, Titova 35, Ljubljana
32. ANDREJ RITLOP	25. 07. 54	papirni tehnik, prof. predsednik sindikata podjetja, Paloma Sladkogorska, Sladki vrh
33. MARJAN ŠPES	03. 01. 52	strojni tehnik, vodja službe mazanja, Videm Krško
<b>Kmetijstvo in živilska industrija</b>		
34. IVAN HRZIČ	25. 05. 41	kmetijski tehnik, vodja živinorejske proizvodnje, Slovin KK »Jeruzalem« Ormož
35. ROMAN OBERAVNER	04. 12. 47	kemijski tehnik, obratni inženir, Kolinska Prehram. ind. Ljubljana
36. VOJKO VIDRIH	23. 04. 50	agronom – višja, vodja investicij v kmetijstvu, KZ Vinakras Sežana
37. SREČKO ČATER	31. 03. 49	kmet. inž., vodja farne, Hmezad Žalec, Farma Podlog
<b>Promet in zveze</b>		
38. FRANC ALFONZ GRAMC	17. 08. 46	višja šola za org. dela, direktor Prometa, Certus TOZD Avtobusni promet Maribor
39. ZORKA MIKUŠ	28. 05. 34	gimnazijski maturant, dipl. um. zgod. (B), sistematizacija del, Aerodrom Ljubljana, Brnik
40. RUDI PEROZZI	23. 10. 41	mehanic TK naprav – IV. stopnja, vodja skupine za vzdrž. in mont. tk n., PTT podjetje, N. Gorica
41. IZIDOR SODJA	14. 05. 40	dipl. ekonomist, vodja gosp. sektorja, PTT Podjetje Celje
<b>Gradbeništvo</b>		
42. FRANC BERGINC	20. 11. 36	dipl. psiholog, direktor kadr. pravn. sektorja, GIP INGRAD Celje
43. GRUJO JELISAVIČ	26. 03. 43	V. stopnja, sr. pol. šola, usl., SGP SCT Obnova Ljubljana
44. JOŽE KRAJNC	25. 07. 46	srednja, referent za obrtniška dela, SGP Konstruktor, Maribor
45. NADA URŠIČ	21. 08. 53	ekonomist, vodja službe za kadrovske socialno dejavnost, Salonit Anhovo, Nova Gorica
46. FRANC VOLČANJŠEK	26. 09. 49	gradbeni delovodja – srednja, analitik študija dela, GIP PIONIR, TEG Krško
<b>Trgovina</b>		
47. KRISTINA ANTOLIČ	03. 03. 47	komercialni tehnik – srednja, kontrolor poslovanja, Mercator Izbira Panonija Ptuj
48. STANKO ERJAVEC	08. 10. 40	organizator dela – višja, vodja tekstilne stroke, ABC Pomurka Veletrgovina Potrošnik
49. IGOR HRVATIN	02. 11. 55	dipl. oec., vodja službe, ACK DSS Koper
50. VERA VALANT	28. 11. 37	ekonomska šola, vodja oddelka za cene, Mercator
<b>Gostinstvo in turizem</b>		
51. SLAVKO DOBRIN	08. 06. 49	srednja – orodjar, vzdrževalec, Simonov zaliv, Izola
52. IVO JURICEV	20. 12. 32	VKV, srednja, poslovodska, vodja hotela Holiday Inn, Grand hotel Union, Miklošičeva 1, Ljubljana
53. LOJZE RAŠKO	26. 05. 54	gostinski tehnik, vodja recepcije, Kompas
54. RADANA RENDIČ	03. 05. 52	srednja, vodja Avtocampa Ježica, Gostinsko podjetje »Ljubljana«
<b>Komunalno in stanovanjsko gospodarstvo</b>		
55. MARTIN PODBREZNIK	10. 11. 49	višja gradbena šola, tehnični vodja, JP Komunala, Izola
56. MARJAN VRABEC	06. 12. 34	pravnik – višja pravna šola, sekretar Alpdoma, Alpdom, Radovljica
<b>Obrt</b>		
57. FRANC GRADIŠAR	04. 05. 45	strojni tehnik – srednja šola, Avtocommerce, Titova 136, Ljubljana
58. MIRAN KLOBASA	25. 08. 61	srednja tehnična šola, elektro tehnik, Elektronik dizajn, Bijedičeva 9
59. JOŽE KOČMAN	25. 05. 45	prometni inž. – višja, vodja avtoparka, Remont, Celje, Oblakova 32
<b>Vzgoja, izobraževanje in znanost</b>		
60. JOŽICA ŽABKAR	26. 09. 46	učiteljica, Osnovna šola Trebnje
61. MARJAN GOJKOVIČ	05. 05. 49	profesor matematike in fizike – visoka, Srednješolski center Ptuj
62. JOŽICA KRHEN	02. 01. 44	učiteljica – srednja, učiteljica razrednega pouka, DO ZOŠ CELJE, OŠ Slavko Šlander
63. VLADIMIR TKALEC	15. 08. 47	profesor nemškega jezika – visoka, sekretar ROS, RS ZSS
64. dr. MIHAEL TOMAN	13. 03. 53	visoka – dr. bioloških znanosti, raziskovalec, Kemij. inšt. B. Kidrič, Ljubljana
<b>Kultura</b>		
65. RAJKO STUPAR	24. 03. 48	dipl. dramski igralec, strokovni delavec, ZKO Lendava



Ime in priimek	Rojen	Poklic, delo, podjetje
<b>Zdravstvo in socialno varstvo</b>		
66. prim. dr. JOŽE ARZENŠEK	23. 08. 42	zdravnik – specialist (visoka), v. d. direktor TOZD, predstojnik dermatovenerol. odd., Zdravstveni center Celje, bolnišnica
67. NEVENKA LEKŠE	14. 11. 46	srednja, laboratorijski tehnik, sekretarka ROS zdravstva, RS ZSS
68. VANDA ZAJC	08. 02. 50	višja fizioterapevtka – višja, vodja fizioterapije, Bolnišnica Izola
69. VIDA ŠADL-PAHOR	11. 06. 57	zdravnik, zdravnik »Vozila« Gorica, TOZD osn. zdr. var.
<b>Finančne organizacije</b>		
70. FRANC VAUPOT	16. 01. 36	gimnazijski maturant, vodja oddelka, Ljubljanska banka Slovenj Gradec
<b>Družbeni in državni organi</b>		
71. JOŽE ANTOLIN	02. 03. 46	VS – dipl. org. dela, predsednik OS ZSS Kranj, OS ZSS Kranj
72. ALOJZ FLISAR	07. 05. 50	dipl. pravnik, inšpektor milice, Uprava za notranje zadeve M. Sobota
73. ZORA KASTELIC	14. 02. 57	dipl. oec., referent za plan, Skupščina občine Trebnje
74. JOŽE KLEMENČIČ	13. 06. 41	srednja – kovinostrugar, strokovni delavec za stanovanj, gospodarstvo, SO Trebnje, Glijev trg 5, Trebnje
75. SVETISLAV LABAN	28. 07. 40	SSS tehnik, tehnik za TT in UNF sredstva, VP 2690-3 Lj. Bežigrad
76. MARI MEDVED	17. 10. 51	višji upravni delavec, svetovalka, RK za energetiko, Ljubljana
77. VILJEM MEDVED	23. 05. 30	pravnik, predsed. Zveze društev invalidov Slovenije, Zveza društev invalidov Slovenije
78. JOŽE VRABIČ	11. 03. 49	strojni ključavničar, referent za drobno gospodarstvo, Skupščina občine Slovenj Gradec
79. STANE ZUPANČIČ	16. 06. 46	višji upravni delavec, podpredsednik OS ZS Lj.-Center, Zarnikova 3

## Možni kandidati za člane Predsedstva RS ZSS

1. JOŽE ANTOLIN	02. 03. 46	VS – dipl. org. dela, predsednik OS ZSS Kranj, OS ZSS Kranj
2. prim. dr. JOŽE ARZENŠEK	23. 08. 42	zdravnik-spec. (visoka), v. d. direktor TOZD, predst. dermatovenerol. odd., Zdravst. center Celje, Bolnišn.
3. SANDI BARTOL	08. 02. 44	organizator dela, predsednik OS ZSS, OS ZSS Škofja Loka
4. FRANC BERGINC	20. 11. 36	dipl. psiholog, direktor kadr. pravn. sektorja, GIP INGRAD Celje
5. ATIF BLAGAJAC	01. 07. 39	dipl. ing. strojništva, predsednik OS ZSS Maribor-Tabor, OS ZSS Maribor-Tabor
6. MAKŠ CEBEK	06. 01. 38	sred. teh. šola lesne stroke, vodja kadrovske splošne službe, DONIT Medvode
7. ANDREJ CIMERMAN	30. 10. 48	STŠ strojni odd., predsednik OS ZSS, OS ZSS Ljubljana-Siška
8. MILAN DEISINGER	05. 04. 34	visoka – profesor, direktor kadr., splošnega in pravnega sektorja, ČGP Delo, Titova 35, Ljubljana
9. KATJA DOVŽAK	29. 12. 58	dipl. org. dela – visoka, sekretarka panožnih odborov, OS ZSS Nova Gorica
10. MARIJA ELIZABETA FEDRAN	27. 05. 43	dipl. pravn., visoka pravna fak., preds. OS ZSS Moste-Polje, OS ZSS M.-Polje
11. VLADO HAAS	02. 02. 37	KV rezkar, predsednik MS ZSS Podravske regije, RS ZSS
12. ANTON HLADIN	27. 06. 46	rudarski tehnik, nadziranje rud. investicij, Rudnik lignita Velenje
13. DRAGO HOSNAR	15. 09. 59	višja pravna šola, vodja kadrovske službe, Tovarna usnja Slovenj Gradec
14. IVAN HRZIČ	25. 05. 41	kmetijski tehnik, vodja živinorejske proizvodnje, Slovin KK »Jeruzalem« Ormož
15. BRANKO ISKRA	19. 02. 44	SŠ metalurgija, preds. MS ZSS Gorenjske, RS ZSS
16. MIRAN JURAK	03. 07. 56	ekonomski tehnik, sekretar OS ZSS Trebnje, OS ZSS Trebnje
17. JOŽE KLEMENČIČ	13. 06. 41	srednja – kovinostrugar, strokovni delavec za stanovanj, gospodarstvo, SO Trebnje, Glijev trg 5, Trebnje
18. JANKO KOLAR	13. 01. 49	dipl. str. ing., predsednik OS ZSS, OS ZSS Slovenska Bistrica
19. prof. dr. POLONA KONČAR	01. 06. 47	doktorat pravnih znanosti, profesor, Pravna fakulteta Ljubljana
20. IVAN KRAMER	01. 07. 31	dipl. politolog, preds. MS ZSS Celje, MS ZSS Celje
21. VEKOSLAVA KRAŠOVEC	08. 07. 50	ekonomist, sekretar Sveta za družb. ekonom. odn. MS ZSS, Mestni svet ZSS Maribor
22. NEVENKA LEKŠE	14. 11. 46	srednja, laboratorijski tehnik, sekretarka ROS zdravstva, RS ZSS
23. IVAN LUKMAN	24. 06. 55	ing. strojništva – fakulteta za strojništvo, podpreds. OS ZSS Moste-Polje, OS ZSS Moste-Polje
24. MAJDA MEŠTROV	25. 06. 40	gimn. maturant, predsednica OS ZSS Celje, OS ZSS Celje
25. JANKO MIKLAVŽIN	14. 01. 53	višja upravna šola, sekretar OS ZSS Moste-Polje, OS ZSS Moste-Polje
26. ANTON MIKLAVČIČ	11. 04. 32	filozofska fakulteta, ravnatelj, Gorenjski muzej Kranj
27. GREGOR MIKLIČ	18. 08. 42	pravna fakulteta – višja izobrazba, svetovalec predsedstva RS ZSS, RS ZSS
28. JOŽE MIKLIČ	04. 03. 47	ing. tekst. str. – višja, preds. MS ZSS za Dolenjsko, MS ZSS za Dolenjsko
29. IGOR MLAKAR	01. 10. 59	ekonomska srednja šola, sekretar OS ZSS Domžale, OS ZSS Domžale
30. MARJAN NEUVIRT	01. 10. 52	dipl. pravnik – visoka, predsednik OS ZSS Gornja Radgona, OS ZSS Gornja Radgona
31. ALOJZ OMEJC	22. 05. 44	viš. pravnik, vodja spl. kadr. službe, Tekst. tov. Zvezda Kranj
32. FRANC PANCE	04. 04. 51	visoka – dipl. pravnik, direktor kadr. spl. sektorja, Lesnina DSSS, Parmova 53, Ljubljana
33. RUDI PEROZZI	23. 10. 41	mehanic TK naprav – IV. stopnja vodja skupine za vzdrž. in mont. tk. n., PTT podjetje, Nova Gorica
34. BRANE PINTAR	09. 03. 39	gimn. maturant, preds. MS ZSS Lj. okolica, RS ZSS
35. SLOBODAN RADUJKO	17. 12. 49	dipl. elektrotehnik, sekretar OS ZSS Koper, OS ZSS Koper
36. ANDREJ SATRAN	25. 01. 43	višja – pravnik, predsednik OS ZSS Lj. Bežigrad, Linhartova 13
37. JOŽE STEGNE	06. 04. 48	dipl. veterinar, član P RS ZSS, RS ZSS
38. VLADIMIR TKALEC	15. 08. 47	profesor nemškega jezika – visoka, sekretar ROS, RS ZSS
39. JOŽE TOMC	29. 06. 46	ing. elektrotehnik, predsednik OS ZSS Brežice, OS ZSS Brežice
40. STANE TRBOVC	16. 05. 39	srednja, športni novinar, ČGP Delo
41. CIRIL UREK	21. 08. 41	ing. organizacije dela, predsednik MS ZSS Revirskih občin Trbovlje, MS ZSS Revirskih občin Trbovlje
42. MILAN UTROŠA	27. 09. 52	gimn. maturant, predsednik MS ZSS za Pomurje, RS ZSS
43. DUŠAN VESNIČER	23. 07. 53	VK električar, skupinovodja vzdrževalcev, Rudnik Mežica, TOZD Metalurgija
44. MIRA VIDEČNIK	04. 07. 45	predm. učitelj matematike in fizike, predsednik OS ZSS, OS ZSS Titovo Velenje
45. ALBERT VODOVNIK	25. 11. 46	gimn. maturant, predsednik ROS kovinske ind., RS ZSS
46. KRISTJAN ZADEL	24. 07. 40	višja šola za organizacijo dela, organizator poslovanja, »Lesonit« Ilirska Bistrica
47. IZTOK ZEMLJIČ	15. 10. 54	ekonomist, sekretar OS ZS Lj.-Center, OS ZS Lj.-Center, Zarnikova 3
48. FRANC ŠTELČER	20. 09. 44	dipl. ekonomist, ekonomska fakulteta, predsednik MS ZSS Maribor, Mestni svet ZSS Maribor
49. RADOVAN ŠUC	22. 08. 48	pravnik – visoka, vodja splošnega sektorja, začas. dir. Intermedia, DORO, Izola
50. MARKO ČERNETIČ	14. 03. 42	dipl. ing. lesarstva, predsednik MS ZSS Notranjske, MS ZSS Notranjske regije



Ime in priimek	Rojen	Poklic, delo, podjetje
----------------	-------	------------------------

### Možni kandidati za funkcije v Zvezi sindikatov Jugoslavije

1. MARJAN BOGOVČIČ	23. 08. 49	gostinski tehnik, vodja obrata, Hotel »TOPLICE« Bled
2. MILAN DEISINGER	05. 04. 34	visoka – profesor, direktor kadr., splošnega in pravnega sektorja, ČGP Delo, Titova 35, Ljubljana
3. BRANKO ISKRA	19. 02. 44	SŠ metalurgija, preds. MS ZSS Gorenjske, RS ZSS
4. EDO KAVČIČ	27. 07. 36	višja šola za organizacijo dela, predsednik sind. podj. Železarna Jesenice, Železarna Jesenice
5. MARJANA KOREN	09. 03. 52	srednja politična šola CK ZKS, vodja odd. za delo z DPO in delegacijami, SOZD Gorenje, DSSS, Velenje
6. BRANKO OMERZU	22. 05. 50	dipl. sociolog, predsednik OS ZS Ljubljana-Center, OS ZS Ljubljana-Center, Zarnikova 3
7. FRANC SIKOŠEK	26. 08. 36	VKV – srednja (ind. les šola), sekretar OS ZSS, OS ZSS Kamnik
8. MILOŠ SVANJAK	25. 07. 43	dipl. pravnik, pravnik v službi pravne pomoči, OS ZSS Koper
9. ALBERT VODOVNIK	25. 11. 46	gimn. maturant, predsednik ROS kovinske ind., RS ZSS

### Možni kandidati za člane statutarne komisije ZSS

1. NEVENKA BAŠKAR TOVORNIK	12. 06. 52	dipl. iur, pravni referent, Cestno podj. Nova Gorica
2. DUŠAN DETIČEK	08. 12. 47	višji upravni delavec, sekretar OS ZSS Sl. Bistrica, OS ZSS Slovenska Bistrica
3. TOMO JARNI	11. 02. 55	visoka – pravna, vodja splošnega sektorja, Melamin Kočevje
4. MARINA JUVANČIČ	07. 10. 50	diplomirana pravnica, namestnik DPS Ljubljana, Družbeni pravobr. samoupravlj. Lj.
5. LADISLAV KALUŽA	24. 06. 48	ekonomska srednja šola, sekretar OS ZSS Celje, OS ZSS Celje, Gledališka 2
6. ROMAN OBERČ	22. 02. 44	delovodja, predsednik, OS ZSS Trbovlje
7. FRANC PIRNAT	03. 08. 54	strojni tehnik, tehnolog, Papirnica Količevo
8. BARBARA REDENŠEK	17. 06. 64	dipl. pravnica, pravnica, SOP Oprema Krško
9. RUDI ROJC	09. 12. 41	strojni tehnik, vodja splošnega sektorja, GG Ljubljana DSSS, SO Lj. Vič-Rudnik
10. MAJA TEŽAK-BLAŽIČ	29. 05. 59	dipl. pravnik, vodja pravne službe, Unial DO Impol Sl. Bistrica
11. HILDA TOVŠAK	26. 10. 50	višja pravna šola, vodenje pravne službe, GIP »Vegrad«, Titovo Velenje
12. NACE ŠTAMCAR	06. 03. 50	pravna fakulteta, predsednik OS ZSS Novo mesto
13. MILAN ŠTUMBERGER	10. 03. 55	dipl. pravnik, vodja splošne službe, Termoelektrarna Šoštanj
14. MILAN ČUFER	22. 07. 57	srednja šola, Sava Kranj

### Možni kandidati za člane nadzornega odbora ZSS

1. AMALIJA BIŠČAN	04. 04. 30	srednja ekonomska, računovodja
2. BRANKO CILENŠEK	04. 10. 51	gimnazijski maturant, vodja ekspoziture Kočevje, Ljubljanska banka Kočevje
3. NADA DOVČ	06. 07. 60	ESS, bilancist, Papirnica Količevo
4. JANEZ ERKER	06. 12. 39	dipl. ekonomist, vodja PE Slov. Bistrica, LB KB Maribor, PE Sl. Bistrica
5. MARJAN JENKO	07. 02. 50	trgovski poslovodja, vodja PE skladišča, »Merkur«, Kranj
6. JANEZ JUVAN	25. 11. 44	rudarski tehnik, samostojni planer – analitik, SOZD REK EK
7. ANGELCA KEJŽAR	31. 08. 40	višja upravna šola, vodja finančno-računovodske službe, Mestni svet ZSS Ljubljana
8. JOŽICA KOPINA	04. 03. 38	višja upravna šola, delavec UJV, UJV Krško
9. TOMO MAJER	18. 07. 52	strojni delovodja, vodja investicijskega skladišča, Železarna Štore
10. VIDA PEČAVER	01. 06. 52	višji upravni delavec, samostojni komercialist, BTC Javna skladišča Ljubljana
11. VINKO ROUS	05. 04. 41	upravni delavec – srednja, računovodja VVO, VVO Gornja Radgona
12. FRANC SIKOŠEK	26. 08. 36	VKV – srednja (ind. les šola), sekretar OS ZSS, OS ZSS Kamnik
13. IGNAC VIDRIH	24. 09. 38	ekonomski tehnik, vodja računovodstva, Gost. pod. Hotel Pugled, Kočevje
14. JURE VULKAN	25. 12. 44	visokokvalificiran – strugar, pooblaščenec za varstvo pri delu, Litostroj Ljubljana, Djakovičeva 36

