

OSNUTEK

Skupščina Republike Slovenije  
IZVRŠNI SVET

## KOLEKTIVNA POGODBA

za družbene dejavnosti v Republiki Sloveniji

### I. SPLOŠNE DOLOČBE

#### 1. Stranke kolektivne pogodbe

To kolektivno pogodbo sklepata Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije (v nadaljevanju: Izvršni svet) in sindikati dejavnosti za posamezna področja družbenih dejavnosti.

#### 2. Veljavnost kolektivne pogodbe

- Krajevna: Za območje Republike Slovenije
  - Stvarna: Za vse javne zavode in zavode, ki imajo glede opravljanja javne službe položaj javnega zavoda na področju družbenih dejavnosti
  - Osebnost: Za vse delavce, zaposlene v javnih zavodih in zavodih, ki imajo glede opravljanja javne službe položaj javnega zavoda na področju družbenih dejavnosti (v nadaljnjem besedilu: »zavod«). Kolektivna pogodba velja tudi za učence in študente na praksi. Izraz »delavci« v smislu te pogodbe, pomeni delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.
  - Časovno: Ta pogodba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in velja do 31. 12. 1991.
- Če ob izteku časa, za katerega je sklenjena ta pogodba ni sklenjena nova pogodba in če nobena od pogodbenih strank ne odpove pogodbe, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove.

#### Razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja tudi za druge zavode in delodajalce na področju družbenih dejavnosti in pri njih zaposlene delavce.

Določbe te kolektivne pogodbe se uporabljajo tudi za organizacije, ki opravljajo družbene dejavnosti, ki pridobivajo dohodek pretežno s prodajo blaga in storitev na trgu, in pri njih zaposlene delavce, če za njih ne velja splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo.

Določbe te kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo tudi za druge pravne osebe in pri njih zaposlene delavce, za katere ne velja splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (NBJ, SDK,

stranke, društva, krajevne skupnosti), če se subjekti avtonomnega dogovarjanja in urejanja delovnih razmerij tako odločijo.

### II. OBLIGACIJSKI DEL

#### 1. člen

##### Positivna izvedbena dolžnost

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

#### 2. člen

##### Negativna izvedbena dolžnost

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

Sklenitev, sprememba in dopolnitev kolektivne pogodbe

#### 3. člen

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

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

Pri sklenitvi, spremembi in dopolnitvi kolektivne pogodbe nastopajo sindikati kot ena stranka na strani delavcev.

Vsak sindikat lahko s soglasjem ostalih sindikatov samostojno zahteva spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe.

#### 4. člen

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

Nasprotna stranka se je do predloga dolžna opredeliti v 30 dneh po prejemu zahteve iz prejšnjega odstavka.

V primeru, da nasprotna stranka ne sprejme

predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, stranka – predlagateljica začne postopek pred komisijo za pomirjevanje.

Določbe tega člena se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

#### 5. člen

##### Reševanje kolektivnih sporov

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

#### 6. člen

##### Sestava komisije za pomirjevanje

Vsaka stranka imenuje po dva člana v komisijo za pomirjevanje. Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih strokovnih in znanstvenih delavcev.

#### 7. člen

##### Začetek postopka

Postopek pomirjevanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.

#### 8. člen

##### Učinki pomirjevanja

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

Vsak sporazum, ki ga stranki dosežeta, mora biti pismen. Sporazum je sestavni del kolektivne pogodbe in jo dopolnjuje oziroma spreminja.

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

## 9. člen

**Imenovanje arbitražnega sveta**

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

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

## 10. člen

**Organ za tolmačenje kolektivne pogodbe**

Stranki kolektivne pogodbe sporazumno imenujeta tričlanski organ za razlago kolektivne pogodbe.

## 11. člen

**Posledice kršitve pravic in dolžnosti strank**

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 potreben drugi stranki predhodno pismeno napovedati v roku, ki ne sme biti krajši kot tri mesece. Pred iztekom roka iz prejšnjega odstavka od pogodbe ni mogoče odstopiti.

**III. NORMATIVNI DEL****Pogoji za delovanje sindikata**

## 12. člen

S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami deluje v zavodu, daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom. Delovanja sindikata ni mogoče omejiti z odločitvami organov v zavodu.

## 13. člen

Direktor in strokovne službe zagotavljajo sindikatu podatke o vseh vprašanih, o katerih odločajo oziroma soodločajo delavci.

## 14. člen

Sindikatu se vročajo vabila z gradivi za seje vseh organov zavoda, v katerih sodelujejo predstavniki delavcev in omogoča sodelovanje njegovih predstavnikov na teh sejah. Pristojni organi so dolžni sindikatu omogočiti, da sodeluje na sejah organov, ko se odloča o reševanju individualnih sporov.

## 15. člen

Za delo sindikata mora biti zagotovljeno:

- sindikalnim poverjenikom najmanj ena plačana ura letno za vsakega delavca v zavodu, vendar ne manj kot 50 ur letno, za opravljanje njegovih funkcij in za sodelovanje pri delu organov sindikata izven zavoda. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih poverjenikov v organih zveze sindikatov (združenj) in v organih sindikata dejavnosti na ravni republike. Ne glede na število sindikalnih poverjenikov skupno število plačanih ur za njihovo sindikalno delo (to je za delo vseh poverjenikov skupaj) ne sme biti manjše kot število delavcev v zavodu in ne manjše kot 50 ur na leto;

- okvirni režim izrabe določenega števila ur za delo sindikalnega poverjenika se dogovori med sindikatom in direktorjem zavoda. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikata in zahteve delovnega procesa;

- da se sindikat z direktorjem dogovori o načinu zagotavljanja strokovne pomoči in drugih pogojev (prostori, tehnično in administrativno delo ipd.) za delo sindikata, njegovih organov in sindikalnega poverjenika;

- tehnična izvedba obračuna in plačevanja članarine sindikatu za člane sindikata.

## 16. člen

Sindikata uporabljata za organiziranje in vodenje stavke sindikalna stavkovna pravila.

## 17. člen

Pravice iz 3. in 4. odstavka 5. člena Zakona o delovnih razmerjih uživajo sindikalni poverjeniki tudi dve leti po preteku njihovih funkcij.

## 18. člen

**Pogodba o zaposlitvi**

S pogodbo o zaposlitvi delavec in zavod pismeno uredita naslednja vprašanja:

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

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

Delavcu je potrebno omogočiti vpogled v vsebino kolektivne pogodbe kadarkoli to zahteva.

V primeru, da delavec predlaga pogodbo o zaposlitvi iz 135. člena Zakona o delovnih razmerjih ne podpiše v roku 30 dni od dneva prejema predloga (razen, če ni zahteval presoje zakonitosti predloga pogodbe o zaposlitvi), odloči o prenehanju delovnega razmerja delavca organ, pristojen za izbiro med kandidati za sklenitev delovnega razmerja.

## 19. člen

**Objava delovnega mesta**

V objavi oziroma razpisu delovnega mesta je potrebno navesti:

- čas (nedoločen ali določen), za katerega se sklepa delovno razmerje,
- posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja,
- rok za prijavo kandidata,
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri.

Kandidat, ki ni bil izbran, ima v roku, določenem za ugovor, pravico do vpogleda v gradivo, na podlagi katerega je bila opravljena izbira.

## 20. člen

**Razporejanje delavcev**

Delavca je mogoče razporediti v drug zavod, če je to potrebno zaradi nemotenega opravljanja nalog in sicer:

- če zavod za nemoteno delo potrebuje delavca z določeno strokovno izobrazbo, znanjem in sposobnostjo, drug zavod, pri katerem je v delovnem razmerju delavec, ki izpolnjuje te pogoje, pa lahko opravljanje svojih nalog zagotovi z drugačno organizacijo dela;

- če zaradi spremenjene organizacije in razporeditve delo delavca v posameznem zavodu ni več potrebno, v drugem zavodu pa je nezasedeno delovno mesto, ki ustreza strokovni izobrazbi, znanju in sposobnostim delavca;

V primerih iz prejšnjega odstavka tega člena sklone delavec delovno razmerje brez objave.

O razporeditvi delavca v smislu prvega odstavka tega člena sporazumno odločita pristojna organa v zavodu.

Delavca ni mogoče brez njegove privolitve razporediti v zavod v drugem kraju:

- če se z delom v drugem kraju bistveno poslab-

šajo pogoji glede varstva in šolanja otrok, prevoza, stanovanjski pogoji in drugi življenjski pogoji delavca in njegove družine ali

- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja ali

- če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot štiri ure oziroma za mater delavko z otrokom do treh let starosti, če pot traja več kot dve uri.

## 21. člen

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

Direktor lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja doseganja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi zbrane delovne dokumentacije.

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

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

O začetku postopka je obveščen tudi sindikat. Delavec ima pravico do vpogleda v delovno dokumentacijo, na podlagi katere je bil pričel postopek.

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

Postopek je javen.

Direktor opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o navedbah direktorja.

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

Sklep o prenehanju delovnega razmerja delavca, ki nima zahtevanega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, sprejme organ določen s statutom.

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

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

O odgovoru delavca odloča organ, določen s statutom.

**Dopusti in odsotnosti z dela**

## 22. člen

V dneve letnega dopusta se ne vštevajo sobote, ko zavod na dela, oziroma drugi dnevi tedenskega počitka delavca.

Kriterij delovne dobe oziroma določene starosti se upoštevata delavcu pri določanju dolžine letnega dopusta, če je izpolnjen v koledarskem letu, za katerega se določa dolžina letnega dopusta.

Določba tega člena se uporablja od 1. 1. 1991.

## 23. člen

Delavec je lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka v posameznem koledarskem letu, in sicer:

- do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana v primerih, ko nima pravice do nadomestila osebnega dohodka za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju in sicer na podlagi zdravniškega potrdila in zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah;

- tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana in selitve v drugo stanovanje;

– en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov, zaradi vpklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad šest dni in drugih neodložitljivih opravkov.

#### 24. člen

Delavec je lahko odsoten z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka zaradi sodelovanja na seminarjih, kongresih in podobnih prireditvah, katerih vsebina ni povezana z delom v organizaciji, ustanovi in zavodu zaradi zdravljenja v zdravilišču na lastne stroške in v primerih iz prejšnjega člena te kolektivne pogodbe, če posebne okoliščine zahtevajo daljšo odsotnost.

#### Pravice delavcev, katerih delo postane nepotrebno

#### 25. člen

Direktor ugotovi na podlagi predloga strokovnih služb obstoj presežka delavcev in določi število ter kategorije presežnih delavcev. V isto kategorijo se uvrstijo tisti delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, za katera se zahteva enaka stopnja strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in zmožnosti.

Organ upravljanja določi na predlog direktorja in v skladu z merili, določenimi s kolektivno pogodbo, konkretne presežne delavce in sprejme program razreševanja presežnih delavcev.

Direktor določi pravice, ki se zagotavljajo posameznim presežnim delavcem, v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in programom razreševanja presežnih delavcev.

#### 26. člen

Med trajne presežke delavcev ni mogoče uvrstiti (izločilni kriteriji):

- sindikalnega poverjenika,
- delegata v delavskem svetu,
- delavke v času nosečnosti, med porodniškim dopustom in dopustom za nego in varstvo otroka.

Med trajne presežke je mogoče uvrstiti naslednje kategorije delavcev samo z njihovim soglasjem:

- invalide in invalidne osebe,
- delavce z manj kot enim letom delovne dobe,
- oba zakonca, ki sta zaposlena v istem zavodu,
- delavke (delavca) samohranilca z otrokom do dveh let starosti,
- delavce, ki jim do uveljavitve pravice do upokojitve manjka do pet let zavarovalne dobe, če jim ni mogoče dokupiti zavarovalne dobe.

#### 27. člen

Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je delovna uspešnost. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo večjo delovno uspešnost.

V primeru enake delovne uspešnosti delavcev se kot prvi korekcijski kriterij za ohranitev zaposlitve upošteva strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost).

Kot drugi kriterij se upoštevajo delovne izkušnje. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).

Kot tretji kriterij se upošteva delovna doba. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe in delovnih izkušenj. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah).

Kot četrti kriterij se upošteva zdravstveno stanje delavca (v poštevek pride ob enaki uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi). Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu v organizaciji, ustanovi in zavodu oziroma delavci s slabšim zdravstvenim stanjem.

Kot peti kriterij se upošteva socialno stanje: upošteva se, če imajo delavci iste kategorije enako delovno uspešnost, strokovno izobrazbo, izkušnje, delovno dobo in zdravstveno stanje. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem, pri ugotavljanju socialnega stanja pa se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, opravljanje obrtne dejavnosti kot postranskega poklica, opravljanje kmetijske dejavnosti, lastništvo oziroma solastništvo zasebnih in mešanih podjetij.

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

#### 28. člen

##### Osební dohodki

1. V pogodbi o zaposlitvi zavod in delavec določita osnovni osebni dohodek delavca.

Osnovni osebni dohodek delavca za poln delovni čas, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje ne more biti nižji od izhodiščnega osebnega dohodka, določenega v 2. točki tega člena, razen v primerih, ki so posebej določeni s to kolektivno pogodbo.

2. Izhodiščni bruto osebni dohodki po posameznih tarifnih razredih so:

Tarifni razredi	Izhodiščni mesečni bruto OD v din za poln delovni čas
I. enostavna dela	5.670,00
II. manj zahtevna dela	6.240,00
III. srednje zahtevna dela	6.970,00
IV. zahtevna dela	7.770,00
V. bolj zahtevna dela	8.790,00
VI. zelo zahtevna dela	10.490,00
VII. visoko zahtevna dela	11.910,00
VIII. najbolj zahtevna dela	14.180,00
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	17.010,00

3. V kolektivnih pogodbah dejavnosti se opredelijo izhodiščni osebni dohodki po specifičnih, za dejavnost značilnih tarifnih razredih. Izhodiščni osebni dohodki po teh tarifnih skupinah ne morejo biti nižji od izhodiščnih osebnih dohodkov, določenih v 2. točki tega člena, razen če ni s to pogodbo drugače določeno.

#### 29. člen

Prvo razvrščanje delavcev v posamezne tarifne razrede po tej pogodbi opravi direktor v soglasju z organom upravljanja. S tem razvrščanjem se delavcu ne more zmanjšati dosedanjega osebnega dohodka.

V primeru pritožbe delavca lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo ali uveljavitev arbitraže.

Razvrščanje delavcev mora biti opravljeno najkasneje v treh mesecih po uveljavitvi te pogodbe.

#### 30. člen

Izhodiščni osebni dohodki iz 28. člena te pogodbe se usklajujejo z mesečno rastjo osebnih dohodkov v gospodarstvu republike Slovenije.

Mesečna rast osebnih dohodkov iz prejšnjega odstavka se uporablja od rasti za mesec september 1990 glede na avgust 1990 dalje.

Podatke o rasti osebnih dohodkov v gospodarstvu republike Slovenije objavlja Zavod Republike Slovenije za statistiko.

#### 31. člen

Če za izplačilo osebnih dohodkov v višini, določeni s to kolektivno pogodbo, v proračunu družbenopolitične skupnosti ni mogoče zagotoviti zadostnih sredstev, izvršni svet skupščine družbenopolitične skupnosti izjemoma določi nižje izhodiščne osebne dohodke kot so določeni s to pogodbo, vendar ne nižje za več kot 20% in ne za dlje kot tri mesece.

V zavodih, ki opravljajo družbeno dejavnost in ki pridobivajo dohodek s prodajo blaga in storitev na trgu, se lahko izhodiščni osebni dohodki, določeni s to pogodbo, znižajo največ za 20% ob soglasju poslovodnega organa in organa upravljanja.

#### 32. člen

##### Osební dohodki na podlagi delovne uspešnosti

Poleg količine, kvalitete, gospodarnosti in inovativnosti pri delu se uspešnost delavca meri s specifičnimi – za dejavnost in poklic značilnimi merili – opredeljenimi v področnih zakonih oz. ustreznih dokumentih, ki so podlaga za pridobitev strokovnega naziva. Podrobnejša opredelitev meril za pridobivanje nazivov in za upoštevanje le teh pri izračunu osebnih dohodkov je predmet panožnih kolektivnih pogodb.

Osebni dohodek na podlagi svoje individualne uspešnosti pridobi delavec dodatno k osnovnemu osebnemu dohodku, določenemu na podlagi izhodiščnega osebnega dohodka iz 28. člena te pogodbe, povečanega za dodatke iz 33. člena te pogodbe.

#### 33. člen.

##### Dodatki

1. Delavcem pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolij, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden v primeru ko so to posebni pogoji, ki se občasno pojavljajo in zato niso ovrednoteni v osnovnem osebnem dohodku.

Dodatki se obračunavajo le za posebne pogoje, ki se občasno pojavljajo in le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Osnova za izračun dodatkov je osnovni osebni dohodek delavca za poln delovni čas, oziroma ustrežna urna postavka.

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

- izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni 10%
- delo v deljenem delovnem času:
  - za prekinitve dela 1 uro in več 15%
  - za prekinitve dela 2 uri in več 20%
- dežurstvo 20%
- nočno delo 30%
- delo preko polnega delovnega časa 30%
- delo v nedeljo 50%
- delo na dela proste dneve po posebnem republiškem in zveznem zakonu 50%

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

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

V delovno dobo po tej kolektivni pogodbi sodijo vsa obdobja opravljanja učinkovitega dela v naši državi, ki se po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja štejejo v zavarovalno dobo kakor tudi obdobja dela v tujini in obdobja dokupljene pokojninske dobe, v kolikor prispevajo k povečanju delovnih izkušenj za delo, ki ga delavec opravlja.

4. V kolektivni pogodbi dejavnosti in v kolektivni pogodbi zavoda, se določijo dodatki in višina dodatkov zaradi naporov in težkih pogojev dela v naslednjih primerih:

- a) Pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja kot na primer: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, posebno močan

ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo;

b) Če delavec pri delu stalno in v skladu s predpisi uporablja zaščitna sredstva kot so: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka ali druga zaščitna sredstva;

c) Pri delih pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija, sevanje).

#### 34. člen

##### Nadomestila osebnega dohodka

1. Delavcu pripada nadomestilo osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- zaradi bolezni;
- poklicne bolezni in nesreče pri delu;
- letnega dopusta in odsotnosti iz prvega odstavka 23. člena te pogodbe;
- na dela proste dneve po posebnem republiškem in zveznem zakonu;
- odsotnosti z dela zaradi napotitve na izobraževanje oziroma izpopolnjevanje v interesu zavoda;
- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom zavoda.

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

Osnova za izračun nadomestila je osebni dohodek delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas.

2. Delavec, ki se je kot presežni delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini 80% osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo.

Enake pravice veljajo tudi za čas čakanja na pravice iz 33. člena zakona o delovnih razmerjih.

#### 35. člen

##### Drugi osebni prejemki

###### 1. Regres za letni dopust

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust v obliki 13. osebnega dohodka najmanj v višini 2.850,00 din neto in se izplača do konca meseca julija tekočega leta.

###### 2. Jubilejne nagrade

Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

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

povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

###### 3. Odpravnina ob upokojitvi

Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih čistih osebnih dohodkov v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih čistih osebnih dohodkov delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Delavec ni upravičen do odpravnine, če je organizacija, ustanova in zavod zanj financiral dokup delovne dobe.

###### 4. Odpravnine zaradi prenehanja delovnega razmerja

V primeru, ko delavcu preneha delovno razmerje zaradi tehnoloških, organizacijskih in ekonomskih razlogov ali ukrepov družbenopolitične skupnosti, pripada delavcu na podlagi pismene izjave, da želi, da mu delovno razmerje preneha in da s temi sredstvi trajno rešuje svoje nadaljnje delovno angažiranje, nadomestilo v obliki odpravnine in sicer:

- za delavce z izpolnjeno delovno dobo do vključno 15 let v višini 24 osebnih dohodkov;
- za delavca z izpolnjeno delovno dobo nad 15 v višini 30 osebnih dohodkov;

Osnova za odpravnino je povprečni izplačani mesečni osebni dohodek delavca v zadnjih treh mesecih pred uveljavitvijo pravice do odpravnine.

Navedena izplačila zagotavlja zavod ter družbenopolitična skupnost in družbenopolitična skupnost na podlagi pravic in po pogojih v skladu z zakonom.

###### 5. Solidarnostne pomoči

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini povprečnega čistega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece, in sicer v naslednjih primerih:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana;
- težja invalidnost;
- daljša bolezen;
- elementarne nesreče ali požari.

#### 36. člen

##### Povračila stroškov v zvezi z delom

###### 1. Prehrana med delom

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

Delavcu pripada za prehrano med delom mesečno najmanj 700,00 din neto.

###### 2. Prevoz na delo in z dela

Delavcu se nadomestijo stroški prevoza na delo in z dela v višini stroškov javnega prevoza.

###### 3. Službena potovanja

Delavcu se v primeru službenega potovanja v Jugoslaviji in v tujini povrnejo stroški najmanj do višine, ki jo določi Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije.

###### 4. Terenski dodatek

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka kadar so napoteni na delo izven sedeža stalnega prebivališča in sta tam organizirana prehrana in prenočišče. Pogoji za izplačilo terenskega dodatka se določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma zavoda.

Terenski dodatek in dnevnicar se izključujeta.

#### 37. člen

##### Inovacije

Delavcu pripada za inovacijo najmanj 10% letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo za konkretno inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in zavodom.

Če je narava inovacije taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko višino odškodnine oceni.

#### 37. člen

##### Pripravniki in učenci na praksi

Delavcu – pripravniku pripadajo osebni dohodek in drugi osebni prejemki najmanj v višini 70% izhodiščnega osebnega dohodka, določenega za ustrezní tarifni razred ter povračilo stroškov prevoza na delo in z dela po tej pogodbi.

Učencem in študentom na praksi pripada za poln delovni čas obvezne prakse plačilo najmanj v višini 15% povprečnega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekli mesec.

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

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