

sindikalni poročevalec

št. 5

15. junija 1990

Delovno besedilo
14. junij 1990

SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOSPODARSTVO

Stranke kolektivne pogodbe

To kolektivno pogodbo sklepata Gospodarska zbornica Slovenije (v nadaljevanju: GZS) in Svet Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju: sindikat).

Veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja:

A. KRAJEVNO: Za območje Republike Slovenije.

B. STVARNO: Za vse organizacije in delodajalce, članice GZS.

Kolektivna pogodba velja tudi za tiste organizacije oz. delodajalce s področja gospodarstva, ki niso člani GZS, če pri njih zaposleni delavci trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

C. OSEBNO: Za vse delavce, zaposlene pri organizacijah in delodajalcih, članicah GZS in delavce, zaposlene pri orga-

nizacijah oz. delodajalcih s področja gospodarstva, ki niso člani GZS, če trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

Za poslovalne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ne veljajo določbe 29. do 40. člena, druge določbe pa veljajo, če ni njihova uporaba izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

Kolektivna pogodba velja tudi za učence in študente na praksi.

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

D. ČASOVNO: Ta pogodba začne veljati 8 dan po objavi in velja do 31. 12. 1992.

Določbe 29. do 40. člena veljajo do 31. 12. 1990.

Če ob izteku časa, za katerega je sklenjena ta pogodba stranki ne odpovesta pogodbe, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove.

1. PRAVICE IN OBVEZNOSTI ORGANIZACIJE OZIROMA DELODAJALCA IN DELAVCEV

1. člen

Razvrstitev del

Dela so razvrščena v devet temeljnih skupin:

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

2. člen

Posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja

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

3. člen

Objava delovnega mesta

V objavi oz. razpisu delovnega mesta je potrebno navesti:
– čas, za katerega se sklepa delovno razmerje,

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

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

4. člen

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

Sklep o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja sprejme poslovodni organ. Izbiri med kandidati opravi poslovodni organ ali organ, določen s splošnim aktom organizacije oz. delodajalec.

5. člen

Prenos pooblastil

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

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

6. člen

Pogodba o zaposlitvi

S pogodbo o zaposlitvi delavec in organizacije oz. delodajalec uredita naslednja vprašanja:

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

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

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

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

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

7. člen

Poskusno delo

Organ, ki odloči o sprejemu delavca v delovno razmerje, lahko določi poskusno delo in način spremljanja poskusnega dela ter sprejme oceno o uspešnosti poskusnega dela. Dolžina poskusnega dela ne sme biti daljša, kot je določeno v razpisu.

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

Največja dolžina poskusnega dela za posamezna dela znaša:

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

8. člen

Pripravništvo

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

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

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

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

Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

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

Pripravniška doba se lahko na predlog mentorja skrajša.

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

Uvod k splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo

Delovanje trga in tržnih zakonitosti je sindikate postavilo v pomembno, predvsem pa odgovorno vlogo pri urejanju delovnih odnosov. Včerajšnje samoupravno sporazumevanje in družbeno dogovarjanje smo nadomestili s kolektivnim pogajanjem.

Zakonsko opredeljena pogajalca sindikati in Gospodarska zbornica Slovenije opravljamo pogajanje v razmerah dnevni likvidnostnih težav gospodarskih organizacij, v soočanju s stečajni podjetij, morečega pritiska na delavce, kdo so presežki, neraščičenih lastninskih odnosov in standarda ter plač delavcev, ki so vse prej kot evropske.

V takšnih razmerah ni mogoče k nam v celoti presaditi kolektivnih pogodb razvitih dežel, je pa mogoče postaviti enak sistem kolektivnega pogajanja, ki bo omogočal sindikalno varstvo ekonomskih in socialnih pravic delavcev in članov sindikatov.

Kolektivna pogodba pomeni šele začetek izpolnjevanja programskih listin in njena prva naloga je podrobneje urediti pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev v organizacijah in pri delodajalcih pravice in obveznosti ter organizacij in delodajalcev.

Sindikati bomo s to kolektivno pogodbo, če bo prišlo do podpisa, tudi uzakonili pravice delavcev iz sindikalne liste, kar je pomembno poudariti. Zato je zaradi obojega kolektivna pogodba nedvomno pomemben, avtonomen delovno-pravni akt za vse delavce. Treba pa je povedati, da so nekatere pravice, zlasti cena dela, še daleč od

ravni razvitih dežel. Postavljen je sistem, ki v razmerah boljših gospodarskih rezultatov vodi k evropski ravni urejanja delovnih odnosov in pravic iz dela.

Določila o osebnih dohodkih, dodatkih, nadomestilih in stroških v tej kolektivni pogodbi predstavljajo minimalni in obvezni standard. Od dosedanega sistema delitve osebnih dohodkov z družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi, ki so določali maso sredstev za osebne dohodke, se kolektivna pogodba razlikuje po tem, da izhaja iz delavca. Seštevek osebnih dohodkov delavcev predstavlja raven osebnih dohodkov, ki so poslovni stroški, s katerimi je potrebno pri kalkulacijah ter planiranju v podjetjih obvezno računati. Ti zneski so obvezni, izplačljivi in iztožljivi. Poenostavljeno bi rekli, da imajo zneski izhodiščnih osebnih dohodkov za devet tarifnih razredov za delavce v delovnem razmerju podobno funkcijo kot najnižji zajamčeni osebni dohodek. Izhodiščni osebni dohodki se v kolektivnih pogodbah dejavnosti in zlasti kolektivni pogodbi podjetja glede na možnosti določajo in izkazujejo na višji, za delavce ugodnejši ravni. Tako za delavca vselej velja najugodnejša rešitev v sistemu kolektivnih pogodb. Skladno z določilom 112. člena zakona o delovnih razmerjih (Uradni list Republike Slovenije št. 14/90) generalna kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki delajo v organizacijah in pri delodajalcih v Republiki Sloveniji in se neposredno uporablja. V izhodiščnih vrednostih po posameznih razredih je upoštevan bruto

9. člen

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela (23. člen ZDR)

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

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

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

O začetku postopka je obveščen tudi sindikat.

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

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

Postopek je javen.

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

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

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

Organ, določen s statutom oz. splošnim aktom ne sme izreči delavcu sklepa o prenehanju delovnega razmerja, če mu ni omogočil enak obseg in možnosti za izobraževanje kot drugim delavcem, ki opravljajo dela na enakih oz. pogodbenih delovnih mestih.

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

O ugovoru delavca, ki je v delovnem razmerju v družbenem podjetju odloča delavski svet, oz. organ, določen s statutom.

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

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

Določbe 13., 14. in 15. odstavka te točke se smiselno uporabljajo tudi za banko, drugo finančno organizacijo, zavarovalnico in zadrugo.

10. člen

Razporejanje delavcev

Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza njegovi vrsti in stopnji strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim, poleg primerov določenih

z zakonom, tudi v primeru nenadne odsotnosti drugega delavca in v primeru okvare delovnih naprav in postrojenj.

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

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

– če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,

– če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot štiri ure, matere delavke z otrokom do treh let starosti pa če pot traja več kot dve uri.

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

11. člen

Delo na domu

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

Delavec, ki dela na domu, ima enake upravljske pravice kot delavci, ki delajo v organizaciji oz. delodajalcu.

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

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

12. člen

Pravice delavcev, katerih delo postane v podjetju oz. pri delodajalcu trajno nepotrebno

1. Poslovni organ 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 poslovodnega organa in v skladu z merili, določenimi s kolektivno pogodbo, konkretne presežne delavce in sprejme program razreševanja presežnih delavcev.

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

2. Med presežke delavcev ni mogoče uvrstiti (izločilni kriteriji):

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

Izhodiščni osebni dohodek za delavca je osnovni osebni dohodek brez dodatkov, brez nadomestil, brez učinka in pripada najmanj v višini iz splošne kolektivne pogodbe za ustrezni tarifni razred. Če pa delavec za določen mesec ni opravil vseh ur, se izhodiščni osebni dohodek preračuna na opravljene ure, razliko do mesečnega fonda pa se obračuna v obliki nadomestil osebnih dohodkov (delavec, ko ne dela, prejema nadomestilo osebnega dohodka, če je odsotnost navedena v kolektivni pogodbi kot pogoj za obračun nadomestila – bolniška, prazniki, dopust, plačane odsotnosti. Za ure, ki niso opredeljene kot plačane, pa je povsem razumljivo, da niso plačane). V generalni kolektivni pogodbi je zapisano, da so osnovni osebni dohodki po kolektivni pogodbi javni, dejanska izplačila osebnih dohodkov pa so zaupna in niso javna. To določilo je treba obravnavati v povezavi z drugimi določili kolektivne pogodbe in 5. členom Zakona o delovnih razmerjih delavcev. V kolektivni pogodbi je namreč določeno, da so merila za merjenje in ocenjevanje uspešnosti delavca vnaprej znana (norme, ceniki del, osebna ocena učinkovitosti delavca, provizija itd.). O prispevku po vnaprej določenih merilih odloča poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili (49. člen Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja – Uradni list SFRJ št. 60/89). Delavec je seznanjen s kriteriji in višino osebnega dohodka (o konkretni višini njegovega osebnega dohodka niso seznanjeni drugi delavci) in se v primerih nesoglasja lahko pritoži. Prav tako je potrebno upoštevati, da skladno s 5. členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list Republike Slovenije št. 14/60) sindikalnemu zaupniku morajo biti zagotovljene možnosti za hitro in učinkovito opravljanje sindikalne dejavnosti. To pomeni, da mu morajo biti na voljo tudi obračuni osebnih dohodkov, da bi na zahtevo delavca ali po lastni pobudi sprožili spor za varstvo pravic delavca.

Že prej smo poudarili, da nominalne vrednosti posameznih tarifnih razredov predstavljajo minimalne standarde, ki so v kolektivnih

sistem osebnih dohodkov predvsem zaradi vpliva obveznosti iz osebnih dohodkov na višino neto izplačil. Vse zahteve in računi, da se z razbremenjevanjem bruto osebnih dohodkov povišajo neto izplačila, morajo postati avtomatizem v sistemu. Preprosto povedano: zmanjšanje obveznosti iz bruto osebnih dohodkov povečuje neto osebne dohodke, ki jih prejema delavci. To pomeni, da bo v podjetjih potrebno mesečne zneske preračunati tudi na uro zaradi izračuna osebnih dohodkov.

V kolektivni pogodbi so upoštevani bruto osebni dohodki upoštevaje prispevke in davke iz bruto osebnih dohodkov za ljubljanske občine. Več kot 90 % vseh delavcev v republiki Sloveniji prejema bruto osebne dohodke enake ali manj obremenjene s prispevki in davki iz bruto osebnih dohodkov. Na ta način izračunani neto osebni dohodki po posameznih tarifnih razredih znašajo:

Naziv	Izhodiščni osebni dohodek za 182 ur	
	neto	bruto
I. Enostavno delo	3.080	5.670
II. Manj zahtevna dela	3.388	6.240
III. Srednje zahtevna dela	3.788	6.970
IV. Srednje zahtevna dela	4.220	7.770
V. Zahtevna dela	4.774	8.790
VI. Zelo zahtevna dela	5.700	10.490
VII. Visoko zahtevna dela	6.458	11.910
VIII. Najbolj zahtevna dela	7.700	14.180
IX. Izjemno zahtevna dela	9.240	17.010

Menimo, da bi v vseh občinah, kjer so obveznosti (to velja zlasti za Piran) morali sprožiti postopek za zniževanje občinskih prispevnih stopenj.

Med 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 isti organizaciji oz. pri istem delodajalcu,
- delavke (delavca) samohranilca z otrokom do dveh let starosti,
- delavce, ki jim do uveljavitve pravice do upokojitve manjka do pet let zavarovalne dobe.

Delavci iz prejšnjega odstavka uveljavljajo pravice iz 33. člena zakona o delovnih razmerjih z njihovim soglasjem.

3. 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 stalnosti zaposlitve upošteva strokovna izobrazba delavca oz. usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oz. usposobljenost).

Kot drugi kriterij se upoštevajo delovne izkušnje. Ta kriterij pride v poštev 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 pride v poštev 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 poštev pride ob enaki uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi). Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu v organizaciji oziroma pri delodajalcu.

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 oz. solastništvo zasebnih in mešanih podjetij.

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

13. člen

Delovni čas

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

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

Če eden izmed staršev z otrokom do sedemnajstega meseca starosti dela

polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med staršem in poslovnim organom.

Delavci se lahko odločijo za delo preko polnega delovnega časa izven primerov iz 48. in 49. člena zakona o delovnih razmerjih pod naslednjimi pogoji:

- da so predhodno seznanjeni s cilji dela,
- da se tako odločijo delavci neposredno ali delavci preko organa upravljanja (delavskega sveta ali njemu ustreznega organa).

Skrajšanje delovnega časa se lahko določi v skladu s kriteriji in merili iz kolektivne pogodbe za dejavnost oz. organizacijo.

Podatke o izkoriščenosti delovnega časa in potrebe po uvedbi dela preko delovnega časa spremlja organ upravljanja.

14. člen

Kriteriji za nočno delo

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

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

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

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

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

V primeru kršitev iz prvega in drugega odstavka te točke lahko zahteva sindikat od poslovnega organa oz. delodajalca takojšnjo ustavitev nočnega dela, če pa njegova zahteva ni upoštevana, lahko zahteva ukrepanje inšpekcije dela.

15. člen

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

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

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

pogodbah dejavnosti in podjetij na višji in za delavca ugodnejši ravni. Generalna kolektivna pogodba se pojavlja v tem prehodnem obdobju kot nujnost, čeprav je z razvojem trga in kolektivnih pogodb dejavnosti v prihodnje po našem mnenju, vprašljiva.

Prepričani smo, da se bo z uveljavljanjem kolektivnih pogodb pojavilo več problemov. Med drugim bo po vsej verjetnosti veliko vprašanj v podjetjih, kjer opravljajo različne dejavnosti, glede na to, da je generalna kolektivna pogodba minimalni standard in osnova za kolektivne pogodbe dejavnosti (v teh je lahko po posameznih tarifnih razredih višja raven izhodiščnih osebnih dohodkov, lahko so celo dodatki in nadomestila višje ovrednoteni). Menimo, da so rešitve teh problemov v primerni podjetniški pogodbi, ali pa v neposredni uporabi kolektivnih pogodb dejavnosti. Ta možnost je le, če del dejavnosti podjetja spada v drugo dejavnost - kolektivno pogodbo in ima svoj obračun (enota, profitni centri itd.).

Dodatki v generalni kolektivni pogodbi so bolj ali manj znani v dosedanji praksi. Res pa je, da so to minimumi in da jih je mogoče v dejavnosti ali podjetju še povečati. Če je bil uveljavljen za posamezno dejavnost ali podjetje specifični dodatek, ni razlogov, da ne bi še naprej ostal v veljavi (na primer: rudarski dodatek). Če je v podjetju nek dodatek že zdaj večji kot v generalni kolektivni pogodbi dejavnosti, ni razlogov, da ga ne bi še vnaprej zadržali.

Pri dodatkih pa je poenotena osnova za njihov obračun.

Obračunavanje dodatkov je bilo doslej različno, zato z generalno kolektivno pogodbo opredeljujemo enotno osnovo za obračun vseh dodatkov, to pa je osnovni osebni dohodek. Pri izračunu nadomestil osebnih dohodkov kolektivna pogodba prinaša poenoteno osnovo, osebni dohodek izplačan v preteklem mesecu. V izplačanem osebnem dohodku preteklega meseca se seštevajo vsa izplačila (osnovni osebni dohodek, dodatki, učinki). Pojavili se bodo primeri, ko osebni dohodek v preteklem mesecu ni izplačan za mesečni fond ur,

temveč za manj. V tem primeru se nam zdi najustreznejša rešitev preračun vseh izplačanih osebnih dohodkov na uro, kar je lahko osnova za obračun nadomestila v tekočem mesecu. Pri izračunu nadomestil so posebnosti le pri začasnih in sporazumni razporeditvi na delovno mesto v drugo podjetje za čas do 6 mesecev in za izračun nadomestila delovnemu invalidu.

Osebni dohodki iz dobička se, v nasprotju od dosedanjih načinom obvezne primerjave z enakimi ali sorodnimi organizacijami, ugotavljajo po podatkih o gospodarjenju lastne organizacije. Določene so osnove za izračunavanje mase sredstev za osebne dohodke iz dobička ter delitev te mase na posamezne delavce. Iz ugotovljene mase osebnih dohodkov iz dobička se 80 % te mase deli na delavce sorazmerno z izplačanim osebnim dohodkom (osnovni osebni dohodek, dodatki, učinki brez nadomestil), 20 % pa deli poslovodni organ po vnaprej določenih merilih. Ta so lahko določena v planskem aktu ali kolektivni pogodbi podjetja, ali celo v pogodbi o zaposlitvi (109. člen zakona o delovnih razmerjih).

Pri nadomestilih je v kolektivni pogodbi povzeta rešitev, da je osnova za nadomestilo povprečni osebni dohodek v preteklem mesecu. Naj opozorimo, da je doslej veljalo trimesečno povprečje. Navidez je majhna in le časovna razlika izračuna osnove za nadomestila. Dejansko pa je treba vsebinsko ugotoviti, da je zaradi inflacijskih gibanj ter mesečnih rasti osebnih dohodkov osnova za izračun realno povečana. To lahko pojasnimo s primerom. Če je bil povprečni osebni dohodek v gospodarstvu Slovenije za prvo trimesečje 4.371 dinarjev, po dosedanem načelu znaša 80 odstotno nadomestilo 2.623 dinarjev, če pa upoštevamo izplačani osebni dohodek gospodarstva marca 1990 v višini 4.711 dinarjev pa 2.827 dinarjev. Razlika je očitna. To načelo je uveljavljeno tudi pri skupni porabi in regresi za prehrano.

Delavcu se mora omogočiti odsotnost zaradi opravljanja državljskih dolžnosti in opravljanja delegatske funkcije v skupščinah družbenopolitičnih skupnosti.

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

- neodložljivi osebni opravki,
- zasebna potovanja,
- nega družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana,
- popravilo hiše oz. stanovanja,
- zdravljenje na lastne stroške.

Poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oz. delodajalec lahko delavčevu zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

16. člen

Razporejanje delavca – invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo

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

17. člen

Letni dopust

Pri obračunu letnega dopusta se upošteva petdnevni delovni teden. Delavec mora obvestiti organizacijo oz. delodajalca o izrabi dopusta iz 60. člena zakona o delovnih razmerjih v roku 7 dni pred izrabo. Določba prvega odstavka te točke se uporablja od 1. 1. 1991.

18. člen

Oblike motivacije delavcev

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

19. člen

Disciplinski postopek

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

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

O ugovoru zoper odločbo disciplinskega organa prve stopnje odloča organ, ki odloča o ugovoru iz IX. točke te pogodbe.

Pri izplačilih iz sredstev skupne porabe so v generalni kolektivni pogodbi večinoma prevzete rešitve iz sindikalne liste. Le izplačilo regresa za letni dopust je fiksirano v nominalnem znesku, v višjem znesku od dosedanjega po sindikalni listi, ker je njegovo izplačilo predvideno enkrat na leto in v enakih zneskih ter pod enakimi pogoji vsem delavcem. Kjerkoli se v generalni kolektivni pogodbi pojavlja osnova delovna doba, je mišljena skupna delovna doba. To ne pomeni, da podjetja poleg skupne delovne dobe kot svojo posebnost ne morejo uveljaviti posebnih dodatnih izplačil tudi na račun delovne dobe v svoji organizaciji. Te nagrade so predmet kolektivnih pogodb v podjetju. Pri delovni dobi se ne vštevta beneficirana in dokupljena delovna doba (ta ugotovitev velja tudi za dodatek 0,5 % za izpolnjeno leto delovne dobe). Delavec ni upravičen do nagrade za upokojitev (starostno ali invalidsko), če mu podjetje dokupi manjkajoča leta.

V generalni kolektivni pogodbi niso zajeti materialni stroški, razen stroškov za prehrano in stroškov prevoza na delo in z dela. Vsi drugi stroški so stvar podjetij. Ne vidimo razlogov, da podjetja ne bi obdržala dosedanjih določil iz Sindikalne liste, če jim to ustreza.

Zdajšnje razmere, postopen prehod na tržno gospodarjenje, potrebe po prestrukturiranju proizvodnje ter prilagajanje zaposlenosti novim razmeram so razlogi, da je v generalni kolektivni pogodbi dana možnost odstopanja od izhodiščne cene delovne sile (izhodiščni osebni dohodek) v prvem letu uresničevanja kolektivne pogodbe do 20 %. Pogoj pa je podjetniški dogovor sindikata, samoupravnih organov in poslovodstva na osnovi analize konkretnih in razvojnih možnosti. Na tej osnovi se določi tudi višina odstopanja od 0 do 20 %. Odstopanje od izhodiščne cene v Svobodnih sindikatih povezujemo z izdajo obveznic delavcem za neizplačane osebne dohodke. Ne le da je to potem obvezno izplačilo v prihodnosti, temveč tudi podlaga za varstvo delavca v primeru stečajnih postopkov, saj bi se dolgovi po obveznicah vključevali v upniško maso

20. člen

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

O ugovoru v postopku za varstvo pravic delavcev odloča organ iz IX. točke te pogodbe.

21. člen

Odškodnina

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

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

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

22. člen

Dolžina odpovednega roka

Dolžina odpovednega roka znaša v primeru, da delavec pisмено izjavi, da želi, da mu preneha delovno razmerje:

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

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

Odsotnost iz predhodnega odstavka lahko delavec izbrabi po urah v dogovoru s poslovodnim organom oz. delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oz. delodajalcem.

23. člen

Varstvo pri delu

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

Delodajalci kot odgovorni nosilci varnega dela imajo predvsem sledeče obveznosti:

- prilagoditi morajo delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,

stečajnih postopkov. Za svobodne sindikate bomo pripravili navodilo z ustreznimi postopki za izdajo obveznic delavcem.

V kolektivni pogodbi je zapisana tudi eskalacijska klavzula, ki v razmerah inflacijskih odstopanj in inflacijske rasti uveljavlja avtomatizem pri izračunu in obračunu osebnih dohodkov. Ta eskalacijska skala se uporablja tudi pri obračunu regresa za prehrano.

V pogajanjih z Gospodarsko zbornico Slovenije smo prišli do stopnje, ko je potrebno rezultate pogajanj ponuditi v razpravo članstvu prek vseh organiziranih oblik sindikatov.

Veliko naših zahtev, sprejetih na 1. kongresu ZSSS, je uveljavljenih, nekaj pa jih je, zaradi zaostrenih razmer v pokongresnem obdobju, opredeljenih kot možen pogajalski konsenz. Vrsto specifičnih pravic in tudi pravic iz te pogodbe je potrebno in mogoče urediti v panožnih kolektivnih pogodbah na višji ravni. Zaradi konstituiranja slovenske skupščine in izvršnega sveta nikakor ni bilo mogoče začeti pogajanj o splošni kolektivni pogodbi za delavce, zaposlene v organizacijah s področja družbenih dejavnosti in v organih družbenopolitičnih skupnosti z izvršnim svetom skupščine republike Slovenije. Ostaja naloga, da o tej splošni kolektivni pogodbi zaključimo pogajanja v zakonskem roku.

V pogajanjih smo si postavili temeljni cilj, omogočiti delavcem in članom sindikatov več pravic iz varstva kot jih dajejo zakoni s področja delovnih razmerij, v nobenem primeru pa opredelitev pravic delavcev v kolektivni pogodbi ne sme povzročiti večje brezposelnosti, stečajev, ali rednih likvidacij.

Vsem sindikatom predlagamo, da o kolektivni pogodbi, ki je rezultat dosedanjih pogajanj, razpravljajo in sprejmejo do nje konkretne opredelitve. Če se bo v razpravi pokazalo, da so določila kolektivne pogodbe za delavce sprejemljiva, bo svet ZSSS odločal o podpisu kolektivne pogodbe, na seji, 27. 6. 1990.

- prilagajati morajo delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
 - zamenjati morajo nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oz. manj škodljivimi delovnimi (tehnoškimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetskimi viri,
 - razvijati morajo usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
 - posvetovati se morajo z delavci oz. njihovimi zastopniki o vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.
- Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek podjetja oziroma delodajalca.
- Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca.

24. člen

Izobraževanje

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

Delavec se je dolžan izobraževati, če ga organizacija oz. delodajalec napoti na izobraževanje.

Obseg delovnega časa, namenjenega za izobraževanje, se določi glede na dolžino in vrsto izobraževanja s pogodbo. Če gre za izobraževanje, ki je organizirano izven delovnega časa (izobraževanje ob delu) in je izobraževanje v interesu organizacije oz. delodajalca ali če je delavec na izobraževanje napoten, 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 izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- petnajst delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli,
- deset delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- petindvajset delovnih dni za magistrski izpit,
- petintrideset delovnih dni za doktorat.

Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal. Delavcu, ki se izobražuje v interesu organizacije oz. delodajalca in delavcu, ki je na izobraževanje napoten, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem:

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

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

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

25. člen

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.

26. člen

Obveščanje delavcev

Poslovodni organ oz. delodajalec je dolžan obveščati delavce o:

- večletnih in letnih planih organizacije oz. delodajalca,
- 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 se delavci obvestijo pred sprejemom odločitev, o poslovanju pa po preteku vsakega obračunskega obdobja.

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

Dolžnosti obveščanja ni, 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, se smiselno uporabljajo določbe tretjega odstavka 4. člena zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja.

27. člen

Položaj delegata v delavskem svetu mešanega podjetja

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

28. člen

Pogoji za delovanje sindikata

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

2. Poslovodni organ in strokovne službe zagotavljajo sindikatu podatke o vseh vprašanih:

- 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.

3. Sindikatu se vročajo vabila za gradivi za seje vseh organov iz prejšnjega odstavka in zagotavlja sodelovanje njegovih predstavnikov na teh sejah. Pristojni organi so dolžni sindikatu omogočiti, da sodeluje na sejah organov pri odločanju o reševanju individualnih sporov.

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

4. Organizacija oz. delodajalec zagotavlja za delo sindikata naslednje pogoje:

- sindikalnim zaupnikom najmanj 1 plačano uro letno za vsakega delavca v organizaciji oz. pri delodajalcu, vendar ne manj kot 50 ur letno, za opravljanje njegovih funkcij in za sodelovanje v delu organov sindikata izven organizacije oz. delodajalca. V tako določeno število ur se ne všteta sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih Zveze SSS in v organih sindikata dejavnosti na ravni republike.

Ne glede na število sindikalnih zaupnikov v organizaciji oz. pri delodajalcu skupno število plačanih ur za njihovo sindikalno delo (t. j. za delo vseh poverjenikov skupaj) ne sme biti manjše kot število delavcev v podjetju in ne manjše kot 50 ur.

– Okvirni režim izrabe tako določenega števila ur za delo sindikalnega zaupnika se dogovori med sindikatom in poslovodnim organom oz. delodajalcem. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikata ter zahteve delovnega procesa.

– Sindikat se s poslovodnim organom oz. delodajalcem dogovori o načinu zagotavljanja strokovne pomoči in drugih pogojev (prostor, tehnično in administrativno delo in podobno) za delo sindikata, njegovih organov in sindikalnega zaupnika v organizaciji oz. pri delodajalcu.

– Zagotavlja obračun in plačevanje članarine sindikatu za člane sindikata.

5. Sindikat v organizaciji oz. pri delodajalcu, uporablja za organiziranje in vodenje stavke sindikalna stavkovna pravila.

6. Pravice iz 3. in 4. odstavka 5. člena zakona o delovnih razmerjih uživajo sindikalni zaupniki oz. drugi sindikalni predstavniki tudi dve leti po preteku njihovih funkcij.

29. člen

Splošne določbe o osebnih dohodkih in drugih osebnih prejemkih

1. Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe so obvezni minimalni standardi in osnova za določanje vsebine kolektivnih pogodb v dejavnostih in kolektivnih pogodb v organizacijah oz. pri delodajalcih.

2. Osnovni osebni dohodek delavca ne more biti nižji od izhodiščnega osebnega dohodka, določenega v 30. členu te kolektivne pogodbe.

3. Izraz osebni dohodek vsebinsko ustreza izrazu plača. Oba izraza se lahko uporabljata enakovredno.

4. Osnovni osebni dohodki delavcev po določitvi te kolektivne pogodbe so javni. Dejanski osebni dohodki delavcev so zaupni.

5. Osebni dohodki se izplačujejo najmanj enkrat mesečno in sicer najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

6. Določila te generalne kolektivne pogodbe veljajo za vse delavce, če ni s to pogodbo drugače določeno.

Delavcem, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, pripadajo drugi osebni prejemki ter povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v enakem znesku, kot delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom.

30. člen

Osebni dohodki

1. Delavcu pripada za polni delovni čas znesek osebnega dohodka najmanj v višini, določeni s to kolektivno pogodbo.

V pogodbi o zaposlitvi organizacije oz. delodajalec in delavec določita osnovni osebni dohodek delavca. Osnovni osebni dohodek je podlaga za določanje dodatkov.

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

Tarifni razredi	Izhodiščni mesečni bruto OD v din za 182 ur
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. visoka 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 razredih ne morejo biti nižji od izhodiščnih osebni dohodkov določenih v 2. točki 30. člena pogodbe, razen če ni s to pogodbo drugače določeno.

31. člen

Osebni dohodek na podlagi delovne učinkovitosti

Osnove za določanje delovne učinkovitosti so količina, kvaliteta, gospodarnost dela, inventivnost in inovativnost. Delovna učinkovitost se meri oziroma ocenjuje individualno ali skupinsko, po vnaprej dogovorjenih kriterijih.

32. člen

Dodatki

1. Delavcem pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

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

Osnova za izračun dodatkov je 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 izraženi v odstotku od osnove, ki pa ne sme biti manjši kot:

- izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni 10 %
- delo v deljenem delovnem času
- za prekinitvev dela 1 uro in več 15 %
- za prekinitvev 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 %

Če organizacija oz. delodajalec uvede t. i. »evropski delovni čas« delavcem ne pripada dodatek za delo v deljenem delovnem času v višini 15 %.

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

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

3. V kolektivni pogodbi dejavnosti in v kolektivni pogodbi organizacije oz. delodajalca, 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, ali pri delu v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo, imajo delavci pravico do dodatka za težko delo.

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), je treba v kolektivni pogodbi dejavnosti in kolektivni pogodbi podjetja določiti višino teh posebnih dodatkov – odvisno od stopnje nevarnosti v primerjavi s predhodnimi točkami tega člena.

33. člen

Nadomestila osebnega dohodka

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

- zaradi bolezni, nege družinskega člana in varstva otrok v primeru bolezni;
- poklicne bolezni in nesreče pri delu;
- letnega dopusta in odsotnosti iz prvega odstavka 15. člena te pogodbe;
- na dela prost dan po posebnem republiškem in zveznem zakonu;
- odsotnosti z dela zaradi napolitve na izobraževanja oz. izobraževanja v interesu podjetja;
- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali aktom podjetja.

Osnova za nadomestilo je izplačani osebni dohodek delavca za pretekli mesec.

V vseh primerih, razen v primeru bolezni ter nege družinskega člana, delavec prejme nadomestilo v višini 100 % osnove. V primerih začasne nezmožnosti za delo do 30 dni, zaradi bolezni ali nege družinskega člana, pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 80 % osnove.

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

Delavec invalid ima v času prekvalifikacije oz. dokvalifikacije za razporeditev na delovno mesto, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini povprečnega osebnega dohodka delavca v preteklih treh mesecih pred nastopom invalidnosti, revaloriziranega za tekoči mesec z rastjo osebnih dohodkov v organizaciji oz. pri delodajalcu.

Delavec, ki je začasno in sporazumno razporejen na delovno mesto v drugo podjetje za čas do 6 mesecev, ne more prejemati nižjega osnovnega osebnega dohodka, kot ga je prejemal pred prerazporeditvijo.

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

34. člen

Del osebnega dohodka iz naslova uspešnosti poslovanja oziroma iz dobička

V primeru izkazanega dobička se lahko skladno z akti podjetja in vnaprej opredeljenimi merili ustrezen del dobička razdeli med delavce.

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

V družbenem podjetju se delavcem izplača udeležba na dobičku samo v okviru višine dobička, ki presega 6 % poslovnega sklada. Pri tem se upošteva stanje poslovnega sklada na začetku poslovnega leta.

V mešanem podjetju velja za udeležbo delavcev v dobičku, ki pripada delu družbenega kapitala enaka omejitev kot v 3. odstavku. Iz dobička, ki pripada preostalemu delu trajnega kapitala, pripada delavcem najmanj 3 % ustvarjenega čistega dobička.

Od dobička, namenjenega za delitev delavcem, se 80 % deli na delavce proporcionalno izplačanim osebnim dohodkom delavcev, 20 % dobička pa po kriterijih, ki jih vnaprej določi poslovodni organ.

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.- 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.

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

3. Odpravnina ob upokojitvi

Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih 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 mu je organizacija oz. delodajalec dokupil delovno dobo.

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 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 do vključno 30 let v višini 30 osebnih dohodkov;
- za delavca z izpolnjeno delovno dobo nad 30 let v višini 36 osebnih dohodkov.

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

Navedena izplačila zagotavljata organizacija oz. delodajalec in družbenopolitična skupnost 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 700 din neto. Navedena višina se povečuje v skladu z eskalacijsko klavzulo iz 40. člena te kolektivne pogodbe.

2. Službena potovanja

Delavcu se v primeru službenega potovanja v Jugoslaviji in v tujini povrne dejanski stroški.

3. Terenski dodatek

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka za delo na terenu. Pogoji za izplačilo terenskega dodatka se določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti oz. organizacije ali delodajalca.

4. Prevoz na delo in z dela

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

37. člen

Inovacije

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

38. člen

Pripravniki in učenci na praksi

Delavcu – pripravniku pripadajo osebni dohodek in drugi osebni prejemki v višini 70% izhodiščnega osebnega dohodka določenega za ustreznih tarifnih razred ter povračilo stroškov prevoza na delo in z dela.

Učencem in študentom na praksi pripada za 182 dni obvezne prakse

plačilo najmanj v višini 15% povprečnega OD 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.

39. člen

Osebni dohodki sindikalnih zaupnikov

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

Osebni dohodek sindikalnega zaupnika se valorizira z rastjo osebnih dohodkov v organizaciji oz. pri delodajalcu.

Sindikalni zaupnik ima pravico do udeležbe na dobičku.

40. člen

1. Prvo razvrščanje delavcev v posamezne tarifne razrede opravi poslovni organ ali ustrezna strokovna služba v soglasju z organom upravljanja. V primeru pritožbe delavca lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo ali uveljavitev arbitraže.

2. Najnižji in izhodiščni osebni dohodki se valorizirajo v skladu z rastjo življenjskih stroškov naslednjo eskalacijsko klavzulo:

- do rasti vključno 5% mesečno se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov proporcionalno povečajo tudi najnižji in izhodiščni osebni dohodki;
- v primeru rasti nad 5 do vključno 10% se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov nad 5%, najnižji in izhodiščni osebni dohodki povečajo za 0,9%;
- v primeru rasti nad 10%, se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov nad 10%, najnižji in izhodiščni osebni dohodki povečajo za 0,8%.

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

Eskalacijska klavzula velja od 1. julija dalje.

3. Če bi izplačilo osebnih dohodkov določenih v skladu s kolektivno pogodbo ogrozilo poslovanje organizacije oz. delodajalca, organ upravljanja oz. delodajalec na podlagi analize tekočih in razvojnih možnosti dela in gospodarjenja v soglasju s sindikatom določi nižje osnovne osebne dohodke kot so določeni s to kolektivno pogodbo, vendar ne več kot 20% nižje.

2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

41. člen

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 določil.

42. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

43. člen

Sklenitev, sprememba in dopolnitev kolektivne pogodbe

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

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

Pogodbeno stranka, ki želi spremembo oz. 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 oz. se do predloga ne opredeli v 30 dneh, stranka – predlagateljica začne postopek pred komisijo za pomirjevanje.

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

44. člen

Reševanje kolektivnih sporov

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

Steje se, da gre za spor med strankama, če se ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi oz. dopolnitvi kolektivne pogodbe oz. o drugih ukrepih za reševanje spornih situacij.

45. člen

Sestava komisije za pomirjevanje

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

46. člen

Začetek postopka

Postopek pomirjevanja se začne na zahtevo katerikoli stranke.

47. člen

Učinki pomirjevanja

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

Vsak sporazum, ki ga stranki dosežeta, morata biti pismen.

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

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

48. člen

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.

49. 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 potrebno drugi stranki predhodno pismeno napovedati v roku, ki pa ne sme biti krajši kot tri mesece.

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

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