

# PRED TEDNOM SOLIDARNOSTI

Delovnim ljudem in občanom!

V mesecu juliju pred dvanajstimi leti je močan potres razdejal Skopje. V spomin na ta tragičen dogodek in na solidarnost, ki so jo skupaj z ljudmi vsega sveta izkazali narodi in narodnosti Jugoslavije, smo zbrali čas od 26. julija do 1. avgusta za Teden solidarnosti. V tem tednu se bo v Jugoslaviji zvrstila vrsta solidarnostnih aktivnosti, ki so velikega pomena za negovanje in razširjanje solidarnosti kot družbene in osebne vrednote naših delovnih ljudi in občanov.

V lanskem letu so republike in pokrajine podpisale družbeni dogovor o oblikovanju sredstev solidarnosti za odpravljanje posledic naravnih nesreč. Dogovor predvideva, da se redno in po vnaprej sprejetem programu zbirajo sredstva za pomoč ob večjih naravnih nesrečah. S samoupravnim združevanjem sredstev za odpravljanje posledic naravnih nesreč in z drugimi solidarnostnimi akcijami v teku vsega leta moramo solidarnost, ki je ena izmed najpomembnejših pridobitev naše revolucije, uveljaviti kot najbolj jasn in konkreten izraz humanizma in bratskega povezovanja ljudi v naši socialistični samoupravi

družbi. Zato izvršni odbor republiške konference Socialistične zveze delovnega ljudstva Slovenije poziva vse delovne ljudi in občane socialistične republike Slovenije, da še posebej in v polni meri v tednu solidarnosti organizirajo ter sodelujejo v vseh solidarnostnih akcijah.

Svoja prizadevanja na tem področju naj bi delovni ljudje in občani naše skupnosti strnili v zbiranje in združevanje sredstev posebnega prispevka iz osebnega dohodka in iz dodatnega dela, kot je določeno z medrepubliškimi dogovori in z republiškimi zakonom o oblikovanju sredstev solidarnosti za odpravljanje posledic naravnih nesreč. S to in z drugimi akcijami bomo v praksi pokazali, da smo enotni v prizadevanjih za uveljavljanje solidarnosti kot humane in etične vrednote, na osnovi katere uresničujemo pogoje za materialno in družbeno varnost in za enotno delo delovnih ljudi ter razvoj vseh delov družbe naše skupnosti.

IZVRŠNI ODBOR REPUBLIŠKE KONFERENCE  
SOCIALISTIČNE ZVEZE DELOVNEGA LJUDSTVA  
SLOVENIJE

V javni razpravi med delavci horjulske Iskre je poleg nekaterih drugih samoupravnih aktov prav sedaj tudi sporazum o stanovanjskih zadevah. S tem sporazumom naj bi predvsem uskladili pogoje za pridobitev stanovanja oziroma stanovanjskega kredita s kriteriji solidarnostnega sklada in banke. V prihodnjem letu namreč računajo, da bodo s pomočjo sredstev solidarnostnega sklada zgradili stanovanjski blok z osmimi stanovanji, in to predvsem za mlade družine.

Ceprav so potrebe po stanovanjih med njihovimi delavci velike, jih težko rešujejo, saj Horjul nima zazidalnega načrta vzrok, kar jim praktično onemogoča kakršnokoli legalno gradnjo. Prav zato načrtujejo znatnejšo pomoč krajevni skupnosti za izdelavo zazidalnega načrta, ki jim bo omogočil gradnjo družbenih stanovanj.

KOLIKŠNA JE  
NAŠA  
SKRB  
ZA VARNO  
DELO?

Škodljivo  
nerazumevanje  
posameznikov  
in  
družbe

Stran 2

## DELAVSKA ENOTNOST

19. VII. 1975 - ŠT. 28. L. XXXII

### MIKA ŠPILJAK V ŽELEZARNI JESENICE

V sredo, 16. julija je obiskal železarno Jesenice predsednik Zveze sindikatov Jugoslavije Mika Špiljak. Spremljali so ga član CK ZKS Iztok Vinkler predsednik republiškega odbora sindikata delavcev kovinske industrije Slovenije Rajko Orešnik, sekretar tega odbora Srečko Mlinarič in namestnica sekretarja Vida Prinčič.

V dopoldanskem pogovoru so sodelovali predstavniki družbenopolitičnih organizacij železarne in občine, predsednik delavskega sveta železarne in njen generalni direktor. Predsednik sindikata v železarni Franc Kobentar je seznanil tovariša Špiljaka, kako deluje sindikat v železarni in kako je organiziran od sindikalnih skupin do sindikalne konference. Posebno pozornost je pri tem posvetil delegatskim odnosom v sindikalni organizaciji. O razvoju samoupravljanja v železarni in o prizadevanjih delovnega kolektiva za novo organiziranje v več temeljnih organizacijah združenega dela je spregovoril predsednik delavskega sveta Alojz Kalan. Generalni direktor mg. Peter Kunc pa je orisal napore delavcev železarne, da bi proizvodnja potekala nemoteno, in nakazal bodočnost železarne v srednjeročnem razvojnem programu.

Predsednik Zveze sindikatov Jugoslavije Mika Špiljak se je zanimal predvsem, kako daleč so v železarni pri ustanavljanju temeljnih organizacij združenega dela, kakšen sistem nagrajevanja uveljavljajo, kako uspe-

vajo z izvozom in kakšne težave imajo pri uvozu surovin.

Po dopoldanskem pogovoru si je predsednik Zveze sindikatov Jugoslavije ogledal valjarno Bluming in Steckel ter gradnjo nove hladne valjarne na Beli. Popoldne pa se je na Jesenicah sestal širši družbenopolitični aktiv s komunisti železarne, na katerem je Mika Špiljak predaval o aktualnih vprašanjih delovanja ZKJ z drugimi komunističnimi partijami.

F. K.

SINDIKATI IN ZBORNICA ZA SKUPNO - PLANSKO - MIZO

## OSNOVNA USMERITEV: SAMOUPRAVNO

Zadnje čase pri nas posvečamo vse več pozornosti planiranju. In ob tem poudarjamo, da ni vseeno, kako planiramo in po kakšni poti prihajamo do planskih nalog, ki naj bi vsekakor bile dejansko dosegljivi cilji.

Pred dnevi sta se v domu sindikatov v Ljubljani sestali predsedstvi republiškega sveta ZSS in Gospodarske zbornice Slovenije, da bi skupaj ocenili priprave planov v temeljnih organizacijah združenega dela, krajevnih skupnostih in občinah ter določili nadaljnje naloge za pospeševanje samoupravnega planiranja.

Vsekakor se najprej zastavlja vprašanje, kako naj ocenimo sistem planiranja in „pristop k planiranju“, ki smo ga poznali doslej. Bi lahko zanj rekli, da je bilo samoupravno?

Prizadevanja — namreč „za“ samoupravno planiranje — so vsekakor bila zelo močna, vendar so bili praktični rezultati vse prej kot spodbudni. Prav gotovo bi bilo najlaže reči, da planerji niso izpolnili naših pričakovanj, čeprav bi se hkrati s to trditvijo natančno zavedali, da strokovnim delavcem, ki so sodelovali pri planiranju, pravza-



jim „oni izračunali“ in razložili tako, da pravzaprav ničesar ni moč razumeti.

Prva zahteva — in tudi za naš socializem življenjskega pomena je — da planerji v TOZD najdejo neposreden stik z delavcem. To je po vsej verjetnosti tudi edina pot, da plani ne bodo viseli v zraku, kakor zdaj ugotavljamo v prenekaterem primeru. Gre namreč za preprost pojav — „preprost“ v načinu razmišljanja tehnokratov in drugih vodstveno razporejenih oseb — ki mislijo, da je njihova sveta dolžnost pri planiranju, da povedo, kaj „bi lahko bilo, če bi bilo.“ In v tem „če“, so seveda sredstva, ki jih kolektiv nima, jih pa naj bi dobil nekje drugje, da bi lahko uresničeval svoje planske naloge.

Zanimivo je, da je tak način planiranja pri nas zelo razširjen. Namreč, zastavljanje takih na-

log, ki sicer upošteva svoje lastno delo in zmogljivosti, nikakor pa ne tudi denarja, ki ga obvezno manjka pri takem planskem načrtovanju in ga je seveda treba dobiti od nekje drugje.

Že na osnovi teh nekaj misli lahko napovemo, da se bodo tako zbornica kot sindikati v prihodnje odločno zavzemali za tako planiranje, ki bo „sedelo na tleh“ in bo predvsem računalo s svojimi lastnimi silami in z realnimi mižnostmi TOZD, podjetja, regije ali kako drugače opredeljenega „kolektiva.“

Toliko o planiranju, ki je delavcu najbližje, torej v njegovi TOZD. Malce drugače — čeprav ne v osnovi — se stvar zastavlja pri iskanju odgovora na vprašanje, kako naj pravzaprav planiramo v republiki, da „ne bomo plavali v zraku.“ Videti je, da si bomo morali v najkrajšem času

odgovoriti na vprašanje, kako in kje nameravamo priti do surovin, kako bomo razrešili razpravo o bolj in manj zanimivih gospodarskih panogah (seveda v slovenskih okvirih) in koliko odločnosti bomo pokazali pri zavestnem opuščanju predelovalne industrije v korist „možganom“, če se izrazimo kar najbolj preprosto in poenostavljeno.

Vsekakor pa se tudi v planskih prizadevanjih kot izredno žgoča in neodložljiva naloga v republiškem merilu kaže predvsem energetski položaj in „arterioskleroza“ v železnjskem in cestnem prometu. Videti je, da prav nobeno resnejše planiranje — tudi kratkoročno ne! — ne bo moglo obiti omenjenih vprašanj nadaljnega razvoja vse naše družbe.

I. T.











# SINDIKATI

PRILOGA DELAVSKE ENOTNOSTI

19. VII. 1975 – Št. 7

Glavni urednik VOJKO ČERNELČ,  
odgovorni urednik BOJAN SAMARIN

## KOLEKTIVNA POGODBA O DELOVNIH RAZMERJIH MED DELAVCI IN SAMOSTOJNIMI OBRTNIKI

**DELAVCEM PRI SAMOSTOJNIH OBRTNIKI NA PODROČJU  
OBRTI, GOSTINSTVA, AVTOPREVOZNIŠTVA, BRODARSTVA  
IN PRODAJE NA DROBNO!**

Republiški odbor Sindikata obrtnih delavcev Slovenije, ki v svoji novi organizaciji združuje vse delavce iz naštetih dejavnosti v individualnem sektorju, in republiški zbor samostojnih obrtnikov Gospodarske zbornice Slovenije sta na svojih plenarnih sejah delegatov iz vse Slovenije dne 30. maja 1975. leta in 25. junija 1975. leta sprejela novo kolektivno pogodbo o delovnih razmerjih med delavci in samostojnimi obrtniki.

Nova kolektivna pogodba temelji na novi ustavi in novih zakonskih predpisih, oblikovali pa ste jo delavci sami in samostojni obrtniki iz področij, ki jih zajema. Široka razprava o osnutku in predlogu te pogodbe je namreč potekala dva meseca v vaših osnovnih organizacijah sindikata in v področnih strokovnih odborih gospodarske zbornice. V usklajevalnem postopku so bili ustrezno upoštevani vsi predlogi iz razprave. Tako lahko trdimo, da je to resnično kolektivna pogodba vseh vas, delavcev in vseh samostojnih obrtnikov, s katerimi delate in soustvarjate dohodek.

Posebne značilnosti nove kolektivne pogodbe so:

– Podrobno so opredeljene pravice in dolžnosti delavcev – delegatov v obratovalnici.

– V primerjavi s spremembami in dopolnitvami kolektivne pogodbe iz leta 1974 je dograjen sistem udeležbe delavca pri dohodku obratovalnice glede na njegovo živi on minulo delo v obratovalnici, in to tako, da je, kolikor je mogoče, usklajeno živo in minulo delo v obratovalnici, in to tako, da je, kolikor je mogoče, usklajeno v organizacijah združenega dela.

Pri tem je najnižji osebni dohodek delavca za delo ob normalnih razmerah, v polnem delovnem času in pri doseganju normalnega delovnega uspeha izražen v razmerjih na osnovno 100 (glej člen 43 kolektivne pogodbe). Osnovo 100 pa predstavlja 60 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem koledarskem letu, valoriziranega za tekoče leto zaradi zvišanja življenjskih stroškov in drugih pogojev po stopnji družbeno priznane valorizacije v gospodarskih dejavnostih.

Ker je znašal povprečni mesečni osebni dohodek na zaposlenega v republiki v 1974 letu 2.815 dinarjev, predstavlja torej osnova 100, izražena v dinarjih, 1.689 dinarjev. (To je v 43. členu kolektivne pogodbe I. skupina; II. skupina = 1.858 dinarjev, III. skupina = 2.196 dinarjev, IV. skupina = 2.871 dinarjev, V. skupina = 3.378 dinarjev, VI. skupina = 3.885 dinarjev, VII. skupina = 4.560 dinarjev).

– Tudi glede pravic, ki izhajajo iz Sindikalne liste 75, so pravice delavcev in pravice učencev v učnih razmerjih v individualnem sektorju usklajene s pravicami delavcev in učencev v organizacijah združenega dela.

– Prav tako so skladno s pravicami delavcev in učencev v združenem delu določene pravice delavcev in učencev v individualnem sektorju dela glede oblikovanja in koriščenja sredstev skupne porabe. Pri tem je zaradi majhnega števila delavcev v obratovalnicah samostojnih obrtnikov in specifičnosti na tem področju odprta možnost vašega delovanja na področju kulturne, športne in druge rekreacije v okviru vaših osnovnih organizacij sindikata tudi s pomočjo namenskih dotacij iz dohodka obratovalnic za te namene.

Individualne pogodbe o zaposlitvi boste sklepali na novem obrazcu, ki ga sedaj oblikujemo in v katerem bodo tudi ustrezna pojasnila. Po objavi kolektivne pogodbe v uradnem listu bodo obrazci na voljo.

Na jesen letos se boste po enakem postopku, kot ste sklepali kolektivno pogodbo, sporazumevali še o novih določbah za področje vašega varstva pri delu, ko boste oblikovali poseben pogodbeni akt po določbah 13. člena kolektivne pogodbe.

Glede pravic vašega dopolnilnega izobraževanja s pomočjo sredstev vaših posebnih samoupravnih skladov za dopolnilno izobraževanje v novi kolektivni pogodbi ni sprememb. Ugotovljamo pa, da v vseh občinah še niso ustanovljeni ti skladi in da vsi še ne izkoriščate širokih možnosti dopolnilnega izobraževanja in pravic samoupravljanja s sredstvi teh skladov, kar vse je dogovorjeno s kolektivno pogodbo.

Prav tako ugotovljamo, da v vseh občinah še nimate ustanovljene v vaši osnovni organizaciji sindikata komisije, ki bi vam pomagala pri reševanju vaših stanovanjskih vprašanj in si z nami vsemi prizadevala za polno uveljavitev vaših pravic po novi ustavi tudi na tem področju.

Predvsem pa ugotovljamo, da vsi delavci pri zasebnih delodajalcih še niste včlanjeni v sindikalni organizaciji, v kateri lahko rešujete vsa vprašanja, ki so v zvezi z vašim delom in socialnim položajem. Zato vas vabimo, da postanete člani našega sindikata, če to še niste, in da sodelujete pri izboljševanju vašega družbeno-ekonomskega položaja.

Za vsa pojasnila vam je na voljo vaša osnovna organizacija sindikata, pristojni občinski odbor Sindikata obrtnih delavcev Slovenije in pristojni občinski svet Zveze sindikatov Slovenije.

REPUBLIŠKI ODBOR SINDIKATA  
OBRTNIH DELAVCEV SLOVENIJE

Na podlagi določb 92. člena zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci (Ur. list SRS, št. 18/74) v imenu delavcev in zasebnih delodajalcev v dejavnostih, ki jih zajema obrtni zakon

## SKLEPATA

republiški odbor sindikata obrtnih delavcev Slovenije

in

republiški zbor samostojnih obrtnikov Gospodarske zbornice Slovenije

### KOLEKTIVNO POGODBO

#### O DELOVNIH RAZMERJIH MED DELAVCI IN SAMOSTOJNIMI OBRTRNIKI

##### I. SPLOŠNE DOLOČBE

###### 1. člen

S to kolektivno pogodbo se v skladu z ustavo in zakonom podrobneje urejajo delovni pogoji ter pravice in obveznosti iz delovnih razmerij med delavci in samostojnimi obrtniki, ki zaposlujejo delavce (v nadaljnjem besedilu: obrtniki) v dejavnostih, ki jih zajema obrtni zakon, z izjemo kmečkega turizma, to je v individualnem sektorju obrti, gostinstva, avtoprevoznitstva, brodarstva in prodaje na drobno.

###### 2. člen

Ta kolektivna pogodba podrobneje ureja:

- nastanek delovnega razmerja;
- razporejanje delavcev;
- varstvo delavcev pri delu;
- posebno varstvo žensk, mladine in invalidov v delovnem razmerju;
- trajanje in raspored delovnega časa;
- odmore, počitke, dopuste in druge odsotnosti delavcev z dela;
- osebni dohodek delavcev in nadomestila;
- zagotavljanje sredstev za skupno porabo delavcev in posamezne pravice delavcev iz teh sredstev;

pravice delavcev, ki imajo značaj povračila stroškov v zvezi z delom; izpopolnjevanje sposobnosti delavcev; delovne dolžnosti in materialno odgovornost delavcev; pravice in obveznosti delavcev, ki opravljajo funkcije delegatov; prenehanje delovnega razmerja; uveljavljanje pravic delavcev iz delovnega razmerja; trajanje, dopolnjevanje, spreminjanje ter izvajanje kolektivne pogodbe. Ta kolektivna pogodba vključuje tudi posebne določbe o varstvu pri delu učencev, ki so na praktičnem pouku v obratovalnici obrtnika, o nagrajevanju ter nekaterih drugih pravicah teh učencev.

###### 3. člen

Ta kolektivna pogodba velja za vse obrtnike v območju obrtnega zakona, z izjemo zasebnih delodajalcev - kmetov, ki opravljajo dejavnost kmečkega turizma po določbah 113. in 147. člena obrtnega zakona, in za vse v njihovi gospodarski dejavnosti zaposlene delavce v Sloveniji.

Pri urejanju delovnih razmerij upoštevata delavec in obrtnik vse predpise o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci in to kolektivno pogodbo.

###### 4. člen

Delavcu - delegatu mora obrtnik omogočiti, da opravlja funkcijo delegata ali člana delegacije in da se za to funkcijo čimbolje usposobi.

V času odsotnosti z dela za določen čas, ki je vezana na funkcijo delegata ali člana delegacije, gre delavcu - delegatu osebni dohodek po določbah te kolektivne pogodbe za poln delovni čas. Za čas odsotnosti z dela za določen čas zaradi udeležbe na seminarjih, na katerih izpopolnjuje svoje sposobnosti delegata, ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka, kot če bi delal poln delovni čas. V teh primerih ima obrtnik pravico do povračila sredstev od organa - organizacije, v kateri delavec dela kot delegat, za izplačani osebni dohodek ali nadomestilo delavcu - delegatu, na podlagi potrjila obrtnika o osebnem dohodku oziroma nadomestilu, ki ga je izplačal delavcu - delegatu za čas, ko je bil odsoten z dela.

Delavec - delegat ima do delodajalca vse obveznosti po pogodbi o zaposlitvi razen v času odsotnosti z dela zaradi obveznosti v zvezi s funkcijo delegata ali člana delegacije, ko njegove delovne obveznosti mirujejo.

Odsotnost z dela zaradi opravljanja obveznosti ali usposabljanja v zvezi s funkcijo delegata ali člana delegacije mora delavec dokazati s potrjilom organa ali organizacije, v kateri deluje.

##### II. NASTANEK DELOVNEGA RAZMERJA, NASTOP DELA IN RAZPOREDITEV DELAVCA

###### 5. člen

Delavec in obrtnik skleneta pogodbo o zaposlitvi na podlagi zakona in kolektivne pogodbe, preden delavec nastopi delo.

V pogodbi o zaposlitvi morajo biti določene vrste in obseg opravil, ki jih bo delavec opravljal.

###### 6. člen

Pogodba o zaposlitvi mora biti napisana v petih izvodih, od katerih enega ob registraciji zadrži pristojni občinski upravni organ za delo, po enega

zadržita delavec in obrtnik, po enega pa pošlje obrtnik v roku osmih dni po registraciji pristojni skupnosti zdravstvenega varstva in pristojnemu občinskemu odboru sindikata obrtnih delavcev ali občinskemu sindikalnemu svetu.

Zaradi poenostavitve obveščanja se pristojni občinski upravni organ za delo, pristojna skupnost zdravstvenega varstva in pristojni občinski odbor sindikata obrtnih delavcev oziroma občinski sindikalni svet lahko dogovorijo, da preostale kopije pogodbe o zaposlitvi sprejme organ za delo, ki jih nato pošlje pristojni skupnosti za zdravstveno varstvo in sindikalni organizaciji.

###### 7. člen

Ob spremenjenih pogojih sta delavec in obrtnik dolžna spremeniti oziroma dopolniti pogodbo o zaposlitvi na način, ki velja za njeno sklenitev, ali pa skleniti novo pogodbo o zaposlitvi.

###### 8. člen

Delavec, ki že dela krajši kot poln delovni čas na drugem delovnem mestu v temeljni organizaciji združenega dela ali pri drugem zasebnem delodajalcu, in obrtnik lahko skleneta delovno razmerje za delovni čas do polnega delovnega časa.

V pogodbi o zaposlitvi mora biti dogovorjeno, koliko ur tedensko bo delal delavec pri obrtniku, s katerim sklepa delovno razmerje, koliko ur tedensko pa v temeljni organizaciji združenega dela (z navedbo organizacije) ali pri drugem zasebnem delodajalcu (z navedbo drugega zasebnega delodajalca).

Določbe tega člena ne pridejo v poštev v primeru, ko uživa delavec - delavka pravico do dela v krajšem delovnem času zaradi zmanjšane zdravstvene oziroma delovne zmožnosti na podlagi zdravniškega izvida (glej člen 21 in 22 te pogodbe) in v primeru, ko delavka uživa pravico krajšega delovnega časa zaradi nege otroka (glej člen 17 te pogodbe).

###### 9. člen

Delavec, ki že dela poln delovni čas v temeljni organizaciji združenega dela ali pri drugem zasebnem delodajalcu, in obrtnik lahko izjemoma skleneta delovno razmerje za največ polovico delovnega časa, če ne obstaja možnost sklenitve delovnega razmerja z nezaposleno osebo ali z delno zaposlenim delavcem pod pogojem, da je za sklenitev takega delovnega razmerja dan pismeni pristanek temeljne organizacije združenega dela, kadar gre za zaposlitev delavca, ki že dela v temeljni organizaciji združenega dela oziroma pismeni pristanek zasebnega delodajalca, pri katerem delavec že dela, kadar gre za zaposlitev delavca, ki že dela pri drugem zasebnem delodajalcu. V vsakem takem primeru si mora obrtnik preskrbeti izjavo pristojne skupnosti za zaposlovanje, da nima v evidenci nezaposlene ali delno zaposlene osebe, ki izpolnjuje pogoje za delo.

Delovno razmerje po določbah tega člena se lahko sklene izjemoma samo v primeru, ko gre za zaposlitev.

- strokovnjaka, katerega sodelovanje je iz strokovnih razlogov nepogrešljiva strokovna pomoč pri proučitvi, urejanju in izvajanju za obratovalnico zahtevnejših ali pomembnejših nalog ali vprašanj, če ne gre za avtorsko delo po samem zakonu;

- delavcev pri pomožnih delih, ki ne terjajo posebnega strokovnega znanja.

###### 10. člen

Za določen čas se izjemoma lahko sklene delovno razmerje, če je delo začasnega oziroma sezonskega značaja, ali če je treba nadomestiti začasno odsotnega delavca, ki je bolan, pri vojakihi, na opravljanju javne dolžnosti ali pa je daljši čas odsoten zaradi drugih razlogov. V tem primeru mora biti v pogodbi o zaposlitvi določen dan prenehanja takega delovnega razmerja, to je dan, ko bo delavec opravil sezonsko delo, dan, ko se vrne na delo delavec, ki je bil začasno odsoten.

Če je bilo delovno razmerje sklenjeno za določen čas, pa delavec po preteku tega časa s pristankom obrtnika nadaljuje z delom, sta delavec in obrtnik dolžna takoj skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Če ni sklenjena nova pogodba o zaposlitvi v primeru po drugem odstavku tega člena, preneha delovno razmerje.

###### 11. člen

Delavec je dolžan stopiti na delo v roku sedmih dni po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, če v pogodbi ni drugače določeno.

Če delavec brez opravičljivega vzroka v določenem roku ne nastopi dela, se šteje, da pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena.

###### 12. člen

Obrtnik mora razporediti delavca na delo, za katero sta se dogovorila s pogodbo o zaposlitvi.



Samo s pristankom delavca lahko obrtnik razporedi delavca na drugo delo in to s pogojem, da v primeru, ko taka razporeditev traja dalj kot mesec dni, primerno dopolnita ali spremenita pogodbo o zaposlitvi.

Izjemoma lahko obrtnik zaradi višje sile, ki je nastopila ali se jo pričakuje, brez pristanka delavca začasno razporedi delavca na drugo delo, tudi na delo, ki ne ustreza strokovni izobrazbi delavca, vendar le za toliko časa, kolikor trajajo izredne okoliščine, ki so zahtevale razporeditev delavca na drugo delo. V primeru razporeditve po prejšnjem odstavku osebni dohodek delavca ne more biti nižji, kot ga je prejemal pred razporeditvijo na drugo delo.

Določbe tretjega odstavka tega člena se smiselno uporablja tudi v primerih, ko je zaradi drugih nepredvidenih izrednih okoliščin (npr. bolezen drugega delavca, izpad električne energije, neodložljiv prevzem ali dobava reprodukcijskega materiala ali proizvodov, preprečevanje kvara živil ipd.) potrebna začasna prerazporeditev delavca, da se s tem zagotovi ali omogoči nemoteno opravljanje dela v času, dokler trajajo take okoliščine.

### III. VARSTVO DELAVCEV PRI DELLU

#### 13. člen

Varstvo delavcev in učencev v učenem razmerju pri delu ter konkretne pravice in obveznosti delavcev in obrtnikov na tem področju urejajo udeleženci te kolektivne pogodbe s posebnim pogodbenim aktom, ki je sestavni del te pogodbe. S tem aktom določijo udeleženci skladno z odločitvami delavcev v združenem delu v posameznih dejavnostih tudi vrste in stopnje nevarnosti pri opravljanju dela na delovnih mestih, delovna mesta, na katerih so za varnost delavcev potrebni posebni ukrepi in na katerih imajo delavci še posebne pravice in obveznosti, kakor tudi varstvene ukrepe in normative ter opredelitev posebnih pravic in obveznosti glede varstva pri delu.

Za sprejem pogodbenega akta po prvem odstavku tega člena velja enak način in enak postopek, kot velja za sklenitev te kolektivne pogodbe.

### IV. POSEBNO VARSTVO ŽENSK, MLADINE IN INVALIDOV

#### 14. člen

Delovna mesta, na katerih glede na psihofizične posledice ne smeta delati delavec, ki še ni star osemnajst let, in ženska, določijo udeleženci te kolektivne pogodbe v posebnem pogodbenem aktu o varstvu pri delu po 13. členu te pogodbe.

#### 15. člen

Več kot poln delovni čas oziroma ponoči ne smeta delati delavka med nosečnostjo ali če ima otroka, starega do enega leta.

Nosečnost se ugotovi na podlagi zdravniškega potrdila, starost otroka pa na podlagi otrokovega rojstnega lista.

#### 16. člen

Delavka ima za nosečnost in porod ter po porodu pravico do nepretrganega porodniškega dopusta 105 dni.

#### 17. člen

- Po preteku porodniškega dopusta ima delavka, če to zahteva, pravico:
  - nadaljevati izrabo porodniškega dopusta še 141 dni ali
  - delati 4 ure na dan do dvanajstega meseca otrokove starosti.

Svojo izjavo o tem, katero obliko podaljšane porodniškega dopusta bo izkoristila, mora dati delavka obrtniku pismeno najmanj 8 dni pred nastopom podaljšane porodniškega dopusta, to je najkasneje 8 dni pred potekom porodniškega dopusta 105 dni.

Podaljšan dopust po prvem odstavku tega člena ima lahko namesto matere oče otroke, če otroka neguje in če sta se roditelja tako sporazumela.

Ko je otrok star dvanajst mesecev, ima delavka pravico delati štiri ure na dan, dokler ni otrok star tri leta, če mu je glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega.

Nadomestilo osebnega dohodka ob rojstvu otroka in druge pravice v takih primerih določajo posebni predpisi.

#### 18. člen

Delavcu, ki še ni star osemnajst let, se ne sme naložiti, da dela dalj kot poln delovni čas, lahko pa se mu določi delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, če se delavec in obrtnik tako dogovorita s pogodbo o zaposlitvi.

#### 19. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let, ni dovoljeno naložiti, da dela ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne.

#### 20. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let, pripada letni dopust po osnovah in merilih, po katerih se odmerja letni dopust drugim delavcem, povečan za 7 delovnih dni.

#### 21. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost in more glede na preostalo delovno zmožnost še delati brez poklicne rehabilitacije, mora obrtnik zagotoviti delo, za katero sta se z delavcem dogovorila s pogodbo o zaposlitvi ali drugo ustrezno delo. Da se omogoči tudi delavcu, ki mu je zmanjšana zdravstvena ali delovna zmožnost in je s poklicno rehabilitacijo usposobljen za določeno delo, uspešno opravljati to delo in dosegati osebne dohodke po delovnih uspehih in vrednosti svojega prispevka v višini, kot jih dosegajo drugi delavci pri takih opravilih, je obrtnik dolžan z ustreznimi sredstvi in pripomočki takemu delavcu ustrezno prirediti vrsto in obseg dela, preden je razporejen na to delo.

Delavec, ki mu pristojni zdravstveni organ zaradi invalidnosti glede na preostalo delovno zmožnost določi krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima pravico do tako določenega krajšega delovnega časa.

#### 22. člen

Tudi če velja v obratovalnici samostojnega obrtnika petdnevni delovni teden, se delavki oziroma delavcu, ki ima zaradi hranjenja ali nege otroka pravico do štiriurnega delovnega časa, in delavcu, ki ima zaradi zmanjšanja zdravstvene ali delovne zmožnosti pravico do krajšega delovnega časa, tak krajši delovni čas ne sme povečati.

### V. DELOVNI ČAS

#### 23. člen

Poln delovni čas delavca znaša 42 ur tedensko. Ta delovni čas se razporedi na šestdnevni ali petdnevni delovni teden.

Glede razporeditve delovnega časa se delavec in obrtnik dogovorita s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mora biti delavcu zagotovljen dnevni in tedenski počitek.

Razpored delovnega časa mora biti praviloma izobešen v delavnici oziroma obratu na vidnem mestu.

#### 24. člen

V dejavnostih, kjer narava ali organizacija dela to terja, se delavec in obrtnik lahko dogovorita za letni obračun delovnega časa, tako da je delovni čas delavca v določeni dobi med letom daljši, v preostalem delu te dobe pa krajši od polnega delovnega časa pod pogojem, da letni fond polnega delovnega časa v poprečju ne presega 42 ur na teden ter da je delavcu zagotovljen dnevni in tedenski počitek.

Delavcu, ki v smislu prvega odstavka tega člena dela dalj od polnega delovnega časa, ne pripada posebni dodatek k osebnemu dohodku za nadurno delo, pač pa se mu osebni dohodek v času, ko dela več, in v času, ko dela manj od polnega delovnega časa, obračunava normalno, to je za poln delovni čas.

#### 25. člen

Delavec, ki prebije na sezonskih delih brez presledka najmanj štiri mesece v letu in opravi pri tem več ur dela, kot znaša poln delovni čas za to dobo, lahko zahteva, da se mu ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. Tako izračunani delovni dnevi se delavcu štejejo v delovno dobo, kot da bi jih prebil na delu, vendar pa sme skupni delovni čas med letom dosegati delovo dobo največ dvanajst mesecev.

Čas, ki ga je delavec prebil na delu prek polnega delovnega časa, in mu je priznan v delovno dobo v smislu prejšnjega odstavka, se ne more šteti za poseben delovni pogoj.

Določbe prvega in drugega odstavka tega člena se primerno uporabljajo pri preračunavanju delovnih dni tudi tedaj, kadar nastane zaradi narave ali organizacije dela z drugačno razporeditvijo delovnega časa v skladu z zveznim zakonom pri delu prekinitvev za določeno dobo, ki pa ne sme biti daljša kot 60 delovnih dni v letu.

#### 26. člen

Delavec je dolžan delati prek polnega delovnega časa (nadurno delo) v primerih:

- 1) potresa, požara, poplave oziroma druge nesreče, ki zadene delavce in obrtnika, ali ko se tako nesrečo neposredno pričakuje;
- 2) ko je nujno, da se začeto delo nadaljuje, da se konča delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitev bi glede na naravo tehnologije in organizacije dela povzročila precejšnjo materialno škodo;
- 3) ko je nujno, da se z nepretrganim delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala, ogrožanje varnosti in urejenosti prometa ali pa odpravi okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela.

Delo delavca prek polnega delovnega časa sme trajati:

– v primerih po prvi točki prvega odstavka tega člena samo toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvarujejo materialna sredstva;

– v primerih po drugi in tretji točki pa samo toliko, kolikor je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice.

Pristojni občinski upravni organ za delo lahko določi omejitve ali ustavitve dela prek polnega delovnega časa v primerih po drugi in tretji točki prvega odstavka tega člena, če ugotovi nedosledno uporabo določb tega člena.

Za delo prek polnega delovnega časa v primerih po prvi točki prvega odstavka tega člena delavcu ne pripada posebni dodatek k osebnemu dohodku za nadurno delo.

#### 27. člen

Delovni čas delavca za delo na posameznih delovnih mestih, na katerih je glede na organizacijo in naravo dela ter glede na posebne potrebe zaposlovanja to nujno, je izjemoma lahko krajši od polnega delovnega časa, vendar se delo takega delavca šteje za dopolnilno delo drugih delavcev po obrtnem zakonu.

### VI. ODMORI IN POČITKI

#### 28. člen

Če delavec dela v neprekinjenem polnem delovnem času, mu pripada 30-minutni plačani odmor, in to praviloma med četrto in peto uro dela.

Če je poln dnevni delovni čas deljen, ima delavec pravico do vmesnega počitka, ki ne sme biti krajši od ene ure. Ta počitek se ne šteje za čas, prebit na delu.

V mejah pravice delavca do nepretrganega dnevnega počitka najmanj dvanajstih ur oziroma pravice delavca, ki je star več kot osemnajst let in opravlja sezonska dela, do nepretrganega dnevnega počitka najmanj desetih

ur, se delavec in obrtnik v sezonskem gostinstvu v pogodbi o zaposlitvi dogovorita glede razporeditve dnevnega počitka delavca ustrezno posebnostim v dejavnosti, vendar ne bistveno drugače, kot je dogovorjeno med delavci v združenem delu iste dejavnosti v kraju ali občini.

29. člen

Tedenski počitek pripada delavcu praviloma v nedeljo.  
Delo v nedeljo lahko obrtnik odredi le takrat, ko je nujno, da delavec dela dalj kot poln delovni čas, z izjemo v avtoprevozništvu, kjer je dovoljeno tudi delo ob nedeljah, če to zahteva značaj dela. Če delavec dela v nedeljo, mu mora biti zagotovljen za počitek drug dan v naslednjem tednu.

V gostinstvu in brodarstvu pripada delavcu tedenski počitek praviloma na dan, ko obrat obrtnika po soglasju občinskega upravnega organa ne posluje. Če dan tedenskega počitka ni posebej določen v smislu prejšnjega odstavka, ga delavec in obrtnik določita sporazumno, praviloma pa to ne more biti sobota, nedelja ali državni praznik.

30. člen

V sezonskem gostinstvu se lahko delavec in obrtnik s pogodbo o zaposlitvi dogovorita za razporeditev dnevnega in tedenskega počitka ustrezno značilnosti in organizaciji dela v gostinstvu v sezoni s pogojem, da se dnevni in tedenski počitek zagotovi delavcu v obsegu, ki ga določa zakon.

VII. DOPUSTI IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

31. člen

Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta s pravico do nadomestila osebnega dohodka, trajajočega najmanj 18, največ pa 30 delovnih dni.

Delavec pridobi pravico do izrabe letnega dopusta po 6 mesecih nepretrganega dela pri sedanjem obrtniku, ali po šestih mesecih dela po prejšnjem in sedanjem medsebojnem oziroma delovnem razmerju, če med prenehanjem dela po prejšnjem medsebojnem ali delovnem razmerju in nastopom dela pri sedanjem obrtniku ni bilo presledka.

Delavcu, ki je v obratovalnici pridobil pravico do izrabe letnega dopusta, pripada dopust v tej obratovalnici, razen če gre delavec v drugo organizacijo ali obratovalnico in je sporazumno med obrtnikom in organizacijo ali zasebnim delodajalcem, kamor delavec odhaja, drugače dogovorjeno.

Pravici do letnega dopusta se delavec ne more odpovedati, obrtnik pa ga zanj ne more prikrajšati.

32. člen

Dodatno k najmanj 18 delovnim dnevom letnega dopusta, do katerega ima delavec pravico že po šestih mesecih nepretrganega dela, pripada delavcu določeno število delovnih dni dopusta tudi glede na:

- težo dela in delovne pogoje,
- delovno dobo,
- delovne uspehe in
- posebne socialne razmere.

Letni dopust mora delavec izkoristiti vsako leto, če si je pridobil pravico do dopusta.

Čas izkoriščenja letnega dopusta določita delavec in obrtnik sporazumno.

33. člen

Glede na težo dela in delovne pogoje pripadajo delavcu, ki neposredno opravlja delo na delovnih mestih, ki so s pogodbenim aktom o varstvu delavcev pri delu posebej opredeljena, dodatno 4 delovni dnevi letnega dopusta.

34. člen

Glede na delovno dobo oziroma dobo, ki je izenačena z delovno dobo, pripada delavcu, starejšemu od 18 let, dodatno:

- po 5 letih delovne dobe 2 delovna dneva letnega dopusta
- po 10 letih delovne dobe 4 delovni dnevi letnega dopusta
- po 15 letih delovne dobe 6 delovnih dni letnega dopusta
- po 20 letih delovne dobe 8 delovnih dni letnega dopusta
- po 25 letih delovne dobe 10 delovnih dni letnega dopusta.

Kot merilo za letni dopust šteje delovna doba, ki jo delavec doseže do konca koledarskega leta, v katerem koristi dopust.

35. člen

Glede na posebne socialne razmere pripada dodatno:

- materi z enim ali več predšolskimi ali šoloobveznimi otroki 3 delovni dnevi letnega dopusta,
- delavcu s posledicami NOB, delavcu – invalidu in delavcu, ki je sicer bolehen, 3 delovni dnevi letnega dopusta.

36. člen

Glede na uspehe, ki jih dosega pri delu, lahko obrtnik prizna delavcu toliko delovnih dni letnega dopusta, kolikor znaša razlika med najdaljšim dopustom, ki ga lahko ima delavec (30 delovnih dni), in dopustom, ki pripada delavcu po osnovah in merilih, določenih v členih 32 do 35 te kolektivne pogodbe.

37. člen

Letni dopust se izračuna tako, da se k 18 delovnim dnevom dopusta prišteva dopust po osnovah in merilih 33., 34., 35. in 36. člena te kolektivne pogodbe.

Letni dopust delavca ne more znašati letno več kot 30 delovnih dni. Ne glede na določila prejšnjega odstavka pripada delavcu, ki ima najmanj 30 let pokojninske dobe in 55 let starosti oziroma delavki, ki ima najmanj 25 let pokojninske dobe in 50 let starosti, letni dopust v trajanju največ do 36 delovnih dni.

38. člen

Delavec ima pravico izkoristiti svoj letni dopust praviloma v nepretrganem trajanju. Sporazumno lahko določita delavec in obrtnik, da delavec

izrabi letni dopust v dveh delih, pri čemer mora en del dopusta trajati brez presledka najmanj 12 delovnih dni.

Če narava in organizacija dela ter način poslovanja obratovalnice to terjajo ali dopuščajo, se lahko delavci in obrtnik dogovorijo, da gredo vsi delavci hkrati na letni dopust.

39. člen

Delavcu pripada izredni dopust do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu s pravico do nadomestila osebnega dohodka v naslednjih primerih:

- ob poroki 3 delovne dni izrednega dopusta
- očetu ob rojstvu otroka 1 delovni dan izrednega dopusta
- ob smrti v ožji družini 3 delovne dni izrednega dopusta
- za selitev 3 delovne dni izrednega dopusta
- za pripravo na strokovni oziroma zaključni izpit 7 delovnih dni izrednega dopusta
- delegatu za udeležbo na seminarjih toliko delovnih dni izrednega dopusta, kolikor traja seminar
- ob odhodu na odslužitev kadrovskega roka v JLA 2 delovna dneva izrednega dopusta
- če je delavca prizadela hujša nesreča (npr. požar, elementarna nesreča) 5 delovnih dni izrednega dopusta.

Delavec in obrtnik se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da traja izredni dopust s pravico do nadomestila osebnega dohodka v primeru posameznega ali zaključnega strokovnega izpita tudi več kot 7 delovnih dni.

Kot izredni dopust s pravico do nadomestila osebnega dohodka se šteje tudi čas odsotnosti delavca z dela zaradi strokovnega izobraževanja ali izpopolnjevanja, na katerega ga je poslal obrtnik.

40. člen

Delavec in obrtnik se lahko dogovorita tudi o odobritvi in trajanju odsotnosti delavca z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka (npr. v primeru težke bolezni v družini, nujnega zasebnega opravka, vezanega na določen rok ipd.).

Med odsotnostjo z dela po prvem odstavku tega člena delovno razmerje ne preneha, vse dolžnosti in pravice delavca po delu in iz dela v tem času mirujejo.

VIII. OSEBNI DOHODEK DELAVCEV IN NADOMESTILA TER NAGRADE UČENCEV V UČNEM RAZMERJU

41. člen

O osebnem dohodku delavca se delavec in obrtnik dogovorita s pogodbo o zaposlitvi glede na vrsto, obseg in zahtevnost dela, strokovno izobrazbo delavca, delovne pogoje, delovni čas, vpliv, ki ga ima delavec na uporabo sredstev glede na njegovo mesto v organizaciji dela (poslovodske obveznosti, odgovornost za delo skupine, odgovornost za varstvo delavcev pri delu, odgovornost za uvajanje učencev v praktično delo idr.), uspeh dela in minulo delo delavca v obratovalnici.

Merilo za ugotavljanje osebnega dohodka delavca je v odstotkih določena udeležba delavca v doseženem dohodku obratovalnice, za katero se delavec in obrtnik dogovorita praviloma za vsako leto vnaprej.

Za doseženi dohodek obratovalnice, v katerem je delavec glede na svoje živo in minulo delo udeležen s svojim osebnim dohodkom, šteje celotni dohodek obratovalnice po odbitku stroškov, ki se jih po 75. členu zakona o davkih občanov priznava od celotnega dohodka, razen osebnih dohodkov delavcev po določilih 41. do 49. člena te kolektivne pogodbe.

Odstotek udeležbe delavca v doseženem dohodku in od tega del osebnega dohodka, izražen v znesku, ki pripada delavcu kot obračunska osnova ali akontacija osebnega dohodka za živo delo, določita delavec in obrtnik s pogodbo o zaposlitvi.

Na mesečno akontacijo osebnega dohodka za živo delo pripada delavcu glede na njegovo minulo delo v obratovalnici še poseben dodatek po 45. členu te kolektivne pogodbe.

Poleg akontacije osebnega dohodka za živo delo, dodatka za minulo delo, nadomestil osebnega dohodka in dodatkov po 48. členu te kolektivne pogodbe, ki štejejo med osebne dohodke, pripada torej delavcu še obračunana razlika do njegove dogovorjene udeležbe v doseženem dohodku kot variabilni del njegovega osebnega dohodka.

Celotni osebni dohodek delavca po prejšnjem odstavku ne more biti manjši od njegove udeležbe v doseženem dohodku v dogovorjenem odstotku, če delavec dosega normalni delovni uspeh. Če je bil realizirani dohodek nižji od predvidenega, udeležba delavca ne more biti nižja od akontacije, ki jo je že prejel.

Če delavec dosega izreden uspeh pri delu iznad normalnega, ali če ne dosega normalnega uspeha, je lahko njegova udeležba v dohodku do 15 % višja oziroma do 15 % nižja od udeležbe, dogovorjene s pogodbo o zaposlitvi, ne da bi bilo zato potrebno spreminjati pogodbo o zaposlitvi.

Normalni delovni uspeh delavca pomeni doseženi obseg in kvaliteta dela, kot sta se delavec in obrtnik dogovorila s pogodbo o zaposlitvi.

Delavcu, ki dela v obratovalnici le določen čas v letu, se osebni dohodek izračunava na letni osnovi, vendar tako, da se njegovo udeležbo v doseženem dohodku obratovalnice obračuna sorazmerno času, ko je delal v obratovalnici.

Če se dohodek v obratovalnici lahko ugotavlja mesečno, trimesečno ali polletno, se lahko delavec in obrtnik dogovorita za mesečni, trimesečni ali polletni obračun osebnega dohodka po določbah tega člena, končni letni obračun pa se opravi po zaključku leta.

42. člen

Če dela v obratovalnici več delavcev, se delavci in obrtnik lahko dogovorijo vnaprej, kolikšen del doseženega dohodka po tretjem odstavku

41. člena te pogodbe bodo namenili za osebne dohodke. V tem primeru pripada delavcu poleg dogovorjene udeležbe v doseženem dohodku po določbah 41. člena te pogodbe še morebitna razlika med seštevkom dogovorjenih osebnih dohodkov vseh delavcev do tako oblikovane mase sredstev, namenjenih za osebne dohodke. To razliko razdelijo delavci in obrtnik med delavce po medsebojnem dogovoru.

Merilo udeležbe delavcev v doseženem dohodku obratovalnice je lahko tudi seštevke vseh obračunanih akontacij osebnih dohodkov, ki pripadajo delavcem po določbah te kolektivne pogodbe, in sicer v razmerju z doseženim dohodkom obratovalnice, za katerega se delavci in obrtnik vnaprej dogovorijo. V tem primeru se ne upošteva določbe drugega odstavka 41. člena kolektivne pogodbe.

Na dogovor o oblikovanju sredstev za osebne dohodke po prvem odstavku in na dogovor po drugem odstavku tega člena mora dati soglasje pristojna občinska organizacija sindikata.

Vsak dogovor po tem členu mora biti sklenjen pisмено in podpisan od obrtnika in od vseh delavcev v obratovalnici.

Vsak dogovor po tem členu mora biti napisan v treh izvodih, od katerih enega hranijo obrtnik in delavci v obratovalnici, en izvod pošlje obrtnik pristojnemu občinskemu upravnemu organu za delo, en izvod pa pristojni občinski organizaciji sindikata.

#### 43. člen

Najnižji osebni dohodek delavca za delo ob normalnih razmerah, v polnem delovnem času (182 ur na mesec) in pri doseganju normalnega delovnega uspeha je izražen v razmerjih na osnovu 100-naslednji:

Razmerje

I.	skupina - za najbolj enostavno delo nekvalificiranega delavca	100
II.	skupina - za delo polkvalificiranega oziroma priučenega delavca brez strokovne šolske izobrazbe	110
III.	skupina - za delo, ki zahteva delavca s končanim šolanjem po zakonu o poklicnem izobraževanju (in o urejanju učnih razmerij), ki ne zahteva uspešno končane osemletke	130
IV.	skupina - za delo, ki zahteva delavca s končano poklicno šolo po zakonu o srednjem šolstvu, ali delavca s popolno osnovno šolo in 2-letno administrativno šolo	170
V.	skupina - za delo, ki zahteva delavca z izpitom visoke kvalifikacije, mojstra, delavca, ki je končal gimnazijo, srednjo ekonomsko šolo, srednjo tehniško šolo ali delovodsko šolo	200
VI.	skupina - za delo, ki zahteva delavca s končano višjo šolo ali I. stopnjo fakultete	230
VII.	skupina - za delo, ki zahteva delavca z diplomo visoke šole ali fakultete	270

Osnova 100 predstavlja 60 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem koledarskem letu, kot ga ugotovi in objavi Zavod SR Slovenije za statistiko, valoriziranega za tekoče leto zaradi zvišanja življenjskih stroškov in drugih vplivov na osebne dohodke po stopnji družbeno priznane valorizacije osebnih dohodkov v gospodarskih dejavnostih.

Za polkvalificiranega oziroma priučenega delavca se šteje delavec, ki je 12 mesecev uspešno opravljal dela polkvalificiranega delavca, in delavec, ki je delal 6 mesecev v sezonski delovni organizaciji.

Osebni dohodek delavca za poskusno delo, ki ne sme biti daljše kot trideset dni, je lahko največ do 20 % nižji od osebnega dohodka, ki pripada delavcu določene skupine po tem členu kolektivne pogodbe, vendar samo v primeru, če delavec ne doseže normalnega delovnega uspeha pri delu, za katerega se je z obrtnikom dogovoril, da ga bo opravil.

Podpisnika te kolektivne pogodbe se zavezujeta, da bosta delavce in obrtnike, ki jih zadeva ta pogodba, vsako leto obvestila o višini povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v republiki v preteklem letu in o stopnji družbeno priznane valorizacije osebnih dohodkov v gospodarskih dejavnostih za tekoče leto, kar bosta storila takoj, ko bo to znano.

#### 44. člen

Ne glede na določbe 43. člena te kolektivne pogodbe povprečni mesečni osebni dohodek posameznega delavca v posamezni dejavnosti in posameznem poklicu ne sme biti nižji, kot ga za enako ali podobno delo dosega v povprečju delavci v združenem delu v republiki po določilih samoupravnega sporazuma ustrezne dejavnosti, če je to za delavca ugodnejše.

Podpisnika te kolektivne pogodbe se zavezujeta, da bosta delavce in obrtnike, ki jih zajema ta pogodba, vsako leto pred zaključkom leta obvestila o izplačanem najnižjem povprečnem mesečnem osebnem dohodku v združenem delu po ustreznih dejavnostih.

#### 45. člen

Glede na minulo delo delavca v obratovalnici obrtnika pripada delavcu na dogovorjeno mesečno akontacijo osebnega dohodka za živo delo poseben dodatek, ki znaša v odstotkih:

Delavcu, ki dela v isti obratovalnici:	Odstotek na akontacijo osebnega dohodka
nad 1 do 5 let	1
nad 5 do 10 let	2
nad 10 do 15 let	4
nad 15 do 20 let	6
nad 20 do 25 let	8
nad 25 do 30 let	10
nad 30 let	12

Obrtnik lahko prizna ta dodatek v gornji višini tudi delavcu, ki se pri njem na novo zaposli, ima pa že določeno delovno dobo pri drugih zasebnih delodajalcih ali v organizacijah združenega dela.

#### 46. člen

Obrtnik, katerega samostojna dejavnost je ovirana zaradi prekomerne fluktuacije delavcev, lahko prizna delavcem poseben dodatek kot stimulacijo na stalnost v višini do 5 % na dogovorjeno mesečno akontacijo osebnega dohodka.

#### 47. člen

Najvišji osebni dohodek delavca pri samostojnem obrtniku za poln delovni čas ne sme biti višji od najvišjega osebnega dohodka, ki ga za enako ali podobno delo prejema za poln delovni čas delavec v združenem delu v republiki po določilih samoupravnega sporazuma ustrezne dejavnosti.

Podpisnika te kolektivne pogodbe se zavezujeta, da bosta delavce in obrtnike, ki jih zajema ta pogodba, vsako leto pred zaključkom leta obvestila o višini najvišjega dovoljenega izplačanega osebnega dohodka po določilih samoupravnih sporazumov ustreznih dejavnosti.

Izjemoma lahko zaradi specifičnosti dela v individualnem sektorju najvišji osebni dohodek delavca za poln delovni čas odstopa od najvišjega osebnega dohodka delavca v združenem delu po prvem odstavku tega člena, in to za največ 20 % navzgor.

Delavec, ki ob uveljavitvi te kolektivne pogodbe že prejema višji osebni dohodek, kot mu pripada po določbah tega člena, obdrži nespremenjen osebni dohodek toliko časa, dokler niso po določbah te kolektivne pogodbe ponovno podani pogoji, da se mu osebni dohodek zviša.

#### 48. člen

Za delo prek polnega delovnega časa, razen v primerih po določbah prve točke prvega odstavka 26. člena te kolektivne pogodbe (nadurno delo), za nočno delo, za delo na dan nedelje in na dan zveznega in republiškega praznika ter za delo v deljenem delovnem času, pripada delavcu poseben dodatek na obračunsko osnovu ali doseženo akontacijo za redni delovni čas v naslednji višini:

- za nadurno delo	50 %
- za delo v nočnem delovnem času, to je v času od 22. ure do 5. ure oziroma do 6. ure naslednjega dne, če se to ujema z nočno delovno izmeno:	30 - 50 %
- za delo na dan nedelje:	35 - 50 %
- za delo na dan zveznega in republiškega praznika poleg zakonsko določenega nadomestila in akontacije osebnega dohodka zaradi dela na ta dan še	50 %
(to je skupno 250 % obračunske osnove ali dosežene akontacije za redni delovni čas)	
- za delo v deljenem delovnem času, če je delovni čas prekinjen eno do dve uri:	mesečno bruto največ 300 dinarjev
- če je delovni čas prekinjen dve uri ali več:	mesečno bruto največ 600 dinarjev

Dodatek za delo na dan nedelje in praznika ter za delo v deljenem delovnem času gre tudi učencem v učnem razmerju.

Če je dodatek po tem členu določen v razponu ali do določenega najvišjega zneska, sta pri določanju konkretne višine dodatka delavec in obrtnik dolžna upoštevati višino dodatka, za katero so se sporazumeli delavci v združenem delu enake ali sorodne dejavnosti v občini. Če je tudi v občini določen dodatek v razponu, se upošteva višina, za katero so se sporazumeli delavci v najbližji sorodni organizaciji združenega dela.

#### 49. člen

Delavcu pripada nadomestilo osebnega dohodka v naslednjih primerih in višini:

- za čas letnega dopusta - nadomestilo, izračunano na osnovi dnevnega povprečja njegove akontacije osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih pred mesecem, v katerem koristi letni dopust;
- za delo na državne praznike - nadomestilo, izračunano na osnovi povprečne akontacije dnevnega osebnega dohodka v mesecu, v katerem je praznik;
- za čas odsotnosti z dela po prvem in drugem odstavku 39. člena te pogodbe - nadomestilo, izračunano na osnovi povprečne akontacije dnevnega osebnega dohodka v mesecu, v katerem koristi to pravico;
- za čas odsotnosti z dela zaradi strokovnega usposabljanja in izpopolnjevanja, na katero je bil poslan - nadomestilo izračunano na osnovi dnevnega ali mesečnega povprečja akontacije osebnega dohodka v zadnjem mesecu ali v zadnjih treh mesecih, preden je šel na usposabljanje;
- za čas prekinitve dela, do katere pride brez krivde delavca (npr. v primeru, ko obrtnik ne preskrbi delavcu dela in delavec zaradi tega ne more delati, ko obrtnik ne izplača osebnega dohodka, kot je dogovorjen oziroma v roku, ki je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi ipd.) - nadomestilo za ure ali dneve, v katerih ni delal, v višini dogovorjene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas;
- za čas odsotnosti z dela med odpovednim rokom zaradi iskanja nove zaposlitve - nadomestilo, izračunano na osnovi povprečne akontacije osebnega dohodka na uro ali dan v preteklih treh mesecih;
- za čas odpovednega roka, ko ima delavec pravico še ostati na delu, pa obrtnik zahteva, da preneha z delom pred določenim rokom - nadomestilo v višini skupnega zneska dogovorjenega osebnega dohodka do izteka odpovednega roka;
- za čas odpovednega roka, če preneha delovno razmerje z izstopom delavca z dela v primerih iz prvega odstavka 107. člena zakona o medsebojnih razmerjih v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci - nadomestilo v višini skupnega zneska dogovorjenega osebnega dohodka za čas odpovednega roka;

**IX. PREJEMKI DELAVCEV,  
KI ŠTEJEJO MED POSLOVNE STROŠKE**

54. člen

Dnevnicca za službena potovanja po državi oziroma za delo na terenu naša:

- za čas odsotnosti več kot 8 ur do 12 ur - 90 din
- za čas odsotnosti več kot 12 ur - 140 din

za službena potovanja v tujino pa toliko, kolikor je določeno za republiške upravne organe.

Stroške službenega potovanja povrne obrtnik delavcu v višini cene vozovnic ter računov za prenočevanje, vendar gre delavcu za prenočevanje največ do 160 dinarjev za noč. V primeru, da delavec za prenočevanje ne predloži računa, mu gre za prenočevanje največ 70 dinarjev za noč.

Dnevnice in druge pravice po tem členu so za vse delavce enake.

Dnevnice in stroški za prenočevanje gredo pod istimi pogoji tudi učencu v učenem razmerju.

55. člen

Terenski dodatek, ki predstavlja povračilo večjih materialnih stroškov delavca zaradi dela na terenu, če ima na terenu organizirano prehrano in prenočišče, znaša 65 dinarjev na dan. Če obrtnik ne organizira prehrane in prenočišča, pripada delavcu za delo na terenu dnevnicca in povračilo stroškov za prenočevanje po 54. členu te kolektivne pogodbe.

Terenski dodatek in dnevnicca se med seboj izključujeta.

Terenski dodatek je pod enakimi pogoji enak za vse delavce.

Terenski dodatek gre pod istimi pogoji tudi učencu v učenem razmerju.

Povračilo prevoznih stroškov na delovišče na terenu pripada delavcu za enkratni prevoz na delovišče in nazaj, če prejema terenski dodatek.

56. člen

Nadomestilo za ločeno življenje pripada delavcu, ki je zaradi svoje zaposlitve ločen od družine, če je tako dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi, vendar največ 1200 dinarjev mesečno.

Nadomestilo za ločeno življenje in terenski dodatek se med seboj izključujeta.

Delavec ni upravičen do nadomestila za ločeno življenje, če odkloni dodeljeno primerno družinsko stanovanje v kraju zaposlitve, ali če se je vselil v dodeljeno družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

Selitveni stroški pripadajo delavcu, če je to dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi, v višini dejanskih stroškov po predloženih računih, lahko pa obrtnik povrne tudi prevozne stroške osebnega prevoza delavca in družinskih članov, ki živijo z njim v skupnem gospodinjstvu, ter izplača dve dnevnici, ki veljajo za službena potovanja v državi.

57. člen

Delavcu in učencu v učenem razmerju se povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela v višini cene na javnih prevoznih sredstvih na določeni relaciji, če je tako dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi ali z učno pogodbo, s tem, da sam krije 30 dinarjev. Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se lahko obračunavajo stroški prevoza na delo in z dela v višini največ 0,50 dinarja za kilometer.

58. člen

Če obrtnik organizira delavcem in učencem v učenem razmerju prehrano med delom, znaša regres za tako prehrano največ 200 dinarjev na delavca ali učenca mesečno. Tak regres pripada neposredno obratu, kjer delavec koristi organizirano prehrano.

Delavcem in učencem v učenem razmerju, ki nimajo organizirane prehrane med delom, pripada regres za prehrano med delom v višini 100 dinarjev mesečno v obliki vrednostnih bonov za živila. Veljavnost teh vrednostnih bonov mora biti omejena na tekoči mesec.

Izjemoma se lahko delavcu in učencu v učenem razmerju, ki z zdravniškim spričevalom dokaže, da ima predpisano dietno prehrano, izplačuje regres za prehrano v obliki vrednostnih bonov za živila do višine 200 dinarjev mesečno.

59. člen

Če se delavec in obrtnik v pogodbi o zaposlitvi dogovorita, da delavec v zvezi z delom uporablja lastno osebno motorno vozilo, pripada delavcu kot povračilo teh stroškov kilometrina v višini do 1,50 dinarja za prevoženi kilometer.

Kilometrine ni mogoče izplačevati v pavšalnem znesku.

60. člen

Z dodatkom o pogodbi o zaposlitvi v konkretnem primeru se delavec in obrtnik dogovorita, kolikšno odškodnino bo obrtnik izplačal delavcu - izumitelju, racionalizatorju in novatorju.

**X. NAMENSKA SREDSTVA ZA STANOVANJSKO  
GRADNJO IN IZOBRAŽEVANJE**

61. člen

Obrtnik je dolžan plačevati za stanovanjsko graditev in za družbeno pomoč v stanovanjskem gospodarstvu prispevek od skupnega zneska izplačanih osebnih dohodkov delavcev v solidarnosti stanovanjski sklad po stopnji, ki jo določa občinska skupščina.

62. člen

Prispevek za dodatno in dopolnilno izobraževanje delavcev, ki jih zajema ta kolektivna pogodba, znaša 1,5 % od obračunanih bruto osebnih dohodkov delavcev.

63. člen

Prispevek za dodatno in dopolnilno izobraževanje delavcev vplačujejo obrtniki v posebni samoupravni namenski sklad za dodatno in dopolnilno izobraževanje delavcev v individualnem sektorju, ki je ustanovljen pri

- za čas odsotnosti z dela zaradi vojaških vaj, usposabljanja in pouka za obrambo in zaščito, teritorialne obrambe in civilne zaščite, ko se odzove pozivom vojaških in drugih organov, h katerim je klican brez svoje krivde, ali opravlja javne funkcije - nadomestilo, izračunano na osnovi poprečne akontacije osebnega dohodka v preteklih treh mesecih, na račun organa, ki je delavca pozval;

- za čas odsotnosti z dela do 30 dni zaradi bolezni najmanj 90 % od osnove, zaradi nesreče pri delu pa najmanj 100 % od osnove. Osnova je izplačani čisti osebni dohodek delavca v preteklem koledarskem letu.

Nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni do 30 dni ne more biti višje od osebnega dohodka, ki bi ga dosegel delavec, če bi delal.

V primeru, da je odstotek tega nadomestila osebnega dohodka za čas bolezni ali nesreče pri delu po sklepu pristojne skupnosti za zdravstveno varstvo nižji, velja določilo kolektivne pogodbe.

50. člen

Če se delavec in obrtnik v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za osebni dohodek v denarju in v naravi, ne sme biti del, ki ga delavec prejema v denarju, manjši od 50 % skupnega dogovorjenega osebnega dohodka.

51. člen

Najmanjši osebni dohodek delavca, do katerega ima pravico delavec po zakonu o najmanjšem osebnem dohodku, znaša 45 odstotkov poprečnega za poln delovni čas preračunana osebnega dohodka zaposlenih delavcev v republici v preteklem letu. Ta poprečni osebni dohodek v republici ugotovi vsako leto zavod SR Slovenije za statistiko, delavce in obrtnika pa bosta o tem sproti obveščala podpisnika te kolektivne pogodbe.

Delavec, ki ni zaposlen poln delovni čas, prejema sorazmerno delovnemu času izračunani najmanjši osebni dohodek.

Najmanjši osebni dohodek se izplačuje delavcem v roku in na način, kot je dogovorjen v členu 53 te kolektivne pogodbe za izplačevanje osebnega dohodka.

Delavec ima zagotovljen najmanjši osebni dohodek po citiranem zakonu:

1. za čas, ki ga prebije na delu
2. za čas letnega dopusta in državnih praznikov
3. za čas odpovednega roka in za čas odsotnosti z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka.

Delavcu v gradbeni obrti, ki so mu s pogodbo o zaposlitvi določena za obračunavanje osebnega dohodka merila učinka dela ne glede na čas, prebit na delu, se čas, prebit na delu in čas odsotnosti z dela zaradi letnega dopusta in državnih praznikov, odpovednega roka ter odsotnosti z dela s pravico nadomestila osebnega dohodka izračuna na podlagi delovnega učinka. Tako določen čas pa ne more biti daljši od polnega delovnega časa, to je od poprečno 42 ur tedensko.

52. člen

Nagrade učencev v učenem razmerju znašajo mesečno:

- v I. letniku najmanj 600 dinarjev neto
- v II. letniku najmanj 700 dinarjev neto
- v III. letniku najmanj 850 dinarjev neto

Konkretna višina nagrade se določi z učno pogodbo, pri čemer se upošteva uspeh, ki ga učenec pokaže v šoli in pri praktičnem delu v obratovalnici.

V primeru, da za delo pristojni občinski upravni organ po predpisih o poklicnem izobraževanju in o urejanju učnih razmerij ugotovi, da je poprečni znesek nagrad, ki jih plačujejo organizacije združenega dela iste panoge na območju občine svojim učencem, višji od nagrad, ki jih izplačuje obrtnik, mora obrtnik upoštevati kot najnižjo nagrado tako ugotovljeno poprečje.

Glede višine štipendij učencem srednjih šol in študentom se upoštevajo določbe samoupravnega sporazuma o štipendiranju učencev in študentov.

Ne glede na določbe prvega in drugega odstavka tega člena morajo obrtniki, ko bodo sklenjeni ustrezní družbeni dogovori za območja, glede osnov in meril nagrajevanja učencev v učenem razmerju ter glede višine teh nagrad upoštevati ustrezne določbe družbenih dogovorov oziroma odločitve, za katere so se odločili delavci v združenem delu po samoupravnih sporazumih v posameznem območju.

53. člen

Obrtnik je dolžan izplačati delavcu osebni dohodek in učencu v učenem razmerju nagrado oziroma nadomestilo najpozneje do petnajstega v mesecu za pretekli mesec.

Izplačilo osebnega dohodka, nagrade oziroma nadomestila se opravi proti podpisu na izplačilni listi.

Pri vsakem izplačilu je obrtnik dolžan delavcu vročiti pismen obračun osebnega dohodka oziroma nadomestila.

Pismeni obračun osebnega dohodka oziroma nadomestila osebnega dohodka mora vsebovati vse podatke, ki so vplivali na osebni dohodek po posameznih postavkah pogodbe o zaposlitvi v bruto zneskih in vse prispevke in druge odbitne postavke do zneska, ki ga delavec dobi v roke kot neto izplačilo, od katerega se odšteje še del, ki ga prejema v naravi, če je tako dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi.

V navzočnosti delavca mora obrtnik podati preskus in revizijo pismenega obračuna osebnega dohodka ter obrazložiti vse okoliščine, če delavec to zahteva.

Delavec ima tudi pravico do vpogleda v obračun osebnega dohodka vseh delavcev v obratovalnici.

Obrtnik mora v roku 7 dni po izplačilu osebnega dohodka in nagrad oziroma nadomestil in drugih prejemkov delavcev po tej kolektivni pogodbi, če ni z zakonom ali samoupravnim sporazumom posamezne interesne skupnosti drugače določeno, poravnati vse pripadajoče družbene obveznosti.

pristojni občinski ali medobčinski organizaciji sindikata ali po posebnem dogovoru s pristojno občino in v tem primeru po posebnem odloku pristojne skupščine občine kot namenski sklad pri občini.

Del sredstev tega prispevka v višini 1 % je dohodek namenskega sklada za dodatno in dopolnilno izobraževanje delavcev v individualnem sektorju. Del sredstev tega prispevka v višini 0,5 % se obračunava in izloča iz sredstev sklada v sorazmerju z vplačanim prispevkom na posebni račun na osnovi družbenega dogovora o kadrovski politiki in samoupravnega sporazuma o štipendiranju učencev, če ni s takim samoupravnim sporazumom dogovorjeno, da ta del prispevka obračunava in odvaja obrtnik neposredno ob vsakokratnem izplačilu osebnega dohodka delavcem.

## XI. SREDSTVA SKUPNE PORABE IN PRAVICE OZIROMA IZDATKI IZ TEH SREDSTEV

### 64. člen

Za družbeno dogovorjena sredstva skupne porabe v obratovalnici se priznajo sredstva do višine 70 % povprečnega mesečnega bruto osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu, pomnoženega s številom delavcev v obratovalnici po stanju ob koncu preteklega leta.

Nad obsegom sredstev skupne porabe po prvem odstavku tega člena se v sredstva skupne porabe štejejo še namenska sredstva, izplačana

- za regres za letne počitnice učencev v učnem razmerju;
- za stanovanjsko gradnjo po 61. členu te kolektivne pogodbe;
- za izobraževanje po 62. členu te kolektivne pogodbe;
- za preventivno zdravstveno varstvo;
- za odpravnine;
- ustanovam otroškega varstva;
- humanitarnim organizacijam;
- družini delavca, ki je umrl zaradi posledic nezgode pri delu;
- osnovni organizaciji sindikata delavcev, ki jih zajema kolektivna pogodba, za pospeševanje kulturne, športne in druge rekreativne dejavnosti.

### 65. člen

Poleg nadomestila osebnega dohodka, ki pripada delavcu po določbah prve alineje prvega odstavka 49. člena te kolektivne pogodbe, mora obrtnik vsako leto pred dopustom izplačati delavcu delno nadomestilo stroškov na letnem dopustu (regres) v višini med 900 do 1100 dinarjev neto. Pri določanju konkretne višine tega regresa upošteva obrtnik socialni in zdravstveni položaj delavca.

Hkrati z izplačilom regresa za letni dopust delavcu plača obrtnik še z zakonom ali s samoupravnimi sporazumi določene prispevke.

V regres za letni dopust šteje tudi regresiranje oskrbnih dni v kateremkoli počitniškem domu, če se delavci odločijo, da bodo dopust koristili organizirano v počitniškem domu. V tem primeru nakaže obrtnik pripadajoča sredstva regresa neposredno počitniškemu domu.

Do regresa za letni dopust je upravičen vsak delavec, ki ima pravico do letnega dopusta.

Če delavec koristi letni dopust v dveh delih, se lahko tudi regres po prvem odstavku tega člena izplača v dveh delih, in to v sorazmerni višini.

Učencem v učnem razmerju pripada regres za šolske počitnice v enaki višini in pod pogoji kot delavcem za letni dopust.

Regres za letni dopust bremeni sredstva iz prvega odstavka 64. člena te kolektivne pogodbe, razen regresa učencem v učnem razmerju.

### 66. člen

Če organizacije združenega dela v občini izplačujejo solidarnostne pomoči, kar ugotovi osnovna organizacija sindikata delavcev pri zasebnih delodajalcih, ki tudi predlaga podelitev te pomoči, je tudi obrtnik dolžan izplačati tako pomoč, sicer pa jo lahko izplača po svoji presoji v naslednjih primerih:

- pomoč družini delavca, ki je umrl zaradi posledic nezgode pri delu, v višini pogrebnih stroškov po računu pristojne organizacije;
- ob smrti v ožji družini in v primeru daljše bolezni delavca; pomoč do višine enega povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka delavcev v obratovalnici v preteklem letu;
- enkratna pomoč ob nastanku težje invalidnosti;
- enkratna pomoč ob elementarnih nesrečah ali požarih, ki so prizadeli delavca v njegovo družino;
- enkratne letne obdaritve upokojevcem, ki so odšli v pokoj iz obratovalnice zasebnega obrtnika;
- druge solidarnostne pomoči.

Solidarnostne pomoči po določbah tega člena, razen po prvi alineji (če je delavec umrl zaradi posledic nezgode pri delu), bremenijo sredstva prvega odstavka 64. člena te kolektivne pogodbe.

### 67. člen

Delavcu pripada ob delovnem jubileju nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe v isti obratovalnici 2300 dinarjev neto
- za 20 let delovne dobe v isti obratovalnici 3450 dinarjev neto
- za več kot 30 let delovne dobe v isti obratovalnici 4600 dinarjev neto.

Hkrati z izplačilom te nagrade plača obrtnik še z zakonom ali s samoupravnimi sporazumi določene prispevke.

Ob začetku uporabe določil o nagradah za delovne jubileje se upoštevajo tudi delavci, ki so že prekoračili enega takih jubilejev. V tem primeru se izplača nagrada samo za en jubilej.

Nagrade po določbah tega člena bremenijo sredstva iz prvega odstavka 64. člena te kolektivne pogodbe.

### 68. člen

Odpravnina ob odhodu delavca v pokoj znaša najmanj dva in največ tri povprečne mesečne osebne dohodke na zaposlenega v SR Sloveniji v

preteklem letu, zmanjšane za prispevke iz osebnih dohodkov. Enak znesek gre ob smrti delavca kot pomoč najožjim članom njegove družine.

O konkretni višini odpravnine oziroma o pomoči po prvem odstavku tega člena odloči obrtnik, pri čemer zlasti upošteva pogoje, pod katerimi je delavec pretežno delal oziroma njegovo delovno dobo.

### 69. člen

Obrtnik je dolžan delavce kolektivno nezgodno zavarovati, in to ne glede na število delavcev v obratovalnici.

Obrtnik tudi lahko zagotovi delavcem enkrat letno preventivni zdravstveni pregled ter preventivno zdravstveno zaščito.

Stroški po prvem odstavku tega člena bremenijo sredstva iz prvega odstavka 64. člena te kolektivne pogodbe.

### 70. člen

Kot izdatki iz sredstev skupne porabe se priznajo tudi stroški za strokovne ekskurzije delavcev oziroma za obiske delavcev na strokovnih razstavah, izdatki za pospeševanje kulturne, športne in druge rekreativne dejavnosti delavcev ipd.

Stroški po prvem odstavku tega člena, razen stroškov za pospeševanje kulturne, športne in druge rekreativne dejavnosti delavcev, ki se financirajo z namenskimi sredstvi prek osnovne organizacije sindikata teh delavcev, bremenijo sredstva iz prvega odstavka 64. člena te kolektivne pogodbe.

## XII. DRUGE OBVEZNOSTI OBRTNIKA

### 71. člen

Obrtnik je dolžan, da v delavcu goji čut dostojanstva človeka, da vzbuja in podpira njegovo iniciativo glede splošnega, strokovnega in družbenoekonomskega izobraževanja in kulturnega udejstvovanja ter da omogoča in podpira delovanje delavcev v njihovi sindikalni organizaciji.

### 72. člen

Obrtnik je dolžan v breme stroškov obratovalnice oskrbeti delavca z zaščitnimi sredstvi in z zaščitno oziroma delovno obleko, če je to predpisano.

O vzdrževanju in pranju delovne obleke iz prejšnjega odstavka ter o nabavi, vzdrževanju in pranju druge delovne obleke se delavec in obrtnik dogovorita s pogodbo o zaposlitvi.

## XIII. DOLŽNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCA DO OBRTNIKA

### 73. člen

Delavec je dolžan izpolnjevati vse s pogodbo o zaposlitvi, kolektivno pogodbo in zakonom določene obveznosti.

Za namerno opuščanje ali malomarno opravljanje delovnih obveznosti je delavec neposredno odgovoren obrtniku.

### 74. člen

Kot kršitev delovnih obveznosti se poleg namernega opuščanja in malomarnega opravljanja teh obveznosti šteje tudi:

- neupoštevanje ukrepov o varstvu pri delu, neuporabljanje sredstev in naprav za osebno varnost pri delu ter malomaren odnos do varnostnih sredstev in naprav;
- neracionálno koriščenje sredstev in materiala za delo ter malomaren odnos delavca do imetja obrtnika;
- neprimerno nastopanje in izjave delavca, ki lahko škodijo ugledu obrtnika;
- izostanek z dela, ki je sicer upravičen, pa ga delavec ne sporoči obrtniku v roku 24 ur, če bi to lahko storil;
- vsak neupravičen izostanek z dela;
- ponovno prihajanje na delo po začetku delovnega časa ali zapuščanje dela med delovnim časom ali pred koncem delovnega časa brez dovoljenja obrtnika;
- neupravičena odklonitev dela ali prisotnosti delavca pri delu prek polnega delovnega časa ali dela na drugem delovnem mestu, če je bil nalog za tako delo izdan v skladu z določbami zakona, kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi;
- ponovno povzročanje nereda, žaljenja sodelavcev, izizzvanje medsebojne mržnje;
- prihajanje na delo oziroma delo v opitem stanju ali pod vplivom mamil oziroma narkotikov;
- izdajanje poslovnih skrivnosti.

V primerih kršitve delovnih obveznosti po prvem odstavku tega člena, ko še ni podan razlog za odpoved delovnega razmerja, ima obrtnik pravico izreči delavcu pismeni opomin in pismeni opomin pred odpovedjo delovnega razmerja.

Proti pismenemu opominu pred odpovedjo delovnega razmerja po prejšnjem odstavku ima delavec pravico do pritožbe v 8 dneh na arbitražno komisijo, ki jo sestavljajo po en predstavnik podpisnikov te kolektivne pogodbe in pristojnega občinskega upravnega organa za delo. Glede imenovanja svojih predstavnikov v arbitražni komisiji pooblaščata podpisnika te pogodbe svoje pristojne področne odbore oziroma organe. Pritožbo na arbitražno komisijo vložijo delavec pri pristojnem občinskem odboru sindikata obrtnih delavcev ali občinskem sindikalnem svetu. Odločitev arbitražne komisije mora biti izdana najpozneje v tridesetih dneh od dneva, ko je delavec vložil pritožbo, in je dokončna.

### 75. člen

Kadar delavec brez opravičljivega razloga 3 dni zaporedoma ne pride na delo, se šteje, da je samovoljno izstopil z dela, vse pravice iz dela pa mu prenehajo z dnem, ko je nehal delati.

V primeru po prvem odstavku tega člena lahko obrtnik s civilnim pravnim postopkom zahteva od delavca, da mu povrne s takim ravnanjem povzročeno škodo.

#### 76. člen

Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči obrtniku ali komu drugemu na delu ali v zvezi z delom materialno škodo, mora povrniti povzročeno škodo.

Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil. Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so enako odgovorni in morajo škodo povrniti v enakih delih.

Če delavec noče povrniti škode, ki jo je dolžan povrniti, lahko obrtnik uveljavlja odškodninski zahtevek s tožbo pri pristojnem sodišču.

Zahtevek obrtnika, da mu delavec povrne škodo, ki jo je povzročil namenoma ali iz velike nepazljivosti, zastara v šestih mesecih od dneva, ko je bila drugemu izplačana odškodnina, oziroma od dneva povzročene škode, če je škoda povzročena neposredno obrtniku.

### XIV. ODPOVEDNI ROK - PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

#### 77. člen

Če delavec odpove delovno razmerje in mora še ostati na delu, ali če obrtnik odpove delovno razmerje in ima delavec pravico še ostati na delu, je odpovedni rok naslednji:

- do 10 let delovne dobe 1 mesec,
- nad 10 do 20 let delovne dobe 2 meseca,
- nad 20 let delovne dobe 3 mesece.

Glede na pomembnost dela, ki ga delavec opravlja, ali druge pogoje, se delavec in obrtnik lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita tudi za daljši odpovedni rok, vendar ne daljši od 6 mesecev.

Če odpove delovno razmerje obrtnik v primeru, da je začel postopek za prenehanje dejavnosti, ali če preneha delovati obratovalnica obrtnika po samem zakonu, je lahko odpovedni rok tudi krajši, vendar ne krajši kot 15 dni.

Odpovedni rok teče od dneva vročitve pismene odpovedi.

Pri določanju odpovednega roka se v delovno dobo priznava ves čas, ki je vpisan v delovni knjižici, vključno čas do dneva podajanja odpovedi.

Delavec, ki preneha z delom pred potekom odpovednega roka, ko mora še ostati na delu, mora za preostali čas do preteka odpovednega roka povrniti obrtniku materialno škodo, ki jo s tem povzroči.

#### 78. člen

Med odpovednim rokom mora obrtnik dovoliti delavcu, da je med delovnim časom odsoten z dela dnevno 2 uri ali tedensko v neprekinjenem času 1 delovnega dne, da bi si poiskal drugo zaposlitev.

#### 79. člen

Za odpoved, ki ni pismena, in v primeru, ko jo poda obrtnik, tudi obrazložena, se smatra, da ne obstoji.

Odpoved delovnega razmerja s strani obrtnika mora biti vročena delavcu osebno ali v priporočenem pismu na zadnji naslov ter mora obvezno vsebovati pouk delavcu, da se v roku, določenem v 37. in 42. členu zakona o zaposlovanju in o zavarovanju za primer brezposelnosti, priglasi pristojni skupnosti za zaposlovanje, da bi mogel v upravičenih primerih uveljavljati pravice v primeru brezposelnosti.

#### 80. člen

Kopijo ali prepis pismenega sporazuma o prenehanju delovnega razmerja ali odpovedi delovnega razmerja je obrtnik dolžan posredovati pristojnemu občinskemu upravnemu organu za delo in pristojnemu občinskemu odboru sindikata obrtnih delavcev ali občinskemu sindikalnemu svetu, in sicer v petih dneh od dneva, ko je bil sklenjen tak sporazum ali je bila podana odpoved.

V primeru, da je delovno razmerje prenehalo brez regularnega pismenega sporazuma ali regularne pismene odpovedi, je obrtnik dolžan o vsakem primeru posebej in po enakem postopku s pismenim obvestilom obvestiti v prvem odstavku tega člena imenovane naslovnike.

Zaradi poenostavitve obveščanja se lahko pristojni upravni organ za delo in pristojni organ sindikata dogovorita, da sprejema kopije ali prepise sporazuma ali odpovedi le organ za delo, če nato o tem tekoče obvešča organ sindikata.

### XV. UVELJAVLJANJE PRAVIC DELAVCA IZ DELOVNEGA RAZMERJA

#### 81. člen

Delavec - član sindikata se lahko glede uveljavljanja in zaščite svojih pravic obrne za posredovanje na svojo osnovno organizacijo sindikata in na pristojni občinski odbor sindikata obrtnih delavcev ali občinski sindikalni svet, ki ga bo na njegovo zahtevo ali z njegovo privolitvijo v takih primerih tudi zastopal.

Sindikalna organizacija bo tudi sama zahtevala uvedbo postopka o prekršku zasebnega obrtnika, če bo to smatrala za potrebno.

#### 82. člen

Obrtnik mora omogočiti delavcem - predstavnikom sindikalne organizacije, ki se predstavijo s pooblastilom sindikalne organizacije, da preučijo

pogoje, v katerih delavci delajo, in kako se v praksi uresničujejo njihove pravice iz dela, pri čemer mora ponuditi tudi vse potrebne dokaze.

### XVI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 83. člen

Določbe te kolektivne pogodbe veljajo pet let, računajoč od dneva, ko je ta pogodba stopila v veljavo.

Podpisnika te pogodbe bosta vsako leto, in to mesec dni pred potekom leta, računajoč od dneva uveljavitve pogodbe, preučila določbe te pogodbe in ugotovila njihovo ustreznost in skladnost s predpisi. V primeru, da nastopi potreba po spremembah ali dopolnitvah določb te pogodbe, se udeleženci dogovorijo za spremembe in dopolnitve v pisni obliki in po enakem postopku, kot velja za sklenitev te pogodbe. Spremembe ali dopolnitve so, potem ko so vpisane v register organa, pri katerem je vpisana ta pogodba, sestavni del te pogodbe.

#### 84. člen

Udeleženci te kolektivne pogodbe imajo pravico, da po svojem podpisniku pogodbe ob kateremkoli času sprožijo postopek za spremembo ali dopolnitev te pogodbe. Za spremembe in dopolnitve po prejšnjem odstavku velja enak način in enak postopek, kot velja za sklenitev te pogodbe.

#### 85. člen

Najkasneje tri mesece pred iztekom te pogodbe morajo udeleženci skleniti novo pogodbo.

Udeleženci te pogodbe se lahko sporazumejo tudi za podaljšanje veljavnosti te pogodbe. V tem primeru mora biti sporazum o podaljšanju veljavnosti dosežen najkasneje tri mesece pred iztekom veljavnosti te pogodbe.

Podaljšanje veljavnosti te pogodbe mora biti izraženo v pisni obliki in vpisano v register kolektivnih pogodb pri istem organu, pri katerem je registrirana ta pogodba.

#### 86. člen

Spreje v zvezi s sklepanjem, spremembami in dopolnitvami te pogodbe rešuje arbitražni svet na način in po postopku, predpisanem z zakonom.

Odločitev arbitražnega sveta je dokončna in predstavlja nadomestilo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe.

#### 87. člen

Neposredno nadzorstvo nad izvajanjem te kolektivne pogodbe opravljajo pristojni občinski organi za inšpekcijo dela.

#### 88. člen

Podpisnika te kolektivne pogodbe se zavežeta, da bosta seznanila vse delavce in obrtnike na svojem območju s predpisi na področju delovne zakonodaje ter vsak s svoje strani dajala potrebna pojasnila in pomagala pri uporabi in izvajanju zakona, drugih predpisov in te kolektivne pogodbe.

Podpisnika te kolektivne pogodbe si pridržujeta pravico uradne razlage te pogodbe in oblikovanja obrazca pogodbe o zaposlitvi.

#### 89. člen

Ta kolektivna pogodba je izdelana v treh istovetnih izvodih, od katerih prejme vsak od podpisnikov po en izvod, en izvod pa je na republiškem sekretariatu za delo, pri katerem je ta pogodba registrirana.

#### 90. člen

Ta kolektivna pogodba stopi v veljavo osmi dan po objavi v Uradnem listu SRS, uporablja pa se od 1. julija 1975. leta naprej, razen določb o prispevku za izobraževanje (člen 62 in 63) ter o obliovanju in koriščenju sredstev skupne porabe (členi 64 do 70), ki se uporabljajo od 1. januarja 1975. leta naprej.

Z dnem, ko začne veljati ta kolektivna pogodba, nehajo veljati določbe kolektivne pogodbe o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci na področju obrti in gostinstva v SR Sloveniji (Ur. list SRS, št. 8/72, 10/72, 37/72, 30/73 in 26/74) razen:

njenih določb o varstvu delavcev in učencev v učnih razmerjih pri delu (členi 8 do 14 in vsa na tej osnovi dana obvestila), ki veljajo do sprejema pogodbenega akta o varstvu pri delu po določbah 13. člena te kolektivne pogodbe in

določb o ustanavljanju in delovanju skladov za dopolnilno izobraževanje delavcev v zasebnem sektorju (členi 51 do 51n ter člen 28 v spremembah in dopolnitvah kolektivne pogodbe - Ur. list SRS, št. 26/74), ki veljajo, dokler ne bo nastopila potreba po njihovi razveljavitvi.

#### 91. člen

Pogodbe o zaposlitvi med delavci in obrtniki morajo biti usklajene z določbami te kolektivne pogodbe najpozneje v dveh mesecih po uveljavitvi te pogodbe.

Ob spremembah in dopolnitvah kolektivne pogodbe sta delavec in obrtnik dolžna, da v dveh mesecih po uveljavitvi teh sprememb ali dopolnitev ustrezno uskladiata pogodbo o zaposlitvi.

Ljubljana, dne 1. julija 1975

Za Republiški zbor  
samostojnih obrtnikov  
Gospodarske zbornice Slovenije:  
predsednik:  
MATKO KAVTIČNIK

Za Republiški odbor  
Sindikata obrtnih delavcev  
Slovenije:  
predsednik:  
BRANKO VIŠIČ

Ta kolektivna pogodba je registrirana pri Republiškem sekretariatu za delo z odločbo št. 11-13/75, dne 14. 7. 1975 in je vpisana v register kolektivnih pogodb, ki ga vodi ta sekretariat, pod zaporedno številko 7.

# PRIJATELJSKO PREPRIČEVANJE

AKTUALNA KOZERIJA

Sestanek družinske skupnosti je sklical ata Matija, čeprav je tisto popoldne imela mama Nežka zmenek s frizerjem, sin Igor s sosedovo Piko, hčerka Karolina pa s prijateljico Ivico.

Zgodi se, da ena sama kaplja preljeje polno kupico, nekaj kapelj več pa naredi pravo poplavo.

Bilo je v ponedeljek, 7. julija.

Inženirju Matiji Kavčiču so tistega dne iz banke sporočili, da so mu k petnajstim milijonom dolga pristeli še poldrug milijon letnih obresti. Ko se je iz službe vrnil domov, je moral plačati šestdeset odstotkov večjo najemnino za stanovanje. Kako uro kasneje ga je obiskal kurir kozmetičnega podjetja „Sodobna ženska“ in mu je prinesel račun za Nežkino kozmetično nego v zadnjih treh mesecih in za Karolinine lasulje.

Pa je ata Matija sklical sestanek.

„Imamo eno samo možnost,“ je dejal, „potrošniška družba gor ali dol, temu zapravljanju moramo narediti konec!“

Odprl je zvezek, v katerega so poprej družinski člani zapisovali svoje potrošniške želje in je Karolini prečrtal „večerno toaleto“, Igorju „vse, kar je potrebno za podvodni ribolov“, mami Nežki „obisk v Parizu“, sebi pa „novo lovsko puško.“

Družinski člani so sprva molčali, ko pa je ata Matija prečrtal še zadnjo postavko v spisku njihovih želja in potreb, se je začel „špetir“.

Mama Nežka je ogorčeno protestirala: „Če je lahko sosedova Micka, ki je žena navadnega tehnika, šla na Dunaj, bom jaz odšla v Pariz, pa amen!“

Hčerka Karolina je svojo zahtevo po novi večerni toaleti podkrepila z jokom: „To je diktatura,“ je zahlipala, „in če mi ne boš kupil obleke, nisi več moj ata.“

Sin Igor, ki je šele končal osemletko in zavoljo tega ni imel glasovalne pravice, je svojo jezo nad očetovo odločitvijo izrazil z nekaj grdimi besedami, ki jih kot dobro vzgojen novinar ne smem napisati.

Ata Matija jih je sprva prepričeval:

„Ljudje božji,“ je dejal, „saj ne moremo pojesti tistega, česar nimamo. Bodimo vendar samoupravljavci!“

In jim je govoril o inflaciji pa o ekonomskih težavah glede izvoza in uvoza in še o množični akciji vseh zavestnih družbenih sil za odpravo slabosti v našem gospodarstvu. „Se pravi,“ je sklenil svojo pripoved, „začeti je pač treba od začetka. In če vsak ne bo najprej pometal pred svojim pragom...“

Ko je rekel „pragom“ je spoznal, da jih ni prepričal, zato je zapri družinski zvezek potrošniških želja in potreb in je ukazal: „Tako bo, kot sem sklenil!“

Ne vem, kaj so ob tej atovi odločitvi rekli drugi družinski samoupravljavci, vem le, da je mama Nežka potlej vseeno šla k frizerju, sin Igor k sosedovi Piki, hčerka Karolina k prijateljici Ivici, ata Matija pa v bližnjo krčmo „Pri sodčku“ in tamkaj je, ko je spil tretji kozarec vina, izjavil natakariči Francki: „Smo ali nismo!“ Ker punca ni vedela, za kaj gre, je molčala.

JANEZ VOLJČ



BREZ BESED

Karikatura: I. ANTIC

## podobe našega časa

— Si slišal?  
— Kaj če sem slišal?  
— Da se je znatno znižalo število primerov posebne vrste poslovnega kriminala, zlasti zlorab pooblastil v gospodarstvu, ki ga je dejansko rodil tako imenovani liberalizem v gospodarstvu in se je pojavjal v obliki ilegalnih provizij nekaterih naših ljudi pri sklepanju poslovnih odnosov s tujimi podjetji, ustanavljanje črnih fondov v inozemstvu, swich poslov, re-eksportnih poslov, tihotapljenja blaga oziroma kršenja

treba stopiti v tuje prostore, ampak lahko sežejo kar v lasten predal. Poslovanje odgovornih oseb z družbenim premoženjem temelji še vedno na preveč osebnem zupanju in pomanjkanju kontrole. To dokazuje razmeroma dolga doba prilasčanja pri poneverbah in zlorabah uradnega položaja iz koristiljubnosti. Gospodarskemu kriminalu botrujejo v glavnem pomanjkljiva kontrola finančnega in materialnega poslovanja, opravljanja knjigovodskih in blagajniških poslov v eni in isti osebi, neurejeno, malomarno in počasno vodenje računovodskih poslov, slabo organizirana skladiščna služba in zaposlovanje že kaznivih oseb. Odnos TOZD do poslovne dokumentacije je še vedno

podjetja, ki preveč delijo?

— In na ta podjetja!  
— Na zavarovalnice?  
— Ja, tudi!  
— Na direktorje, trgovske potnike, komercialiste, obrtnike.  
— Ja, na vse te!  
— Vsi ti naj bi šli vase?  
— Vsi!  
— Po mojem ne bo iz tega nič!  
— Zakaj ne bo nič?  
— Le kaj naj jih prisili?  
— Samokritika! Zavest, da preveč dobro živijo ob socialnih nasprotjih, In, kajpak, občutek solidarnosti...  
— Kaj praviš?  
— Solidarnosti, sem rekel.  
— Aha, že razumem. Ti bi rad, da bi se vsi takšni enkrat sestali in se tovariško

B. VIKTOROV:

## MAČETA

— Dober dan, Platon Romanič.  
— No?  
— Pravim, dober dan!  
— In kaj bi rad s tem povedal, Tjuljkin?  
— Platon Romanič, prosim, ne zamerite, če vas malce motim pri važnem opravilu. Rad bi vam izročil zelo zanimivo značko. Vem, da so značke vaš konjiček. Rad bi vam naredil veselje...  
— Prav, Tjuljkin. Hvala. To je res redka značka. Spominska, ob 37 in polletnici obstoja macakovske pivovarne. Posebno mi je všeč tistih „pol leta“. Take res še nimam. Hvala.  
— Platon Romanič, oprostite, da vas še malce zmotim. Gledam vas in vidim, da kar naprej nekaj pišete in pišete. Tukaj pa imam večbarvni kemični svinčnik in sem mislil, da bo vam bolj

potreben kot meni. Lep svinčnik. Pritisnite tale gumb in dobite rdečo barvo. Še enkrat pritisnite in pride modra pa zelena in rumena?  
— No, veš kaj, Tjuljkin, za tole sem ti res hvaležen, poudarjam: zelo hvaležen. Lepo si vse doumel in hm... ukrenil.  
— Platon Romanič, oprostite, še malce bi vas nadlegoval, ampak...  
— Nič „ampak“, Tjuljkin. Kar na dan z besedo. Če je kaj treba — tukaj sem, v službi in hm... kar daj, daj!  
— Saj vam bom takoj nekaj dal, Platon Romanič. Skromno, ampak zelo originalno darilce, spominek bi rekel. Neki znanec iz Trinitada mi ga je prinesel. To je mačeta, taka sekira za čiščenje džungle. Kaj bi jaz z njo? Nisem plantažnik, sem preprost uslužbenec, in ne

## SPOSOJENA HUMORESKA

gojim sladkornega trsa ali kaj podobnega, vi ste seveda nekaj povsem drugega. Lahko okrasite spalnico ali pa mačeto obesite nad vhodnimi vrati pisarne v opomin nepovabljenim obiskovalcem, ha-ha... .

— Ampak, Tjuljkin, zdaj si me pa zares pritisnil. Popolnoma. Ne vem, kako bi se ti zahvalil? ... Kaj če bi te postavili za šefa skladišča? Bi ti to zmožel, prijatelj?

— Seveda, bi, Platon Romanič. Zakaj ne bi zmožel? Boste že videli.

— Potem pa daj roko. Dogovorjeno, Tjuljkin!

— Platon Romanič opravičil bom, vaše zaupanje.

— Daj, no daj... .

LITERATURNAJA GAZETA  
PREVOD:  
ANATOL KRASOVSKI

## KAKO MI VASE

deviznih in carinskih predpisov ter drugih podobnih negativnih pojavov.

— To je dobro, ne? Zelo dobro!

— Ja, bilo bi dobro, če bi imeli kaj več uspeha tudi pri odkrivanju kaznivih dejanj, ki trenutno najbolj motijo gospodarsko stabilizacijo oziroma povzročajo inflacijo. Ni namreč kaj prida ovadb za kazniva dejanja kršitev predpisov o cenah blaga, zlasti tistih pod družbeno kontrolo, povzročanje motenj v proizvodnji ali na trgu, za kazniva dejanja preslepitve kupcev, ki zadevajo nelegalno reklamo in nelegalno konkurenco in nepravilno zaposlovanje tuje delovne sile. Pada tudi število ovadb za davčne utaje, čeprav taka dejanja trenutno predstavljajo povečano družbeno nevarnost. Kjer ni tožnika, pa kot sam veš, tudi sodnika ni.

— Kaj se ne ve, koga je treba stisniti v kot? Pa se ja ne gremo takšne igre kot nekoč butalski policaj in Cefizelj?

— Ve se, kako ne? Družbeno premoženje, denimo, je pred vlomi in vdori premalo zavarovano, zlasti trgovine, gostinski lokali, kioski in skladišča. Priložnost dela tatu. Nekaterim pa niti ni

izredno lahkomišeln. Ta se izpričuje po eni strani v potvarjanju listin, ki naj služijo pridobivanju protipravne premoženjske koristi, lažnem prikazovanju poslovnih odnosov, zavajanju kontrolnih organov v zmoto predvsem z namenom, da bi se delovna organizacija deloma ali v celoti izognila plačevanju določenih prispevkov. V gospodarstvu je pogost primer izplačevanja nagrad ali celo osebnih dohodkov v obliki fiktivnih stroškov za opravljeno službeno potovanje.

— Kaj ne poveš!? In katerih gospodarskih prekrškov je največ?

— Največ je kršitev predpisov o cenah. Številni poslovojdje v trgovinskih poslovalnicah samovoljno povečujejo cene blaga, posamezna trgovska podjetja, ki se ukvarjajo s prometom na veliko, pa z nepravilnim dviganjem cen ustvarjajo velike dobičke.

— Pa se razmišlja kaj o tem, kako jih priviti?

— Razmišlja, kako ne! Vase bo treba iti.  
— In kdo naj gre vase?  
— Tisti že, ki imà denar in ga nespametno zapravlja.  
— Misliš na banke?  
— Na banke tudi!  
— In na izvozno uvozna

dogovorili: od danes naprej pa zapik, ne!?

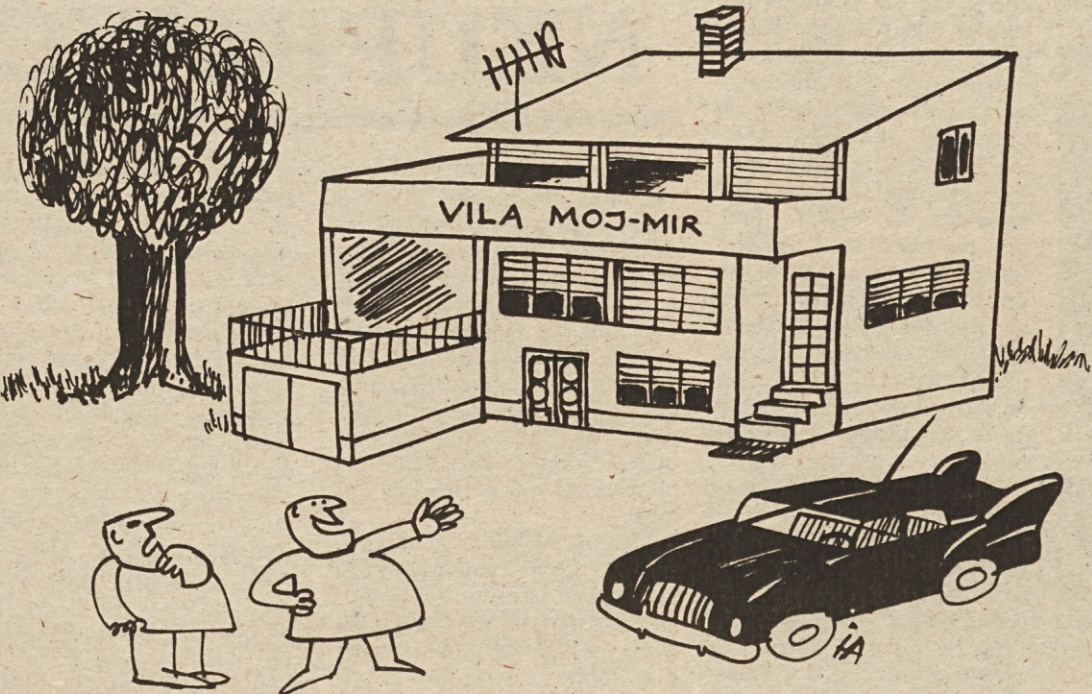
— Tako nekako!

— Jaz vem pa še za drugo zdravilo...

— Kakšno?

— Ričet in kramp v roke!

VINKO BLATNIK



POSLOVNI ČLOVEK

— Veste, zame nikoli ni bilo dileme, katerim naložbam naj da podjetje prednost...

Karikatura: I. ANTIC











## NOVI VZGONI

V občini Ravne na Koroškem ugotavljajo, da so dosegli v zadnjem obdobju pomemben napredek pri uveljavljanju ustavnih določil. Tako so v Rudnikih svinca in topilnici Mežica na zborih volivcev že sprejeli odločitve o samoupravnem organiziranju delovnih ljudi v več novih temeljnih organizacijah združenega dela. Zaključne račune pa so že obravnavali po temeljnih organizacijah združenega dela, pri čemer delavci niso odločali le o delitvi skladov skupne porabe, pač pa o celovitem dohodku. Tudi v Železarni Ravne na Koroškem so se resno lotili akcije za nadaljnje samoupravno organiziranje delavcev v združenem delu. Pripravljen je predlog za ustanovitev 13 novih temeljnih organizacij združenega dela, o čemer bo že v kratkem stekla javna razprava.

### DOBRA SAMOUPRAVNA ORGANIZIRANOST – POGOJ ZA POVEZOVANJE

Delavci potniškega prometa v okviru temeljne organizacije združenega dela VIATOR Prevalje so se ob podpori osnovne organizacije zveze komunistov uprli centralističnemu urejanju njihovih pravic in se organizirali v novo temeljno organizacijo združenega dela. S pripravami za ustanovitev več novih temeljnih organizacij združenega dela so začeli tudi v Obrtnem podjetju Instalater Prevalje, lahko pa bi jih pospešili kljub predvidenemu povezoivanju, saj je dobra samoupravna organiziranost gotovo eden od pogojev za dobro gospodarjenje in osnova za povezoivanje.

### PREMAJHNA SEZNANJENOST DELAVCEV

Ob tem pa v Mežiški dolini ugotavljajo, da so delovni ljudje še zmeraj premalo seznanjeni z načrtovanjem, razvojnimi programi in z delitvijo dohodka. Ugotavljajo tudi, da delavci nimajo pregleda nad delitvijo osebnega dohodka, da imajo zelo majhen vpliv na investicijske naložbe in na najemanje posojil. To pa pomeni, da delavci v združenem delu v občini še ne odločajo o mnogih vprašanih s področja finančnega poslovanja temeljnih organizacij združenega dela.

### DELOVNI LJUDJE NIMAJO VPLIVA NA CENE

Aktiv komunistov – neposrednih proizvajalcev iz Mežiške doline je pred dnevi znova ugotovil in opozoril, da je načrtovanje v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela še zmeraj preveč ozke podjetniške miselnosti, da pripravljajo razvojne načrte skupine strokovnjakov, da je najmanjše posojil in medsebojno združevanje najpogostejše stvar posameznikov v strokovnih službah in da delovni ljudje nimajo vpliva tudi še ne na politiko cen ne na njihovo oblikovanje.

Sicer pa na Ravnah na Koroškem opozarjajo, da so doslej le redke organizacije združenega dela organizirale knjigovodstvo po temeljnih organizacijah združenega dela ter dale zaključne račune temeljnih organizacij združenega dela v obravnavo delavcem. Tako so dane možnosti za razvoj odtujenih centrov odločanja znotraj organizacij združenega dela. Proti takšni praksi oziroma hotenjem pa se bodo borile vse družbenopolitične organizacije.

(MA)



Dnevi brez dežja so letos res prava redkost, zato ni čudno, če je celjski bazen ob lepem vremenu praktično premajhen za vse tiste, ki bi se hoteli v njem ohladiti. Foto: A. AGNIČ

### PETINDVAJSET LET LIP SLOVENSKE KONJICE

## LETO KAKOVOSTI, IZBOLJŠANJA DELOVNIH RAZMER IN VEČJE STORILNOSTI



1950-1975

Iz več manjših mizarskih in drugih lesno-predelovalnih podjetij in obratov, nosilcev desetletne tradicije predelovalcev pohorskega lesa, je bilo leta 1950 ustanovljeno Lesno industrijsko podjetje v Slovenskih Konjicah. Letošnjo obletnico obstoja dejansko praznujejo vse leto, svoje proslave so podkrepili z novimi delovnimi uspehi.

V LIP Slovenske Konjice zaključujejo nekajletno obdobje rekonstrukcije in modernizacije proizvodnih zmogljivosti. S športnimi in tovariškimi srečanji ter obiski žele čimbolj zblizati delavce posameznih TOZD, ki so krajevno zelo razdrobljeni in med seboj tudi dokaj oddaljeni. Posebej pa žele jubilejno leto obeležiti s skrbjo za naraščanje kakovosti dela, za izboljševanje delovnih razmer in za dvig storilnosti. V tem smislu so napisana tudi vsa gesla, ki spremljajo njihovo delo in prireditve v tem letu.

Naj navedemo, kaj vse pomeni uredničenje prvega vsebinskega cilja proslav ob jubilejni obletnici. Zaokrožujejo več investicij, s katerimi posodablajo proizvodnjo in s katerimi so začeli pred dobrimi tremi leti. Posebej velja ob tem poudariti, da so izključno z lastnimi sredstvi izpeljali predvidena vlaganja. Kar 45 milijonov din so zbrali iz sredstev posameznih TOZD, jih združili na ravni delovne organizacije in seveda potem po dokončanju posameznih investicij po posameznih TOZD tudi opravili poračun med vlagatelji in uporabniki sredstev. Modernizacijski proces zajema obrate vse šestih temeljnih organizacij združenega dela.

V TOZD Poljčane so dogradili in modernizirali naprave za proizvodnjo otroškega pohištva. V TOZD Oplotnica so poleg modernizacije obrata za izdelavo oken montirali tudi linijo za proizvodnjo plastičnih rolet. V TOZD Slovenska Bistrica so dokončali rekonstrukcijo energetskih virov, zunanjšega transporta in kartonaže. V TOZD Polskava so uredili zunanje in notranje skladiščne površine, prerezovalnico ter modernizirali proizvodnjo omarastega pohištva in tako imenovanega vezanega programa. V TOZD Slovenske Konjice so vlaganja namenili ureditvi zunanjšega transporta in

novim skladiščem. V TOZD Vitanj pa je zgrajena nova proizvodna dvorana in preurejen zunanji transport. Povsod so bila vlaganja namenjena tudi modernizaciji strojne opreme.

Trenutne gospodarke razmere jih obremenjujejo s podobnimi problemi kot druge organizacije lesno-predelovalne industrije. Več naporov je potrebnih za doseganje proizvodnih načrtov. Ob polletju so v LIP Slovenske Konjice dosegli indeks celotnega dohodka 121 glede na enako lansko obdobje, poudarjajo pa, da je bilo to doseženo z enakimi ali celo nižjimi cenami proizvodov in kljub zvišanju stroškov za skoraj 30%. S tem žele poudariti, da so se v sedanjih gospodarskih razmerah vendarle znašli, da so končno tudi povečali osebne dohodke za 24%, čeprav se je ostanek dohodka znižal za 3%.

Kot v celotnem poslovanju tako tudi v svoji izvozni dejavnosti ne žele zaostajati. Za letos so planirali izvoz v vrednosti 3,2 milijona dol., v prvi polovici leta pa so že izvozili za 1,4 milijona dol. svojih izdelkov (borovih gamitur, otroškega pohištva in stolov). S tem so sicer nekoliko pod planom, toda pričakujejo, da bodo izpad nadomestili v drugi polovici leta. S pridobitvijo nekaterih novih tržišč so že v celoti nadomestili izpad na ameriškem trgu. Izvozu bodo še vnaprej posvečali vso pozornost, saj menijo, da ni koristen zgolj zaradi poslovnih rezultatov, sicer pičlih, temveč veliko bolj zaradi posrednih koristi, ki jih prinaša za celotno proizvodnjo. Večje zahteve po kakovosti, točnosti pri dobavnih rokih in pri izpolnjevanju drugih pogodbenih obveznosti, dogovorjenih z tujimi kupci, so pač šola dobrega gospodranja.

Za kolektiv delovne organizacije LIP iz Slovenskih Konjic lahko rečemo, da je trden, da so notranja razmerja dobro urejena, da so odnosi med TOZD, čeprav teritorialno precej razdrobljenimi, razčiščeni – in iz tega izvira povsem logično tudi solidarnost, ko se je potrebno odločati za združevanje sredstev, potrebnih za investicije ali za druge namene v posamezni temeljni organizaciji.

Solidarno razrešujejo probleme izobraževanja, izboljševanja kadrovske strukture in sicer tako s šolanjem in dodatnim izobraže-



vanjem že zaposlenih kot s pridobivanjem novih kadrov. Posebej velja omeniti skrb za reševanje stanovanjskih problemov, ki jih skorajda nimajo več – pa vendar mislijo tudi na to, da bo čez leta pač za mlade člane kolektiva spet potrebno reševati stanovanjske probleme, zato se pridružujejo občinski akciji za usmerjeno gradnjo stanovanj.

LIP Slovenske Konjice formalno ni vključeno v nobeno integracijsko tvorbo, dejansko pa je povezano z več grupacijami lesno-predelovalne industrije in trgovine. S tem pa nikakor ni rečeno, da se izogibajo integracijskim gibanjem in nekatera njihova prizadevanja v sedanjem času veljajo prav temu.

Tako smo predstavili še enega jubilanta med našimi industrijskimi podjetji, specializiranega za predelavo masivnega lesa, toda ne za prodajo z žage, temveč oplemenitenega z veliko vloženega dela. To delovno izhodišče bo njihovo vodilo tudi v prihodnje. E. P.