



URADNI LIST

SOCIALISTIČNE REPUBLIKE SLOVENIJE

Številka 8

Ljubljana, 25. februarja 1972

Cena 3 dinarje

Leto XXIX

AKTI REPUBLIŠKE VOLILNE KOMISIJE

109. SEZNAM

kandidatov za nadomestne volitve poslanca republiškega zbora skupščine SR Slovenije v 77. volilni enoti Slovenske Konjice

Na podlagi drugega odstavka 89. člena v zvezi s 156. členom zakona o volitvah poslancev skupščine SR Slovenije (Uradni list SRS, št. 5/69), republiška volilna komisija za volitve poslancev skupščine SR Slovenije

objavlja

seznam kandidatov za nadomestne volitve poslanca v republiški zbor skupščine SR Slovenije, ki jih je do-

ločila kandidacijska konferenca, potrdila pa občinska volilna komisija za volitve poslancev skupščine SR Slovenije v Slovenskih Konjicah. Poslanca bodo volilci v 77. volilni enoti Slovenske Konjice neposredno volili dne 5. marca 1972 izmed naslednjih kandidatov:

kandidat Jakob Zidanšek, Slovenske Konjice
kandidat Matevž Lubej, Loče

Št. 4-1/72

Ljubljana, dne 23. februarja 1972.

Republiška volilna komisija
za volitve poslancev skupščine SR Slovenije

Tajnik

Predsednik

dr. Kostja Konvalinka l. r. Matej Dolničar l. r.

SPLOŠNI AKTI REPUBLIŠKIH SAMOUPRAVNIH ORGANIZACIJ

110.

Na podlagi določb zakona o delovnih razmerjih delavcev, ki delajo pri zasebnih delodajalcih (Uradni list SRS, št. 41/66 in 28/71)

SKLEPATA

Republiški odbor sindikata delavcev storitvenih dejavnosti Slovenije

in

Gospodarska zbornica SR Slovenije

KOLEKTIVNO POGODBO

o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci na področju obrti in gostinstva v SR Sloveniji

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Ta kolektivna pogodba podrobneje ureja

- sklenitev delovnega razmerja, nastop dela in razporeditev delavca;
- varstvo pri delu;
- delovni čas;
- odmore, počitke, dopuste in druge odsotnosti z dela;
- osebni dohodek in nadomestila oziroma povračila ter druge prejemke delavca na podlagi delovnega razmerja;
- obveznost delodajalca glede strokovnega izobraževanja oziroma izpopolnjevanja delavcev;
- obveznost delodajalca za izboljšanje stanovanjskih pogojev delavcev;
- delovne dolžnosti in materialno odgovornost delavca;
- prenehanje delovnega razmerja;
- uveljavljanje pravic delavca iz delovnega razmerja in

— trajanje, dopolnjevanje, spremembe ter izvajanje kolektivne pogodbe.

Ta kolektivna pogodba vključuje tudi posebne določbe o varstvu učencev v gospodarstvu pri delu v delavnici oziroma obratu zasebnega delodajalca in o njihovem nagrajevanju.

2. člen

Ta kolektivna pogodba velja za vse samostojne obrtnike in gostince (v nadaljnjem besedilu: delodajalce) in vse v njihovi gospodarski dejavnosti zaposlene delavce (v nadaljnjem besedilu: delavce) v Sloveniji.

Pri urejanju delovnih razmerij upoštevata delavec in delodajalec zakon o delovnih razmerjih delavcev, ki delajo pri zasebnih delodajalcih (Uradni list SRS, št. 41/66 in 28/71) in to kolektivno pogodbo.

II. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA, NASTOP DELA IN RAZPOREDITEV DELAVCA

3. člen

Delavec in delodajalec skleneta pismeno delovno pogodbo na podlagi zakona in kolektivne pogodbe predno delavec nastopi delo.

4. člen

Delovna pogodba mora biti napisana v petih izvodih, od katerih enega zadrži ob registraciji pristojni občinski upravni organ za delo, po enega zadržita delavec in delodajalec, po enega pa pošlje delodajalec v roku osmih dni po registraciji pristojnemu zavodu za socialno zavarovanje in pristojnemu občinskemu, medobčinskemu ali mestnemu odboru sindikata delavcev storitvenih dejavnosti ali občinskemu sindikalnemu svetu.

5. člen

Ob spremenjenih pogojih sta delavec in delodajalec dolžna spremeniti oziroma dopolniti delovno po-

godbo na način, ki velja za sklenitev delovne pogodbe, ali pa skleniti novo delovno pogodbo.

Če je bilo delovno razmerje sklenjeno za določen čas, pa delavec po preteku tega časa s pristankom delodajalca nadaljuje z delom, se šteje, da je nastalo delovno razmerje za nedoločen čas, delavec in delodajalec pa sta dolžna v roku osmih dni skleniti delovno pogodbo za nedoločen čas.

Delodajalec ne more skleniti delovne pogodbe za določen čas z istim delavcem brez vmesne prekinitev več kot dvakrat zaporedoma v istem letu; v takem primeru lahko traja delovno razmerje sklenjeno za določen čas v enem letu skupno največ osem mesecev.

Če ni sklenjena nova delovna pogodba v primeru po drugem odstavku tega člena, se šteje, da je nastalo delovno razmerje za nedoločen čas.

6. člen

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

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

7. člen

Delodajalec mora razporediti delavca na delo, za katero sta se dogovorila z delovno pogodbo.

Samo s pristankom delavca lahko delodajalec razporedi delavca na drugo delo, s pogojem, da v primeru, ko taka premestitev traja dalj kot mesec dni, primerno spremenita ali dopolnita delovno pogodbo.

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

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, neodložljivi prevzem ali dobava reprodukcijskega materiala ali proizvodov, preprečenje kvara živil ipd.) potrebna začasna prerazporeditev delavca.

III. VARSTVO PRI DELU

8. člen

Delodajalec je dolžan, upoštevajoč zakonske predpise o varstvu pri delu in druge predpise na tej osnovi, s posebnimi ukrepi in sredstvi zagotoviti varne delovne pogoje in osebno varnost delavcev pri delu, preventivne zdravstvene preglede delavcev in prvo pomoč delavcem ob nesreči pri delu.

Delodajalec, ki opravlja svojo dejavnost izven stalnega sedeža v krajih, kjer ni organiziranega naselja in ne normalnih pogojev za nastanitev in prehrano, mora v tem primeru zagotoviti delavcem nastanitev in prehrano v bližini kraja kjer delajo oziroma prevoz od kraja, kjer stanujejo, do kraja, kjer delajo in nazaj v skladu s posebnimi predpisi.

9. člen

Delodajalec mora predvsem skrbeti:

— da so delovni prostori primerno osvetljeni, temperirani in zračni ter dnevno čiščeni in prezračeni;

— da so napeljave, delovno orodje, stroji oziroma naprave vedno brezhibni, stroji pravilno nameščeni, pravilno tehnično zaščiteni in vzdrževani, napeljave strokovno napeljene in varovane; pri ročnem orodju mora skrbeti, da so ročaji gladki, celi in pravilno nasajeni ter da se pravilno prilagajajo roki; električno orodje mora biti pravilno izolirano;

— da delajo na strojih oziroma napravah le delavci s potrebnim znanjem;

— da na delih, kjer zaradi tega lahko pride do nesreče, delavci ne nosijo pasov, šalov, kravat, zapestnic ter da delavci z dolgimi lasmi nosijo zaščitna pokrivala, kakor tudi, da delavci na stroj ali neposredno poleg stroja ne obešajo obleke;

— da so spolzke, mastne ali mokre, talne površine (tudi gredi, nakladalne rampe ipd.) zavarovane tako, da se preprečijo nevarni padci;

— da je material ali tovor zložen tako, da ne predstavlja nevarnosti, da bi se zrušil;

— da sta pri vseh delih, kjer nastopa večja nevarnost nesreče (preizkušanje motorjev, nakladanje ali razkladanje težkih tovorov, dela s strupenimi snovmi) vedno navzoča vsaj dva delavca, da si lahko v primeru nesreče pomagata;

— da imajo delavci vedno na razpolago pitno vodo ter vodo in potrebna sredstva za umivanje (milo, brisače, krtače idr.);

— da so sanitarije in posode za odpadke najmanj enkrat dnevno očiščene oziroma izpraznjene ter najmanj enkrat tedensko dezinficirane;

— da se delovnih oblek ne pere z bencinom; pranje strojnih delov z bencinom je dovoljeno le z največjo pazljivostjo in v prostorih, ki so požarnovarno urejeni, ali na prostem.

Delodajalec mora skrbeti, da je učenec v gospodarstvu pri vpeljavi v praktično delo na strojih oziroma napravah pod stalnim strokovnim nadzorstvom.

V primeru nesreče učenca v gospodarstvu pri delu je odgovoren delodajalec oziroma od njega pooblaščen kvalificirani delavec, ki odgovarja za vpeljavo učenca v delo.

10. člen

Glede sredstev in opreme za osebno varstvo delavcev pri delu mora delodajalec upoštevati posebne tipске normative Gospodarske zbornice SR Slovenije, izdelane v skladu s predpisi o varstvu pri delu.

11. člen

Za dela, na katerih je nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare in obolenja večja, se šteje dela, pri katerih je delavec močnejše izpostavljen vročini, mrazu, vlagi, pritisku, nevarnostim električnega toka in plinov, vplivom škodljivih snovi in kemičnih sredstev, nesnagi, prahu in smradu, ter dela, ki se jih opravlja pretežno v prisiljeni držji telesa.

Podpisniki te pogodbe se zavežejo, da bodo v šestih mesecih po uveljavitvi te pogodbe določili katera dela se v smislu prvega odstavka tega člena štejejo kot posebno težka in nevarna. Pregled del po prejšnjem stavku predstavlja sestavni del tega člena te pogodbe.

Delavce, ki opravljajo dela po drugem odstavku tega člena in učence, ki se izučujejo za ta dela mora delodajalec poslati na obdobjni specialni zdravstveni pregled najmanj vsakih 6 mesecev, druge delavce in učence v dejavnostih iz prvega odstavka tega člena pa

na obdobjni zdravstveni pregled najmanj enkrat na vsaki dve leti, če ni s posebnimi predpisi drugače določeno.

V primerih po drugem odstavku tega člena je potreben tudi specialni zdravstveni pregled pred nastopom dela oziroma učenja za ta dela in če delavec preboli hujšo bolezen (npr. bolezen, ki je zahtevala delavčevo odsotnost z dela več kot 60 dni, težko operacijo).

Na delih po drugem odstavku tega člena ni dovoljeno zaposlovati oseb mlajših od 18 let, žena in invalidov.

12. člen

Delodajalec ali od delodajalca pooblaščen delavec, ki ima potrebno strokovno znanje o varstvu pri delu in prvi pomoči ob nesreči pri delu, mora delavca pred nastopom dela ali pred premostitvijo na drugo delo s pismenimi navodili seznaniti z delovnimi pogoji in nevarnostmi dela ter z ukrepi in sredstvi za varstvo pri delu in za prvo pomoč v primeru nesreče pri delu, med zaposlitvijo pa preverjati in izpopolnjevati delavčevo znanje s tega področja.

13. člen

Gospodarska zbornica SR Slovenije se zaveže, da bo organizirala potrebno dopolnilno izobraževanje delodajalcev in od njih pooblaščenih delavcev iz tvarine varstva pri delu ter njihovo usposabljanje za nudenje prve pomoči ob nesreči pri delu.

14. člen

Delavec se mora pred nastopom dela seznaniti s predpisi, ukrepi in sredstvi za varstvo pri delu, med zaposlitvijo pa dopolnjevati svoje znanje s tega področja.

Delavec mora z vso pazljivostjo opravljati svoje delo, upoštevati predpisane ukrepe, uporabljati vsa varstvena sredstva in naprave za osebno varnost pri delu, pazljivo ravnati z njimi in jih vzdrževati v brezhibnem stanju.

Delavec, ki namenoma ali iz velike malomarnosti poškoduje osebno zaščitno sredstvo, ali opremo za varstvo pri delu, jo izgubi, odtuji ali predela, je odškodninsko odgovoren.

IV. DELOVNI ČAS

15. člen

Poln delovni čas delavca znaša 42 ur tedensko.

Glede razporeditve delovnega časa se delavec in delodajalec dogovorita z delovno pogodbo, pri čemer mora biti delavcu zagotovljen dnevni in tedenski počitek.

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

16. člen

V dejavnostih sezonskega značaja se delavec in delodajalec lahko dogovorita za letni obračun delovnega časa, tako da je delovni čas v sezoni daljši, izven sezone pa krajši od polnega delovnega časa, pod pogojem, da letni fond polnega delovnega časa v povprečju 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 tj. za poln delovni čas.

17. člen

S pristankom delavca lahko traja delo daljše od polnega delovnega časa največ 4 ure na dan oziroma 12 ur tedensko.

Pristojni organ občinske uprave za delo lahko omeji ali prepove delo daljše od polnega delovnega časa, če ugotovi, da se tako delo izkorišča v škodo zdravja delavcev.

18. člen

Za delo v nepolnem delovnem času, ki mora znašati najmanj polovico polnega delovnega časa, se lahko delavec in delodajalec dogovorita le v primeru, ko gre za zaposlitev nezaposlenega ali delno zaposlenega delavca in v primeru, da je delo z nepolnim delovnim časom glede na organizacijo in značaj dela ter objektivne pogoje nujno (npr. povečan obseg dela v gostinstvu, ki zahteva določen čas med dnevom več delavcev).

V. ODMORI, POČITKI, DOPUSTI IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

19. člen

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

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

20. člen

Tedenski počitek pripada delavcu praviloma v nedeljo.

Delo v nedeljo lahko delodajalec odredi le takrat, ko je delavec dolžan delati dalj kot poln delovni čas. V tem primeru mora delavcu zagotoviti za počitek drug dan v naslednjem tednu.

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

21. člen

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po enajstih mesecih nepretrganega dela pri sedanjem delodajalcu, ali po enajstih mesecih dela s presledkom, če presledek med prenehanjem dela po prejšnjem delovnem razmerju in nastopom dela pri sedanjem delodajalcu ni bil daljši od treh delovnih dni.

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

22. člen

Dodatno k najmanj 14 delovnim dnevom letnega dopusta, do katerega ima delavec pravico že po enajstih mesecih nepretrganega dela, pripada delavcu določeno število delovnih dni dopusta tudi glede na:

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

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

Cas korišćenja letnega dopusta določita delavec in delodajalec sporazumno. V sezonskih dejavnostih delavec ne more zahtevati korišćenja letnega dopusta v času glavne delovne sezone.

23. člen

Glede na težo dela in delovne pogoje pripada delavcu, ki neposredno opravlja delo po drugem odstav-

po 2 letih delovne dobe	2 delovna dneva letnega dopusta
po 5 letih delovne dobe	4 delovni dnevi letnega dopusta
po 10 letih delovne dobe	6 delovnih dni letnega dopusta
po 15 letih delovne dobe	8 delovnih dni letnega dopusta
po 20 letih delovne dobe	10 delovnih dni letnega dopusta
po 25 letih delovne dobe	12 delovnih dni letnega dopusta

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

25. člen

Glede na posebne socialne razmere pripada dodatno:

- delavcu, ki še ni star 18 let 7 delovnih dni letnega dopusta,
- materi z enim ali več predšolskimi ali šoloobveznimi otroki . . . 3 delovni dnevi letnega dopusta,
- delavcu s posledicami NOB in delavcu, ki je sicer bolehen . . . 3 delovni dnevi letnega dopusta.

26. člen

Glede na uspehe, ki jih dosega pri delu, lahko delodajalec 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 te kolektivne pogodbe.

27. člen

Letni dopust delavca se izračuna tako, da se k 14 delovnim dnevom dopusta prišteva dopust po osnovah in merilih 23., 24., 25. in 26. člena te kolektivne pogodbe.

Letni dopust delavca ne more znašati letno več kot 30 delovnih dni.

28. člen

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

- ob poroki 3 dni izrednega dopusta
- očetu ob rojstvu otroka 1 dan izrednega dopusta
- ob smrti v ožji družini 3 dni izrednega dopusta
- za selitev 3 dni izrednega dopusta
- za strokovni izpit . . . 7 dni izrednega dopusta
- ob odhodu na odslužitev kadr. roka v JLA . . . 2 dni izrednega dopusta
- ob prizadetosti delavca po hujši nesreči (npr. požar, element. nesreča) . . 5 dni izrednega dopusta

Delavec in delodajalec se lahko z delovno pogodbo dogovorita, da traja izredni dopust s pravico nadomestila osebnega dohodka v primeru strokovnega ali kakšnega drugega izpita tudi več kot 7 delovnih dni.

ku 11. člena te pogodbe dodatno 4 delovne dni letnega dopusta.

24. člen

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

29. člen

Delavec in delodajalec 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 privatnega opravljanja, vezanega na določen rok in pd.).

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

VI. OSEBNI DOHODEK IN NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA TER DRUGI PREJEMKI DELAVCA NA PODLAGI DELOVNEGA RAZMERJA

Osební dohodek in nadomestila

30. člen

O osebnem dohodku delavca se delavec in delodajalec dogovorita z delovno pogodbo glede na vrsto delovnih nalog, zahtevnost nalog oziroma dela, strokovno izobrazbo, delovne pogoje, delovni čas, vpliv, ki ga ima delavec na uporabo sredstev glede na njegovo mesto v organizaciji dela, in merila za ugotavljanje uspeha dela (norma, akord ipd.).

31. člen

Najnižji mesečni neto osebni dohodek delavca za delo v normalnih delovnih pogojih, v polnem delovnem času, ki znaša 182 ur na mesec, in pri normalni delovni storilnosti je naslednji:

Skupina	Čisti mesečni osebni dohodek na mesec na uro	
	dinarjev	dinarjev
I. skupina — delavci, ki nimajo nobene kvalifikacije	800	4,40
II. skupina — polkvalificirani oziroma priučeni delavci	900	4,95
III. skupina kvalificirani delavci, ki so končali poklicno šolo po zakonu o srednjem šolstvu in delavci, ki so poleg popolne osnovne šole končali še 2-letno administrativno šolo	1.450	8,00
IV. skupina — delavci z izpitom visoke kvalifikacije in delavci, ki so končali splošno srednjo šolo, tehnikum, delovodsko šolo, tehnično srednjo šolo, če je trajalo to šolanje najmanj 3 leta in delavci, ki so opravili z zakonom predpisani strokovni izpit		

Skupina	Cisti mesečni osebni dohodek na mesec dinarjev	na uro dinarjev
za pridobitev srednje strokovne izobrazbe	1.700	9,35
V. skupina — delavci, ki so končali višjo šolo ali I. stopnjo fakultete in delavci, ki so opravili z zakonom predpisani strokovni izpit za pridobitev višje strokovne izobrazbe	2.000	11,00
VI. skupina — delavci z diplomo visoke šole ali fakultete	2.500	13,75

Podpisniki te pogodbe bodo vsako leto najkasneje do 30. aprila uskladili najnižje osebne dohodke po prejšnjem odstavku tega člena s povišanjem življenjskih stroškov in z gibanjem osebnih dohodkov delavcev v družbenem sektorju.

32. člen

Glede na posebne pogoje dela pripada delavcu tudi posebni dodatek, ki znaša mesečno:

— delavcu, ki pretežno opravlja posebno težka in nevarna dela po drugem odstavku 11. člena te kolektivne pogodbe najmanj 80 dinarjev (ali na uro najmanj 0,44 dinarja),

— delavcu, ki dela v deljenem ali nerednem delovnem času in delavcu, ki glede na specifičnost dejavnosti dela ob nedeljah in praznikih (npr. v gostinstvu) najmanj 80 dinarjev (ali na uro najmanj 0,44 dinarja).

33. člen

Delavec in delodajalec se lahko z delovno pogodbo dogovorita tudi za udeležbo delavca na dobičku.

34. člen

Če je z delovno pogodbo dogovorjeno delovno razmerje na poskušnjo, ki lahko traja največ trideset dni, se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da je osebni dohodek delavca v času poskusnega dela do 20 % nižji.

Če se osebni dohodek delavca obračunava po delovnem učinku, je tako obračunan osebni dohodek lahko nižji za toliko odstotkov, kolikor delavec ni dosegel norme ali učinka, vendar največ za 20 % od najnižjih osebnih dohodkov, določenih v 31. členu te pogodbe, če je tako dogovorjeno v delovni pogodbi.

Delavcu, ki še nima enega leta delovne dobe, razen delavcu, katerega delo ne zahteva posebne kvalifikacije, lahko izplačuje delodajalec osebni dohodek zmanjšan do 20 %, največ za dobo enega leta, če je tako dogovorjeno v delovni pogodbi.

V delovni pogodbi se lahko uveljavi samo eden izmed pogojev iz tega člena, ne morejo pa se odbitki akumulirati.

35. člen

Glede na posebne zadolžitve in odgovornosti v zvezi z delom pripada delavcu tudi posebni dodatek na osebni dohodek, ki mu pripada po 31. členu te kolektivne pogodbe, ki znaša

— delavcu, ki ga delodajalec, po določbah zakona o obrtnih delavnicah samostojnih obrtnikov, imenuje za poslovodjo svoje delavnice do 30 %

— delavcu, ki poleg svojega rednega dela neposredno odgovarja za delo posamezne skupine (skupinovodja) do 15 %

— delavcu, ki je zadolžen za praktični del izobraževanja in nadzorstvo nad delom v gospodarstvu do 20 %

36. člen

Za delo prek polnega delovnega časa, za nočno delo in izjemno delo v dneh državnih praznikov pripada delavcu povečan osebni dohodek, in sicer:

— za delo prek polnega delovnega časa, osebni dohodek povečan najmanj za 50 %;

— za nočno delo, osebni dohodek povečan najmanj za 25 %;

— za delo opravljeno v dneh državnih praznikov (poleg nadomestila osebnega dohodka), osebni dohodek povečan najmanj za 50 % (tj. skupaj 250 %).

37. člen

Učencu v gospodarstvu pripada mesečna nagrada in sicer:

učencu I. letnika najmanj 150 dinarjev

učencu II. letnika najmanj 200 dinarjev

učencu III. letnika najmanj 300 dinarjev

V primeru, da za delo pristojni občinski upravni organ po drugem odstavku 35. člena zakona o poklicnem izobraževanju in o urejanju učnih razmerij ugotovi, da je poprečni znesek nagrad, ki jih plačujejo delovne organizacije iste panoge na območju občine svojim učencem, višji, mora delodajalec upoštevati kot najnižjo nagrado tako ugotovljeno poprečje.

38. člen

Delodajalec mora izplačati delavcu nadomestilo osebnega dohodka v naslednjih primerih in višini:

— za čas letnega dopusta — nadomestilo, izračunano na osnovi dnevnega poprečja njegovega osebnega dohodka za redni delovni čas v zadnjih treh mesecih pred mesecem, v katerem koristi letni dopust;

— za delo na državne praznike — nadomestilo, izračunano na osnovi poprečnega dnevnega osebnega dohodka za redni delovni čas v mesecu, v katerem je praznik;

— za čas odsotnosti z dela po 28. členu te pogodbe (do 7 dni v koledarskem letu) — nadomestilo, izračunano na osnovi poprečnega dnevnega osebnega dohodka za redni delovni čas v mesecu, v katerem koristi to pravico;

— za čas prekinitve dela, do katere pride brez krivde delavca (npr. v primeru, ko delodajalec ne preiskrbi delavcu dela in delavec zaradi tega ne more delati, ko delodajalec ne izplača osebnega dohodka, kot je dogovorjen oziroma v roku, ki je dogovorjen z delovno pogodbo ipd.) — nadomestilo za ure ali dneve, v katerih ni delal v višini dogovorjenega osebnega dohodka za redni delovni čas;

— za čas odsotnosti z dela med odpovednim rokom zaradi iskanja nove zaposlitve — nadomestilo, izračunano na osnovi poprečnega osebnega dohodka na uro ali dan za redni delovni čas v mesecu, v katerem je bil odsoten z dela;

— za čas odpovednega roka, ko ima delavec pravico še ostati na delu, pa delodajalec zahteva, da preneha z delom pred določenim rokom — nadomestilo v višini dogovorjenega osebnega dohodka do izteka odpovednega roka;

— za čas odpovednega roka, če preneha delovno razmerje z izstopom delavca z dela v primerih iz prve-

ga odstavka 31. člena zakona o delovnih razmerjih delavcev, ki delajo pri zasebnih delodajalcih — nadomestilo v višini skupnega zneska dogovorjenega osebnega dohodka za redni delovni čas za čas odpovednega roka;

— za čas odsotnosti z dela zaradi vojaških vaj, predvojaškega pouka, udeležbe v civilni zaščiti, opravljanja javnih funkcij, ali zaradi pozivov vojaških ali drugih organov, h katerim je klican brez svoje krivde — nadomestilo, izračunano na osnovi povprečnega osebnega dohodka v preteklih treh mesecih;

nadomestilo pod tem naslovom izplača delodajalec na račun organa, ki je delavca poklical;

— za čas odsotnosti z dela do 30 dni zaradi bolezni najmanj 80 % od osnove, zaradi nesreče pri delu pa najmanj 100 % od osnove po predpisih o zdravstvenem zavarovanju delavcev.

39. člen

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

40. člen

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

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

Pri vsakem izplačilu delavcu mu delodajalec vroči pismen obračun osebnega dohodka oziroma nadomestila.

Drugi prejemki

41. člen

Poleg nadomestila osebnega dohodka za čas letnega dopusta mora delodajalec vsako leto izplačati delavcu, pred odhodom na dopust, delno nadomestilo stroškov med letnim dopustom, in sicer najmanj v višini 300 dinarjev.

42. člen

Glede povračila stroškov za prevoz na delo in z dela se delavec oziroma učenec v gospodarstvu in delodajalec dogovorita z delovno oziroma učno pogodbo.

43. člen

Kadar delavec, po nalogu delodajalca, opravi službeno potovanje ali dela na terenu izven običajnega kraja zaposlitve oziroma bivališča, mu pripada dnevnic, terenski dodatek ali dodatek za ločeno življenje od družine ter nadomestilo stroškov potovanja.

Višina dnevnice za potovanje po SFRJ znaša 80 dinarjev, za potovanje v inozemstvo pa toliko, kolikor je določeno s predpisom za upravne organe.

Glede višine terenskega dodatka, in dodatka za ločeno življenje se delavec in delodajalec dogovorita z delovno pogodbo, lahko pa znaša terenski dodatek največ 700 dinarjev, dodatek za ločeno življenje pa največ 500 dinarjev mesečno. Terenski dodatek in dodatek za ločeno življenje se medsebojno izključujeta. Prav tako se medsebojno izključujeta terenski dodatek in dnevnic.

Stroške potovanja povrne delodajalec delavcu v višini cene vozovnic in računov za prenočevanje.

44. člen

Dnevnic pripada delavcu, če je na službenem potovanju nad 12 ur, polovica dnevnice pa če traja potovanje nad 8 do 12 ur.

45. člen

Terenski dodatek pripada delavcu za vse dni, ko po nalogu delodajalca dela izven kraja običajne zaposlitve in izven bivališča.

Pravice do terenskega dodatka nima delavec, ki se vsakodnevno vrača v svoje prebivališče. V tem primeru pripada delavcu povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela po 42. členu te pogodbe.

Terenski dodatek tudi ne pripada delavcu za čas, ko je neupravičeno odsoten z dela, čeprav se nahaja na terenu.

Delavcu se ne more zmanjšati terenski dodatek, če na terenu ne pristane na delovni čas daljši od polnega delovnega časa.

46. člen

Nadomestilo za ločeno življenje pripada delavcu, ki je zaradi svoje zaposlitve na sedežu delodajalca ločen od družine, če je tako dogovorjeno v delovni pogodbi.

Selitveni stroški pripadajo delavcu v primeru in v višini kot je dogovorjeno v delovni pogodbi.

47. člen

Glede regresa za prehrano v organizirani obliki se delavec in delodajalec dogovorita z delovno pogodbo.

48. člen

Če se delavec in delodajalec v delovni pogodbi dogovorita, da delavec v zvezi z delom uporablja lastno osebno motorno vozilo, mu pripada kot povračilo teh stroškov kilometrina v višini do 0,90 dinarjev za dejansko prevoženi kilometer.

49. člen

Ob upokojitvi ali smrti delavca je delodajalec dolžan izplačati delavcu oziroma njegovi družini odpravnino v naslednji višini:

ob upokojitvi delavca:

— če je bil delavec pri njem zaposlen 3 do 10 let enomesečni neto osebni dohodek,

— če je bil delavec pri njem zaposlen 10 do 20 let enoinpolmesečni neto osebni dohodek,

— če je bil delavec pri njem zaposlen nad 20 let dvomesečni neto osebni dohodek;

ob smrti delavca enomesečni neto osebni dohodek, v primeru smrti delavca zaradi nesreče pri delu pa dvomesečni neto osebni dohodek.

VII. DRUGE OBVEZNOSTI DELODAJALCA

50. člen

Delodajalec je dolžan izločati za izgradnjo stanovanj za delavce, za izboljšanje stanovanjskih razmer v obstoječih stanovanjih in za delno nadomestitev stannarin najmanj 4 % od obračunanih bruto osebnih dohodkov delavcev.

Glede načina zbiranja in uporabe sredstev iz prvega odstavka tega člena veljajo posebni predpisi.

51. člen

Delodajalec je dolžan izločati za izobraževanje delavcev najmanj 1 % od obračunanih bruto osebnih dohodkov delavcev.

Glede načina zbiranja in uporabe sredstev iz prvega odstavka tega člena veljajo posebni predpisi.

52. člen

Delodajalec je dolžan, da v delavcu goji čut dostojanstva človeka ter da vzpodbuja in podpira njegovo iniciativo glede splošnega, strokovnega in družbeno-ekonomskega izobraževanja ter kulturnega udejstvovanja.

53. člen

Delodajalec je dolžan na svoje stroške oskrbeti delavca z zaščitnimi sredstvi in zaščitno oziroma delovno obleko, če je to predpisano.

Glede vzdrževanja in pranja delovne obleke iz prejšnjega odstavka ter glede nabave, vzdrževanja in pranja druge delovne obleke se delavec in delodajalec dogovorita z delovno pogodbo.

VIII. DOLŽNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCA DO DELODAJALCA

54. člen

Delavec je dolžan izpolnjevati vse z delovno pogodbo, kolektivno pogodbo in zakonom določene obveznosti.

Za namerno opuščanje ali malomarno opravljanje delovnih dolžnosti je delavec odgovoren neposredno delodajalcu.

55. člen

Kot kršitev delovnih dolžnosti se poleg namernega opuščanja in malomarnega opravljanja teh dolžnosti 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;

- neracionalno koriščenje sredstev in materiala za delo ter malomaren odnos delavca do imovine delodajalca;

- neprimerno nastopanje in izjave delavca, ki lahko škodijo ugledu delodajalca;

- izostanek z dela, ki je sicer upravičen, pa ga delavec ne javi delodajalcu 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 delodajalca;

- neupravičena odklonitev dela ali prisotnosti delavca pri delu preko 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 delovne pogodbe;

- ponovno povzročanje nereda, žaljenje sodelavcev, izzivanje medsebojne mržnje;

- prihajanje na delo oziroma delo v opitem stanju;

- izdajanje poslovnih tajnosti.

V primerih kršitev delovnih dolžnosti po prvem odstavku tega člena, kadar še ni podan razlog za odpoved delovnega razmerja, ima delodajalec pravico izreči delavcu pismeni opomin ali pismeni opomin pred odpovedjo delovnega razmerja. Pri ponovni kršitvi delovnih dolžnosti po treh pisemnih opominih ali po opominu pred odpovedjo lahko delodajalec odpove delavcu delovno razmerje brez njegove privolitve. V obeh primerih velja enomesečni odpovedni rok.

Proti pisemnemu opominu pred odpovedjo delovnega razmerja po prejšnjem odstavku ima delavec pravico 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, pooblaščajajo podpisniki te pogodbe svoje pristojne področne odbore oziroma organe. Pritožbo na arbitražno komisijo vloži delavec pri pristojnem občinskem (mestnem) odboru sindikata delavcev storitvenih dejavnosti ali občinskem sindikalnem svetu. Odločitev arbitražne komisije je dokončna.

56. člen

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

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

57. člen

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

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 delodajalec uveljavlja odškodninski zahtevek s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti.

Zahtevek delodajalca, 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 delodajalcu.

IX. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

58. člen

Če se delavec in delodajalec dogovorita za prenehanje delovnega razmerja s pisnim sporazumom, določita kdaj in ob kakšnih pogojih bo delavec prenehal z delom.

59. člen

Če delavec odpove delovno razmerje in mora še ostati na delu, ali če delodajalec odpove delovno razmerje in ima delavec pravico še ostati na delu, razen v primeru odpovedi po trikratnem pisemnem opominu ali po opominu pred odpovedjo, je odpovedni rok naslednji:

za delavca, ki ima

- 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 delodajalec lahko z delovno pogodbo dogovorita tudi za daljši odpovedni rok, vendar ne daljši od 6 mesecev.

Odpovedni rok teče od dneva vročitve odpovedi.

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

60. člen

Na zahtevo delavca mu mora delodajalec med odpovednim rokom dovoliti, da je med delovnim časom

odsoten z dela dnevno 2 uri ali tedensko v neprekinjenem času 1 delovni dan, da bi si poiskal drugo zaposlitev.

61. člen

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

Odpoved delovnega razmerja s strani delodajalca mora biti vročena delavcu osebno ali v priporočenem pismu na zadnji naslov ter mora obvezno vsebovati pouk delavcu da se v roku 30 dni prikladi pristojnemu zavodu za zaposlovanje, da bi mogel, v upravičenih primerih, uveljavljati pravice v slučaju brezposelnosti.

62. člen

Delodajalec je dolžan pismeno obvestiti pristojni zavod za zaposlovanje, občinski organ, pri katerem je bila registrirana delovna pogodba in pristojni občinski, medobčinski, mestni odbor sindikata delavcev storitvenih dejavnosti ali občinski sindikalni svet, o vsakem prenehanju delovnega razmerja, in sicer v petih dneh od dne, ko je delovno razmerje prenehalo na katerikoli osnovi.

X. UVELJAVLJANJE PRAVIC DELAVCA IZ DELOVNEGA RAZMERJA

63. člen

Delavec — član sindikata se glede uveljavljanja in zaščite svojih pravic lahko obrne za posredovanje na pristojni občinski, medobčinski, mestni odbor sindikata delavcev storitvenih dejavnosti ali občinski sindikalni svet, ki ga bo na njegovo zahtevo ali z njegovo privolitvijo v takih primerih tudi zastopal.

Sindikalna organizacija bo tudi uveljavila pravico, ki jo ima po zakonu ter bo poleg delavca tudi sama zahtevala uvedbo postopka o prekršku zasebnega delodajalca, če bo to smatrala za potrebno.

XI. POSEBNE IN KONČNE DOLOČBE

64. člen

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

Podpisniki te pogodbe bodo vsako leto, in to mesec dni pred potekom leta, računajoč od dneva uveljavitve pogodbe, preučili določbe te pogodbe in ugotovili njihovo ustreznost in skladnost s predpisi. V primeru, da nastopi potreba po spremembah ali dopolnitvah določb te pogodbe, se za spremembe in dopolnitve podpisniki dogovorijo 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.

65. člen

Vsak od podpisnikov te pogodbe ima pravico ob kateremkoli času sprožiti postopek za spremembo ali dopolnitev te pogodbe. Za spremembe in dopolnitve po prejšnjem stavku velja enak način in enak postopek, kot velja za sklenitev te pogodbe.

66. člen

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

Podpisniki 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.

67. člen

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

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

68. člen

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

69. člen

Podpisniki te kolektivne pogodbe se zavežejo, da bodo seznanili vse delavce in delodajalce v svojem območju s predpisi na področju delovne zakonodaje ter vsak s svoje strani dajali potrebna pojasnila in pomagali pri uporabi in izvajanju zakona in te pogodbe ter drugih predpisov.

70. člen

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

71. člen

Ta kolektivna pogodba stopi v veljavo osmi dan po objavi v Uradnem listu SRS.

72. člen

Delovne pogodbe med delavci in delodajalci morajo biti usklajene z določbami te kolektivne pogodbe najpozneje v 30 dneh po uveljavitvi te pogodbe.

Ob spremembah in dopolnitvah kolektivne pogodbe sta delavec in delodajalec dolžna, da v 30 dneh po uveljavitvi teh sprememb ali dopolnitev ustrezno uskladi delovno pogodbo.

Ljubljana, dne 30. decembra 1971.

Gospodarska zbornica SR Slovenije Predsednik Leopold Krese l. r.	Republiški odbor sindikata delavcev storitvenih dejavnosti Slovenije Predsednik Jože Vidic l. r.
---	--

Ta kolektivna pogodba je registrirana pri republiškem sekretariatu za delo z odločbo št. 11-1/72, dne 9/2-1972 in je vpisana v register kolektivnih pogodb, ki ga vodi ta sekretariat, pod zaporedno številko 1.

VSEBINA:

AKTI REPUBLISKE VOLILNE KOMISIJE:

109. Seznam kandidatov za nadomestne volitve poslanca republiškega zbora Skupščine SRS v 77. volilni enoti Slovenske Konjice	235
--	-----

SPLOSNI AKTI REPUBLISKIH SAMOUPRAVNIH ORGANIZACIJ:

110. Kolektivna pogodba o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci na področju obrti in gostinstva v SRS	235
---	-----