

KOLEKTIVNA POGODBA **za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji**

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. Stranke kolektivne pogodbe

To kolektivno pogodbo skleneta Ministrstvo za kulturo Vlade Republike Slovenije in Sindikat delavcev v kulturi Slovenije.

2. Veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja in se uporablja za vse zavode in delodajalce v dejavnostih kulture ter za vse delavce v Republiki Sloveniji, ki so pri njih zaposleni. Za direktorje ne velja poglavje o plačah, druge določbe te pogodbe pa veljajo, če njihova uporaba ni izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

Izraz zaposleni delavci pomeni delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom od polnega.

Ta pogodba velja tudi za učence in študente na praksi, in sicer v določbah, ki jih zadevajo.

Določbe te kolektivne pogodbe se uporabljajo kot splošni akt v smislu določb zakona o delovnih razmerjih, če ni š kolektivno pogodbo ali drugim splošnim aktom posamezne kulturne dejavnosti ali zavoda drugače določeno.

Če ob izteku veljavnosti te pogodbe ni sklenjena nova in če je nobena od pogodbenih strank ne odpove, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove.

II. OBLIGACIJSKE DOLOČBE

1. Pozitivna izvedbena dolžnost

Stranki, kolektivne pogodbe si morata z vsemi legalnimi sredstvi, ki so na voljo, prizadevati za uresničevanje in spoštovanje njenih določb.

2. Negativna izvedbena dolžnost

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

3. Sklenitev, sprememba in dopolnitev kolektivne pogodbe

Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na pobudo ene od strank vsaj tri mesece pred iztekom veljavnosti te kolektivne pogodbe.

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

Spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe lahko pogodbeni stranki predlagata kadarkoli.

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

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

Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh po njegovem prejemu.

V primeru, če nasprotna stranka predloga ne sprejme, ali se do njega ne opredeli v 30 dneh po prejemu, začne stranka predlagateljica postopek pred komisijo za poravnavo.

Določbe te točke, ki se nanašajo na spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe, se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

4. Reševanje sporov

Za reševanje sporov med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanj, se ustanovita komisija za poravnavo in arbitražni svet.

Do spora med strankama pride, če se ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi oziroma dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma o drugih ukrepih za reševanje spornih vprašanj.

5. Sestava komisije za poravnavo

V komisijo za poravnavo vsaka stranka imenuje po dva člana. Člani komisije imenujejo iz vrst uglednih kulturnih delavcev sporazumno predsednika komisije kot petega člana.

6. Začetek postopka

Postopek poravnave se začne na zahtevo ene izmed strank..

7. Učinki poravnave

Poravnava velja za neuspešno, če ena od strank ne imenuje članov komisije za poravnavo, če člani ne imenujejo predsednika komisije ali če ena od strank pisno izjavi, da je bila poravnava neuspešna.

Ko je poravnava uspešna, morata stranki sprejeti pisni sporazum. Sporazum tako postane enakovredna sestavina kolektivne pogodbe.

Če je poravnava neuspešna, odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet.

8. Imenovanje arbitražnega sveta

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

Če ne moreta sporazumno določiti predsednika in njegovega namestnika, ju imenuje republiško sodišče, pristojno za delovne spore.

9. Odbor za razlago kolektivne pogodbe

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

10. Posledice kršitve pravic in dolžnosti strank

V primeru, če ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od nje odstopi. Svoj odstop mora drugi stranki pisno napovedati najmanj tri mesece pred nameranim odstopom.

Trimesečni rok začne teči z dnem prejema pisne napovedi iz prejšnjega odstavka.

Pred iztekom trimesečnega roka od te pogodbe ni mogoče odstopiti.

III. DOLOČBE O OBVEŠČANJU DELAVCEV IN DELOVANJU SINDIKATOV

1. Obveščanje

1. člen

Direktor in organi upravljanja zagotavljajo obveščanje delavcev o vseh zadevah, ki vplivajo na socialno-ekonomski položaj in pravice ter obveznosti delavcev iz dela in delovnega razmerja.

Delavce obveščajo zlasti o:

- spremembah dejavnosti oziroma programov zavoda,
- spremembah organiziranosti, organizacije dela in delovnih postopkov,
- letnih programih dela in poslovanja in njihovem uresničevanju,
- spremembah zakonov in novih zakonih ter o drugih predpisih in splošnih aktih, ki zadevajo delavce v kulturnih dejavnostih,

– predvidenih kadrovske spremembah (novo zaposlovanje, prerazporejanje, kolektivni odpusti) in razlogih zanje,

– letni razporeditvi in občasni prerazporeditvah delovnega časa,

– merilih za ugotavljanje skupinske in posamične delovne uspešnosti, specifične za zavod,

– merilih za spodbujanje inovativnosti,

– ukrepih za zdravo in varno delovno okolje.

O zadevah iz prejšnjega odstavka je treba delavce obvestiti pred sprejemom odločitev.

2. Dajanje mnenj

2. člen

Kadar svet zavoda ali direktor odločata o delavčevih pravicah in dolžnostih iz dela, morata poprej pridobiti njihovo mnenje o:

– zaposlovanju in odpuščanju delavcev ne glede na razloge,

– zaposlovanju oziroma nadaljevanju dela delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za starostno upokožitev,

– začetku in koncu delovnega časa, odmorih med delom in razporeditvi tedenskega delovnega časa,

– času, kraju in načinu izplačil osebnih dohodkov in drugih osebnih prejemkov,

– uvajanju novih načinov ugotavljanja delovne uspešnosti in določanju delitve plač in drugih osebnih prejemkov na tej podlagi,

– ukrepih za preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih boleznih,

– določanju delovnega reda in discipline ter uvajanju različnih oblik nadzora nad delom, obnašanjem in učinkovitostjo dela zaposlenih.

Če svet zavoda ali direktor pri odločitvi nista upoštevala mnenja delavcev, morata delavce obvestiti o razlogih, zaradi katerih njihovih mnenj nista mogla upoštevati.

Svet zavoda ali direktor lahko sama odločita o zadevah iz prvega odstavka tega člena, če delavci ne posredujejo svojega mnenja v osmih dneh od dneva, ko so bili zanj zaproseni.

3. Pogoji za delo sindikata

3. člen

Ta kolektivna pogodba ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikatov, da v skladu s svojo vlogo in nalogami delujejo v zavodu, dajejo pobude, predloge, zavzemajo stališča in postavljajo zahteve, pristojnim organom. Delovanja sindikatov z odločitvami v zavodu ni mogoče omejiti.

4. člen

Direktor, pooblaščen delavci in strokovne službe zagotavljajo sindikatu podatke o vseh vprašanih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblaščen delavci in ki se nanašajo na socialnoekonomski in delovni položaj ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz dela in delovnega razmerja.

Direktor in strokovne službe zagotavljajo sindikatu sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja. Direktor, pooblaščen delavci in strokovne službe vročajo sindikatu gradiva za seje vseh organov zavoda in omogočajo sodelovanje njegovih predstavnikov na teh sejah.

5. člen

Pristojni organi so dolžni sindikatu omogočiti sodelovanje na sejah organov, ko odločajo b reševanju individualnih sporov iz dela in delovnega razmerja.

6. člen

Za delo sindikata v zavodu mora biti zagotovljeno:

- sindikalnemu zaupniku najmanj ena plačana ura letno za vsakega delavca v zavodu, vendar ne manj kot 50 ur letno, za opravljanje njegovih funkcij in za sodelovanje pri delu organov sindikata izven zavoda. V tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikata dejavnosti in njegovih zvez oziroma združenj. Ne glede na število sindikalnih zaupnikov skupno število plačanih ur za njihovo sindikalno delo (t. j. za delo vseh zaupnikov) ne sme biti manjše kot število delavcev v zavodu in ne manjše kot 50 ur letno;
- o okvirnem načinu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnega zaupnika se dogovorita vodstvo sindikata in direktor zavoda. Pri tem upoštevata potrebe in interese članov sindikata in zahteve delovnega procesa;
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v zavod na podlagi vnaprejšnjega obvestila;
- svoboda sindikalnega obveščanja in razpečevanja sindikalnega tiska;
- strokovna pomoč in drugi pogoji (prostori, tehnično in administrativno delo ipd.) za delo sindikata, njegovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- tehnična izvedba obračuna in plačevanja članarine sindikatu za člane sindikata.

7. člen

Pravice in dolžnosti zavoda oziroma delodajalca in sindikatov se podrobneje urejajo s posebno pogodbo o sindikalnem delovanju v zavodu oziroma pri delodajalcu.

S pogodbo se uredi zlasti:

- pogoji za delovanje sindikatov na področju varstva delavskih pravic,
- pogoji za delo in nadomestila za delo sindikalnih zaupnikov ter druge njihove pravice,
- obveznosti in odgovornosti pooblaščenih organov zavoda oziroma delodajalca do sindikatov.

8. člen

Sindikati uporabljajo za organiziranje in vodenje stavke stavkovna pravila v skladu z zakonom o stavki.

9. člen

Sindikalni zaupniki uživajo pravice iz tretjega in četrtega odstavka 5. člena zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90) še dve leti po preteku svoje funkcije.

IV. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU ZAVODA

10. člen

Delavci sodelujejo pri upravljanju zavoda kot posamezniki in preko delavskih predstavništev v skladu z določili zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

a) Delavci posamezniki

Zavod mora delavcu posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju zavoda.

Delavec posameznik ima pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto;
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju;
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo delovnega mesta in delovni proces;
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij.

Pobude, vprašanja in zahteve iz prve in četrte alineje prejšnjega odstavka delavec pisno ali ustno naslavlja na neposredno nadrejenega delavca. Neposredno nadrejeni delavec je dolžan pobude in vprašanja takoj posredovati pooblaščenim delavcem zavoda.

Direktor oziroma pooblaščen delavec mora na pisno pobudo, zahtevo ali vprašanje pisno odgovoriti najkasneje v 30 dneh po prejemu pisne pobude, zahteve ali vprašanja.

b) Delavsko predstavništvo

V zavodu, kjer je zaposlenih do 20 delavcev, se delavsko predstavništvo ne oblikuje. Delavci takega zavoda sodelujejo pri upravljanju zavoda preko delavskega zaupnika.

Delavsko predstavništvo sestavlja glede na število zaposlenih v zavodu:

- v zavodu z več kot 20 do 100 delavcev – pet članov
- v zavodu z več kot 100 do 200 delavcev – sedem članov
- v zavodu z več kot 200 do 400 delavcev – devet članov.

Mandat članov delavskega predstavništva traja 4 leta. Kandidate za člane delavskega predstavništva predlagajo reprezentativni sindikati v zavodu, in sicer skladno s številom članov posameznega reprezentativnega sindikata v zavodu.

Za volitve članov delavskega predstavništva se smiselno uporabljajo določbe zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Delovanje delavskega predstavništva se uredi s poslovnikom.

Tehnična izvedba volitev in plačilo stroškov zanje je naloga zavoda.

1. Predhodno mnenje

Organ upravljanja oziroma direktor mora pridobiti predhodno mnenje delavskega predstavništva o naslednjih zadevah:

- uvajanje novih načinov ugotavljanja delovne uspešnosti in določanja delitve plače in drugih osebnih prejemkov na tej podlagi,
- ukrepih za preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih bolezni,
- določanju delovnega reda in discipline ter uvajanja različnih oblik nadzora nad delom, obnašanjem in učinkovitostjo dela zaposlenih,
- začetku in koncu delovnega časa, odmorov med delom in razporeditve tedenskega delovnega časa,
- času, kraju in načinu izplačil plače in drugih osebnih prejemkov.

Če organ upravljanja oziroma direktor pri odločanju o zadevah iz prejšnjega odstavka ni upošteval mnenj delavskega predstavništva, mora le tega obvestiti o razlogih, zaradi katerih njegovega stališča ni mogel upoštevati.

Organ upravljanja oziroma direktor lahko sam odloči o zadevah iz prvega odstavka te točke, če delavsko predstavništvo ne posreduje svojega mnenja v 8 dneh od dneva, ko je bilo zanj zaproseno.

Na zahtevo sindikata oziroma delavskega predstavništva mora direktor v 8 dneh organizirati razgovor glede upoštevanja nasprotnih razlogov delavskega predstavništva.

2. Skupno posvetovanje

Organ upravljanja oziroma direktor je dolžan pred sprejemom obveščati delavsko predstavništvo in zahtevati skupno posvetovanje glede:

- statusnih sprememb,
- politiki zaposlovanja in odpuščanja delavcev,

- sistemizacije delovnih mest,
- zaposlovanja oziroma nadaljevanja dela delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za starostno upokožitev,
- razporejanje večjega števila delavcev izven zavoda in iz kraja v kraj,
- sprejemanja aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja.

Organ upravljanja oziroma direktor je dolžan zahtevati skupno posvetovanje tudi glede kriterijev glede napredovanja delavcev v zavodu, če veljavna zakonodaja predvideva, da zavod s splošnim aktom določi kriterije o napredovanju.

Potrebne informacije je organ upravljanja oziroma direktor dolžan posredovati delavskemu predstavništvu najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

O skupnem posvetovanju se piše zapisnik.

3. Pravice zadržanja odločitve zavoda

Delavsko predstavništvo ima pravico v osmih dneh od dneva, ko je bilo obveščeno o sprejemu odločitve organa upravljanja oziroma direktorja, s sklepom zadržati posamezne odločitve organa upravljanja oziroma direktorja in istočasno sprožiti postopek za reševanje medsebojnega spora, če organ upravljanja oziroma direktor ni zahteval mnenja oziroma ni organiziral skupnega posvetovanja iz 1. in 2. točke tega poglavja.

V primeru iz prejšnjega odstavka organ upravljanja oziroma direktor ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

V. DELOVNA RAZMERJA

1. Sistemizacija

11. člen

Aktivnosti in posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja za posamezno delovno mesto ali področje so določeni z aktom o sistemizaciji, če niso le-ti urejeni s posebnimi predpisi.

Direktor je dolžan pri aktih iz zgornjega odstavka predhodno pridobiti mnenje sindikata.

2. Objava delovnega mesta

12. člen

V objavi oziroma razpisu delovnega mesta je treba navesti:

- čas (nedoločen ali določen), za katerega bo sklenjeno delovno razmerje;
- posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja;
- čas trajanja poskusnega dela, če je predvideno;
- rok za prijavo kandidata, ki ne sme biti krajši od 8 dni;
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri, ki ne sme biti daljši kot 30 dni.

13. člen

Kandidat, ki ni bil izbran, ima najkasneje v 15 dneh po opravljeni izbiri, pravico do vpogleda v gradivo, na podlagi katerega je bila opravljena izbira.

3. Pogodba o zaposlitvi

14. člen

S pogodbo o zaposlitvi uredita delavec in zavod pisno predvsem naslednja vprašanja:

- sklenitev in trajanje delovnega razmerja;

- naziv delovnega mesta, za katerega je sklenjeno delovno razmerje;
- tarifna oziroma plačilna skupina;
- poskusno delo, če je predvideno;
- pripravništvo, če je delovno razmerje sklenjeno s pripravnikom;
- kraj opravljanja dela;
- delovni čas, odmore, počitke in dopust;
- ukrepe za posebno varstvo delavcev;
- izobraževanje;
- plačo in nadomestila plače;
- način spremembe pogodbe;
- druge pravice in obveznosti delavca in zavoda.

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

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

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

4. Poskusno delo

15. člen

Poskusno delo za posamezna dela znaša največ:

- za dela od I. do IV. skupine zahtevnosti dva meseca,
- za dela V. skupine zahtevnosti tri mesece,
- za dela VI., VII. in VIII. skupine zahtevnosti pet mesecev,
- za dela delavcev – nosilcev osnovne dejavnosti do dvanajst mesecev.

Dolžina poskusnega dela je določena v pogodbi o zaposlitvi in ne more biti daljša, kot je zapisana v objavi oziroma razpisu.

Delovna mesta, za katera je predvideno poskusno delo, določa akt o sistemizaciji delovnih mest, ki ga pripravi direktor, sprejme pa svet zavoda.

16. člen

Poskusno delo spremlja najmanj 3-članska strokovna komisija, ki odloča o tem, ali ga je delavec uspešno opravil ali ne. Komisijo imenuje direktor. Člani komisije morajo imeti najmanj enako strokovno izobrazbo kot delavec na poskusnem delu. Strokovna komisija mora dati strokovno oceno delavčeve usposobljenosti pred potekom poskusne dobe. Če v zavodu ni delavcev, ki bi imeli enako strokovno izobrazbo kot delavec na poskusnem delu, je treba komisijo sestaviti iz zunanjih članov. Eden izmed članov komisije spremlja, nadzoruje in pomaga delavcu na poskusnem delu. Komisija svojo odločitev sporoči s pisnim sklepom, ki mora biti obrazložen in mora imeti pravni pouk.

17. člen

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

Poskusno delo je izjemoma lahko daljše zaradi odsotnosti z dela, ki je posledica daljše bolezni, vpoklica na vojaške vaje in podobno, pri čemer pa mora odsotnost znašati več kot 10 delovnih dni.

5. Pripravištvo

18. člen

Pripravnik lahko sklene delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

Pripravnik sklene delovno razmerje za določen čas le v primeru:

– če ni pogojev, da se po končani pripravniški dobi in opravljenem strokovnem izpitu zaposli na ustreznem delovnem mestu in

– če si pripravnik izrecno želi pridobiti samo delovne izkušnje, potrebne za samostojno opravljanje svojega poklica.

Pripravniška doba traja največ eno leto, razen če zakon ne določa drugače. V tem okviru se določa:

- 6 mesecev za pripravnika s srednjo izobrazbo

– 9 mesecev za pripravnika z višjo izobrazbo

- 12 mesecev za pripravnika z visoko izobrazbo.

Pripravnika, spremlja in vodi ves čas pripravniške dobe glavni mentor. Na koncu da poročilo o njegovem delu ter lahko predlaga skrajšanje pripravniške dobe, toda ne več kot za eno tretjino. O skrajšanju pripravniške dobe odloča direktor.

Za izpopolnjevanje v posameznih vejah stroke se pripravniku določijo posamezni mentorji oziroma inštruktorji, ki o delu kandidata poročajo glavnemu mentorju.

Pripravnik vodi o poteku pripravništva dnevnik.

Ob koncu pripravniške dobe opravi pripravnik strokovni izpit, in sicer praviloma pred iztekom pripravniške dobe.

Če so pripravništvo in strokovni izpiti v posamezni dejavnosti določeni s posebnimi predpisi, je treba uporabljati določila teh predpisov.

Za pripravo na strokovni izpit je pripravnik do V. stopnje strokovne izobrazbe lahko odsoten 7 dni, pripravnik VI. in VII. stopnje strokovne izobrazbe pa 12 dni z nadomestilom plače. To pravico lahko pripravnik izkoristi le enkrat.

19. člen

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, preneha delovno razmerje s potekom časa, za katerega je sklenil delovno razmerje.

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas, preneha delovno razmerje, če strokovnega izpita tudi po ponovnem opravljanju ne opravi.

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

20. člen

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

Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del, ki jih opravlja. Razgovor z delavcem opravi direktor. O razgovoru, v katerem se delavec izreče o navedbah direktorja, mora biti voden zapisnik.

Postopek se začne z dnem, ko delavec prejme vabilo na razgovor z direktorjem in pisno potrdi vpogled v delovno dokumentacijo, na podlagi katere se je postopek pričel.

O začetku postopka mora biti obveščen sindikat zavoda.

Delavčevo delo je potrebno spremljati najmanj 30 delovnih dni, ko je delavec prisoten na delu.

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

Postopek je javen.

21. člen

Sklep o razporeditvi delavca, za katerega direktor oziroma organ, določen s- statutom ali pravili zavoda, ugotovi, da nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, h katerim je razporejen, oziroma ki ne dosega pričakovanih rezultatov dela, na drugo delovno mesto, ustrezno njegovemu znanju in zmožnostim, sprejme direktor oziroma organ, določen s statutom ali pravili zavoda.

S sklepom mora biti pisno obveščen tudi reprezentativni sindikat zavoda.

22. člen

Zoper sklep, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti, za opravljanje del oziroma ne dosega pričakovanih rezultatov in je zato razporejen na drugo delovno mesto oziroma mu preneha delovno razmerje, lahko delavec vloži ugovor na organ, pristojen za odločanje o pravicah delavcev iz delovnega razmerja. Ta organ odloči o ugovoru na podlagi ugotovitve tričlanske komisije, sestavljene iz članov, ki morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica kot delavec, ki ugovarja. Če takih delavcev v zavodu ni, sta dva člana komisije osebi izven zavoda, ki pa imata ustrezno strokovno izobrazbo.

Odločitev pristojnega organa je dokončna.

7. Razporejanje delavcev

a) Razporejanje na manj zahtevno delo

23. člen

Delavec je dolžan začasno opravljati manj zahtevno delo, ki ne ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim le v primeru višje sile, naravne in druge nesreče, če gre za reševanje človeških življenj, zdravja ljudi in premoženja, ob nenadni odsotnosti delavca ter v primeru okvar delovnih naprav.

Delavec prejme v vseh teh primerih enako plačo, kot jo je prejemal na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

24. člen

Delavec je lahko v okviru zavoda najdalj za 6 mesecev razporejen na delovno mesto, za katero je potrebna eno stopnjo nižja strokovna izobrazba le v primeru začasnega prenehanja potreb po delu zaradi nujnih operativnih razlogov. V teh primerih je delavec lahko razporejen le, če je tudi za to delo ustrezno strokovno usposobljen.

b) Razporeditev delavca v drug zavod ali kraj

25. člen

Delavca je mogoče razporediti v drug zavod, oziroma k drugemu delodajalcu:

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

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

V teh primerih sklene delavec delovno razmerje brez objave. O razporeditvi delavca sporazumno odločita sveta obeh zavodov.

26. člen

Delavca je mogoče razporediti na delo v drug kraj:

- če se je povečal ali zmanjšal obseg dela,
- če je potrebna začasna ali trajna nadomestitev delavca.

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

- če se z delom v drugem kraju bistveno poslabšajo pogoji glede varstva in obveznega šolanja otrok, prevoza, stanovanjski pogoji in drugi življenjski pogoji delavca in njegove družine;
- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja;
- če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot dve uri oziroma za mater delavko z otrokom do treh let starosti, če pot traja več kot eno uro.

8. Pravice delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno

27. člen

Direktor oziroma če gre za večje število delavcev svet zavoda odločita, katerim delavcem začasno ni mogoče zagotoviti dela in kateri ukrepi, ki jih določa zakon, bodo uporabljeni.

Preden direktor oziroma organ upravljanja sprejme svojo odločitev, mora zahtevati mnenje reprezentativnega sindikata in ga pred sprejemom odločitve obravnavati skupaj z njihovimi predstavniki.

28. člen

Trajno prenehanje potreb po delu delavcev ugotavlja svet zavoda.

Svet zavoda mora o razlogih, o številu in kategorijah presežnih delavcev in o roku, v katerem bo prenehalo njihovo delovno razmerje, obvestiti prizadete delavce in reprezentativni sindikat najmanj 45 dni pred nastopom teh dejstev.

Pri pripravi in sprejemanju programa razreševanja presežnih delavcev v zavodu sodeluje tudi reprezentativni sindikat.

29. člen

Delovno razmerje delavca, katerega delo postane trajno nepotrebno, ne preneha:

- če je mogoče v okviru zavoda oziroma pri delodajalcu delavca razporediti na drugo delovno mesto in če delavec s tako razporeditvijo soglaša;
- če je mogoče delavca za opravljanje drugega ustreznega dela prekvalificirati oziroma dokvalificirati v roku 6 mesecev;
- če je delo mogoče opravljati z nespremenjenim številom delavcev v skrajšanem delovnem času (najmanj 36 ur na teden), ki se šteje za poln delovni čas.

O razporeditvi, prekvalifikaciji oziroma dokvalifikaciji delavcev in, o skrajšanem delovnem času odloča svet zavoda oziroma delodajalec.

Če obstajajo možnosti iz prve in druge alineje prvega odstavka tega člena, je treba pri določanju delavcev, upoštevati delovno uspešnost in strokovno izobrazbo delavcev, delovno dobo v zavodu oziroma pri delodajalcu in delavčeve socialne razmere.

30. člen

Zaradi nujnih operativnih razlogov delovno razmerje v zavodu ne preneha:

- delavcu v času služenja vojaškega roka,
- delavcu v času, ko je odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni,
- nosečnici in delavki oziroma delavcu v času odsotnosti z dela zaradi porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka,

– delavcu članu organa upravljanja, sveta ali drugega organa, ki predstavlja delavce in voljenemu ali imenovanemu sindikalnemu zaupniku reprezentativnega sindikata, v času opravljanja njegove funkcije in dve leti po prenehanju opravljanja funkcije,

– delavcu izvoljenemu za poslanca.

Delovno razmerje lahko preneha le s soglasjem delavca:

– delavcu z manj kot enim letom delovne dobe,

– obema zakoncema, ki sta zaposlena v istem zavodu,

– delavcu, katerega zakonec je kot nezaposlen prijavljen na zavodu za zaposlovanje,

– delavcu oziroma delavki, ki je edini hranilec v družini,

– delavcu, invalidu, ki ne izpolnjuje pogojev za invalidsko pokojnino,

– delavcu na strokovnem izpopolnjevanju oziroma izobraževanju na katerega ga je napotil zavod.

Starejšemu delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za upokojitev manjka do pet let zavarovalne dobe, lahko preneha delovno razmerje le, če se mu zagotovi dokup zavarovalne dobe, če mu je zagotovljeno denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za upokojitev ali z njegovim soglasjem pravica do ustrezne odpravnine.

9. Merila za ugotavljanje presežnih delavcev

31. člen

Merila za določanje trajno presežnih delavcev, ki jim zavod odpoveduje delovno razmerje:

1. delovna uspešnost oziroma kvaliteta delavca:

	Točk
a) nadpovprečna	30
b) povprečna	20
c) podpovprečna 0	
2. strokovna izobrazba, ki je določena za delovno mesto:	
a) ustrezna strok, izobrazba	30
b) ena stopnja nižja str. Izobrazba	20
c) dve stopnji nižja str. Izobrazba	10
3. delovne izkušnje, ki jih ima delavec za določeno delovno mesto:	
a) 10 let in več delovnih izkušenj	30
b) od 5 do 10 let del. izkušenj	20
c) manj kot 5 let del. izkušenj	10
d) nima delovnih izkušenj	0
4. delovna doba:	
a) od 1 do 5 let	5
b) od 6 do 15 let	10
c) od 16 do 25 let	15
d) nad 25 let	20
5. delovna doba v zavodu:	
a) od 1 do 5 let	2
b) od 6 do 15 let	5
c) od 16 do 25 let	8
d) nad 25 let	12
6. zdravstveno stanje delavca (upošteva se le na osnovi zdravstvenih potrdil in odločb):	
a) kronično ali ponavljajoče se obolenje	10
b) poškodba pri delu	15
c) spremenjena delovna zmožnost ali pridobljena telesna okvara	20
d) poklicna bolezen	30
7. socialno stanje delavca in njegove družine:	
a) nega otrok, staršev ali zakonca s telesnimi okvarami ali duševnimi motnjami	20
b) nezaposleni zakonec ali delavec samohranilec	20
c) za vsakega nepreskrbljenega otroka	5

d) delavec ali zakonec opravlja popoldansko obrt, je lastnik kmetijske površine nad 5 ha, je lastnik ali družbenik v zasebnem ali mešanem podjetju

- 30

Pri vsakem delavcu morajo biti upoštevana vsa obstoječa merila in mora biti to tudi navedeno v vsakem sklepu o odpovedi delovnega razmerja zaradi trajnega presežka.

10. Delovni čas

a) Splošne določbe

32. člen

Delovni čas delavcev v kulturnih dejavnostih traja 40 ur tedensko.

V delovni čas se šteje tudi čas, ko delavec sodeluje v strokovnih organih in organih upravljanja zavoda. Odmor med delom traja 30 minut in se šteje v delovni čas.

33. člen

O razporeditvi delovnega časa v kulturnem zavodu odloča direktor, pri čemer mora upoštevati potrebe delovnega procesa in zakonsko zagotovljene odmore in počitke delavcev.

V primerih prerazporeditve delovnega časa se fond ur uravnava vsakih 6 mesecev oziroma letno. Delovni čas, ki presega tako ugotovljeni obvezni fond se obravnava kot nadurno delo oziroma se kompenzira z odsotnostjo delavca pod enakimi pogoji kot nadurno delo.

34. člen

V kulturnih zavodih, kjer je potrebno zaradi narave dela na posameznih delovnih mestih zagotavljati nepretrgano opravljanje storitev, se to zagotovi z:

- razporeditvijo letnega delovnega časa,
- delom po posebnem razporedu
- delom v izmenah.

b) Posebne določbe

35. člen

Delovni čas umetniških delavcev je sestavljen iz dejanskega delovnega časa in časa za osebno pripravo.

Dejanski delovni čas je sestavljen iz časa skupne priprave na vajah in časa prireditve. V delovni čas se šteje tudi čas, ko delavec sodeluje v strokovnih organih in organih upravljanja zavoda.

Čas osebne priprave obsega praviloma polovico delovnega časa.

36. člen

Delovni čas programskih in tehničnih delavcev zajema tudi pripravljenost na delo in dežurstva.

Pripravljenost na delo je čas, ko delavec na sedežu zavoda ali posamezni delovni enoti čaka na morebitno razporeditev na delovno nalogo.

Dežurstvo je čas, ko delavec na sedežu zavoda ali v posamezni delovni enoti opravlja vzdrževalna, servisna ali podobna dela v zvezi s svojo delovno nalogo.

11. Letni dopust

37. člen

Delavec ima pravico do najmanj 20 delovnih dni letnega dopusta, če dela polni ali najmanj polovico delovnega časa.

Če delavec nepretrgoma še ne dela šest mesecev, ima pravico le do dela sorazmernega dopusta. Letni dopust se takemu delavcu izračuna tako, da se dopust, ki bi ga delavec imel, če bi izpolnil pogoj nepretrganega dela, deli z dvanajstimi meseci in pomnoži s številom mesecev, ki jih je delavec že izpolnil v zavodu.

38. člen

Dolžina letnega dopusta je odvisna od skupne delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovnih pogojev, socialno-zdravstvenih meril, starosti in delovne uspešnosti.

(1) Upoštevajoč delovno dobo pripada delavcem naslednje število dni dopusta:

- do 5 let	20 dni
- nad 5 do 10 let	21 dni
- nad 10 do 15 let	22 dni
- nad 15 do 20 let	23 dni
- nad 20 do 25 let	24 dni
- nad 25 do 30 let	25 dni
- nad 30 let	26 dni

(2) Za zahtevnost del pripada:

- delavcem VIII. skupine zahtevnosti – 6 dni
- delavcem VII. in VII./2 skupine zahtevnosti – 5 dni
- delavcem VI. in VI./2 skupine zahtevnosti – 4 dni
- delavcem na vseh ostalih delovnih mestih – 2 dni

(3) Delavcu se upoštevajoč pogoje dela dopust poveča za:

- delo v hrupu, vročini, prahu, vlagi, pod vplivom vremenskih sprememb, za delo s kemikalijami, delo na celodnevni umetni svetlobi, sevanju in prepihu, za stalno delo v izmeni ali po posebnem razporedu in za občasno delo po posebnem razporedu ali za dežurstva, 2 dni. Delovna mesta na katerih se pojavljajo ti pogoji določi direktor.

(4) Delavcu se upoštevajoč socialne in zdravstvene razmere dopust poveča:

- materi in delavcu samohranilcu za vsakega otroka do 7. leta starosti za 2 dni,
- materi in delavcu samohranilcu za vsakega otroka nad 7 let do 15 let starosti za 1 dan,
- invalidu II. in III. kategorije za 1 dan,
- delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo za 5 dni,
- delavcu s kronično boleznijo oziroma boleznijo, ki zahteva neprekinjeno daljše zdravljenje za 1 dan,
- delavcu z najmanj 60% telesno okvaro za 5 dni,
- delovnemu invalidu za 5 dni.

Povečan dopust iz tretje, pete in šeste alinee te točke se ne seštevata.

(5) Delavcu, ki dopolni 50 let starosti, se letni dopust poveča za 5 dni.

Delovna doba oziroma določena starost se delavcu upoštevata pri določanju dolžine letnega dopusta, če je pogoj izpolnjen v koledarskem letu za katerega se določa dolžina letnega dopusta.

39. člen

Pod dnevi letnega dopusta so mišljeni delovni dnevi.

V dneve letnega dopusta se ne všteta sobota, ko delavec ne dela in drugi dela prosti dnevi.

Delavec ima pravico 3 dni letnega dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi, vendar tako, da s tem ne ogrozi bistveno delovnega procesa. Delavec mora o tem obvestiti zavod v dveh dneh pred izrabo.

12. Odsotnosti z dela z nadomestilom plače

40. člen

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela, zaradi osebnih okoliščin, poleg primerov opredeljenih v zakonu še v naslednjih primerih:

	dni
- sklenitev zakonske zveze	3
- rojstvo otroka	3
- poroka otroka	2
- ob smrti v ožji družini (starši, zakonec, otrok, sestra ali brat, očima, mačehe, pastorke ali pastorka, polsestre ali polbrata, posvojitelja ali posvojenca)	3
- ob smrti staršev zakonca, starih staršev ali osebe v ožjem sorodstvu, če delavec živi z njo v skupnem gospodinjstvu	2
- ob elementarnih nesrečah, če huje prizadenejo delavca ali njegovo družino	5
- v primeru težke nesreče ali hude bolezni ožjega družinskega člana	5
- pred odhodom na služenje vojaškega roka	1
- zaradi za delavca posebno pomembnih zadev (pозiv državnega organa, sodišče itd.)	1
- selitev	3
- za prostovoljno in brezplačno darovanje krvi	2

V primerih iz prejšnjega odstavka delavcu odsotnosti praviloma ni mogoče zavriniti ne glede na potrebe delovnega procesa.

Delavec ima lahko na osnovi predloga medicine dela pravico do-odsotnosti 10 delovnih dni z nadomestilom plače za medicinsko programiran-oddih.

Delavcu je treba zagotoviti odsotnost z dela za opravljanje državljskih dolžnosti, opravljanje poslanske funkcije in za sodelovanja v organih sindikatov kulture na območni in državni ravni.

Odsotnost z dela odobri direktor na podlagi delavčeve, zahteve in ustrezne dokumentacije.

13. Odsotnosti z dela brez nadomestila osebnega dohodka

41. člen

Delavec je lahko odsoten z dela brez nadomestila plače (neplačan dopust) do 30 dni v posameznem koledarskem letu pod pogojem, da odsotnost ne bo motila delovnega procesa, v naslednjih primerih:

- neodložljivo osebni opravke,
- zasebna potovanja,
- nega družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana,
- popravilo hiše ali stanovanja,
- zdravljenje na lastne stroške,
- strokovno izpopolnjevanje, kadar delavec nima pravice do odsotnosti z nadomestilom plače,
- sodelovanje na kulturnih in športnih prireditvah kot izvajalec,
- sodelovanje na kongresih, konferencah in drugih srečanjih političnih strank in drugih organizacij kot delegat ali član vodstva.

V primeru odsotnosti delavca z dela brez pravice do nadomestila plače, delavcu pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo.

Delavec je lahko odsoten z dela brez nadomestila plače tudi nad 30 dni v posameznem koledarskem letu, če to dopušča delovni proces.

- V primeru odsotnosti z dela nad 30 dni brez pravice do nadomestila plače, se delavcu ta odsotnost všteva v, zavarovalno dobo, vendar pa je dolžan sam poravnati ustrezne prispevke.

Odsotnost z dela odobri direktor v sodelovanju s strokovnim vodjem in na podlagi delavčevega zahtevka ter ustrezne dokumentacije.

14. Izobraževanje

42. člen

Delavci imajo pravico in dolžnost, da se izobražujejo pri ustreznih izobraževalnih- zavodih. Izobraževanje za potrebe zavoda je delovna obveznost, zaradi česar se tako izobraževanje, če poteka med delovnim časom, šteje v delovni čas delavca.

43. člen

Delavec, ki se izobražuje, ima pravice do pogojev za uspešno opravljanje učnih obveznosti.

Delavec, ki neupravičeno odkloni izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje, ki ga od njega zahteva delovni proces, ali ne izpolnjuje pogodbenih obveznosti v zvezi z izobraževanjem, je disciplinsko in odškodninsko odgovoren...

Delavci se strokovno izpopolnjujejo:

- s praktičnim delom na drugih delovnih mestih v zavodu, kjer lahko pridobijo nova znanja oziroma lahko svoje strokovno znanje razširijo,
- s praktičnim delom v ustreznih strokovno višje organiziranih zavodih, kjer lahko pridobijo novo znanje oziroma razširijo svoje strokovno znanje,
- na tečajih,
- na seminarjih,
- na kongresih in simpozijih.

44. člen

Pravico do strokovnega izpopolnjevanja imajo delavci:

- z visoko strokovno izobrazbo najmanj 10 dni na leto oziroma najmanj 30 dni na vsake tri leta,
- z višjo strokovno izobrazbo najmanj 7 dni na leto oziroma 20 dni na vsake tri leta,
- s srednjo strokovno izobrazbo najmanj 5 dni na leto oziroma 14 dni na vsake tri leta.

Delavec, ki se je strokovno izpopolnjeval na tečaju ali seminarju je dolžan predložiti po opravljenem izpopolnjevanju potrdilo o obliki in trajanju strokovnega izpopolnjevanja. V primerih strokovnega izpopolnjevanja s praktičnim delom pa izvajalec tega izobraževanja pošlje zavodu, ki je delavca na izpopolnjevanje poslal, pismeno oceno o delavčevem izpopolnjevanju.

45. člen

Program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja za potrebe zavoda določi direktor na predlog strokovnega sveta. Direktor tudi sprejema sklepe o posameznikovem izpopolnjevanju in izobraževanju.

Strokovni svet je dolžan najmanj enkrat na leto obravnavati poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posredovati organu upravljanja. Poročilo pripravi direktor oziroma strokovni vodja.

46. člen

Obseg delovnega časa, namenjenega izobraževanju je odvisen od vrste izobraževanja.

Če delavca pošlje na izobraževanje zavod, ima pravico do:

- treh delovnih dni za vsak izpit na izobraževanju do V. stopnje zahtevnosti,
- pet delovnih dni za vsak izpit na višji stopnji,
- sedem delovnih dni za vsak izpit na visoki stopnji,

- deset delovnih dni za zaključni izpit do V. stopnje zahtevnosti,
- petnajst delovnih dni za diplomu na višji stopnji,
- dvajset delovnih dni za diplomu na visoki stopnji,
- deset delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- petindvajset delovnih dni za magistrski izpit in specialistični izpit,
- petintrideset delovnih dni za doktorat znanosti.

47. člen

Delavcu, ki se izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda, pripadajo povračila stroškov povezanih z izobraževanjem:

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

48. člen

Delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, zavod omogoča izobraževanje v skladu s svojimi možnostmi, medsebojne odnose pa delavec in zavod uredita s pogodbo.

15. Delovna praksa študentov in dijakov

49. člen

Dijake in študente sprejme na delovno prakso direktor oziroma organ, določen s statutom ali pravili zavoda.

Delovna praksa se opravlja po programu šole, ki pošilja učence in študente na prakso. Dijaki in študentje lahko opravljajo v zavodu tudi počitniško delo.

Dijaku oziroma študentu določi zavod mentorja, ki ga seznanji z delovnimi pogoji ter drugimi okoliščinami dela v času delovne prakse.

50. člen

Dijak in študent na delovni praksi ima pravico:

- seznaniti se z nevarnostmi povezanimi z delom in z ustreznimi zaščitnimi sredstvi,
- biti zavarovan za primer nesreče na delu oziroma poklicne bolezni,
- do prehrane med delom,
- do povračila stroškov za prevoz na delo.

16. Disciplinska odgovornost

51. člen

Delavci so vzajemno in osebno odgovorni za vestno izpolnjevanje delovnih obveznosti v delovnem razmerju.

Postopek za ugotavljanje odgovornosti delavcev se začne na zahtevo sveta zavoda, poslovodnega organa, sindikata ali delavca, ki ima pravico, da poda pisno pobudo za uvedbo disciplinskega postopka, če ve za kršitev delovne obveznosti.

Na podlagi zahteve za uvedbo disciplinskega postopka opravi predsednik disciplinske komisije pripravljalni postopek, v katerem zasliši delavca in zbere vse dokaze in podatke, ki so v disciplinskem postopku potrebni za odločitev o delavčevi odgovornosti in za izrek primerne ukrepa.

Delavcu je potrebno vročati naslednja pisna obvestila:

- zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka,
- vabilo na zaslišanje ali na obravnavo pred disciplinskim organom,
- odločbo o ugotovljeni odgovornosti,
- odločbo o odločitvi o ugovoru zoper odločbo organa I. stopnje.

O vsaki vloženi zahtevi za uvedbo in potek disciplinskega postopka mora biti obveščen sindikalni zaupnik.

Disciplinsko komisijo sestavljajo 3 člani, kojih imenuje svet zavoda v soglasju-s sindikatom za dobo 2 let. Člani imajo namestnike.

Delavec lahko vložil ugovor zoper odločbo direktorja ali zahtevo za varstvo pravic na sklep disciplinske komisije v osmih dneh. Svet zavoda mora kot drugostopenjski organ obvestiti delavca o svoji odločitvi najkasneje v 30 dneh. Ugovor zadrži izvršitev odločbe.

52. člen

Če direktor ali disciplinska komisija ugotovita, da je delavec odgovoren za kršitev delovnih obveznosti ali drugih kršitev iz 55. člena pogodbe, lahko izrečeta enega od naslednjih disciplinskih ukrepov:

- javni opomin
- denarno kazen
- prenehanje delovnega razmerja.

53. člen

Disciplinskega postopka ni mogoče začeti in ne izreči ukrepa, če je pred ali med postopkom potekel zastaralni rok.

Uvedba disciplinskega postopka zastara v 3 mesecih od dneva, ko se je izvedelo za kršitev delovne obveznosti in za storilca oziroma v 6 mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

Izvršitev disciplinskega ukrepa zastara v 60 dneh od dneva, ko je postal sklep o izreku ukrepa pravno močan.

Kolikor je kršitev delovnih obveznosti tudi kaznivo dejanje, zastara uvedba postopka v 6. mesecih od dneva, ko se je izvedelo za kršitev oziroma storilca.

Vodenje disciplinskega postopka zastara po 6 mesecih od dneva, ko se je izvedelo za kršitev delovnih obveznosti in storilca oziroma po 12 mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

54. člen

Delavca mora direktor ali druga pooblaščen osebja začasno odstraniti z dela (suspenz), da ne bi nadaljeval s hujšimi kršitvami delovnih obveznosti ali drugače povzročal škodo zavodu v primerih:

- če je zoper delavca uveden kazenski postopek za dejanje, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom,
- če je zoper delavca uveden disciplinski postopek zaradi hujših kršitev delovne obveznosti.

Odločitev direktorja mora najkasneje v 7 dneh presoditi svet zavoda.

Suspenz sme trajati najdalj do končne odločitve o delavčevi odgovornosti za kršitev delovne obveznosti.

Delavcu pripada v času suspenza plača v višini 50%.

V primerih, ko je delavec s pravno močnim sklepom oproščen odgovornosti ali je postopek zoper njega ustavljen, pripada delavcu razlika v plači, kot če bi opravljal svoje delovne obveznosti.

55. člen

Kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti so:

a) lažje kršitve

b) hujše kršitve

c) hujše kršitve, za katere se izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

a) Lažje kršitve so:

1) zamujanje na delo, predčasno zapuščenje dela in odhajanje z dela brez dovoljenja odgovorne osebe več kot 5-krat mesečno

2) malomarno opravljanje dela

3) ponavljajoč neprimeren odnos do sodelavcev

4) neobveščanje pooblaščenega delavca o napakah in okvarah na strojih in napravah

5) nespoštovanje hišnega reda zavoda

6) neupravičeni izostanek z dela, ki traja en dan

7) neupravičena odklonitev izvršitve sklepov organov upravljanja oziroma direktorja zavoda

8) druge kršitve, ki se nanašajo na opravljanje dela, stike z obiskovalci, javnostjo in organi zavoda.

b) Hujše kršitve so:

1) neizpolnjevanje ali nevestno, nepravočasno izpolnjevanje delovnih dolžnosti in drugih delovnih obveznosti, če to neposredno negativno vpliva na potek delovnega procesa,

2) kršitev pravil zavarovanja pred požarom, eksplozijo in drugimi nevarnimi snovmi,

3) nezakonito razpolaganje s sredstvi zavoda,

4) namerno dajanja netočnih podatkov, ki se nanašajo na poslovanje, upravljanje in nadzorstvo v zavodu,

5) prekoračitev pooblastil oziroma zloraba pooblastil,

6) kršitev predpisov o varstvu pri delu,

7) zavrnitve vpogleda v listine na zahtevo delavca in sindikalnega zaupnika, če je to potrebno zaradi uveljavljanja pravic iz delovnega razmerja,

8) nedostojno in žaljivo vedenje nasproti obiskovalcem in sodelavcem,

9) povzročanje nereda ali pretepa na delovnem mestu,

10) večkratno neupravičeno zamujanje na delo in neupravičeni izostanek z dela v trajanju več kot en dan,

11) večkratno predčasno odhajanje z dela brez dovoljenja,

12) neobveščanje odgovornega delavca o sicer upravičenem izostanku, če delavec svojega izostanka ne opraviči v 24 urah,

13) neupravičena odklonitev odrejenega dela preko polnega, delovnega časa,

14) protipravno prilaščanje lastnine sodelavcev ali obiskovalcev,

15) vsaka zloraba položaja,

16) dajanje krivih podatkov, ponareditev ali uničenje listin,

17) povzročitev manjše škode zavodu, če je bilo delavčevo ravnanje storjeno namenoma,

18) prihod na delo v vinjenem stanju, prinašanje alkoholnih pijač v zavod ali uživanje alkoholnih pijač oziroma mamil med delom,

- 19) zavestna kršitev sklepov organov upravljanja in poslovnega organa,
- 20) izdajanje poslovne skrivnosti, ki jo določa zakon ali splošni akt,
- 21) neizvrševanje pravnomočne sodne odločbe v predpisanem roku,
- 22) večkratno ponavljanje lažjih kršitev,
- 23) ponarejanje zapisnikov in sklepov organov upravljanja,
- 24) sprejem delavca v delovno razmerje v nasprotju z zakonom in kolektivno pogodbo,
- 25) neupravičena odklonitev strokovnega izobraževanja, če je bil delavec nanj napoten zaradi koristi zavoda.

c) Hujše kršitve, za katere se izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja:

1) opravljanje del in sklepanje poslov za svoj ali tuj račun z delovnega področja ali dejavnosti zavoda oziroma organizacije, če to vpliva na interese zavoda oziroma delodajalca in s takim ravnanjem delavec povzroči škodo zavodu;

2) pogosto neizpolnjevanje ter nevestno, nepravočasno ali malomarno izpolnjevanje delovnih dolžnosti ali obveznosti, če je to izrazito negativno in neposredno vplivalo na potek delovnega procesa;

3) nesmotrna in neodgovorna uporaba sredstev;

4) opustitev dejanj, kijih poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili mora storiti v okviru svojih pooblastil;

5) da delavec 3 mesece zapored iz neupravičenih razlogov ne dosega pričakovanih rezultatov dela;

6) kršitev predpisa o varstvu pred požarom, eksplozijo, elementarnimi nesrečami in škodljivim delovanjem strupenih in drugih nevarnih materialov ter določb splošnega akta in kolektivne pogodbe;

7) izdajanje poslovne, uradne ali druge tajnosti določene z zakonom ali splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo;

8) nezakonito razpolaganje s sredstvi zavoda, ki ima znake kaznivega dejanja;

9) zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila, če je to povzročilo škodo zavodu ali so bile kršene pravice delavcev;

10) kršitev predpisov in opustitev ukrepov za varstvo delavcev, delovnih sredstev in življenjskega okolja;

11) zloraba pravice do bolniškega dopusta, ki se kaže v tem, da je delavec namenoma podaljševal zdravljenje ali se ni ravnal po navodilih pristojnega zdravnika oziroma zdravniške komisije;

12) kršitev predpisov o obrambi in zaščiti. Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja se lahko, izreče tudi za vse hujše kršitve delovnih obveznosti pod točko b, če je bilo z dejanjem ali opustitvijo dolžnosti ali druge delovne obveznosti ogroženo življenje ali zdravje delavcev in obiskovalcev, povzročena večja gmotna škoda, ali bistveno ogrožen in moten delovni proces v zavodu.

Direktor izreka disciplinske ukrepe opomina in denarne kazni, ostale ukrepe pa disciplinska komisija.

17. Prenehanje delovnega razmerja

56. člen

Če preneha delovno razmerje po volji delavca in ni sporazumnega dogovora, znaša odpovedni rok:

– za delavce I., II. in III. skupine zahtevnosti – 1 mesec

– za delavce IV. in V. skupine zahtevnosti – 2 meseca

– za delavce VI. skupine zahtevnosti – 3 mesece

– za delavce VII. in VII./2 skupine zahtevnosti – 4 mesece

– za delavce VIII. skupine zahtevnosti – do 6 mesecev

Med trajanjem odpovednega roka ima delavec pravico do 16 ur odsotnosti z dela na mesec za iskanje nove zaposlitve. To odsotnost lahko delavec izrabi po urah v dogovoru z direktorjem.

57. člen

Delavec, ki dopolni 40 let pokojninske dobe ali 65 let starosti, lahko nadaljuje z delom, če je opravljanje del delovnega mesta, ki ga zaseda, nujno za nemoten delovni proces in se na javno objavo ni prijavil kandidat, ki izpolnjuje objavljene pogoje.

Objava prostega delovnega mesta mora biti objavljena oziroma poslana zavodu za zaposlovanje najmanj 3 mesece prej, preden delavec dopolni 40 let zavarovalne dobe. Objava se ponovi vsako leto, dokler se ne prijavi kandidat, ki izpolnjuje objavljene pogoje.

18. Varstvo pri delu

58. člen

Zavod je odgovoren za varno delo in zato mora:

– zagotoviti delovna zaščitna sredstva oziroma delovno obleko in obutev, ki ustreza posebnosti delovnega mesta,

– prilagoditi delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem in zmanjševanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,

– prilagajati delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,

– razvijati varstvo pri delu, vključno s tehnologijo organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja. Vsi ukrepi v zvezi z varstvom pri delu so stroški zavoda.

Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje ter za varnost sodelavcev pri delu in se je dolžan držati pravil varnega dela in navodil odgovornih delavcev. Vsak delavec se je dolžan izobraževati za varno delo.

VI. PLAČE, DODATKI, NADOMESTILA, DRUGI OSEBNI PREJEMKI IN NADOMESTILA STROŠKOV

1. Plača

59. člen

Osnovno plačo delavca določita delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi.

Osnovne plače delavcev po določilih te pogodbe so javne. Plača se izplačuje najmanj enkrat mesečno, in sicer do 5. delovnega dne v mesecu za pretekli mesec, razen v izjemnih primerih, ko se pogajalski skupini pogodita drugače.

60. člen

Vsakemu delavcu mora biti pri izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke:

– osnovno plačo delavca

– dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi

– plačo iz naslova uspešnosti (stimulativni del)

– nadomestila plače po posameznih vrstah

– bruto plačo

– zneske davkov in prispevkov

– neto plačo

– druge osebne prejemke

– odtegljaje od plače.

61. člen

Za določitev plače se kot osnova uporabi izhodiščna mesečna plača za prvi tarifni razred za polni delovni čas, dogovorjena s kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti.

62. člen

Osnovna plača delavca je znesek, dobljen tako, da se osnova za določitev plače po prejšnjem členu pomnoži s količnikom delovnega mesta, na katerega je delavec razporejen oziroma s količnikom, ki ga delavec doseže z napredovanjem.

Osnovna plača delavca za polni delovni čas in predvidene delovne rezultate ne more biti nižja od izhodiščne plače za posamezni tarifni razred. Plača delavca je osnovna plača, povečana za nadomestila in druge dodatke določene s to pogodbo.

63. člen

Delavcem, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, pripadajo drugi osebni prejemki ter povračila stroškov prevoza na delo in z dela v enakem znesku kot delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom. Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom delodajalcev.

64. člen

Razvrščanje delavcev po tej kolektivni pogodbi v posamezne plačilne razrede opravi direktor, ko si pridobi mnenje reprezentativnega sindikata. V primeru pritožbe delavca lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo, lahko pa tudi sproži postopek arbitraže.

2. Dodatki na podlagi umetniških, znanstvenih in strokovnih nazivov

65. člen

Kulturnemu in strokovnemu delavcu s specializacijo po dveletnem programu, magisterijem oziroma z doktoratom znanosti, ki ni pogoj za opravljanje del na delovnem mestu, na katerega je razporejen, se k osnovni plači prišteje količnike:

- za specializacijo po dveletnem programu 0,10
- za magisterij 0,20
- za doktorat znanosti 0,50

3. Dodatki za vodenje zavodov in organizacijskih enot

66. člen

Delavcu, ki organizacijsko oziroma umetniško vodi zavod, njegovo organizacijsko ali delovno enoto, se k osnovni plači prišteje količnik:

- umetniškemu oziroma strokovnemu vodji zavoda nacionalnega pomena 1,10
- pomočniku ravnatelja oziroma direktorja zavoda nacionalnega pomena 1,00
- vodji dislocirane organizacijske enote 0,50
- vodji notranje organizacijske enote, predvidene s statutom zavoda 0,40

4. Dodatki na podlagi delovne uspešnosti

67. člen

Osnove za določanje delovne uspešnosti so količina, gospodarnost dela, intenzivnost itd.: merila pa so količinski in vrednostni kazalniki. Norme in merila določa strokovni svet, umetniški oziroma strokovni vodja in delodajalec v sodelovanju s sindikatom.

68. člen

V primeru, da se delavec ne strinja s predvidenimi normami in merili, lahko sindikalni zaupnik zahteva arbitražo ustrezne strokovne institucije. Če se v arbitraži ugotovi, da so norme oziroma merila neustrezna in v škodo delavcev, se razliko plače delavcev v celoti poračuna.

5. Dodatki za težje delovne pogoje

69. člen

Delavcu pripadajo dodatki za težje delovne pogoje za čas, ko je delavec izpostavljen negativnim vplivom okolja in ti pogoji niso ovrednoteni v osnovni plači delavca ter se občasno pojavljajo, kot na primer:

- različni zdravju škodljivi vplivi kemikalij, plinov, visoke temperature, posebno močan ropot in posebna bleščeča umetna svetloba, prisotnost vlage, prahu, umazanije;
- nevarnost nesreč mehanskega, toplotnega, električnega ali kemičnega izvora ipd.;
- delo stoje in daljši čas v prisiljeni drži;
- dvigovanje težjih bremen;
- terensko delo;
- v primerih, kjer mora delavec redno in po predpisih uporabljati zaščitna sredstva kot npr. zaščitne čelade, naprave za dovajanje svežega zraka ipd.;
- v primerih, kjer je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim kot so požar, voda, eksplozija ipd.;
- prepih, sevanje in drugi negativni vplivi pri delu z računalniki.

Dodatki za težje delovne pogoje se delavcu priznavajo najmanj v višini 5%, največ pa v višini 10% od osnovne plače delavca po določenih zavodske kolektivne pogodbe.

6. Dodatek za delovno dobo

70. člen

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako leto izpolnjene delovne dobe. Dodatek za delovno dobo se delavkam, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, poveča še za 0.25% za vsako izpolnjeno leto delovne dobe nad 25 let.

V delovno dobo po tej kolektivni pogodbi sodijo vsa obdobja dela v naši državi in tujini, ki se po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja štejejo v zavarovalno dobo, razen dokupljene beneficirane in posebne delovne dobe.

Delavcu se dodatek prizna v naslednjem mesecu po izpolnitvi pogoja.

7. Dodatki za opravljanje dela v delovnem času, kije manj ugoden

71. člen

Za delo v manj ugodnem delovnem času pripadajo delavcu dodatki najmanj v višini, ki je predvidena v točkah od a do e tega poglavja.

Osnova za izračun teh dodatkov je osnovna plača delavca. Dodatki pripadajo delavcu za čas, ko dela v manj ugodnem času.

Do dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času so upravičeni tudi učenci in študentje na obvezni praksi.

a) Stalno delo v popoldanskem času in izmensko delo

72. člen

Za stalno delo v popoldanskem času in za izmensko delo pripada delavcu dodatek najmanj v višini 10%..

b) Deljen delovni čas

73. člen

Za delo v deljenem delovnem času pripada delavcu dodatek v višini najmanj 15%, če prekinitve delovnega časa traja več kot 1 uro oziroma 20%, če prekinitve delovnega časa traja 2 uri in več.

c) Nočno delo

74. člen

Za nočno delo pripada delavcu dodatek najmanj v višini 30% od vrednosti osnove.

č) Delo v nedeljah in praznikih

75. člen

Za delo v nedeljah pripada delavcu dodatek najmanj v višini 100% od vrednosti osnove.

Za redno delo na dela proste dneve po posebnem državnem zakonu (prazniki), pripada delavcu poleg plače dodatek v višini najmanj 100% od osnove.

Dodatka za nedeljsko in praznično delo se izključujeta.

d) Delo po posebnem razporedu

76. člen

Za delo po posebnem razporedu se smatra delovni čas, ko se prisotnost delavca planira za en dan vnaprej, ali največ do en teden vnaprej in ta zahteva prisotnost delavca, ne glede na običajni delovni čas zavoda, ter ga ni mogoče opredeliti z delovnim časom, definiranim iz ostalih členov te kolektivne pogodbe.

Delavcu pripada dodatek najmanj 20% od vrednosti osnovne plače za dejansko opravljene ure po posebnem razporedu.

Dodatek za delo po posebnem razporedu in dodatek za nadurno delo se ne izključujeta.

e) Delo preko polnega delovnega časa

77. člen

Za delo preko polnega delovnega časa pripada delavcu dodatek najmanj v višini 50% od osnove.

8. Dodatek za mentorsko delo

78. člen

Delavcu, ki je ob svojem rednem delu določen za uvajanje pripravnikov in delavcev na usposabljanju, pripada za vsako, s programom določeno mentorsko uro dodatek v višini najmanj 30% od urne vrednosti osnovne plače delavca.

9. Nadomestila plače

79. člen

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- zaradi bolezni do 30 dni;
- poklicne bolezni in nesreče pri delu;
- letnega dopusta in odsotnosti (z nadomestilom);
- na dela prost dan po državnem zakonu;
- odsotnosti z dela zaradi napotitve na izobraževanje oziroma izobraževanja v interesu zavoda oziroma delodajalca;
- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom zavoda oziroma delodajalca;
- v primeru odklonitve dela na delovnem mestu, če niso zagotovljeni varni delovni pogoji, ker to pomeni dejansko varnost za življenje in zdravje;
- v času stavke organizirane po stavkovnih pravilih v primeru kršenja kolektivne pogodbe.

V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini 90% od osnove.

Osnova za izračun nadomestila plače je plača delavca, kakršno bi prejel za redni delovni čas v tekočem mesecu, če bi delal.

80. člen

Delavec, ki se je kot nepotrební delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila plače v višini 85% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

Enake pravice imajo tudi delavci, katerih delo ni potrebno, za čas čakanja na delo, in delavci, katerih delo postane trajno nepotrebno, za čas odpovednega roka 6 mesecev.

81. člen

V primeru, da zavod začasno ne more zagotoviti delavcem dela in sprejme sklep o skrajšanju delovnega časa, imajo delavci, ki jim je skrajšan delovni čas za čas do polnega delovnega časa-pravico do nadomestila plače v višini 80% osnovne plače povečane za dodatek za delovno dobo.

82. člen

V primeru, da je trajno presežnemu delavcu zagotovljena pravica do sklenitve delovnega razmerja s krajšim delovnim časom od polnega, ima delavec pravico do nadomestila plače za čas do polnega delovnega časa in to v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

83. člen

Delavec, ki je začasno in sporazumno razporejen na drugo delovno mesto v drug zavod ali k drugemu delodajalcu za čas do 6 mesecev, ne more prejemati nižje plače, kot jo je prejemal pred razporeditvijo.

84. člen

Delavec, ki je bil na podlagi sklepa pristojne invalidske komisije razporejen na drugo ustrezno delo, ker zaradi zmanjšane delovne zmožnosti in neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti ni mogel več opravljati svojega dosedanjega dela, ima pravico do razlike zaradi zmanjšane plače na drugem ustreznem delu. Obdobje, ki se upošteva za določitev višine plače, je lahko od zadnjih treh mesecev pa do zadnjega dne koledarskega leta pred nastankom zmanjšane delovne sposobnosti s tem, da se uporablja za delavca ugodnejša varianta. V osnovo za izračun razlike plače se upošteva plača, ki jo je delavec prejel za polni delovni čas.

10. Del plače iz naslova uspešnosti poslovanja

85. člen

Zavod ima pravico del presežkov prihodkov nad odhodki, ki jih pridobi izven opravljanja storitev kot javna služba, v soglasju z ustanoviteljem porazdeliti med delavce po opredeljenih merilih v splošnih aktih zavoda.

11. Drugi osebni prejemki

a) Regres za letni dopust

86. člen

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust v višini zneska, ki se za posamezno leto določi v kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti in se izplača do konca meseca junija tekočega leta.

b) Jubilejna nagrada

87. člen

Delavcu pripada jubilejna nagrada najmanj v višini:

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

povprečne neto plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece pred izplačilom.

Jubilejna nagrada se izplača v enem mesecu po dopolnitvi delovne dobe iz prejšnjega odstavka.

c) Odpravnina ob upokojitvi

88. člen

Ob upokojitvi pripada delavcu odpravnina v višini ene povprečne mesečne neto plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece za vsakih dopoljenih pet let delovne dobe oziroma v višini ene povprečne mesečne neto plače delavca za pretekle tri mesece za vsakih dopoljenih pet let delovne dobe, če je to za delavca ugodneje. Delavec je upravičen do razlike odpravnine, če je zavod oziroma delodajalec zanj financiral dokup zavarovalne dobe in so bila sredstva za dokup manjša od odpravnine.

č) Odpravnina v primeru prenehanja delovnega razmerja

89. člen

Delavec, ki mu zavod ne more več zagotoviti dela in je bil v zavodu zaposlen najmanj dve leti, ima pravico do odpravnine v višini 50% povprečne mesečne plače delavca zadnjih treh mesecev za vsako leto dela v zavodu.

Do te odpravnine delavec ni upravičen, če mu je zavod zagotovil ustrezno zaposlitev ali dokupil delovno dobo.

d) Solidarnostna pomoč

90. člen

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč najmanj v višini povprečne neto plače v gospodarstvu Slovenije za pretekle tri mesece v naslednjih primerih:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana;
- težja invalidnost;
- daljša bolezen;
- elementarna nesreča ali požar.

Predlog za solidarnostno pomoč pripravi sindikat.

12. Povračila stroškov v zvezi z delom

a) Prehrana med delom

91. člen

Delavec ima pravico do povračila stroškov za prehrano med delom. Do povračila so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom.

Delavcu pripada mesečno za prehrano med rednim delom najmanj 10% povprečne plače zaposlenega v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

b) Povračilo stroškov za službeno potovanje doma in v tujini

92. člen

Delavec, ki je na službenem potovanju, ima pravico do povračila stroškov za prehrano, prenočevanje in za prevoz.

Osnova za obračun povračila je potni nalog delavca. Delavec ima pred pričetkom potovanja pravico do akontacije potnih stroškov.

93. člen

Za službena potovanja doma se delavcu zagotavlja povrnitev stroškov prenočevanja po predloženih računih do višine stroškov za hotele B kategorije, za prehrano pa dnevnic v skladu s to pogodbo.

Stroški za prenočitev se delavcem priznavajo tudi brez predloženega računa, in sicer v višini zneska, ki predstavlja 30% vrednosti dnevnice.

94. člen

Dnevnica je povračilo stroškov za prehrano na službenem potovanju v pavšalnem znesku. Delavec je upravičen do:

– cele dnevnicе za vsakih 24 ur službenega potovanja, ali če je potovanje trajalo manj kot 24 ur, a več kot 12 ur;

– polovične dnevnicе, če je službeno potovanje trajalo več kot 8 ur in manj kot 12 ur, oziroma, če je potovanje trajalo več kot 24 ur za ostanek časa od 8 do 12 ur;

– znižane dnevnicе za službeno potovanje (oziroma ostanek časa), ki je trajalo več kot 4 ure in manj kot 8 ur, če je potovanje nastopilo oziroma se končalo vsaj 2 uri pred začetkom oziroma po preteku delovnega časa. V primeru gibljivega delovnega časa se pogoj glede nastopa oziroma zaključka delovnega časa ne upošteva. Dnevnica znaša:

– cela dnevnicа: 5% povprečne mesečne plače v gospodarstvu Slovenije za pretekle 3 mesece po podatkih Zavoda RS za statistiko;

– polovična dnevnicа: 50% cele dnevnicе;

– znižana dnevnicа: 35% cele dnevnicе. Nadomestilo stroškov za uporabo lastnega avtomobila za službene potrebe znaša 30% cene super bencina za prevoženi kilometer.

Povračilo stroškov v zvezi s službenimi potovanji v tujino se določajo v skladu z veljavnimi republiškimi predpisi.

c) Terenski dodatek

95. člen

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, kadar so poslani na delo izven sedeža organizacije in kraja stalnega ali začasnega prebivališča ter, če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče. Če sta prehrana in prenočišče organizirana brezplačno, se stroški, ki jih ima zavod s prehrano in prenočiščem delavcev na terenu, izkazujejo kot stroški prehrane na delu in kot stroški terenskega dodatka, delavci pa do terenskega dodatka niso upravičeni. Terenski dodatek se obračuna v višini do 75% cele dnevnicе. Terenski dodatek in dnevnicа se izključujeta.

č) Prevoz na delo in z dela

96. člen

Delavcu pripada povrnite stroškov prevoza na delo in z dela v višini stroškov javnega prevoza in se izplačuje skupaj s plačo.

V primeru obračunavanja cene mesečne vozovnice, se prevoz na delo obračuna in izplača 11-krat letno in ne po dejanski prisotnosti.

d) Ločeno življenje

97. člen

Dodatek za ločeno življenje pripada delavcu, ki ima družino in med tednom stalno živi v kraju dela izven kraja stalnega bivališča in, ki seje tako dogovoril pred sklenitvijo delovnega razmerja.

Dodatek za ločeno življenje se izplačuje v višini, določeni s sindikalno listo, vendar ne manj kot 40% povprečne plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

e) Drugi stroški

98. člen

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

13. Inovacije

99. člen

Delavcu pripada za inovacijo, racionalizacijo, tehnični ali drug koristen predlog najmanj 10% letne, čiste gospodarske koristi.

Če je narava predloga taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko višino le-te oceni. Oceni jo organ upravljanja zavoda.

100. člen

Zavod mora na podlagi ocene strokovne komisije, ki jo imenuje svet zavoda, delavca v 30 dneh obvestiti, ali bo predlog iz 99. člena sprejet ali ne.

101. člen

V primeru, da zavod ni zainteresiran za delavčevo inovacijo oziroma predlog, ima inovator pravico inovacijo prodati. V tem primeru zavod nima pravice zahtevati nobene odškodnine.

Nadomestilo za konkretno inovacijo oziroma predlog iz 101. člena se določi s posebno pogodbo med delavcem in zavodom.

14. Pripravniki in učenci na praksi

102. člen

Pripravniku in učencu na praksi pripadajo plača in drugi osebni prejemki najmanj v višini 70% izhodiščne plače, določene za ustrezno stopnjo izobrazbe. Ostale določbe tarifnega dela te kolektivne pogodbe veljajo za pripravnike in učence na praksi v enaki višini, kot za ostale delavce.

15. Plače sindikalnih zaupnikov

103. člen

Za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača v višini, kot ga je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije. Na to plačo se obvezno prišteva še dodatek za delovno dobo.

Plača sindikalnega zaupnika se valorizira z rastjo plač v zavodu oziroma pri delodajalcu. Sindikalni zaupnik je upravičen do dodatkov in nadomestil ter prejemkov skupne porabe in stroškov v skladu s to kolektivno pogodbo.

Za čas opravljanja neprofesionalne funkcije lahko pripada sindikalnemu zaupniku dodatek do višine 20% njegove osnovne plače, kar se določi v pogodbi o pogojih za delo sindikata v zavodu.

VII. KONČNE DOLOČBE

104. člen

Uresničevanje te kolektivne pogodbe bo v interesu vseh delavcev v kulturnih dejavnostih redno spremljal. Sindikat delavcev v kulturi Slovenije.

V ta namen bo pri glavnem odboru Sindikata delavcev v kulturi Slovenije delovala komisija, sestavljena iz enakega števila predstavnikov delojemalcev in delodajalcev.. Predstavnike delodajalcev bo predlagalo Ministrstvo za kulturo.

105. člen

Stroške uresničevanja in rednega spremljanja te kolektivne pogodbe krijeta pogodbeni stranki tako, da vsaka poravnava svoje stroške. Za pokrivanje stroškov posebnih skupno dogovorjenih aktivnosti pa se stranki dogovarjata posebej.

106. člen

Za določanje osnovnih plač delavcev se uporabljajo količniki v skladu z zakonom o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 19/94) in pravilnika o napredovanju zaposlenih v javnih zavodih na področju kulture (Uradni list RS, št. 41/94).

107. člen

Ta kolektivna pogodba začne veljati 15. dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

108. člen

Vsa dodatna vprašanja, ki niso urejena v tej pogodbi, se urejajo po določilih kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji.

Št. 121-3/90

Ljubljana, dne 7. julija 1994.

Vodja pogajalske skupine,
državni sekretar
Jože Osterman l. r.

Vodja pogajalske skupine,
tajnik glavnega odbora
Doro Hvalica l. r.

Za vlado
Republike Slovenije
Minister za kulturo
Sergij Pelhan l. r.

Za Sindikat
delavcev v kulturi Slovenije
Predsednik
Rajko Stupar l.r.

Ta kolektivna pogodba je bila s sklepom o registraciji kolektivne pogodbe, ki ga je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 19. 7. 1994 pod zap. št. 44 in št. vpisa 121-03-036/94.