

Opozorilo: Neuradno prečiščeno besedilo predpisa predstavlja zgolj informativni delovni pripomoček, glede katerega organ ne jamči odškodninsko ali kako drugače.

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost obsega:

- Kolektivno pogodbo za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 45/92 z dne 21. 9. 1992),
- Popravek kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 50/92 z dne 16. 10. 1992),
- Dopolnitev kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 5/93 z dne 22. 1. 1993),
- Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 18/94 z dne 8. 4. 1994),
- Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 50/94 z dne 12. 8. 1994),
- Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 45/92, 50/92, 5/93, 50/94) (Uradni list RS, št. 45/96 z dne 19. 8. 1996).

## **KOLEKTIVNA POGODBA za raziskovalno dejavnost**

### **(neuradno prečiščeno besedilo št. 4)**

Za vse pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, ki niso urejene v tej kolektivni pogodbi, veljajo določila kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/91), zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90) in zakona o varstvu pri delu (Uradni list SRS, št. 47/86).

## I. SPLOŠNE DOLOČBE

### 1. Stranke kolektivne pogodbe

To kolektivno pogodbo skleneta Republika Slovenija, Ministrstvo za znanost in tehnologijo kot predstavnik delodajalcev in SVIZ – Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije kot predstavnik delojemalcev.

K pogodbi lahko pristopijo tudi drugi sindikati, ki so v državi reprezentativni za področje raziskovalne dejavnosti.

### 2. Veljavnost kolektivne pogodbe

#### a) Krajevna in stvarna:

Ta pogodba velja za območje Republike Slovenije in sicer za vse organizacije, delodajalce in druge pravne osebe, ki pretežno opravljajo raziskovalno dejavnost, temeljno in aplikativno raziskovanje ter razvoj (v nadaljnjem besedilu: zavod).

#### b) Osebna:

Za vse delavce, zaposlene za določen ali za nedoločen čas ter za učence in študente na praksi v zavodih, pri delodajalcih ali pri pravnih osebah, ki se pretežno ukvarjajo z raziskovalno dejavnostjo.

Kolektivna pogodba velja tudi za poslovodne delavce in za delavce s posebnimi pooblastili, če ni posamezna določba izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

Glede ostalih določb o veljavnosti kolektivne pogodbe veljajo določila kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji.

### 3. Čas veljavnosti

Ta pogodba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in velja do 31. 12. 1992.

Če ob izteku časa, za katerega je sklenjena pogodba, ni sklenjena nova kolektivna pogodba, in če nobena od pogodbenih strank ne odpove pogodbe, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove kolektivne pogodbe.

## II. OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

### 1. Odbor za razlago kolektivne pogodbe

Izvajanje kolektivne pogodbe spremlja in morebitne nejasne določbe kolektivne pogodbe avtentično razlaga odbor, ki ima štiri člane in predsednika. Dva člana odbora imenuje vsaka izmed strank, predsednika pa imenujeta stranki sporazumno.

### 2. Sklenitev, sprememba in dopolnitev kolektivne pogodbe

- a) Stranke lahko kadarkoli sporazumno spremenijo kolektivno pogodbo.
- b) Vsaka izmed pogodbenih strank lahko kadarkoli predlaga spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe. Stranka, ki želi spremembo ali dopolnitev, predloži svojo zahtevo nasprotni strani v pisni obliki. Nasprotna stran se mora do predloga opredeliti v 30 dneh po sprejemu zahteve, sicer se začne postopek pred komisijo za pomirjevanje.
- c) Postopek pomirjevanja izvede odbor za razlago kolektivne pogodbe, ki poskuša v 30 dneh doseči sporazumno rešitev spornega vprašanja. Če pogodbeni stranki sprejmeta predlog odbora za razlago kolektivne pogodbe, se na tej podlagi dopolni kolektivna pogodba. V nasprotnem primeru o spornih vprašanjih odloči arbitražni svet.
- d) Arbitražni svet ima štiri člane ter predsednika in namestnika predsednika. Vsaka stranka imenuje dva člana arbitražnega sveta, predsednika in njegovega namestnika določita stranki sporazumno. Če stranki ne dosežeta sporazuma, predsednika in namestnika predsednika arbitražnega sveta določi pristojno delovno sodišče.

Arbitražni svet odloča z večino glasov. V primeru enakega števila glasov odloči dodatni glas predsednika.

Odločitev arbitražnega sveta o spornih vprašanjih je dokončna.

### 2.a Predhodno posvetovanje o novih zakonskih in podzakonskih aktih

Ministrstvo za znanost in tehnologijo se obvezuje, da bo drugo pogodbeno stran obveščalo o pripravah zakonskih in podzakonskih aktov s področja organiziranja in

financiranja znanstveno raziskovalne dejavnosti in ji omogočilo sodelovanje pri njihovi izdelavi.

### 3. Kršitev pravic in obveznosti strank

V primeru, da ena izmed pogodbenih strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s podpisom kolektivne pogodbe, lahko drugi stranki odstopita od pogodbe. Sklep o odstopu od pogodbe morata obe stranki sporočiti nasprotni stranki v pisni obliki in določiti rok za začetek, veljavnosti tega sklepa. Ta rok ne more biti krajši od treh mesecev.

Vsaka izmed strank lahko po odpovedi veljavnosti zahteva sklenitev nove kolektivne pogodbe.

Glede pozitivne in negativne izvedbene dolžnosti, se uporabljajo določbe kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji.

## III. NORMATIVNI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

### 1. člen

Za delo sindikatov mora biti zagotovljeno:

- sindikalnim zaupnikom najmanj ena in pol plačana ura letno za vsakega delavca, v zavodu, vendar ne manj kot 75 letno, za opravljanje njihovih funkcij. Delavci v več zavodih, kjer je zaposleno manjše število ljudi kot 50, imajo lahko na podlagi dogovora skupnega- sindikalnega zaupnika;
- okvirni režim izrabe določenega števila ur za delo sindikalnega zaupnika, od tega mora biti najmanj polovica delovnih ur v rednem delovnem času, se dogovori med sindikatom in direktorjem zavoda. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
- sindikalni zaupnik lahko plačan čas za sindikalne aktivnosti izkoristi v obliki zmanjšane delovne obveznosti za poklicno delo ali kot povečan obseg dela;
- pet plačanih delovnih dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov.

Plača sindikalnega zaupnika za čas sindikalne aktivnosti se določi na enak način kot za njegov redni delovni čas in vključuje tudi vse dodatke ter plačni količnik, ki si ga je pridobil z napredovanjem.

Sindikalni zaupnik iz naslova delovne uspešnosti ne more prejemati plače nižje od povprečne ocene delovne uspešnosti v raziskovalni organizaciji, ne glede na to, ali opravlja funkcijo profesionalno ali neprofesionalno. Šteje se, da je sindikalni zaupnik postavljen v manj ugoden položaj, če je iz naslova napredovanja na delovnem mestu ocenjen nižje od ocene, da izpolnjuje pogoje za napredovanje najmanj na vsaka tri leta.

Sindikalnemu zaupniku se lahko določi delovna uspešnost, ki je nižja od povprečne ocene delovne uspešnosti v zavodu oziroma onemogoči napredovanje najmanj na vsaka tri leta, če k takemu ravnanju poda sindikat soglasje v 8 dneh od prejeteja direktorjevega predloga.

Sredstva, potrebna za izvajanje določb prvega, drugega in tretjega odstavka tega člena, kakor tudi za strokovno pomoč in druge pogoje za delo sindikata v javnih raziskovalnih zavodih, zagotavlja Ministrstvo za znanost in tehnologijo v okviru rednega financiranja osnovne dejavnosti teh zavodov.

Odločitev pooblaščenega delavca ali organa zavoda, s katero naj bi bil sindikalni zaupnik prerazporejen na drugo delovno mesto, v drugo organizacijo oziroma k drugemu delodajalcu, ali kako drugače postavljen v manj ugoden ali podrejen položaj, je brez pravnega učinka, če sindikat k njej ne poda pisnega soglasja. Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 8 dni. V primeru, ko sindikat oceni, da je odločitev posledica sindikalne dejavnosti sindikalnega zaupnika in zato ne poda soglasja, lahko pooblaščen delavec ali organ sproži postopek pred arbitražo. Dokazno breme je na zavodu oziroma delodajalcu.

Zoper sindikalnega zaupnika tudi ni mogoče brez soglasja sindikata zavoda začeti disciplinskega postopka ali mu znižati njegove osnovne plače oziroma plače iz naslova učinkovitosti pod povprečje zadnjih treh mesecev. V primeru spora je dokazno breme na zavodu oziroma delodajalcu.

Spor pred arbitražo lahko sproži tudi sindikat, če meni, da je sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalne dejavnosti.

Glede sestave arbitraže in postopka pred arbitražo se smiselno uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih in te kolektivne pogodbe o arbitraži, ki v primeru spora odloča o programu razreševanja presežkov delavcev v zavodu.

### III. A. DELOVNA RAZMERJA

#### 1. Urejanje pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev

##### 2. člen

Določbe normativnega dela kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti se v zavodih, pri delodajalcih in v pravnih osebah, ki pretežno opravljajo raziskovalno dejavnost uporabljajo neposredno, če niso posamezne določbe s to kolektivno pogodbo ali s kolektivno pogodbo v posameznem zavodu urejene za delavce ugodnejše.

#### 1.a Sistemizacija

##### 2.a člen

Z aktom o sistemizaciji se za posamezno delovno mesto določijo posebni delovni pogoji za sklenitev delovnega razmerja. Delovne izkušnje, kot poseben delovni pogoj za sklenitev delovnega razmerja, se lahko opredelijo do 5 let.

#### 2. Poskusno delo

##### 3. člen

Organ, ki odloči o sprejemu delavca v delovno razmerje, lahko določi poskusno delo in način spremljanja poskusnega dela ter sprejme oceno o uspešnosti poskusnega dela.

Dolžina poskusnega dela znaša:

- za dela od I. do IV. stopnje strokovne izobrazbe do dva meseca,

- za dela V. stopnje strokovne izobrazbe do tri mesece,
- za dela nad V. stopnjo strokovne izobrazbe do štiri mesece.

Dolžina poskusnega dela se določi s pogodbo o zaposlitvi in ne more biti daljša, kot je določeno v objavi.

#### **4. člen**

Delavca na poskusnem delu spremlja komisija, ki odloča o tem ali je delavec delo uspešno opravil ali ne. Komisija ima tri člane. Od teh morata vsaj dva člana imeti najmanj enako strokovno izobrazbo kot delavec. Če v zavodu ni delavcev, ki bi imeli enako strokovno izobrazbo kot delavec, je potrebno komisijo sestaviti iz zunanjih članov. Eden izmed članov komisije med poskusnim delom spremlja, nadzoruje delavca na poskusnem delu in mu pomaga pri uvajanju. Komisija svojo odločitev sporoči s sklepom, ki mora biti obrazložen in mora imeti pravni pouk.

Komisijo imenuje direktor; za nosilne poklice (glej lestvico za kolektivno pogodbo) jo imenuje direktor v soglasju s strokovnim organom.

#### **5. člen**

Med poskusnim delom lahko delavec kadar koli odpove delovno razmerje. Delovno razmerje preneha z datumom dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja.

Poskusno delo se izjemoma lahko podaljša zaradi odsotnosti z dela zaradi daljše bolezni, vpoklica na vojaške vaje in podobnega, če ta odsotnost znaša najmanj 10 delovnih dni.

### **3. Pripravništvo**

#### **6. člen**

- Pripravnik sklence delovno razmerje za določen čas v naslednjih primerih:
- če ni pogojev, da se po končani pripravniški dobi in opravljenem strokovnem izpitu zaposli na ustreznem delovnem mestu,
  - če si pripravnik izrecno želi pridobiti samo delovne izkušnje, potrebne za samostojno opravljanje svojega poklica.

Pripravnik lahko opravlja pripravništvo tudi kot volonter pod pogoji določenimi z zakonom.

#### **7. člen**

Dolžina pripravništva se določi glede na stopnjo strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače:

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe šest mesecev,
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe devet mesecev,
- za dela VII. stopnje strokovne izobrazbe dvanajst mesecev.

## **8. člen**

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

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

## **9. člen**

Pripravništvo je mogoče skrajšati največ za 1/4 pripravniške dobe.

O skrajšanju pripravniške dobe odloča direktor na predlog mentorja.

## **10. člen**

Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

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

Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico opravljati v drugem roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni.

## **11. 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 tudi po ponovnem opravljanju strokovnega izpita ne opravi.

## **12. člen**

Mladi raziskovalec, nima pripravništva, razen če to sam želi zaradi opravljanja strokovnega izpita.

## **4. Delo na domu**

## **13. člen**

Delavec, ki dela na domu, ima enake pravice in delovne obveznosti kot delavci, ki delajo v zavodu.

5. Pravice delavcev, katerih delo postane nepotrebno zaradi nujnih operativnih razlogov v zavodu

#### **14. člen**

Pri določitvi delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno, se upoštevajo naslednji kriteriji:

- delovna uspešnost,
- strokovna izobrazba, usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje delavca,
- socialno stanje delavca.

#### **15. člen**

Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je delavčeva uspešnost. Vsak naslednji kriterij se upošteva le, če so na osnovi predhodnih kriterijev delavci dobili enako število točk.

#### **16. člen**

Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo večjo delovno uspešnost. Delovno uspešnost ocenjuje 3-članska komisija.

Komisija ugotavlja delovno uspešnost delavcev po merilih, ki so vnaprej določena. Če merila za ugotavljanje delovne uspešnosti niso vnaprej določena, se kriterij delovne uspešnosti za določanje presežnih delavcev ne more uporabiti.

Delovno uspešnost raziskovalcev, ki opravljajo pretežno raziskovalna dela, ugotavlja komisija, ki jo sestavljajo vodja projekta in član znanstvenega sveta.

Delovno uspešnost strokovnih in ostalih delavcev, ki opravljajo pretežno inženirsko-tehnična oziroma druga strokovna dela, ugotavlja komisija, ki jo sestavljajo vodja organizacijske enote, vodja laboratorija (če se ocenjuje uspešnost strokovnega delavca, ki dela v laboratoriju), vodja projekta in strokovni član.

Delovno uspešnost raziskovalcev in strokovnih delavcev iz 2. in 3. odstavka tega člena se ugotavlja za obdobje zadnjih 12 mesecev, ostalih delavcev pa v obdobju zadnjih 6 mesecev.

#### **17. člen**

V primeru enake delovne uspešnosti se kot prvi korekcijski kriterij za ohranitev zaposlitve upošteva strokovna izobrazba delavca in njegova usposobljenost.

#### **18. člen**

Kot drugi korekcijski faktor se upoštevajo delovne izkušnje. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev.

Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).

#### **19. člen**

Kot tretji korekcijski faktor se upošteva delovna doba. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe in delovnih izkušenj. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo.

#### **20. člen**

Kot četrti kriterij se upošteva zdravstveno stanje delavca (v poštevek pride ob enaki delovni uspešnosti; izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi).

Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu v zavodu.

#### **21. člen**

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

	točk
- samohranilka oziroma samohranilec do	20
- zaposlen samo eden od zakoncev	15
- število nepreskrbljenih otrok – na vsakega otroka	2
- zaposlena oba zakonca	0
- delavec, ki živi v skupnem gospodinjstvu z lastnikom kmetije	- 20
- delavec, ki ima možnost preživetja z opravljanjem druge dejavnosti (kmetijstvo, obrt, lastništvo oziroma družabništvo v zasebnem ali mešanem podjetju) od	od -50 do -100

V primeru, da ni mogoče določiti presežnih delavcev na podlagi gornjih kriterijev, se kot dopolnilni kriterij upošteva daljša delovna doba v zavodu.

#### **22. člen**

Kriteriji se upoštevajo na podlagi dokumentiranih podatkov (listinski podatki), s katerimi razpolaga zavod, oziroma jih na podlagi poziva posredujejo delavci. Podatki se upoštevajo po stanju na dan, ko pristojni organ (direktor) ugotovi trajen presežek delavcev.

Delavcu, ki predloži dokončen sklep, s katerim je njegov zakonec določen kot presežek, lahko preneha delovno razmerje samo z njegovim soglasjem.

#### **23. člen**



Kriteriji za določitev presežnih delavcev se uporabljajo v primeru, ko je v isto kategorijo uvrščenih več delavcev, med katerimi je potrebno določiti presežne delavce.

Ne glede na kriterije je lahko delavec razvrščen med presežne delavce na podlagi njegove pisne izjave, če pristojni organ upravljanja glede na možnosti zagotovitve pravic presežnemu delavcu s tem soglaša. Če ni doseženo soglasje med delavcem in organom upravljanja o zagotovitvi pravice kot presežnega delavca, takšna izjava delavca nima pravnega učinka.

## **24. člen**

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

Sindikatu je treba posredovati program reševanja presežnih delavcev najkasneje 10 delovnih dni pred obravnavo na organu upravljanja zavoda.

V primeru, ko se v zavodu predvideva trajen presežek delavcev, mora direktor najmanj 14 dni pred izvajanjem ukrepa za razreševanje presežnih delavcev obvestiti sindikat, v primeru večjega števila delavcev pa najmanj mesec dni.

### **5.a Arbitražna komisija v postopku reševanja presežkov**

## **24.a člen**

Če organ upravljanja sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v osmih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pred arbitražno komisijo.

Če sindikat v roku, določenem v prejšnjem odstavku, ne sproži postopka pred arbitražno komisijo, je program dokončen.

V primeru, ko je sindikat sprožil postopek pred arbitražno komisijo, je program dokončen, ko arbitražna komisija odloči.

Kadar se arbitražna komisija ne more konstituirati, ker posamezna stranka ni imenovala svojega arbitra, je za reševanje spora pristojno sodišče.

### **6. Delovni čas**

## **25. člen**

Polni delovni čas traja največ 40 ur tedensko. V zavodih, kjer delovni čas traja več kot 40 ur tedensko, uveljavijo 40-urni teden v dveh mesecih po uveljavitvi te kolektivne pogodbe.

Delovni, čas je praviloma enakomerno razporejen na pet delovnih dni v tednu.

Če tako zahtevajo razmere in delovni proces, se delovni čas lahko prerazporeja tako, da se doseže poprečna tedenska delovna obremenitev v okviru 6 mesecev.

## 7. Delo preko polnega delovnega časa

### 26. člen

Delo v delovnem času, ki je v povprečju daljši od polnega delovnega časa in v obračunskem obdobju ni bilo razporejeno v redni delovni čas, se obračuna kot delo preko polnega delovnega časa.

#### 7.a Razporejanje delavcev

### 26.a člen

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

- če bi njegova pot na delo in iz dela trajala v normalnih okoliščinah z javnim prevoznim sredstvom več kot tri ure;
- če je samohranilka/ec z otrokom do 15 let;
- če ima otroka starega do pet let;
- če je invalid II. ali III. kategorije;
- če je starejši od 50 let;
- če neguje težje duševno ali telesno prizadetega družinskega člana.

Če razporeditev delavca iz kraja v kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti bivališča zahteva delavčevo preselitev, mu je treba zagotoviti enakovredne bivalne prostore in možnosti šolanja otrok (osnovnošolcev in srednješolcev).«

### 26. b člen

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

Dokler zavod ne zagotovi delavcu iz prvega odstavka drugega ustreznega dela, mu mora izplačevati nadomestilo za čas čakanja na drugo ustrezno delo v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek na delovno dobo oziroma v višini 100% osnovne plače, povečane za dodatek na delovno dobo, če je nastopila invalidnost pri delavcu zaradi poklicne bolezni ali nesreče pri delu.

## 8. Letni dopust

### 27. člen

Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 20 delovnih dni, ne glede na to ali dela poln ali krajši delovni čas od polnega, vendar najmanj polovico polnega delovnega časa.

Če delavec ne izpolni pogoja nepretrganega dela šestih mesecev, ima pravico le do dopusta, ki je sorazmeren času prebitem na delu.

## 28. člen

Dolžina letnega dopusta je odvisna od delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovnih pogojev ter socialnih in zdravstvenih razmer.

1. Delavcem pripada glede na delovno dobo največ 25 dni letnega dopusta in sicer:

	dni
-do 5 let delovne dobe	20
-nad 5 do 10 let delovne dobe	21
-nad 10 do 15 let delovne dobe	22
-nad 15 do 20 let delovne dobe	23
-nad 20 do 25 let delovne dobe	24
-nad 25 let delovne dobe	25

2. Glede na, vodstvene funkcije pripadajo delavcu največ 3 dnevi letnega dopusta.

3. Za zahtevnost del pripada:

- delavcem VIII. skupine zahtevnosti – 5 dni letnega dopusta,
- delavcem VII. in VII/2 skupine zahtevnosti – 4 dni letnega dopusta,
- delavcem VI. in VI/2 skupine zahtevnosti – 3 dni letnega dopusta,
- delavcem V. skupine zahtevnosti – 2 dni letnega dopusta.
- delavcem III. do IV. skupine zahtevnosti – 1 dan letnega dopusta.

4. Delavcem se letni dopust poveča za:

- delo pod zemljo – največ do 5
- delo v hrupu, vročini, prahu, vlagi, mrazu, pod vplivom vremenskih 2 sprememb, za delo s kemikalijami

Delovna mesta, na katerih se pojavljajo ti pogoji dela, določi, poslovodni organ.

- delavcem, ki stalno delajo pri virih ionizirajočega sevanja, se letni 12 dopust poveča do
- za terensko delo:
  - nad 120 dni na leto 3
  - od 70 do 119 dni na leto 2
  - od 20 do 69 dni na leto 1

(pri tem se upošteva dneve iz preteklega leta).

5. Delavcu se glede na socialne in zdravstvene razmere letni dopust poveča:

- delovni invalidi in delavci z najmanj 60-odstotno telesno okvaro 5
- starši oziroma delavci, ki negujejo in varujejo težje telesno ali duševno 5 prizadeto osebo
- mati z otrokom do 15 let ali oče samohranilec 2
- mati s tremi ali več otroki do 15 let ali oče samohranilec 3
- delavci, ki so dopolnili 50 let starosti 5

Povečani letni dopust iz prve in druge alineje 5. točke se, ne seštevata.

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

## 29. člen

Pristojni organ do 31. decembra sprejme plan izrabe delovnega časa za prihodnje leto. V njem lahko s soglasjem sindikata predvidi tudi čas kolektivnega dopusta.

Plan letnih dopustov za vse delavce sprejme pristojni organ do 31. marca vsako leto. Naknadne spremembe se lahko izvedejo le s pristankom prizadetih delavcev.

Ne glede na drugi odstavek tega člena ima delavec pravico izrabiti en dan letnega dopusta, ki ga sam določi, pri čemer mora najmanj tri delovne dni prej obvestiti direktorja ali nadrejenega delavca.

## 8.a Varstvo pri delu

### 29.a člen

Direktor je dolžan v skladu z normativi in standardi sprejeti ustrezne ukrepe za varno delo. V nasprotnem primeru zaposleni ni dolžan sprejeti dela.

Direktor je dolžan pripraviti program preventivnih zdravstvenih pregledov za zaposlene v zavodu v okviru finančnih možnosti zavoda.

## 9. Izobraževanje delavcev

### 30. člen

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

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

### 31. člen

Delavci se strokovno izpopolnjujejo:

- s praktičnim delom na drugih delovnih mestih v zavodu, v katerem delajo, na katerih lahko pridobijo nova znanja oziroma lahko razširijo svoje strokovno znanje,
- 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.

### 32. člen

Za strokovno izpopolnjevanje se šteje tudi udeležba delavcev na mednarodnih strokovnih srečanjih. Zavod pošlje svoje delavce z višjo oziroma visoko izobrazbo na strokovno izpopolnjevanje v tujino predvsem takrat, če v domačih zavodih tako izpopolnjevanje ni mogoče. Izjemoma lahko pošlje zavod na strokovno izpopolnjevanje v tujino tudi delavce s srednjo strokovno izobrazbo, če to terjajo specifične potrebe zavoda.

### 33. člen

- Delavci se imajo pravico in dolžnost strokovno izpopolnjevati in sicer:
- delavci z visoko strokovno izobrazbo najmanj 10 dni na leto oziroma najmanj 30 dni na vsaka tri leta;
  - delavci z višjo strokovno izobrazbo najmanj 20 dni na vsaka tri leta;
  - delavci s srednjo strokovno izobrazbo najmanj 14 dni na vsaka 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.

Delavec ni dolžan predložiti potrdila, če se je udeležil organiziranega množičnega strokovnega srečanja z namenom, da se seznanji z novimi dosežki znanosti, in na katerega ga je poslal zavod.

Obveznost strokovnega izpopolnjevanja ne velja za delavca v času strokovnega izobraževanja, na katerega ga je poslal zavod.

### **34. člen**

Zavod je dolžan poslati svojega delavca na strokovno izpopolnjevanje pred rokom določenim zgoraj, če se pri strokovnem nadzoru ugotovi pomanjkljivo praktično znanje njegovega delavca ali če zavod uporablja glede na razpoložljiva sredstva zastarele metode in sredstva pri delu.

### **35. člen**

Program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja za potrebe zavoda določi direktor na predlog strokovnega organa in sprejema tudi sklepe o posamičnem izpopolnjevanju in izobraževanju.

Strokovni organ 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.

### **36. 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.

Obseg delovnega časa, namenjenega izobraževanju, se določi glede na čas in vrsto izobraževanja.

### **37. člen**

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

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

- stroški bivanja.

### **38. člen**

Delavec, ki ga je organizacija poslala na daljše izobraževanje oziroma na specializacijo, je dolžan na poziv zavoda prekiniti izobraževanje oziroma izpopolnjevanje, če je neobhodno potrebno, da se vrne na delo v zavod. Odločitev o tem sprejme direktor.

### **39. člen**

Delavec, ki ga je zavod poslal na izobraževanje oziroma izpopolnjevanje, je dolžan na zahtevo zavoda ostati na delu v zavodu dvakratno dobo izobraževanja.

## 10. Odgovornost za delovne obveznosti in disciplinski postopek

### **40. člen**

Zavod v splošnem aktu ali svoji kolektivni pogodbi opredeli kršitve delovne obveznosti, pogoje za pogojno odložitev izvršitve disciplinskih ukrepov in obnovo disciplinskega postopka.

### **41. člen**

Disciplinski postopek opredelijo zavodi v svojem splošnem aktu.

## 11. Prenehanje delovnega razmerja

### **42. člen**

Če preneha delovno razmerje po volji delavca, znaša odpovedni rok:

	mes.
- za delavca I., II. in III. stopnje šolske izobrazbe	1
- za delavce IV. in V. stopnje šolske izobrazbe	2
- za delavce VI. in VII. stopnje šolske izobrazbe	3
- za delavce VII/2. in VIII. stopnje šolske izobrazbe	4

Odpovedni rok naveden v predhodnem odstavku, se v sporazumu med delavcem in zavodom lahko skrajša.

### **43. člen**

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

## 12. Varstvo pravic delavcev

#### **44. člen**

O delavčevih pravicah, obveznostih in odgovornostih odločata direktor in organ upravljanja zavoda. Zagotovljeno mora biti dvostopenjsko odločanje.

Vsi sklepi, s katerimi se odloča o pravici, obveznosti ali odgovornosti delavca, morajo biti delavcu vročeni v pisni obliki z obrazložitvijo in s poukom o možnosti ugovora (pravni pouk).

O vloženi zahtevi oziroma ugovoru delavca je treba obvestiti sindikat v zavodu.

### **13. Odškodnina**

#### **45. člen**

Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom naklepno ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina odmeri glede na višino plače delavca v zadnjem mesecu pred izdajo odločbe o ugotovitvi povzročene škode.

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

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

### **14. Odškodnina za nezakonite odločbe**

#### **46. člen**

Delavcu pripada pavšalna odškodnina, ki znaša pet izplačanih povprečnih osebnih dohodkov v zavodu, kadar je s pravnomočno odločbo ugotovljeno:

- da je delavec nezakonito uvrščen med presežke delavcev oziroma da so bile pri določanju presežkov, storjene bistvene kršitve postopka in bistveno kršene pravice delavcev,
- da je delavcu delovno razmerje prenehalo na nezakonit način.

Upošteva se povprečje zadnjih treh mesecev pred pravnomočnostjo sodbe.

### **III. B. PLAČE, DODATKI, NADOMESTILA PLAČ, DRUGI OSEBNI PREJEMKI IN STROŠKI**

#### **1. Splošne določbe o plačah**

#### **47. člen**

Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno in sicer do 15. dne v mesecu za pretekli mesec.

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

Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom.

Določila te pogodbe veljajo za vse delavce.

## 2. Osnovna plača

### 48. člen

V pogodbi o zaposlitvi zavod oziroma delodajalec in delavec določita osnovno plačo delavca.

Osnovna plača delavca je tista plača, ki je določena z razporeditvijo delavca v posamezni tarifni razred za polni delovni čas, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje.

Osnovna plača delavca za poln delovni čas ne more biti nižja od izhodiščne plače za posamezen tarifni razred kot je določen v nadaljevanju tega člena, razen v primerih, ki so posebej določeni s to pogodbo.

Izhodiščna plača se ugotavlja v skladu s splošno kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji.

Izhodiščna plača po posameznih tarifnih razredih je določena v količniku od izhodiščne plače iz četrtega odstavka tega člena. Tarifni razredi so določeni v prilogi, ki je sestavni del te pogodbe.

### 49. člen

Prvo razvrščanje delavcev v posamezne tarifne razrede opravi direktor ali ustrezna strokovna služba v soglasju z organom upravljanja. S tem razvrščanjem se delavcu ne sme zmanjšati plače. V primeru pritožbe delavca lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo ali uveljavitev arbitraže.

### 50. člen

Delavcu, ki ob podpisu te kolektivne pogodbe ne izpolnjuje pogojev za zahtevano strokovno izobrazbo na delovnem mestu, na katero je razporejen, se plača zniža za 10%.

Delavec, ki ne izpolnjuje pogojev za delo na delovnem mestu mora v primernem času (1,5-krat število manjkajočih let šolske izobrazbe) pridobiti ustrezno izobrazbo, sicer je lahko razporejen na delovno mesto, za katerega izpolnjuje pogoje.

Delavcu starejšemu od 55 in delavki starejši od 50 let ni potrebno dodatno šolanje za zadržanje delovnega mesta, za katerega ne izpolnjuje vseh pogojev, ga pa zaseda ob podpisu te pogodbe.



## 51. člen

Delavcu, imenovanemu na funkcijo, se h koeficientu za določanje osnovne plače prišteje koeficient:

Število zaposlenih	do 50	51-250	nad 250
- <b>(črtana)</b>			
- pomočnik direktorja	0,6	0,8	1,0
- vodja projekta nad 10 FTE ali vodja org. enote nad 50 podrejenih			0,8
- vodja projekta nad 2 do 10 FTE ali vodja org. enote od 15-50 podrejenih			0,6
- vodja projekta do 2 FTE ali vodja org. enote do 15 podrejenih			0,4
- mentor dveh ali več magistraritov oziroma doktorantov			0,45
- mentor enega magistranta oziroma doktoranta ali mentor dveh ali več pripravnikov oziroma specializantov			0,30
- mentor enega pripravnika ali specializanta			0,15

### 3. Plača na podlagi delovne uspešnosti

## 52. člen

Osnove za določanje delovne uspešnosti so količina, kvaliteta, gospodarnost dela, intenzivnost, inovativnost, itd.; merila pa so količinski, kakovostni in vrednostni kazalniki. Pri delih oziroma na delovnih mestih, kjer uspešnosti ni mogoče meriti, se le-ta ocenjuje. Delovna uspešnost se lahko ugotavlja oziroma ocenjuje individualno, pri delovno povezanih skupinah pa tudi skupinsko. Ugotavlja in ocenjuje jo delavec, ki organizira in vodi delovni proces in pri tem upošteva eksterne ocene.

## 53. člen

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

### 4. Dodatki

## 54. člen

Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan delavcu v času rednega dela zagotoviti normalne delovne razmere, v katerih je mogoče doseči pričakovane delovne rezultate.

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

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

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

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

- izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni	10%
- delo v deljenem delovnem času s prekinitvijo od 1 do manj kot 2 ur	15%
- delo v deljenem delovnem času s prekinitvijo 2 ur in več	20%
- nočno delo	50%
- delo prek polnega delovnega časa	50%
- delo v nedeljo	100%
- delo na proste dneve, določene z zakonom	100%.

Dodatka, določena v zadnjih dveh alineah, se med seboj izključujeta.

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

Za delo v dežurstvu pripada delavcu plačilo za vsako uro obvezne navzočnosti na delovnem mestu najmanj 60% od osnove, za čas opravljanja učinkovitega dela pa delavcu pripada plačilo v enaki višini kot za delo preko polnega delovnega časa.

3. Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto 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 opravljanja učinkovitega dela v naši državi in tujini, ki se po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja štejejo v zavarovalno dobo.

4. Delavcu pripadajo dodatki za težje delovne pogoje v primerih, kjer je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja, ki jih s tehničnimi in drugimi preventivnimi ukrepi ni mogoče izboljšati.

Med te uvrščamo nevarne snovi (v obliki plinov, par, trdnih in tekočih aerosolov, prahu), neprimerne mikroklimatske parametre (temperatura, relativna vlaga, hitrost gibanja zraka), hrup, osvetljenost in različne vrste sevanj (ionizirajoča, neionizirajoča).

Dodatki za težje delovne pogoje se delavcu priznavajo najmanj v višini 5% od osnovne plače delavca.

5. Posamezni dodatki iz 2. in 4. točke tega člena se lahko delavcem izplačujejo v enakih zneskih ne glede na višino plače delavca, pri čemer so odstotni deleži le podlaga za določitev obsega sredstev za tak način izplačevanja dodatkov.

#### **54.a člen**

Zaposlenim v raziskovalnih organizacijah pripada dodatek za delo v raziskovalni dejavnosti v višini 0,15 količnika (količnik 1,00).

#### **54.b člen**

Zaposlenim na strokovno-tehničnih in administrativnih delovnih mestih pripada dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti v višini od 0,05 do 0,30 količnika, in sicer po naslednji tabeli:

- v IV. tarifni skupini	- 0,05
-------------------------	--------

- v V. tarifni skupini	- 0,10
- v VI. tarifni skupini	- 0,15
- v VII. tarifni skupini	- 0,20
- v VIII. tarifni skupini	- 0,25
- v IX. tarifni skupini	- 0,30.

#### 54.c člen

Zaposlenim na delovnih mestih, za zasedbo katerih je pogoj izvolitev oziroma reelekcija v ustreznih naziv, in na delovnih mestih, ki so zasedena za določen čas na podlagi projektnega financiranja, pripada dodatek v naslednji višini količnika:

- na delovnem mestu mladega raziskovalca z osnovnim količnikom 3,25	0,60
- na delovnem mestu raziskovalca in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom do vključno 3,25	0,75
- na delovnem mestu višjega strokovnega sodelavca in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom 3,40	0,80
- na delovnem mestu mladega raziskovalca z magisterijem z osnovnim količnikom 3,60	0,65
- na delovnem mestu samostojnega raziskovalca in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom 3,60	0,85
- na delovnem mestu raziskovalca z magisterijem in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom 3,80	0,85
- na delovnem mestu višjega raziskovalca in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom 4,00	0,90
- na delovnem mestu samostojnega raziskovalca z magisterijem in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom 4,20	0,90
- na delovnem mestu višjega raziskovalca z magisterijem in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom 4,40	0,90
- na delovnem mestu znanstvenega sodelavca z doktoratom in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom 4,70	1,00
- na delovnem mestu višjega znanstvenega sodelavca in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom 5,60	1,10
- na delovnem mestu znanstvenega svetnika in na drugih delovnih mestih z osnovnim količnikom 6,80 in več	1,20.

Delavcem, ki prejemajo dodatke po tem členu, ne pripadajo dodatki iz 54.a člena in 54.b člena.

#### 5. Nadomestilo plač

#### 55. člen

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

- zaradi bolezni;
- poklicne bolezni in nesreče pri delu;
- letnega dopusta in odsotnosti iz 43. člena te pogodbe;
- na dela prost dan po posebnem republiškem 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 pa to pomeni nevarnost za življenje in zdravje:
- v času stavke, če ugotovi arbitražna komisija, da je bila stavka organizirana v skladu z zakonom in s stavkovnimi pravili, daje šlo za bistveno kršitev kolektivne pogodbe s strani delodajalca in so bile izčrpane vse pogajalske možnosti.

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 kot jo določa zakon. Osnova za izračun nadomestila je izplačana plača delavca v zadnjih treh mesecih. Ta osnova se poveča z rastjo plač v zavodu oziroma pri delodajalcu.

### 55.a člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ sedem delovnih dni v letu zaradi:

- sklenitve zakonske zveze	3 dni
- rojstva otroka	3 dni
- poroke otroka	2 dni
- smrti: staršev, zakonca, otrok, posvojencev, pastorkov, mačehe, očima	3 dni
- smrti: brata, polbrata, sestre, polsestre, tasta, tašče, skrbnika, starih staršev, starih staršev zakonca ter vnukov, ki so z delavcem živeli v skupnem gospodinjstvu	2 dni
- smrti: brata, polbrata, sestre, polsestre, tasta, tašče, skrbnika, starih staršev, starih staršev zakonca ter vnukov, ki z delavcem niso živeli v skupnem gospodinjstvu	1 dan
- selitve v istem kraju	2 dni
- selitve iz kraja v kraj	3 dni
- elementarnih nesreč	do 5 dni.

Delavcu se mora omogočiti odsotnost zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in za opravljanje funkcije v predstavnih organih države in lokalne skupnosti.

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

- neodložljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko nujna,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške.

Poslovodni organ oziroma delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa v željenem času ne dopuščajo odsotnosti.

## 6. Del plač iz naslova uspešnosti poslovanja oziroma iz dobička

### 56. člen

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

## 7. Drugi osebni prejemki

### a) Regres za letni dopust

#### 57. člen

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust v višini zneska, kot je za vsako leto določen v kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti in se izplača do konca meseca junija tekočega leta.

Pravica delavca do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do izrabe letnega dopusta.

### b) Jubilejne nagrade

#### 58. člen

Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

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

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

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

V delovno dobo se všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec pridobil v delovnem razmerju doma in v tujini ter beneficirana delovna doba ter so vpisane v delovni knjižici.

### c) Odpravnina ob upokojitvi

#### 59. člen

Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina v višini ene povprečne mesečne čiste plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece, za vsakih dopoljenih pet let delovne dobe oziroma v višini ene povprečne plače mesečne čiste 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 organizacija, ustanova ali zavod zanj financiral dokup delovne dobe, v primeru, da so bila sredstva za dokup manjša od odpravnine.

## č) Solidarnostne pomoči

### 60. člen

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

	povp. pl.
- smrt delavca ali ožjega družinskega člana	2
- težja invalidnost	1
- daljša bolezen	1
- elementarne nesreče ali požari	1

K predlogu za dodelitev solidarnostne pomoči pripravi svoje mnenje tudi sindikat.

## 8. Povračila stroškov v zvezi z delom

### a) Prehrana med delom in prevoz na delo in z dela

### 61. člen

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

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

### 62. člen

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

### b) Povračilo stroškov za službena potovanja

### 63. člen

Za službena potovanja doma in v tujini se povrnejo stroški po predloženih računih na osnovi potnega naloga.

Če ni predložen račun za stroške, je delavec upravičen za potovanja po domovini do sledeče višine dnevnic:

- cela dnevnic za vsakih 24 ur službenega potovanja in za službeno potovanje, ki je trajalo manj kot 24 ur, toda več kot 12 ur,
- polovična dnevnic za službeno potovanje, ki je trajalo več kot 8 ur, vendar ne več kot 12 ur,
- znižana dnevnic za službeno potovanje, ki je trajalo več kot 6 ur, vendar ne več kot 8 ur, če se potovanje prične 2 uri pred začetkom delovnega časa ali konča 2 uri po koncu delovnega časa.

Cela dnevnicna za službeno potovanje v državi, brez stroškov za prenočišče, znaša 5% poprečne plače v gospodarstvu Republike Slovenije, izplačane v zadnjem trimesečju. Polovična dnevnicna znaša 50%, znižana 35% cele dnevnicne iz prejšnjega stavka.

Regres za prehrano in dnevnicna se med seboj izključujeta.

Stroški za prenočitev se delavcem priznajo v polnem znesku po priloženem računu, razen hotela de luxe kategorije. Stroški za prenočišče se delavcu povrnejo tudi brez predloženega računa in sicer v višini zneska, ki predstavlja 30% vrednosti dnevnicne.

Delavcu pripadajo dnevnicne za službena potovanja v tujini največ do zneska, predvidenega v ustrezni odredbi o izdatkih za službena potovanja in selitve v tujino.

c) Terenski dodatek

#### **64. člen**

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, kadar so poslani na delo izven sedeža organizacije oziroma 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 podjetje 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. V primeru, da mora delavec plačevati le enega od navedenih stroškov, mu terenski dodatek pripada le v višini tega stroška. Terenski dodatek se obračuna v višini do 75% cele dnevnicne. Terenski dodatek in dnevnicna se izključujeta.

č) Ločeno življenje

#### **65. člen**

Nadomestilo za ločeno življenje znaša mesečno 40% poprečne plače izplačane na delavca v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece. Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje delavcu, ki je začasno razporejen na delo in strokovno izpopolnjevanje izven kraja stalnega bivališča njegove ožje družine. Delavec ni upravičen do povračila za ločeno življenje, če odkloni primerno družinsko stanovanje ali če se je vselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

9. Inovacije

#### **66. člen**

Inovator, oziroma skupina inovatorjev, ki jim je inovacija priznana po internem aktu zavoda, ki ureja področje inovacij, je upravičen do nagrade v linearnem odstotku od dohodka, ki ga ustvari z inovacijo zavod.

10. Mladi raziskovalci

a) Delovni čas

## **67. člen**

Mladi raziskovalci v okviru državno finančno pokritih obveznosti svojega osnovnega programa tedensko opravljajo lahko dve pedagoški uri oziroma skupno do osem delovnih ur asistentskega dela na ustreznem strokovnem področju na visokošolskih ustanovah oziroma na ustreznih raziskovalnih organizacijah.

Mlade raziskovalce, ki prihajajo iz gospodarskih in drugih organizacij, se sme v teh organizacijah obremeniti z opravili in dejavnostmi, ki niso neposredno vključene v njihov raziskovalni program, največ do osem ur tedensko.

Mladi raziskovalec je obvezen sprejeti pedagoške obveznosti navedene v prvem odstavku tega člena, če je na visokošolski ustanovi prosto ustrezno delovno mesto v pedagoškem procesu. Ustreznost delovnega mesta s strokovnega vidika ugotavlja mentor mladega raziskovalca.

Ta obveznost lahko velja za mlade raziskovalce, katerih program poteka na visokošolskih ustanovah in na raziskovalnih inštitutih, ne velja pa za mlade raziskovalce, ki so jih delovne organizacije poslale na usposabljanje v raziskovalne inštitute in ki lahko izkažejo aplikativno udeležbo na razvojnem programu.

Obremenitev mladih raziskovalcev z asistentskim delom čez mejo, opredeljeno v prvem odstavku tega člena, je možna izključno s soglasjem mladega raziskovalca in njegovega mentorja za raziskovalni program, če s tem ni ogroženo izpolnjevanje njegovih programskih obveznosti in pod pogojem, da to delo dodatno financira visokošolska ustanova.

### **b) Druge pravice in obveznosti mladih raziskovalcev**

## **68. člen**

Če mladi raziskovalec pred iztekom pogodbenega roka za usposabljanje opravi vse obveznosti (magistrska naloga in doktorska disertacija), se ga lahko materialno stimulira z izplačilom do tretjine od preostale celotne vsote, namenjene za usposabljanje.

## **69. člen**

Če mladi raziskovalec ne opravi svojih obveznosti v pogodbenem roku (oddaja magistrske naloge ali doktorske disertacije), se mu lahko naknadno podaljša rok za tri mesece (izjemoma za šest mesecev) ob priporočilu in zagotovilu mentorja in mladega raziskovalca, da bo izostale obveznosti v tem času dokončal, vendar Ministrstvo za znanost in tehnologijo za ta čas materialno ne stimulira mladega raziskovalca.

## **70. člen**

V času usposabljanja se mlademu raziskovalcu omogoči vsaj za petino študijskega časa za študij v tujini. Za uresničitev te pravice so odgovorni mentor, zavod in republiški upravni organ pristojen za raziskovalno dejavnost.

## **71. člen**



Mladi raziskovalec z mentorjevim soglasjem samostojno razpolaga z deležem sredstev, določenih za zadovoljevanje materialnih stroškov.

Delež sredstev po prvem odstavku predstavlja 20% plače, ki jo mladi raziskovalec prejme po pogodbi, sklenjeni med republiškim upravnim organom pristojnim za raziskovalno dejavnostjo in zavodom.

S sredstvi opredeljenimi v prvem odstavku se krijejo stroški udeležbe na strokovnih srečanjih, stroški krajših študijskih obiskov v tujini, stroški nakupa literature ter stroški dodatnega izobraževanja (računalniški tečaji, tuji jeziki, itd.).

## 11. Plače sindikalnih zaupnikov

### 72. člen

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

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

Profesionalni sindikalni zaupnik je upravičen tudi do napredovanja v višje plačilne razrede tudi v času svojega mandata.

Za zastopanje interesov sindikalno neorganiziranih zaposlenih v raziskovalnih organizacijah skrbi delno profesionaliziran sindikalni zaupnik reprezentativnega sindikata.

O refundaciji dela plače temu sindikalnemu zaupniku in dela materialnih stroškov za njegovo delovanje s strani MZT in s strani sindikata se dogovorita obe stranki in pri tem upoštevata število sindikalno neorganiziranih zaposlenih in višino plače sindikalnega zaupnika v raziskovalni organizaciji, kjer je zaposlen.

Sindikalni zaupnik ima po prenehanju profesionalnega opravljanja svoje funkcije pravico, da se razporedi na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim, ter do takega števila napredovanj v višji plačilni razred, kot da bi neprekinjeno delal v svojem poklicu.

---

### [Priloga: Lestvica za kolektivno pogodbo](#)

---

**Dopolnitev kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. [5/93](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:**

»2. člen

Ta dopolnitev kolektivne pogodbe začne veljati z dnem objave v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

---

**Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. [18/94](#)) v zvezi s prenehanjem uporabe določb kolektivne pogodbe določa:**

»29. člen

[...]

Z dnem, ko začne veljati ta zakon, se prenehajo uporabljati določbe kolektivnih pogodb, ki so v nasprotju s tem zakonom.

**ter vsebuje naslednjo končno določbo:**

»30. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

---

**Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. [50/94](#)) vsebujejo naslednjo končno določbo:**

»15. člen

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Podpisniki sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe:

Za Republiko Slovenijo,

Ministrstvo za znanost in  
tehnologijo  
Minister  
prof. dr. Rado Bohinc l. r.

Za Poslovno skupnost

združenih raziskovalnih organizacij  
Slovenije, ZROS

Predsednica PS ZROS  
dr. Matilda Jernejčič dipl. inž., l. r.

Za sindikate:

Sindikat vzgoje, izobraževanja in  
znanosti Slovenije, SVIZ  
Predsednik sindikalne konference  
raziskovalnih organizacij  
Janez Stergar prof., l. r.«.

---

**Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 45/92, 50/92, 5/93, 50/94) (Uradni list RS, št. [45/96](#)) vsebujejo naslednjo končno določbo:**

»13. člen

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost začnejo veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Dodatki iz 8. in 9. člena se izplačujejo od 1. 8. 1996 dalje v višini 50%, od 1. 9. 1996 dalje v višini 75% in od 1. 10. 1997 dalje v višini 100%.«.