

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

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

Organ, določen s statutom, delavcu ne sme izreči sklepa o prenehanju delovnega razmerja, če mu ni omogočil enakega obsega in možnosti za izobraževanje kot drugim delavcem, ki opravljajo dela na enakih oziroma podobnih delovnih mestih.

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

O ugovoru delavca odloča organ, določen s statutom.

#### 26. člen

Postopek iz prejšnjega člena se uporablja, če s posebnimi predpisi oziroma kolektivnimi pogodbami dejavnosti ni določen drugačen postopek oziroma način ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in ugotavljanja doseganja pričakovanih rezultatov.

#### Delovni čas

##### 27. člen

Polni delovni čas je največ 42 ur tedensko.

Prehod na 40-urni teden se opravi do 1. 1. 1994. Prehod ne sme povzročati zmanjšanja učinkovitosti in povečati stroškov poslovanja.

#### Dopusti in odsotnosti z dela

##### 28. člen

V dneve letnega dopsuta se ne vštevejo sobote, dnevi tedenskega počitka oziroma praznični dnevi, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi.

Delovna doba oziroma določena starost in drugi kriteriji se pri določanju dolžine letnega dopusta delavca upoštevajo, če so izpolnjeni v koledarskem letu, za katerega se določa dolžina letnega dopusta.

##### 29. člen

Delavec je lahko v posameznem koledarskem letu odsoten z dela s pravico do nadomestila plače, in sicer:

- do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana v primerih, ko nima pravice do nadomestila osebnega dohodka za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, in sicer na podlagi zdravniškega potrdila, ter zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah;

- tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana in selitve v drugo stanovanje;

- en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov, zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad šest dni, in drugih

neodložljivih opravkov.

##### 30. člen

Delavec je lahko odsoten z dela brez pravice do nadomestila plače zaradi sodelovanja na seminarjih, kongresih in podobnih prireditvah, katerih vsebina ni povezana z delom v organizaciji, ustanovi in zavodu, zaradi zdravljenja v zdravilišču na lastne stroške in v primerih iz prejšnjega člena, če posebne okoliščine zahtevajo daljšo odsotnost.

#### Prenehanje potreb po delavcih zaradi nujnih operativnih razlogov

##### 31. člen

Kriteriji za določanje delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno se določijo po naslednjem vrstnem redu:

1. Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je delovna uspešnost. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo večjo delovno uspešnost.

V primeru enake delovne uspešnosti delavcev se kot prvi korekcijski kriterij za ohranitev zaposlitve upošteva strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost).

2. Drugi kriteriji so 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).

3. Tretji kriterij je 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 (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah).

4. Četrty kriterij je zdravstveno stanje delavca (v pošteveh pride ob enaki uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi). Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu v organizaciji, ustanovi in zavodu, oziroma delavci s slabšim zdravstvenim stanjem.

5. Peti kriterij je socialno stanje. Upošteva se, če imajo delavci iste kategorije enako delovno uspešnost, strokovno izobrazbo, delovne izkušnje, delovno dobo in zdravstveno stanje. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem. Pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, opravljanje obrtne dejavnosti kot postranskega poklica, opravljanje kmetijske dejavnosti, lastništvo oziroma solastništvo zasebnih in mešanih podjetij.

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

Komisija za razlago kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti je na podlagi 10. člena kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 34/93 in 3/98) na 4. seji dne 17. 4. 2001 sprejela

**R A Z L A G O**  
**KOLEKTIVNE POGODBE ZA NEGOSPODARSKE**  
**DEJAVNOSTI V REPUBLIKI SLOVENIJI (KPnd) \***

Dopusti in odsotnost z dela – 29. člen KPnd  
 Po tretji alineji 29. člena KPnd se štejejo za bližnjega sorodnika: zakončevi starši, bratje, sestre, stari starši in vnuki.

Št. 08/2001  
 Ljubljana, dne 9. maja 2001.

dr. Polona Končar l. r.  
 Predsednica komisije

Komisija za razlago kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti je na podlagi 10. člena kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 34/93 in 3/98) na 4. seji dne 17. 4. 2001 sprejela

**R A Z L A G O**  
**KOLEKTIVNE POGODBE ZA NEGOSPODARSKE**  
**DEJAVNOSTI V REPUBLIKI SLOVENIJI (KPnd) \***

Izobraževanje – 32. člen KPnd  
 V petem odstavku določene dneve plačanih odsotnosti in v sedmem odstavku določena povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem, je treba šteti kot iztožljivi minimum pravic, ki gre delavcem v primeru izobraževanja v interesu delodajalca, kot tudi v primeru, ko delodajalec delavce napoti na izobraževanje. V pogodbi o zaposlitvi, v kateri se v skladu z 22. členom kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti uredi tudi izobraževanje delavcev, ali v pogodbi o izobraževanju, ni dopustno določiti manjših pravic, kot jih določa kolektivna pogodba.

Št. 05/2001  
 Ljubljana, dne 9. maja 2001.

dr. Polona Končar l. r.  
 Predsednica komisije

\* Uradni list RS, št. 43-2441/2001 z dne 31. maja 2001

\* Uradni list RS, št. 43-2442/2001 z dne 31. maja 2001