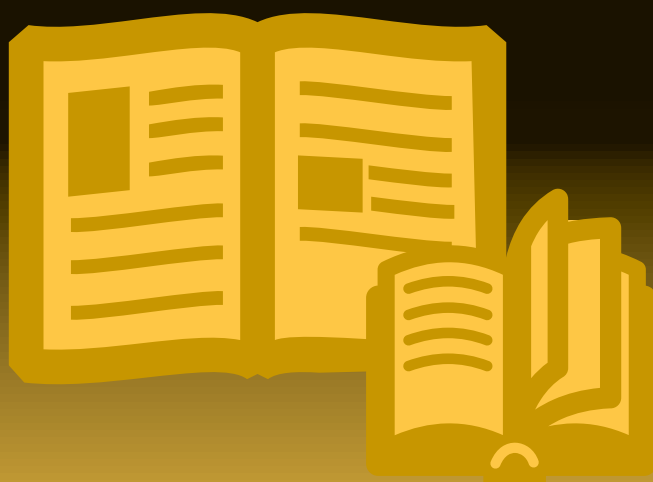


**Kolektivno dogovarjanje  
v dejavnostih**

**Kolektivna pogodba  
časopisnoinformativne,  
založniške in knjigotrške  
dejavnosti**



## Kolektivno dogovarjanje v dejavnostih - zbirka

### Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti

Projekt Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017-2021

*Izdajatelj:*

Gospodarska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

*Za izdajatelja:*

mag. Marko Djinović, direktor Pravne službe GZS

*Založnik:*

Gospodarska zbornica Slovenije, Pravna služba

*Avtorji:*

Metka Penko Natlačen, Vladimir Kukavica, Katja Potisk

*Urednica:*

Metka Penko Natlačen

*Oblikovanje in priprava za tisk:* Samo Grčman

*Fotografije:* Depositphotos

*Tisk:* Present d.o.o., Ljubljana

*Naklada:* 200 izvodov

Publikacija je brezplačna.

Ljubljana, september 2021



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

349.222.4:655.4

PENKO-Natlačen, Metka

Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti / [avtorji Metka Penko Natlačen, Vladimir Kukavica, Katja Potisk ; fotografije Depositphotos]. - Ljubljana : Gospodarska zbornica Slovenije, 2021. - (Projekt Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017-2021) (Zbirka Kolektivno dogovarjanje v dejavnostih)

ISBN 978-961-6986-53-3

COBISS.SI-ID 7777667

# Kazalo

Uvod urednice in vodje projekta	4
Beseda direktorja Zbornice knjižnih založnikov in knjigotržcev	6
Beseda vodje pogajalske skupine za KP za založniško in knjigotrško dejavnost	7
Sestava pogajalske skupine	9
Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti	10
Tarifna priloga h kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti	49
Aneks št. 15 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti	60
O Gospodarski zbornici Slovenije	61

## Uvod urednice in vodje projekta

Ko smo pred štirimi leti pridobili projekt **Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v kolektivnem dogovarjanju**, si v Pravni službi GZS nismo točno predstavljali, kako obsežno bo delo, ki ga zahteva ta projekt. Program, ki smo si ga zastavili, je bil ambiciozen, izvajanje vsega, kar je bilo povezano z njim, pa ga je sproti samo še širilo.

Program projekta obsega raznovrstne dejavnosti v obliki delavnic, fokusnih srečanj in e-šole, tematsko pa od preverjanja potrebnih kompetenc pogajalcev za kolektivno dogovarjanje do temeljev kolektivnega dogovarjanja, pogajalskega procesa kot komunikacije, pogajalskega procesa kot stresa, pogajalskih taktik in tehnik, prejemkov iz delovnega razmerja kot temeljne vsebine kolektivnih pogodb, analize nekaterih kolektivnih pogodb pri delodajalcih, preučitve ureditve in učinkov udejanjanja dela na domu kot potrebe delovnega procesa, povezane s COVID-19, do vzpostavitve mirnega reševanja sporov z mediacijo prek Centra s to pristojnostjo. Neposredno izvajanje projekta je bilo poverjeno Delovnopравни koordinaciji, ki smo jo za potrebe delovanja projekta razširili s šestimi združenji dejavnosti skleniteljev kolektivnih pogodb dejavnosti, podpisanih s KSS PERGAM, ene kolektivne pogodbe, značilne za male delodajalce, ter ene kolektivne pogodbe storitvenih dejavnosti. To so Združenje za papirno in papirno predelovalno industrijo, Medijska zbornica, Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala, Zbornica za založništvo in knjigotrško dejavnost, Zbornica za poslovanje z nepremičninami in Podjetniško trgovska zbornica.

Projekt je strukturiran tako, da naj s svojimi projektnimi dejavnostmi vpliva na krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev, vključenih v ta projekt, na dvig njihovih kompetenc in učinkovito sodelovanje za vodenje socialnega dialoga na bipartitni podjetniški ravni in bipartitni dejavnostni ravni.

Projekt je na področju kolektivnega dogovarjanja preučil kompetenčni model vseživljenjskega učenja kot nove, sodobne vsebine, ki presega dozdajšnje tradicionalne vsebine kolektivnega dogovarjanja. Projekt se pri tem zgleduje po dobrih praksah, ki so jih uveljavili socialni partnerji v EU. Žal zaradi situacije s COVID-19 ni bilo mogoče okrečiti sodelovanja z njimi v obliki študijskih srečanj, osebnih stikov in sodelovanj.

Drugo leto delovanja projekta je skrbništvo nad projektom prevzel **Strateški svet za kolektivno dogovarjanje**, ki ga je ustanovil Upravni odbor GZS kot svoje posvetovalno telo za področje kolektivnega dogovarjanja. Vanj je prek vodij pogajalskih skupin za KP dejavnosti vključenih 26 kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva.

V času projekta smo s skupnim dobrim sodelovanjem s projektnim partnerjem, tj. sindikalno konfederacijo KSS PERGAM, vsako leto ustvarili enega od tematskih snopečev, po en tematski posvet in po eno revijo za Dan delodajalcev. Zaradi situacije s COVID-19 smo organizirali samo eno študijsko potovanje, in sicer na Švedsko.

Že v prvem letu izvajanja projekta smo se odločili, da bomo namesto enega priročnika za kolektivno dogovarjanje oblikovali štiri tematske snopiče. Ti nosijo naslove: **O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah** (2018); **Kako s komunikacijo soustvariti učinkovit pogajalski proces** (2019); **Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina kolektivne pogodbe** (2020); **Moč in pomen mediacije kot nesodnega načina reševanja delovnopравnih sporov** (2021). Prvi in tretji snopič sta izšla tudi v angleškem prevodu. Njihovi soavtorji so Metka Penko Natlačen, Igor Knez, Cvetka Furlan in Urša Sojč; zadnji snopič se ponaša z imeni enajstih soavtorjev – mediatorjev, prejemnikov certifikata Mediacijske šole 2020/2021.

Ob vsakoletnem Dnevu delodajalcev so v projektu izšle tri tematske revije: **Prihodnost dela** (2108) **Skupaj do boljšega plačnega modela** (2019) in **Delo na domu/na daljavo in pravica do odklopa** (2020).

Projekt se v letu 2021 zaključuje z ustanovitvijo **Centra za izobraževanje, svetovanje in mediacijo**, ki ga je Strateški svet ustanovil z Ustanovnim aktom 8. 7. 2021 in bo deloval tudi po končanju projekta. Za delovanje Centra je bilo v mediacijski šoli 2020/2021 usposobljenih 12 novih mediatorjev, njim pa pridruženih še šest mediatorjev, usposobljenih v projektu Alternativno reševanje delovnopравnih sporov s podporo socialnega dialoga, ARDS 2009–2011.

V predzadnjem letu izvajanja projekta smo prisluhnili pobudi direktorjev projektu pridruženih združenj/zbornic dejavnosti, da se v okviru knjižnice projekta **v obliki samostojnih snopičev** objavi tudi besedilo šestih veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti, ki jih sklepajo projektu pridružena združenja/zbornica dejavnosti.

Te snopiče imate pred sabo in se z njihovim izidom projekt zaključuje, nadaljuje pa z izobraževalno, svetovalno ter pomirjevalno nalogo Centra. Snopiči predstavljajo del nabora 12 snopičev projekta: šestih tematskih (štirih in dveh v prevodu) ter šestih z objavo posamezne kolektivne pogodbe dejavnosti, veljavne v času izida snopiča. V vsakem od snopičev boste našli predgovor direktorja in vodje pogajalske skupine, objavo sestave pogajalske skupine in nekaj besed o zgodovini kolektivne pogodbe.

Naj bo ta mala knjižnica spomin na odlično sodelovanje s KSS PERGAM, delo Delovnopравne koordinacije Pravne službe GZS in direktorjev v projekt vključenih združenj dejavnosti. Ponosni smo na rezultate projekta, iz katerih bomo lahko črpali znanje tako mi kot tudi vsi tisti, ki se ukvarjajo s kolektivnim dogovarjanjem v najširšem smislu, od pogajanj do reševanja sporov in preprečevanja njihovega nastanka, na kateri koli od ravni.

Metka Penko Natlačen  
Vodja projekta  
Urednica

## Beseda direktorja Zbornice knjižnih založnikov in knjigotržcev

*Gospodarska zbornica Slovenije – Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev je največja, najmočnejša in najvplivnejša povezava panožnega, tj. založniškega in knjigotrškega gospodarstva v Sloveniji. Združuje skoraj petdeset največjih organizacij, ki v središče svojega delovanja postavljajo knjigo.*

*Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev z uresničevanjem svojega poslanstva ne omogoča samo izboljševanja poslovnega okolja ter posledično večje gospodarske rasti svojim članom, ampak soustvarja pogoje, da knjiga ostane čim višje na piedestalu družbenih vrednot.*

*Med pomembnejše naloge pri soustvarjanju teh pogojev nedvomno sodijo tudi kolektivna pogajanja. Kolektivno dogovarjanje in socialni dialog sta namreč ključnega pomena za doseganje dolgoročnega zadovoljstva delavcev in delodajalcev. Rezultat tega dogovarjanja oziroma dialoga skozi leta je tudi pričujoče neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti.*

*Vladimir Kukavica  
direktor*

*Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev*

## Beseda vodje pogajalske skupine za KP za založništvo in knjigotrško dejavnost

*Kolektivna pogodba časopisno informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti je bila sklenjena 24. marca 2000. Sklenili so jo Združenje za tisk in medije pri Gospodarski zbornici Slovenije ter Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za grafično, informativno, založniško in knjigotrško dejavnost na strani delodajalcev ter Konfederacija sindikatov Pergam Slovenije na strani delojemalcev. Njena uporaba je bila dogovorjena za vse delodajalce, ki so opravljali dejavnost založništva knjig, časopisov, revij in periodike ter nosilcev zvočnega zapisa ali dejavnost trgovine na drobno s knjigami. Med socialnimi partnerji je bilo dogovorjeno, da sta se pogodbeni stranki dolžni sestati tri mesece pred iztekom veljavnosti tarifne priloge in skupaj proučiti položaj v dejavnosti ter do konca leta skleniti novo tarifno prilogo, katere veljavnost je bila praviloma dogovorjena za obdobje enega koledarskega leta. Če se tarifna priloga iz katerega koli razloga ni sklenila v dogovorjenem roku, se je njena veljavnost avtomatično podaljšala za eno leto. Kolektivna pogodba je razmeroma »bogato« uredila nekatere pravice delavcev, ki veljajo še danes, po več kot enaindvajsetih letih njenega obstoja (npr. dodatnih pet dni letnega dopusta za vse delavce, starejše od 50 let starosti, razmeroma visoke dodatke za posebne obremenitve, določila višino regresa za letni dopust v višini 70% zadnjega znanega podatka povprečne plače v Republiki Sloveniji ipd.).*

*Ob podpisu kolektivne pogodbe so socialni partnerji predpisali relativna razmerja med izhodiščnimi plačami po posameznih tarifnih razredih ter določili višine izhodiščnih plač po tarifnih razredih za dejavnosti založništva in knjigotrštva (skupaj) ter časopisno informativno dejavnosti, vendar so se hkrati dogovorili, da bodo najkasneje do konca leta 2000 sprejeli posebno tarifno lestvico za knjigotrško dejavnost. Ta je bila določena z Aneksom št. 1 k tarifni prilogi h kolektivni pogodbi, ki je bil podpisan 15. januarja 2001, njegova uporaba pa je bila dogovorjena od 1. januarja 2001 dalje. Ob uveljavitvi Zakona o delovnih razmerjih leta 2003 je komisija za razlago kolektivne pogodbe sprejela razlago kolektivne pogodbe, ki je določila, katere njene določbe se po 1. 1. 2003 še uporabljajo in kako. Oktobra 2004 je bila v Uradnem listu Republike Slovenije objavljena nova tarifna priloga h kolektivni pogodbi, ki je določila povišanje izhodiščnih plač po posameznih tarifnih razredih za vse tri dejavnosti pogodbe (časopisno informativno, založniško in knjigotrško), hkrati pa določila, da se za isti odstotek povečajo tudi osnovne plače vseh delavcev, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu. Določena je bila tudi »rešitev za posebne primere«, ki omogoča odstop od minimalnih standardov v primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo obstoj delodajalca in povzročilo večje število presežnih delavcev. V tem primeru sta se lahko delodajalec in sindikat z namenom ohranitve delovnih mest za čas največ 6 mesecev pisno dogovorila o drugačni plačni politiki.*

*Aneks št. 3 h kolektivni pogodbi je leta 2006 omogočil izrek disciplinske sankcije opomina in denarne kazni disciplinsko odgovornemu delavcu.*

*Aneks h kolektivni pogodbi iz leta 2012 je dodal izrecno določilo, da se kriteriji za določanje presežnih delavcev, določeni v kolektivni pogodbi, uporabljajo samo v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev na podlagi 96. člena Zakona o delovnih razmerjih.*

*Ankes št. 11 k tarifni prilogi kolektivne pogodbe je leta 2013 razširil in natančneje uredil možnosti odstopanja od minimalnih standardov v primeru »rešitev za posebne primere« tudi za drugačno določitev višine regresa za letni dopust.*

*Z ostalimi aneksi k tarifni prilogi kolektivne pogodbe v obdobju 2005 – 2010 so se plače zaposlenih (tako izhodiščne kot tudi tiste osnovne plače, ki so bile višje od izhodiščnih plač po posameznih tarifnih razredih) večkrat dvignile in se vsako leto usklajevale, leta 2011 pa je gospodarska kriza, ki je globoko zarezala tudi v založniško in knjigotrško dejavnost, privedla do dogovora o neusklajevanju plač po tarifni prilogi. Te so se ponovno začele usklajevati z možnostmi panog glede na še vedno zelo zaostrene razmere na trgu v letih 2017 in 2018.*

*Aneks h kolektivni pogodbi iz novembra 2020 je sledil potrebi po natančnejši ureditvi dela na domu, ki se je pokazala v času trajanja epidemije COVID-19 in kolektivni pogodbi dodal poseben člen o pogojih, pravicah in obveznosti pogodbenih strank v zvezi z delom od doma, vključno s pravico delavca do odklopa, v letu 2021 pa so socialni partnerji dosegli pomemben dogovor o ukinitvi predpisanih relativnih razmerij med izhodiščnimi plačami po posameznih tarifnih razredih za založniško in knjigotrško dejavnost in postopnem zmanjševanju razlik med izhodiščnimi plačami za založniško in knjigotrško dejavnost, ki se bodo v tarifnih razredih II do IX dokončno izenačile v letu 2025.*

*Pestro dogajanje je potekalo tudi v sestavah pogajalskih skupin na strani delodajalcev. Združenje delodajalcev Slovenije se je pogajanj prenehalo udeleževati in ni več pristopilo k podpisu nobenega dogovora v zvezi s Kolektivno pogodbo časopisno informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti od leta 2016. Združenje za grafično, informativno, založniško in knjigotrško dejavnost pri Gospodarski zbornici Slovenije pa se je v vmesnem času preoblikovalo v Medijsko zbornico, od katere se je leta 2013 ločila Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev. Vsi dogovori o spremembah kolektivne pogodbe od leta 2018 so bili na strani delodajalcev dogovorjeni in podpisani samo še s strani Zbornice knjižnih založnikov in knjigotržcev, tako da pomembna področja, ki so bila urejena v tem obdobju (npr. ureditev dela od doma) zavezujejo samo delodajalce, ki so člani Zbornice knjižnih založnikov in knjigotržcev pri GZS.*

*Katja Potisk  
vodja pogajalske skupine*



## Sestava pogajalske skupine

- Katja Potisk, Mladinska knjiga Založba, d.d., (vodja pogajalske skupine)
- Iva Premerl, Mladinska knjiga Trgovina d. o. o.
- Tone Rode, Družina d.o.o.

## Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti

V skladu s 112. in 114. členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) sklepata pogodbeni stranki,

predstavnik delodajalcev

Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje za tisk in medije<sup>1</sup>

Združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za grafično, informativno, založniško in knjigotrško dejavnost

in predstavnik delojemalcev Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam

### **Kolektivno pogodbo časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti**

**(Uradni list RS, št. 43/00, 77/00 – popr., 24/01, 48/01 – ZMPUPR-B, 117/04, 79/05, 43/06 – ZKotP, 95/06, 118/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 8/10, 55/11, 17/12, 17/12, 63/13, 83/16, 57/18, 173/20 in 105/21).**

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti obsega:

- Kolektivno pogodbo časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 43/00 z dne 24. 5. 2000),
- Popravek kolektivne pogodbe časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti in tarifne priloge h kolektivni pogodbi časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 77/00 z dne 25. 8. 2000),
- Aneks, št. 1 k tarifni prilogi h kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 24/01 z dne 5. 4. 2001),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 (Uradni list RS, št. 48/01 z dne 13. 6. 2001),

---

<sup>1</sup> Sedaj Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev

- Razlago kolektivne pogodbe časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 33/04 z dne 6. 4. 2004),
- Tarifno prilogo h kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 117/04 z dne 29. 10. 2004),
- Aneks št. 1 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 79/05 z dne 26. 8. 2005),
- Zakon o kolektivnih pogodbah – ZkolP (Uradni list RS, št. 43/06 z dne 21. 4. 2006),
- Aneks št. 2 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 95/06 z dne 12. 9. 2006),
- Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 118/06 z dne 17. 11. 2006),
- Aneks št. 4 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 10/07 z dne 6. 2. 2007),
- Aneks št. 5 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 93/07 z dne 12. 10. 2007),
- Aneks št. 6 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 35/08 z dne 9. 4. 2008),
- Aneks št. 7 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 97/08 z dne 10. 10. 2008),
- Aneks št. 8 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 8/10 z dne 5. 2. 2010),
- Aneks št. 9 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 55/11 z dne 8. 7. 2011),
- Aneks h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 17/12 z dne 5. 3. 2012),

- Aneks št. 10 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 17/12 z dne 5. 3. 2012),
- Aneks št. 11 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 63/13 z dne 26. 7. 2013),
- Aneks št. 12 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 83/16 z dne 23. 12. 2016),
- Aneks št. 13 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 57/18 z dne 24. 8. 2018),
- Aneks h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 173/20 z dne 27. 11. 2020),
- Aneks št. 15 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 105/21 z dne 2. 7. 2021).

## **KOLEKTIVNA POGODBA**

### **časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti**

#### **1. SPLOŠNE DOLOČBE**

##### **1. člen**

##### **Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe**

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

##### **2. člen**

##### **Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe**

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki opravljajo časopisno-informativno, založniško in knjigotrško dejavnost, z naslednjimi šiframi podzređa dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti:

- DE / 22.1 Založništvo:
  - 22.11 Izdajanje knjig
  - 22.12 Izdajanje časopisov

- 22.13 Izdajanje revij in periodike
- 22.14 Izdajanje posnetih nosilcev zvočnega zapisa
- 22.15 Drugo založništvo
- G/ 52.47 Trgovina na drobno s knjigami, periodiko, ipd.

### **3. člen** **Osebnostna veljavnost**

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, in za delavce pri delodajalcih, ki trajneje opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

(2) Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ta kolektivna pogodba ne velja.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju.

### **4. člen** **Časovna veljavnost**

(1) Ta pogodba začne veljati z dnem sklenitve in velja do 30. 6. 2002. Pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb od 45. do 60. člena te pogodbe. Tarifna priloga se sklene najkasneje do 31. 12. za naslednje leto.

(3) Pogodbeni stranki sta se dolžni 3 mesece pred iztekom veljavnosti tarifne priloge sestati in proučiti položaj v dejavnosti ter do konca koledarskega leta skleniti novo tarifno prilogo.

(4) Če se tarifna priloga ne sklene v roku iz prejšnjega odstavka, se njena veljavnost podaljša za eno leto.

### **5. člen** **Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi**

(1) (se preneha uporabljati).

(2) (se preneha uporabljati).

(3) Izraz »poslovodni organ« pomeni osebo oziroma osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so kot takšne vpisane v ustrezn register.

(4) Izraz »poslovodni delavec« pomeni delavca, ki opravlja naloge poslovnega organa.

(5) Izraz »delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi« pomeni delavca, ki ga delodajalec določi z aktom oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, združnimi pravili ali statutom (v nadaljnjem besedilu: vodilni delavec).

(6) Izraz »splošni akt« pomeni akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja iz te pogodbe.

(7) »Sistemizacija delovnih mest« je splošni akt (ali sestavni del drugega splošnega akta) delodajalca, ki določa delovna mesta in posebne pogoje za zasedbo delovnih mest.

(8) (se preneha uporabljati).

(9) Pomen drugih izrazov, ki se nanašajo na plače in druge osebne prejemke, je naveden v poglavju o plačah.

## **6. člen** **Minimalni standardi**

Določila in zneski iz te pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah dejavnosti in kolektivnih pogodbah pri delodajalcih, če te kolektivne pogodbe teh standardov ne urejajo.

## 2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

### **7. člen** **Razvrstitev del**

(1) Delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest, in sicer:

I. tarifni razred:	(enostavna dela)	Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola
II. tarifni razred:	(manj zahtevna dela)	Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe, še krajši eno ali večmesečni tečajji
III. tarifni razred:	(srednje zahtevna dela)	Delovna mesta, za katera se zahteva do 2 leti javno priznana poklicnega ali strokovnega izobraževanja

IV. tarifni razred:	(zahtevna dela)	Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 2 leti in pol javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja
V. tarifni razred:	(bolj zahtevna dela)	Delovna mesta, za katera se zahtevajo 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali delovna mesta, za katera se zahteva 4 ali 5 let javno priznanega strokovnega izobraževanja
VI. tarifni razred:	(zelo zahtevna dela)	Delovna mesta, za katera se zahteva višja (univerzitetna) strokovna izobrazba ali delovna mesta, za katera se zahteva višja (neuniverzitetna) strokovna izobrazba
VII. tarifni razred:	(visoko zahtevna dela)	Delovna mesta, za katera se zahteva visoka (univerzitetna) strokovna izobrazba
VIII. tarifni razred:	(najbolj zahtevna dela)	Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem izobraževanju
IX. tarifni razred:	(izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela)	Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti

(2) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec ali poslovodni organ v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se uporabi veljavni šifrant poklicev.

(3) Delovna mesta posameznega tarifnega razreda se lahko v kolektivnih pogodbah pri delodajalcih ali v splošnih aktih delodajalca razvrstijo v posamezne plačilne razrede. Podlaga za razvrščanje v posamezne plačilne razrede so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezani napori in težje delovne razmere.

(4) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest pridobiti mnenje sindikata.

**8. člen**  
**(se preneha uporabljati)**

**9. člen**  
**Pogodba o zaposlitvi**

(1) S pogodbo o zaposlitvi delavec in delodajalec uredita naslednja vprašanja:

- sklenitev, nastop in trajanje delovnega razmerja,
- delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje, naziv delovnega mesta ter tarifni razred, v katerega je delovno mesto razvrščeno,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas,
- letni dopust,
- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- osnovna plača in dodatki,
- način ugotavljanja delovne uspešnosti (norma, akord, premije, ocenjevanje ...).
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti delodajalca in delavca.

(2) Pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca (odškodnina, odmena ...)

(3) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(4) Delodajalec mora te pogodbe in splošne akte hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

(5) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.



(6) (se preneha uporabljati).

### **10. člen** **Poskusno delo**

(1) Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno v objavi.

(2) (se preneha uporabljati).

(3) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- za dela I. do III. skupine največ en mesec,
- za dela IV. skupine največ dva meseca,
- za dela V. skupine največ tri mesece,
- za dela VI., VII., VIII. in IX. skupine največ šest mesecev.

(4) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec.

### **11. člen** **Pripravišтво**

(1) Pripravišтво se določi za različno dolga obdobja glede na stopnjo strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače;

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe največ 6 mesecev,
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe največ 9 mesecev,
- za dela nad VI. stopnjo strokovne izobrazbe največ 12 mesecev.

(2) Pripravišтво se podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravišтво za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe, traja najmanj 14 dni, za dela VI. stopnje najmanj 21 dni in za dela nad VI. stopnjo najmanj 28 dni. Pripravišтво se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca.

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

(4) Pripravišтво poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj.

(5) V pogodbi o zaposlitvi pripravnika se določi način spremljanja in ocenjevanja pripravištva.

(6) Pripravniška doba se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar ne na manj kot polovico prvotno določenega trajanja pripravništva.

(7) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj. Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ni njen član.

(8) Pripravništva ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo stopnjo strokovne izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

(9) Delavcu, ki se je ob delu izobraževal v drugi stroki ali za drug poklic in je že opravil pripravniški izpit, se pripravniška doba sorazmerno skrajša.

(10) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delovno razmerje preneha z dnem, ko ga ni opravil.

(11) Pripravništvo ni obvezno za delavce, ki so uspešno zaključili programe poklicnega izobraževanja, prilagojene za potrebe obrti ter drobnega gospodarstva in delavce, ki so pridobili poklicno izobrazbo v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja.

## **12. člen**

**(se preneha uporabljati)**

## **13. člen**

**(se preneha uporabljati)**

## **14. člen**

**(se preneha uporabljati)**

## **15. člen**

### **Razporejanje delavcev iz kraja v kraj**

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

- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,

- če traja pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot tri ure, matere delavke z otrokom do treh let starosti pa, če pot traja več kot dve uri.
- če pride z javnim prevoznim sredstvom na delo več kot 60 minut pred pričetkom dela, oziroma mora po zaključenem delu čakati na javni prevoz več kot 60 minut,
- če je samohranilec z otrokom do 15 let starosti,
- če ima otroka starega do treh let,
- če gre za invalida II. in III. kategorije,
- če gre za delavca, starejšega od 50 let.

(2) V primerih, naštetih v drugi alineji prejšnjega odstavka, je delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi.

(3) Če razporeditev delavca iz kraja v kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti kraja dela zahteva spremembo delavčevega prebivališča, mu je potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnosti šolanja otrok (osnovno šolstvo).

## **16. člen** **(se preneha uporabljati)**

## **17. člen** **Delo na domu**

(1) V času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec dogovorita o delu na domu in v ta namen skleneta novo pogodbo o zaposlitvi, s katero dogovorita medsebojne pravice, obveznosti in pogoje opravljanja dela na domu, vključno z obsegom delovnega časa, ki ga delavec opravi na domu, upoštevaje določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(2) Če delodajalec in delavec, med katerima je že sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, skleneta novo pogodbo o zaposlitvi za delo na domu za nedoločen čas, se lahko dogovorita, da prvotna pogodba o zaposlitvi delavca v času veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za delo na domu miruje.

(3) Poleg zakonsko določenih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas tudi iz razloga opravljanja dela na domu.

(4) Pogodba iz prejšnjega odstavka se lahko sklene za obdobje največ enega leta in zgolj v primeru, da ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Po izteku tega obdobja se pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu lahko ponovno podaljša. V času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu prvotna pogodba o zaposlitvi delavca miruje.

(5) Pravice delavca po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni za opravljanje dela na domu, ne smejo biti nižje od pravic, kot mu pripadajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki mu v času sklenjene pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja dela na domu miruje.

(6) Delo na domu se lahko organizira pod naslednjimi pogoji:

- če gre za takšna dela in naloge, ki jih ni potrebno opravljati v prostori delodajalca,
- če delavec razpolaga s primernimi poslovnimi ali drugimi prostori,
- če delavec razpolaga z ustreznimi delovnimi sredstvi, potrebnimi za opravljanje dela ali pa mu le-ta zagotovi delodajalec,
- če je delavcu zagotovljena varnost pri delu,
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(7) Če niso izpolnjeni pogoji iz prejšnjega odstavka tega člena, se dela na domu ne sme organizirati.

(8) V primeru dela delavca na domu je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo in varno delovno okolje ter občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu. O načinu nadzora se delavec in delodajalec predhodno dogovorita, delavec pa nadzora ne more odkloniti, pri čemer delavec lahko dokazuje pogoje za varno in zdravo delo s slikovnim materialom, kadar okoliščine to dopuščajo. Če nadzora varnosti in zdravja pri delu ni mogoče zagotoviti drugače in če za to obstaja zakonska podlaga, se lahko nazor izvede tudi na kraju opravljanja dela ob predhodni najavi najmanj 3 dni pred izvedbo nadzora. Kadar se delo na domu opravlja začasno ali občasno oziroma v določenem krajšem obdobju, se lahko dolžnost zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer zagotovi s tem, da delodajalec delavcu poda ustrezna navodila za varno in zdravo delo, delavec pa pisno izjavi, da te pogoje izpolnjuje in jih bo zagotavljal. Strošek zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer bremeni delodajalec.

(9) Delavec zaradi opravljanja dela na domu ne sme biti kakorkoli postavljen v slabši položaj v primerjavi z delavci, ki dela ne opravljajo na domu, in ima enake pravice kot delavci, ki delajo v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do izobraževanja, sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

(10) Delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita nadomestilo za stroške za uporabo sredstev delavca (elektrika, voda, ogrevanje, ustrezna razsvetljava, sanitarije, internetni priključek, pohištvo ipd.) najmanj v višini amortizacije, v vsakem primeru pa ne manj kot 0,75 EUR na dan, če pa delavec pri delu uporablja lasten osebni računalnik, tiskalnik, mobilni ali stacionarni telefon ali druga tehnična sredstva, pa višina nadomestila v nobenem primeru ne more biti nižja kot 1,75 EUR na dan. Za uporabo morebitnih posebnih delovnih sredstev (npr. dražji licenčni software, posebna računalniška oprema ipd.), ki jih za delo na domu potrebuje delavec, pa jih ne zagotovi delodajalec, se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi za delo na domu dogovorita za dodatno nadomestilo. Delodajalec od delavca ne more zahtevati uporabe delovnih sredstev, ki mu jih ni zagotovil ali se dogovoril za plačilo nadomestila za uporabo sredstev delavca.

(11) Delavec ima obveznost evidentirati svoj delovni čas v času opravljanja dela na domu skladno z navodili delodajalca, delodajalec pa sme v času opravljanja dela na domu od delavca zahtevati poročanje o opravljenem delu. Delodajalec in delavec se lahko tudi dogovorita, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene oziroma v internih aktih delodajalca določene dnevne delovne obveznosti delavca.

(12) Delavec ima pravico do odmorov in počitkov skladno z zakonom in kolektivno pogodbo.

(13) V pogodbi o zaposlitvi mora biti natančno določen čas, v katerem mora biti delavec na razpolago delodajalcu po telefonu ali elektronski pošti, izven tega časa se delavec ni dolžan javljati ali odgovarjati delodajalcu (pravica do odklopa).

## **18. člen**

### **Določanje presežnih delavcev**

(1) Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da jih je mogoče medsebojno prerazporejati v skladu z zakonom.

(2) Prvi kriterij za ohranitev zaposlitve je doseganje delovnih rezultatov. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo boljše delovne rezultate.

(3) Kriterije doseganja delovnih rezultatov je mogoče uporabiti pri določanju presežnih delavcev le, če so vnaprej določena merila za ugotavljanje delovnih rezultatov in so se uporabljala najmanj zadnjih šest mesecev pred sprejemom programa razreševanja presežnih delavcev.

(4) V primeru enakega doseganja delovnih rezultatov ali neizdelanih ali neuporabljenih meril za ugotavljanje delovnih rezultatov je drugi kriterij za ohranitev zaposlitve upoštevanje strokovne izobrazbe delavca oziroma usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost).

(5) Tretji kriterij je upoštevanje delovnih izkušenj pri enakih ali sorodnih delih. Upošteva se v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).

(6) Četrty kriterij je upoštevanje delovne dobe pri delodajalcu, ki ugotavlja presežke. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah).

(7) Peti kriterij je upoštevanje zdravstvenega stanja delavca (ob enaki uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi). Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu pri delodajalcu.

(8) Šesti kriterij je upoštevanje socialnega stanja. 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, premoženjsko stanje delavca in opravljanje pridobitne dejavnosti (kmetijstvo, obrt, podjetništvo, lastništvo oziroma večinsko lastništvo družb) delavca oziroma člana družine, če dohodek iz tega naslova presega letni znesek zjamčene plače.

(9) Kriterije je mogoče uporabiti le po metodi izključevanja, razen če ni s kolektivno pogodbo pri delodajalcu določena možnost uporabe tudi kumulativne metode. Če delodajalec uporabi za določanje presežnih delavcev kumulativni način, ima največjo težo (ponder) kriterij uspešnosti, praviloma

50%. Težo vsakega naslednjega kriterija po vrstnem redu iz tega člena je manjša praviloma za polovico. Kriterija zdravstvenega stanja in socialnega stanja sta enakovredna.

(10) Delodajalec mora delavce obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

(11) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom, ki je v skladu s kolektivno pogodbo, se lahko podrobneje določijo merila za uporabo posameznih kriterijev iz tega člena.

(12) Program reševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

(13) Odpravnine presežnim delavcem morajo biti izplačane najkasneje do izteka odpovednega roka.

(14) Kriteriji za določanje presežnih delavcev, določeni v tem členu se uporabljajo samo v primeru odpovedi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev v primerih, določenih v 96. členu Zakona o delovnih razmerjih.

## **19. člen** **(se preneha uporabljati)**

## **20. člen** **Pomirjanje v postopku ugotavljanja presežnih delavcev**

(1) Če delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v 8 dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pomirjanja.

(2) Če sindikat v roku, določenem v prejšnjem odstavku, ne sproži postopka pomirjanja, je program dokončen.

(3) Če je pomirjanje uspešno, je program dokončen in nobena stran v postopku ne more sprožiti spora pred arbitražno komisijo.

(4) Pomirjanje vodi oseba, ki jo z liste kandidatov za vodenje pomirjanja določi komisija za pomirjanje soglasno.

(5) Listo kandidatov skupno določijo podpisniki te kolektivne pogodbe izmed strokovnjakov, ki uživajo zaupanje vseh podpisnikov in ki se pisno zavežejo, da bodo postopke pomirjanja vodili nepristransko in strokovno.

(6) Komisijo za pomirjanje sestavljata en predstavnik delodajalcev in en predstavnik sindikatov, podpisnikov te kolektivne pogodbe.

(7) Listo kandidatov in komisijo za pomirjanje imenujejo podpisniki te kolektivne pogodbe v roku enega meseca po njeni sklenitvi.

## **21. člen**

### **Delovni čas**

(1) (se preneha uporabljati).

(2) Razporeditev delovnega časa v koledarskem letu se opredeli s planom izrabe letnega delovnega časa (delovni koledar), ki ga določi poslovodni organ, pri čemer naj bo fond ur praviloma enakomerno razdeljen na pet delovnih dni v tednu.

(3) Pri oblikovanju letnega plana delovnega časa se lahko upošteva, da v primeru ko nastopi delovni dan med dvema dela prosta dneva, se ti dnevi lahko razporedijo na prosto soboto ali pa se za te dneve določi kolektivni dopust.

(4) Poslovodni organ je dolžan sindikat obvestiti o razporeditvi delovnega časa v koledarskem letu, in se pred odločitvijo opredeliti do stališč sindikata. Delovni čas se med letom lahko začasno prerazporedi v skladu z zakonom o delovnih razmerjih in zahtevami delovnega procesa.

(5) (se preneha uporabljati).

(6) Delavci se lahko odločijo za delo preko polnega delovnega časa mimo primerov, določenih v zakonu o delovnih razmerjih, pod pogojem, da so predhodno seznanjeni s cilji dela.

(7) Delavcu ni mogoče odrediti dela preko polnega delovnega časa, če bi to ogrozilo njegovo zdravje ali če delavec navede upravičene razloge za njegovo odklonitev, opredeljene v splošnem aktu ali kolektivni pogodbi pri delodajalcu.

## **22. člen**

### **Delovni čas, krajši od polnega delovnega časa**

(1) Če delavec dela s krajšim delovnim časom od polnega, ker to terjajo koristi otroka, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.



(2) Če eden izmed staršev z otrokom do sedemnajstega meseca starosti dela polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

(3) Delovni čas krajši od polnega se lahko določi v skladu z merili iz kolektivne pogodbe za dejavnost oziroma podjetniške kolektivne pogodbe.

### **23. člen** **(se preneha uporabljati)**

### **24. člen** **Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače**

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

lastne poroke	2 dni
rojstva otroka	2 dni
poroke otroka	1 dan
smrti zakonca, otrok, posvojenca, staršev	3 dni
smrti bratov, sester, starih staršev	1 dan
selitve delavca oziroma družine v interesu delodajalca	2 dni
selitve delavca oziroma družine	1 dan
elementarnih nesreč	5 dni
odsotnost za medicinsko programiran oddih, če se zanj sporazumeta delodajalec in delavec, in sicer	do 7 delovnih dni
če sodeluje na kulturnih oziroma športnih prireditvah kot športnik z licenco oziroma mednarodnim statusom oziroma kulturni delavec s statusom	2 dni

(2) Za spremljanje otroka, starega do 10 let na klimatsko in s klimatskega okrevanja 2 dni

(3) Odsotnost v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka. Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo.

(4) Odsotnost delavca iz prvega odstavka je v breme delodajalca.

(5) Če je delavec v posameznem koledarskem letu že izkoristil skupaj 7 delovnih dni za odsotnosti iz prvega odstavka tega člena, mu ob nastopu novih primerov lahko pripada brezplačni dopust po predhodni presoji poslovodnega organa.

(6) Delavcu se lahko odobri neplačano odsotnost z dela nad 7 dni (brezplačni dopust) v primeru strokovnega izpopolnjevanja, ki ni v interesu podjetja, kadar skrbi za otroka brez varstva oziroma za bolnega družinskega člana, ter v drugih primerih osebnih okoliščin, ko se po določilih te pogodbe delavcu ne more odobriti plačane odsotnosti z dela.

(7) Med odsotnostjo iz prejšnjega odstavka pravice in obveznosti delavca z dela mirujejo, razen pravice do stanovanjskih kreditov, do uporabe počitniških zmogljivosti in do izobraževanja. Prispevke iz plače v takih primerih plača delavec sam.

(8) Delavcu se mora omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in opravljanja funkcije v predstavnih organih republike in lokalnih skupnosti.

(9) Če v primerih odsotnosti iz prejšnjega odstavka ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, je taka odsotnost v breme delavca.

(10) Odsotnost z dela iz prvega odstavka tega člena odobri poslovodni organ v podjetju.

## **25. člen** **(se preneha uporabljati)**

## **26. člen** **Letni dopust**

(1) (se preneha uporabljati).

(2) Proste sobote se ne štejejo v letni dopust.

(3) Delavec ima pravico 3 dni letnega dopusta izrabiti tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti nadrejenega vodjo 5 dni pred nastopom dopusta.

(4) Preostali del letnega dopusta delavec izkoristi v skladu z zakonom in letnim planom dopustov v podjetju.

(5) Poleg osnovnega 18 dnevnega dopusta, delavcu pripadajo dodatni dnevi dopusta po naslednjih kriterijih:

- delovna doba delavca,
- pogoji dela,
- strokovna zahtevnost delovnega mesta,
- socialno zdravstveni kriteriji,
- poseben prispevek delavca k uspehu podjetja.

#### 1. Kriterij skupne delovne dobe:

za vsakih dopoljenih 5 let	po 1 dan
----------------------------	----------

#### 2. Kriterij pogojev dela:

Izmensko delo, ki se opravlja po letnem razporedu:

Delavcem, ki delajo v izmenskem delu pripada:

ženskam z nočnim delom	3 dni
------------------------	-------

delavcem z nočnim delom	2 dni
-------------------------	-------

delavcem, s stalnim dvoizmenskim delom	1 dan
--	-------

Izpostavljenost negativnim vplivom, telesnim obremenitvam in psihičnim napetostim:

I. Pogoste obremenitve (izpostavljenost obremenitvi traja od 25% do 60% delovnega časa)	1 dan
---	-------

II. Stalne obremenitve (izpostavljenost obremenitvi traja nad 60% delovnega časa)	2 dni
---	-------

#### 3. Kriterij strokovne zahtevnosti delovnega mesta:

delavcem na delovnih mestih I. in II. skupine	1 dan
---	-------

delavcem na delovnih mestih III. in IV. skupine	2 dni
---	-------

delavcem na delovnih mestih V. in VI. skupine	3 dni
---	-------

delavcem na delovnih mestih VII. in VIII. skupine	4 dni
---	-------

delavcem na delovnih mestih IX. skupine	5 dni
---	-------

#### 4. Socialno zdravstveni kriteriji

delovni invalidi in delavci z najmanj 60% telesno okvaro	3 dni
starši oziroma delavci, ki negujejo in varujejo težjo telesno ali težko duševno prizadeto osebo	5 dni
roditelj z otrokom do 15 let	1 dan
roditelj z dvema otrokoma do 15 let	2 dni
(se preneha uporabljati)	
delavci, ki so dopolnili 50 let starosti	5 dni

5. Mladoletni delavci do 18 let dodatno 7 dni

6. Poseben prispevek delavca k uspehu delodajalca

Delavcem, ki izjemno prispevajo k uspehu delodajalca, lahko poslovodni organ odobri še dodatne dni letnega dopusta.

(6) (se preneha uporabljati).

## **27. člen** **Oblike motivacije delavcev**

(1) Delavec, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička ima lahko, če tako odloči poslovodni organ oziroma delodajalec še naslednje pravice:

- do prednosti glede strokovnega izpopolnjevanja,
- do odstotka od povečanja dobička ustvarjenega s povečanjem produktivnosti z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu ali kako drugače,
- do nagradne odsotnosti z dela,
- do prednosti pri štipendiranju otrok,
- do poravnave stroškov za aktivni oddih.

(2) S splošnim aktom delodajalca se lahko določijo še druge pravice, ki gre do delavcu iz naslova prvega odstavka tega člena.

## **28. člen** **(se preneha uporabljati)**

28.a člen

Disciplinske sankcije

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije:

- opomin,
- denarno kazen.

(2) Denarno kazen lahko delodajalec izreče do višine 15% povprečne plače odgovornega delavca, izplačane za pretekle tri mesece pred kršitvijo pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi katere je denarna kazen izrečena. Denarna kazen sme trajati največ šest mesecev.

(3) Sklep o disciplinski odgovornosti z izrečeno denarno kaznijo je izvršilni naslov in se izvrši najkasneje v 30 dneh po vročitvi sklepa delavcu.

### **29. člen** **(se preneha uporabljati)**

### **30. člen** **(se preneha uporabljati)**

### **31. člen** **Pogodbena kazen za nezakonito prenehanje delovnega razmerja**

V primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, ki je ugotovljeno s pravnomočno odločbo, je delodajalec dolžan delavcu poleg plače, ki bi jo prejel, če bi delal, izplačati najmanj tri povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela.

### **32. člen** **Dolžina odpovednega roka**

(1) Odpovedni rok znaša v primeru, da delavec pisno izjavi, da želi, da mu preneha delovno razmerje:

1. za delavce I., II. in III. skupine	– en mesec,
2. za delavce IV. in V. skupine	– dva meseca,
3. za delavce VI. skupine	– tri mesece,
4. za delavce VII., VIII. in IX. skupine	– štiri mesece.

(2) V skladu z zakonom ima delavec pravico do odsotnosti zaradi iskanja nove zaposlitve, ki jo lahko izrabi v dogovoru z delodajalcem.

### **33. člen**

#### **Varnost in zdravje pri delu**

(1) Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno delo sta delodajalec in delavec poleg pravic in obveznosti, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji, dolžna spoštovati določila te kolektivne pogodbe o varstvu in zdravju pri delu.

(2) Delodajalec ima predvsem naslednje obveznosti s področja varstva pri delu:

- prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,
- prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
- zamenjati mora nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oziroma manj škodljivimi delovnimi (tehnološkimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetske viri,
- razvijati mora usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
- posvetovati se mora z reprezentativnim sindikatom o vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.

(3) Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek delodajalca.

(4) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca.

### **34. člen**

#### **Izobraževanje**

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje in sklene z njim ustrezno pogodbo.

(3) Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice kot bi delal.

(4) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, o pravicah delavcev odloči delodajalec.

(5) Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji.

### **35. člen**

#### **Izpiti**

(1) Če je delavec napoten na izobraževanje, oziroma če se delavec izobražuje v interesu delodajalca, mu pripada, če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa:

- dva delovna dneva za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- trije delovni dnevi za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobraževanja (visoki strokovni šoli ali fakulteti),
- sedem delovnih dni za maturo oziroma zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- deset delovnih dni za diplomu na višji ali visoki strokovni šoli oziroma fakulteti,
- pet delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- petnajst delovnih dni za zaključni magistrski izpit ali magistrsko nalogo, za nalogo in izpit za pridobitev naziva magister oziroma specialist,
- dvajset delovnih dni za doktorat.

(2) Poleg odsotnosti iz prejšnjega odstavka delavcu pripada odsotnost tudi na dan, ko opravlja izpit.

(3) Do odsotnosti iz prejšnjih dveh odstavkov je delavec upravičen samo ko prvič opravlja izpit.

(4) Obseg delovnega časa, namenjenega za izobraževanje, se določi glede na dolžino in vrsto izobraževanja s pogodbo med delavcem in delodajalcem.

### **36. člen**

#### **Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem**

(1) Delavcu, ki se izobražuje v interesu delodajalca, in delavcu, ki je na izobraževanje napoten, delodajalec krije zlasti naslednje stroške, povezane z izobraževanjem:

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

(2) Delavcu povračilo teh stroškov ne pripada, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem.

### **37. člen** **Razporeditev in obveznosti**

(1) Delodajalec mora delavce, ki se izobražujejo v interesu delodajalca ali jih je napotil na izobraževanje, razporediti v skladu s pridobljeno izobrazbo v času, določenem s pogodbo.

(2) Če delodajalec ne izpolni obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec prost svojih obveznosti iz te pogodbe. Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe, je dolžan delodajalcu povrniti vse stroške, povezane z izobraževanjem.

### **38. člen** **Vajenci**

(1) Vajencem, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, gredo najmanj pravice, določene z zakonom.

(2) Delodajalec je dolžan pooblaščenemu predstavniku sindikata na podlagi vnaprejšnjega obvestila omogočiti pregled sklenjenih učnih pogodb z vajenci ter izvajanje določb zakona o vajeniškem razmerju.

### **39. člen** **Mentorji praktičnega pouka**

Delodajalec, ki izvaja praktični pouk v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja, zagotavlja delavcu – mentorju praktičnega pouka:

- dodatno strokovno in andragoško pedagoško usposabljanje za opravljanje nalog mentorja,
- delno oprostitev delovnih obveznosti na delovnem mestu, tako da skupaj z mentorstvom njegova polna delovna obveznost ne bo presegala polnega delovnega časa.



#### **40. člen**

### **Učenci in študenti na praksi**

Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi (obvezni, počitniški):

- plačilo za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe (55. člen),
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano med delom.

#### **41. člen**

### **Obveščanje delavcev**

(1) Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan na zahtevo reprezentativnega sindikata kolektivno obveščati delavce:

- o letnih in večletnih planih delodajalca,
- pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev,
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav,
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih,
- o predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač.

(2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno tajnost.

#### **42. člen**

### **Pogoji za delovanje sindikata**

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcih ter v pravice sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom.

(2) Delodajalec je dolžan v skladu z zakonom zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja.

(3) Reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu se vročajo gradiva za seje organov delodajalca, razen sej uprave oziroma posloводства, kadar obravnavajo vprašanja iz prvega odstavka 38. člena.

(4) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila;
- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

### **43. člen**

#### **Materialni pogoji za sindikalno delo**

(1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu, oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalcem se določijo materialni pogoji za delo sindikata.

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikatov zagotovljeno:

- dve plačani uri letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti na višjih nivojih. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikata in zahteve delovnega procesa;
- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata;
- 5 plačanih delovnih dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presežati tretjine ur iz prve alineje.

(3) Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat v skladu s svojim statutom in dogovorom in dogovorom s poslovodstvom.

(4) S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

(5) Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

#### **44. člen**

#### **Imuniteta sindikalnega zaupnika**

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

(2) Sindikalnega zaupnika zaradi njegove sindikalne aktivnosti, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti, ni mogoče brez soglasja sindikata prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu oziroma uvrstiti med presežke.

(3) Sindikalnemu zaupniku pod pogoji iz drugega odstavka ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

(4) Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 8 dni. Če se v tem roku ne opredeli, velja, da je dal soglasje.

(5) Če sindikat ni dal soglasja, lahko delodajalec sproži postopek pomirjanja. Dokazno breme je na delodajalcu.

(6) Pomirjanje lahko sproži sindikat tudi v primeru, če meni, da je sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalne dejavnosti.

(7) Glede pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe 18. člena te kolektivne pogodbe o pomirjanju v postopku ugotavljanja presežnih delavcev pri delodajalcu.

(8) Imuniteta sindikalnega zaupnika iz tega člena traja toliko mesecev po prenehanju funkcije, kolikor jih določa zakon.

(9) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikatov – sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sin-

dikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

#### **45. člen**

##### **Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih**

(1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila, so v bruto zneskih. Osebnih prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom so v zneskih, od katerih se plača davek od osebnih prejemkov, če je predpisan.

(2) Pri uveljavljanju pravice na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu šteje tudi delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca in pri delodajalcih, ki so kapitalsko povezani z večinskimi deležem.

(3) Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno in sicer najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

(4) Plače se izplačujejo v denarju ali se nakazujejo na tekoči račun ali hranilno knjižico.

(5) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pripadajo povračila stroškov in regres za letni dopust v celoti, drugi osebni prejemki v zvezi z delom pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

(6) Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalcema.

(7) Delodajalec je dolžan pisno seznaniti sindikat v organizaciji oziroma pri delodajalcu z metodo za vrednotenje delovnih mest. Poslovodstvo oziroma delodajalec je dolžan obravnavati mnenje sindikata v organizaciji oziroma pri delodajalcu glede metode za vrednotenje delovnih mest in se do tega mnenja pisno opredeliti v roku oziroma najkasneje v osmih dneh.

#### **46. člen**

##### **Plače**

(1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki (46. in 47. člen), del plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti (45. člen) ter del plače iz naslova uspešnosti poslovanja (49. člen).

(2) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače delavca v tolarjih in dodatno v obliki, ki omogoča preračun v vsakokratno tolarško vrednost.

(3) Osnovna plača delavca za poln delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja oziroma pred razporeditvijo, ne more biti nižja od izhodiščne plače, določene v tarifni prilogi te pogodbe.

(4) Za vnaprej določene (predvidene 100%) delovne rezultate se štejejo delovni rezultati, merjeni po vnaprej določenih kriterijih, individualno ali skupinsko. Norma ali drugo podobno merilo za merjenje delovnih rezultatov je ustrezna, če jo dosega vsaj 90% delavcev, ki delajo po teh kriterijih.

(5) Če delavec ne doseže vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na strani delavca, je upravičen do 100% osnovne plače.

(6) Za normalne delovne pogoje se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti delovnega mesta in so vključeni v osnovno plačo.

(7) Izhodiščna plača za določen tarifni razred, kot je opredeljena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe, je najnižja osnovna plača, ki jo ima delavec pravico prejeti za delo v polnem delovnem času in vnaprej določene delovne rezultate ter normalne delovne pogoje.

(8) V kolektivnih pogodbah pri delodajalcih ali v splošnih aktih se lahko določi poleg izhodiščnih plač po tarifnih razredih tudi izhodiščne plače za posamezne plačilne razrede.

(9) (se preneha uporabljati).

#### **47. člen**

#### **Tarifna priloga**

Tarifna priloga kolektivne pogodbe določa zneske izhodiščnih plač, eskalacijsko lestvico, zneske povračil v zvezi z delom in regres za letni dopust.

#### **48. člen**

#### **Plače na podlagi delovne uspešnosti**

(1) Osnove za določanje delovne uspešnosti so količina, kvaliteta, gospodarnost dela, inventivnost in inovativnost. Delovna uspešnost se meri oziroma ocenjuje za posameznika ali skupinsko, po vnaprej določenih merilih, ki so delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

(2) Pri določanju meril se mora upoštevati načelo, da delavec z ustrezno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprezanjem dosega osnovno plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi.

#### **49. člen**

##### **Dodatki za posebne obremenitve**

(1) Delavcem pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

(2) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

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

(4) Dodatki iz prvega odstavka tega člena se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v vrednotenju in zajeti v plači tipičnega dela.

(5) Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnove:

za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj dveh izmenah	10%
za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitvev dela več kot 1 uro	15%
za dežurstvo	20%
za nočno delo	60%
za delo preko polnega delovnega časa	60%
za delo v nedeljo	60%
za delo na dela proste dneve po zakonu	100%

(6) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

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

## **50. člen**

### **Dodatek za delovno dobo**

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

(2) Pri uveljavljanju pravice iz prejšnjega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

## **51. člen**

### **Nadomestila plače**

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

- bolezni,
- poklicne bolezni in nesreče pri delu,
- letnega dopusta,
- na dela prost dan po zakonu,
- odsotnosti z dela, če je delavec napoten na izobraževanje oziroma če se izobražuje v interesu delodajalca,
- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali aktom podjetja.

(2) V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alinee, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. V primeru iz prve alinee pripada delavcu nadomestilo:

do 10 dni	80%
nad 10 dni	90%.

(3) Nadomestilo ne more presehati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(4) Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

(5) Osnova za izračun nadomestila je plača delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas. V osnovo za izračun nadomestila se ne vštevajo del plače iz nadur in na podlagi uspešnosti poslovanja.

(6) (se preneha uporabljati).

(7) (se preneha uporabljati).

(8) (se preneha uporabljati).

(9) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70% osnovne plače za največ 4 delovne dneve, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

- da stavkajo zaradi kršitve kolektivne pogodbe,
- je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

(10) Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

## **52. člen**

### **Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja**

(1) Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob sprejemu poslovnega načrta. Ob sprejemu odločitve o višini sredstev za izplačilo plače na tej podlagi se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu dogovorita tudi o tem, ali se ta del plače izplača v denarju, delnicah, in o odložitvi njenega izplačila.

(2) Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače iz prejšnjega odstavka sorazmerno obračunanim plačam za efektivni delovni čas.

## **53. člen**

**(1) Delavcem se lahko enkrat letno, praviloma ob koncu leta izplača denarna nagrada največ v višini ene mesečne plače, če vodstvo oceni, da rezultati poslovanja to omogočajo.**

(2) Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače iz prejšnjega odstavka sorazmerno obračunanim plačam za efektivni delovni čas.



## **54. člen**

### **Obračun plače**

(1) 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 prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- davek od osebnih prejemkov,
- neto izplačilo plače.

(2) Ob obračunu plače delodajalec lahko na istem obračunskem listu obračuna tudi druge osebne prejemke, povračila stroškov v zvezi z delom in odtegljaje od plače (neto izplačilo).

(3) Delodajalec v navzočnosti delavca opravi pregled pisnega obračuna plač in nadomestil ter obrazloži vse okoliščine v zvezi z izračunom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na njegov predlog.

## **55. člen**

### **Drugi osebni prejemki**

#### **1. Regres za letni dopust**

(1) Regres za letni dopust pripada delavcu enkrat letno. Višina regresa se določi v tarifni prilogi te pogodbe.

(2) Pravica do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do izrabe letnega dopusta.

(3) (se preneha uporabljati).

#### **2. Jubilejne nagrade**

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za posamezen delovni jubilej pri zadnjem delodajalcu v višini, kot jo določa uredba o višini povračil stroškov

v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

(2) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz te točke.

### 3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

(2) Delavec ni upravičen do odpravnine, če je delodajalec zanj financiral dopkup delovne dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek za dopkup delovne dobe nižji od zneska odpravnine.

### 4. Solidarnostne pomoči

(1) V primeru smrti delavca pripada družini delavca solidarnostna pomoč v višini treh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, ob smrti delavčevega ožjega družinskega člana, če ga je delavec vzdrževal, pa solidarnostna pomoč v višini 70% povprečne mesečne plače za pretekle tri mesece v RS.

(2) Ob elementarnih nesrečah ali požaru, ki prizadene delavca, delavcu pripadata dve povprečni plači v RS.

(3) Solidarnostne pomoči v ostalih primerih se lahko določijo v kolektivnih pogodbah delodajalcev.

(4) Ožji družinski člani so zakonec, otroci (zakonski in izvenzakonski) ter posvojenci, ki jih je po zakonu dolžan preživljati.

## **56. člen**

### **Povračila stroškov v zvezi z delom**

#### 1. Prehrana med delom

(1) Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, učenci, vajenci in študentje na praksi.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan in se usklajuje skladno s porastom življenjskih stroškov.

## 2. Prevoz na delo in z dela

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela. Višina se določi s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom podjetja oziroma delodajalca, vendar ne more biti manjša od zneska, ki ga določa vladna uredba.

## 3. Službena potovanja

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

(3) Delavcu se na službenem potovanju v tujino povrnejo dejanski stroški v skladu s predpisi, ki veljajo za državne organe.

## 4. Terenski dodatek

(1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo izven kraja, kjer je sedež delodajalca, in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

(2) Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med sabo izključujejo.

## 5. Nadomestilo za ločeno življenje

(1) Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje delavcu, ki je začasno razporejen na delo zunaj kraja stalnega bivališča, njegove ožje družine oziroma podjetja, na podlagi veljavne vladne uredbe.

(2) Višino nadomestila ureja vladna uredba.

(3) Delavec ni upravičen do tega nadomestila, če odkloni primerno družinsko stanovanje ali če se je vselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

## **57. člen** **Inovacije**

Delavcu pripada za inovacijo najmanj 5% letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo za inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem.

## **58. člen** **(se preneha uporabljati)**

## **59. člen** **Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi**

(1) Učencem in študentom na praksi se za polni delovni čas obvezne prakse izplača plačilo najmanj v višini 15% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.

(2) Učenci, vajenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.

(3) Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

(4) Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

## **60. člen** **Prejemki mentorjev**

Delavcu – mentorju pripravnika, mentorju praktičnega pouka in mentorju usposabljanja brezposelnih oseb pri delodajalcu pripada dodatek za mentorstvo. Višino in pogoje izplačila določi delodajalec.

## **2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV**

### **61. člen** **Pozitivna izvedbena dolžnost**

Stranki kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

## **62. člen**

### **Negativna izvedbena dolžnost**

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

## **63. člen**

### **Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe**

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe.

(2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb in dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.

(3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka – predlagateljica začne postopek pomirjanja.

## **64. člen**

### **Sklenitev nove kolektivne pogodbe**

(1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti kolektivne pogodbe, če je le ta odpovedana.

(2) Na podlagi pisne pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga stranka v 30 dneh dolžna opredeliti do te pobude.

(3) V primeru, da druga stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe oziroma se do nje v 30 dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

(4) Pogajanja se lahko začnejo, ko ena od strank predloži predlog nove kolektivne pogodbe.

## **65. člen**

### **Reševanje kolektivnih sporov**

Spore med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanja, rešujeta komisija za pomirjanje in arbitražna.

## **66. člen**

### **Postopek pomirjanja**

- (1) Postopek pomirjanja se začne s predlogom, najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora, odkar je stranka zanj izvedela.
- (2) Predlagatelj pomirjanja v predlogu navede vsebino spornega razmerja in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje.
- (3) Druga stranka odgovori na predlog in imenuje enega člana v komisijo za pomirjanje v nadaljnjih 30 dneh.
- (4) Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot tretjega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih oziroma javnih delavcev.
- (5) V primeru, da druga stranka ne odgovori na predlog, ne imenuje članov v komisijo za pomirjanje, če člani komisije ne imenujejo predsednika komisije za pomirjanje ali v primeru, da stranki kolektivne pogodbe ne sprejmeta predloga za rešitev spora komisije za pomirjanje, se postopek ustavi.

## **67. člen**

### **Pisni sporazum**

Sporazum, ki je dosežen v postopku pomirjanja, mora biti v pisni obliki.

## **68. člen**

### **Arbitražni postopek**

- (1) V primeru ustavitve postopka pomirjanja lahko katerakoli stranka sproži postopek pred arbitražo, v roku 30 dni od dneva ustavitve postopka pomirjanja.
- (2) Arbitraža odloča v sestavi 3 članskega senata. Po enega člana ter njegovega namestnika določita pogodbeni stranki. Pogodbeni stranki sporazumno določita predsednika in njegovega namestnika iz vrst priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava.
- (3) Glede rokov se v postopku pred arbitražo smiselno uporabljajo določbe o rokih, ki veljajo za postopek pomirjanja.

## **69. člen**

### **Objava**

Sporazum strank v postopku pomirjanja in odločitev arbitraže se sporoči organu, pristojnemu za registracijo kolektivnih pogodb, in objavi.

## **70. člen**

### **Komisija za razlago kolektivne pogodbe**

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta tričlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe, v katerega imenuje vsaka po enega člana, tretjega člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno.

(2) Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavita na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba.

(3) Razlage komisije pomenijo obvezen način uporabe določb kolektivne pogodbe za delodajalca in delojemalca ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah delavcev in obveznostih delodajalcev, ki izvirajo iz te pogodbe.

(4) Priporočilo je strokovni predlog strankama kolektivne pogodbe za ureditev določenega vprašanja.

## **71. člen**

### **Odpoved kolektivne pogodbe**

(1) Kolektivna pogodba se lahko odpove tri mesece pred potekom njene veljavnosti s priporočenim pismom. Odpoved te pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Če kolektivna pogodba v tem roku ni odpovedana, se podaljša vsako leto še za eno leto.

(3) Po prenehanju kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj 6 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.

(4) Po odpovedi pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

## **PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA**

## **72. člen**

### **Začetek uporabe**

Ta kolektivna pogodba se uporablja od 1. 3. 2000.

Ljubljana, dne 24. marca 2000.

Delodajalci:

Gospodarska zbornica Slovenije  
Združenje za tisk in medije  
predsednica UO  
mag. Rina Klinar l. r.

Združenje delodajalcev Slovenije  
Sekcija za grafično, informativno, založniško in knjigotrško dejavnost  
predsednica  
Kristina Kobal l. r.

Delojemalci:

Konfederacija sindikatov Pergam Slovenije  
predsednik  
Dušan Rebolj l. r.



**TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI**  
**časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti Slovenije**  
**(Uradni list RS, št. 43/00)**

**I. ČASOPISNO-INFORMATIVNA, REVIJALNA, ZALOŽNIŠKA IN KNJIGOTRSKA**  
**DEJAVNOST**

1. Izhodiščne plače

(1) Izhodiščne plače, povečane za 2,7% po posameznih tarifnih razredih, so naslednje:

Tarifni razred	RR	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrska dejavnost
I. – enostavna dela	1,00	90.185	86.916	80.724
II. – manj zahtevna dela	1,15	103.713	99.954	92.832
III. – srednje zahtevna dela	1,30	117.240	112.991	104.943
IV. – zahtevna dela	1,45	130.768	126.028	117.051
V. – bolj zahtevna dela	1,70	153.315	147.758	137.232
VI. – zelo zahtevna dela	2,20	198.407	191.215	177.594
VII. – visoko zahtevna Dela	2,60	234.481	225.982	209.883
VIII. – najbolj zahtevna Dela	3,30	297.610	286.823	266.392
IX. – izjemno zahtevna Dela	3,80	342.703	330.281	306.754

in veljajo od meseca avgusta 2004 do meseca oktobra 2004.

(2) Izhodiščne plače iz prvega odstavka te točke se dodatno povečajo na naslednji način:

- izhodiščne plače, ki veljajo za mesec oktober 2004, se meseca novembra 2004 povečajo za 0,8% in veljajo do meseca maja 2005.
- izhodiščne plače, ki veljajo za mesec maj 2005, se meseca junija 2005 povečajo za 2% in veljajo do meseca avgusta 2005.
- izhodiščne plače, ki veljajo za mesec avgust 2005, se meseca septembra 2005 povečajo za 1%.

(3) Izhodiščne plače, povečane v skladu z drugo alineo drugega odstavka, so za mesec junij 2005 po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred	RR	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrska dejavnost
----------------	----	---	----------------------	-----------------------

Tarifni razred	RR	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrska dejavnost
I. enostavna dela	1,00	92.724	89.363	82.997
II. manj zahtevna dela	1,15	106.633	102.768	95.450
III. srednje zahtevna dela	1,30	120.542	116.172	107.897
IV. zahtevna dela	1,45	134.450	129.577	120.347
V. bolj zahtevna dela	1,70	157.631	151.918	141.096
VI. zelo zahtevna dela	2,20	203.993	196.599	182.594
VII. visoko zahtevna dela	2,60	241.083	232.345	215.793
VIII. najbolj zahtevna dela	3,30	305.990	294.898	273.893
IX. izjemno zahtevna dela	3,80	352.352	339.580	315.392

in veljajo do meseca septembra 2005.

(4) Izhodiščne plače, povečane v skladu s tretjo alineo drugega odstavka, so za mesec september 2005 po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred	RR	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrska dejavnost
I. enostavna dela	1,00	93.651	90.257	83.827
II. manj zahtevna dela	1,15	107.699	103.796	96.404
III. srednje zahtevna dela	1,30	121.747	117.334	108.976
IV. zahtevna dela	1,45	135.795	130.873	121.550
V. bolj zahtevna dela	1,70	159.207	153.437	142.507
VI. zelo zahtevna dela	2,20	206.033	198.565	184.420
VII. visoko zahtevna dela	2,60	243.494	234.668	217.951
VIII. najbolj zahtevna dela	3,30	309.050	297.847	276.632
IX. izjemno zahtevna dela	3,80	355.875	342.976	318.546

in veljajo od meseca septembra 2005 dalje.

(5) Izhodiščne plače iz četrtega odstavka te točke se z mesecem avgustom 2006 povečajo na naslednji način:

- izhodiščne plače v časopisno-informativni in revijalni dejavnosti se povečajo za 2,0%;
- izhodiščne plače v založniški in knjigotrski dejavnosti se povečajo za 2,2%.

(6) Izhodiščne plače, povečane v skladu s petim odstavkom te točke, so za mesec avgust 2006 po posameznih tarifnih razredih naslednje:

ČASOPISNO-INFORMATIVNA IN REVIJALNA DEJAVNOST

	Tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščne plače v EUR
I.	Enostavna dela	1,00	398,62
II.	Manj zahtevna dela	1,15	458,41
III.	Srednje zahtevna dela	1,30	518,20
IV.	Zahtevna dela	1,45	578,00
V.	Bolj zahtevna dela	1,70	677,65
VI.	Zelo zahtevna dela	2,20	876,96
VII.	Visoko zahtevna dela	2,60	1.036,41
VIII.	Najbolj zahtevna dela	3,30	1.315,44
IX.	Izjemno zahtevna dela	3,80	1.514,74

ZALOŽNIŠKA DEJAVNOST

	Tarifni razred	Relativno razmerje	EUR
I.	Enostavna dela	1,00	384,92
II.	Manj zahtevna dela	1,15	442,66
III.	Srednje zahtevna dela	1,30	500,40
IV.	Zahtevna dela	1,45	558,14
V.	Bolj zahtevna dela	1,70	654,37
VI.	Zelo zahtevna dela	2,20	846,82
VII.	Visoko zahtevna dela	2,60	1.000,80
VIII.	Najbolj zahtevna dela	3,30	1.270,24
IX.	Izjemno zahtevna dela	3,80	1.462,70

KNJIGOTRŠKA DEJAVNOST

	Tarifni razred	Relativno razmerje	EUR
I.	Enostavna dela	1,00	357,50
II.	Manj zahtevna dela	1,15	411,14
III.	Srednje zahtevna dela	1,30	464,75
IV.	Zahtevna dela	1,45	518,38
V.	Bolj zahtevna dela	1,70	607,75
VI.	Zelo zahtevna dela	2,20	786,50
VII.	Visoko zahtevna dela	2,60	929,50
VIII.	Najbolj zahtevna dela	3,30	1.179,76
IX.	Izjemno zahtevna dela	3,80	1.358,51

in veljajo od meseca avgusta 2006 dalje.

(7) Izhodiščne plače iz šestega odstavka 1. točke te tarifne priloge se po posameznih tarifnih razredih z mesecem avgustom 2007 povečajo za 3% in znašajo:

Tarifni razred		RR	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrška dejavnost
I	enostavna dela	1,00	410,58	396,47	368,23
II	manj zahtevna dela	1,15	472,17	455,94	423,46
III	srednje zahtevna dela	1,30	533,75	515,41	478,70
IV	zahtevna dela	1,45	595,34	574,88	533,93
V	bolj zahtevna dela	1,70	697,99	674,00	625,99
VI	zelo zahtevna dela	2,20	903,28	872,23	810,11
VII	visoko zahtevna dela	2,60	1.067,51	1.030,82	957,40
VIII	najbolj zahtevna dela	3,30	1.354,91	1.308,35	1.215,16
IX	izjemno zahtevna dela	3,80	1.560,20	1.506,59	1.399,27

ter veljajo od meseca avgusta 2007 dalje.

(8) Na podlagi prvega odstavka 2.a točke se izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, določene v sedmem odstavku 1. točke, meseca februarja 2008 povečajo za 2,75%.

(9) Izhodiščne plače, povečane v skladu s prejšnjim odstavkom, so po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred		RR	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrška dejavnost
I	enostavna dela	1,00	421,87	407,37	378,36
II	manj zahtevna dela	1,15	485,15	468,48	435,11
III	srednje zahtevna dela	1,30	548,43	529,58	491,87
IV	zahtevna dela	1,45	611,71	590,69	548,62
V	bolj zahtevna dela	1,70	717,18	692,53	643,21
VI	zelo zahtevna dela	2,20	928,11	896,21	832,39
VII	visoko zahtevna dela	2,60	1.096,86	1.059,16	983,74
VIII	najbolj zahtevna dela	3,30	1.392,17	1.344,32	1.248,59
IX	izjemno zahtevna dela	3,80	1.603,11	1.548,01	1.437,77

in veljajo od meseca februarja 2008 dalje.

(10) Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, določene v devetem odstavku te točke, se meseca avgusta 2008 povečajo za 4,0%.

(11) Izhodiščne plače, povečane v skladu s prejšnjim odstavkom, so po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred		RR	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrška dejavnost
I	Enostavna dela	1,00	438,74	423,66	393,49
II	Manj zahtevna dela	1,15	504,55	487,21	452,51
III	Srednje zahtevna dela	1,30	570,36	550,76	511,54
IV	Zahtevna dela	1,45	636,17	614,31	570,56
V	Bolj zahtevna dela	1,70	745,86	720,22	668,93
VI	Zelo zahtevna dela	2,20	965,23	932,05	865,68
VII	Visoko zahtevna dela	2,60	1.140,72	1.101,52	1.023,07

Tarifni razred		RR	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrska dejavnost
VIII	Najbolj zahtevna dela	3,30	1.447,84	1.398,08	1.298,52
IX	Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,80	1.667,21	1.609,91	1.495,26

in veljajo od meseca avgusta 2008 dalje.

(12) Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, določene v enajstem odstavku te točke, se decembra 2009 povečajo za 2,0%.

(13) Izhodiščne plače, povečane v skladu s prejšnjim odstavkom, so po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred	RR	Čistopisno informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrska dejavnost
I Enostavna dela	1,00	447,51	432,13	401,36
II Manj zahtevna dela	1,15	514,64	496,95	461,56
III Srednje zahtevna dela	1,30	581,76	561,77	521,77
IV Zahtevna dela	1,45	648,89	626,59	581,97
V Bolj zahtevna dela	1,70	760,77	734,62	682,31
VI Zelo zahtevna dela	2,20	984,52	950,69	882,99
VII Visoko zahtevna dela	2,60	1.163,53	1.123,54	1.043,54
VIII Najbolj zahtevna dela	3,30	1.476,78	1.426,03	1.324,49
IX Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,80	1.700,54	1.642,09	1.525,17

in veljajo od decembra 2009 do vključno decembra 2010.

Delodajalci, ki so do vključno novembra 2009 uveljavili drugi odstavek 3. člena Aneksa št. 7 (Uradni list RS, št. 97/08), izhodiščne plače za december 2009 uskladijo za 1,2%.

(14) Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, določene v trinajstem odstavku te točke, veljajo do konca leta 2011.

(15) Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, določene v štirinajstem odstavku te točke, veljajo do konca leta 2013.

(16) Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, določene v petnajstem odstavku te točke, se januarja 2017 povečajo za 1 %.

(17) Izhodiščne plače, povečane v skladu s prejšnjim odstavkom, so po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred	RR	Čistopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrska dejavnost
I. enostavna dela	1,00	451,99	436,45	405,37
II. manj zahtevna dela	1,15	519,79	501,92	466,18
III. srednje zahtevna dela	1,30	587,58	567,39	526,99
IV. zahtevna dela	1,45	655,38	632,86	587,79
V. bolj zahtevna dela	1,70	768,38	741,97	689,13
VI. zelo zahtevna dela	2,20	994,37	960,20	891,82
VII. visoko zahtevna dela	2,60	1.175,17	1.134,78	1.053,98
VIII. najbolj zahtevna dela	3,30	1.491,55	1.440,29	1.337,73
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,80	1.717,55	1.658,51	1.540,42

(18) Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, določene v sedemnajstem odstavku te točke, se s 1. julijem 2018 povečajo za 1 % za založniško in knjigotrsko dejavnost.

(19) Izhodiščne plače, povečane v skladu s prejšnjim odstavkom, so po posameznih tarifnih razredih za založniško in knjigotrsko dejavnost naslednje:

Tarifni razred	RR	Založniška dejavnost	Knjigotrska dejavnost
I. enostavna dela	1,00	440,81	409,42
II. manj zahtevna dela	1,15	506,94	470,84
III. srednje zahtevna dela	1,30	573,06	532,26
IV. zahtevna dela	1,45	639,19	593,67
V. bolj zahtevna dela	1,70	749,39	696,02
VI. zelo zahtevna dela	2,20	969,80	900,74
VII. visoko zahtevna dela	2,60	1.146,13	1.064,52
VIII. najbolj zahtevna dela	3,30	1.454,69	1.351,11
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,80	1.675,10	11.555,82

in veljajo od 1. julija 2018 dalje.

(20) Za časopisno-informativno in revijalno dejavnost ostajajo izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih nespremenjene in veljajo zneski iz Aneksa št. 12 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnost (Uradni list RS, št. 83/16).

(21) Predpisana relativna razmerja med izhodiščnimi plačami po posameznih tarifnih razredih za založniško in knjigotrško dejavnost, določena v devetnajstem odstavku tega člena, se ukinejo.

(22) Izhodiščne plače II. do IX. tarifnega razreda za založniško dejavnost se s 1. 6. 2021 dvignejo za 20,00 EUR, izhodiščne plače II. o IX. tarifnega razreda za knjigotrško dejavnost pa za 30,00 EUR. Izhodiščna plača I. tarifnega razreda za založniško in knjigotrško dejavnost ostane nespremenjena. Izhodiščne plače so po posameznih tarifnih razredih za založniško in knjigotrško dejavnost so tako od 1. 6. 2021 dalje naslednje:

Tarifni razred	Založniška dejavnost	Knjigotrška dejavnost
I. enostavna dela	440,81	409,42
II. manj zahtevna dela	526,94	500,84
III. srednje zahtevna dela	593,06	562,26
IV. zahtevna dela	659,19	623,67
V. bolj zahtevna dela	769,39	726,02
VI. zelo zahtevna dela	989,80	930,74
VII. visoko zahtevna dela	1.166,13	1.094,52
VIII. najbolj zahtevna dela	1.474,69	1.381,11
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	1.695,10	1.585,82

(23) Za časopisnoinformativno in revijalno dejavnost ostajajo relativna razmerja med izhodiščnimi plačami po posameznih tarifnih razredih in izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih nespremenjene in veljajo relativna razmerja in zneski iz Aneksa št. 12 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisnoinformativne, založniške in knjigotrske dejavnosti (Uradni list RS, št. 83/16).

## 2. Osnovne plače

(1) Osnovne plače delavcev, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v 1. točki te tarifne priloge, se z mesecem avgustom 2004 prav tako povečajo za 2,7% in veljajo do meseca oktobra 2004.

(2) Osnovne plače delavcev iz prvega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v 1. točki te tarifne priloge, se dodatno povečajo na naslednji način:

- osnovne plače, ki veljajo za mesec oktober 2004, se meseca novembra 2004 povečajo za 0,8% in veljajo do meseca maja 2005.
- osnovne plače, ki veljajo za mesec maj 2005, se meseca junija 2005 povečajo za 2% in veljajo do meseca avgusta 2005.
- osnovne plače, ki veljajo za mesec avgust 2005, se meseca septembra 2005 povečajo za 1%.

(3) Osnovne plače delavcev iz tretje alineje drugega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v šestem odstavku 1. točke te tarifne priloge, se z mesecem avgustom 2006 povečajo na naslednji način:



- osnovne plače delavcev v časopisno-informativni in revijalni dejavnosti se povečajo za 2,0% in veljajo od meseca avgusta 2006 dalje;
- osnovne plače delavcev v založniški in knjigotrški dejavnosti se povečajo za 2,2% in veljajo od meseca avgusta 2006 dalje.

(4) Osnovne plače delavcev iz tretjega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v sedmem odstavku 1. točke te tarifne priloge, se z mesecem avgustom 2007 povečajo za 3% in se izplačujejo od meseca avgusta 2007 dalje.

(5) Osnovne plače delavcev iz četrtega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v devetem odstavku 1. točke, se na podlagi prvega odstavka 2.a točke te tarifne priloge z mesecem februarjem 2008 povečajo za 2,75% in se izplačujejo od meseca februarja 2008 dalje.

(6) Osnovne plače delavcev iz petega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v enajstem odstavku 1. točke, se z mesecem avgustom 2008 povečajo za 4,0% in se izplačujejo od meseca avgusta 2008 dalje.

(7) Osnovne plače delavcev iz šestega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v dvanajstem odstavku 1. točke, se decembra 2009 povečajo za 2,0% in se izplačujejo do vključno decembra 2010.

Delodajalci, ki so do vključno novembra 2009 uveljavili drugi odstavek 3. člena Aneksa št. 7 (Uradni list RS, št. 97/08), osnovne plače za december 2009, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v dvanajstem odstavku 1. točke, povečajo za 1,2%.

(8) Osnovne plače delavcev iz sedmega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v štirinajstem odstavku 1. točke, se z dnem uporabe tega aneksa ne spremenijo in ostanejo na ravni decembra 2010.

(8) Osnovne plače delavcev iz osmega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v petnajstem odstavku 1. točke, se z dnem uporabe tega aneksa ne spremenijo in ostanejo na ravni decembra 2011.

## 2.a Dodatna uskladitev izhodiščnih in osnovnih plač

(1) Če bo inflacija decembra 2007 v primerjavi z decembrom 2006 presegla 2,85%, se izhodiščne plače iz sedmega odstavka 1. točke in osnovne plače delavcev iz četrtega odstavka 2. točke te tarifne priloge februarja 2008 dodatno povečajo za razliko med 2,85% in doseženo rastjo inflacije.

(2) Če bo povprečna letna inflacija v obdobju januar–december 2008 v primerjavi z obdobjem januar–december 2007 presegla 4,9%, se izhodiščne plače iz enajstega odstavka 1. točke in osnovne plače delavcev iz šestega odstavka 2. točke te tarifne priloge za januar 2009 dodatno povečajo za razliko med 4,9% in dejansko povprečno letno inflacijo.

## 3. Usklajevanje plač z dogovorom o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005

(1) Kolikor se ob povečanju osnovnih plač po 1. in 2. točki te tarifne priloge delavčeva osnovna plača skladno z določili 3. in 4. člena Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005 ne poveča najmanj za 9.700SIT v časopisno-informativni

dejavnosti, najmanj za 8.250 SIT v revijalni dejavnosti, najmanj za 7.800 SIT v založniški dejavnosti in najmanj za 7.000 SIT v knjigotrški dejavnosti, delavcu vsak mesec pripada k plači še razlika do navedenih zneskov.

(2) Pogodbeni partnerji se zavezujejo, da bodo pri izplačilu plač za mesec september 2004 delavcem izplačali tudi razliko med dejansko izplačanimi plačami za mesec avgust 2004 in dogovorjenim zneskom ter odstotkom povečanja plač po tej tarifni prilogi za mesec avgust 2004 (1., 2. in 3. točka I. poglavja te tarifne priloge).

(3) Stranki te tarifne priloge do 30. maja 2005, skladno z določili 3. in 4. člena Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005, določita za posamezno dejavnost najnižji znesek povečanja osnovnih plač od meseca junija 2005 dalje.

(4) Kolikor se ob povečanju osnovnih plač za mesec junij 2005 po drugi in tretji alineji drugega odstavka 2. točke delavčeva osnovna plača ne poveča najmanj za 11.606 SIT v časopisno-informativni dejavnosti, najmanj za 9.592 SIT v revijalni dejavnosti, najmanj za 7.800 SIT v založniški dejavnosti in najmanj za 6.500 SIT v knjigotrški dejavnosti, se delavčeva osnovna plača poveča za znesek razlike do navedenih zneskov. Za ta znesek razlike se poveča delavčeva osnovna plača od junija 2005 dalje.

(5) Znesek povečanja plače delavca po tej tarifni prilogi mora biti razviden iz obračuna plač.

(6) Pogodbeni partnerji najkasneje do konca meseca julija 2006 ocenijo plačno politiko v knjigotrški dejavnosti in, kolikor ugotovijo, da se je porušilo razmerje med plačami v knjigotrški dejavnosti in plačami v trgovinski dejavnosti (3% zaostajanje plač v trgovinski dejavnosti), soglasno dogovorijo spremembe v višini izhodiščnih in osnovnih plač.

## II. SKUPNE DOLOČBE

### 1. Uskladitev z minimalno plačo

Pogodbeni stranki se zavezujeta, da bosta predvidoma do 1.1. 2007 izhodiščno plačo I. tarifnega razreda, določeno v tej tarifni prilogi, uskladili z minimalno plačo, določeno v Dogovoru o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005. O vsakoletni višini uskladitve izhodiščne plače prvega tarifnega razreda z minimalno plačo, v skladu s prejšnjim stavkom, se pogodbeni stranki dogovorita najkasneje do 31. 12. tekočega leta.

### 2. Rešitev za posebne primere

Začasno odstopanje od minimalnih standardov iz te Kolektivne pogodbe je dovoljeno na podlagi Kolektivne pogodbe pri delodajalcu ali na podlagi pisnega dogovora med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu, če pri delodajalcu ni sklenjene Kolektivne pogodbe ali če je v Kolektivni pogodbi pri delodajalcu tako dogovorjeno, in sicer glede osnovnih plač ter regresa za letni dopust.

Začasno odstopanje od minimalnih standardov iz prejšnjega odstavka je dovoljeno zlasti v primeru bistvenega poslabšanja poslovanja ali težav z likvidnostjo, kar bi lahko ogrozilo obstoj delovnih mest in povzročilo večje število presežnih delavcev.

Začasno odstopanje od minimalnih standardov je mogoče za omejeno časovno obdobje, in sicer v primeru regresa za letni dopust največ za eno koledarsko leto, za

odstopanje od ostalih minimalnih standardov iz prvega odstavka tega člena pa za največ do šest mesecev z možnostjo podaljšanja za največ nadaljnje tri mesece.

Če delodajalec, pri katerem je že bilo dogovorjeno začasno odstopanje od minimalnih standardov, neprekinjeno ali s prekinitvami, v skupnem najdaljšem trajanju iz prejšnjega odstavka, v roku petnajst mesecev po izteku tega obdobja ponovno predlaga začasno odstopanje od minimalnih standardov iz prvega odstavka tega člena, je za veljavnost takšnega odstopa od minimalnih standardov potrebno tudi soglasje reprezentativnega sindikata dejavnosti. V kolikor se reprezentativni sindikat dejavnosti v roku petih delovnih dni od prejema pisnega poziva ne izreče o soglasju, se šteje, da je soglasje podal.

S Kolektivno pogodbo podjetja ali s pisnim dogovorom med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu, če pri delodajalcu ni sklenjene Kolektivne pogodbe iz prvega odstavka tega člena, se določi največje možno odstopanje od minimalnih standardov, najdaljše časovno obdobje začasnega odstopanja, če je to določeno krajše kot v tej kolektivni pogodbi, in način rednega pisnega obveščanja sindikata podjetja o poslovanju podjetja in o izvajanju ukrepov za odpravo vzrokov poslabšanja poslovanja ali težav z likvidnostjo. S Kolektivno pogodbo ali pisnim dogovorom iz prejšnjega stavka se delodajalec in sindikat lahko tudi dogovorita glede morebitnih omejitev v zvezi z odpovedmi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, glede morebitnih omejitev v zvezi z izplačili nagrad poslovodstvu in članom organov nadzora družbe (v denarju, v delnicah ali v drugih oblikah) in o morebitnih drugih vprašanjih.

### 3. Regres za letni dopust

Delavcu pripada regres za letni dopust v višini 70% zadnjega znanega podatka povprečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji.

### 4. Povračila stroškov v zvezi z delom

Povračila stroškov v zvezi z delom (prehrana med delom, prevoz na delo in z dela, službena potovanja, terenski dodatek) se izplačujejo in usklajujejo z višino zgornjega zneska, določenega z uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

### 5. Veljavnost

(1) Tarifna priloga Kolektivne pogodbe časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. 8. 2004 dalje.

(2) Tarifna priloga velja do sklenitve nove.

## Aneks št. 15 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti

Aneks št. 15 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 105/21) vsebuje naslednjo prehodno in končni določbi:

### »2. člen

Najkasneje v letu 2025 se izhodiščne plače knjigotrške dejavnosti v tarifnih razredih II do IX izenačijo z izhodiščnimi plačami založniške dejavnosti.

Vmesna dinamika približevanja izhodiščnih plač založniške in knjigotrške dejavnosti od II. do IX. tarifnega razreda do njihove izenačitve v letu 2025 ter morebitnih dodatnih dvigov izhodiščnih plač obeh dejavnosti je odvisna od vsakokratnih dogovorov med strankama tega aneksa, upošteva stanje v panogi.

Ne glede na prvi in drugi odstavek tega člena se stranki tega aneksa dogovorita, da se po zaključenih pogajanjih v letu 2022, vendar ne kasneje kot 1. 6. 2022, zaostanek izhodiščnih plač knjigotrške dejavnosti za izhodiščnimi plačami založniške dejavnosti v tarifnih razredih II–IX zmanjša za vsaj 10,00 EUR, razen če se stranki tega aneksa posebej ne dogovorita drugače.

Višino izhodiščnih plač I. tarifnega razreda bodo stranke tega aneksa za založniško in knjigotrško dejavnost uskladile na podlagi posebnega dogovora, ki ni odvisen od rokov, opredeljenih v tem členu.

### 3. člen

Druge določbe Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti ostanejo nespremenjene.

### 4. člen

Ta aneks začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. 6. 2021 dalje.«.

## O Gospodarski zbornici Slovenije

Gospodarska zbornica Slovenije kot učinkovit gospodarski lobi in renomirana delodajalska organizacija zastopa podjetja – člane kot gospodarske subjekte in delodajalce. Zastopa člane v odnosih z državo in sindikati pri uveljavljanju oblikovanja pogojev dela in poslovanja ter zagotavljanju pogojev za gospodarski razvoj. Članom zagotavlja nove priložnosti za razvoj, konkurenčnost in prodor na tuje trge. Kot delodajalska organizacija sooblikuje 23 kolektivnih pogodb dejavnosti glede vsebin pogojev dela in zaposlovanja. Pri GZS deluje Strateški svet za kolektivno dogovarjanje v gospodarstvu, ki združuje 25 kolektivnih pogodb dejavnosti. GZS si prizadeva oblikovati vzoren bipartitni socialni dialog na ravni dejavnosti.

Znotraj GZS deluje Pravna služba, ki se ukvarja z gospodarskim statusnim, pogodbenim in delovnim pravom. Pravna služba zagotavlja pravno in ekonomsko podporo pogajalskim skupinam kolektivnih pogodb dejavnosti ter delu Strateškega sveta.

Pravna služba GZS je nosilka projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v socialnem dialogu 2017–2021. Kot projektni partner je udeležena Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM.



Gospodarska zbornica Slovenije

Dimičeva 13, Ljubljana

T: 01 5898000

info@gzs.si

www.gzs.si





