

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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, predstavnika delodajalcev Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje za tisk in medije, Združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za grafično, informativno, založniško in knjigotrško dejavnost in predstavniki delojemalcev Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam

Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti

Uradni list RS, št. 43/2000, 77/2000 - popr., 24/2001, 46/2001, 48/2001, 78/2001, 6/2002, 69/2002, 33/2004, 117/2004, 79/2005, 43/2006 - ZK oIP, 95/2006, 118/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 8/2010, 55/2011, 17/2012, 17/2012, 63/2013

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 časopisnoinformativno, založniško in knjigotrško dejavnost, z naslednjimi šiframi podrazreda 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

Osebna 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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Izraz "delodajalec" pomeni vsako tujo ali domačo fizično in pravno osebo, ki zaposluje delavce.

(2) Izraz "delavec" pomeni delavca oziroma delavko, ki je sklenil(a) delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.)

(3) Izraz "poslovodni organ" pomeni osebo oziroma osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so kot takšne vpisane v ustrezni 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, združenimi 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.

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((8) Izraz "sindikalni zaupnik" pomeni sindikalnega poverjenika po zakonu o delovnih razmerjih.)

(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 priznanega 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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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 napor in težje delovne razmere.

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

8. člen **Prenos pooblastil**

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

(Poslovodni delavec lahko prenese pooblastilo za odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev na vodilnega delavca pri delodajalcih z več kot 50 zaposlenimi delavci v skladu določili splošnega akta delodajalca.)

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 ...).

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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.

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((6) Če so pravice in obveznosti delodajalca in delavca, ki se urejajo s pogodbo o zaposlitvi, natančneje določene s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca, zadostuje, če se pogodba o zaposlitvi v zvezi s temi pravicami in obveznostmi sklicuje na te pogodbe oziroma akte.)

10. člen

Poskusno delo

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

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((2) Če delavec po svoji volji odpove delovno razmerje v času poskusnega dela, se šteje za dan prenehanja delovnega razmerja dan, ko delavec poda pisno odpoved.)

(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

Pripravnništvo

(1) Pripravnništvo 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) Pripravnništvo se podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravnništvo 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. Pripravnništvo se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca.

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

(4) Pripravnništvo 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 pripravnništva.

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

(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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(8) Pripravnštva 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) Pripravnštvo 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

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Poslovodni delavec lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčevo uspešnost pri delu za obdobje najmanj 30 dni delavčeve prisotnosti na delu.

(2) Poslovodni delavec opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o njegovih ugotovitvah. O tem razgovoru se vodi zapisnik.

(3) Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen, oziroma za postopek ugotavljanja pričakovanih delovnih rezultatov.

(4) O začetku postopka mora biti obveščen tudi sindikat, katerega član je delavec.

(5) Delavec ima pravico do vpogleda v dokumentacijo, na podlagi katere se je začel postopek.

(6) V času poskusnega dela in pripravnštva postopkov po tem členu ni mogoče voditi.

(7) Sklep o razporeditvi na druga dela in naloge in sklep o prenehanju delovnega razmerja delavcu, ki nima zahtevanega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, izreče poslovodni organ.

(8) Poslovodni organ ne sme izreči delavcu sklepa o prenehanju delovnega razmerja, če mu ni omogočil enakega obsega in možnosti za izobraževanje kot drugim delavcem, ki opravljajo delo na enakih oziroma podobnih delovnih mestih.

(9) V primeru, da v podjetju ni delovnega mesta, ki bi ustrezalo znanju in zmožnostim delavca, mora biti predložena argumentirana ugotovitev, da ni ustreznega delovnega mesta.)

13. člen

Razporejanje delavcev v izjemnih primerih

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanja in zmožnosti v primeru višje sile (naravnih ali drugih nesreč, pri katerih je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje), reševanja človeških življenj in zdravja, nenadnega kvara surovin in materiala, ki povzroča popolni ali delni zastoj delovnega procesa pri delodajalcu ter v primeru nenadne krajše odsotnosti drugega delavca in v primeru okvare delovnih naprav ter obratov.

(2) Delavec prejme v vseh primerih razporeditev, ko je zaradi izjemnih okoliščin razporejen na dela in naloge, ki ne ustrezajo vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim, enako plačo

kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.)

14. člen **Začasna razporeditev k drugemu delodajalcu**

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

(Delavec, ki je začasno razporejen na drugo delovno mesto k drugemu delodajalcu, za čas do 6 mesecev, ne more prejemati nižje osnovne plače, kot jo je prejemal pred razporeditvijo.)

15. člen **Razporejanje delavcev iz kraja v kraj**

Se uporablja v celoti, če je kraj dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, pri čemer se pojem razporejanje uporablja v smislu napotitve na delo v drug kraj (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

(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 **Prevzem na delo k drugemu delodajalcu**

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Delavec je lahko prevzet na delo k drugemu delodajalcu (15. člen zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja) pod naslednjimi pogoji:

- da se pri delodajalcu ukine določena dejavnost ali organizacijska enota in iz tega razloga preneha potreba po delu vseh delavcev določene organizacijske enote oziroma določenega poklicnega profila,
- da drugi delodajalec vse prevzete delavce zaposli na delovnih mestih, ki ustrezajo strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim prevzetih delavcev, razen če posamezen delavec pisno soglaša, da je izvzet iz sporazuma o prevzemu,
- da se delovna doba delavca, ki je prevzet na delo k drugemu delodajalcu kot podlaga za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja upošteva, kot da delavec ni spremenil zaposlitve.)

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(2) Sporazum o prevzemu delavcev na delo skleneta pristojna organa pri obeh delodajalcih na podlagi predhodnega mnenja sindikata, katerega član je delavec. Do tega mnenja se delodajalec pisno opredeli.

(3) Delodajalec je dolžan delavcem na podlagi sporazuma oziroma pogodbe o prevzemu izdati sklepe o prehodu k novemu delodajalcu. Novi delodajalec z delavci sklene pogodbe o zaposlitvi, ki morajo biti skladne z dokončnim sklepom o prehodu.)

17. člen

Delo na domu

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo s pogodbo o zaposlitvi.)

(2) Delodajalec in delavec določita s pogodbo nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

(3) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne in zdrave delovne razmere in varno delovno okolje, ter občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu.

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((4) V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu.)

18. člen

Določanje presežnih delavcev

V isto kategorijo se razvrščajo delavci, ki delajo na delovnih mestih in so medsebojno zamenljivi (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

(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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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 zajamčene 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

Začasno prenehanje potreb po delu delavcev

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Začasno prenehanje potreb po delu delavcev se rešuje v skladu z določili zakona o delovnih razmerjih (30. do 33. člen).

(2) Pri določanju delavcev, katerih delo je začasno nepotrebno, se lahko uporabljajo enaki kriteriji, kot pri določanju delavcev, katerih delo je trajno nepotrebno.

(3) V primerih, ko se začasni presežek rešuje z razporeditvijo k drugemu delodajalcu, delavcem, ki so začasno na tak način razporejeni, pri prvem delodajalcu pravice mirujejo. Delavec, ki je začasno razporejen k drugemu delodajalcu, še naprej uresničuje pri prvem delodajalcu pravice, ki jih je imel iz naslova delovnega razmerja pod enakimi pogoji kot delavci, ki niso začasen presežek.

(4) O mirovanju pravic iz predhodnega odstavka ter o pravicah, ki jih delavci še naprej uresničujejo pri prvem delodajalcu, se odloči s sklepom o razporeditvi k drugemu delodajalcu.)

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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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**

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Delovni čas pri delodajalcih iz 2. člena te kolektivne pogodbe dejavnosti traja 40 ur na teden.)

(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.

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((5) Delavce se o potrebnem delu preko polnega delovnega časa praviloma seznanjeni en dan prej.)

(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 **Merila za nočno delo**

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Nočno delo se lahko uvede, če so poleg pogojev, ki so določeni s predpisi, izpolnjeni še naslednji pogoji:

- daljši letni dopust,

- zagotovljen počitek,

- periodični zdravstveni pregledi.

(2) Nočnega dela žensk, kljub izpolnjenim kriterijem iz prvega odstavka, ni mogoče uvesti v primerih, ki jih določa zakon ter v naslednjih primerih:

- ko gre za težja fizična oziroma zdravju škodljiva dela,

- ko je mogoče nočno delo opraviti z moško delovno silo,

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

- če proizvodne zmogljivosti v dnevnem delovnem času niso polno izkoriščene, oziroma če delo ni ustrezno organizirano.

(3) Sindikat ima kadarkoli pravico spremljati izpolnjevanje in izvajanje pogojev o uvedbi nočnega dela.

(4) V primeru kršitev iz prvega in drugega odstavka tega člena lahko sindikat zahteva od delodajalca takojšnjo ustavitev nočnega dela, če pa njegova zahteva ni upoštevana, lahko zahteva ukrepanje inšpekcije dela.)

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 elementarnih nesreč	1 dan
5 dni	
odsotnost za medicinsko programiran oddih, če se zanj sporazumeta delodajalec in delavec	do 7 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 poslovnega 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 določitih 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 predstavniških 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

Razporejanje delavca - invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Delodajalec mora razporediti delavca - invalida oziroma delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo na ustrezno delovno mesto v petnajstih dneh po dokončnosti odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, s katero je ugotovljena invalidnost oziroma zmanjšana delovna zmožnost delavca.

(2) Dokler delodajalec ne zagotovi delavcu iz prvega odstavka drugega ustreznega dela, mu mora izplačevati nadomestilo za čas čakanja na drugo ustrezno delo v višini 80% osnovne plače.)

26. člen Letni dopust

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni.)

(2) Proste sobote se ne všttevajo 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 dvoizmenskimi 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
---	-------

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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
delavci, ki so dopolnili 50 let starosti	5 dni

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

(- roditelj s tremi ali več otroci do 15 let 3 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.

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((6) Pri odmeri letnega dopusta se upošteva 8 urni delavnik, pri obračunu pa dejanski delovni čas na dan dopusta.)

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 gredo delavcu iz naslova prvega odstavka tega člena.

28. člen

Disciplinski postopek

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) Disciplinsko komisijo imenuje poslovodni organ, oziroma organ določen s splošnim aktom delodajalca.)

(2) Pri delodajalcih z manj kot 50 zaposlenimi o disciplinski odgovornosti za hujše kršitve delovne obveznosti, za katere se izreče ali lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja, odloča poslovodni organ.)

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(3) Postopek, v katerem delodajalec odloča o disciplinski odgovornosti delavca, je enak postopku pred disciplinsko komisijo pri delodajalcu.)

28a. 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

Organ, ki odloča o pravicah delavcev na drugi stopnji

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) O pravicah delavcev odloča na drugi stopnji organ, določen s splošnim aktom oziroma pogodbo o ustanovitvi, združnimi pravili ali statutom delodajalca.)

(2) Pri delodajalcih z manj kot 50 delavci odloča na drugi stopnji isti organ kot je odločal na prvi stopnji.)

30. člen

Odškodnina

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((1) O odškodninski odgovornosti delavca odloča organ, ki na prvi stopnji odloča o disciplinski odgovornosti za hujšo kršitev delovne obveznosti.)

(2) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku. Pavšalna odškodnina znaša do dve osnovni plači delavca v mesecu, ko se odmerja.)

(3) Odškodnina iz drugega odstavka tega člena se lahko zmanjša oziroma se delavca lahko oprosti plačila odškodnine, če je oprostitev primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, njegov odnos do dela in glede na njegovo gmotno stanje.)

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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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 energetskimi 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

Se uporablja v celoti s tem, da se pojem "razporediti" uporablja kot "odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi" v skladu z 90. členom zakona (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

(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 presežala 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,

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

- 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 všteta 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 presegati 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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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 sindikatov, 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 večinskim 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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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.

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((9) Delavec, ki je začasno razporejen na delovno mesto k drugemu delodajalcu za čas do 6 mesecev, ne more prejemati nižje osnovne plače, kot jo je prejemal pred prerazporeditvijo.)

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 ustrežno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprežanjem 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 ustreznurna 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 prekinitev 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

Za izračun nadomestila posameznega delavca se uporablja določba, ki je za delavca ugodnejša (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

(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 presegati 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 všteta del plače iz nadur in na podlagi uspešnosti poslovanja.

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((6) Delavec, ki se je kot presežni delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila plače v višini osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

(7) Delavcu za čas čakanja na delo doma pripada nadomestilo plače v višini 70% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

(8) Delavcem, katerim ni mogoče trajno zagotoviti dela pri delodajalcu, v času 6-mesečnega odpovednega roka pripada nadomestilo plače v višini 90% osnovne plače tekočega meseca, povečane za dodatek za delovno dobo.)

(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.

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

((3) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polovice polnega delovnega časa, pripada regres za letni dopust sorazmerno času, prebitem na delu.)

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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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 dokup delovne dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek za dokup 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 dnevica (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

Prejemki pripravnikov

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, št. 33-1453/2004)

(Delavcu pripravniku pripadajo osnovna plača v višini 70% izhodiščne plače, določene za ustreznih tarifni razred ter povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki.)

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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(2) Pogodbena 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) Arbitražna 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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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.

3. PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

72. člen

Začetek uporabe

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

Ta kolektivna pogodba je bila s sklepom o registraciji kolektivne pogodbe, ki ga je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 14. 4. 2000 pod zap. št. 61 in št. spisa 104-01-0001/2000-02.

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.

(Objavljeno 24.5.2000)

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

**I. ČASOPISNO-INFORMATIVNA, REVIJALNA, ZALOŽNIŠKA IN KNJIGOTRŠKA
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	Knjigotrška 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	Knjigotrška 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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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	Knjigotrška dejavnost
I	enostavna dela	1	93.651	90.257	83.827
II	manj zahtevna dela	1,15	107.699	103.796	96.404
III	srednje zahtevna dela	1,3	121.747	117.334	108.976
IV	zahtevna dela	1,45	135.795	130.873	121.550
V	bolj zahtevna dela	1,7	159.207	153.437	142.507
VI	zelo zahtevna dela	2,2	206.033	198.565	184.420
VII	visoko zahtevna dela	2,6	243.494	234.668	217.951
VIII	.najbolj zahtevna dela	3,3	309.050	297.847	276.632
IX	izjemno zahtevna dela	3,8	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 knjigotrški 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:

	Tarifni razred	RR	Časopisno- informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrška dejavnost
I	enostavna dela	1,00	398,62	384,92	357,50
II	manj zahtevna dela	1,15	458,41	442,66	411,14
III	srednje zahtevna dela	1,30	518,20	500,40	464,75
IV	zahtevna dela	1,45	578,00	558,14	518,38

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

V	bolj zahtevna dela	1,70	677,65	654,37	607,75
VI	zelo zahtevna dela	2,20	876,96	846,82	786,50
VII	visoko zahtevna dela	2,60	1.036,41	1.000,80	929,50
VIII	.najbolj zahtevna dela	3,30	1.315,44	1.270,24	1.179,76
IX	izjemno zahtevna dela	3,80	1.514,74	1.462,70	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	478,7
IV	zahtevna dela	1,45	595,34	574,88	533,93
V	bolj zahtevna dela	1,70	697,99	674	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	957,4
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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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:

			Časopisno-		
	Tarifni		informativna in	Založniška	Knjigotrška
	razred	RR	revijalna	dejavnost	dejavnost
			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
VIII	najbolj zahtevna dela	3,30	1.447,84	1.398,08	1.298,52
IX	izjemno 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:

			Časopisno-		
	Tarifni		informativna in	Založniška	Knjigotrška
	razred	RR	revijalna	dejavnost	dejavnost
			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 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 %.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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

Tarifni razred	RR	Časopisno-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

in veljajo od 1. januarja 2017 dalje.

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 knjigotrski 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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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 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.

2a. 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 9.700 SIT 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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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 knjigotrške 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.

Ljubljana, dne 16. julija 2013

Gospodarska zbornica Slovenije
Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev
po poobl. predsednika UO
Marko Ručigaj l.r.

Ljubljana, dne 22. julija 2013

Gospodarska zbornica Slovenije
Medijska zbornica

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

predsednica UO
Irma Gubanec l.r.

Ljubljana, dne 7. julija 2013

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za les in papir
predsednica
Klavdija Koren l.r.

Ljubljana, dne 16. julija 2013

Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam
predsednik
dr. Janez Posedi l.r.

Ljubljana, dne 15. julija 2013

Sindikatski svet časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti Slovenije
predsednik
Emil Serafin l.r.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 22. 7. 2013 izdalo potrdilo št. 02047-1/2004/24 o tem, da je Aneks št. 11 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06), pod zaporedno št. 12/10.

OPOMBE:

I.

Popravek kolektivne pogodbe časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti in tarifne priloge h kolektivni pogodbi časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 77-3/2000), objavljen 25.8.2000, velja od 25.8.2000

II.

Razlaga kolektivne pogodbe časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 33-1453/2004), objavljena 6.4.2004, ki velja od 6.4.2004 in se uporablja od 1.1.2003, določa:

"I

1. člen - Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe - se uporablja v celoti,
2. člen - Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe - se uporablja v celoti,
3. člen - Osebna veljavnost - se uporablja v celoti,
4. člen - Časovna veljavnost - se uporablja v celoti,
5. člen - Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi - uporabljajo se tretji, četrti, peti, šesti, sedmi in deveti odstavek, ne uporabljajo se prvi, drugi in osmi odstavek,
6. člen - Minimalni standardi - se uporablja v celoti,
7. člen - Razvrstitev del - se uporablja v celoti,
8. člen - Prenos pooblastil - se ne uporablja,
9. člen - Pogodba o zaposlitvi - uporabljajo se prvi, drugi, tretji, četrti in peti odstavek, ne uporablja se šesti odstavek,
10. člen - Poskusno delo - uporabljajo se prvi, tretji in četrti odstavek, ne uporablja se drugi odstavek,
11. člen - Pripravištvu - se uporablja v celoti,
12. člen - Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov del - se ne uporablja,
13. člen - Razporejanje delavcev v izjemnih primerih - se ne uporablja,
14. člen - Začasna razporeditev k drugemu delodajalcu - se ne uporablja,
15. člen - Razporejanje delavcev iz kraja v kraj - se uporablja v celoti, če je kraj dela v pogodbi o

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

zaposlitvi širše določen, pri čemer se pojem razporejanje uporablja v smislu napotitve na delo v drug kraj,

16. člen - Prevzem na delo k drugemu delodajalcu - se ne uporablja,
17. člen - Delo na domu - uporabljata se drugi in tretji odstavek, ne uporabljata se prvi in četrti odstavek,
18. člen - Določanje presežnih delavcev - se uporablja v celoti, pri čemer se po določbi prvega odstavka v isto kategorijo razvrščajo delavci, ki delajo na delovnih mestih in so medsebojno zamenljivi.
19. člen - Začasno prenehanje potreb po delu delavcev - se ne uporablja,
20. člen - Pomirjanje v postopku ugotavljanja presežnih delavcev - se uporablja v celoti,
21. člen - Delovni čas - uporablja se drugi, tretji, četrti, šesti in sedmi odstavek, ne uporabljata se prvi in peti odstavek,
22. člen - Delovni čas, krajši od polnega delovnega časa - se uporablja v celoti,
23. člen - Merila za nočno delo - se ne uporablja,
24. člen - Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače - se uporablja v celoti,
25. člen - Razporejanje delavca - invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo - se ne uporablja,
26. člen - Letni dopust - v celoti se uporabljajo drugi, tretji in četrti odstavek, ne uporabljajo se prvi in šesti odstavek. V petem odstavku se v napovednem stavku črtajo besede "določenega v prvem odstavku tega člena" in v celoti uporabljajo 1., 2., 3., 5. in 6. točka, v 4. točki se uporabljajo prva, druga, tretja, četrta in šesta alineja, ne uporablja se peta alineja.
27. člen - Oblike motivacije delavcev - se uporablja v celoti,
28. člen - Disciplinski postopek - se ne uporablja,
29. člen - Organ, ki odloča o pravicah delavcev na drugi stopnji - se ne uporablja,
30. člen - Odškodnina - se ne uporablja,
31. člen - Pogodbena kazen za nezakonito prenehanje delovnega razmerja - se uporablja v celoti,
32. člen - Dolžina odpovednega roka - se uporablja v celoti,
33. člen - Varnost in zdravje pri delu - se uporablja v celoti,
34. člen - Izobraževanje - se uporablja v celoti,
35. člen - Izpiti - se uporablja v celoti,
36. člen - Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanje - se uporablja v celoti,
37. člen - Razporeditev in obveznosti - se uporablja v celoti s tem, da se pojem "razporediti" uporablja kot "odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi" v skladu z 90. členom zakona,
38. člen - Vajenci - se uporablja v celoti,
39. člen - Mentorji praktičnega pouka - se uporablja v celoti,
40. člen - Učenci in študenti na praksi - se uporablja v celoti,
41. člen - Obveščanje delavcev - se uporablja v celoti,
42. člen - Pogoji za delovanje sindikata - se uporablja v celoti,
43. člen - Materialni pogoji za sindikalno delo - se uporablja v celoti,
44. člen - Imuniteta sindikalnega zaupnika - se uporablja v celoti,
45. člen - Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih - se uporablja v celoti,
46. člen - Plače - uporabljajo se prvi, drugi, tretji, četrti, peti, šesti, sedmi in osmi odstavek, ne uporablja se deveti odstavek,
47. člen - Tarifna priloga - se uporablja v celoti,
48. člen - Plače na podlagi delovne uspešnosti - se uporablja v celoti,
49. člen - Dodatki za posebne obremenitve - se uporablja v celoti,
50. člen - Dodatek za delovno dobo - se uporablja v celoti,
51. člen - Nadomestila plače - uporabljajo se prvi, drugi, tretji, četrti, peti, deveti in deseti odstavek pri čemer se za izračun nadomestila posameznega delavca uporablja določba, ki je za delavca ugodnejša, ne uporabljajo se šesti, sedmi in osmi odstavek,
52. člen - Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja - se uporablja v celoti,
53. člen - Denarna nagrada - se uporablja v celoti,

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

54. člen - Obračun plače - se uporablja v celoti,

55. člen - Drugi osebni prejemki:

1. Regres za letni dopust - v prvem odstavku se za besedico "letno" postavi pika, besedilo, ki sledi "in se izplača do konca junija tekočega leta oziroma v nelikvidnih organizacijah do konca novembra tekočega leta. Regres se lahko izplača v dveh delih." se črta, ostalo besedilo prvega odstavka se uporablja. V celoti se uporablja drugi odstavek, ne uporablja se tretji odstavek,

2. Jubilejne nagrade - se uporablja v celoti,

3. Odpravnina ob upokojitvi - se uporablja v celoti,

4. Solidarnostne pomoči - se uporablja v celoti.

56. člen - Povračila stroškov v zvezi z delom - se uporablja v celoti,

57. člen - Inovacije - se uporablja v celoti,

58. člen - Prejemki pripravnikov - se ne uporablja,

59. člen - Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi - se uporablja v celoti,

60. člen - Prejemki mentorjev - se uporablja v celoti,

61. člen - Pozitivna izvedbena dolžnost - se uporablja v celoti,

62. člen - Negativna izvedbena dolžnost - se uporablja v celoti,

63. člen - Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe - se uporablja v celoti,

64. člen - Sklenitev nove kolektivne pogodbe - se uporablja v celoti,

65. člen - Reševanje kolektivnih sporov - se uporablja v celoti,

66. člen - Postopek pomirjanja - se uporablja v celoti,

67. člen - Pisni sporazum - se uporablja v celoti,

68. člen - Arbitražni postopek - se uporablja v celoti,

69. člen - Objava - se uporablja v celoti,

70. člen - Komisija za razlago kolektivne pogodbe - se uporablja v celoti,

71. člen - Odpoved kolektivne pogodbe - se uporablja v celoti,

72. člen - Začetek uporabe - se uporablja v celoti.

II

Po uveljavitvi zakona o delovnih razmerjih se uporabljajo samo razlage tistih določb kolektivne pogodbe časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, ki se v skladu s to razlago uporabljajo po 1.

1. 2003 in niso v nasprotju z določbami zakona o delovnih razmerjih.

III

Ta razlaga kolektivne pogodbe časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti se uporablja od 1. januarja 2003 dalje."

(9) Tarifna priloga h kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 117-4827/2004), objavljena 29.10.2004, velja od 30.10.2004, uporablja se od 1.8.2004

(10) Aneks št. 1 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 79-3539/2005), objavljen 26.8.2005, ki velja od 26.8.2005 in se uporablja od 1.7.2005, določa tudi:

"4. člen

Ta aneks k tarifni prilogi h kolektivni pogodbi začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. julija 2005.

Ta aneks k tarifni prilogi velja do sklenitve nove tarifne priloge."

(11) Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP) (Uradni list RS, št. 43-1835/2006), objavljen 21.4.2006, ki velja od 6.5.2006, določa tudi:

"34. člen

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(prenehanje veljavnosti kolektivnih pogodb)

(1) Določbe kolektivnih pogodb, ki veljajo na dan uveljavitve tega zakona, se uporabljajo do preteka določenega roka veljavnosti oziroma do sklenitve novih kolektivnih pogodb, če niso v nasprotju s tem zakonom ali zakonom, ki ureja individualna delovna razmerja.

(2) Določbe kolektivnih pogodb, katerih sklenitelji na strani delodajalcev so samo delodajalske asociacije z obveznim članstvom, prenehajo veljati z iztekom prehodnega obdobja iz 32. člena tega zakona."

"32. člen

(delodajalske asociacije z obveznim članstvom)

Ne glede na določbo prvega odstavka 2. člena tega zakona lahko v prehodnem obdobju treh let po uveljavitvi zakona na strani delodajalcev sklepajo kolektivne pogodbe tudi delodajalske asociacije z obveznim članstvom."

"2. člen

(stranki)

(1) Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev (v nadaljnjem besedilu: delavec) in delodajalke in delodajalci (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev (v nadaljnjem besedilu: stranki).

..."

(12) Aneks št. 2 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 95-4075/2006), objavljen 12.9.2006, ki velja od 12.9.2006 in se uporablja od 1.8.2006, določa tudi:

"4. člen

Ta aneks k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno- informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. avgusta 2006.

Ta aneks k tarifni prilogi velja do sklenitve nove tarifne priloge."

(13) Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 118- 5043/2006), objavljen 17.11.2006, velja od 18.11.2006

(14) Aneks št. 4 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 10-458/2007), objavljen 6.2.2007, velja od 6.2.2007

(15) Aneks št. 5 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 93-4621/2007), objavljen 12.10.2007, velja od 12.10.2007, uporablja se od 1.8.2007

(16) Aneks št. 6 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 35-1434/2008), objavljen 9.4.2008, velja od 10.4.2008, uporablja se od 1.2.2008

(17) Aneks št. 7 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 97-4118/2008), objavljen 10.10.2008, velja od 10.10.2008 in se uporablja od 1.8.2008

(18) Aneks št. 8 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 8-270/2010), objavljen 5.2.2010, velja od 5.2.2010 in se uporablja od 1.12.2009, določa tudi:

"3. člen

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

S povišanjem plač po tem aneksu so v celoti izpolnjene vse obveznosti iz Aneksa št. 7, vključno vse obveznosti iz drugega odstavka 3. člena Aneksa št. 7."

(19) Aneks št. 9 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 55-2537/2011), objavljen 8.7.2011, ki velja in se uporablja od 9.7.2011, določa:

"3. člen

Stranki tega aneksa se dogovorita, da se v roku petih mesecev po uveljavitvi tega aneksa sestaneta in začneta pogajanja o politiki plač v letu 2012."

(20) Aneks št. 10 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 17-669/2012), objavljen 5.3.2012, ki velja in se uporablja od 6.3.2012, določa tudi:

"3. člen

Ne glede na ostala določila te kolektivne pogodbe se vsa povračila stroškov v zvezi z delom, vsi drugi osebni prejemki ter plačila vajencem, dijakom in študentom za obvezno praktično delo, ki jih ureja Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (Uradni list RS, št. 140/06 in 76/08), izplačujejo v zgornji višini zneskov in pod pogoji, ki jih določa ta Uredba."

(21) Aneks h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 17- 668/2012), objavljen 5.3.2012, velja od 6.3.2012 in se uporablja od 1.10.2012.

(22) Aneks št. 11 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 63-2544/2013), objavljen 26.7.2013, velja od 1.9.2013 in se uporablja od 1.9.2013

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

Na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06)

kot stranka na strani delodajalcev:

- Gospodarska zbornica Slovenije – Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev,
 - Gospodarska zbornica Slovenije – Medijska zbornica, Združenje založnikov časopisov in revij
- in

kot stranka na strani delojemalcev:

- Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM
- Sindikat časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti Slovenije sklepata

ANEK S š t. 12

k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 117/04, 79/05, 95/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 8/10, 55/11, 17/12, 63/13)

1. člen

V točki 1. Tarifne priloge Kolektivne pogodbe časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti se dodata nova šestnajsti in sedemnajsti odstavek, ki se glasita:

»(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	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrška 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

in veljajo od 1. januarja 2017 dalje.«

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

2. člen

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

3. člen

Ta aneks začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. januarja 2017 dalje.

Ljubljana, dne 13. decembra 2016

Gospodarska zbornica –
Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev
Predsednik UO
Bojan Švigelj l.r.
Gospodarska zbornica Slovenije –
Medijska zbornica
Združenje založnikov časopisov in revij
Predsednica UO
Marija Volčjak l.r.

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM
Predsednik
Jakob Počivavšek l.r.

Sindikat časopisno-informativne, založniške
in knjigotrške dejavnosti Slovenije
Predsednik
Emil Serafin l.r.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 15. 12. 2016 izdalo potrdilo št. 02047-1/2004/26 o tem, da je Aneks št. 12 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 12/11.