

Na podlagi drugega odstavka 7. člena in 245. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02), sklepata pogodbeni stranki:

GZS – Združenje za gozdarstvo Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije-Sekcija za kmetijstvo in živilstvo kot predstavnik delodajalcev in Sindikat gozdarstva Slovenije kot predstavnik delojemalcev

Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije

Uradni list RS, št. 16/2005, 37/2006, 43/2006 - ZKoliP, 19/2008, 99/2008, 30/2009, 46/2010, 12/2013

SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

1a. člen

Predmet urejanja

Pogodbeni stranki s kolektivno pogodbo avtonomno urejata pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnih razmerij delavcev pri delodajalcih. Za pravice, obveznosti in odgovornosti, ki niso urejene s to kolektivno pogodbo, se neposredno uporablja Zakon o delovnih razmerjih. Določbe kolektivnih pogodb na širši ravni se za dejavnost gozdarstva ne uporabljajo.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

Ta pogodba velja za vse delodajalce, člane GZS - Združenja za gozdarstvo Slovenije, ki na pridobiten način po Standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 69/07) opravljajo eno od navedenih dejavnosti, kot glavno dejavnost:

- 02.100 gojenje gozdov in druge gozdarske storitve
- 02.200 sečnja
- 02.400 storitve za gozdarstvo.

3. člen

Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene za določen ali nedoločen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom pri delodajalcih iz predhodnega člena, 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, razen če je s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo drugače določeno.

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

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Ta pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in se uporablja od 1. 1. 2005 dalje. Pogodba je sklenjena za dve koledarski leti od datuma sklenitve.

(2) Vsaka pogodbeni stranka lahko kolektivno pogodbo odpove pisno, najkasneje tri mesece pred potekom njene veljavnosti. Odpoved se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Če kolektivna pogodba v tem roku ni odpovedana, se podaljša vsako leto za eno leto.

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

(4) Tarifna priloga velja do 31. 12. 2005. Če do tega roka ni sklenjena nova tarifna priloga, se njena veljavnost podaljša vsako leto za eno leto.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

(1) Izrazi delavec, delodajalec in manjši delodajalec se v tej pogodbi uporabljajo v pomenu in obsegu kot to opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih.

(2) Poslovodne osebe so osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so kot takšne vpisane v ustrezni register.

(3) Vodilni delavci so tisti delavci, ki imajo pooblastila iz 157. člena Zakona o delovnih razmerjih in tisti, ki jih določi delodajalec.

(4) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji.

(5) Sistemizacija delovnih mest je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in pogoje za zasedbo delovnih mest.

(6) Izraz sindikalni zaupnik se uporablja v pomenu kot to opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih.

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

6. člen

Enotni minimalni standardi

(1) Določila in zneski iz te pogodbe in tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi za pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe in splošne akte pri delodajalcih.

(2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo pri delodajalcu se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše kot jih določa Zakon o delovnih razmerjih in ta pogodba.

(3) Delodajalci in sindikati se lahko v primeru bistvenega poslabšanja poslovanja, ki ni na strani delodajalca in bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca, obstoj delovnih mest ali v podobnih utemeljenih primerih z aneksom h podjetniški kolektivni pogodbi ali s pisnim dogovorom, za določen čas dogovorijo, da se določene pravice in delovni pogoji določijo manj ugodno od pravic in delovnih pogojev, ki jih določa ta kolektivna pogodba.

(4) Delodajalci in sindikati morajo v aneksu h podjetniški kolektivni pogodbi ali v pisnem dogovoru določiti:

a) razloge, zaradi katerih delodajalec ne more delavcem zagotoviti minimalnih standardov določenih v Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije in podjetniški kolektivni pogodbi,

b) katere pravice in delovni pogoji se znižajo in za koliko se znižajo,

c) čas trajanja odstopanja od minimalnih standardov.

Delodajalci in sindikati se lahko dogovorijo o podaljšanju dogovorjenih ukrepov.

(5) Pravice in delovni pogoji iz prejšnjega odstavka se ne smejo znižati pod višino pravic, ki jih določajo zakoni.

(6) Delodajalci, ki v podjetju nimajo organiziranega sindikata lahko odstopanje od minimalnih standardov uredijo s splošnim aktom. Pred sprejemom akta morajo delodajalci neposredno obvestiti delavce. Obveščanje se lahko izvede na naslednje načine: z vročitvijo besedila predloga splošnega akta vsakemu posameznemu delavcu, v podjetniškem glasilu, z objavo besedila predloga splošnega akta na oglasni deski ali na spletni strani delodajalca, oziroma na način, ki je običajen pri delodajalcu.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

7. člen

Razvrstitev del

(1) Delovna mesta oziroma poklici se razvrščajo v devet tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v aktu o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Za gozdarstvo značilna delovna mesta oziroma poklici so razvrščeni od II. do VII. tarifnega razreda (stolpec "B")

	A		B
I.	Enostavna dela	I.	Ni tipičnega dela
II.	Manj zahtevna dela	II.	Pomožni delavec v gozdarstvu
III.	Srednje zahtevna dela	III.	Sekač, gojitelj z ročnim orodjem
IV.	Zahtevna dela	IV.	Gozdar - gojitelj, sekač, traktorist, žičničar, mehanik - voznik gozdarskega kamiona
V.	Bolj zahtevna dela	V.	Gozdarski delovodja
VI.	Zelo zahtevna dela	VI.	Operativni vodja proizvodnje
VII.	Visoko zahtevna dela	VII.	Vodja organizacijske enote
VIII.	Najbolj zahtevna dela	VIII.	Ni tipično gozdarskega dela
IX.	Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	IX.	Ni tipično gozdarskega dela

(2) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o organizaciji in sistemizaciji vseh delovnih mest oziroma o njegovih spremembah in dopolnitvah pridobiti in obravnavati mnenja sindikatov in se do tega mnenja pisno opredeliti.

(3) Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.

8. člen

Posebni pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi

Poleg z zakonom določenih pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, morajo delavci, ki bodo opravljali dela sekača, traktorista, žičničarja, minerja, strojnika gradbene mehanizacije, vrtalca in šoferja gozdarskega kamiona, izpolnjevati še naslednje pogoje:

- starost najmanj 18 let oziroma 21 let za minerja,
- opravljen predhodni zdravstveni pregled,
- delovna in varnostna usposobljenost (izpit po programu za predvidena dela).

9. člen

Pogodba o zaposlitvi

(1) V pogodbi o zaposlitvi se poleg sestavin, ki jih določa zakon, navede:

- nadomeščanje prekinitev zaradi vremenskih razmer,
- tarifni razred za delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje,

- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se sklepa).

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

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

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

10. člen

Pripravništvo

(1) Pripravniška doba traja:

- 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) Pripravništvo ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju ob delu ali iz dela dosegel višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

(3) 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.

(4) Za delovna mesta gozdarskih delavcev se pretežni del pripravništva opravi na terenu.

(5) Delo pripravnika vodi mentor po programu, ki ga izdelata mentor. Mentor mora imeti najmanj takšno izobrazbo, kot jo ima pripravnik in tri leta delovnih izkušenj.

(6) Delodajalec sklepa s pripravnikom pogodbo o zaposlitvi praviloma za določen čas.

11. člen

Spremljanje pripravništva in pripravniški izpit

(1) V pogodbi o zaposlitvi pripravnika se določi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

(2) Ob zaključku pripravniške dobe pripravnik opravi pripravniški izpit. Ta vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je usposabljal.

(3) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico 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 ni opravil izpita.

12. člen

Opravljanje dela

(1) Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.

(2) Vrsta in kraj opravljanja dela, določena s pogodbo o zaposlitvi, se lahko začasno spremenita brez soglasja delavca samo v naslednjih primerih:

- v primerih naravnih ali drugih nesreč, če je taka nesreča nastopila ali če se taka nesreča pričakuje (plaz, požar, povodenj, snegolom, vetrolom, gozdni škodljivci in druge nesreče)
- kadar gre za reševanje človeških življenj in zdravja
- kadar je ogroženo premoženje delodajalca

- v primerih nenadne krajše odsotnosti drugega delavca
- v primerih okvare strojev.

(3) Sprememba vrste in kraja opravljanja dela iz predhodnega odstavka je možna le toliko časa, dokler trajajo take okoliščine.

(4) Če nastopi eden od primerov, mora delodajalec izdati odreditev v pisni obliki pred začetkom opravljanja drugega dela.

(5) V teh primerih prejema delavec enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo za delovno mesto, na katerega je začasno razporejen, če je ta višja.

13. člen

Delo po deloviščih

Gozdarska dejavnost se pretežno opravlja na terenu, zunaj sedeža delodajalca. Razporejanje delavcev po deloviščih gozdarskega podjetja se ne šteje za premeščanje delavcev iz kraja v kraj.

14. člen

Določanje in reševanje presežnih delavcev (poslovni razlogi)

(1) Kdaj in pod kakšnimi pogoji nastopijo razlogi za zmanjšanje števila zaposlenih zaradi poslovnih razlogov je določeno v zakonu.

(2) Poleg primerov, ki jih določa zakon, lahko delovno razmerje preneha samo z njegovim soglasjem tudi delavcu, katerega zakoncu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

(3) Delodajalec mora delavce osebno seznanjati z možnimi načini reševanja njihovega delovnega položaja.

15. člen

Predaja poslov

Če je bilo opravljanje del povezano z materialno in finančno odgovornostjo, mora biti ob razrešitvi in predaji poslov napravljen zapisnik oziroma primopredajna inventura.

16. člen

Delovni čas

(1) Povprečna mesečna obveznost znaša 40 ur na teden.

(2) Zaradi sezonskega značaja dela v gozdarstvu se delovni čas za delavce, ki pretežno opravljajo terensko delo, lahko prerazporedi.

(3) Delovni čas v mesecih, ki so za delo v gozdu ugodnejši lahko traja dalj, vendar ne več kot 10 ur dnevno ali 50 ur na teden. V zimskih oziroma manj ugodnih mesecih pa tedenska delovna obveznost ne more biti krajša od 30 ur oziroma 6 ur dnevno.

(4) Začetek dela se prilagodi polni dnevni svetlobi, med 6. in 8. uro.

17. člen

Prekinitev delovnega časa zaradi vremenskih razmer

Prekinitve zaradi vremenskih razmer se nadomešča

- s prerazporeditvijo delovnega časa v okviru koledarja dela
- z delom ob sobotah, in sicer največ 22 sobot na leto, vendar največ tri na mesec.

Če z navedenimi ukrepi ni mogoče nadomestiti prekinitve dela, delavcu pripada nadomestilo plače v višini do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70% osnovne plače delavca.

18. člen

Delo preko polnega delovnega časa

- (1) Delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) določi poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili v skladu z zakonom.
- (2) Delo preko polnega delovnega časa se določi le v primeru, če ga ni možno opraviti s prerazporeditvijo delovnega časa.
- (3) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev iz 143. člena Zakona o delovnih razmerjih se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev.
- (4) Delodajalec mora vse ure, opravljene preko polnega delovnega časa, plačati. Na željo delavca, se lahko koristi uro za uro, s tem, da se vsi dodatki izplačajo v mesecu, ko je delo opravljeno. Za čas dela preko polnega delovnega časa je delavec upravičen do osnovne plače za ure dela, vseh dodatkov (za delo v manj ugodnem delovnem času, pogoje dela, delovno dobo ipd.) in stimulacije.

19. člen

Določanje trajanja letnega dopusta

- (1) Daljše trajanje letnega dopusta kot ga določa Zakon o delovnih razmerjih v 159. in 198. členu se določa po naslednjih merilih:

Delovna doba:

Za vsakih polnih pet let delovne dobe	2 delovna dneva
---------------------------------------	-----------------

Zahtevnost dela:

za V. in VI. stopnjo zahtevnosti	1 delovni dan
za VII., VIII. stopnjo zahtevnosti	2 delovna dneva

Težavni delovni pogoji:

za III., IV. in V. stopnjo zahtevnosti iz stolpca B	1 delovni dan
za delovna mesta z beneficirano delovno dobo	2 delovna dneva

- (2) Letni dopust traja največ 30 delovnih dni, tudi v primeru, da delavcu po različnih osnovah pripada več delovnih dni.

20. člen

Razporejanje dopusta

- (1) Dopuste razporeja poslovodni organ, pri čemer upošteva poslovne interese delodajalca in interese delavca.
- (2) Delavec mora biti o višini dopusta v koledarskem letu obveščen najkasneje do 1. marca tekočega leta.
- (3) Kolektivni dopusti se določajo vnaprej z letnim koledarjem dela.

21. člen

Plačana odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin

- (1) Za odsotnost z dela ima delavec pravico do nadomestila plače v naslednjih primerih:

lastne poroke	2 dni
smrt zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živel z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih	3 dni

razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka	
smrti staršev - oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj	3 dni
hujše nesreče, ki zadene delavca	3 dni

(2) Delavec lahko izkoristi skupno največ 7 dni na leto.

(3) Odsotnost z dela s pravico nadomestila odobrava poslovodni organ ali od njega pooblaščen oseba.

22. člen

Opravičena neplačana odsotnost

(1) Delavec ima pravico izostati z dela brez nadomestila plače, če to ni v škodo delovnega procesa in poslovanja v naslednjih primerih:

- za nego bolnega družinskega člana, če mu ta odsotnost ni odobrena po predpisih o zdravstvenem zavarovanju,

- kadar ima delavec poseben interes in tehtne razloge (gradnja hiše, odstranjevanje posledic nesreče, daljša potovanja, šolanje, zdraviliško zdravljenje na lastne stroške, neodložljivi osebni opravi ipd.).

(2) Odsotnost odobri poslovodni organ na osnovi pisne vloge delavca. Poslovodni organ oziroma delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa ne dopuščajo odsotnosti.

23. člen

Disciplinske sankcije

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

- opomin

- denarno kazen, ki ne sme presegati 15% povprečne plače delavca v preteklih treh mesecih

- odvzem bonitet, dogovorjenih v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Izbira ukrepa iz predhodnega odstavka je odvisna od stopnje krivde, okoliščin, v katerih je bila kršitev storjena, družinskih in socialnih razmer delavca in individualnih lastnosti delavca.

(3) Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

24. člen

Posebne oblike varstva - sekači

Za sekače, ki pri svojem delu uporabljajo motorno in ročno žago ter sekiro in prebijejo na takšnih delih najmanj 80% delovnega časa v koledarskem letu, mora delodajalec zagotoviti posebno varstvo (obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje).

25. člen

Posebne oblike varstva - delovni invalidi

Za varstvo invalidov se uporabljajo neposredno določila Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

26. člen

Posebne oblike varstva - starši

Za varstvo materinstva in pravice delavcev, ki skrbijo za otroke, varstvo mladine in varstvo starejših delavcev se uporabljajo neposredno določila Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

27. člen

Varnost pri delu

(1) Zaradi posebno težkih in nevarnih pogojev dela v gozdarstvu sta delodajalec in delavec poleg pravic in obveznosti iz varstva pri delu, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji dolžna spoštovati določila Pravilnika o varstvu pri delu v gozdarstvu.

(2) S pravilnikom se ureja področje splošnih in posebnih varstvenih ukrepov, pravice in obveznosti delavcev glede varstva pri delu, pravice in odgovornost oseb, odgovornih za varno delo, ukrepi za zagotavljanje ustreznih sredstev za delo in njihovo uporabo.

28. člen

Izobraževanje

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

(2) Medsebojne pravice in obveznosti delavcev in delodajalca v zvezi z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem se podrobneje uredijo s pogodbo.

(3) Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, ima pravico do plačane odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpit.

(4) Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji.

29. člen

Pravice delavca, ki je na izobraževanje napoten, oziroma se izobražuje v interesu delodajalca

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

(2) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa (izobraževanje ob delu) pripada delavcu najmanj:

- tri delovne dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- pet delovnih dni za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobraževanja,
- deset delovnih dni za zaključni izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- petnajst delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli,
- deset delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- petindvajset delovnih dni za magistrski izpit
- petindvajset delovnih dni za doktorat
- deset delovnih dni za strokovni izpit.

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

(4) Delavec je upravičen do odsotnosti iz prejšnjih dveh odstavkov samo tedaj, ko prvič opravlja izpit.

(5) Obseg delovnega časa za izobraževanje se določi s pogodbo, odvisno od dolžine in stopnje izobraževanja.

(6) Delavcu pripada tudi povračilo stroškov povezanih z izobraževanjem: prevoz, kotizacija, šolnina, stroški prehrane in stroški bivanja, razen, če delodajalec sam krije stroške povezane z izobraževanjem.

30. člen

Izpolnitev obveznosti iz pogodbe o izobraževanju

(1) Delodajalec mora delavcem, ki jih je napotil na izobraževanje zagotoviti ustrezno delo v skladu s pridobljeno izobrazbo takoj po končanem izobraževanju, delavcem, ki so se izobraževali v interesu delodajalca pa v času, določenem s pogodbo.

(2) Če delodajalec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec prost svojih obveznosti iz pogodbe.

(3) Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe, je dolžan delodajalcu povrniti vse stroške izobraževanja.

31. 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.

32. 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 preseгла polnega delovnega časa.

33. člen

Učenci in študenti na praksi

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

- plačilo za opravljeno delo po tej pogodbi,
- da bodo seznanjeni z nevarnostmi, povezanimi z delom,
- ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- prehrano med delom oziroma povračilo stroškov za prehrano,
- mentorstvo in uvajanje v delo.

34. člen

Obveščanje delavcev

(1) Delodajalec je dolžan obveščati delavce pisno ali ustno o:

- večletnih in letnih planih delodajalca,
- pomembnejših poslovnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev,
- doseženih letnih in medletnih poslovnih rezultatih,
- predlogih splošnih aktov, s katerimi se v skladu s to pogodbo urejajo delovna razmerja in plače,
- drugih vprašanjih, pomembnih za delavce.

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

35. člen

Pogoji za sindikalno delo

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikatov, da v skladu s svojo vlogo in nalogami delujejo pri delodajalcu, dajejo pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom. Delovanja sindikatov ni mogoče omejiti z odločitvami organov delodajalca.

(2) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- svobodo sindikalnega obveščanja in razpečevanja sindikalnega tiska,
- strokovno pomoč in druge pogoje (prostori, tehnično in administrativno delo ipd.) za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- tehnično izvedbo obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata.

36. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

(1) Za delo sindikatov mora biti zagotovljeno najmanj:

- sindikalnim zaupnikom ena plačana ura letno na vsakega delavca člana sindikata, vendar ne manj kot 30 ur letno, pri čemer v te ure ne šteje sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih višjih oblik sindikalne organiziranosti. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in direktor, pri čemer upoštevajo interese članov sindikatov in zahtev delovnega procesa. Število plačanih ur se razdeli sorazmerno številu članov, če je v organizaciji več sindikatov;
- sindikalnim zaupnikom pet plačanih delovnih dni letno za njihovo usposabljanje, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje;
- članom sindikata plačane ure za čas udeležbe na članskih sestankih;
- članom izvršilnega odbora in delovnih teles sindikata plačane ure za udeležbo na sejah teh organov;
- članom organov višjih oblik sindikalne organiziranosti plačane ure za čas udeležbe na sejah in posvetih, ki jih sklicujejo ti organi.

(2) Članski sestanki se le izjemoma in največ dvakrat letno sklicujejo med delovnim časom in to po obveznem predhodnem posvetovanju s poslovnim organom glede določitve najprimernejšega časa za organiziranje sestanka.

(3) Pogoji za sindikalno delo se določijo v pogodbi med sindikati in delodajalcem. Hkrati se porazdeli pripadajoči fond plačanih ur, ki ga ima pravico vsak izmed njih porabiti za sindikalno delo.

37. člen

Sindikalni zaupnik

(1) Pooblaščen predstavnik sindikata pri delodajalcu je sindikalni zaupnik.

(2) Sindikalni zaupnik pridobi pravico pooblaščenega predstavnika sindikata s pravicami in dolžnostmi z dnem, ko je vodstvu in organu upravljanja delodajalca vročen pisni sklep sindikata o poimenski določitvi pooblaščenih sindikalnih zaupnikov.

(3) Sindikalnemu zaupniku mora biti izdano tudi ustrezno pisno pooblastilo sindikata, katerega član je oziroma njegove organizacijske oblike.

38. člen

Imuniteta sindikalnih zaupnikov

(1) Sindikalni zaupnik uživa delovno pravno imuniteto.

(2) Odločitev pooblaščenega delavca ali organa delodajalca, s katero naj bi bil sindikalni zaupnik razporejen k drugemu delodajalcu, uvrščen med presežke delavcev ali kako drugače postavljen v manj ugoden ali podrejen položaj, je brez pravnega učinka, če sindikat k njej ne poda pisnega soglasja. Rok je osem dni. Če se v tem času ne opredeli, velja, da je dal soglasje. Sindikat lahko odkloni soglasje, če oceni, da je odločitev posledica sindikalne dejavnosti zaupnika. Pooblaščen delavec ali organ lahko sproži postopek za arbitražo. Dokazno breme je na delodajalcu.

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

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

(5) Glede sestave arbitraže in postopka pred arbitražo se smiselno uporabljajo določbe zakona in te pogodbe o arbitraži.

(6) Delovno pravna imuniteta zaupnika traja še eno leto po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

(7) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikatov - sindikalnih central, ki svojo funkcijo opravljajo neprofesionalno in so zaposleni pri delodajalcu.

39. člen

Delovanje sindikalnih zaupnikov

Sindikalni zaupnik mora opravljati sindikalno dejavnost na način, ki ne bo zmanjševal učinkovitosti poslovanja ali neutemeljeno povzročal slabih medsebojnih odnosov. Sindikalni zaupnik je zavezan, da:

- sindikalno dejavnost opravlja le v okviru delovnega časa, dogovorjenega s to pogodbo,
- deluje v smislu 36. in 37. člena te pogodbe,
- izbiro oblik, metod in sredstev za uresničevanje svoje varstvene funkcije prilagaja teži in pomenu storjenih kršitev,
- nastopa kulturno in argumentirano,
- zaradi sindikalnega dela ne zanemari svojih rednih delovnih dolžnosti ali kako drugače zlorablja položaj in pooblastila sindikalnega zaupnika.

40. člen

Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih

(1) Določila te kolektivne pogodbe in njene tarifne priloge so obvezni minimalni standardi in osnove za določanje vsebine pogodb o zaposlitvi oziroma kolektivnih pogodb pri delodajalcu.

(2) Vsi zneski, ki se nanašajo na plače, nadomestila ali druge osebne prejemke so v bruto zneskih, razen če ni izrecno določeno, da gre za neto zneske.

(3) Pri uveljavljanju materialnih pravic na podlagi skupne delovne dobe se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, bodisi v delovnem razmerju doma ali v tujini, bodisi pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico, razen dokupljene, beneficirane in posebne zavarovalne dobe.

(4) Delavci, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pripadajo povračila stroškov za prehrano med delom in drugi osebni prejemki v zvezi z delom (regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostne pomoči) v sorazmerju s časom, za katerega so sklenili delovno razmerje.

(5) Delodajalec je dolžan pisno seznaniti sindikate pri delodajalcu z metodo vrednotenja delovnih mest oziroma s spremembo ali dopolnitvijo te metode. Poslovodstvo je dolžno obravnavati mnenje sindikatov pri delodajalcu glede metode za vrednotenje delovnih mest in se do tega mnenja pisno opredeliti.

(6) Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno, najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec. Delavci morajo biti pisno obveščeni o plačilnih dnevih v tekočem letu najkasneje do 31. januarja tekočega leta, o spremembi plačilnega dne pa najkasneje tri delovne dni pred plačilnim dnevom.

(7) Plače, nadomestila plač, osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo v denarni obliki.

41. člen

Plače

(1) Plača delavca je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali pogodbo o zaposlitvi.

(2) V pogodbi o zaposlitvi delodajalec in delavec določita znesek osnovne plače v tolarjih.

(3) Osnovna plača je plača delavca glede na njegovo razvrstitev v plačilni razred.

(4) Plača delavca ne more biti nižja od najnižje osnovne plače, določene v tarifni prilogi te pogodbe.

(5) Polni delovni čas v gozdarstvu je določen v 16. členu te pogodbe.

(6) Norma ali drugo podobno merilo za merjenje delovnih rezultatov je ustrezna, če jo dosega vsaj 80% delavcev, ki delajo po teh kriterijih. Če delavec ne doseže vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na strani delavca, je upravičen do 100% osnovne plače.

(7) Za gozdarske delavce šteje delo na terenu kot normalni delovni pogoj. Delo na terenu je sestavina zahtevnosti dela posameznih delovnih mest v gozdarstvu in se upošteva pri določanju osnovne plače.

(8) Tarifna priloga določa zneske najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih.

42. člen

Razvrščanje delovnih mest

(1) Razvrščanje delovnih mest v tarifne razrede po tej pogodbi opravi poslovodni organ ali ustrezna strokovna služba v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest.

(2) Delovna mesta v gozdarstvu se zaradi težavnih delovnih pogojev delijo na tipična in netipična delovna mesta. Razvrščajo se po določilih 7. člena te pogodbe.

(3) V skladu s takšno opredelitvijo sta v tarifni prilogi ločeno opredeljeni tabeli najnižjih osnovnih plač.

43. člen

Plače na podlagi delovne uspešnosti

(1) Delovna uspešnost se meri oziroma ocenjuje za posameznika ali skupinsko. Osnove za določanje delovne uspešnosti so: količina, kakovost in gospodarnost del. Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti morajo biti delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

(2) Za delavce, katerih delo ni normirano, je predviden količinski učinek 100% doseganje programa dela. Za normirana dela pa veljajo normativi, določeni v splošnih aktih organizacije, ki temeljijo na enotnih normativih gozdnih del. Njihovo 100% doseganje pomeni normalno količino opravljenega dela.

(3) Kakovost opravljenega dela se ugotavlja na podlagi doseganja normativov kakovosti izdelave, normativov izmeta, pogostosti in resnosti napak in samostojnosti opravljanja del.

(4) Učinek iz gospodarnosti dela se ugotavlja le v primeru doseženega količinskega plana in sicer tako, da se dosežena ekonomičnost primerja s planirano.

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

44. člen

Inovacije

Nagrajevanje inovacij se izvaja v skladu s pravilnikom o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju. Delavcu v gozdarstvu pripada najmanj 3% letnega čistega dobička, pridobljenega z inovacijo.

45. člen

Dodatki - splošno

- (1) Delavcem pripadajo dodatki za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden in dodatek na delovno dobo. Ti dodatki niso sestavni del osnovne plače.
- (2) Dodatki se obračunavajo le za čas, v katerem je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.
- (3) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka.

46. člen

Višina dodatkov

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

za deljen delovni čas, za prekinitev več kot 1 uro	15%
za dežurstvo	20%
za nočno delo	30%
za delo preko polnega delovnega časa	30%
za delo v nedeljo	50%
za delo na dela proste dneve po zakonu	50%

- (2) Delavcu za čas pripravljenosti na domu pripada nadomestilo plače najmanj v višini 10% osnovne plače delavca.
- (3) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe. Dodatek se obračuna za vse opravljene ure v rednem in podaljšanem delovnem času.
- (4) Delavcem, ki so določeni za mentorje pripravnikom, pripada za čas, ko to delo opravljajo, dodatek v višini 5% na osnovno plačo.
- (5) Delavcem v proizvodnji pripada v izjemnih primerih dodatek na čas izgubljen med hojo do delovišča. Pogoji je, da je čas potreben za hojo daljši od ene ure, oziroma, da je višinska razlika, ki jo mora premagati večja od 300 m. Dodatek se obračuna po osnovni vrednosti delovne naloge in obračunske postavke po času.

47. člen

Nadomestilo za čas stavke

- (1) Do nadomestila v višini 70% osnovne plače so upravičeni tudi delavci, ki stavkajo, vendar največ pet delovnih dni, pod naslednjimi pogoji:
- če stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe;
 - če je stavka organizirana v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili.
- (2) Nadomestilo se izplača v breme delodajalca.

48. člen

Plačilo učencem, vajencem in študentom

(1) Učencem, vajencem in študentom na praksi se za polni delovni čas in predviden delovni rezultat obvezne delovne prakse izplača plačilo najmanj v višini, kot ga določa podzakonski akt vlade. Imajo tudi pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.

(2) Učenci, vajenci in študentje imajo pravice iz tega člena tudi, če prejemajo štipendijo.

49. člen

Plača sindikalnih zaupnikov

Za čas opravljanja sindikalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred opravljanjem te funkcije. Valorizira se z rastjo plač pri delodajalcu.

50. 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 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.

51. člen

Obračun plače

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

- osnovno plačo delavca,
- osnovno plačo za redno delo,
- plačo za delo preko polnega delovnega časa,
- dodatke po vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi,
- stimulatívni del plače,
- nadomestila po posameznih vrstah,
- bruto plačo,
- davke in prispevke,
- čisto plačo,
- druge osebne prejemke,
- odtegljaje.

(2) Na zahtevo delavca ali sindikalnega zaupnika je dolžan delodajalec dati potrebna pojasnila.

52. člen

Regres za letni dopust

(1) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

(2) Družba ni likvidna, če iz poslovnih knjig izhaja, da začasno ni sposobna tekoče poravnati dolgove.

53. člen

Jubilejna nagrada

(1) Jubilejna nagrada delavcev je odvisna od delovne dobe pri zadnjem delodajalcu in znaša:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu ter za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu
- v višini kot jo določa podzakonski akt vlade.

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

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

(4) Isti delodajalec je dolžan izplačati jubilejno nagrado za isti jubilej le enkrat.

(5) Za delo pri zadnjem delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca in pri delodajalcih, ki so kapitalsko povezani z večinskim deležem.

54. člen

Solidarnostna pomoč

(1) V primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč. V primeru smrti delavca pripada njegovim družinskim članom 60% povprečne plače v RS za pretekle tri mesece. V primeru smrti družinskega člana pa 30% enakega povprečja.

(2) Solidarnostna pomoč pripada delavcu tudi v primeru težje invalidnosti (II. kategorija) in elementarne nesreče.

(3) O drugih solidarnostnih pomočeh odloča delodajalec na predlog sindikata.

55. člen

Povračilo stroškov za prehrano

(1) Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom. Povračilo jim pripada za dneve prisotnosti na delu.

(2) Do povračila so upravičeni tudi pripravniki, učenci, vajenci in študentje na praksi.

56. člen

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz od kraja dejanskega bivanja do kraja dejanskega opravljanja dela.

57. člen

Povračilo stroškov na službenem potovanju

(1) Če je bil delavec napoten na službeno potovanje, mu pripada povračilo stroškov za prehrano (dnevnic), povračilo stroškov za prenočišče in za prevoz.

(2) V primeru potovanja v tujino se stroški povrnejo v skladu s podzakonskim aktom vlade.

58. člen

Nadomestilo za uporabo svojih delovnih sredstev

Delavcem, ki opravljajo dela s svojimi delovnimi sredstvi ali uporabljajo svoja zaščitna sredstva, pripada nadomestilo za njihovo uporabo. Nadomestilo ne more biti višje od priznanih stroškov v kalkulaciji cene.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

59. člen

Izvrševanje določb

(1) Stranki kolektivne pogodbe si morata z vsemi razpoložljivimi sredstvi prizadevati za izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

(2) Stranki sta dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te pogodbe.

60. člen

Reševanje sporov

(1) Za reševanje sporov med strankama kolektivne pogodbe se ustanovi komisija za pomirjanje in arbitražni svet.

(2) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta vsaka po dva člana komisije za pomirjanje. Člani komisije imenujejo predsednika kot petega člana, za katerega se skupno dogovorijo.

61. člen

Postopek pomirjanja

- (1) Postopek pomirjanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.
- (2) Pomirjanje velja za neuspešno, če to izjavi pisno ena izmed strank, če stranki ne imenujeta svojih članov oziroma, če člani ne izvolijo predsednika.
- (3) Če je pomirjanje neuspešno, odloči o spornih vprašanih arbitražni svet.
- (4) Vsak sporazum mora biti v pisni obliki. Doseženi sporazum ali odločitev arbitražne komisije dopolnjuje ali nadomešča sporne določbe kolektivne pogodbe.

62. člen

Organ za tolmačenje

Stranki kolektivne pogodbe imenujeta tričlanski organ za tolmačenje kolektivne pogodbe. Vsaka članica imenuje po enega člana, tretjega imenujeta sporazumno.

63. člen

Kršitev določb

- (1) Če ena od strank krši obveznosti po kolektivni pogodbi, lahko druga stranka od pogodbe odstopi.
- (2) Odpoved pogodbe teče po postopku, ki je predviden za sklenitev, spremembo in dopolnitev pogodbe.

64. člen

Sklenitev, sprememba in dopolnitev kolektivne pogodbe

- (1) Postopek za sklenitev kolektivne pogodbe se začne na pobudo ene izmed strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti kolektivne pogodbe.
- (2) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe. Svojo obrazloženo zahtevo predloži v pisni obliki drugi stranki. Slednja se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.
- (3) Če druga stranka predloga ne sprejme ali nanj ne odgovori v postavljenem roku, predlagateljica začne postopek pred komisijo za pomirjanje.
- (4) Določila drugega in tretjega odstavka tega člena veljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

KONČNE DOLOČBE

65. člen

Pravica do enake plače

Z uveljavitvijo te kolektivne pogodbe se plača delavcev ne sme znižati.

66. člen

Spremembe delovno pravne zakonodaje

Določbe, ki v nespremenjenem besedilu ali vsebini povzemajo delovno pravno zakonodajo se s spremembo le-teh ustrezno spremenijo brez postopkov, ki so sicer določeni za spremembo te kolektivne pogodbe, kar pogodbeni stranki potrdita z ugotovitvenim sklepom najpozneje v roku dveh mesecev od njihove uveljavitve, sicer se uporabljajo neposredno.

67. člen

Prenehanje veljavnosti pogodbe

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO – razširjena veljavnost Ur.l. 25/2014

Z dnem uveljavitve te pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije z aneksom (Uradni list RS, št. 68/94, 42/95 in 75/02).

Ljubljana, dne 5. januarja 2005.

Predstavnik delodajalcev:
GZS – Združenje
za gozdarstvo
Predsednik UO
mag. Emilijan Trafela l. r.

Predstavnik delojemalcev:
Sindikat gozdarstva Slovenije
Predsednik
Marko Fičur l. r.

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za kmetijstvo in živilstvo
Predsednica
Veronika Ermenc l. r.

Ta kolektivna pogodba je bila s sklepom o registraciji kolektivne pogodbe, ki ga je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 11. 1. 2005 pod zap. št. 50/4 in št. spisa 02047-1/2005/2.

Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za gozdarstvo

TARIFNO PRILOGO
h Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije

1. OSNOVNE PLAČE

Najnižje osnovne bruto plače po posameznih tarifnih razredih ločeno za netipična (A) in tipična (B) gozdarska dela po Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije, veljavne od 1. junija 2010 dalje, znašajo:

TR		A -	RR	€/h	B -	RR	€/h
		mesečno			mesečno		
		(€)			(€)		
I	Enostavna dela	654,69	1,00	3,76	654,69	1,00	3,76
II	Manj zahtevna dela	669,50	1,02	3,85	755,00	1,15	4,34
III	Srednje zahtevna dela	685,50	1,05	3,94	855,00	1,31	4,91
IV	Zahtevna dela	725,00	1,11	4,17	908,00	1,39	5,22
V	Bolj zahtevna dela	820,00	1,25	4,71	960,00	1,47	5,52
VI	Zelo zahtevna dela	975,00	1,49	5,60	1.015,00	1,55	5,83
VII	Visoko zahtevna dela	1.095,00	1,67	6,29	1.245,00	1,90	7,16
VIII	Najbolj zahtevna dela	1.300,00	1,99	7,47	1.480,00	2,26	8,51
IX	Izjemno zahtevna dela	1.550,00	2,37	8,91	1.765,00	2,70	10,14

Za mesečni obračun plač pri posameznem delavcu se uporabi urna postavka TR iz stolpcev A in B ter mesečni fond ur kot ga določi posamezni delodajalec z letnim planom izrabe delovnega časa. Obračuni zaslužkov in končna izplačila plače se izražajo na dve decimalni mesti.

2. REGRES ZA LETNI DOPUST

Delavcu pripada regres za letni dopust najmanj v višini 850 € za poln delovni čas in ne več kot določa podzakonski akt Vlade RS. Izplačilo posameznemu delavcu je vezano na pravico do letnega dopusta, ki se delavcu odmerja v skladu z ZDR in ZDR-A.

3. PREHRANA MED DELOM

Delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom v višini zgornjega zneska, določenega s podzakonskim aktom Vlade RS.

4. PREVOZ NA DELO IN Z DELA

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 60% stroškov javnega prevoza. Če ta ni organiziran, mu pripada za vsak kilometer znesek največ v višini, ki je določen s podzakonskim aktom Vlade RS.

5. SLUŽBENA POTOVANJA

Delavcu pripada povračilo stroškov na službenem potovanju največ do višine, ki je določena s podzakonskim aktom Vlade RS.

6. VELJAVNOST TARIFNE PRILOGE

Tarifna priloga začne veljati s podpisom obeh strank, uporablja pa se za vsa izplačila od 1. 6. 2010 dalje. Tarifna priloga velja do spremembe.

Z dnem ko začne veljati ta tarifna priloga, preneha veljati Tarifna priloge h Kolektivni pogodbi za gozdarstvo (Uradni list RS, št. 99/08) z dne 22. 9. 2008.

Tarifna priloga se vpiše v razvid kolektivnih pogodb pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve in se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

7. OSTALO

Podpisnik delodajalcev je dolžan seznaniti vse članice Združenja za gozdarstvo pri GZS in Združenje delodajalcev Slovenije takoj po podpisu te tarifne priloge zaradi pravočasne uporabe.

Ljubljana, dne 22. aprila 2010

Predstavnik delodajalcev:
GZS – Združenje za gozdarstvo
Predsednik UO:
mag. Branko Južnič l.r.

Predstavnik delojemalcev:
Sindikat gozdarstva Slovenije
Predsednik:
Janko Kerneža l.r.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 25. 5. 2010 izdalo potrdilo št. 02047-1/2005/12 o tem, da je Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 29/3.

Sklep o ugotovitvi razširjene veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za gozdarstvo Slovenije

Ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti izdaja v zadevi razširitve veljavnosti Kolektivne pogodbe za gozdarstvo Slovenije,

na predlog Združenja delodajalcev Slovenije, g. i. z. – Sekcija za kmetijstvo in živilstvo, Dimičeva 9, Ljubljana, ki ga zastopa Zdravko Sančanin in Gospodarske zbornice Slovenije – Združenje za gozdarstvo, Dimičeva 13, Ljubljana, ki jo zastopa Jože Sterle, na podlagi drugega odstavka 12. člena in 13. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) naslednji

S K L E P

Ugotovi se razširjena veljavnost celotne Kolektivne pogodbe za gozdarstvo Slovenije, ki se nanaša na spodaj navedene dejavnosti na vse delodajalce, ki opravljajo eno izmed sledečih dejavnosti kot glavno dejavnost:

- 02.100 gojenje gozdov in druge gozdarske storitve
- 02.200 sečnja
- 02.400 storitve za gozdarstvo.

Št. 02047-1/2005-31

Ljubljana, dne 2. aprila 2014

Peter Pogačar l.r.
Generalni direktor

Na podlagi 64. člena Kolektivne pogodbe za gozdarstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 16/05 s spremembami) in Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) sklepata pogodbeni stranki kot predstavniki delodajalcev:

- Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za gozdarstvo Slovenije
- Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za kmetijstvo in živilstvo

kot predstavniki delojemalcev:

- Sindikat gozdarstva Slovenije

naslednji

A N E K S

h Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije (Uradni list RS, 16/05 s spremembami)

kot sledi:

1. člen

V prvem odstavku 7. člena se v stolpcu B v točki IV. za besedami »mehanik-voznik gozdarskega kamiona« doda besede »upravljalec procesorja in forwarderja«.

2. člen

19. člen se spremeni tako, da glasi:

»(1) Daljše trajanje letnega dopusta kot ga določa vsakokrat veljavni zakon o delovnih razmerjih se določa po naslednjih merilih:

Delovna doba:

- za vsakih polnih pet let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu – 1 delovni dan.

Zahtevnost dela:

- za delovna mesta s V.–VIII. stopnjo zahtevnosti del v 7. členu KP – 1 delovni dan.

Težavni delovni pogoji:

- za tipična delovna mesta iz stolpca B 7. člena KP: gozdar – gojitelj, sekač, traktorist, žičničar, mehanik-voznik gozdarskega kamiona, upravljalec procesorja in forwarderja – 2 delovna dneva
- ostala delovna mesta iz II.–IV. TR stolpca B 7. člena KP – 1 delovni dan.

(2) Skupni letni dopust delavca znaša največ 30 dni, če ni za delavca ugodneje določeno v podjetniški kolektivni pogodbi, splošnem aktu delodajalca ali pogodbi o zaposlitvi. Navedena omejitev ne velja kolikor delavec preseže omejitev na podlagi upoštevanja zakonskih kriterijev za odmero dopusta.

- (3) Spremenjeni kriteriji iz 19. člena KP se prvič uporabijo pri odmeri letnega dopusta za leto 2016.«

3. člen

Drugi odstavek 20. člena se spremeni tako, da glasi:

»(2) Delavec mora biti o višini dopusta v koledarskem letu obveščen najkasneje do 31. marca tekočega leta.«

4. člen

Tretji odstavek 46. člena se spremeni tako, da glasi:

»(3) Delavcu, ki se zaposli pri delodajalcu po uveljavitvi sprememb te kolektivne pogodbe, pripada dodatek v višini 0,4 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Delavcu, ki nadaljuje delo pri delodajalcu tudi po uveljavitvi sprememb te kolektivne pogodbe, se štetje let delovne dobe ne pretrga oziroma ne spremeni, zato delavcu še naprej pripada dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

Delovna doba pri zadnjem delodajalcu, ki se upošteva pri izračunu dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, je delovna doba, ki jo je delavec dosegel pri delodajalcu, izplačevalcu dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu od veljavnosti tega aneksa dalje.«

5. člen

Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije

Spremeni se 1. točka Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije tako, da glasi:

1. OSNOVNE PLAČE

Najnižje osnovne bruto plače iz 41. člena Kolektivne pogodbe za gozdarstvo so, po posameznih tarifnih razredih ločeno za tipična (B) in netipična (A) gozdarska dela, naslednje:

Tarifni razred	A	RR	€/uro	B	RR	€/uro
I. Enostavna dela	690,78	1,00	3,97	690,78	1,00	3,97
II. Manj zahtevna dela	709,92	1,03	4,08	802,14	1,16	4,61
III. Srednje zahtevna dela	727,32	1,05	4,18	908,28	1,31	5,22
IV. Zahtevna dela	772,56	1,12	4,44	969,18	1,40	5,57
V. Bolj zahtevna dela	870,00	1,26	5,00	1.019,64	1,48	5,86
VI. Zelo zahtevna dela	1.024,86	1,48	5,89	1.066,62	1,54	6,13
VII. Visoko zahtevna dela	1.153,62	1,67	6,63	1.311,96	1,90	7,54
VIII. Najbolj zahtevna dela	1.365,90	1,98	7,85	1.555,56	2,25	8,94
IX. Izjemno zahtevna dela	1.628,64	2,36	9,36	1.854,84	2,69	10,66

Zneski najnižjih osnovnih bruto plač veljajo za povprečno mesečno obveznost 174 ur.

6. člen

V ostalih členih ostane kolektivna pogodba nespremenjena.

7. člen

Aneks začne veljati in se uporabljati prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Ljubljana, dne 18. maja 2015

Predstavnika delodajalcev

GZS – Združenje za gozdarstvo Slovenije

Upravni odbor

Predsednik

mag. Brane Južnič l.r.

ZDS – Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za kmetijstvo in živilstvo
Predsednik
Zdravko Sančanin l.r.

Predstavnik delojemalcev

Sindikata gozdarstva Slovenije
Republiški odbor
Predsednik
Janko Kerneža l.r.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 4. 6. 2015 izdalo potrdilo št. 02047-1/2005-33 o tem, da je Aneks h Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 29/5.