

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 predstavnik delodajalcev Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje za tisk in Združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za tisk in predstavnik delojemalcev Konfederacija Sindikatov Slovenije Pergam

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti

Uradni list RS, št. 51/1998, 39/1999 - ZMPUPR, 48/2001, 64/2001, 6/2002, 69/2002, 24/2004, 103/2004, 79/2005, 43/2006
- ZKoiP, 95/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008

I. 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 grafično dejavnost, z naslednjimi šiframi podrazreda dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti:

- DE/22.21 tiskanje časopisov,
- DE/22.22 drugo tiskarstvo,
- DE/22.23 knjigoveštvo in dodelava,
- DE/22.24 priprava in proizvodnja tiskovnih sestavkov,
- DE/22.25 druge s tiskarstvom povezane storitve.

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 pogodba ne velja.

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

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Ta pogodba začne veljati z dnem sklenitve in velja do 31. 12. 1999. Pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb od 44. do 58. člena te pogodbe. Tarifna priloga se sklene najkasneje do 31. 12. za naslednje leto.

(3) Če se tarifna priloga ne sklene v tem roku, se podaljša vsakokrat za eno leto.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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 ustrezn register.

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

(5) Izraz "delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi" pomeni delavca, ki ga delodajalec določi z aktom oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, ali s statutom

(v nadaljnjem besedilu: vodilni delavec).

(6) Izraz "splošni akt" pomeni akt delodajalca, ki na splošni 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, 24-1017/2004)

(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

Enotni minimalni standardi

(1) Določila in zneski iz te pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih pri delodajalcih, če le ti teh standardov ne urejajo.

II. 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 zadošča nedokončana osnovna šola.

II. tarifni razred: (manj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe, še krajši eno- ali večmesečni tečaji.

III. tarifni razred: (srednje zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva do dveletno javno priznana poklicno ali strokovno izobraževanje.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

IV. tarifni razred: (zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva vsaj dveinpolletno javno priznanje poklicno ali strokovno izobraževanje.

V. tarifni razred: (zahtevnejša dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva triletno javno priznana poklicno ali strokovno izobraževanje in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali delovna mesta, za katera se zahteva štiri- ali petletno javno priznana strokovno izobraževanje.

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: (najzahtevnejša dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem izobraževanju.

IX. tarifni razred: (izjemno pomembna, najzahtevnejša 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 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.

Tipična dela in naloge

Tipična dela in naloge po tarifnih razredih so:

I. Tarifni razred

- najenostavnejša dela, ki se opravljajo s preprostimi delovnimi sredstvi, ali delovnimi postopki, za katere ni potrebno predhodno znanje, ne zahtevajo posebne strokovne usposobljenosti, delo z najnižjo stopnjo odgovornosti.

II. Tarifni razred

- enostavna dela, ki se opravljajo s preprostimi delovnimi sredstvi in postopki, ki zahtevajo krajše priučevanje za delo in ne zahtevajo posebne strokovne usposobljenosti; delo z nižjo stopnjo odgovornosti,

- zahtevana je osnovna šola in dodatno usposabljanje do 1 leta.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

III. Tarifni razred

- manj zahtevna dela, ki zahtevajo znanje, pridobljeno s strokovnim usposabljanjem na ustreznem tečaju, ali šolanje do dveh let; delo z nižjo stopnjo odgovornosti.

IV. Tarifni razred

- srednje zahtevna dela, ki se opravljajo na zahtevnejših delovnih sredstvih z vnaprej predvidenimi postopki, potrebno je daljše priučevanje ali strokovno usposabljanje v triletnih poklicnih šolah in dodatno usposabljanje v skladu s predpisi podjetja; delo s srednjo stopnjo odgovornosti.

V. Tarifni razred

- zahtevana dela z raznovrstnimi delovnimi sredstvi in postopki, ki niso v celoti predvideni, potrebno strokovno izobraževanje v štiriletnem izobraževalnem programu in samostojnost pri delu; delo s srednjo stopnjo odgovornosti.

VI. Tarifni razred

- zahtevna dela z raznovrstnimi zahtevnimi delovnimi sredstvi in postopki, ki so le delno predvideni, potrebno strokovno izobraževanje na I. stopnji fakultetnega študija ali v višji šoli, daljše usposabljanje in pridobitev potrebnih funkcionalnih znanj; delo z večjo stopnjo odgovornosti.

VII. Tarifni razred

- zelo zahtevna dela z raznovrstnimi zahtevnimi delovnimi sredstvi in postopki, ki so le delno predvideni, potrebno je strokovno izobraževanje, pridobljeno na II. stopnji fakultetnega študija ali na višji šoli in specializacija, pridobitev potrebnih funkcionalnih znanj z dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem, samostojnost pri delu in večja stopnja odgovornosti.

VIII. Tarifni razred

- zahtevna dela vodenja skupin ali izmen in kreativna strokovna dela, za katera je potrebno strokovno izobraževanje, pridobljeno na II. stopnji fakultetnega študija ali na visoki šoli z ustrežno specializacijo, pridobivanje potrebnih funkcionalnih znanj s stalnim izobraževanjem ali usposabljanjem, delo je samostojno s povečanim umskim naporom ter večjo stopnjo odgovornosti za lastno delo in delo ter varnost drugih.

I. Tarifni razred

1. Dela ročnega zavijanja.
2. Ročna dela po navodilih.
3. Interni transport.

II. Tarifni razred

1. Dela s svinčnim stavkom (razmetavanje in sortiranje polnilnega materiala, čiščenje klišejev itd.).
2. Pomožna dela v montaži in kopirnici (priprava filma, plošč, papirja, izdelava ozalid kopij).
3. Pomožna dela pri tiskarskih strojih (pranje valjev, cilindrov in druga čiščenja, čiščenje tiskovnih sestavkov in sortiranje, priprava tiskovnega materiala za vlagalne sisteme, dodajanje barvila v barvniku).
4. Kontroliranje in polnjenje s kemičnimi preparati, razvijalnih strojev, kopeli za izpiranje itd.
5. Zaščita tiskovnih sestavkov za ponovno uporabo.
6. Razdiranje montaž in čiščenje filmov ter folij.
7. Splošna dela pri pripravi sit in tiskovnih sestavkov v bakrotisku in po uporabi.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

8. Strežba na tiskarskih strojih za visoki, globoki, propustni, tisk z ravnine in dodelovalnih strojev (vlaganje, odlaganje...).

9. Ročno štetje in izločanje pol (sortiranje).

III. Tarifni razred

1. Vnašanje teksta preko terminala.

2. Pripravljanje in arhiviranje tiskovnih predlog.

3. Strežba vlagalnega sistema in ostala pomožna dela pri tiskarskih strojih - tisk iz pole, formata A0 in več.

4. Upravljanje in strežba enostavnih, samostojnih naprav v dodelavi tiskovin.

5. Strežba več dodelovalnih enot, avtomatov in agregatov po navodilih.

6. Strežba na dodelavnih linijah z več kot 4 delovnimi postajami po navodilih.

7. Pomožna dela pri rotacijah.

IV. Tarifni razred

1. Priprava skic in predlog.

2. Stavljenje na fotostavnih napravah in upravljanje razvijalnih strojev.

3. Ročno stavljenje, enostavni prelomi, montaža klišejev, opravljanje domačih korektur.

4. Montaža in prelom fotostavka.

5. Reprofotografska, retušerska, litografska in montažerska dela črtnih, enobarvnih in večbarvnih predlog nižje zahtevnostne stopnje.

6. Predpriprava tiskovin sestavkov za visoki tisk, posamična strojna obdelava plošč, izdelava matric.

7. Kopiranje in razvijanje fotopolimernih sestavkov z eno in večbarvnimi autotipijami.

8. Upravljanje in strežba kopirnih avtomatov.

9. Obdelava bakrotiskarskega valja - tiskovnega sestavka.

10. Tiskanje na tiskarskih strojih - tisk s pole, z manj kot 4 člani.

11. Priprava in izdelava šablon v sito tisku.

12. Tiskanje na tiskarskih strojih za sito tisk.

13. Upravljanje samostojnih dodelovalnih strojev.

14. Ročna knjigoveška dela (izdelava vzorcev).

15. Stavljenje na stavnih strojih.

V. Tarifni razred

1. Čitanje domačih in avtorskih korektur.

2. Zahtevni ročni prelom fotostavka.

3. Montažerska dela zahtevnih večbarvnih predlog.

4. Odtisovanje eno in večbarvnih poskusnih odtisov na ofset odtisovalni preši.

5. Upravljanje gravirnih strojev in naprav.

6. Tiskanje na rotacijah za visoki in globoki tisk ter tisk z ravnine.

7. Tiskanje na strojih za tisk neskončnih obrazcev.

8. Upravljanje skupine dodelovalnih strojev.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

9. Korekture na terminalu.
10. Označevanje in kodiranje rokopisov, stavljenje brez delovne priprave rokopisa.
11. Prelom zahtevnega sestavka na terminalu, opravljanje zadnje korekture.
12. Opravljanje retuše na prosojnih in neprosojnih predlogah, opravljene z negativ/pozitiv postopkov ali kolor retušo.
13. Priprava in izdelava kontra mask, barvnih diapozitivov, poltonskih izvlečkov, rastriranje v reprokameri, povečevalniku ali kontaktnem aparatu, kot izdelava barvnih izdelkov.
14. Izdelava risb po skici, tonska in barvna litoretuša, mehanska sestava z vkopiravanji.
15. Upravljanje skenerjev.
16. Operaterska dela na sistemih EMS.
17. Vodenje tiskanja ofset tiskarskih strojev s štirimi in več členi.
18. Vodenje tiskanja na rotacijah za visoki, globoki tisk in tisk z ravnine.
19. Vodenje zahtevnih dodelovalnih linij.
20. Revizorska dela.
21. Oblikovanje tehnoloških procesov enostavnih grafičnih izdelkov.
22. Strokovno vodenje skupin - inštruktaža.

VI. Plačilni razred

1. Oblikovanje tehnoloških procesov grafičnih izdelkov.
2. Vodenje skupin.

VII. Plačilni razred

1. Procesna tehnologija.
2. Samostojno oblikovanje tehnoloških procesov.

Ostala dela

I. Tarifni razred

1. Čiščenje prostora in zgradb.
2. Enostavna kurirska dela.
3. Spremljanje dvigal.

II. Tarifni razred

1. Kurirska dela z dodatnimi nalogami.
2. Skladiščna dela (raztovarjanje, razmeščanje).
3. Pomožna dela v menzi (kuhinji).
4. Vratarska dela.
5. Enostavna administrativna dela (vodenje evidenc, poenterstvo).
6. Receptorska dela.
7. Enostavna vzdrževalna dela.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

III. Tarifni razred

1. Šoferska opravila (osebna vozila, večji kamioni).
2. Zahtevnejša administrativna dela.
3. Vzpostavljanje telefonskih zvez.

IV. Tarifni razred

1. Samostojna vzdrževalna dela (strojev, naprav, inštalacij).
2. Dela vhodne kontrole kakovosti materiala.
3. Kuharska opravila.

V. Tarifni razred

1. Knjigovodska dela.
2. Medfazna, procesna in končna kontrola kakovosti.
3. Referentska dela (nabava prodajna, tajniška).
4. Vodenje operativnih skupin.

VI. Tarifni razred

1. Zahtevna referentska dela (zunanjetrgovinski posli...)
2. Specialna vzdrževalna dela.
3. Dela prevzema in obdelave naročil.
4. Marketinške raziskave trga.
5. Oblikovanje in konstrukcija grafičnih izdelkov.
6. Oblikovanje delovnih procesov, porabe časa in materiala.
7. Izdelava kalkulacij.
8. Vodenje operativnih oddelkov.

VII. Tarifni razred

1. Samostojna dela prevzema in obdelave naročil.
2. Razvoj informacijskih sistemov.
3. Samostojna strokovna dela iz področij kadrovanja, izobraževanja, plana in analiz, varstva pri delu, pravne zadeve.
4. Vodenje strokovnih skupin in služb.

VIII. Tarifni razred

1. Vodenje razvojnih projektov.
2. Vodenje strokovnih oddelkov.

IX. Tarifni razred

- izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela.

8. člen
Prenos pooblastil

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

Poslovodni delavec lahko prenese pooblastilo za odločanje o posameznih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev na vodilnega delavca, ki ima najmanj peto stopnjo izobrazbe, pri delodajalcih z več kot 50 zaposlenimi delavci.

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,
- osnovno plačo in dodatke,
- 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 ki vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca (odškodnina, odmena...).

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

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

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

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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, zadošča, 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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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.

(8) Pripravnništva 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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

45 dni. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delovno razmerje preneha z dnem, ko ga ni opravil.

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

12. člen

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

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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 pripravništva postopkov po tem členu ni mogoče voditi.

13. člen

Razporejanje delavcev v izjemnih primerih

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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

Razporejanje delavcev iz kraja v kraj

Se uporablja v celoti, če je kraj dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, pri čemer se pojem razporejanja uporablja v smislu napatitve na delo v drug kraj (Uradni list RS, št. 24-1017/2004)

(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,

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

- 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).

15. člen

Prevzem na delo k drugemu delodajalcu

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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.

(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.

16. člen

Delo na domu

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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, 24-1017/2004)

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

17. člen

Določanje presežnih delavcev

- (1) Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da jih je mogoče medsebojno prerazporejati v skladu z zakonom.
- (2) Prvi kriterij za ohranitev zaposlitve je doseganje delovnih rezultatov. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo boljše delovne rezultate.
- (3) Kriterije doseganja delovnih rezultatov je mogoče uporabiti pri določanju presežnih delavcev le, če so vnaprej določena merila za ugotavljanje delovnih rezultatov in so se uporabljala najmanj zadnjih šest mesecev pred sprejemom programa razreševanja presežnih delavcev.
- (4) V primeru enakega doseganja delovnih rezultatov ali neizdelanih ali neuporabljenih meril za ugotavljanje delovnih rezultatov je drugi kriterij za ohranitev zaposlitve upoštevanje strokovne izobrazbe delavca oziroma usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost).
- (5) Tretji kriterij je upoštevanje delovnih izkušenj pri enakih ali sorodnih delih. Upošteva se v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).
- (6) Četrti kriterij je upoštevanje delovne dobe pri delodajalcu, ki ugotavlja presežke. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah).
- (7) Peti kriterij je upoštevanje zdravstvenega stanja delavca (ob enaki uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi). Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu pri delodajalcu.
- (8) Šesti kriterij je upoštevanje socialnega stanja. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem; pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, premoženjsko stanje delavca in opravljanje pridobitne dejavnosti (kmetijstvo, obrt, podjetništvo, lastništvo oziroma večinsko lastništvo družb) delavca oziroma člana družine, če dohodek iz tega naslova presega letni znesek 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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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.

18. člen

Začasno prenehanje potreb po delu delavcev

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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. Delavci, ki so začasno razporejeni k drugemu delodajalcu, še naprej uresničujejo pri prvem delodajalcu pravice do stanovanjskih kreditov, do uporabe počitniških zmogljivosti in do izobraževanja, pod enakimi pogoji kot delavci, ki niso začasen presežek.

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.

19. 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 osmih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pomirjanja.

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

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

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

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

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

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

20. 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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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 pri delodajalcu.

21. člen Delovni čas

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(1) Delovni čas pri delodajalcih grafične 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. 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, 24-1017/2004)

(5) Delavce se o potrebnem delu preko polnega delovnega časa praviloma seznanijo 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 Merila za nočno delo

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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,

- 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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

inšpekcije dela.

23. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez

nadomestila plače

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

lastne poroke	2 dni
rojstva otroka	2 dni
poroke otroka	1 dan
smrti zakonca, otrok, posvojenca, staršev	3 dni
smrti bratov, sester, starih staršev	1 dan
selitve delavca oziroma družine v interesu delodajalca	2 dni
selitve delavca oziroma družine	1 dan
elementarnih nesreč	3 dni
za spremljanje otroka, starega do 10 let na klimatsko zdravljenje in s klimatskega okrevanja	2 dni

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

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

(4) 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.

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

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

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

(7) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

24. člen

Razporejanje delavca - invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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.

25. člen

Letni dopust

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(1) Letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni.

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

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

(4) Poleg osnovnega 18-dnevnega dopusta delavcu pripadajo dodatni dnevi dopusta po sledečih kriterijih:

- delovna doba delavca,
- pogoji dela z izmenskimi deli,
- 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 deli	1 dan

3. Kriterij strokovne zahtevnosti delovnega mesta:

delavcem na delovnih mestih I. in II. skupine	1 dan
delavcem na delovnih mestih III. in IV. skupine	2 dni
delavcem na delovnih mestih V. in VI. skupine	3 dni
delavcem na delovnih mestih VII. in VIII. in IX. skupine	4 dni

4. Socialno zdravstveni kriteriji:

delovni invalidi in delavci z najmanj 60% telesno okvaro	3 dni
starši oziroma delavci, ki negujejo in varujejo težje telesno ali težko duševno prizadeto osebo	5 dni

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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
Mladoletni delavci do 18 let dodatno	7 dni

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

- roditelj s tremi ali več otroci do 15 let 3 dni

6. Poseben prispevek delavca k uspehu delodajalca

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

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

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

26. 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.

27. člen

Disciplinski postopek

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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.

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

28. člen

Organ, ki odloča o pravicah delavcev na drugi stopnji

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(1) O pravicah delavcev odloča na drugi stopnji tričlanska komisija oziroma organ, določen s splošnim aktom delodajalca

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

29. člen Odškodnina

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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 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.

(4) V primeru škode, ki bi jo utrpel delodajalec v času odpovednega roka zaradi enostranskega prenehanja delovnega razmerja, je delavec dolžan povrniti škodo.

30. 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.

31. člen

Dolžina odpovednega roka

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

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

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

32. člen Varnost in zdravje pri delu

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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

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

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

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

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

33. 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 delovnopravni zakonodaji.

34. 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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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.

35. 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.

36. člen

Razporeditev in obveznosti

Se uporablja v celoti s tem, da se pojem "razporediti" uporablja kot ponudbo sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z 90. členom zakona

(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.

37. 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.

38. člen

Mentorji praktičnega pouka

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

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

39. 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 (57. člen),

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

- 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.

40. člen

Obveščanje delavcev

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

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

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

41. 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 40. 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.

42. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

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

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

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

- 5 plačanih delovnih dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alinee.

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

(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.

43. člen

Imuniteta sindikalnega zaupnika

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

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

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

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

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

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

(7) Glede pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe 19. člena te kolektivne pogodbe o pomirjanju v postopku ugotavljanja presežnih delavcev pri delodajalcu.

(8) Imuniteta sindikalnega zaupnika iz tega člena traja še 24 mesecev po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

(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.

44. 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.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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.

45. člen

Plače

(1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki (48., 49. člen), del plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti (47. člen) ter del plače iz naslova uspešnosti poslovanja (51. člen).

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

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

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

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

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

(7) Izhodiščna plača za določen tarifni razred, oziroma tipična dela, 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 delodajalcu se lahko določi poleg izhodiščnih plač po tarifnih razredih tudi izhodiščne plače za posamezne plačilne razrede.

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

(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.

46. člen

Tarifna priloga

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

47. člen

Plače na podlagi delovne uspešnosti

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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

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

48. člen

Dodatki za posebne obremenitve

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

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

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

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

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

za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah	10 %
za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitvev dela več kot 1 uro	15 %
za dežurstvo	20 %
za nočno delo	55 %
za delo preko polnega delovnega časa	50 %
za delo v nedeljo	50 %
za delo na dela proste dneve po zakonu	110 %

(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.

(8) Delavcem pripadajo tudi dodatki za:

- izpostavljenost negativnim vplivom okolja, kot so npr.: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoka temperatura, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba ali pri delu v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo;

- za nošenje zaščitnih sredstev: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu oziroma naprave z dovajanjem čistega zraka, slušalke proti hrupu in

- za posebne nevarnosti pri delu: požar, voda, eksplozija.

Višina dodatka se določi glede na stopnjo delavčeve obremenitve in ne more biti manj od 3% izhodiščne plače delavca za prvi tarifni razred za posamezno vrsto vpliva.

Dodatki za pogoje dela se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v (analitičnem) vrednotenju delovnega mesta in se posebej izkazujejo v osnovni plači.

49. 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.

50. člen

Nadomestila plače

Razlaga (Uradni list RS, št. 24-1017/2004)

(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 alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini 80% osnove za dneve odsotnosti z dela.

(3) 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, 24-1017/2004)

(4) 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.

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

(6) Delavcem, katerim ni mogoče trajno zagotoviti dela pri delodajalcu, v času 6-mesečnega odpovednega roka pripada nadomestilo plače v višini 80% osnovne plače tekočega meseca, povečane za dodatek za delovno dobo.

(7) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70% osnovne plače za največ 5 delovnih dni, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov in
- je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

(8) V času zastojev v proizvodnji oziroma delovnem procesu, ki ne traja dlje kot en delovni dan, pripada delavcem nadomestilo plače v višini 100%, povečane za dodatek za delovno dobo in to le v primeru, če delavca ta čas ni možno prerazporediti na drugo delo ali mu prerazporediti delovni čas.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

51. 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.

51a. 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.

52. 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.

53. člen

Drugi osebni prejemki

Namesto 1. točke 53. člena se uporablja neposredno 131. člen ZDR

1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust pripada delavcu enkrat letno in se izplača do konca junija tekočega leta oziroma v nelikvidnih organizacijah najkasneje do konca novembra tekočega leta. Regres se lahko izplača v dveh delih. Višina regresa se določi v tarifni prilogi te pogodbe.

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

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

(4) Neodvisno od izrabe letnega dopusta regres (odškodnina) za letni dopust pripada delavcem, ki ga

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

niso mogli izrabiti iz razlogov na strani delodajalca.

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 40%

- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 60%

- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 80%

povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

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

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

3. Odpravnina ob upokojitvi

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

(2) Delavec ni upravičen do odpravnine, če je delodajalec zanj financiral 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 pa v višini 70% povprečne mesečne plače za pretekle tri mesece v RS.

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

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

54. 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 70% stroškov javnega prevoza.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

3. Službena potovanja

- (1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz.
- (2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini, ki je določena v tarifni prilogi.
- (3) Delavcu se na službenem potovanju v tujino povrnejo dejanski stroški v skladu s predpisi, ki veljajo za državne organe.

4. Terenski dodatek

- (1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo izven kraja, kjer je sedež delodajalca, in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.
- (2) Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med sabo izključujejo.

5. Nadomestilo za ločeno življenje

Nadomestilo za ločeno življenje znaša mesečno največ 70% povprečne neto plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje delavcu, ki je začasno razporejen na delo zunaj kraja stalnega bivališča, njegove ožje družine oziroma podjetja.

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

55. člen

Inovacije

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

56. člen

Prejemki pripravnikov

Se po razlagi ne uporablja (Uradni list RS, 24-1017/2004)

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.

57. 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.

58. člen

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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.

III. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

59. 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.

60. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

61. člen

Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

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

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

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

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

62. 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.

63. člen

Reševanje kolektivnih sporov

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

64. 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 enega člana v komisijo za pomirjanje.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(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.

65. člen

Pisni sporazum

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

66. člen

Arbitražni postopek

(1) V primeru ustavitve postopka pomirjanja lahko katerakoli stranka sproži postopek pred arbitražo, v roku 30 dni od dneva ustavitve postopka pomirjanja.

(2) Arbitraža odloča v sestavi tričlanskega 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.

67. člen

Objava

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

68. 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.

69. 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.

IV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

70. člen

Dodatek za delovno dobo

(1) Dodatek za delovno dobo iz 49. člena te kolektivne pogodbe se ukine 31. 12. 1999. leta.

(2) Podpisniki kolektivne pogodbe se obvezujejo, da bo skupna delovna skupina delodajalcev in sindikatov do konca oktobra 1999. leta pripravila model in usmeritve za postopen prehod z dodatka za celotno delovno dobo na dodatek za delovno dobo pri delodajalcu.

(3) Delovna skupina bo pri pripravi modela prehoda upoštevala naslednje usmeritve:

- dodatek za delovno dobo pri delodajalcu znaša 0,5% od osnovne plače za vsako dopolnjeno leto dela pri zadnjem delodajalcu,

- zaradi prehoda se masa plač pri delodajalcu ne poveča,

- znesek dodatka za celotno delovno dobo se vključi (upoštevava) v znesek plače delavca,

- delodajalci so ob upoštevanju zgornjih usmeritev prosti pri izbiri metode za prehod.

(4) Če v prehodnem obdobju ne bo uveljavljena ureditev dodatka za delovno dobo pri delodajalcu enotno za vse zaposlene v Sloveniji, določba tega člena ne stopi v veljavo.

Ljubljana, dne 30. aprila 1998.

Podpisniki:

GZS – Združenje za tisk,

predsednik UO

Predsednik

Andrej Lesjak l. r.

GZS – Združenje za tisk –

Odbor združenja grafičarjev

Predsednik odbora

Zvone Novak l. r.

Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za grafično, časopisno

informativno, založniško in knjigotrško

dejavnost

Predsednica

Kristina Kobal l. r.

Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam

Predsednik

Dušan Rebolj l. r.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 51/98, 103/04)

1. IZHODIŠČNE IN OSNOVNE PLAČE

(1) Izhodiščne plače, povečane za 3,5% po posameznih tarifnih razredih so naslednje:

Tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščne plače v SIT za polni delovni čas
I. enostavna dela	1,00	83.589
II. manj zahtevna dela	1,10	91.948
III. srednje zahtevna dela	1,23	102.814
IV. zahtevna dela	1,39	116.189
V. bolj zahtevna dela	1,60	133.742
VI. zelo zahtevna dela	1,85	154.640
VII. visoko zahtevna dela	2,10	175.537
VIII. najbolj zahtevna dela	2,90	242.408
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,50	292.561

in veljajo od meseca avgusta 2004 do julija 2005.

(2) Osnovne plače delavcev, tudi tiste ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, se z mesecem avgustom 2004 prav tako povečajo za 3,5% in veljajo do julija 2005.

(3) Izhodiščne plače iz prvega odstavka točke 1 te tarifne priloge se meseca avgusta 2005 povečajo na naslednji način:

- izhodiščne plače v prvih petih tarifnih razredih se povečajo tako, da se izhodiščne plače v I. tarifnem razredu povečajo za 2.800 SIT, v II. tarifnem razredu za 2.730 SIT, v III. tarifnem razredu za 2.552 SIT, v IV. tarifnem razredu za 1.750 SIT in v V. tarifnem razredu za 800 SIT.

- izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, tudi tiste v prvih petih tarifnih razredih, ki so že povečane v skladu s prvo alineo tega odstavka, se dodatno povečajo še za 3%."

(4) Izhodiščne plače, povečane v skladu s tretjim odstavkom te točke, so po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščne plače v SIT za polni delovni čas
I. enostavna dela	1,00	88.981
II. manj zahtevna dela	1,10	97.518
III. srednje zahtevna dela	1,22	108.527
IV. zahtevna dela	1,37	121.477

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

V. bolj zahtevna dela	1,56	138.578
VI. zelo zahtevna dela	1,79	159.279
VII. visoko zahtevna dela	2,03	180.803
VIII. najbolj zahtevna dela	2,81	249.680
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,39	301.338

in veljajo od meseca avgusta dalje.

(5) Osnovne plače delavcev iz drugega odstavka 1. točke te tarifne priloge, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v četrtem odstavku te točke, se z mesecem avgustom 2005 povečajo na naslednji način:

- osnovne plače v prvih petih tarifnih razredih oziroma v plačilnih razredih v prvih petih tarifnih razredih se povečajo tako, da se osnovne plače v I. tarifnem razredu povečajo za 2.800 SIT, v II. tarifnem razredu za 2.730 SIT, v III. tarifnem razredu za 2.552 SIT, v IV. tarifnem razredu za 1.750 SIT in v V. tarifnem razredu za 800 SIT,

- osnovne plače, tudi tiste v prvih petih tarifnih razredih oziroma v plačilnih razredih v prvih petih tarifnih razredih, ki so že povečane v skladu s prvo alineo tega odstavka, se dodatno povečajo še za 3%.

(6) Osnovne plače, povečane v skladu s petim odstavkom 1. točke, se izplačujejo od meseca avgusta 2005 dalje.

(7) Osnovne plače v okviru prvih petih tarifnih razredov se ne povečajo na podlagi prve alineje petega odstavka te točke, če je delodajalec že povečal osnovno plačo za mesec julij 2005 za znesek povečanja iz prvega odstavka točke 2. V tem primeru se te osnovne plače povečajo samo v skladu z drugo alineo petega odstavka, to je za 3%.

(8) Izhodiščne plače iz četrtega odstavka 1. točke te tarifne priloge se po posameznih tarifnih razredih povečajo za 2,15% in znašajo:

Tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščne plače v SIT za polni delovni čas
I. enostavna dela	1,00	379,29
II. manj zahtevna dela	1,10	415,69
III. srednje zahtevna dela	1,22	462,61
IV. zahtevna dela	1,37	517,81
V. bolj zahtevna dela	1,56	590,71
VI. zelo zahtevna dela	1,79	678,95
VII. visoko zahtevna dela	2,03	770,70
VIII. najbolj zahtevna dela	2,81	1.064,30
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,39	1.284,50

ter veljajo od meseca avgusta 2006 dalje.

(9) Osnovne plače delavcev iz druge alineje petega odstavka 1. točke te tarifne priloge, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v osmem odstavku 1. točke te tarifne priloge, se z mesecem avgustom 2006 povečajo za 2,15% in se izplačujejo od meseca avgusta 2006 dalje.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(10) Izhodiščne plače iz osmega odstavka 1. točke te tarifne priloge se po posameznih tarifnih razredih z mesecem avgustom 2007 povečajo za 3,01% in znašajo:

Tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščne plače v € za polni delovni čas
I. enostavna dela	1,00	390,71
II. manj zahtevna dela	1,10	429,78
III. srednje zahtevna dela	1,22	476,67
IV. zahtevna dela	1,37	535,27
V. bolj zahtevna dela	1,56	609,51
VI. zelo zahtevna dela	1,79	699,37
VII. visoko zahtevna dela	2,03	793,14
VIII. najbolj zahtevna dela	2,81	1.097,90
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,39	1.324,51

ter veljajo od meseca avgusta 2007 dalje.

(11) Osnovne plače delavcev iz devetega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v desetem odstavku te točke, se z mesecem avgustom 2007 povečajo za 3,01% in se izplačujejo od meseca avgusta 2007 dalje.

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

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

Tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščne plače v € za polni delovni čas
I. enostavna dela	1,00	401,45
II. manj zahtevna dela	1,10	441,60
III. srednje zahtevna dela	1,22	489,77
IV. zahtevna dela	1,37	549,99
V. bolj zahtevna dela	1,56	626,26
VI. zelo zahtevna dela	1,79	718,60
VII. visoko zahtevna dela	2,03	814,94
VIII. najbolj zahtevna dela	2,81	1.128,07
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,39	1.360,92

in veljajo od meseca februarja 2008 dalje.

(14) Osnovne plače delavcev iz enajstega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v trinajstem odstavku te 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.

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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

Tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščne plače v € za polni delovni čas
I. enostavna dela	1,00	417,51
II. manj zahtevna dela	1,10	459,26
III. srednje zahtevna dela	1,22	509,36
IV. zahtevna dela	1,37	571,99
V. bolj zahtevna dela	1,56	651,32
VI. zelo zahtevna dela	1,79	747,34
VII. visoko zahtevna dela	2,03	847,55
VIII. najbolj zahtevna dela	2,81	1.173,20
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,39	1.415,36

in veljajo od meseca avgusta 2008 dalje.

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

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 desetega odstavka 1. točke in osnovne plače delavcev iz enajstega odstavka 1. točke te tarifne priloge februarja 2008 dodatno povečajo za razliko med 2,85% in doseženo inflacijo.

(2) Podpisniki tega aneksa soglašajo, da se februarja 2008 začnejo pogajanja o rasti izhodiščnih in osnovnih plač delavcev, določenih v tej tarifni prilogi, na podlagi produktivnosti na ravni grafične dejavnosti.

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

Tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščne plače v € za polni delovni čas
I. enostavna dela	1	420,85
II. manj zahtevna dela	1,1	462,94
III. srednje zahtevna dela	1,22	513,44
IV. zahtevna dela	1,37	576,56
V. bolj zahtevna dela	1,56	656,53

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

VI. zelo zahtevna dela	1,79	753,32
VII. visoko zahtevna dela	2,03	854,33
VIII. najbolj zahtevna dela	2,81	1.182,59
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,39	1.426,68

2. USKLAJEVANJE PLAČ Z DOGOVOROM O POLITIKI PLAČ V ZASEBNEM SEKTORJU V OBDOBJU 2004-2005

(1) Kolikor se ob povečanju osnovnih plač po 1. točki te tarifne priloge delavčeva bruto plača za redno delo ne poveča najmanj za znesek, določen skladno z določili 3. in 4. člena Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005, to je za 7.100 SIT, delavcu vsak mesec pripada k plači še razlika do navedenega zneska.

(2) Stranki te tarifne priloge do konca junija 2005 skladno z določili Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 določita povečanje izhodiščnih in osnovnih plač iz 1. točke te tarifne priloge od meseca avgusta 2005 dalje in najnižji znesek povečanja osnovnih plač od meseca avgusta 2005 dalje.

(3) Kolikor se ob povečanju osnovnih plač za mesec avgust 2005 po drugi alineji petega odstavka točke 1 te tarifne priloge delavčeva osnovna plača ne poveča najmanj za 5.100 SIT, se delavčeva osnovna plača poveča za znesek razlike do navedenega zneska. Za znesek razlike iz prejšnjega stavka se poveča delavčeva osnovna plača od avgusta 2005 dalje.

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

(5) Zgolj zaradi povečanja izhodiščnih in osnovnih plač iz 1. točke te tarifne priloge ni mogoče znižati tistega dela plače, ki temelji na delovni uspešnosti.

(6) Stranki te tarifne priloge sta dolžni vsako leto, v roku enega meseca po sprejemu zaključnih računov, izhajajoč iz položaja dejavnosti, oceniti možnost za odpravo neskladij med izhodiščnimi plačami in minimalno plačo.

3. SOCIALNI MIR

Stranki te tarifne priloge soglašata, da v obdobju od avgusta 2004 do julija 2005 ne bosta odpirali vprašanj panožne kolektivne pogodbe, ki bi bili vezani na dodatno spremembo stroškov dela.

4. REŠITEV ZA POSEBNE PRIMERE

V primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo obstoj delodajalca in povzročilo večje število presežnih delavcev, se lahko zaradi ohranitve delovnih mest delodajalec in sindikat pisno dogovorita o drugačni plačni politiki, vendar le začasno do 6 mesecev.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

Delodajalci in sindikati se v družbah izjemoma lahko dogovorijo za podaljšanje roka iz prvega odstavka te točke, vendar največ do treh mesecev.

5. REGRES ZA LETNI DOPUST

Uporablja se od 1.1.2009 (Uradni list RS, št. 97-4117/2008)

Delavcu pripada regres za letni dopust v višini od 63,5% do 70% zadnjega znanega podatka povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji.

Uporablja se do 31.12.2008 (Uradni list RS, št. 97-4117/2008)

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

6. POVRAČILO STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

(1) Povračila stroškov v zvezi z delom (prevoz na delo in z dela, službena potovanja, terenski dodatek) se izplačujejo in usklajujejo v višini 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 (Uradni list RS, št. 72/93 in 7/95).

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom za polni delovni čas znaša 3,69 EUR na dan za dneve prisotnosti na delu. Znesek se usklajuje vsako leto januarja in julija za odstotek rasti cen prehranskih izdelkov v preteklem polletnem obdobju.

7. VELJAVNOST

(1) Tarifna priloga Kolektivne pogodbe grafične 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 25. avgusta 2008

Gospodarska zbornica Slovenije
Zbornica založništva, knjigotrštva, grafične dejavnosti in radiodifuznih medijev
predsednik UO
Mitja Zupančič l.r.

Združenje delodajalcev Slovenije
generalni sekretar
Jože Smole l.r.

Konfederacija sindikatov Slovenije
PERGAM

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

predsednik
Dušan Rebolj l.r.

Sindikat grafične dejavnosti Slovenije
predsednik
Metod Jerman l.r.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 24. 9. 2008 izdalo potrdilo št. 02047-11/2005/12 o tem, da je Aneks št. 6 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 10/4.