

KOLEKTIVNA POGODBO ZA ZAPOSLENE V MLADINSKEM SEKTORJU NA OZEMLJU REPUBLIKE SLOVENIJE

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (stvarna veljavnost)

To kolektivno pogodbo skleneta **Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport in reprezentativni sindikat mladinskega sektorja za območje Republike Slovenije.**

Osebna veljavnost.

2. člen

Ta kolektivna pogodba velja in se uporablja za vse delodajalce in organizacije, ki delujejo na področju mladinskega sektorja, ki so natančneje opredeljeni v Zakonu o javnem interesu v mladinskem sektorju-ZIIMS.

Ta kolektivna pogodba velja za vse delavke in delavce, ki so v delovnem razmerju pri delodajalcih iz 1. odstavka te pogodbe, ne glede na to, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas s polnim ali krajšim delovnim časom, razen če ni s pogodbo o zaposlitvi drugače določeno.

Časovna veljavnost

3. člen

Kolektivna pogodba začne veljati z dnem podpisa pogodbenih strank, uporabljati pa se začne prvega dne v mesecu po sklenitvi pogodbe.

Pogodba je sklenjena za nedoločen čas.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

4. člen

Za urejanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev se uporabljata Zakon o delovnih razmerjih, ta kolektivna pogodba in splošni akti delodajalca.

Sistemizacija delovnih mest

5. člen

Akt o sistemizaciji delovnih mest je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta oziroma vrste dela, pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto del ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta, ki se uvrščajo v isto vrsto del.

Vrsta del je skupek sorodnih delovnih mest, za katera se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela.

Delovno mesto je najmanjša organizacijska enota v strukturi delodajalca, v okviru katere se izvajajo posamezna dela in naloge.

Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest oziroma o njegovih spremembah in dopolnitvah zahtevati mnenje sindikata in se do tega mnenja pisno opredeliti. Če se sindikat do predloga ne opredeli v osmih dneh, se šteje da ne nasprotuje aktu oziroma njegovim spremembam in dopolnitvam.

Objava delovnega mesta

6. člen

Prosto delovno mesto se objavi na način, določen z zakonom.

Sklep o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja sprejme in izbiro med kandidati opravi delodajalec oz. s strani delodajalca pooblaščen oseba na podlagi izpolnjevanja objavljenih pogojev.

Pogodba o zaposlitvi

7. člen

Z delavcem, ki je izbran, se sklene pogodba o zaposlitvi, ki vsebuje sestavine, določene z zakonom, zlasti pa:

- podatke o pogodbenih strankah, z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža
- datum nastopa dela; če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih
- kraj opravljanja dela; če ni navedeno točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca
- čas trajanja delovnega razmerja
- določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali s krajšim delovnim časom
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa
- znesek osnovne plače v nacionalni valuti, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter določila o morebitnih drugih plačilih
- druge sestavine plače delavca, plačilna obdobja ter način izplačevanja
- število dni letnega dopusta, ki pripada delavcu ob sklenitvi pogodbe in način določanja letnega dopusta
- dolžino odpovednih rokov
- ukrepe za varnost in zdravje delavcev

Pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebujejo konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti

delodajalca in delojemalca (odškodnina, odmena,...). Delovna mesta, ki lahko vsebujejo konkurenčno klavzulo, določa akt o sistemizaciji delovnih mest.

Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino te pogodbe in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

Delodajalec mora to pogodbo in splošne akte iz prejšnjega odstavka tega člena hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivne pogodbe, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

Pooblastila za odločanje

8. člen

Delodajalec lahko za odločanje o urejanju in izvajanju pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev pooblasti tudi druge delavce (v nadaljnjem besedilu: pooblaščen delavec).

Delodajalec mora o pooblaščenih delavcih in obsegu pooblastil za vsakega izmed njih pisno obvestiti sindikat pri delodajalcu in delavce, in to tako, da bodo s prenosom pooblastil iz prejšnjega odstavka ti seznanjeni (npr. pisno, z elektronsko pošto, ipd.)

Pogodba o zaposlitvi za določen čas v primeru projektno organiziranega dela

9. člen

Projekt je oblika organiziranosti, postavljena za pripravo in izvedbo točno določene naloge in ima definiran začetek in zaključek izvedbe.

Projekt se vzpostavi za realizacijo nalog enkratnega značaja.

Značilnosti projekta so projektne skupine, ki delajo na izvedbi in kontroli izvedbe projektne naloge.

Delo v projektu se lahko opravlja s polnim ali skrajšanim delovnim časom. Po končanem projektu organizacija za posamezen projekt preneha.

V primeru priprave oziroma izvedbe dala, ki je projektno organizirano, delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto ali drugo delo za več kot dve leti, vendar ne več kot pet let.

Pripombe dodal [1]: morda brez te omejitve?

Poskusno delo

10. člen

Odločitev o tem, ali bo izbrani kandidat opravljal poskusno delo, sprejme pooblaščen delavec delodajalca.

Poskusno delo se lahko uvede samo, če je navedeno v objavi prostega delovnega mesta.

S pogodbo o zaposlitvi se določi čas trajanja in način spremljanja poskusnega dela.

Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec in je z njim dolžan seznaniti delavca ob nastopu dela.

11. člen

Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno v objavi prostega delovnega mesta.

Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- | | |
|--|-----------|
| - za dela, za katera se zahteva IV. stopnja izobrazbe | 2 meseca |
| - za dela, za katera se zahteva V. in VI. stopnja izobrazbe | 3 mesece |
| - za dela, za katera se zahteva VII., VIII. in IX. stopnja izobrazbe | 4 mesece. |

Poskusno delo se lahko v primeru začasne odsotnosti z dela podaljša, če je bila začasna odsotnost daljša od 20 delovnih dni, vendar največ za toliko delovnih dni, kot je bil delavec odsoten.

Delodajalec lahko čas poskusnega dela skrajša, vendar praviloma ne pred potekom polovice poskusnega dela.

12. člen

Ocena o poskusnem delu mora biti delavcu vročena v pisni obliki najmanj tri dni pred iztekom poskusnega dela, sicer se šteje, saje poskusno delo delavec uspešno opravil.

Opravljanje drugega dela

13. člen

Delavec je dolžan opravljati drugo delo v primerih:

- izvajanja pomembnih aktivnosti in akcij delodajalca
- uvajanja nove ali izboljšave obstoječe tehnologije ali organizacije dela
- nadomeščanja začasno odsotnega drugega delavca
- izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu
- v drugih utemeljenih primerih

Potrebe po opravljanju drugega dela ugotovi delodajalec, ki je v primeru odreditve le tega dolžan delavcu praviloma predhodno izdati pisno odredbo. Opravljanje drugega dela, razen iz 1. alineje prejšnjega odstavka, ne sme presežati 60 dni v koledarskem letu.

Za čas opravljanja drugega dela delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.

Če delavec zaradi izrečenega varstvenega ali vzgojnega ukrepa ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, je za čas neizpolnjevanja pogojev za opravljanje dela dolžan opravljati tudi delo, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi oz. znanju in zmožnostim. To drugo delo mora ustrezati njegovim zdravstvenim zmožnostim. V tem primeru pripada delavcu plača za delo, ki ga dejansko opravlja.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

14. člen

Pripombe dodal [2]: Bi bilo potrebno opredeliti tudi pripravništvo na DM?

Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi s pisno odpovedjo in brez obrazložitve.

Če s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem ni določen drugačen odpovedni rok, v primeru, da pogodbo odpoveduje delavec, velja:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dnevni odpovedni rok,
- od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dnevni odpovedni rok.

Če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec, je odpovedni rok določen z zakonom.

Delavec in delodajalec se lahko sporazumeta o krajšem odpovednem roku. Sporazum mora biti sestavljen v pisni obliki.

15. člen

Delodajalec je dolžan delavca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pisno obvestiti najmanj 8 delovnih dni pred odpovedjo.

Pisno obvestilo iz prejšnjega odstavka mora vsebovati napotilo, da ima delavec pravico zahtevati, da se z namero o odpovedi pogodbe o zaposlitvi seznaní sindikat, katerega član je.

Predstavník sindikata ima pravico do vpogleda v dokumentacijo oziroma do seznanitve z razlogi, ki so podlaga za nameravano odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Pripombe dodal [3]: Morda dodati neke kriterije, po katerih se naredi izbor med delavci, ki opravljajo isto delo? Da se izloči subjektivna presoja.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnost

16. člen

Delodajalec lahko začne postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če delavec pri opravljanju dela ne dosega vnaprej znanih pričakovanih rezultatov dela in v drugih primerih, določenih z zakonom.

Ugotavljanje nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov mora zajemati obdobje delavčeve prisotnosti na delu, ki ne sme biti krajša od 30 dni.

V času trajanja prisotnosti na delu iz prejšnjega odstavka se ne všttevajo obdobja upravičene odsotnosti delavca z dela (letni dopust, odsotnost zaradi bolniške, ipd.), kakor tudi ne čas, ki je običajno potreben za uvajanje delavca na delo.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

17. člen

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga zaradi kršitev pogodbenih obveznosti in drugih obveznosti. Te kršitve morajo biti resne in morajo biti takšne narave, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več možno.

18. člen

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec delavca pisno opozoriti, da mu lahko v primeru ponovne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

Pisno opozorilo iz prejšnjega odstavka tega člena mora vsebovati navedbo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti, opis kršitev in datum storjene kršitve ter opozorilo, da mu je pogodba o zaposlitvi lahko odpovedana, če bo ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Pisno obvestilo velja 12 mesecev od dneva njegove vročitve delavcu, delavcu pa mora biti vročeno na način in v rokih, ki jih določa zakon.

19. člen

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je delodajalec dolžan delavcu omogočiti zagovor.

Med vročitvijo vabila in zagovorom mora preteči najmanj osem dni, da se delavec lahko pripravi na zagovor.

Odpuščanje zaradi poslovnih razlogov večjemu številu delavcev

20. člen

Pogoje za prenehanje potreb po delu večjega števila delavcev ugotovi delodajalec. Ugotavljanje kategorij delavcev, katerih delo je postalo nepotrebno, se lahko izvaja po posameznih delovnih področjih, organizacijskih enotah delodajalca ali pri delodajalcu kot celoti.

Delodajalec je dolžan sindikatu pri delodajalcu obvestiti o razlogih za sprejem takšne odločitve, o predvidenem zmanjšanju števila zaposlenih in o kriterijih, na podlagi katerih bo določil presežene delavce.

Pri ugotavljanju preseženih delavcev in njihovem razreševanju sta delodajalec in sindikat dolžna upoštevati določbe zakona.

Odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi

21. člen

Delodajalec je delavcu dolžan izplačati odpravnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti najkasneje ob zapadlosti zadnje plače ali nadomestila plače po poteku odpovednega roka.

Prezem na delo k drugemu delodajalcu

22. člen

Delodajalec delavca najmanj petnajst dni pred dejanskim dnem prevzema pisno obvesti o datumu začetka dela oziroma nadaljevanja delovnega razmerja pri delodajalcu prevzemniku.

Delodajalec prevzemnik delavcu predlaga sklenitev aneksa k pogodbi o zaposlitvi, s katerim spremeni le naziv in sedež delodajalca v pogodbi o zaposlitvi, oziroma mu ponudi v podpis novo pogodbo o

zaposlitvi, ki pa za delavca ne sme biti manj ugodna od pogodbe o zaposlitvi, ki jo je delavec imel pri delodajalcu.

Delovni čas

23. člen

Polni delovni čas po tej kolektivni pogodbi, s plačanimi 30 minutnimi odmori, je praviloma razporejen na pet delovnih dni v tednu in znaša 40 ur tedensko, če zakon ne določa drugače.

Delovni čas oseb zaposlenih v mladinskem sektorju je neenakomerno razporejen.

Delodajalec oz. s strani delodajalca pooblaščen oseba za posameznega delavca ali za posamezne kategorije delavcev določi delovni čas, ki se prilagaja naravi dela.

24. člen

Delodajalec je dolžan pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa, s katerim zagotovi izvajanje določb zakona in te kolektivne pogodbe, ki se nanašajo na delovni čas.

Z letnim delovnim koledarjem je potrebno z razporeditvijo delovnega časa zagotoviti največ toliko delovnih dni, da bodo v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo imeli zaposleni delavci na letni ravni zagotovljen polni delovni čas.

Nadurno delo

25. člen

Nadurno delo lahko delodajalec odredi v primerih, določenih z zakonom in v naslednjih primerih:

- v primeru nenadno začasno odsotnega delavca
- v primeru izvajanja pomembnih aktivnosti in akciji v interesu delodajalca
- v primeru uvajanje nove ali izboljšave obstoječe tehnologije ali organizacije dela
- v primeru nadomeščanja začasno odsotnega drugega delavca
- v drugih utemeljenih primerih

Delodajalec delavcu odredi nadurno delo s pisnim nalogom praviloma en dan pred začetkom opravljanja nadurnega dela.

V primeru, da pisna odreditev nadurnega dela ni možna, lahko delodajalec delavcu odredi nadurno delo tudi ustno. V teh primerih mora delavec prejeti pisni nalog za nadurno delo skladno z določbami zakona.

Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve, določena z zakonom, se lahko upoštevata kot povprečna omejitve v obdobju šest mesecev.

Za opravljanje nadurnega dela preko zakonsko dovoljenih 170 ur, ni dopustno pridobiti vnaprejšnje soglasje delavca. Delodajalec sme zaprositi delavca za pisno soglasje ob vsakokratni potrebi po opravljanju nadurnega dela le za neprekinjeno trajanje takšnega dela. Delodajalec je dolžan pri dogovoru z delavcem o dodatnem nadurnem delu upoštevati zakonske omejitve.

Pripombe dodal [4]: Morda je v mladinskem sektorju izziv kako opredeliti delovni čas. Udeležba na večdnevni aktivnostih, kjer ni vse učinkoviti delovni čas. Primer, udeležba na mladinski izmenjavi, kjer nekdo izvaja aktivnosti, vmes pa so odmori, kosila... In v primeru, da nima drugih zadržitev, se le ta ne šteje v delovni čas, oz. se, če je potreba delodajalca, da delavec mora biti prisoten tudi v tem času.

Pripombe dodal [5R4]: Da je jasno razumevanje le tega na obeh straneh - delodajalec in delavec

26. člen

Delodajalec poleg primerov določenih z zakonom ne sme odrediti nadurnega dela delavcu z otrokom do treh let in delavcu, ki živi sam z otrokom do sedmega leta starosti, brez njegovega pisnega soglasja.

27. člen

Delodajalec v okviru evidence delovnega časa vodi evidenco dejansko opravljenih nadur preko polnega delovnega časa.

Predsednik ali od njega pooblaščen predstavnik sindikata pri delodajalcu ima pravico do vpogleda v podatke o opravljenih urah preko polnega delovnega časa.

Razporejanje delovnega časa

28. člen

Delodajalec lahko zaradi narave organizacije dela delovni čas začasno prerazporedi ali neenakomerno razporedi, vendar v obdobju šestih mesecev povprečni delovni čas delavca ne sme biti daljši od delovnega tedna, ki ga določa zakon in ta pogodba.

V primerih začasne prerazporeditve delovnega časa je lahko tedenska delovna obveznost delavca, izražena v delovnih dneh, daljša ali krajša od siceršnje delovne obveznosti delavca.

Odmori, počitki, dopusti

29. člen

Odmor med delom traja 30 minut.

30. člen

Minimalno dolžino trajanja letnega dopusta in obvezne dodatne dni letnega dopusta ter upravičence določa zakon.

Delavec mora dopust praviloma izkoristiti v koledarskem letu.

Če delavec v koledarskem letu zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka ali nujnih službenih opravil ni mogel izrabiti letnega dopusta do konca koledarskega leta, ali je bil dopust iz istih razlogov prekinjen, lahko izrabi celotni letni dopust oziroma preostali del letnega dopusta najkasneje do konca naslednjega leta.

Delavec ima pravico tri dni letnega dopusta izrabiti tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti nadrejenega vodjo najkasneje dva delovna dneva pred nastopom tega dopusta in s tem ni resneje ogrožen delovni proces.

31. člen

Dolžina letnega dopusta delavca se določi tako, da se k minimalni dolžini letnega dopusta in obveznim dodatnim dnevom, ki so določeni z zakonom, dodajo delovni dnevi dopusta na podlagi delovne dobe in zahtevnosti delovnega mesta.

32. člen

Na podlagi zahtevnosti delovnega mesta pripada delavcu naslednje število dni dopusta :

- | | |
|---|---|
| - delavcu na delovnem mestu, za katero se zahteva do vključno V. stopnja strokovne izobrazbe dan | 1 |
| - delavcu na delovnem mestu, za katero se zahteva VI. stopnja strokovne izobrazbe dni | 2 |
| - delavcu na delovnem mestu, za katerega se zahteva VII. stopnja strokovne usposobljenosti in višja dni | 3 |

33. člen

delavcu glede na delovno dobo pripada:

- | | |
|-------------------|--------|
| - od 1 do 5 let | 2 dni, |
| - od 5 do 10 let | 3 dni, |
| - od 10 do 15 let | 4 dni, |
| - od 15 do 20 let | 5 dni, |
| - od 20 do 26 let | 6 dni, |
| - od 26 do 33 let | 7 dni, |
| - nad 33 let | 8 dni. |

34. člen

Čas izrabe letnega dopusta se določi s planom izrabe letnega dopusta.

Delodajalec delavcu do konca marca izda obvestilo o dolžini letnega dopusta.

Plan izrabe letnega dopusta sprejme delodajalec najkasneje do konca meseca marca.

35. člen

Delodajalec lahko določi kolektivni letni dopust v trajanju praviloma 3 tedne.

V času kolektivnega dopusta se zagotavljajo opravila, nujna za delovanje organizacije.

36. člen

Delavec izrabi letni dopust izven morebitno določenega kolektivnega dopusta v času in trajanju, ki ga je določil delodajalec, pri čemer pa je delodajalec dolžan upoštevati tako potrebe delovnega procesa kot tudi predloge delavca.

Pripombe dodal [6]: Smiselno morda dodatnen dan dopusta na neenakomerno razporejen delovni čas

Delavec mora, preden nastopi letni dopust izven kolektivnega dopusta, dobiti odobritev izrabe letnega dopusta.

37. člen

Delodajalec lahko izjemoma in zaradi nujnih potreb delovnega procesa ali višje sile od delavca zahteva prekinitvev izrabe letnega dopusta. V primeru, da je prekinitvev dopusta zahtevana ustno, je delodajalec dolžan delavcu zahtevo v pisni obliki vročiti naknadno.

V primeru iz 1. odstavka tega člena delavec in delodajalec sporazumno določita nov čas in trajanje izrabe letnega dopusta.

V primeru iz 1. odstavka tega člena je delodajalec dolžan povrniti vse stroške, ki jih je imel delavec zaradi odločitve delodajalca.

Oblike motivacije delavcev

38. člen

O obliki motivacije delavca, ki se s svojim delom izjemo izkaže, odloča delodajalec.

Oblike motivacije delavca so zlasti:

- Nagradna odsotnost z dela največ pet delovnih dni
- Letna nagrada delavcu v višini ene osnovne plače delavca
- Izobraževanje delavca na stroške delodajalca

Odsotnost z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

39. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 7 delovnih dni v letu, in sicer zaradi:

- | | |
|--|--------|
| - lastne poroke | 2 dni, |
| - poroke otroka | 1 dan, |
| - rojstvo otroka | 2 dni, |
| - smrt zakonca, otroka, staršev oz. krušnih staršev, posvojencev, pastorkov, zunajzakonskih partnerjev | 2 dni, |
| - smrt bratov oz. polbratov, sester oz. polsester, starih staršev | 1 dan, |
| - selitve delavca | 2 dni, |
| - hujše oz. elementarne nesreče (poplava, potres, požar) | 3 dni. |

Odsotnosti v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka. Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo.

Odsotnost delavca iz 1. odstavka je v breme delodajalca.

40. člen

Pripombe dodal [7]: Individualni razvojni karierni načrt mogoče tudi.

Pripombe dodal [8]: Tudi morda 10 dni neplačane odsotnosti v letu za namen lastnih izobraževanj delavcev. Omogočiti opcijo delavcem.

Pripombe dodal [9]: Plačana?

Delavci, ki spremljajo svoje otroke na informativni dan za vpis v srednjo šolo ali pa spremljajo prvošolca na prvi šolski dan v šolo, imajo pravico do plačane odsotnosti z dela na ta dan. Ta odsotnost je izven plačane odsotnosti z dela po prejšnjem členu.

41. člen

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. Če v teh primerih odsotnost ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, je taka odsotnost v breme delavca.

Delavec je dolžan delodajalcu dostaviti vso dokumentacijo, ki je potrebna za refundacijo stroškov odsotnosti delavca po prejšnjem odstavku tega člena. V primeru, da delavec tega ne stori, je takšna odsotnost v breme delavca.

42. člen

Delodajalec lahko delavcu na njegovo prošnjo in na podlagi dogovor odobri odsotnost brez nadomestila plače zlasti v naslednjih primerih:

- neodložljivih osebnih opravkih,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravila hiše ali stanovanja,
- zdravljenje na lastne stroške,
- izobraževanja v lastnem interesu,
- drugih utemeljenih primerih.

O načinu koriščenja odsotnosti z dela brez nadomestila plače in poplačilu prispevkov za socialno varnost za čas te odsotnosti se delodajalec in delavec dogovorita s pisnim dogovorom za vsak primer posebej.

Izobraževanje

43. člen

Delavci se imajo pravico izobraževati v svojem interesu ali v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico delavce napotiti na izobraževanje.

Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje.

Čas izobraževanja se šteje v redni delovni čas, če je izobraževanje v interesu delodajalca oziroma je delavčeva dolžnost.

Delavec in delodajalec s pogodbo o izobraževanju podrobneje opredelita medsebojne pravice in obveznosti v zvezi z izobraževanje (npr. odsotnost z dela, plačilo šolnine, obveznosti delavca po končanem izobraževanju,...).

44. člen

Sindikalnim zaupnikom pripadata za sindikalno delo po dve plačani uri na zaposlenega, najmanj pa 50 plačanih ur.

Ure, ki jih porabijo sindikalni zaupniki za svoje delo v organih sindikatov izven delovne sredine in za sodelovanje na sejah organov, ko se odloča o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev, se plačajo, vendar niso zajete v obseg plačanih ur iz prejšnjega odstavka.

Delodajalec so obvezuje, da bo sindikatu in sindikalnemu zaupniku zagotovil vse potrebne pogoje, da bo lahko organizirano in učinkovito opravljal sindikalne dejavnosti, s katerimi varuje pravice in interese delavcev.

Delodajalec sindikatu enkrat letno dostavi pisne informacije, ki se nanašajo na finančno poslovanje in zaposlovanje (število, struktura...).

Sindikat in sindikalni zaupnik mora opravljati sindikalne dejavnosti na način, ki ne bo zmanjševal učinkovitost poslovanja.

Za delovanje sindikata delodajalec zagotavlja:

- brezplačno obračunavanje in odvajanje članarine članov sindikata na podlagi pisnega obvestila
- uporabo poslovnih prostorov, delovne opreme
- delovanje sindikalnih zaupnikov v okviru delovnega časa
- druge dejavnosti v dogovori med delodajalcem in predstavnikom sindikata.

Delodajalec je dolžan najmanj dvakrat letno omogočiti članske sestanke sindikata med rednim delovnim časom. Ti članski sestanki se organizirajo tako, da je delovni proces čim manj moten in po predhodnem dogovoru z delodajalcem.

Delodajalec priznava plačano odsotnost z dela sindikalnim zaupnikom za čas opravljanja sindikalnih funkcij in za sodelovanje v višjih oblikah organiziranosti.

Plačana odsotnost se jim prizna tudi za čas udeležbe na organiziranih oblikah sindikalnega izobraževanja in usposabljanja.

Sindikalni zaupnik pridobi status pooblaščenega predstavnika sindikata s pravicami in dolžnostmi po tej pogodbi z dnem izvolitve oz. imenovanjem.

III. PLAČE, PREJEMKI IN POVRAČILA STROŠKOV

Cena dela

45. člen

Osnovne plače po tej kolektivno pogodbi predstavljajo zneske na mesec za polni delovni čas in normalne rezultate dela. Normalni rezultati dela so tisti rezultati, ki jih delavec lahko opravi v polnem delovnem času z normalno intenzivnostjo dela.

Zap.št.	Tarifni razred	Plačilni Razred	Vrednost pl. razr. (cena dela)
1.	III/3	I/1	433,13
2.		I/2	476,24
3.	II	I/3 in II/1	519,75
4.		II/2	563,07
5.	III	II/3 in III/1	597,71
6.		III/2	649,69
7.	IV	III/3 in IV/1	736,31
8.		IV/2	822,94
9.	V	IV/3 in V/1	952,88
10.		V/2	1.126,13
11.		V/3	1.234,41
12.	VI	V/4 in VI/1	1.342,69
13.		VI/2	1.515,94
14.	VII	VI/3 in VII/1	1.578,70
15.		VII/2	1.710,85
16.	VIII	VII/3 in VIII/1	1.775,82
17.		VIII/2	1.840,78
18.		VIII/3	1.927,41
19.	IX	VIII/4 in IX/X	2.035,69
20.		IX/2	2.178,47
21.		IX/3	2.326,77

Plače se praviloma izplačujejo do 18. v mesecu za pretekli mesec.

Rast plač

46. člen

Osnovne plače iz prejšnjega člena te kolektivne pogodbe se usklajujejo enkrat letno, in sicer v skladu z letno stopno inflacije oziroma v skladu s stopnjo rasti cen življenjskih potrebščin v preteklem letu. Uskladitev osnovnih plač se opravi pri plači za mesec april, upoštevajo pa se podatki o stopnji inflacije, ki jih izda Statistični urad RS.

V skladu s finančnimi možnostmi pravne osebe se lahko uveljavi tudi drugačen način usklajevanja plač, ki mora biti dogovorjen med delodajalcem in sindikatom.

Dodatki

47. člen

Dodatki, ki se obračunavajo od osnovne plače delavca, so:

- delovna doba 0,5% za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe,
- nadurno delo 40% na uro delo,
- delo ob nedeljah in praznikih 3,5€ na uro dela.

Dodatek iz prve alineje prejšnjega odstavka lahko skupaj znaša največ 20%.

Delovna uspešnost

48. člen

Delovno uspešnost delavca ugotavlja delodajalec upoštevanje obseg opravljenega dela, kvalitetno opravljenega dela in gospodarnosti pri delu.

Delovna uspešnost se obračunava v odstotkih od osnovne plače delavca in lahko znaša do največ 20%.

Strokovno delo

49. člen

Strokovnim delavcem, ki v strokovnih publikacijah ali na strokovnih konferencah, delovnih skupinah in odborih doma in v tujini izkažejo strokovne rešitve, ki bistveno prispevajo k ugledu, položaju in zaupanju ZSSS, lahko delodajalec določi posebno uspešnost v višini do 20% osnovne plače delavca.

Poslovna uspešnost

50. člen

Del plače iz naslova poslovne uspešnosti poslovanje se lahko izplačuje pri pravnem subjektu. Do plačila iz naslova uspešnosti poslovanja so upravičeni delavci, ki so v delovnem razmerju.

Način izplačila in višino dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja (13. plača ali božičnica), se določi v pisnem dogovori med podpisnike te kolektivne pogodbe.

Pri izplačilu višine dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja se upošteva delavčeva prisotnost na delu v letu, za katero se del plače iz naslova uspešnosti poslovanja izplačuje. Letni dopust se šteje kot redno delo.

Nadomestilo plače

51. člen

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

- bolezni in poškodbe, ki ni povezana z delom
- poklicne bolezni in nesreče pri delu
- na dela proste dneve po zakonu
- letnega dopusta
- plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin iz 39. in 40. člena te pogodbe
- izobraževanja iz 2. odstavka 43. člena te pogodbe
- ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca
- ko delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile

V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecev pred začetkom odsotnosti. V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo plače v višini kot je določena z zakonom.

V osnovo za izračun nadomestila plače se ne všttevajo izplačila za nadurno delo. V primeru, da ni osnove za obračun nadomestila po določilih prejšnjega odstavka, se kot osnova za obračun nadomestila vzame osnovna plača delavca povečana za dodatek za delovno dobo.

Regres za letni dopust

52. člen

Regres za letni dopust pripada delavcu v višini 70% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji. Za izplačilo se uporablja zadnji znani podatek.

Delavcem, ki pripada sorazmerni del dopusta, pripada tudi sorazmerni del regresa za letni dopust.

Povračilo stroškov v zvezi z delom

53. člen

Prevoz na delo in z dela se plačuje v višini 100% cene najcenejšega javnega prevoza

Regres za prehrano se izplačuje v denarni obliki v višini 3,94 EUR.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko izplača višji regres za prehrano, vendar največ do višine, ki se ne všteta v davčno osnovo in je določena z izvršilnim predpisom.

Delavcem delodajalec zagotavlja povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve dejanske prisotnosti na delu.

Pripombe dodal [10]: Ker je delo organizirano na način, da velikokrat od delavcev terjajo "dežurstvo" ali neko pripravljenost, bi bilo smiselno opredeliti tudi to

54. člen

Povračila stroškov za:

- službena potovanja v domovini in tujini (dnevnice, potni stroški, cestnina, parkirnina)
- terenski dodatek
- ločeno življenje

Se izplačujejo v skladu z izvršilnim predpisom Vlade RS.

Jubilejne nagrade

55. člen

- za 10 let skupne delovne dobe v višini najmanj ene osnovne plače I. tarifnega razreda in 1. plačilnega razreda iz te pogodbe
- za 20 let skupne delovne dobe v višini najmanj ene in pol osnovne plače I. tarifnega razreda in 1. plačilnega razreda iz te pogodbe
- za 30 let skupne delovne dobe v višini najmanj dveh osnovnih plač I. tarifnega razreda in 1. plačilnega razreda iz te pogodbe

Jubilejno nagrado se izplača pri prvi naslednji plači delavca po izpolnitvi jubileja.

Odpravnina ob upokojitvi

56. člen

Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina v višini 2,5 povprečnih mesečnih plač v RS oz. 2,5 povprečnih mesečnih plač delavca, če je to zanj ugodneje.

Osnova za izračun je izplačana plača delavca v zadnjih treh mesecih pred upokojitvijo. Odpravnina se izplača pri zadnji plači delavca pred upokojitvijo.

Solidarnostne pomoči

57. člen

Delavcu oziroma njegovi družini (zakonec, zunajzakonski partner, otroci, posvojenci, pastorki ali starši in krušni starši) pripada solidarnostna pomoč v višini ene povprečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji. Kot osnova se uporablja zadnji znan podatek v času izplačila.

Solidarnostna pomoč se lahko izplača v naslednjih primerih:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana (zakonec, zunajzakonski partner, otroci, posvojenci, pastorki in starši ter krušni starši)
- elementarne nesreče ali požar
- daljše neprekinjene bolniške odsotnosti.

Delavcu solidarnostna pomoč v primerih iz prve in druge alineje prejšnjega odstavka pripada ob nastopu dogodka.

Solidarnostna pomoč zaradi daljše neprekinjene bolniške odsotnosti se delavcu dodeli v primeru, da je odsotnost z dela daljša od šest mesecev. Delavec lahko v času trajanja daljše neprekinjene bolniške odsotnosti prejme samo eno solidarnostno pomoč.

Pogoj za izplačilo solidarnostne pomoči po prejšnjem odstavku tega člena je, da je s prejetjem nadomestila plače, ki ga delavec prejema v času trajanja daljše neprekinjene bolniške odsotnosti, ogroženo njegovo ekonomsko in socialno stanje oziroma ekonomsko in socialno stanje ljudi, s katerimi živi v skupnem gospodinjstvu.

Kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje

58. člen

Delodajalec lahko za zaposlene sklene pogodbo o kolektivnem prostovoljnem dodatnem pokojninskem zavarovanju.

O višini zavarovalne premije in ostalih okoliščin zavarovanja iz prejšnjega odstavka se dogovori s sindikatom v posebni pogodbi.

IV. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

Pozitivna izvedba dolžnosti

59. člen

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

Negativna izvedba dolžnosti

60. člen

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

Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

61. člen

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe. Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži

drugi stranki predlog sprememb in dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.

Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 15 dneh.

Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo in dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 15 dneh se postopek sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe ustavi.

Odpoved kolektivne pogodbe

62. člen

Kolektivno pogodbo lahko odpove katerakoli pogodbeni stranka kadarkoli s tri mesečnim odpovednim rokom. V primeru odpovedi se normativni del kolektivne pogodbe uporablja še 6 mesecev po izteku odpovednega roka iz 1. odstavka tega člena. Določbe normativnega dela kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo tudi dalje, če se stranki kolektivne pogodbe o tem dogovorita.

Odpoved kolektivne pogodbe mora biti obrazložena in nasprotni stranki poslana v pisni obliki s priporočeno pošto pošiljko.

Odpovedi pogodbe ni moč podati, če predhodno ni bil podan predlog za spremembe in dopolnitev te kolektivne pogodbe.

Sklenitev nove kolektivne pogodbe

63. člen

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.

Na podlagi pisne pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga stranka v 15 dneh dolžna opredeliti do te pobude.

V primeru, da druga stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe oziroma se do nje v 15 dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

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

Reševanje kolektivnih sporov

64. člen

Spore med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanja, rešujeta strokovnjak za posredovanje ali arbitraža.

Za spore iz 1. odstavka tega člena se štejejo interesni spori in spori o pravicah.

Interesni spor je, če se stranke kolektivne pogodbe ne sporazumeta o sklenitvi, dopolnitvi ali spremembi kolektivne pogodbe.

Spor o pravicah je, če se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb te kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

Postopek reševanja sporov s posredovanjem

65. člen

Stranki v sporu imenujeta strokovnjaka za posredovanje za vsak spor posebej. Postopek s posredovanjem se začne najkasneje v roku 15 dni od nastanka spora oziroma v 30 dneh odkar je stranka zanj izvedela. Posredovanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pisno izjavi, da ga šteje za neuspešno, kakor tudi, če stranki oziroma ena izmed strank ne imenujeta strokovnjaka za posredovanje v roku nadaljnjih 8 dni po izteku roka iz 2. odstavka tega člena.

Pisni sporazum

66. člen

Vsak sporazum, ki ga stranki v sporu dosežeta, mora biti pisen in obvezuje obe stranki.

Pisni sporazum strank dopolnjuje ali spreminja kolektivno pogodbo oziroma nadomešča tiste njene določbe, za katere se stranki sporazumeta.

Pisni sporazum se objavi na enak način kot je ta kolektivna pogodba.

Arbitražni postopek

67. člen

Če je posredovanje neuspešno, lahko stranka, ki ni uspela s posredovanjem, predlaga, da o spornih vprašanjih odloči arbitraž.

Na podlagi sporazuma med strankami lahko spor med strankama rešuje arbitraž tudi v primeru, če ena izmed strank predhodno ni predlagala reševanja spora s posredovanjem.

Vsaka pogodbeni stranka imenuje enega člana arbitraže iz svoje liste arbitrov za vsak primer posebej. Predsednika arbitraže imenujeta stranki sporazumno izmed priznanih strokovnjakov za delovno pravo. Arbitraž si lahko zagotovi za reševanje posameznih vprašanj ustrezne strokovne podlage z angažiranjem zunanjih strokovnjakov s področja, ki je predmet arbitražnega postopka.

Stranki kolektivne pogodbe imenujeta vsaka svojo listo petih arbitrov v treh mesecih po sklenitvi kolektivne pogodbe.

Za postopek pred arbitražo se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja reševanje kolektivnih sporov pred delovnimi in socialnimi sodišči, če ta kolektivna pogodba ne določa drugače.

68. člen

Odločitev arbitraže je dokončna in izvršljiva.

Razlaga kolektivne pogodbe

69. člen

To kolektivno pogodbo razlagata stranki te kolektivne pogodbe.

Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta 4-člansko strokovno komisijo, in sicer vsaka stranka po dva člana in dva namestnika.

Strokovna komisija sprejema priporočila za razlago te kolektivne pogodbe in pripravlja strokovne predloge za spreminjanje in dopolnjevanje te kolektivne pogodbe v okviru danih predlogov. Priporočila in strokovne predloge pošlje strankam te kolektivne pogodbe za sprejem razlage ali ureditev določenega vprašanja.

Komisija iz 1. odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 60 dni po sklenitvi te kolektivne pogodbe. Komisija o načinu sprejemanja priporočil in strokovnih predlogov oziroma o načinu sprejemanja odločitev ter o načinu dela na prvi seji sprejme poslovnik o delu komisije. Strokovna komisija se konstituira na prvi sej s tem, da izvoli predsednika in namestnika. Delo strokovne komisije vodi predsednik, ki se za vsako pretečeno leto od začetka delovanje izvoli izmed članov druge pogodbene stranke.

Prehodne določbe

70. člen

Delodajalec je dolžan to kolektivno pogodbo objaviti in sicer tako, dajo po e-pošti posreduje vsem zaposlenem pri delodajalcu.

71. člen

K tej kolektivni pogodbi lahko pristopijo območne organizacije ZSSS in sindikati, člani ZSSS, ki so dolžni o pristopu v roku 30 dni obvestiti oba podpisnika te kolektivne pogodbe.

72. člen

Določba 56. člena se uporablja do uveljavitve sprememb zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na odpravnino ob upokojitvi.

Ljubljana,

