

SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOSPODARSTVO

Veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja:

A. KRAJEVNO: *Za območje Republike Slovenije.*

B. STVARNO: *Za vse organizacije in delodajalce, članice Gospodarske zbornice Slovenije (v nadaljevanju: GZS).*

Kolektivna pogodba velja tudi za tiste organizacije oz. delodajalce s področja gospodarstva, ki niso člani GZS, če pri njih zaposleni delavci trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

C. OSEBNO: *Za vse delavce, zaposlene pri organizacijah in delodajalcih, članicah GZS in delavce, zaposlene pri organizacijah oz. delodajalcih s področja gospodarstva, ki niso člani GZS, če trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije.*

Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ne veljajo določbe 29. do 40. člena, druge določbe pa veljajo, če ni njihova uporaba izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

Kolektivna pogodba velja tudi za učence in študente na praksi.

Izraz »delavci« v smislu te pogodbe pomeni delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

D. ČASOVNO: *Ta pogodba začne veljati 8. dan po objavi in velja do 31. 12. 1992.*

Določba 31. člena se začne uporabljati po uveljavitvi razvrstitve v organizaciji oz. pri delodajalcu, vendar najkasneje v roku treh mesecev po uveljavitvi te kolektivne pogodbe.

Določbe 29. do 42. člena veljajo do 31. 3. 1991.

Če ob izteku časa, za katerega je sklenjena ta pogodba, nobena od pogodbenih strani ne odpove pogodbi, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove.

1. PRAVICE IN OBVEZNOSTI ORGANIZACIJE OZIROMA DELODAJALCA IN DELAVCEV

1. člen

Razvrstitev del

Dela so razvrščena v devet temeljnih skupin:

- I. enostavna dela,
- II. manj zahtevna dela,
- III. srednje zahtevna dela,
- IV. zahtevna dela,
- V. bolj zahtevna dela,
- VI. zelo zahtevna dela,
- VII. visoko zahtevna dela,
- VIII. najbolj zahtevna dela,
- IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela.

2. člen

Posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja

Delovne izkušnje se lahko določijo kot poseben pogoj za sklenitev delovnega razmerja, če so glede na zahtevano strokovno izobrazbo, znanje in zmožnosti potrebne zaradi vrste, zahtevnosti in odgovornosti dela.

3. člen

Objava delovnega mesta

V objavi oz. razpisu delovnega mesta je potrebno navesti:

- čas, za katerega se sklepa delovno razmerje,
- posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja,
- rok za prijavo kandidata,
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri.

Kandidat, ki ni bil izbran, ima v roku, določenem za ugovor, pravico do vpogleda v podatke, ki so bili z objavo zahtevani kot pogoj in na podlagi katerih je bila opravljena izbira.

4. člen

Organi, ki odločajo o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja in opravijo izbiro med kandidati

Sklep o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja sprejme poslovodni organ.

Izbiri med kandidati opravi poslovodni organ ali organ, določen s splošnim aktom organizacije oz. delodajalec.

5. člen

Prenos pooblastil

Poslovodni organ lahko prenese posamično pooblastilo za odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev na delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi v organizacijah z več kot 50 zaposlenimi delavci.

Vsa pooblastila za odločanje o vseh pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev, (splošno pooblastilo) o katerih lahko odloča poslovodni organ, se lahko prenesejo na delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, če ima najmanj višjo strokovno izobrazbo ustrezne smeri in najmanj dve leti delovnih izkušenj, praviloma s kadrovskega področja.

6. člen

Pogodba o zaposlitvi

S pogodbo o zaposlitvi delavec in organizacija oz. delodajalec uredita naslednja vprašanja:

- sklenitev in trajanje delovnega razmerja,
- delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas, odmori, počitke in dopust,
- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- osebni dohodek in nadomestila osebnega dohodka,
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti organizacije oz. delodajalca in delavca.

Delavca je potrebno pred podpisom pogodbe o zaposlitvi seznaniti z vsebino kolektivnih pogodb, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

Podjetje oziroma delodajalec mora te kolektivne pogodbe hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, podjetje oziroma delodajalec mu tega ne sme odreči.

V primeru, da delavec predloga pogodbe o zaposlitvi iz 135. člena zakona o delovnih razmerjih ne podpiše v roku 30 dni od dneva prejema predloga (razen, če ni zahteval presoje zakonitosti predloga pogodbe o zaposlitvi), odloči o prenehanju delovnega razmerja delavca organ, ki opravi izbiro med kandidati za sklenitev delovnega razmerja.

7. člen

Poskusno delo

Organ, ki odloči o sprejemu delavca v delovno razmerje, lahko določi poskusno delo in način spremljanja poskusnega dela ter sprejme oceno o uspešnosti poskusnega dela. Dolžina poskusnega dela ne sme biti daljša kot je določeno v razpisu.

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

Največja dolžina 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.

8. člen

Pripravništvo

Pripravništvo se določi v različni dolžini 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 VII. stopnje strokovne izobrazbe največ 12 mesecev.

Pripravništvo se podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravništvo za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe traja najmanj 14 dni, za dela VI. stopnje najmanj 21 dni in za dela VII. stopnje najmanj 28 dni. Pripravništvo se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca.

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

Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

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

Pripravniška doba se lahko na predlog mentorja skrajša.

Strokovni izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal.

9. člen

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela (23. člen ZDR)

Poslovodni organ lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi zbrane tehnične in delovne dokumentacije.

Delavčevo delo je potrebno spremljati najmanj 30 dni. Za čas spremljanja se šteje samo prisotnost delavca na delu.

Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, h katerim je razporejen.

O začetku postopka je obveščen tudi sindikat.

Delavec ima pravico do vpogleda v strokovno dokumentacijo, na podlagi katere je bil pričet postopek.

V času poskusnega dela in pripravništva postopka ugotavljanja znanja in zmožnosti ni mogoče voditi.

Postopek je javen.

Poslovodni organ opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o navedbah poslovodnega organa.

O razgovoru, v katerem se delavec izreče o navedbah poslovnega organa, se vodi zapisnik.

Sklep o prenehanju delovnega razmerja delavca, ki nima zahtevnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, izreče organ določen s statutom oz. splošnim aktom.

Organ, določen s statutom oz. splošnim aktom ne sme izreči delavcu sklepa o prenehanju delovnega razmerja, če mu ni omogočil enakega obsega in možnosti za izobraževanje kot drugim delavcem, ki opravljajo dela na enakih oz. podobnih delovnih mestih.

Zoper sklep, s katerim se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta in s katerim je razporejen na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim oz. s katerimi se odloči o prenehanju delovnega razmerja, lahko delavec poda ugovor.

O ugovoru delavca, ki je v delovnem razmerju v družbenem podjetju, odloča delavski svet oz. organ, določen s statutom.

O ugovoru delavca, ki je v delovnem razmerju v podjetju v zasebni lastnini ali mešani lastnini oz. delniški družbi ali družbi z omejeno odgovornostjo v družbeni lastnini, odloča komisija, ki jo sestavljata dva predstavnika vlagateljev oz. lastnikov in predstavnik delavcev.

V podjetjih z manj kot 50 delavci odloči o ugovoru organ, ki je odločil na prvi stopnji.

Določbe 13., 14. in 15. odstavka tega člena se smiselno uporabljajo tudi za banko, drugo finančno organizacijo, zavarovalnico in zadrugo.

10. člen

Razporejanje delavcev

Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza njegovi vrsti in stopnji strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim, poleg primerov določenih z zakonom, tudi v primeru nenadne odsotnosti drugega delavca in v primeru okvare delovnih naprav in postrojenj.

Delavec prejme v vseh primerih prerazporeditev, ko je zaradi izjemnih okoliščin razporejen na dela in naloge, ki ne ustrezajo vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnosti, enak osebni dohodek, kot ga prejema na svojem delovnem mestu oz. osebni dohodek, ki je zanj ugodnejši.

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

- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,
- če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot štiri ure, matere delavke z otrokom do treh let starosti pa, če pot traja več kot dve uri.

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 možnost šolanja otrok (osnovno in srednje šolstvo).

11. člen

Delo na domu

Medsebojna razmerja, pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu se uredijo med delavcem in organizacijo oz. delodajalcem s pogodbo o zaposlitvi.

Delavec, ki dela na domu, ima enake upravljalne pravice kot delavci, ki delajo v organizaciji oz. pri delodajalcu.

Organizacija oziroma delodajalec in delavec določita s pogodbo nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

Organizacija oz. delodajalec sta dolžna zagotavljati varne delovne razmere in varno delovno okolje ter nadzorovati varnost pri delu.

12. člen

Pravice delavcev, katerih delo postane v podjetju oz. pri delodajalcu trajno nepotrebno

1. Poslovodni organ ugotovi na podlagi predloga strokovnih služb obstoj presežka delavcev in določi število ter kategorije presežnih delavcev. V isto kategorijo se uvrstijo tisti delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, za katera se zahteva enaka stopnja strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in zmožnosti.

Organ upravljanja določi na predlog poslovodnega organa in v skladu z merili, določenimi s kolektivno pogodbo, konkretne presežne delavce in sprejme program razreševanja presežnih delavcev.

Poslovodni organ določi pravice, ki se zagotavljajo posameznim presežnim delavcem, v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in programom razreševanja presežnih delavcev.

2. Med presežke delavcev ni mogoče uvrstiti (izločilni kriteriji):

- sindikalnega zaupnika,
- delegata v delavskem svetu,
- delavk v času nosečnosti, med porodniškim dopustom in dopustom za nego in varstvo otroka.

Med presežke je mogoče uvrstiti naslednje kategorije delavcev samo z njihovim soglasjem:

- invalide in invalidne osebe,
- delavce z manj kot enim letom delovne dobe,
- oba zakonca, ki sta zaposlena v isti organizaciji oz. pri istem delodajalcu,
- delavke (delavca) samohranilca z otrokom do dveh let starosti,
- delavce, ki jim do uveljavitve pravice do upokojitve manjka do pet let zavarovalne dobe.

Delavci iz prejšnjega odstavka uveljavljajo pravice iz 33. člena zakona o delovnih razmerjih z njihovim soglasjem.

3. Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je delovna uspešnost. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo večjo delovno uspešnost.

V primeru enake delovne uspešnosti delavcev se kot prvi korekcijski kriterij za ohranitev zaposlitve upošteva strokovna izobrazba delavca oz. usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oz. usposobljenost).

Kot drugi kriterij se upoštevajo delovne izkušnje. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).

Kot tretji kriterij se upošteva delovna doba. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe in delovnih izkušenj. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah).

Kot četrti kriterij se upošteva zdravstveno stanje delavca (v poštevek pride 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 v organizaciji oziroma pri delodajalcu.

Kot peti kriterij se upošteva socialno stanje; upošteva se, če imajo delavci iste kategorije enako delovno uspešnost, strokovno izobrazbo, izkušnje, delovno dobo in zdravstveno stanje. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem, pri ugotavljanju socialnega stanja pa se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, opravljanje obrtne dejavnosti kot postranskega poklica, opravljanje kmetijske dejavnosti, lastništvo oz. solastništvo zasebnih in mešanih podjetij.

Organizacija oz. delodajalec mora delavca obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

13. člen

Delovni čas

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje z delovnim časom, krajšim od polnega, ima enake upravljalne pravice kot delavec, ki je sklenil delovno razmerje s polnim delovnim časom.

V primeru, da delavka dela s krajšim delovnim časom, ker to terjajo koristi otroka, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavko in organizacijo oz. delodajalcem.

Če eden izmed staršev z otrokom do sedemnajstega meseca starosti dela polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med staršem in poslovodnim organom.

Delavci se lahko odločijo za delo preko polnega delovnega časa izven primerov iz 48. in 49. člena zakona o delovnih razmerjih pod naslednjimi pogoji:

- da so predhodno seznanjeni s cilji dela,
- da se tako odločijo delavci z osebnim izjavljanjem ali delavci preko organa upravljanja.

Skrajšanje delovnega časa se lahko določi v skladu s kriteriji in merili iz kolektivne pogodbe za dejavnost oz. organizacijo.

Podatke o izkoriščenosti delovnega časa in potrebe po uvedbi dela preko delovnega časa spremlja organ upravljanja.

14. člen

Kriteriji za nočno delo

Nočno delo se lahko uvede, če so poleg pogojev, ki so določeni z zakoni in drugimi predpisi o varstvu pri delu, izpolnjeni še naslednji pogoji:

- daljši letni dopust,
- zagotovljen počitek,
- periodični zdravstveni pregledi.

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 oz. zdravju škodljiva dela,
- ko je mogoče nočno delo opraviti z moško delovno silo,
- če proizvodne zmogljivosti v dnevnem delovnem času niso polno izkoriščene oz. če delo ni ustrezno organizirano.

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

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

15. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila osebnega dohodka

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom osebnega dohodka do največ sedem dni v letu v naslednjih primerih:

- lastne poroke	3 dni
- poroke otroka	2 dni
- rojstva otroka	2 dni
- smrti zakonca ali otrok	3 dni
- smrti staršev	2 dni
- smrti zakončevih staršev, starih staršev, bratov, sester	1 dan
- selitve družine iz kraja v kraj	3 dni
- selitve družine v istem kraju	2 dni
- elementarnih nesrečah	3 dni

Delavcu se mora omogočiti odsotnost zaradi opravljanja državlanskih dolžnosti in opravljanja delegatske funkcije v skupščinah družbenopolitičnih skupnosti.

Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila osebnega dohodka zlasti v naslednjih primerih:

- neodložljivi osebni opravki,
- zasebna potovanja,
- nega družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana,
- popravilo hiše oz. stanovanja,
- zdravljenje na lastne stroške.

Poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oz. delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

16. člen

Razporejanje delavca – invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo

Organizacija oz. delodajalec mora razporediti delavca – invalida oz. delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo na ustrezno delovno mesto v petnajseh dneh po pravnomočnosti sklepa pristojne komisije, ki ugotovi spremenjene delovne zmožnosti delavca.

17. člen

Letni dopust

Proste sobote se upoštevajo pri obračunu letnega dopusta na enak način kot za delavce v državni upravi.

Delavec mora obvestiti organizacijo oz. delodajalca o izrabi dopusta iz 60. člena zakona o delovnih razmerjih 7 dni pred izrabo.

Določba prvega odstavka te točke se uporablja od 1. 1. 1991.

18. člen

Oblike motivacije delavcev

O pravicah delavca, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti ali ki kako drugače prispeva k povečanju dobička, odloča poslovodni organ oz. delodajalec.

19. člen

Disciplinski postopek

Disciplinski postopek se začne tudi na zahtevo delavcev, ki vodijo in organizirajo delovni proces (npr.: obratovodje, vodje sektorjev, itd.).

Postopek, v katerem delodajalec odloča o disciplinski odgovornosti delavca, je enak postopku pred disciplinskim organom v organizaciji.

O ugovoru zoper odločbo disciplinskega organa prve stopnje odloča organ, ki odloča o ugovoru iz 9. člena te pogodbe.

20. člen

Organ, ki odloča o ugovoru v postopku za varstvo pravic delavcev

O ugovoru v postopku za varstvo pravic delavcev odloča organ iz 9. člena te pogodbe.

21. člen

Odškodnina

Višina odškodnine se lahko zmanjša ali pa se delavec oprosti plačila odškodnine, če je bilo dejanje storjeno iz hude malomarnosti pri delu in je oprostitev primerna glede na gmotno stanje delavca in njegov siceršnji odnos do dela.

Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom naklepno ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina odmeri v povšalnem znesku v višini povprečnega osebnega dohodka delavca v zadnjih treh mesecih pred povzročitvijo škode.

Odškodnino v povšalnem znesku odmeri organ, ki odloča o disciplinski odgovornosti na prvi stopnji.

22. člen

Dolžina odpovednega roka

Dolžina odpovednega roka znaša v primeru, da delavec pisмено 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., VII., VIII. in IX. skupine – tri mesece.

V času odpovednega roka ima delavec pravico do 12-ih ur odsotnosti z dela na mesec zaradi iskanje nove zaposlitve.

Odsotnost iz predhodnega odstavka lahko delavec izrabi po urah v dogovoru s poslovodnim organom oz. delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oz. delodajalcem.

23. člen

Varstvo pri delu

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

Organizacije oziroma delodajalci imajo predvsem naslednje obveznosti s področja varstva pri delu:

- prilagoditi morajo 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 morajo delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
- zamenjati morajo nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oz. manj škodljivimi delovnimi (tehnološkimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetske viri,
- razvijati morajo usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
- posvetovati se morajo z delavci oz. njihovimi zastopniki o vprašanjih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.

Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek podjetja oziroma delodajalca.

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

24. člen

Izobraževanje

Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v svojem lastnem interesu ali v interesu organizacije oz. delodajalca, organizacija oz. delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje.

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

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

Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa (izobraževanje ob delu), pripada delavcu do:

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

Obseg delovnega časa, namenjenega za izobraževanje, se določi glede na dolžino in vrsto izobraževanja s pogodbo.

Delavcu, ki se izobražuje v interesu organizacije oz. delodajalca in delavcu, ki je na izobraževanje napoten, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem:

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

razen, če organizacija oz. delodajalec sama krije stroške, povezane z izobraževanjem.

Organizacija oz. delodajalec mora delavce, ki jih je napotila na izobraževanje, razporediti v skladu s pridobljeno izobrazbo takoj po končanem izobraževanju, delavce, ki so se izobraževali v interesu organizacije oz. delodajalca, pa v času, določenem s pogodbo.

25. člen

Učenci in študenti na praksi

Organizacija oz. delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi (obvezni, počitniški):

- plačilo za opravljeno delo v oskladu z določili te kolektivne pogodbe,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrežna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- prehrano med delom,
- ustrzeno mentorstvo in inštruktažo.

26. člen

Obveščanje delavcev

Poslovodni organ oz. delodajalec je dolžan obveščati delavce o:

- večletnih in letnih planih organizacije oz. delodajalca,
- pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev,
- doseženih letnih in medletnih poslovnih rezultatih,
- osnutkih oz. predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in delitve osebnih dohodkov, pa tudi druga vprašanja, pomembna za delavce.

O vprašanjih iz prve, druge in četrte alineje, se delavci obvestijo pred sprejemom odločitev, o poslovanju pa po preteku vsakega obračunskega obdobja.

Obveščanje o vprašanjih iz prvega odstavka je v organizacijah oz. pri delodajalcih, ki zaposlujejo več kot petsto delavcev, pisno, v manjših pa ustno ali pisno.

Dolžnosti obveščanja ni, ko gre za poslovno tajnost.

Za delavca, ki je zadolžen za obveščanje, se smiselno uporabljajo določbe tretjega odstavka 4. člena zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja.

27. člen

Položaj delegata v delavskem svetu mešanega podjetja

Delegat v delavskem svetu mešanega podjetja ima glede odločanja ter pogojev za opravljanje dela v delavskem svetu enake pravice in položaj kot delegat v delavskem svetu družbenega podjetja.

28. člen

Pogoji za delovanje sindikata

1. S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami deluje

v organizaciji oz. pri delodajalcu, daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom. Delovanja sindikata ni mogoče omejiti z odločitvami organov organizacije oz. delodajalca.

2. Poslovodni organ in strokovne službe zagotavljajo sindikatu podatke o vseh vprašanjih:

- o katerih v družbenem podjetju odloča delavski svet in njegovi izvršilni organ,
- ki jih v mešanem podjetju obravnava delavski svet,
- ki jih obravnavajo oziroma pri njihovem sprejemanju sodelujejo delavci v zasebnem podjetju.

3. Sindikatu se vročajo vabila z gradivi za seje vseh organov, iz prejšnjega odstavka in zagotavlja sodelovanje njegovih predstavnikov na teh sejah. Pristojni organi so dolžni sindikatu omogočiti, da sodeluje na sejah organov pri odločanju o reševanju individualnih sporov.

Pristojni organi organizacije so dolžni pred sprejemom odločitev iz druge točke in pred sprejemom odločitev o gmotnih in socialnih pravicah obravnavati mnenja in predloge sindikata in se do njih opredeliti pred sprejemom dokončne odločitve.

4. Organizacija oz. delodajalec zagotavlja za delo sindikata naslednje pogoje:

- sindikalnim zaupnikom najmanj 1 plačano uro letno za vsakega delavca v organizaciji oz. pri delodajalcu, vendar ne manj kot 50 ur letno, za opravljanje njegovih funkcij in za sodelovanje v delu organov sindikata izven organizacije oz. delodajalca. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih Zveze SSS in v organih sindikata dejavnosti na ravni republike.

Ne glede na število sindikalnih zaupnikov v organizaciji oz. pri delodajalcu skupno število plačanih ur za njihovo sindikalno delo (t. j. za delo vseh poverjenikov skupaj), ne sme biti manjše kot število delavcev v podjetju in ne manjše kot 50 ur.

- Okvirni režim izrabe tako določenega števila ur za delo sindikalnega zaupnika se dogovori med sindikatom in poslovodnim organom oz. delodajalcem. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikata ter zahteve delovnega procesa.

- Sindikat se s poslovodnim organom oz. delodajalcem dogovori o načinu zagotavljanja strokovne pomoči in drugih pogojev (prostori, tehnično in administrativno delo in podobno) za delo sindikata, njegovih organov in sindikalnega zaupnika v organizaciji oz. pri delodajalcu.

- Zagotavlja obračun in plačevanje članarine sindikatu za člane sindikata.

5. Sindikat v organizaciji oz. pri delodajalcu uporablja za organiziranje in vodenje stavke sindikalna stavkovna pravila.

6. Pravice iz 3. in 4. odstavka 5. člena zakona o delovnih razmerjih uživajo sindikalni zaupniki oz. drugi sindikalni predstavniki tudi dve leti po preteku njihovih funkcij.

29. člen

Splošne določbe o osebnih dohodkih in drugih osebnih prejemkih

1. Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe so obvezni minimalni standardi in osnove za določanje vsebine kolektivnih pogodb v dejavnostih in kolektivnih pogodb v organizacijah oz. pri delodajalcih.

2. Izraz osebnih dohodek vsebinsko ustreza izrazu plača. Oba izraza se lahko uporabljata enakovredno.

3. Osebnih dohodki delavcev po kolektivnih pogodbah so javni. Dejanski osebni dohodki delavcev so zaupni.

4. Osebnih dohodki se izplačujejo najmanj enkrat mesečno in sicer najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

5. Delavcem, ki delajo s skrajšanim delovnim časom pripadajo drugi osebni prejemki ter povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v enakem znesku, kot delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom. Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom.

30. člen

Osebnih dohodki

1. V pogodbi o zaposlitvi organizacija oz. delodajalec in delavec določita osnovni osebni dohodek delavca.

Osnovni osebni dohodek delavca za poln delovni čas, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje ne more biti nižji od izhodiščnega osebnega dohodka, določenega v 2. točki tega člena, razen v primerih, ki so posebej določeni s to kolektivno pogodbo.

2. Izhodiščni bruto osebni dohodki po posameznih tarifnih razredih so:

Tarifni razredi	Izhodišni mesečni bruto OD v din za polni del. čas
I. enostavna dela	5.670,00
II. manj zahtevna dela	6.240,00
III. srednje zahtevna dela	6.970,00
IV. zahtevna dela	7.770,00
V. bolj zahtevna dela	8.790,00
VI. zelo zahtevna dela	10.490,00
VII. visoko zahtevna dela	11.910,00
VIII. najbolj zahtevna dela	14.180,00
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	17.010,00

3. V kolektivnih pogodbah dejavnosti se opredelijo izhodišni osebni dohodki po specifičnih, za dejavnost značilnih tarifnih skupinah. Izhodišni osebni dohodki po teh tarifnih skupinah ne morejo biti nižji od izhodišnih osebnih dohodkov, določenih v 2. točki tega člena.

31. člen

Prvo razvrščanje delavcev v posamezne tarifne razrede po tej pogodbi opravi poslovodni organ ali ustrezna strokovna služba. S tem razvrščanjem se delavcu ne more zmanjšati osebnega dohodka.

V primeru pritožbe delavca lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo ali uveljavitev arbitraže.

32. člen

Izhodišni osebni dohodki se valorizirajo v skladu z rastjo življenjskih stroškov z naslednjo eskalacijsko klavzulo:

– do rasti vključno 5 % mesečno se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov proporcionalno povečajo tudi izhodišni osebni dohodki;

– v primeru rasti nad 5 % do vključno 10 % se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov nad 5 % izhodišni osebni dohodki povečajo za 0,9 %;

– v primeru rasti nad 10 % se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov nad 10 % izhodišni osebni dohodki povečajo za 0,8 %.

Za valorizacijo izhodišnih osebnih dohodkov v tekočem mesecu se uporabi indeks življenjskih stroškov za pretekli mesec.

Eskalacijska klavzula velja od 1. avgusta 1990 dalje.

33. člen

V kolektivnih pogodbah dejavnosti se določijo kriteriji, po katerih so lahko osnovni osebni dohodki nižji od izhodišnih osebnih dohodkov iz 30. člena pogodbe. Znižanje lahko znaša največ 20 %, če bi izplačilo osebnih dohodkov, določenih s to pogodbo, ogrozilo poslovanje organizacije oziroma delodajalca. Odločitev na podlagi teh kriterijev sprejme poslovodni organ ob soglasju organov upravljanja.

Dokler ne bodo določeni kriteriji iz prejšnjega odstavka tega člena in če bi izplačilo osebnih dohodkov določenih v skladu s kolektivno pogodbo ogrozilo obstoj organizacije oziroma delodajalca, določi organ upravljanja oziroma delodajalec na podlagi tekočih in razvojnih možnosti nižje osnovne osebne dohodke, kot so določeni v 30. členu te pogodbe, vendar največ za 20 %.

34. člen

Osebni dohodek na podlagi delovne uspešnosti

Osnove za določanje delovne uspešnosti so količina, kvaliteta, gospodarnost dela, inventivnost in inovativnost. Delovna uspešnost se meri oziroma ocenjuje individualno ali skupinsko, po vnaprej dogovorjenih kriterijih.

35. člen

Dodatki

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.

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

Osnova za izračun dodatkov je osnovni osebni dohodek delavca za poln delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka.

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

– izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni	10 %
– delo v deljenem delovnem času	
– za prekinitvev dela 1 uro in več	15 %
– za prekinitvev dela 2 uri in več	20 %

– dežurstvo	20 %
– nočno delo	30 %
– delo preko polnega delovnega časa	30 %
– delo v nedeljo	50 %
– delo na dela proste dneve po posebnem republiškem in zveznem zakonu	50 %

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

Če organizacija oz. delodajalec uvede t.i. »evropski delovni čas«, delavcem ne pripada dodatek za delo v deljenem delovnem času v višini 15 %.

3. Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovnega osebnega dohodka za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

4. V kolektivni pogodbi dejavnosti in v kolektivni pogodbi organizacije oz. delodajalca se določijo dodatki in višina dodatkov zaradi naporov in težkih pogojev dela v naslednjih primerih:

a) Pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja, kot na primer: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo, imajo delavci pravico do dodatka za težko delo.

b) Če delavec pri delu stalno in v skladu s predpisi uporablja zaščitna sredstva kot so: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka ali druga zaščitna sredstva.

c) Pri delih pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija), je treba v kolektivni pogodbi dejavnosti in kolektivni pogodbi podjetja določiti višino teh posebnih dodatkov – odvisno od stopnje nevarnosti v primerjavi s predhodnimi točkami tega člena.

36. člen

Nadomestila osebnega dohodka

1. Delavcu pripada nadomestilo osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

– zaradi bolezni;

– poklicne bolezni in nesreče pri delu;

– letnega dopusta in odostnosti iz prvega odstavka 15. člena te pogodbe;

– na dela prost dan po posebnem republiškem in zveznem zakonu;

– odsotnosti z dela zaradi napatitve na izobraževanje oz. izobraževanja v interesu podjetja;

– v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali aktom podjetja.

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 najmanj 80 % osnove.

Osnova za izračun nadomestila je osebni dohodek delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas.

2. Delavec, ki se je kot presežni delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo.

Enake pravice veljajo tudi za čas čakanja na pravice iz 33. člena zakona o delovnih razmerjih.

Delavec, ki je začasno in sporazumno razporejen na delovno mesto v drugo organizacijo oziroma k drugemu delodajalcu za čas do 6 mesecev, ne more prejemati nižjega osnovnega osebnega dohodka, kot ga je prejemal pred prerazporeditvijo.

Delavcu za čas čakanja na delo doma pripada nadomestilo osebnega dohodka v višini 70 % osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek za delovno dobo.

37. člen

Del osebnega dohodka iz naslova uspešnosti poslovanja oziroma iz dobička

V primeru izkazanega dobička se lahko skladno z akti organizacije oziroma delodajalca in vnaprej opredeljenimi merili ustrezen del dobička razdeli med delavce.

Del osebnega dohodka iz dobička se lahko izplača tudi v obliki delnic, obveznic ali drugih vrednostnih papirjev. Odločitev o obliki izplačila mora biti določena s sklepom o delitvi dobička.

V družbenem podjetju se delavcem izplača udeležba na dobičku samo v okviru višine čistega dobička, ki presega 6 % poslovnega sklada. Pri tem se upošteva povprečno stanje poslovnega sklada v poslovnem letu.

V mešanem podjetju velja za udeležbo delavcev v dobičku, ki pripada delu družbenega kapitala enaka omejitve kot v 3. odstavku. Iz dobička, ki pripada preostalemu delu trajnega kapitala, pripada delavcem najmanj 3% ustvarjenega čistega dobička.

Od dobička, namenjenega za delitev delavcem, se 80% deli na delavce proporcionalno izplačanim osebnim dohodkom delavcev, 20% dobička pa po kriterijih, ki jih vnaprej določi poslovodni organ.

38. člen

Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust v obliki 13. osebnega dohodka najmanj v višini 2.850.- din neto in se izplača do konca meseca julija tekočega leta.

2. Jubilejne nagrade

Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe	50%
- za 20 let delovne dobe	75%
- za 30 let delovne dobe	100%

povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekla tri mesece.

Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi delovne dobe iz prejšnjega odstavka.

3. Odpravnina ob upokojitvi

Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih čistih osebnih dohodkov v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekla tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih čistih osebnih dohodkov delavca za pretekla tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Delavec ni upravičen do odpravnine, če je organizacija oz. delodajalec zanj financiral dokup delovne dobe.

4. Odpravnine zaradi prenehanja delovnega razmerja

V primeru, ko delavcu preneha delovno razmerje zaradi tehniških, organizacijskih in ekonomskih razlogov ali ukrepov družbenopolitične skupnosti pripada delavcu na podlagi pismene izjave, da želi, da mu delovno razmerje preneha in da s temi sredstvi trajno rešuje svoje nadaljnje delovno angažiranje nadomestilo v obliki odpravnine in sicer:

- za delavce z izpolnjeno delovno dobo do vključno 15 let v višini 24 osebnih dohodkov;
- za delavca z izpolnjeno delovno dobo nad 15 do vključno 30 let v višini 30 osebnih dohodkov;
- za delavca z izpolnjeno delovno dobo nad 30 let v višini 36 osebnih dohodkov.

Osnova za odpravnino je povprečni izplačani mesečni osebni dohodek delavca v zadnjih treh mesecih pred uveljavitvijo pravice do odpravnine.

Navedena izplačila zagotavljata organizacija oz. delodajalec in družbenopolitična skupnost na podlagi pravic in po pogojih v skladu z zakonom.

5. Solidarnostne pomoči

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini povprečnega čistega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekla tri mesece, in sicer v naslednjih primerih:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana;
- težja invalidnost;
- daljša bolezen;
- elementarne nesreče ali požari.

39. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

1. Prehrana med delom

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

Delavcu pripada za prehrano med delom mesečno 700.- din neto. Navedena višina se povečuje v skladu z eskalacijsko klavzulo iz 32. člena te kolektivne pogodbe.

2. Prevoz na delo in z dela

Delavcu se nadomestijo stroški prevoza na delo in z dela po določenih splošnih aktov, ki so veljali v organizaciji oz. pri delodajalcu na dan 1. junija 1990.

3. Službena potovanja

Delavcu se v primeru službenega potovanja v Jugoslaviji in v tujini povrnejo dejanski stroški.

Potni stroški se lahko povrnejo v pavšalnem znesku, če je tako predvideno s potnim nalogom.

4. Terenski dodatek

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka za delo na terenu. Pogoji za izplačilo terenskega dodatka se določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti oz. organizacije ali delodajalca.

40. člen

Inovacije

Delavcu pripada za inovacijo najmanj 10% letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo za konkretno inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in organizacijo oz. delodajalcem.

41. člen

Pripravniki in učenci na praksi

Delavcu - pripravniku pripadajo osebni dohodek in drugi osebni prejemki v višini 70% izhodiščnega osebnega dohodka, določenega za ustreznih tarifni razred ter povračilo stroškov prevoza na delo in z dela po tej pogodbi.

Učencem in študentom na praksi pripada za poln delovni čas obvezne prakse plačilo najmanj v višini 15% povprečnega OD v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekli mesec.

Učenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.

Učenci in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

42. člen

Osebni dohodki sindikalnih zaupnikov

Za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku osebni dohodek v višini, kot ga je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

Osebni dohodek sindikalnega zaupnika se valorizira z rastjo osebnih dohodkov v organizaciji oz. pri delodajalcu.

Sindikalni zaupnik ima pravico do udeležbe na dobičku v skladu s to pogodbo.

2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

43. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

Stranke kolektivne pogodbe si morajo z vsemi sredstvi, ki so jim na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

44. člen

Negativna izvedbena dolžnost

Stranke so dolžne opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

45. člen

Sklenitev, spememba in dopolnitev kolektivne pogodbe

Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na pobudo katerekoli od strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti kolektivne pogodbe.

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oz. dopolnitev kolektivne pogodbe.

Pogodbena stranka, ki želi spremembo oz. dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki svojo obrazloženo zahtevo v pisni obliki.

Nasprotna stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.

V primeru, da nasprotna stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oz. se do predloga ne opredeli v 30 dneh, stranka – predlagateljica začne postopek pred komisijo za pomirjevanje.

Določbe 3., 4., in 5. odstavka se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

46. člen

Reševanje kolektivnih sporov

Za reševanje sporov med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovi komisija za pomirjevanje in arbitražni svet.

Šteje se, da gre za spor med strankami, če se ne sporazumejo o drugih ukrepih za reševanje spornih situacij.

47. člen

Sestava komisije za pomirjevanje

GZS imenuje po dva člana komisije za pomirjevanje, sindikati skupaj pa dva člana.

Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih in javnih delavcev.

48. člen

Začetek postopka

Postopek pomirjevanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.

49. člen

Učinki pomirjevanja

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pisno izjavi, da šteje pomirjevanje za neuspešno, kakor tudi, če stranka ne imenuje člana komisije za pomirjevanje oz., če člani ne imenujejo predsednika komisije.

Vsak sporazum, ki je dosežen, mora biti pisen.

Sporazum strank dopolnjuje kolektivno pogodbo oz. nadomešča določbe kolektivne pogodbe, ki so z njim v nasprotju.

Če je pomirjevanje neuspešno, odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet.

50. člen

Organ za tolmačenje kolektivne pogodbe

Stranke kolektivne pogodbe imenujeta tričlanski organ za razlago kolektivne pogodbe, v katerega imenujeta vsaka stran po enega člana, tretjega člana pa imenujeta sporazumno.

51. člen

Posledice kršitve pravic in dolžnosti strank

V primeru, da ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od pogodbe odstopi.

Odstop je potrebno drugi stranki predhodno pisмено napovedati v roku, ki pa ne sme biti krajši kot tri mesece.

Pred iztekom roka iz predhodnega odstavka od pogodbe ni mogoče odstopiti.

Po odpovedi pogodbe lahko vsaka stranka zahteva sklenitev nove kolektivne pogodbe.

*Gospodarska zbornica Slovenije
predsednik: Tomaž Košir*

*Zveza svobodnih sindikatov
Slovenije
predsednik: Miha Ravnik*

Ljubljana, 27. julij 1990