Opozorilo: Neuradno prečiščeno besedilo predpisa predstavlja zgolj informativni delovni pripomoček, glede katerega organ ne jamči odškodninsko ali kako drugače.

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe premogovništva Slovenije obsega:

- Kolektivno pogodbo premogovništva Slovenije (Uradni list RS, št. 44/96 z dne 9. 8. 1996),
- Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 – ZMPUPR (Uradni list RS, št. 39/99 z dne 25. 5. 1999),
- Razlaga kolektivne pogodbe premogovništva Slovenije (Uradni list RS, št. 73/03 z dne 29. 7. 2003).

K O L E K T I V N A P O G O D B A
premogovništva Slovenije

(neuradno prečiščeno besedilo št. 2)

OBLIGACIJSKE DOLOČBE

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

S to kolektivno pogodbo stranki določita pravice in obveznosti ter odgovornosti pogodbenih strank in podjetij na področju delovnih razmerij, plač, drugih osebnih prejemkov ter povračil stroškov v zvezi z delom, položaj sindikata v podjetju, obveščanje in soupravljanje v podjetju ter pravice delavcev do varovanja osebnih podatkov.

II. VSEBINA IN VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE

2. člen

S kolektivno pogodbo so opredeljene obligacije med podjetji premogovništva Slovenije in delodajalcem.

3. člen

Sklenjena kolektivna pogodba velja za vsa podjetja v dejavnosti premogovništva Slovenije in za vse zaposlene v teh podjetjih, če trajno opravljajo dela na območju Republike Slovenije.

4. člen

Za direktorje in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, ki imajo sklenjeno individualno pogodbo o zaposlitvi, za čas njene veljavnosti, ne veljajo določbe od 88. do 138. člena te kolektivne pogodbe ter tarifna priloga k tej kolektivni pogodbi, druge določbe pa veljajo, če ni njihova uporaba izrecno izključena s pogodbo o njihovi zaposlitvi.

Kolektivna pogodba velja tudi za učence in študente na praksi ali počitniškem delu.

Izraz »delavci« v tej kolektivni pogodbi pomeni delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

5. člen

Ta kolektivna pogodba velja do konca leta 2000.

Vsaka stranka lahko kolektivno pogodbo pisno odpove tri mesece pred potekom roka njene veljavnosti. Če kolektivna pogodba ni odpovedana, se podaljša vsako leto za eno leto.

6. člen

Tarifna priloga, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe velja do 31. 12. 1996. Tarifna priloga se sprejme vsako leto najkasneje do 30. 11. za naslednje leto. Če se ne sprejme v tem roku, se ji veljavnost podaljša do sprejema nove.

7. člen

Zakon, splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo in socialni sporazum se neposredno uporabljajo, če ta kolektivna pogodba posamezne vsebine ne ureja drugače ali če je dodatno ne konkretizira.

Stranki soglašata, da predstavlja obseg pravic delavcev, določen z zakonom, splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo in socialnim sporazumom, spodnjo mejo teh pravic.

III. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

1. Pozitivna izvedbena dolžnost

8. člen

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

2. Negativna izvedbena dolžnost

9. člen

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

3. Urejanje specifične vsebine

10. člen

Stranki kolektivne pogodbe soglašata, da se specifična vsebina, ki je ne ureja ta kolektivna pogodba, uredi s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami.

4. Sklenitev, spremembe ali dopolnitve kolektivne pogodbe

11. člen

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

Vsaka pogodbena stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe.

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

Drugi stranki sta se dolžni do predloga opredeliti v 30 dneh.

Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe ali se do predloga ne opredeli v 30 dneh, stranka - predlagateljica začne postopek pred komisijo za pomirjevanje.

Določbe tretjega, četrtega in petega odstavka tega člena, se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

5. Reševanje kolektivnih sporov

12. člen

Za spor med strankama kolektivne pogodbe gre v primeru, če se ne sporazumeta o

- sklenitvi, spremembi oziroma dopolnitvi kolektivne pogodbe,
- enotni razlagi in uporabi kolektivne pogodbe in
- o ukrepih za reševanje spornih primerov.

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

Stranka, ki hoče nespremenjeno kolektivno pogodbo, lahko spor o izvršenih kršitvah pogodbe s strani nasprotne stranke predloži sodišču, ki je pristojno za reševanje delovnih sporov.

6. Sestava komisije za pomirjevanje

13. člen

Komisija za pomirjevanje šteje pet članov, od katerih imenujejo predstavniki delodajalca dva člana, predstavnika delojemalcev pa po enega člana.

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

Stranki kolektivne pogodbe sta dolžni člane komisije imenovati najkasneje v osmih dneh od prejema zahteve, ti pa v naslednjih treh dneh predsednika komisije.

7. Postopek pomirjevanja

14. člen

Postopek pomirjevanja se začne na pisno obrazloženo zahtevo katerekoli stranke.

Komisijo sklicuje in vodi predsednik.

Stranki kolektivne pogodbe sta komisiji za pomirjevanje dolžni zagotoviti vse podatke o izvajanju kolektivne pogodbe in vso strokovno pomoč.

Vsaka pogodbena stranka nosi svoje stroške pomirjevanja, skupne stroške pa si stranki delita.

Postopek pomirjevanja pogodbeni stranki uredita s poslovnikom komisije za pomirjevanje.

8. Arbitražni svet

15. člen

V primeru, da se pogodbeni stranki ne sporazumeta o razlagi, sklenitvi, spremembi in dopolnitvi kolektivne pogodbe in drugih ukrepih za reševanje spornih situacij, odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet. Pobudo za oblikovanje arbitražnega sveta lahko da vsaka izmed pogodbenih strank. Pobuda mora biti podana v pisni obliki z navedbo spornega vprašanja. Stranka, ki da pobudo, je dolžna hkrati imenovati člane arbitražnega sveta, ki jo bodo zastopali.

Arbitražni svet šteje pet članov, od katerih imenujejo predstavniki delodajalca dva člana in dva namestnika, predstavnika delojemalcev pa po enega člana in enega namestnika, predsednika in njegovega namestnika pa imenujeta stranki sporazumno.

Člane arbitražnega sveta določita pogodbeni stranki iz vrst priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava.

Arbitražni svet deluje po poslovniku.

Vsaka stranka nosi svoje stroške arbitražnega postopka, skupne stroške pa si stranke delijo.

9. Učinki pomirjevanja in odločitev arbitražnega sveta

16. člen

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pisno izjavi, da šteje pomirjevanje za neuspešno, kakor tudi, če stranki ne imenujeta članov komisije za pomirjevanje oziroma, če člani ne imenujejo predsednika komisije.

Vsak sporazum, ki je dosežen, mora biti v pisni obliki.

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

Sporazum strank v postopku pomirjevanja ali odločitev arbitražnega sveta dopolnjuje kolektivno pogodbo oziroma nadomešča določbe, ki so z njo v nasprotju.

10. Razlaga kolektivne pogodbe

17. člen

Pogodbeni stranki imenujeta strokovno komisijo za razlago kolektivne pogodbe.

Komisija za razlago šteje pet članov, od katerih imenujejo predstavniki delodajalca dva člana, predstavnika delojemalcev pa po enega člana. Predsednika imenujeta pogodbeni stranki sporazumno. Vsaka pogodbena stranka lahko v postopek priprav vključi tudi zunanje strokovne sodelavce, vendar le kot konzultante.

Sporazumno sprejeta razlaga je obvezna za vse pogodbene stranke, ki so dolžne v osmih dneh o razlagi obvestiti uporabnike kolektivne pogodbe.

Komisija deluje po poslovniku.

11. Spremljanje izvajanja kolektivne pogodbe

18. člen

Pogodbeni stranki redno spremljata izvajanje te kolektivne pogodbe po sprejeti metodologiji spremljanja, ki jo oblikujeta sporazumno ob uveljavitvi kolektivne pogodbe.

Neposredni nadzor nad izvajanjem kolektivne pogodbe vršita pogodbeni stranki preko svojih oblik organiziranosti.

19. člen

Podjetja so dolžna podatke o izvajanju kolektivne pogodbe redno in v postavljenih rokih posredovati strankam pogodbe.

Pogodbeni stranki imata pravico vpogleda v vse podatke, ki so v zvezi z izvajanjem te kolektivne pogodbe.

Preprečevanje vpogleda v podatke o izvajanju kolektivne pogodbe, njihovo prikrivanje ali dajanje lažnih podatkov je kršitev te kolektivne pogodbe.

12. Posledice kršitev pravic in dolžnosti strank

20. člen

Če ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko druga stranka od nje odstopi.

Odstop je potrebno drugi stranki predhodno pisno napovedati v roku, ki ne sme biti krajši od treh mesecev.

Po izvršenem odstopu lahko vsaka stranka zahteva uvedbo postopka za sklenitev nove kolektivne pogodbe.

NORMATIVNE DOLOČBE

I. DELOVNA RAZMERJA

1. Sklenitev delovnega razmerja

21. člen

Organizacijo podjetja, sistemizacijo delovnih mest z nomenklaturo nazivov za skupine delovnih mest oziroma delovna področja, enotne zahteve glede strokovne izobrazbe, način vrednotenja delovnih mest in druge pogoje, potrebne za zasedbo delovnih mest, se določi v podjetju v posebnem aktu po opravljenem postopku skupnega posvetovanja s svetom delavcev in po predhodnem pisnem mnenju sindikata podjetja.

22. člen

Delavec sklene delovno razmerje za delovno področje, določeno v sistemizaciji delovnih mest, za katero izpolnjuje predpisane pogoje.

Za delo v jami se lahko sprejme v delovno razmerje le delavec, ki je star najmanj 18 let in ki z zdravniškim spričevalom dokaže, da izpolnjuje psihofizične in zdravstvene zahteve za delo v jami.

Pri zaposlitvi invalidnih oseb ima prednost kandidat, ki je postal invalid pri izvajanju praktičnega dela v zvezi s pripravo na poklic.

23. člen

Rudar, ki je končal rudarsko šolo pred dopolnitvijo 18 let starosti, ki je poseben pogoj za delo v jami, se v skladu s potrebami podjetja zaposli do izpolnitve predpisane starosti na zunanjih delih ali pa se mu do dopolnjenega 18. leta starosti podaljša čas praktičnega usposabljanja na šolskih deloviščih.

24. člen

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi oziroma nastopom dela delavec pridobi vse pravice in obveznosti, ki mu pripadajo v zvezi z delovnim razmerjem.

Preden nastopi delo, mu je potrebno omogočiti, da se seznani z vsebino kolektivne pogodbe in drugimi akti podjetja, ki urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti.

2. Poskusno delo

25. člen

Pogoj za ohranitev delovnega razmerja je uspešno opravljeno poskusno delo.

Poskusno delo traja:
- za vsa delovna mesta, ki se opravljajo pod zemljo – od 3 do 6 mesecev,
- za zunanja delovna mesta od I. do III. tarifne skupine – 1 mesec;
- za zunanja delovna mesta IV. tarifne skupine – 2 meseca;
- za zunanja delovna mesta V. tarifne skupine – 3 mesece;
- za zunanja delovna mesta VI. tarifne skupine – 4 mesece;
- za zunanja delovna mesta VII. do VIII. tarifne skupine – 6 mesecev.

Poskusno delo mora biti določeno v sistemizaciji delovnih mest. Poskusnega dela ni mogoče določiti za delavce-pripravnike.

3. Uvajanje delavca v delo v premogovniku

26. člen

Delavca, ki je sklenil delovno razmerje v podjetju in je prvič razporejen na delo v jami, je treba postopoma, najmanj pa 15 dni, uvajati v delo pod neposrednim vodstvom in nadzorom delavca, ki ga določi pooblaščeni delavec organizacijske enote ali od njega pooblaščena oseba.

Čas uvajanja se delavcu šteje v poskusno delo.

4. Pripravništvo

27. člen

Dolžina trajanja pripravniške dobe je;
- za dela IV. in V. stopnje 6 mesecev
- za dela VI. stopnje 9 mesecev
- za dela VII. stopnje 12 mesecev

razen, če posebni predpisi za poklice v rudarstvu ne določajo drugače.

Pripravniška doba iz predhodnega odstavka se ustrezno podaljša za čas daljše opravičene odsotnosti z dela nad 30 dni.

Pripravništva ni potrebno opravljati delavcu, ki je z izobraževanjem ob delu ali iz dela dosegel višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

II. RAZPOREJANJE DELAVCEV

28. člen
(se ne uporablja v celoti**)**

Delavec je razporejen z razporeditveno odločbo na delovno mesto v okviru delovnega področja v pogodbi o zaposlitvi, za katerega je sklenil delovno razmerje. Razporeditvena odločba je sestavni del pogodbe o zaposlitvi.

Delavec je lahko zaradi potreb delovnega procesa in organizacije dela razporejen na vsako delovno mesto, ki ustreza stopnji delavčeve strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in sposobnosti.

1. Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov del

29. člen
(se ne uporablja v celoti**)**

Postopek za ugotavljanje znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela začne direktor ali od njega pooblaščeni delavec na podlagi dokumentacije, ki mora izkazovati delavčevo uspešnost pri delu za obdobje najmanj 30 dni delavčeve prisotnosti na delu v zadnjih šestih mesecih.

O začetku postopka iz predhodnega odstavka je potrebno obvestiti sindikat, katerega član je delavec.

Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek preverjanja znanja in zmožnosti za opravljanje dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

Delavcu je potrebno omogočiti vpogled v strokovno dokumentacijo, na podlagi katere je bil postopek začet. Direktor ali od njega pooblaščeni delavec mora z delavcem opraviti razgovor in mu dati možnost, da se izreče o navedbah.

O tem razgovoru je potrebno voditi zapisnik.

III. PRENEHANJE POTREB PO DELAVCIH ZARADI NUJNIH OPERATIVNIH RAZLOGOV V PODJETJU

30. člen
(se ne uporablja**)**

Delavcu, ki je po določilih te kolektivne pogodbe opredeljen kot presežni delavec, ne more prenehati delovno razmerje, dokler mu ni zagotovljena ena izmed pravic iz dela, ki mu jo zagotavlja zakon in ta kolektivna pogodba.

31. člen
(se ne uporablja**)**

Kot presežni delavec se smatra vsak delavec, oziroma vsi tisti delavci, katerih delo v podjetju ni več potrebno začasno za največ 6 mesecev ali trajno zaradi kateregakoli v tem členu navedenega razloga ali vzroka, in sicer:
- zmanjševanja proizvodnje;
- ukinjanja dela delovnega procesa;
- reorganizacije delovnega procesa in poslovanja podjetja;
- uvajanja tehnoloških izboljšav, ki zmanjšujejo potrebo po številu delavcev;
- ekonomskih težav in
- ugotovitve prezaposlenosti oziroma viška delavcev, katerih delo ne bi bilo več potrebno že ob sedanji nespremenjeni tehnologiji, vrsti in količini proizvodnje, če bi bili organizacija dela in storilnost optimalni.

1. Postopek za ugotavljanje presežnih delavcev

32. člen
(se ne uporablja**)**

Direktor podjetja ugotovi obstoj oziroma nastanek presežnih delavcev.

Direktor obvesti o nastanku presežnih delavcev organ upravljanja in sindikat podjetja in kolikor gre za trajne presežne delavce večjega števila, v roku 30 dni pred nastopom prenehanja potreb po delu delavcev, tudi zavod za zaposlovanje.

Iz obvestila organu upravljanja in sindikatu morajo izhajati razlogi za prenehanje potreb po delu, število in kategorije delavcev, ki bodo verjetno zajeti med presežke ipd.

Za razreševanje problematike presežnih delavcev se imenuje petčlanska komisija, ki jo sestavljata 2 člana organa upravljanja, 2 predstavnika sindikata podjetja oziroma organizacijske enote in predstavnik kadrovske službe.

Komisija določi, kateri ukrep bo uporabljen, če gre za začasne ali trajne presežne delavce.

V primeru, ko gre za trajne presežne delavce, mora organ upravljanja sprejeti program za razreševanje presežnih delavcev, v katerem določi ukrepe za preprečitev in omejitev števila preseženih delavcev ter pravice, ki bodo tem delavcem zagotovljene ipd.

2. Začasni presežni delavci

33. člen
(se ne uporablja**)**

Kot začasni presežni delavec se smatra tisti delavec, ki mu začasno, največ pa za čas šestih mesecev, ni mogoče zagotoviti dela.

Z odločitvijo, da je opredeljen kot začasni presežni delavec, mora biti delavec seznanjen najmanj 3 dni pred izdajo ustreznega sklepa.

34. člen
(se ne uporablja)

V primeru, ko gre za začasne presežne delavce, se le-ti rešujejo z:
1. razporeditvijo na drugo delovno mesto v podjetju ali izven podjetja;
2. prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo;
3. uvedbo dela s skrajšanim delovnim časom in
4. zagotovitvijo nadomestila plače za čas čakanja na delo.

35. člen
(se ne uporablja)

Delavca, katerega delo začasno ni potrebno, se razporedi na drugo delovno mesto najdalj za čas šestih mesecev, in sicer na delovno mesto, za katero se lahko zahteva eno stopnjo nižja strokovna izobrazba, kot se zahteva za delovno mesto, na katerem je delavec delal, preden je postal začasni presežni delavec.

Delavca pa se lahko razporedi za čas iz prejšnjega odstavka tudi v drugo organizacijo ali k drugemu delodajalcu na delovno mesto, za katero se zahteva enaka ali eno stopnjo nižja strokovna izobrazba, kot se zahteva za delovno mesto, na katerem je delavec delal, preden je postal začasni presežni delavec.

36. člen
(se ne uporablja)

Delavca se napoti na prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo, če se z njo v kratkem času doseže potrebna usposobljenost za prosta delovna mesta.

Višino nadomestila za čas prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije določa ta kolektivna pogodba.

37. člen
(se ne uporablja)

Delavec lahko dela tudi krajši delovni čas od polnega.

Krajši delovni čas se lahko uvede za posameznika, za delavce na določenem delovnem mestu, za določeno organizacijsko enoto ali celo podjetje.

Plača delavca, ki dela skrajšan delovni čas, je določena v tej kolektivni pogodbi.

Skrajšani delovni čas po tem členu se šteje za polni delovni čas.

38. člen
(se ne uporablja)

Delavca se napoti na čakanje na delo za čas največ šestih mesecev in se mu za ta čas zagotovi nadomestilo plače v višini, ki jo določa ta kolektivna pogodba.

39. člen
(se ne uporablja**)**

Pri določitvi ukrepa iz 34. člena te kolektivne pogodbe in izbiri, kateri delavec je začasni presežni delavec, se upošteva:
1. delovno uspešnost, ki jo oceni neposredno nadrejeni vodja. Prednost za ohranitev dela ima delavec z boljšo oceno uspešnosti;
2. strokovna izobrazba, pri čemer ima prednost delavec z večjo strokovno izobrazbo;
3. delovna doba, pri čemer ima prednost delavec z daljšo delovno dobo;
4. zdravstveno stanje;
5. socialne razmere, v katerih delavec živi, pri čemer se upošteva dohodek na člana družine. Prednost ima delavec s slabšimi socialnimi razmerami.

40. člen
(se ne uporablja**)**

Odklonitev kateregakoli ukrepa iz 34. člena te kolektivne pogodbe s strani delavca ima za posledico prenehanje delovnega razmerja.

3. Trajni presežni delavci

41. člen
(se ne uporablja**)**

Za trajne presežne delavce se smatra tiste delavce, za katere direktor ugotovi, da jim trajno ne bo mogoče zagotoviti dela v podjetju, niti s pomočjo razporeditev, niti z možnostjo prekvalifikacije ali dokvalifikacije in da tudi ni možno delovnega procesa organizirati z enakim številom delavcev s skrajšanim delovnim časom.

42. člen
(se ne uporablja**)**

Delavcem, ki so postali trajni presežni delavci, se zagotovi s programom za razreševanje presežnih delavcev:
1. ponudbo zaposlitve v drugi organizaciji ali pri drugem delodajalcu z ustreznim delom za nedoločen čas;
2. dokup zavarovalne dobe zaradi uveljavitve pravice do upokojitve, če delavcu manjka do izpolnitve pogojev za upokojitev največ do 5 let delovne dobe;
3. pomoč za začetek samostojne dejavnosti (kmetijstvo, obrt, podjetništvo ipd.).

43. člen
(se ne uporablja**)**

Delavcem, katerim preneha delovno razmerje kot presežnim delavcem in ki so bili v podjetju zaposleni najmanj dve leti, pripada odpravnina v višini najmanj polovice delavčeve povprečne skupne mesečne neto plače v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela v podjetju.

Presežnim delavcem morajo biti odpravnine izplačane najkasneje do izteka roka po katerem mu pripada nadomestilo plače za presežne delavce.

Do odpravnine iz prvega odstavka ni upravičen delavec, ki mu podjetje v okviru programa razreševanja presežnih delavcev zagotovi ustrezno zaposlitev v drugi organizaciji ali pri delodajalcu, dokupi delovno dobo ali mu izplača odpravnino po 46. členu te kolektivne pogodbe.

44. člen
(se ne uporablja**)**

Delavcem, katerim ni mogoče trajno zagotoviti dela v podjetju, preneha delovno razmerje po preteku šestih mesecev po dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja.

Šestmesečni rok za delavce iz prve, druge ali tretje alinee 47. člena začne teči, ko se delavec vrne na delo, za delavce iz četrte alinee pa po izteku mandata oziroma podaljšane imunitete po 155. členu te kolektivne pogodbe.

45. člen
(se ne uporablja**)**

V času iz prejšnjega člena delavcu pripada nadomestilo plače v višini, ki je določena v tej kolektivni pogodbi. Če delavec v tem času opravlja delo, mu pripada plača po dejanskem delu.

Če delavcu po sporazumu preneha delovno razmerje pred iztekom šestmesečnega roka, delavcu pripada celotni znesek nadomestila plače.

46. člen
(se ne uporablja**)**

Podjetje se zaradi nastalih presežkov lahko dogovori z delavci o odločitvi za sporazumno prenehanje delovnega razmerja z odpravnino.Višino določi organ upravljanja podjetja, s predhodnim soglasjem sindikata podjetja.

Natančnejši pogoji izplačila odpravnine za sporazumno prenehanje delovnega razmerja, so predmet pismenega sporazuma o prenehanju delovnega razmerja.

Delodajalec mora pismeno opozoriti delavca na posledice prenehanja delovnega razmerja z njegovim soglasjem v zvezi s pravicami za primer brezposelnosti, in sicer da ne more uveljaviti pravice do denarnega nadomestila iz naslova brezposelnosti.

47. člen
(se ne uporablja**)**

Delovno razmerje presežnemu delavcu ne preneha:
- v času služenja vojaškega roka;
- v času, ko je odsoten zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi poškodbe pri delu ali bolezni;
- delavki v času nosečnosti, med porodniškim dopustom in dopustom za nego otroka oziroma delavcu, ki koristi pravice iz naslova materinstva;
- sindikalnemu zaupniku in članu organa soupravljanja, obema v času opravljanja funkcije in še dve leti po prenehanju opravljanja funkcije;
- enemu od zakoncev zaposlenih v podjetju.

Samo s soglasjem delavcev lahko preneha delovno razmerje:
- delavcu z manj kot enim letom delovne dobe;
- delavcu, katerega zakonec je kot nezaposlen prijavljen na Zavodu za zaposlovanje;
- delavki oziroma delavcu samohranilcu z otrokom do dveh let starosti ali težje motenim v duševnem ali telesnem razvoju;
- obema zakoncema.

48. člen
(se ne uporablja**)**

Delavcu - invalidu, ki ne izpolnjuje pogojev za invalidsko upokojitev, lahko preneha delovno razmerje, kot presežnemu delavcu, le z njegovim soglasjem ali če se mu zagotovi sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas na ustreznem delovnem mestu v drugi organizaciji ali pri delodajalcu.

Dokler se delavcu iz prejšnjega odstavka ne zagotovi ustreznega delovnega mesta, se mu lahko odredi čakanje na delo. V tem času ima delavec pravico do nadomestila plače v višini denarnega nadomestila, ki bi mu pripadalo kot brezposelnemu delavcu po predpisih o zavarovanju za primer brezposelnosti.

49. člen
(se ne uporablja**)**

Starejšemu delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za upokojitev manjka do pet let zavarovalne dobe, lahko preneha delovno razmerje, kot presežnemu delavcu, le:
1. če se mu zagotovi dokup zavarovalne dobe;
2. če mu je zagotovljeno denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti vse do izpolnitve pogojev za upokojitev;
3. če se mu z njegovim soglasjem zagotovi pravica do ustrezne odpravnine po lastni izbiri med odpravnino iz 43. člena in odpravnino iz 46. člena te kolektivne pogodbe.

50. člen
(se uporablja, razen prvega odstavka, ki se ne uporablja, pri čemer se sklep, ki ga izda direktor, nanaša na ugotovitev prenehanja potreb po delu določenih delavcev iz poslovnih razlogov**)**

Delavci, ki postanejo začasni ali trajni presežni delavci, morajo sprejeti sklep z navedbo za kakšen presežek gre ter z navedbo ukrepa, ki bo uporabljen oziroma z navedbo časa, kdaj jim bo prenehalo delovno razmerje. **(**se ne uporablja**)**

Sklep izda direktor. Izdaja sklepa ni potrebna v primeru, ko je po sklepu organa upravljanja uveden skrajšan delovni čas za vse zaposlene v organizacijski enoti ali v podjetju kot celoti.

4. Kriteriji za določanje delavcev, ki bodo uvrščeni med presežne delavce

51. člen

Za ugotovitev prenehanja potreb po delu posameznih delavcev se določajo naslednji izločitveni kriteriji:
1. delovna uspešnost

a) delovna disciplina,
b) kakovost dela,
c) količina dela,
d) samostojnost,
e) odnos do delovnih sredstev;
2. izobrazba;
3. delovne izkušnje
a) skupna delovna doba,
b) delovna doba v podjetju,
c) delovna doba na sedanjem delovnem mestu;
4. zdravstveno stanje;
5. socialno stanje.

52. člen

Merila za uporabo posameznih kriterijev iz prejšnjega člena so določena v metodologiji za ugotavljanje presežnih delavcev.

53. člen
(se uporablja v celoti, pri čemer se po določbi prvega odstavka v isto kategorijo razvrščajo delavci, ki delajo na delovnih mestih in so medsebojno zamenljivi**)**

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. Presežni delavci se določajo v okviru organizacijskih enot (delovne enote, obrati).

Kriteriji za določitev presežnih delavcev bodo uporabljeni v primeru, ko na istem delovnem mestu oziroma delovnem področju dela več delavcev, ali ko je več delavcev z isto stopnjo strokovne izobrazbe oziroma z enako usposobljenostjo postalo presežek.

54. člen

Zoper sklep o določitvi presežnih delavcev imajo delavci pravico do ugovora.

5. Arbitražna komisija v postopku reševanja presežnih delavcev

55. člen

Če organ upravljanja podjetja 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 pred arbitražno komisijo.

Program je dokončen, ko arbitražna komisija o njem odloči.

56. člen

Arbitražno komisijo sestavljata dva predstavnika podjetja, dva predstavnika sindikata in predsednik, ki ga obe strani imenujeta sporazumno.

Če se arbitražna komisija ne more konstituirati, ker posamezna stranka ni imenovala svojega arbitra, imenuje arbitra na predlog stranke pristojno sodišče za delovne spore.

IV. DELOVNI ČAS

57. člen

Delovni čas delavcev traja 40 ur na teden.

Delovni teden ima pet delovnih dni z 8-urno delovno obveznostjo.

Delovni čas se lahko razporedi tudi drugače, in sicer z uvedbami turnusov in dnevnega gibljivega delovnega časa. Pri uvedbi turnusa mora biti upoštevan 24-urni tedenski počitek.

Delavec je dolžan delati v delovnem času, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi.

58. člen

Direktor lahko med letom prerazporedi delovni čas vsem delavcem ali delavcem posameznih delov podjetja, če to zahteva organizacija dela, boljša izkoriščenost delovnih sredstev in če nastopijo izjemne okoliščine (prekinitev dobave električne energije, okvare naprav, strojev, zasutja delovišč, pomanjkanje surovin in rezervnih delov).

S to prerazporeditvijo pa ne sme biti presežena 40-urna delovna obveznost.

59. člen

Direktor lahko odloči, da morajo delavci poleg primerov, ki jih določa zakon, delati preko polnega delovnega časa še v naslednjih primerih:
- zaradi zagotovitve zadostnih količin premoga za potrebe energetskih objektov;
- zaradi nenadne odsotnosti delavca na delovnem mestu, ki ne more ostati nezasedeno zaradi potreb proizvodnega procesa ali iz varstvenih razlogov in zaščite premoženja.

Delo preko polnega delovnega časa se ne sme uvesti, če je delo mogoče opraviti z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev.

Delo preko polnega delovnega časa sme trajati največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec oziroma 180 ur na leto.

Delo preko polnega delovnega časa po tem členu se šteje kot poseben delovni pogoj.

V. LETNI DOPUST IN ODSOTNOSTI Z NADOMESTILOM IN BREZ NADOMESTILA PLAČE

1. Letni dopust

60. člen

Letni dopust za zunanje delavce traja najmanj 18 delovnih dni, za jamske delavce pa najmanj 24 delovnih dni v enem koledarskem letu, ne glede na to ali dela delavec poln ali krajši delovni čas od polnega. Osnova za določitev dopusta jamskih delavcev je razporeditvena odločba za delovno mesto, na katerem se šteje zavarovalna doba s povečanjem. **(**se ne uporablja**)**

Delavec ima pravico izrabiti dopust, ko mu preteče šest mesecev nepretrganega dela v podjetju.

Kolikor delavec v koledarskem letu ne izpolni pogojev iz prejšnjega odstavka, ima pravico za vsak poln mesec dela izrabiti 3 dni dopusta za delo v jami oziroma 2 dni dopusta za delo izven jame.

61. člen

Delavcu, ki je razporejen iz dela v jami na zunanje delo in obratno, se določi dolžino dopusta sorazmerno času prebitem na delu v jami oziroma zunaj.

Kot osnova se šteje poln mesec dela v jami oziroma zunaj. Izračun se opravi ob prerazporeditvi delavca.

Invalidu, ki je zaradi svoje invalidnosti II. in III. kategorije razporejen na delo izven jame, pripada dopust po osnovah za delo v jami do konca koledarskega leta, v katerem je bil ocenjen za invalida. Enaka pravica gre tudi delavcu, ki je razporejen iz dela v jami na zunanje delo zaradi medicinske rehabilitacije. Takemu delavcu pripada dopust po osnovah za delo v jami do konca koledarskega leta, v katerem bo stalno razporejen na delo izven jame.

62. člen

Dolžina dopusta vsakega delavca je odvisna od dolžine delovne dobe, zahtevnosti dela, pogojev dela, odgovornosti in socialnih pogojev, v katerih delavec živi.

63. člen

Dolžino dopusta se določi po naslednji tabeli:

Skupno št. dosež. delov. let za letni dopust	Letni dopust za zunanjega delavca	Letni dopust za jamskega delavca
po 6 mesecih	18 dni	24 dni
po 2 letih	19 dni	25 dni
po 3 letih	20 dni	26 dni
po 4 letih	21 dni	27 dni
po 6 letih	22 dni	28 dni
po 8 letih	23 dni	29 dni
po 10 letih	24 dni	30 dni
po 13 letih	25 dni	32 dni
po 16 letih	26 dni	34 dni
po 19 letih	27 dni	36 dni
po 21 letih	28 dni	38 dni
po 23 letih	29 dni	39 dni
po 25 letih	30 dni	40 dni

Delovni pogoji delavca v jami vključno z nočnim delom se po tej lestvici vrednotijo skupno s 6 dni večjo osnovo letnega dopusta, oziroma 10 dni daljšim največjim možnim dopustom, kot ga lahko doseže delavec izven jame.

Število dni dopusta delavca, pridobljenih iz naslova delovne dobe iz prejšnje lestvice, se poveča za število dni, ki jih delavec pridobi na osnovi povečanja delovne dobe po naslednjih kriterijih:

a) za zahtevnost delovnega mesta
- I. tarifni razred 0 let
- II. in III. tarifni razred 1 leto
- IV. tarifni razred 2 leti
- V. tarifni razred 3 leta
- VI. tarifni razred 4 leta
- VII. tarifni razred 5 let
- VIII. tarifni razred 6 let
- IX. tarifni razred 7 let

b) za delovne pogoje
- v pisarni 0 let
- v delavnicah in drugih zaprtih prostorih 1 leto
- za čiščenje fekalij 1 leto
- na prostem 2 leti
- posebni delovni pogoji (ropot nad 80 fonov, temper. nad 34 °C, prah vlaga, dvigovanje težkih bremen, obremenjena dihala in vid, delo v višinah nad 2 m, če ni posebej zavarovano in delo v turnusu) 4 leta

Upošteva se samo po en kriterij iz točke b, pod pogojem, da delavec dela v navedenih pogojih najmanj 20%

letnega delovnega časa.

c) za opravljanje odgovornejših delovnih mest
- vodenje oddelka ali nadzornik 2 leti
- vodenje etaže poslovodja 3 leta
- vodenje sektorja ali obrata 4 leta

Delavcu, ki doseže zgornjo mejo dopusta 30 oziroma 40 delovni dni že iz naslova delovne dobe, tega dopusta ni mogoče povečati za a, b in c kriterije iz tretjega odstavka tega člena, oziroma se dopust poveča samo še za dodatne dni po tej kolektivni pogodbi.

64. člen

Letni dopust, ki pripada delavcu na osnovi kriterijev iz predhodnega člena te kolektivne pogodbe se poveča za naslednje število dni:

- invalidom III. kategorije, delavcem pri katerih je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti in delavcem, ki jim je priznana do 60% - na telesne okvare po kriterijih kolektivne pogodbe podjetja za 3 dni
- delavcem, edinim hraniteljem za vsakega otroka do 7 let starosti za 2 dni **(**se ne uporablja**)**
- materam, ki niso edine hraniteljice, za vsakega otroka do 7 let starosti za 1 dan **(**se ne uporablja**)**
- članom jamske reševalne čete za akcije v jami za vsakih 20 ur uporabe reševalnega aparata, vendar skupno največ 5 delovnih dni 1 dan

Dodatni dnevi dopusta za invalide in delavce s telesno okvaro se po tem in naslednjem členu izključujejo.

65. člen

Do dodatnih 5 dni dopusta je upravičen delavec, ki:

- je dopolnil 50 let starosti,
- ali mu je priznana 60 ali več % telesna okvara,
- ali je delovni invalid s pravico do skrajšanja delovnega časa in
- ali varuje in neguje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo.

66. člen

Kolektivni dopust se lahko določi v izjemnih okoliščinah ali v primerih višje sile kot npr. prevelike zaloge premoga, zalitja delovišč, okvar strojev, pomanjkanja materiala, vremenskih neprilik, požara, pomanjkanja energije ter ostalih motenj v proizvodnem procesu.

Kolektivni dopust se lahko določi tudi na podlagi delovnega načrta v planu izrabe delovnega časa za vse delavce ali posamezne skupine delavcev, vendar skupaj najdalj 10 delovnih dni v letu.

2. Odsotnost z nadomestilom in brez nadomestila plače

67. člen

Delavec ima pravico do izredne odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 7 delovnih dni v koledarskem letu v naslednjih primerih:

- ob sklenitvi zakonske zveze 3 dni
- ob poroki otrok 2 dni
- ob rojstvu otroka 2 dni

- ob smrti:
  a) zakonca, otrok, staršev, bratov, sester 3 dni
  b) očima, mačehe, starih staršev, tasta, tašče, polbrata, polsestre, posvojiteljev, posvojencev, zeta, snahe in vnuka 2 dni
- ob elementarni nesreči 3 dni
- ob selitvi družine iz kraja v kraj 3 dni
- ob selitvi družine v istem kraju 2 dni
- za sodelovanje na kongresih, konferencah političnih strank in drugih organizacij na nivoju države kot član vodstva ali delegat do 7 dni
- za sodelovanje na športnih, kulturnih in drugih srečanjih in gostovanjih kot izvajalec, predstavnik društva ali skupine do 7 dni

V prvih sedmih primerih iz predhodnega odstavka delavcu praviloma odsotnosti ni mogoče zavrniti ne glede na zahteve in potrebe delovnega procesa. V primerih zadnjih dveh alinej predhodnega odstavka pa se lahko odsotnost odobri ali zavrne glede na zahtevo delovnega procesa.

Odsotnost z dela se praviloma začne zaporedno koristiti na dan dogodka, za katerega je namenjena.

68. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače do 30 dni v koledarskem letu pod pogojem, da je svoj redni letni dopust že izkoristil in da njegova odsotnost ne bo bistveno motila proizvodnega procesa in poslovanja.

(se ne uporablja**)** Odsoten je lahko:
- zaradi urejanja važnih in družinskih razmer;
- zaradi šolanja in specializacije v lastnem interesu;
- za nego in oskrbo družinskih članov, če delavec nima druge izbire;
- za primere ob elementarnih nesrečah na zasebni posesti;
- za zdravljenje na lastne stroške;
- delavec z otrokom do 3 let starosti zaradi nege otroka;
- zaradi aktivne udeležbe na športnih, kulturnih in drugih prireditvah;
- v ostalih izjemnih primerih, ki jih ni mogoče predvideti.

V tem času pravice iz dela mirujejo, razen v primeru začetka oziroma nadaljevanja disciplinskega postopka in postopka za pridobitev stanovanja in stanovanjskega posojila.

VI. VARSTVO MLADOLETNIH DELAVCEV, STAREJŠIH DELAVCEV, DELOVNIH INVALIDOV, DELAVCEV PRI KATERIH OBSTAJA NEPOSREDNA NEVARNOST ZA NASTANEK INVALIDNOSTI, MATER IN ŽENSK

69. člen

Delavec ima pravico do varstva pri delu v skladu z zakonom o varstvu pri delu in v skladu s posebnimi predpisi, ki veljajo na področju rudarstva.

70. člen

Varstveni ukrepi so splošni in posebni.

Splošne varstvene ukrepe zagotavlja podjetje vsem delavcem, posebne ukrepe pa se zagotavlja na delovnih mestih, na katerih obstaja večja nevarnost nesreče ali poklicnega obolenja. Te ukrepe in varstvene normative ter pogoje in načine uresničevanja varstva pri delu določa pravilnik o varstvu pri delu in posebni predpisi, ki veljajo na področju rudarstva.

71. člen

Med splošne in posebne varstvene ukrepe štejemo zlasti:
- obdobne in ciljne zdravstvene preglede delavcev,
- medicinsko programiran aktivni oddih,
- skrajševanje obvezne prisotnosti na delu pri tistih delih, kjer kljub varstvenim ukrepom ni možno preprečiti zdravstvenih okvar oziroma poklicnih obolenj,
- zagotovitev ustreznih zaščitnih sredstev, obleke in obutve itd. Količina in roki za zamenjavo so določeni v pravilniku o varstvu pri delu in posebnih rudarskih predpisih.

72. člen

Sindikat podjetja ima preko svojih sindikalnih zaupnikov pravico kadarkoli dati pobudo direktorju za ugotovitev ustreznosti delovnih razmer in določenih varstvenih ukrepov preko ustreznih strokovnih institucij.

1. Mladoletni delavci

73. člen

Delavec, mlajši od 18 let, ne sme delati pod zemljo preko polnega delovnega časa in ponoči.

2. Starejši delavci

74. člen
(se uporablja v celoti, pri čemer se pojem razporejanja oziroma prerazporejanja pod razumeva kot premestitev znotraj istega delokroga, skladno s pogodbo o zaposlitvi, če pa tega ni, pa kot sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi**)**

Starejšega delavca nad 55 let in delavko nad 50 let oziroma oba z 32-letno pokojninsko dobo, se na podlagi posebnih predpisov oziroma zdravniškega potrdila z ugotovitvijo o izčrpanosti razporedi na ustrezno delovno mesto, ki ga bo lahko opravljal-a glede na starost in preostalo delovno zmožnost.

3. Delavci - invalidi in delavci, pri katerih obstaja neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti

75. člen

(se uporablja v celoti, pri čemer se pojem razporejanja oziroma prerazporejanja pod razumeva kot premestitev znotraj istega delokroga, skladno s pogodbo o zaposlitvi, če pa tega ni, pa kot sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi**)**

Delavca invalida in delavca, ki opravlja dela, pri katerih obstaja nevarnost nastanka invalidnosti, je treba prerazporediti na ustrezno delovno mesto najkasneje v roku 15 dni po pravnomočnosti sklepa pristojne komisije, ki ugotovi spremenjene delovne zmožnosti delavca.

Delavec iz prejšnjega odstavka se razporedi v okviru podjetja oziroma če ni prostega delovnega mesta, se le-to pridobi s prerazporeditvijo zdravega delavca, s prireditvijo delovnega mesta in šele po upoštevanju vseh teh možnosti se mu išče ustrezno zaposlitev zunaj podjetja.

4. Varstvo žensk

76. člen

Delavka ne sme delati pod zemljo. Ta prepoved ne velja za delavke:
- ki opravljajo dela s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,
- ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas delovne prakse na podzemnih delih v rudnikih,
- ki morajo odhajati na podzemska dela v rudnikih zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

VII. ODGOVORNOST ZA DELOVNE OBVEZNOSTI

77. člen
(se ne uporablja**)**

Delavec, ki po svoji krivdi ne izpolnjuje svojih delovnih obveznosti in dolžnosti ali ki ne upošteva sprejetih sklepov v podjetju, krši delovno obveznost.

Delavec je disciplinsko odgovoren za kršitve delovnih obveznosti, ne glede na obliko krivde.

Oblika krivde - naklep, huda malomarnost ter majhna malomarnost, vpliva le na izbiro ukrepa oziroma disciplinske sankcije.

Delavec je materialno odgovoren za škodo, ki jo povzroči namenoma ali iz hude malomarnosti.

Kršitve delovnih obveznosti in sankcije v zvezi s tem so opredeljene v podjetniški kolektivni pogodbi.

VIII. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

78. člen

Kadar delavcu preneha delovno razmerje na podlagi pismene izjave, da želi prenehati z delom, sme in mora ostati na delu še naslednji čas:

1. delavci I., II. in III. tarifnega razreda - 1 mesec,
2. delavci IV. in V. tarifnega razreda - 2 meseca,
3. delavci VI., VII. in VIII. tarifnega razreda - 3 mesece.

Po skupnem sporazumu se lahko dolžina odpovednega roka skrajša. **(**se ne uporablja**)**

IX. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

79. člen
(se ne uporablja**)**

Delavec ima pravico zahtevati varstvo svojih pravic pri pritožbenem organu v podjetju, pri pristojnem sodišču in pri drugih pristojnih organih izven podjetja v skladu z zakonom.

X. DELO ŠTUDENTOV IN UČENCEV

80. člen

Študentom in učencem se lahko omogoči opravljanje obvezne prakse in počitniškega dela.

Delo študentov in učencev lahko traja poln ali krajši delovni čas.

81. člen

Na obvezni praksi in počitniškem delu se študentom in učencem zagotavlja:
- zdravniški pregled, če je potreben za nastop dela;
- ob nastopu dela seznanitev z varstvenimi ukrepi, z nevarnostmi in ustreznimi zaščitnimi sredstvi;
- zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni;
- prehrano med delom;
- prevoz na delo oziroma povrnitev stroškov prevoza;
- plačilo za opravljeno delo v skladu s kolektivno pogodbo;
- ustrezno mentorstvo oziroma inštruktorstvo.

Študentje in učenci so pri opravljanju dela izenačeni z drugimi delavci glede odmorov, počitka, varstva pri delu ter odškodninske odgovornosti.

XI. DELOVNA MESTA, NA KATERIH SE ŠTEJE ZAVAROVALNA DOBA S POVEČANJEM

82. člen

Za delovna mesta, na katerih se šteje zavarovalna doba s povečanjem, se v podjetju določijo taka delovna mesta, kjer je delo posebno težko in zdravju škodljivo oziroma, da pri opravljanju dela delujejo na zdravstveno stanje delavca škodljivi vplivi, ki jih ni mogoče odstraniti kljub uporabi varstvenih ukrepov za preprečitev in omilitev.

Delavec mora delati na takem delovnem mestu v jami predviden delovni čas. Odstopanje od predvidene prisotnosti na delu v jami se lahko opraviči samo z delom v organih upravljanja, sindikatu ali drugih organizacijah kot delegat, če delavec taka dela opravlja po pooblastilu in v interesu podjetja.

83. člen

Odpravljanje in omilitev težavnosti dela in škodljivih vplivov na zdravje delavcev v podjetju se zagotavlja z:
- preventivnimi sistematičnimi zdravstvenimi pregledi;
- zdravstveno preventivnimi letovanji;
- odpravljanjem in omejevanjem nadurnega dela;
- uvajanjem sodobnejše tehnologije ipd.

XII. IZOBRAŽEVANJE

84. člen

Delavci imajo pravico, da se izobražujejo glede na svoje interese, podjetje pa ima pravico, da v svojem interesu napoti delavca na izobraževanje.

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

Če izobraževanje, ki je v interesu podjetja, poteka med delovnim časom, se čas izobraževanja pojmuje kot redni delovni čas z vsemi pravicami, ki izhajajo iz tega.

Delavcu, ki se izobražuje v interesu podjetja, torej v skladu z njegovimi kadrovskimi potrebami, pripada 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 zahtevnosti;
- deset delovnih dni za zaključni izpit ali maturo na ravni do V. stopnje zahtevnosti;
- petnajst delovnih dni za diplomo 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.

Delavcu pripadajo te pravice le enkrat za pripravo na posamezni izpit.

Delavec, ki se izobražuje za potrebe podjetja, je upravičen tudi do:
- plačila stroškov šolnine kotizacije,
- plačila potnih stroškov v javnem prometu,
- plačila stroškov prehrane in
- plačila stroškov bivanja.

Medsebojne pravice in obveznosti iz naslova izobraževanja se med podjetjem in delavcem uredijo s posebno pogodbo.

XIII. PRENOS POOBLASTIL

85. člen

Direktor lahko pooblastilo za odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih delavcev, ki ga ima po tej kolektivni pogodbi, prenese na delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Pooblastilo je v pisni obliki. Pred prenosom teh pooblastil je direktor dolžan zahtevati mnenje sindikatov o vsebini pooblastil in pooblaščeni osebi.

XIV. OBVEŠČANJE DELAVCEV IN SINDIKATOV

86. člen

Direktor zagotavlja organizirano in objektivno obveščanje delavcev in sindikatov.

87. člen

Finančne in vsebinske obveznosti ter oblike obveščanja delavcev in sindikatov, se natančno opredeli v kolektivni pogodbi podjetja.

OSEBNI PREJEMKI

I. TEMELJNE DOLOČBE

88. člen

S kolektivno pogodbo se zagotavlja vrednost oziroma višina osebnih prejemkov delavcev v skladu z ekonomskim statusom panoge oziroma podjetja.

89. člen

(se uporablja v celoti, pri čemer se pojem začasnih razporeditev pod razumeva kot premestitev znotraj istega delokroga, skladno s pogodbo o zaposlitvi, če pa tega ni, pa kot sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi**)**

Delavec se razporedi z razporeditveno odločbo na konkretno delovno mesto, ki je uvrščeno v ustrezni tarifni in plačilni razred ter ovrednoteno z določenim relativnim razmerjem.

Ker je podlaga za obračun in izplačilo plač razporeditvena odločba, se mora ta izdati tudi ob začasnih razporeditvah na druga delovna mesta. Izjemoma je možno v organizacijskih enotah zaradi organizacije dela pod zemljo večkrat začasno prerazporediti delavca na druga delovna mesta tudi brez razporeditvene odločbe, vendar ob pogoju, da je delavec za takšna delovna mesta ustrezno strokovno usposobljen in da je bil za takšna dela in naloge predhodno poučen, oziroma je prejel ustrezna navodila.

90. člen

Vse osnove in izplačila plač po tej kolektivni pogodbi so v bruto zneskih, če ni v posameznem primeru drugače določeno.

V primeru stečaja ali likvidacije podjetja se vse neizplačane plače, nadomestila, dodatki in odpravnine ter druge terjatve izplačajo delavcem iz stečajne oziroma likvidacijske mase podjetja.

Delavcem s skrajšanim delovnim časom, ki je izenačen s polnim delovnim časom, pripadajo prejemki iz drugih stroškov dela in stroškov storitev po kriterijih te kolektivne pogodbe v enakem znesku, kot velja za delavce, ki delajo v polnem delovnem času.

91. člen

Redno izplačilo plač za pretekli mesec se realizira najkasneje do 18. dne tekočega meseca. Če izplačilni dan pride na nedeljo ali praznik ali dela prost dan, se mora izplačilo realizirati dan prej.

92. člen

Če se med obračunskim letom ali pred sprejemom zaključnega računa v skladu z rezultati poslovanja podjetja ugotovijo še nerazporejena sredstva plač, je delavec udeležen v njihovi delitvi po istih osnovah in merilih kot je bil v obračunskem obdobju udeležen z izplačilom skupnih plač.

Takšen poračun plač iz predhodnega odstavka predstavlja nadomestitev razlike med izplačanimi akontacijami plač v določenem obdobju in dejanskim obračunom po doseženih rezultatih poslovanja podjetja.

II. STROŠKI DELA

1. Plače zaposlenih

1.1. Oblikovanje plače

93. člen

Sistem delitve plač po tej kolektivni pogodbi temelji na:

a) delovnem mestu ter njegovem relativnem razmerju oziroma plačilnem razredu, ki določajo izhodiščno plačo delavca, ki je na tako delovno mesto razporejen.

Mesečno izhodiščno plačo se določi z zmnožkom vrednosti relativnega razmerja ustreznega plačilnega razreda, kamor je razvrščeno delovno mesto, s podjetniško dogovorjeno urno vrednostjo enote enostavnega dela za polni delovni čas.

Konkretna urna vrednost enote enostavnega dela za posamezni mesečni obračun plač, ki jo v skladu s to kolektivno pogodbo določi direktor, mora zagotavljati sprotno in kumulativno skladnost delitve izhodiščnih plač po veljavnih letnih tarifnih prilogah dejavnosti premogovništva.

Izhodiščna plača za poln delovni čas v veljavni letni tarifni prilogi, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe, je najnižja mesečna cena dela za posamezen tarifni razred in ne vsebuje nikakršnih stimulacij (osebnih, skupinskih ali podjetniških) in drugih osebnih prejemkov, ki so po tej kolektivni pogodbi element plače in se z njo določa:

- objektivno zahtevnost delovnega mesta,
- napore in pogoje dela na konkretnem delovnem mestu,
- zahtevane delovne izkušnje, ki so pogoj za uspešno delo in
- tržnost delovne sile oziroma določenega poklica.

b) osnovni plači, ki jo sestavlja izhodiščna plača delovnega mesta, na katero je delavec razporejen, povečani za osebne in skupinske rezultate dela v polnem delovnem času.
c) skupni plači, ki je sestavljena iz osnovne plače delavca in vseh drugih pripadajočih osebnih prejemkov, ki so po tej kolektivni pogodbi označeni kot plača za ustrezno obračunsko obdobje.
d) Drugih pravicah, ki so določene v tej kolektivni pogodbi.

94. člen

Temeljne podlage in sestavine sistema oblikovanja in delitve plač v dejavnosti premogovništva Slovenije so:
- izhodiščne plače za poln delovni čas po tarifnih razredih, ki so skupaj z eskalacijsko lestvico za ustrezno letno obdobje določene v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe, kot njenem sestavnem delu,
- najnižja relativna razmerja tipičnih delovnih mest v dejavnosti premogovništva, ki so določena v enotnem katalogu, ki je v prilogi sestavni del te kolektivne pogodbe,
- relativno razmerje oziroma stopnja zahtevnosti delovnega mesta je izraženo s količnikom, ki pove, koliko je posamezno delovno mesto zahtevnejše od najenostavnejšega, ki je ovrednoteno s količnikom 1,00. Relativna razmerja se določijo z metodologijo ustreznega vrednotenja kot enotnim strokovnim predpisom, ki mora upoštevati razlike, ki izvirajo iz tehnologije in organizacije dela v delovnem procesu ter specifične elemente in obremenitve zaradi podzemeljskega dela in drugih kvalitet, ki so pomembne za dejavnosti premogovništva.

Na podlagi ugotovljenega vrednotenja in predhodnih podlag in sestavin se vsa delovna mesta razporedijo po plačilnih razredih na način, ki je določen v kolektivnih pogodbah podjetij.

Te podlage in sestavine zagotavljajo obračunana razmerja skupnih bruto plač delavcev v podjetjih premogovništva po tej kolektivni pogodbi in njeni letni tarifni prilogi na dan njune uveljavitve glede na dogovorjeno podjetniško organizacijsko strukturo, sestavljenost in pogoje dela, kvalifikacijsko strukturo in opremljenost ter dejansko število zaposlenih.

95. člen

Plače za sanacijo izrednih jamskih razmer v skladu z zakonom o rudarstvu (požar, vdor vode ipd.) se priznavajo v celotnem obsegu kot dodatna sredstva.

1.2. Sistem napredovanja kadrov

96. člen

Poleg vertikalnega napredovanja (v višji tarifni razred ali na vodstveno delovno mesto) lahko delavec napreduje tudi horizontalno znotraj tarifnega razreda in delovnega področja, na katero je razporejen.

Objektivni kriteriji, obseg napredovanj in obseg namenskih mesečnih sredstev za plače, vendar ne več kot 5% skupnih mesečnih sredstev za plače vseh delavcev, so poslovna odločitev direktorja.

Osnovni kriteriji za napredovanje so izobrazba, delovna uspešnost delovna doba in dodatna znanja.

1.3. Uspešnost dela

97. člen

Delavčeva uspešnost po količini in kakovosti v obračunskem obdobju se ugotavlja z merili, kot so norme, akordi in druga merila, ki so konkretno določena v strokovnih predpisih podjetja. Ta uspešnost se določa tako, da se ugotovi odstotek preseganja ali nedoseganja pričakovane uspešnosti v razponu od -10 do +20%.

Za ugotavljanje osebne ali skupinske uspešnosti se uporabljajo tehnični, analitični ali izkustveni normativi časa, količine in kakovosti, ki vsi skupaj opredeljujejo normalno oziroma doseženo delovno produktivnost, ki jo je delavec dosegel pri opravljanju svojega dela.

Ker so norme, akordi in druga merila odvisni od organizacije in tehnologije dela in od poslovne usmeritve podjetja, jih je treba strokovno preveriti vsaj enkrat letno.

1.4. Uspešnost poslovanja

98. člen

Uspešnost poslovanja podjetja je rezultat dosežka vseh plansko dogovorjenih proizvodnih in poslovnih rezultatov, kot skupni rezultat vseh delavcev.

Doseženi obdobni proizvodni in poslovni rezultati podjetja, ki z dobljenimi količniki direktno vplivajo na višino sredstev za plače delavcev temeljijo na naslednjih merilih:

a) na kazalcu fizične produktivnosti, merjenem v GJ na delavca v obravnavanem obdobju v primerjavi z enakim obdobjem predhodnega leta. Obseg GJ je določen s predajo pridobljenih količin premoga termoelektrarnam oziroma drugim kupcem. Obseg zaposlenih je določen z razmerjem med številom vseh zaposlenih v podjetju in številom iz ur dela,
b) na kazalcu fizične produktivnosti, merjenem v GJ na delavca v obravnavanem obdobju, primerjavi s planom za isto obdobje,
c) na oceni stopnje izvajanja naložb in raziskav v primerjavi z operativnim načrtom za obravnavano obdobje,
d) na delovnem prispevku k doseženi optimalni obratovalni pripravljenosti.

1.5 Plača pripravnikov

99. člen

Pripravnikom po zaključenem srednjem, višjem ali visokem izobraževanju (od IV. do VII. stopnje) pripada plača v višini 70% osnovne plače delovnega mesta, na katero je razporejen.

Plača pripravnika se lahko poveča ali zmanjša v odvisnosti od njegove delovne uspešnosti, z upoštevanjem količine in kakovosti opravljenega dela, stopnje osvajanja vsebine programa, izkoriščenosti delovnega časa, ugotovljene večje ali manjše uspešnosti podjetja in to po osnovah in merilih, ki veljajo za ostale delavce v sistemu delitve po delu in rezultatih dela.

Pripravnik ima pod istimi pogoji kot ostali delavci tudi pravico do osebnih prejemkov iz drugih stroškov dela, storitev in materiala po tej kolektivni pogodbi.

Ko delavci - pripravniki s srednjo, višjo ali visoko izobrazbo na delovnih mestih v jami opravijo izpit iz pripravništva, se razporedijo na delovna mesta tehnikov oziroma inženirjev na priučevanju in prejemajo plačo po osnovah in merilih, ki veljajo za ostale delavce.

1.6 Dodatki za posebne delovne pogoje

100. člen

Delavci so upravičeni do dodatkov za posebne delovne pogoje in pogoje, ki izhajajo iz specifične razporeditve delovnega časa in se občasno ponavljajo in ki niso upoštevani pri osnovnem vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta.

Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov za delo na dan nedelje in praznika. Če sovpadata na isti dan, se uporabi dodatek, ki je višji.

Vsi dodatki se vedno obračunavajo in izplačujejo z akontacijami plače delavcev za mesec, ko so posebni delovni pogoji nastopili. Njihov obračun se ne sme prenašati v naslednje mesece.

1.6.1 *Jamski dodatek*

101. člen

Za dela in naloge, ki jih delavci izvajajo pod zemljo in so zaradi tega izpostavljeni posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija ipd.), pripada delavcem jamski dodatek za vsako uro dela v takih razmerah in v drugih primerih odsotnosti z dela po tej kolektivni pogodbi.

Do tega linearnega dodatka v višini 20% povprečne bruto urne plače na delavca v gospodarstvu Slovenije v preteklih treh mesecih, so delavci upravičeni za vsako uro dela po določilih prejšnjega odstavka.

Do jamskega dodatka so upravičeni tudi pripravniki, učenci ter študentje na praksi oziroma počitniškem delu za vsako uro dela pod zemljo.

1.6.2 *Dodatek za nočno delo*

102. člen

Za nočno delo se šteje čas med 23. in 6. uro. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro.

Za nočno delo pripada delavcu dodatek v višini 40% od njegove urne osnovne plače za tekoče delo.

1.6.3 *Dodatek za popoldansko delo*

103. člen

Za popoldansko izmeno se šteje čas od 14. do 22. ure oziroma čas, ki se ujema s popoldansko izmeno, če je delo organizirano izmensko ali v turnusu.

Za delo v popoldanski izmeni pripada delavcu dodatek v višini 10% od njegove urne osnovne plače za tekoče delo.

1.6.4 *Dodatek za delo v deljenem delovnem času*

104. člen

Dodatek za deljen delovni čas znaša 15% od delavčeve urne osnovne plače, če traja prekinitev delovnega časa 1 uro ali več.

Dodatek za deljen delovni čas gre pod enakimi pogoji pripravnikom, učencem in študentom na praksi oziroma počitniškem delu.

Če delavec dela v deljenem delovnem času samo občasno, se znesek iz prvega odstavka preračuna na dneve, ko dela v deljenem delovnem času.

1.6.5 Dodatek za dežurstvo

105. člen

Za opravljanje dežurstva na domu oziroma pripravljenost na poziv doma pripada delavcu za vsako uro 30% od njegove osnovne plače.

Dodatek za takšno obliko dežurstva izključuje pravico do drugih dodatkov.

Za opravljanje dežurstva v podjetju izven rednega delovnega časa pripadajo delavcu poleg osnovne plače še ostali dodatki.

1.6.6 *Dodatek za delo v podaljšanem delovnem času*

106. člen

Za delo, ki traja dlje, kot poln delovni čas, pripada delavcu dodatek v višini 50% njegove urne osnovne plače za tekoče delo.

1.6.7 *Dodatek za delo na nedeljo*

107. člen

Za delo na nedeljo pripada delavcu dodatek v višini 50% od njegove osnovne plače za tekoče delo.

1.6.8 *Dodatek za delo na dan praznika*

108. člen

Za delo na dan praznika ter na dan rudarjev in po zakonu plačane dela proste dneve, pripada delavcu poleg nadomestila iz 119. člena še 50% od njegove osnovne plače za tekoče delo.

1.6.9 *Dodatek mentorjem pripravnikov*

109. člen

Mentorji pripravnikov V., VI. in VII. zahtevnostne stopnje, ki naloge mentorstva nimajo zajete v opisu svojih delovnih mest, so za izvajanje pripravništva upravičeni do dodatka v višini:

- za enega pripravnika 12%
- za dva pripravnika 17%
- za tri pripravnike 20%

Osnova za obračun je povprečna bruto plača na zaposlenega v gospodarstvu Slovenije v preteklih treh mesecih.

Do tega dodatka je upravičen mentor za vsako uro izvajanja programa pripravništva.

Pogoj za pridobitev pravice do dodatka iz prejšnjega odstavka , je izdelan program in njegovo dosledno izvajanje, izdelava ustreznih poročil ter nemoteno izvajanje svojih del in nalog.

1.6.10 *Dodatek za delovno dobo*

110. člen

Delavcu pripada za vsako leto pokojninske dobe dodatek v višini 0,5% njegove mesečne osnovne plače.

V pokojninsko dobo se šteje vsa doba (dejanska in beneficirana), ki jo je delavec izpolnil od prve zaposlitve dalje.

Pripadajoči dodatek se delavcu obračuna v mesecu, ko izpolni ustrezno pokojninsko dobo.

1.6.11 *Dodatek za nadomeščanje odsotnega delavca*

111. člen

Pogoji in način uveljavitve dodatka za nadomeščanje odsotnega delavca se podrobneje opredelijo v podjetniški kolektivni pogodbi.

2. Nadomestila plač zaposlenih

112. člen

Nadomestila plač v nobenem primeru odsotnosti z dela ne morejo biti višja od skupne plače, ki bi jo delavec dosegel, če bi delal in dosegel svoj dosedanji povprečni delovni učinek.

2.1. Nadomestilo za čas bolezni oziroma poškodb pri delu in za čas medicinske rehabilitacije

113. člen
(se ne uporablja**)**

Nadomestilo plač za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni za prvih 30 delovnih dni, se posameznemu delavcu zagotavlja v višini:
- najmanj 80% osnove za odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela,
- 100% osnove ob odsotnosti z dela zaradi poškodbe pri delu oziroma poklicne bolezni.

Osnova za nadomestilo plače v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, je enaka osnovni plači, ki bi jo delavec prejel, če bi delal, povečani za dodatek za delovno dobo.

2.2. Nadomestilo delavcem s preostalo delovno zmožnostjo (invalidom II. in III. kategorije) za čas čakanja na poklicno rehabilitacijo oziroma ustrezno delo

114. člen

Delavec s preostalo delovno zmožnostjo je upravičen za čas čakanja na poklicno rehabilitacijo in za čas čakanja na ustrezno delo do nadomestila plače v višini 80% pokojninske osnove za odmero invalidske pokojnine.

Osnova za odmero nadomestila, usklajevanje nadomestila, začetek in konec koriščenja pravice oziroma izplačevanja nadomestila, se določa v višini in na način, določenem v zakonu o pokojninsko invalidskem zavarovanju.

2.3. Nadomestilo za začasno in trajno presežne delavce

115. člen
(se ne uporablja**)**

Delavec, ki je poslan na prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo kot začasno ali trajno nepotreben, je za čas dokvalifikacije ali prekvalifikacije upravičen do nadomestila plače v višini 100% osnovne plače, ki bi jo prejemal na svojem delovnem mestu, povečane z dodatkom za delovno dobo.

Delavcem, katerih delo v podjetju začasno ali trajno ni več potrebno in jim je zagotovljena pravica do nadomestila za čas čakanja na delo oziroma za čas do dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja, to nadomestilo pripada do 6 mesecev v višini najmanj 70% osnovne plače, ki bi jo prejemali na svojem delovnem mestu, povečane z dodatkom za delovno dobo.

Delavec, ki kot začasni presežek dela skrajšan delovni čas, je za ure od skrajšanega do polnega delovnega časa po tej kolektivni pogodbi upravičen do nadomestila v višini 70% osnovne plače, ki bi jo prejemal na svojem delovnem mestu, povečane z dodatkom za delovno dobo.

2.4. Nadomestilo za čas rednega letnega dopusta

116. člen
(se ne uporablja**)**

Za čas rednega letnega dopusta je delavec upravičen do nadomestila v višini njegove osnovne plače, izračunane iz osnove tekočega meseca, ko je bil delavec na dopustu, povečane za dodatek za delovno dobo ter jamski dodatek za delavca, ki je do njega upravičen.

2.5. Nadomestilo za čas izrednega plačanega dopusta

117. člen
(se ne uporablja**)**

Za čas vseh možnih plačanih oblik upravičenih odsotnosti z dela po tej kolektivni pogodbi pripada delavcu nadomestilo, obračunano na enak način kot v predhodnem členu te kolektivne pogodbe.

2.6. Nadomestilo za čas izobraževanja

118. člen
(se ne uporablja**)**

Za čas odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, ki je v interesu podjetja, pripada delavcu nadomestilo v višini osnovne plače tekočega meseca, povečane za dodatek za delovno dobo.

2.7. Nadomestilo za dneve praznikov

119. člen

Za dneve praznikov ter za dan rudarjev in po zakonu določene dela proste dneve, pripada delavcu nadomestilo v višini njegove osnovne plače tekočega meseca, povečane za dodatek za delovno dobo in jamski dodatek za delavca, ki je do njega upravičen.

2.8. Nadomestilo za izčrpanost

120. člen

Delavcem, ki imajo najmanj 32 let pokojninske dobe ali so stari 50 let in so prisiljeni zaradi telesne izčrpanosti in onemoglosti spremeniti delo, pripada nadomestilo za izčrpanost v višini razlike med obema skupnima plačama.

Do nadomestila za izčrpanost niso upravičeni delavci, ki so invalidsko kategorizirani.

2.9. Nadomestilo za čas, ko delavec brez svoje krivde ne more delati

121. člen

Za čas, ko delavec brez svoje krivde ne more delati, se šteje čas:
- elementarnih nesreč,
- okvar na strojnih napravah,
- prekinitev dobave električne energije, tehnološke pare in vode,
- ovir v dobavi materiala,
- izpada delovnih ur zaradi organizirane stavke, v kateri sodeluje najmanj tretjina zaposlenih delavcev podjetja in ko se ure tega izpada ne nadomestijo z delom,
- ostalih primerov višje sile oziroma primerov, ko delavec ne dela brez lastne krivde.

Če delavec v času iz predhodnega odstavka ni delal in ni bilo mogoče s prerazporeditvijo izpadlega delovnega časa nadomestiti ali delavca razporediti na druga dela in naloge, mu za čas, ko ni delal, pripada nadomestilo v višini 80% njegove osnovne plače za poln delovni čas tekočega meseca, povečano za dodatek za delovno dobo. Za takšne namene se praviloma lahko izkoristi do 10 dni rednega letnega dopusta v posameznem koledarskem letu. **(**se ne uporablja**)**

2.10. Nadomestilo za ogrevanje (deputatni premog)

122. člen

Deputatni premog je vrednostno izražena naturalna dajatev, do katere so upravičeni delavci podjetij. Količina deputatnega premoga znaša 3,6 tone rjavega premoga oziroma 5,4 tone lignita na leto. Deputatno karto za tekoče leto dobi delavec praviloma pri izplačilu plač za mesec januar in velja do roka, ki je na njej naveden. Delavec, ki mu preneha delo v podjetju zaradi upokojitve, je upravičen do tega premoga do konca koledarskega leta, v katerem se je upokojil. Družina delavca, ki je umrl, prejema ta premog do konca koledarskega leta.

Specifične pravice delavcev do tega prejemka, s kriteriji in merili, se konkretno določijo v kolektivni pogodbi podjetja.

2.11. Nadomestilo delavcem, pri katerih obstaja neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti

123. člen

Delavec, pri katerem je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, ugotovljena z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, ima pravico do nadomestila:

a) za čas čakanja na poklicno rehabilitacijo v višini 80% od pokojninske osnove;
b) za čas čakanja na razporeditev oziroma zaposlitev na ustreznem delu v višini 80% od pokojninske osnove
c) za čas pokojninske rehabilitacije v višini 100% od pokojninske osnove;
d) zaradi manjše plače na drugem ustreznem delu.

Osnova za odmero nadomestil, usklajevanje nadomestil, začetek in konec koriščenja pravice oziroma izplačevanja, se določa v višini in na način kot to določa zakon o pokojninsko-invalidskem zavarovanju za invalide.

3. Drugi stroški dela

3.1. Prevoz na delo in z dela

124. člen

Delavcem, pripravnikom, učencem in študentom na praksi se krijejo stroški za prevoz na delo in z dela v višini stroškov za prevoz z javnim prevoznim sredstvom za dneve, ko delavec dejansko dela. Ti stroški se povrnejo za prevoz od stalnega oziroma začasnega bivališča, ki je bližje delovnemu mestu in nazaj.

Kjer ni možnosti za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, se delavcu povrnejo stroški prevoza na delo in iz dela, za uporabo osebnega avtomobila v višini 10% od cene super bencina, za uporabo motornega kolesa pa 5% od cene super bencina, za vsak dejansko prevoženi kilometer.

3.2. Povračilo stroškov za ločeno življenje

125. člen

Osnova povračila stroškov za ločeno življenje so stroški za stanovanje v kraju, kjer delavec začasno dela, izven kraja svojega stalnega bivališča in ločeno od svoje ožje družine ter stroški za prehrano, ki presegajo običajne stroške, ki bi jih delavec imel, če bi živel skupaj s svojo ožjo družino.

Znesek povračila stroškov za ločeno življenje je naveden v tarifni prilogi.

3.3. Povračilo stroškov za prehrano na delu

126. člen

Delavcu pripada povračilo stroškov prehrane med delom, za dneve prisotnosti na delu, ko ne prejema drugih povračil (npr. dnevnice).

Do povračila stroškov za prehrano so upravičeni tudi dijaki in študentje na obvezni praksi in počitniškem delu ter tisti delavci, ki delajo skrajšan delovni čas, za dneve, ko so prisotni na delu in ko imajo pravico do odmora med delom.

Konkretna višina za tekoče leto je navedena v veljavni letni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

3.4. Nagrade učencem in študentom na obvezni praksi

127. člen

Višina nagrade učencev se določi v odstotkih od povprečne neto plače na zaposlenega delavca v gospodarstvu Slovenije, izplačane v preteklem mesecu, glede na letnik šolanja in na oceno uspešnosti, po naslednji lestvici:

Letnik, v katerem je učenec	% povprečne plače na delavca v gospodarstvu Slovenije		
	zelo uspešen	uspešen	manj uspešen
1.	20	16	15
2.	25	20	17,5
3.	30	24	21
4.	40	32	28

Študentom na obvezni praksi pripada nagrada glede na stopnjo šolanja, in sicer:
- študentom na višji šoli 50% in
- študentom na visoki šoli 60% povprečne neto plače na zaposlenega v gospodarstvu Slovenije v preteklem mesecu.

Polkvalificirana ali kvalificirana dela v jamski proizvodnji lahko opravljajo samo tisti praktikanti, ki že imajo ustrezno izobrazbo v rudarski stroki, npr. končano poklicno šolo rudarske ali druge smeri, tehniško šolo rudarske smeri itd.

3.5. Nagrade za inovacije

128. člen

Delavec, ki z ustvarjalnostjo pri delu z dosežki inovativne dejavnosti (izumom, modelom, vzorcem, blagovno znamko, tehnično izboljšavo ali koristnim predlogom) prispeva k povečanju dobička oziroma zmanjšanju stroškov ali motenj v poslovanju podjetja, ima na tej podlagi pravico do nagrade in do drugih oblik materialnih in moralnih stimulacij.

Osnovni vir financiranja inovacijske dejavnosti je prihranek, ki se ustvarja z inovacijami. Za ugotavljanje tega dobička je treba določiti vse kalkulativne in evidenčne elemente stroškov in prihodkov.

Vir financiranja inovacijske dejavnosti je lahko tudi del finančnih sredstev, ki jih podjetje nameni za raziskave in razvoj ter finančna sredstva, ki jih podjetje pridobi v ta namen iz drugih virov.

Delavcu pripada za inovacijo nagrada v višini najmanj 3% letne čiste gospodarske koristi. Nagrada za inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in direktorjem.

Vse oblike ustvarjalnosti, stimulacij ter konkretni delež gospodarske koristi inovacije, ki ga dobi inovator na podlagi meril in način dela inovacijske dejavnosti, so opredeljene v pravilniku o inovacijski dejavnosti podjetja.

3.6. Regresiranje letnega dopusta delavcev

129. člen

Sredstva regresa za letni dopust so namenjena nadomestilu dela stroškov letnega oddiha delavcev.

Regres se v celoti ali delno izplača praviloma pri aprilski plači, vendar najkasneje do izplačil junijske plače tekočega leta.

Konkretna višina regresa za letni dopust za tekoče leto je navedena v veljavni letni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

3.7. Jubilejne nagrade

130. člen

Do nagrad ob delovnih jubilejih so upravičeni vsi delavci, ki so oziroma bodo v posameznem koledarskem letu izpolnili:

1. 10, 20 in 25 let celotne delovne dobe za delavce obratov jamske proizvodnje. Za 25-letni jubilej se upošteva tudi za delavce, ki so delali v jami več kot 15 let in delajo ob izpolnitvi jubileja na zunanjih delovnih mestih.
2. 10, 20 in 30 let celotne delovne dobe za delavce, ki delajo na nebeneficiranih delovnih mestih.

Vsi tisti jubilanti obratov jamske proizvodnje in ostali, ki delajo na beneficiranih delovnih mestih, katerim se izplača nagrada za 25 let delovne dobe in so po tem obdobju zaradi kakršnihkoli vzrokov premeščeni v zunanje obrate, nimajo pravice še do izplačila nagrade za 30-letno delovno dobo, ko jo izpolnijo.

Nagrade ob delovnih jubilejih znašajo:

- za 10 let delovne dobe 50%
- za 20 let delovne dobe 75%
- za 25 oziroma 30 let delovne dobe 100%

uradno objavljene povprečne neto mesečne plače na zaposlenega v gospodarstvu Slovenije v preteklih treh mesecih pred podelitvijo nagrade.

3.8. Odpravnina ob upokojitvi delavcev

131. člen

Odpravnina ob upokojitvi znaša najmanj 3 in največ 5 povprečnih neto mesečnih plač na zaposlenega v gospodarstvu Slovenije v preteklih treh mesecih pred podelitvijo.

Delavec, ki ima ob odhodu v pokoj doseženih do vključno 19 let pokojninske dobe, ima pravico do odpravnine v višini treh povprečnih neto plač iz predhodnega odstavka.

Delavec, ki ima ob odhodu v pokoj doseženih 20 do vključno 24 let pokojninske dobe, ima pravico do odpravnine v višini štirih povprečnih neto plač iz prvega odstavka.

Delavec, ki ima ob odhodu v pokoj doseženih 25 in več let pokojninske dobe in delavec, ki je invalidsko upokojen zaradi nezgode pri delu ali poklicne bolezni, ima pravico do odpravnine v višini petih povprečnih neto plač iz prvega odstavka.

Enak znesek kot ob odhodu v pokoj, pripada po določilih tega člena ob smrti delavca najožjim članom njegove družine.

V primeru smrti delavca kot posledice nesreče pri delu pripada najožjim članom njegove družine odpravnina v višini petih povprečnih neto plač, ne glede na doseženo pokojninsko dobo umrlega delavca.

Delavcu, ki odhaja v pokoj, se izplača odpravnina pri zadnjem izplačilu plače. V primeru smrti, ko prejme izplačilo družina umrlega delavca, se izplačilo izvrši takoj.

3.9. Solidarnostne pomoči

132. člen

Sindikat mora imeti pregled nad socialnim stanjem delavcev, še posebej nad tistimi, ki so socialno ogroženi zaradi materialnih in socialnih razmer in ki z vsemi prejemki iz dela in zunaj njega ne dosegajo družbeno dogovorjenega življenjskega minimuma na družinskega člana.

Upravičenost do solidarnostnih pomoči predlaga in presodi sindikat v naslednjih primerih (pod pogoji, da delavec oziroma upravičenec ne pridobi pomoči iz drugih naslovov):

1. Pomoč podjetja družini delavca, ki je umrl zaradi posledic nesreče pri delu, v višini razlike med pogrebnimi stroški po računu pristojnega podjetja in zneskom, ki je v ta namen priznan po drugih predpisih.
2. Pomoč delavcu v primeru daljše bolezni ali ob smrti ožjega družinskega člana v višini povprečne neto plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.
3. Enkratna pomoč ob elementarni nesreči ali požaru, ki je prizadel delavca ali njegovo družino, v skladu z internimi kriteriji do dveh povprečnih neto plač v gospodarstvu Slovenije v preteklih treh mesecih.
4. Obdaritev otrok ponesrečenih rudarjev.
5. Enkratna pomoč ob nastanku težje invalidnosti.

III. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM - STROŠKI STORITEV

1. Službena potovanja v državi

133. člen

Med povračila stroškov, ki jih imajo delavci pri opravljanju svojih delovnih obveznosti na službenem potovanju spadajo:
- dnevnice, kot povračila stroškov prehrane,
- povračilo stroškov za prenočišče,
- povračilo stroškov za prevoz.

Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

2. Drugi stroški na službenih potovanjih v državi in tujini

134. člen

Delavcem se povrnejo tudi drugi stroški, ki so nastali na službenih potovanjih v državi in v tujini in so v neposredni zvezi z izvrševanjem nalog, npr.: stroški za telefonske pogovore, teleks, telefaks, telegrame, poštne pošiljke, prevoz blaga in prtljage, rezervacije, prevoz s taksijem, če na tej relaciji ni drugih sredstev javnega prometa ipd.

3. Povračilo stroškov za delo na terenu

135. člen

Terenski dodatek pripada delavcem, če sta na terenu prehrana in prenočišče organizirana, drugače imajo pravico do povračil stroškov po potnem nalogu.

Terenski dodatek in dnevnica se izključujeta.

Višina terenskega dodatka je opredeljena v tarifni prilogi.

4. Preventivno zdravstveno varstvo

136. člen

Osnovni namen zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev je preprečevanje obolelnosti in zmanjševanje števila invalidnih delavcev v podjetju z izvajanjem prilagojenih programov medicine dela.

Pogoji in možnosti uveljavitve te pravice se podrobneje določijo v podjetniški kolektivni pogodbi, če obstajajo razpoložljivi viri sredstev za te namene.

5. Klimatsko zdravljenje delavcev

137. člen

Za revitalizacijo delavcev je klimatsko zdravljenje medicinsko zaželeno, ni pa nujno. Pogoji in možnosti uveljavitve te pravice se podrobneje določijo v podjetniški kolektivni pogodbi, če obstajajo razpoložljivi viri sredstev za te namene.

6. Ostali izdatki, ki bremenijo stroške

138. člen

V breme materialnih stroškov se krijejo:
1. izdatki za posebne varstvene obleke, obutev ter druga osebna zaščitna sredstva, njihovo čiščenje in popravila,
2. izdatki za posebna okrepčila ob večjih okvarah na napravah ali delovnih sredstvih in elementarnih nesrečah,
3. sredstva za zavarovanje delavcev.

IV. POSLOVNI IZID

Delitev dobička

139. člen

Od dobička, namenjenega za delitev delavcem, se 80% razdeli delavcem sorazmerno njihovim izplačanim osnovnim bruto plačam v poslovnem letu, povečanim za dodatek za delovno dobo in jamski dodatek, 20% dobička pa po merilih, ki jih vnaprej določi direktor.

Deleži zaposlenih iz dobička se obračunajo takrat, ko podjetje doseže čisti dobiček in zanj obstaja pravna podlaga.

V. PLAČA SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

140. člen

Za opravljanje profesionalne predsedniške sindikalne funkcije v podjetju pripada sindikalnemu delavcu plača, ki ne more biti nižja od plače, ki jo je delavec prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

Višino plače iz prejšnjega odstavka se v podjetjih opredeli v pogodbi iz 147. člena te pogodbe.

Volonterski funkcionarji sindikata v podjetju so v času opravljanja te funkcije razporejeni na delovna mesta, ki so jih opravljali pred nastopom funkcije.

Sindikalnim funkcionarjem pripadajo za opravljanje funkcije tudi vse druge pravice pod pogoji, ki jih določa ta kolektivna pogodba.

Sindikat podjetja in pogoji za njegovo delovanje

141. člen

Delavci imajo pravico, da se zaradi razvijanja in obrambe lastnih ekonomskih in socialnih koristi združujejo v sindikalno organizacijo podjetja. Delavci se prostovoljno včlanijo v sindikat, organizirajo njegovo delovanje in aktivnosti v skladu s statutom, pravili in drugimi predpisi.

Delovanja sindikata ni mogoče omejiti z odločitvami organov podjetja.

1. Pravice in dolžnosti podjetja in sindikata podjetja

142. člen

Sodelovanje podjetja in reprezentativnega sindikata poteka preko organa upravljanja oziroma njegovega predstavnika, direktorja, delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter sindikalnimi zaupniki.

143. člen

Organ upravljanja podjetja, direktor in strokovne službe so dolžni v vseh primerih posredovati sindikatu vabila, gradiva in podatke vsaj 7 dni pred sejo ustreznega organa. Kolikor pisni materiali in vabila niso posredovani pravočasno, lahko sindikat zahteva preložitev obravnave za enako število dni.

Prav tako se mora zagotoviti predstavnikom sindikata oziroma neodvisnim strokovnjakom, ki jih angažira sindikat, pravočasen dostop do vseh podatkov, ki so pomembni za materialni in socialni položaj članov sindikata oziroma delavcev.

144. člen

Organ upravljanja podjetja in direktor so dolžni, poleg primerov določenih z zakonom in to kolektivno pogodbo, še obvezno zahtevati in obravnavati mnenje sindikata pred sprejemom:

1. vsake odločitve, s katero se posredno ali neposredno urejajo kolektivne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja vseh ali določenega števila oziroma posameznih kategorij delavcev v podjetju, v primeru kolektivnega ali individualnega odpusta delavcev, zlasti pa v primerih odločanja o razporeditvi delovnega časa, trajanja izrednega kolektivnega dopusta, izvajanju ukrepov za varstvo pri delu, pogojih dela, presežnih delavcih, družbenem standardu ipd.,
2. vsake odločitve o individualnih pravicah in obveznostih posameznih delavcev, pri katerih pritožba ne zadrži izvršitve, razen odločitve o plači delavca.

Zahtevo za mnenje se posreduje pooblaščenemu sindikalnemu zaupniku. Opustitev takšne zahteve ali opustitev dolžne obravnave posredovanega mnenja sindikata pred sprejemom odločitve iz prvega odstavka tega člena, se šteje za bistveno kršitev pravil postopka odločanja o pravicah in obveznostih delavcev.

145. člen

Sindikat se pri oblikovanju mnenja o odločitvah iz prejšnjega člena in pri svojem ukrepanju v primeru neupoštevanja takšnega mnenja s strani vodstva in organa upravljanja podjetja, zavezuje upoštevati tudi podjetniški interes.

2. Priznani in plačani delovni čas za sindikalno delo

146. člen

Podjetje v skladu s to kolektivno pogodbo zagotavlja naslednji obseg plačanega sindikalnega dela med rednim delovnim časom:

1. za opravljanje nalog sindikata najmanj po 1 uro na delavca na leto. V tako določeno število ur se ne števa sodelovanje sindikalnih funkcionarjev in njihovih predstavnikov v organih višjih oblik sindikalne organiziranosti (teritorialnih, panožnih, funkcionalnih oziroma solidarnostnih), udeležba na sindikalnih sejah, posvetih in izobraževanju izven podjetja kot tudi ne profesionalnih sindikalnih funkcionarjev,
2. za usposabljanje sindikalnih zaupnikov iz podjetja, najmanj 5 plačanih delovnih dni letno na zaupnika, vendar skupno število ur ne sme presegati tretjine ur predhodne točke.

Potreben čas za opravljanje nalog, ki jih sindikat podjetja prevzame dodatno na podlagi neposrednega dogovora s podjetjem, se priznava in plača posebej in izven dogovorjenega fonda ur za sindikalno delo.

147. člen

Direktor podjetja in predsednik sindikata podjetja se zavezujeta, da bosta na podlagi te kolektivne pogodbe sklenila poseben dogovor o pogojih za delovanje sindikata, njegovih organov in zaupnikov (prostori, tehnično in administrativno delo ipd.) najkasneje v roku 30 dni po sklenitvi te pogodbe.

3. Določitev sindikalnih zaupnikov v podjetju

148. člen

Poleg predsednika in sekretarja sindikata podjetja, ki jima je v skladu s pravili sindikata podjetja priznan status sindikalnih zaupnikov, imajo to funkcijo še po trije voljeni sindikalni funkcionarji iz vsake zaključene organizacijske enote oziroma obrata.

Iz vsake organizacijske enote oziroma obrata, kjer je več kot šeststo članov sindikata, se na vsakih dodatnih dvesto članov lahko voli še po enega zaupnika.

Poleg sindikalnih zaupnikov se po obratih na enak način in istočasno izvoli še enako število namestnikov, katerim v času nadomeščanja pripadajo enake pravice, obveznosti in odgovornosti kot zaupnikom. To velja tudi za delovnopravno imuniteto v in izven časa nadomeščanja za dejanja in aktivnosti, ki jih je funkcionar izvajal v času nadomeščanja.

Sindikalni zaupniki in njihovi namestniki določijo izmed sindikalnih zaupnikov glavnega zaupnika, ki je vodja podružnice na nivoju organizacijske enote ali obrata in član izvršilnega odbora sindikata podjetja.

149. člen

Sindikat podjetja lahko v skladu s svojo reprezentativnostjo imenuje do tri sindikalne delavske predstavnike v svojstvu zaupnikov, ki na strokovnih področjih branijo interese sindikata, pomagajo delavcem pri ohranitvi ali izboljšanju njihovih delovnih in življenjskih pogojev, sodelujejo pri razreševanju pritožb ali sporov, pripravljajo strokovne materiale in sodelujejo pri vseh sindikalnih pogajalskih funkcijah v in izven podjetja.

150. člen

Sindikalni zaupnik pridobi status pooblaščenega predstavnika sindikata s pravicami in dolžnostmi po tej kolektivni pogodbi z dnem, ko je direktorju in organu upravljanja podjetja vročen pisni sklep sindikata podjetja.

Sindikalnemu zaupniku mora biti izdano tudi pisno pooblastilo sindikata podjetja. Če ni v pisnem pooblastilu sindikata podjetja določeno drugače, imajo sindikalni zaupniki v razmerju do vodstva podjetja in organov upravljanja ter do inšpekcije dela enake pravice in dolžnosti.

4. Pravice in dolžnosti sindikalnih zaupnikov

151. člen

Sindikalni zaupnik je poblaščen predstavnik sindikata podjetja pri uresničevanju sindikalnega varstva pravic in interesov delavcev.

Vsa pravna in nepravna dejanja in ravnanja sindikalnega zaupnika v razmerju do vodstva podjetja in organov upravljanja se štejejo kot akti delovanja sindikata podjetja.

Vodstvo in organi upravljanja podjetja sodelujejo s sindikatom preko sindikalnih zaupnikov.

152. člen

Podjetje mora sindikalnemu zaupniku zagotoviti vse potrebne pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalne dejavnosti, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. V zvezi s tem ima sindikalni zaupnik zlasti pravico, da se bori za uveljavljanje novih oziroma vedno večjih kolektivnih delavskih pravic ter njihovo normiranje v kolektivni pogodbi oziroma, da varuje že pridobljene pravice, zapisane v zakonih in tej kolektivni pogodbi.

153. člen

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

- sindikalno dejavnost opravlja le v okviru delovnega časa, dogovorjenega s to kolektivno pogodbo,
- ne organizira stavk in drugih oblik motenja delovnega procesa, če je mogoče kršitev pravic učinkovito preprečiti ali odpraviti po redni pravni poti ali na drug primeren način,
- izbiro oblik, metod in sredstev za uresničevanje svoje varstvene funkcije prilagaja teži in pomenu storjenih kršitev,

- argumentirano nastopa nasproti pristojnim vodilnim delavcem in organom pri zavzemanju za delavske pravice,
- zaradi sindikalnega dela ne zanemarja svojih rednih delovnih dolžnosti ali kako drugače zlorablja položaj in pooblastila sindikalnega zaupnika.

V primeru, da sindikalni zaupnik ne opravlja obveznosti v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo, je izvršilni organ sindikata podjetja dolžan na svojo ali pobudo direktorja kritično oceniti njegovo delo ali ravnanje ter v skladu s svojimi pravili zahtevati tudi njegovo razrešitev oziroma odpoklic.

154. člen

Direktor podjetja je dolžan najmanj enkrat mesečno povabiti sindikalne zaupnike v podjetju na razgovor zaradi skupne proučitve stanja na področju varstva delavskih pravic v podjetju in dogovora o potrebnih ukrepih.

155. člen

Sindikalni zaupnik uživa delovnopravno imuniteto. Sindikalnega zaupnika v času trajanja njegove funkcije in še dve leti po njenem preteku oziroma razrešitvi brez soglasja sindikata podjetja ni mogoče:

1. prerazporediti v izmeni oziroma obratu v okviru podjetja ali celo v drugo podjetje oziroma organizacijo,
2. uvrstiti med presežne delavce,
3. mu znižati plače,
4. začeti proti njemu disciplinski ali odškodninski postopek in
5. ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

Vsak gornji ukrep oziroma odločitev je brez pravnega učinka, če sindikat k njej ne da pisnega soglasja. Sindikat odkloni soglasje, če oceni, da je odločitev posledica sindikalne dejavnosti sindikalnega zaupnika, pristojni vodilni delavec ali organ pa lahko o tem sproži postopek pred organom, ki je pristojen za reševanje sporov iz te pogodbe. Dokazno breme je na organu podjetja.

Določila zakona in te kolektivne pogodbe o delovnopravni imuniteti sindikalnih zaupnikov se uporabljajo tudi za ostale sindikalne aktiviste v podjetju.

Pravice in dolžnosti v zvezi s stavko

156. člen

Delavci imajo pravico do stavke, pri čemer je z načinom in obliko organiziranja stavke potrebno zagotoviti opravljanje tistih nujnih opravil, ki so pogoj, da prekinitev dela ne ogrozi dela ali prebivalstva, življenja, varnosti in zdravja ljudi. Z načinom izvedbe stavke je treba zagotoviti varnost in varovanje opreme in naprav.

157. člen

S stavko delavci uveljavljajo svoje pravice, zahteve in interese v zvezi z njihovim ekonomskim, materialnim in socialnim položajem.

Stavka se organizira v primerih neizpolnjevanja te in kolektivnih pogodb podjetij ter poslabšanja ekonomskega, materialnega in socialnega položaja delavcev v skladu z zakonom o stavkah in stavkovnimi pravili.

158. člen

Stavka se organizira v naslednjih oblikah:
- z grožnjo s stavko,
- z opozorilno stavko,
- s stavko s prekinitvijo dela, ki ima za posledico določeno omejitev oskrbe z energijo.

159. člen

Pogoji za začetek stavke, oblike stavke, vodenje in organiziranje stavke, čas trajanja stavke in postopek usklajevanja zahtev in interesov se uredijo s stavkovnimi pravili.

160. člen

Odločitev za stavko je osebna pravica delavca, v skladu s prejšnjim členom.

Proti delavcem zaradi udeležbe v stavki ni mogoče uvesti postopka zaradi kršitve delovne obveznosti.

V času trajanja stavke delavcev v skladu z določbami kolektivne pogodbe, ni možno suspendirati ali jim zaradi stavke prekiniti delovno razmerje.

Pravice delavcev do varovanja osebnih podatkov

161. člen

Delavec ima pravico do varstva svojih osebnih podatkov, ki se zbirajo v podjetju.

Katalog delovnih mest v panogi premogovništva Slovenije

Tarifna priloga h kolektivni pogodbi premogovništva Slovenije za leto 1996

Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije (Uradni list RS, št. 44/96) vsebuje naslednje končne določbe:

»KONČNE DOLOČBE

162. člen

Kolektivna pogodba dejavnosti premogovništva Slovenije se objavi in posreduje na način, da je dostopna vsem zainteresiranim zaposlenim delavcem in organom podjetij najkasneje v enem mesecu po njeni uveljavitvi.

163. člen

Pogodbeni stranki posredujeta v registracijo in objavo sklenjeno kolektivno pogodbo oziroma njene spremembe in dopolnitve v skladu z navodili o registraciji kolektivnih pogodb.

164. člen

Ta kolektivna pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 – ZMPUPR (Uradni list RS, št. 39/99) v zvezi z uporabo določb kolektivne pogodbe določa:

»26. člen

[…]

V času veljavnosti tega zakona se ne uporabljajo tiste določbe kolektivnih pogodb in drugih predpisov, ki so v nasprotju s tem zakonom.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»27. člen

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Razlaga kolektivne pogodbe premogovništva Slovenije (Uradni list RS, št. 73/03) določa:

»Skladno s to razlago se tako uporabljajo le tiste določbe KPPS, ki niso v nasprotju z določbami zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02).«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»II

Ta razlaga se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.