

KOLEKTIVNA POGOBA

*JAVNEGA ZAVODA
RTV SLOVENIJA*

Črtano z aneksom h KP JZ RTV SLO / 1.7.2008

OPOMBA:

Spremembe Kolektivne pogodbe so zajete v:

- prvem odstavku 41. člena – veljavnost od 1.7.1998
- prvem odstavku 105. člena – veljavnost od 1.1.1996
- drugem odstavku 105. člena – veljavnost od 1.7.1998
- zadnjem odstavku 105. člena – veljavnost od 1.8.1993
- 106. členu – veljavnost od 1.1.1996
- 124. členu – veljavnost od 1.1.1999
- prvih dveh odstavkih 125. člena – veljavnost od 1.7.1998

Na podlagi 113. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS 14/90 in 5/91) so Svet RTV Slovenija in sindikati delavcev RTV Slovenija sklenili

KOLEKTIVNO POGODBO

JAVNEGA ZAVODA RTV SLOVENIJA

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Veljavnost kolektivne pogodbe

1. člen

Ta kolektivna pogodba velja za Javni zavod RTV Slovenija in za vse delavce zavoda.

Kolektivna pogodba velja za delavce, ki so sklenili delovno razmerje na podlagi individualne pogodbe o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas, ter se smiselno uporablja tudi za učence in študente na praksi ali počitniškem delu.

2. člen

Za vodstvene delavce Javnega zavoda – generalnega direktorja zavoda, direktorje OE, za šefa dirigenta in koncertnega mojstra obeh orkestrov ter glavne in odgovorne urednike se uporabljajo določila te kolektivne pogodbe za tista vprašanja, ki niso urejena z zakonom in splošno kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti, s statutom, sklepom Sveta RTV Slovenija ali drugim splošnim aktom zavoda.

3. člen

Določbe te pogodbe se uporabljajo neposredno, če s to pogodbo ni drugače določeno.

Za urejanje posameznih zadev, ki jih ta pogodba ne ureja oziroma jih ne konkretizira, se neposredno ali smiselno uporabijo tudi določbe splošne kolektivne pogodbe za družbene dejavnosti, panožne oz. stanovske kolektivne pogodbe s področja radiodifuzije, ter določbe Zakona o delovnih razmerjih.

4. člen

Ta pogodba je sklenjena za eno leto. Če ob izreku časa, za katerega je bila sklenjena ta pogodba, ni sklenjena nova in če nobena od pogodbenih strank ne odpove pogodbe v trimesečnem odpovednem roku, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove kolektivne pogodbe.

V primeru, da ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od te pogodbe odstopi. Odstop je potrebno drugi stranki predhodno pisno napovedati v roku, ki ne sme biti krajši od treh mesecev.

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

II. DELOVNO PRAVNA PODROČJA

1. Uvodne določbe

5. člen

S to pogodbo se urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in zavoda s področja delovnih razmerij, način in postopek njihovega uresničevanja ter organi, ki odločajo.

Posamezne zadeve iz te pogodbe se lahko podrobneje uredijo s splošnim aktom kot organizacijskim predpisom, ki ga izda generalni direktor zavoda ob sodelovanju strokovnih služb.

Če se s splošnim aktom podrobneje ureja uresničevanje pravic in obveznosti delavcev je sindikat upravičen podati pisno mnenje k predlogu akta.

6. člen

V skladu s pristojnostmi iz Zakona o zavodih, Zakona o RTV Slovenija in Zakona o delovnih razmerjih ter Statuta RTV Slovenija, odloča o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja pristojni vodstveni delavec (generalni direktor, direktor OE), oz. pristojni organ, ki ga določa Statut RTV Slovenija in ta pogodba.

Generalni direktor zavoda lahko pooblastila iz prejšnjega odstavka prenese na drugega delavca pisno z navedbo časovne veljavnosti in obsega pooblastila.

2. Sklenitev delovnega razmerja

7. člen

Kandidatova svetovnonazorska opredelitev kot tudi pripadnost političnim strankam, članstvo v društvih in drugih organizacijah ne sme vplivati na izbiro kandidata pri sklenitvi delovnega razmerja.

Kandidati – delavci, ki sklepajo delovno razmerje v zavodu, so dolžni varovati ugled zavoda, in se morajo na delu in izven njega izogibati dejanjem, ki bi materialno in moralno škodovali zavodu.

Delavci zavoda so dolžni izpolnjevati vse delovne naloge, ki izhajajo iz njegove pogodbe o zaposlitvi.

Privatno delo je med delavčevim delovnim časom v zavodu prepovedano.

8. člen

Delovna mesta in posebni pogoji, potrebni za opravljanje del na teh delovnih mestih, se določijo s sistemizacijo delovnih mest.

O potrebi po sklenitvi delovnega razmerja z novimi delavci v zavodu odloči generalni direktor. O zaposlitvi delavca v posamezni organizacijski enoti odloči generalni direktor zavoda na pobudo direktorja te organizacijske enote oziroma v soglasju z njim.

Pred javno objavo – razpisom delovnega mesta je potrebno obvezno izvesti postopek ugotavljanja možnosti zasedbe delovnega mesta z že zaposlenimi delavci zavoda. V ta namen se tako delovno mesto objavi z interno okrožnico, ki vsebuje vse elemente, potrebne za prijavo, vključno z rokom sprejema prijav.

Prijavljeni kandidati, ki izpolnjujejo pogoje delovnega mesta, se lahko razporedi na interno objavljeno delovno mesto le, če je takšna razporeditev v interesu zavoda.

9. člen

V kolikor ni bilo mogoče zapolniti delovnega mesta z notranjimi kadri, RTV Slovenija objavi prosto delovno mesto praviloma z objavo po radiu. Poleg obvezne prijave pri organizaciji za zaposlovanje, lahko zavod objavi prosta delovna mesta tudi po drugih sredstvih javnega obveščanja ali v obliki vabila k sodelovanju; iz vabila mora biti razvidno, kakšne kadre vabi k sodelovanju, kakšna naj bo njihova strokovnost ter drugi podatki o delu, pogojih dela, možnostih osebnega razvoja itd.

Objavo prostega delovnega mesta lahko razveljavi organ, ki je sprejel odločitev, če so se po objavi spremenile okoliščine, tako da je prenehala potreba po zasedbi objavljenega delovnega mesta. O tej odločitvi je potrebno obvestiti vse prijavljene kandidate.

V objavi oz. razpisu delovnega mesta je potrebno navesti:

- čas (določen ali nedoločen, mandat), za katerega se sklepa delovno razmerje,
- posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja,
- čas trajanja poskusnega dela, če se zahteva,
- rok za prijavo kandidata,
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri,
- pogoji in datum avdicije za člane orkestrov.

Kandidat, ki ni bil izbran, ima v roku, določenem za ugovor, pravico do vpogleda v gradivo, na osnovi katerega je bila opravljena izbira.

10. člen

Izbiri med prijavljenimi kandidati opravi pristojni organ po Statutu na podlagi strokovnih podlag. Pri izbiri se upoštevajo samo pravočasne in ustrezno dokumentirane prijave.

Pri izbiri se poleg objavljenih pogojev upoštevajo tudi rezultati preizkusa delavčeve sposobnosti in posebnih znanj.

Sklep o izbiri z obrazložitvijo in pravnim poukom se pošlje vsem prijavljenim kandidatom v roku 8 dni po sprejetju.

Sklep o izbiri vsebuje: določitev delovnega mesta, trajanje delovnega razmerja s polnim ali skrajšanim delovnim časom, odločitev o poskusnem delu, določitev roka in opozorilo o pravnih posledicah, če kandidat v določenem roku ne sklene pogodbe o zaposlitvi oz. ne nastopi dela.

Kandidat, ki meni, da je bila kršena njegova pravica, lahko vloži ugovor v roku 15 dni. O ugovoru odloči v roku 30 dni komisija za pritožbe Sveta RTV Slovenija oziroma Svet RTV Slovenija v primeru iz 80. člena te pogodbe.

Če kandidat v roku, ki je določen v sklepu o izbiri, ne sklene pogodbe o zaposlitvi oziroma ne nastopi dela se šteje, da je odstopil od kandidature za zasedbo objavljenega delovnega mesta. O tem se izda ugotovitveni sklep.

Pogodba o zaposlitvi

11. člen

Na podlagi dokončnega sklepa o izbiri in pred nastopom dela izbrani kandidat sklene pogodbo o zaposlitvi, s katero se uredijo pravice in obveznosti, ki se nanašajo na delovno mesto, za katero se sklepa delovno razmerje.

Delavec ne more začeti delati v zavodu, če ni sklenil pogodbe o zaposlitvi. Delavec sklene delovno razmerje z dnem ko nastopi delo.

S pogodbo o zaposlitvi se zlasti določi:

- sklenitev in trajanje delovnega razmerja,
- naziv delovnega mesta,
- delovno področje oz. delovne naloge, (pri orkestru glasbeni instrument in morebitni dodatni instrumenti),
- osnovna plača delavca,
- dodatki za delovno dobo in stalnost,
- ureditev delovnega časa, posebni pogoji za delo,
- poskusno delo, če se zahteva,
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj delovnega mesta (opravljanje dela),
- ukrepi za posebno varstvo delavca,
- izobraževanje,
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti zavoda ter delavca,
- določbe o konkurenčni klavzuli, če so za delovno mesto potrebne.

Pogodba o zaposlitvi je podlaga za delovno razmerje. Ob trajni razporeditvi delavca na drugo delovno mesto se sklene aneks k pogodbi o zaposlitvi.

Če že zaposleni delavec predloga o zaposlitvi ne podpiše v roku 30 dni od dneva prejema predloga (razen, če je zahteval presojo zakonitosti predloga pogodbe o zaposlitvi), odloči o prenehanju delovnega razmerja delavca, pristojni vodstveni delavec.

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

Delo na domu

12. člen

Opravljanje delovnih obveznosti na domu je možno uvesti v primeru, če gre za racionalizacijo dela in če narava dela to dopušča. Delo na domu se lahko uvede stalno ali občasno, če gre za osebne intelektualne storitve programskega oz. strokovnega značaja. O uvedbi dela na domu odloči pristojni vodstveni delavec. Občasno delo na domu se lahko uvede zaradi dokončanja nujnega dela ali večjega obsega dela.

Delavec, ki dela na domu ima enake pravice in obveznosti, kot ostali delavci.

13. člen

V pogodbi o zaposlitvi za delo na domu se poleg siceršnjih sestavin, navedenih v 11. členu, dogovori še:

- roke za izvedbo del,
- način in roke javljanja delavca nadrejenemu delavcu,
- pričakovane rezultate dela, opravljene kakovostno in količinsko na časovno enoto,
- način izročitve dela,
- nadomestilo stroškov delavca za uporabo delovnih sredstev v lasti delavca,
- način prevzema in zadolžitev za delovna sredstva zavoda, ki jih delavec uporablja doma,
- idr.

Začasno in občasno delo

14. člen

Za opravljanje posameznih del, ki se v zavodu pojavljajo začasno in občasno, lahko sklene zavod z zunanjim sodelavcem ali z delavcem, zaposlenim v zavodu, pogodbo o delu. Takšno pogodbo sklene zavod lahko tudi z učenci in študenti. Pogodbeno delo ne sme trajati letno več kot 90 dni oz. 10 ur na teden.

S pogodbo o delu se dogovorijo medsebojne pravice in obveznosti zavoda in druge pogodbene stranke, obvezno pa obseg dela, rok oprave dela ter ustrezno plačilo.

Učenci in študentje, ki opravljajo pogodbeno delo, imajo tudi pravico do prehrane med delom in do povračila stroškov prevoza na delo.

Pogodbo o delu sklene lahko generalni direktor oziroma od njega pooblaščen vodstveni delavec, v organizacijski enoti pa direktor organizacijske enote oziroma od njega pooblaščen delavci.

Pogodbena dela oziroma honorarna dela delavec zavoda znotraj in med organizacijskimi enotami se lahko opravlja samo ob pisnem soglasju direktorja organizacijske enote iz katere je delavec, ki bo ta dela opravljal.

Delo dopisnikov doma in v tujini

15. člen

Specifičnosti ureditve delovno-pravnega položaja delavcev – dopisnikov doma in v tujini (način izbire, pogoji in trajanje razporeditve ter vse pravice, vezane na tako razporeditev) se uredijo s splošnim aktom, ki ga izda generalni direktor ob sodelovanju direktorjev OE, h kateremu da predhodno mnenje sindikat.

Konkurenčna klavzula

16. člen

Med trajanjem delovnega razmerja, delavec ne sme za svoj ali tuj račun opravljati poslov, s katerimi bi konkuriral dejavnostim ali škodoval interesom zavoda. Prepoved velja za primere, ko delavec izkorišča programska, tehnična in poslovanja znanja, poslovne zveze, dokumentacijo, opremo in podatke, ki so mu dostopni na delu v RTV Slovenija.

Med trajanjem delovnega razmerja delavec tudi ne sme v okviru zavoda za svoj ali tuj račun opravljati dela v drugi OE oziroma pogodbeno z njo sodelovati brez soglasja direktorja OE, v kateri je delavec zaposlen.

Konkurenčna klavzula za določena delovna mesta se opredeli s sistemizacijo delovnih mest ter pogodbi o zaposlitvi.

Delavec, ki krši določbe o konkurenčni klavzuli v njegovi pogodbi o zaposlitvi in s tem škodi interesom RTV Slovenija oz. povzroči materialno škodo, odgovarja disciplinsko ter odškodninsko, kot to določa Zakon, ta kolektivna pogodba, ter splošni akti RTV Slovenija.

Če povzroči delavec z ravnanjem iz prvega odstavka zavodu škodo in škode ni mogoče določiti natančno, je dolžan povrniti odškodnino v pavšalnem znesku v višini 60 plač delavca. Osnova je plača delavca v zadnjem mesecu, ko je še delal.

17. člen

Vodilni in vodstveni delavci RTV Slovenija ter drugi delavci, ki so pooblaščen za sklepanje poslov s področja nabave, investicij in druge opreme ter materiala, prodaje ali najemanja storitev, ne smejo v času delovnega razmerja oz. dokler imajo takšna pooblastila, brez soglasja RTV Slovenija neposredno ali posredno ustanavljati podjetij oz. delovno ali poslovno sodelovati s podjetji in drugimi poslovnimi subjekti, ki so poslovni partnerji RTV Slovenija oz. njegovi neposredni konkurenti ali od njih prejemati provizij.

Zamolčanje podatkov ali posredovanje neresničnih podatkov, ki se nanašajo na konkurenčno klavzulo pri sklepanju delovnega razmerja, so razlog za prenehanje delovnega razmerja.

Poskusno delo

18. člen

Poskusno delo kot posebni delovni pogoji za delo na določenem delovnem mestu, se sme uvesti s pogodbo o zaposlitvi samo v primerih in trajanju, ki je vnaprej določeno v splošnem aktu o sistemizaciji delovnih mest.

Za delovna mesta od I. do IV. skupine strokovne izobrazbe traja največ en mesec, za V. skupino največ 2 meseca, za VI. skupino največ tri in za VII. skupino največ 6 mesecev.

19. člen

Poskusno delo ne velja za pripravnike in za delavce, ki so opravili prejšnji preizkus usposobljenosti za delo na določenem delovnem mestu.

20. člen

Delo delavcev na poskusnem delu spremlja 3-članska strokovna komisija, ki jo imenuje pristojni organ za izbiro. Člani komisije morajo imeti vsaj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot jo ima delavec na poskusnem delu.

Najmanj tri dni pred potekom trajanja poskusnega dela, komisija poda pozitivno ali negativno oceno o delavčevem delu in rezultatih dela. Pisno poročilo o oceni posreduje komisija organu, pristojnemu za izbiro.

Na podlagi tega poročila sprejme pristojni organ odločitev o prenehanju ali nadaljevanju delovnega razmerja delavca.

Pripravništvo

21. člen

S pripravnikom se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen oz. določen čas. V skladu z zakonom se lahko v zavodu opravlja tudi volontersko pripravništvo, zlasti v primerih, ko je pripravnik napoten v zavod s strani Zavoda za zaposlovanje.

22. člen

Pripravništvo je posebna oblika usposabljanja, zato je trajanje in potek pripravništva, program, vodstva, način spremljanja in ocenjevanja pripravništva, določeno s to kolektivno pogodbo pod poglavjem Usposabljanje in pripravništvo.

Posamezne vsebine s tega področja se za pripravnika volonterja dogovorijo posebej.

3. Razporejanje delavcev

23. člen

Delavec je lahko začasno ali trajno razporejen zaradi nujne potrebe delovnega procesa in organizacije dela na vsako delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, njegovemu znanju in zmožnostmi.

Odločitev o razporeditvi mora temeljiti na ugotovljenih potrebah delovnega procesa in organizacije dela.

Odločitev o razporeditvi delavca na delovno mesto kadar gre za razporejanje med OE izda generalni direktor, znotraj OE pa direktor OE.

Razporeditev delavca, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe v okviru zavoda

24. člen

Delavec je lahko med trajanjem delovnega razmerja razporejen za nedoločen čas na drugo delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim, če to zahtevajo nujne potrebe delovnega procesa, zlasti pa v naslednjih primerih:

- povečanje ali zmanjšanje obsega dela,
- ukinitve delovnega mesta,
- uvedba novih storitev,
- uvajanje nove ali izpopolnjevanje obstoječe organizacije dela,
- popolnejše izkoriščanje storitvenih kapacitet in delovnih zmožnosti delavca.

25. člen

Delavec je lahko s svojo privolitvijo razporejen tudi na delovno mesto s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, vendar najdalj za 1 leto.

Razporeditev delavca na delovno mesto z nižjo stopnjo strokovne izobrazbe

26. člen

Na delovno mesto z nižjo izobrazbo je delavec lahko razporejen na lastno željo, če to omogoča delovni proces. Delavec lahko izrazi svoj interes za tako razporeditev tudi v obliki prijave na interno objavo delovnega mesta.

27. člen

Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza njegovi vrsti in stopnji strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim v primerih izjemnih okoliščin, kot je določeno z zakonom ter v primerih iz te kolektivne pogodbe:

- nenadna sprememba delovnih programov, ki je posledica objektivnih okoliščin, ki jih ni bilo mogoče pravočasno predvideti,
- nenadnega povečanja obsega dela, ki ga zavod lahko opravi v določenem roku le s povečanim številom delavcev v delu delovnega procesa,
- nenadna odsotnost drugega delavca,
- v primeru začasnih presežkov.

V teh primerih je delavec začasno prerazporejen dokler trajajo takšne okoliščine, vendar pa najdalj 6 mesecev.

V primerih izjemnih okoliščin (višja sila, nenadne okvare delovnih naprav, izjemne programske potrebe, nevarnost večje škode) lahko izda sklep o začasni razporeditvi delavca neposredni vodja delovnega procesa. Sklep se lahko izda ustno, s tem, da je potrebno najpozneje v 3 dneh od njegove izdaje pisni sklep vročiti delavcu ter ga predložiti generalnemu direktorju oziroma direktorju organizacijske enote.

Sklep je izvršljiv takoj.

Delavec prejema v vseh primerih razporeditve iz tega člena enak osebni dohodek kot ga prejema na svojem delovnem mestu oziroma osebni dohodek, ki je zanj ugodnejši.

Razporeditev delavca v drugo organizacijo

28. člen

Delavec je lahko brez svoje privolitve trajno razporejen v drugo organizacijo ali k delodajalcu na podlagi sporazuma pristojnih organov v primerih:

- če se delavcu določenemu kot presežnemu delavcu v skladu s programom ponudi zaposlitev za nedoločen čas v drugi organizaciji na delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim,
- če je zavod po zakonu delavcu dolžan zagotoviti zaposlitev oziroma razporeditev na ustrezno delovno mesto, pa le-tega ni na razpolago v okviru zavoda.

Za sklenitev sporazuma iz prejšnjega odstavka in za sprejem individualnega sklepa o razporeditvi delavca v drugo organizacijo je pristojen generalni direktor zavoda oziroma direktor organizacijske enote, če ni za primere razporejanja presežnih delavcev (prva alineja) s to pogodbo določena pristojnost drugega organa zavoda.

Vse navedeno velja tudi za začasno razporeditev delavca v drugo organizacijo (začasni presežek), ki lahko traja največ 6 mesecev oziroma dokler ni končano delo, zaradi katerega je začasno razporejen.

Razporeditev izven kraja zaposlitve

29. člen

Zavod lahko zaradi nujnosti delovnega procesa razporedi delavca izven kraja zaposlitve v drug kraj, brez njegove privolitve v vseh primerih, razen:

- če razporeditev lahko bistveno poslabša njegovo zdravje,
- če je invalid II. kategorije oziroma ima nad 60 % telesno okvaro,
- če je starejši od 50 let,
- če je samohranilec z otrokom starim do 15 let,
- če ima otroka starega do 5 let,
- če neguje duševno ali telesno prizadetega otroka,
- če je kraj nove zaposlitve oddaljen več kot 65 km po javnih prometnih zvezah oziroma če bi njegova pot na delo in z dela z javnim prevoznim sredstvom trajala več kot 4 ure.

Če razporeditev delavca iz kraja v kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti bivališča zahteva delavčevo preselitev, mu je treba zagotoviti enakovredne bivalne prostore in možnosti šolanja otrok.

O razporeditvi delavca iz kraja v kraj odloči pristojni vodstveni delavec.

Opravljanje dela dopisnika doma in v tujini se ne šteje za razporeditev iz kraja v kraj brez delavčevega soglasja.

Razporejanje delavcev – invalidov, delavcev s spremenjeno delovno zmožnostjo in delavcev, pri katerih je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti

30. člen

Delavca, pri katerem je z dokončno odločbo pristojnega organa ugotovljena spremenjena delovna zmožnost ali neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, se na podlagi te odločbe razporedi na ustrezno delovno mesto v okviru zavoda oziroma izven zavoda, če ni ustreznega delovnega mesta zanj.

V kolikor na tak način ni mogoče zagotoviti ustreznega delovnega mesta ima delavec pravico do prekvalifikacije ali dokvalifikacije za delo na drugem delovnem mestu.

Delavca, pri katerem je z dokončano odločbo pristojnega organa ugotovljena invalidnost in mu je potrebno zagotoviti delo na ustreznem delovnem mestu, glede na njegovo usposobljenost, se v primeru, da mu takšnega delovnega mesta ni mogoče zagotoviti v okviru zavoda, lahko razporedi v drugo organizacijo.

O razporeditvi na delo z delovnim časom, ki ustreza preostali delovni zmožnosti delavca, o napotitvi na prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo ter o razporeditvi na ustrezno delovno mesto, odloča pristojni vodstveni delavec.

Odločitve iz predhodnih alinej je potrebno sprejeti najpozneje v 15 dneh po pravnomočnosti odločbe pristojnega organa, ki je ugotovil invalidnost ali spremenjeno delovno zmožnost in o tem obvestiti delavca.

Postopek za ugotovitev spremenjene delovne zmožnosti ali nevarnosti za nastanek invalidnosti se lahko izvede tudi v zavodu na predlog obratne ambulante RTV Slovenija. Na podlagi predloga zdravnika obratne ambulante odloči direktor OE o razporeditvi na novo delovno mesto, razporeditvi delovnega časa ali prekvalifikaciji delavca.

4. Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del ali doseganja pričakovanih rezultatov dela

31. člen

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti oziroma postopek za ugotovitev, da delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, uvede pristojni vodstveni delavec na predlog neposrednega vodje delavca.

Predlog neposrednega vodje mora temeljiti na zbrani delovni (tehnični) dokumentaciji, ki ne sme biti starejša od enega leta, ter na njegovem spremljanju delavčevega dela in sicer najmanj 60 dni (do V. stopnje zahtevnosti dela) oz. najmanj 90 dni (od VI. stopnje zahtevnosti dela dalje).

O uvedenem postopku mora biti seznanjen delavec in sindikalni zaupnik.

Na podlagi opravljenega razgovora ter zbrane dokumentacije v postopku lahko odloči pristojni vodstveni delavec o razporeditvi delavca na delovno mesto, ki ustreza znanju in zmožnostim delavca oziroma o prenehanju delovnega razmerja delavca, če takega mesta v RTV Slovenija ni.

O ugovoru delavca zoper sklep o razporeditvi oziroma prenehanju delovnega razmerja odloči Komisija za pritožbe Sveta RTV Slovenija kot pristojni drugostopni organ.

5. Reševanje problema morebitnih presežkov delavcev

Začasni presežki

32. člen

V primeru začasnega prenehanja potreb po delu delavca zaradi nujnih operativnih razlogov, ki trajajo šest mesecev ali manj, lahko zavod sprejme najprej naslednje ukrepe:

- koriščenje opravljenega nadurnega dela oz. prostih ur,
- splošna prerazporeditev delovnega časa,
- koriščenje dela letnega dopusta.

Po uporabi teh ukrepov zavod pristopi k razreševanju začasnih presežkov delavcev na način:

- začasno razporedi delavca v okviru zavoda oz. v drugo organizacijo na delovno mesto, za katero se zahteva enaka ali eno stopnjo nižja strokovna izobrazba;
- napoti delavca na prekvalifikacijo s pravico do denarnega nadomestila v skladu s to pogodbo;
- uvede delo s skrajšanim delovnim časom;
- zagotovi delavcu nadomestilo za čas čakanja na delo v višini, določeni s to pogodbo.

33. člen

Kriteriji za izbiro delavcev, ki ostanejo na delu v okviru določene organizacijske enote:

- temeljni kriterij, da delavec ostane na delu, je njegova delovna uspešnost; med enako uspešnimi delavci imajo prednost delavci z višjo stopnjo izobrazbe;
- kot drugi kriterij se upoštevajo delovne izkušnje na delovnem področju, za katero se ugotavljajo presežki delavcev; v primeru enake uspešnosti in izobrazbe se kot prednost pri ohranitvi zaposlitve upoštevajo daljše delovne izkušnje.

Ob izpolnjevanju navedenih dveh kriterijev se pri izbiri delavcev, ki bodo razporejeni na čakanje na delo, upošteva izločilni kriterij, to je lastništvo oz. solastništvo zasebnih in mešanih podjetij, opravljanje obrtne dejavnosti kot postranskega poklica, opravljanje kmetijskih dejavnosti ipd.

V primeru, da ni mogoče določiti presežnih delavcev na podlagi gornjih kriterijev, se kot dopolnilni kriterij upošteva socialno stanje: dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok in število zaposlenih družinskih članov.

34. člen

Predlog o začasnem prenehanju potreb po delavcih je dolžan pristojen organ predložiti v obravnavo sindikatu najmanj 8 dni pred dokončno odločitvijo.

35. člen

Obstoj začasnega prenehanja potreb ugotavlja generalni direktor zavoda v soglasju z direktorjem OE oziroma Svet RTV Slovenija, če je v 45 zaporednih dneh nepotrebni najmanj 30 delavcev ter odloči, katerim delavcem začasno ni mogoče zagotoviti dela in kateri ukrep bo uporabljen.

Trajni presežki

36. člen

Sklep, s katerim generalni direktor zavoda v soglasju z direktorjem OE ugotovi, da obstaja trajni presežek delavcev, vsebuje število in kategorije presežnih delavcev ter rok, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev. Ta sklep posreduje generalni direktor sindikatu v 8. dneh po sprejemu.

Na predlog generalnega direktorja sprejme Svet RTV Slovenija program razreševanja presežnih delavcev ob sodelovanju sindikata. Sindikat je upravičen podati mnenja, stališča in predloge. Če organ upravljanja – Svet RTV Slovenija le-teh ne upošteva, lahko sindikat sproži postopek pred arbitražno komisijo v skladu z zakonom.

Predlog za odločitev o trajnih presežkih je strokovna analiza stanja in razvojnih možnosti zavoda.

37. člen

V programu reševanja presežkov delavcev določi Svet RTV Slovenija možne ukrepe za omejitev prenehanja delovnega razmerja, seznam nepotrebnih delavcev ter ukrepe in kriterije za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (ponudba zaposlitve v drugi organizaciji, zagotovitev denarne pomoči, dokup zavarovalne dobe, delo s krajšim delovnim časom, ipd).

38. člen

O prenehanju delovnega razmerja posameznim delavcem in o pravicah iz programa razreševanja presežkov delavcev odloči generalni direktor zavoda na pobudo direktorja OE oziroma Svet RTV Slovenija, če gre za več kot 30 delavcev.

Delavcu preneha delovno razmerje po poteku šestih mesecev po dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja. V tem času je zavod dolžan zagotavljati delavcu nadomestilo plače v višini 80 % osnovne plače, povečane za dodatek na delovno dobo.

39. člen

Med presežne delavce ni mogoče uvrstiti:

- sindikalnega zaupnika,
- predstavnikov delavcev v organih zavoda,
- delavca v času služenja vojaškega roka,
- delavca v času trajanja bolniške odsotnosti,
- delavke v času trajanja nosečnosti, med porodniškim dopustom in med dopustom za nego in varstvo otroka.

Med trajne presežke delavcev je mogoče uvrstiti naslednje kategorije delavcev samo z njihovo privolitvijo:

- invalide in invalidne osebe,
- delavce z manj kot 1 letom delovne dobe,
- oba zakonca, ki sta zaposlena v zavodu,
- delavca samohranilca z otrokom starim do 15 let,
- delavce, ki jim do uveljavitve pravice do upokojitve manjka do 5 let zavarovalne dobe,
- delavcu, katerega zakonec je kot nezaposlen prijavljen na Zavodu za zaposlovanje.

Delavec, ki privoli v prenehanje delovnega razmerja uveljavlja pravice, ki jih sicer imajo trajno presežni delavci.

Kriteriji za ohranitev zaposlitve

40. člen

Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je v skladu s kriteriji iz 33. člena, predvsem dosedanja delavčeva delovna uspešnost; med enako uspešnimi delavci imajo prednost delavci z višjo stopnjo izobrazbe.

Kot prvi korekcijski kriterij se upoštevajo delovne izkušnje na delovnem področju, za katerega se ugotavljajo presežki delavcev; prednost pri zaposlitvi imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami.

Ob izpolnjevanju teh dveh kriterijev s strani večih delavcev na enakem delovnem mestu se upoštevajo kot izločilni kriterij drugi viri dohodkov oziroma prejemkov za preživljanje: da je delavec ali njegov zakonec lastnih oziroma solastnik zasebnega ali mešanega podjetja, obrtne delavnice oziroma da opravlja obrtno dejavnost kot postranski poklic ali da opravlja kmetijsko dejavnost itd.

Kot nadaljnji korekcijski kriterij se upošteva delovna doba. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo skupno delovno dobo.

Kot dodatni kriterij se upošteva socialno-zdravstveno stanje delavca (kronične bolezni, poškodbe pri delu v zavodu, dohodek na družinskega člana, nezaposlenost družinskih članov, nepreskrbljeni otroci). Podatki se upoštevajo po stanju na dan, ko pristojni organ ugotovi trajni presežek delavcev.

Kriteriji za določitev presežnih delavcev se uporabijo v primeru, ko je v isto kategorijo uvrščenih več delavcev, med katerimi je potrebno določiti presežne delavce.

41. člen

Delavcu, katerega delo postane trajno nepotrebno pripada odpravnina, ki znaša za vsako leto delovne dobe po naslednjih standardih:

- od 0 do 10 let 100 % povprečna plača;
- od 10 do 20 let 70 % povprečne plače;
- od 20 let naprej 50 % povprečne plače.

Delavec ni upravičen do odpravnine, če je bil v času do prenehanja delovnega razmerja v RTV Slovenija zaposlen manj kot 2 leti, če mu je s strani zavoda zagotovljena druga zaposlitev ali dokup delovne dobe.

42. člen

Ob prenehanju delovnega razmerja je zavod dolžan z delavcem-avtorjem oz. delavcem-izvajalcem skleniti pogodbo o ureditvi avtorskih oz. izvajalskih in mehanskih pravic, vse v skladu z aktom o avtorskih, izvajalskih in mehanskih pravicah, sprejetim v RTV Slovenija.

43. člen

Delavci, ki jim je v postopku ugotovitve trajnih presežnih delavcev prenehalo delovno razmerje v zavodu, imajo praviloma prednost do ponovne zaposlitve v roku dveh let po prenehanju delovnega razmerja, če v tem roku zavod namerava zaposliti nove delavce in ob pogoju, da izpolnjujejo zahtevane pogoje.

6. Delovni čas

Uvodne določbe

44. člen

Globalno razporeditev delovnega časa (dnevne, tedenskega in mesečnega) razpiše in določi s sklepom generalni direktor zavoda. Oblike razporeditve delovnega časa pa določajo direktorji organizacijskih enot s sklepom ali splošnim aktom po predhodnem mnenju sindikata.

45. člen

Delovni čas v zavodu znaša največ 42 ur v tednu.

Delovni čas v tednu je razporejen na 5 ali na 6 delovnih dni ali posebni raspored, ki vključuje tudi turnus in ki lahko traja največ 12 ur nepretrgoma.

46. člen

V splošnem aktu ali sklepu direktorja organizacijske enote se razdelajo oblike razporeditve dnevnega delovnega časa, glede na posebnosti organizacijskega procesa v organizacijski enoti in sicer:

- a) Gibljivi in fiksni delovni čas (začetek in konec)
- b) Posebni raspored
- c) Prisotnost ob sobotah, nedeljah, dela prostih dnevih, praznikih
- d) Vse oblike izmenskega (turnusnega) dela
- e) Delo v deljenem delovnem času, pri katerem je prekinitev daljša od dveh ur
- f) Kontaktni čas, ki izhaja iz potreb delovnega procesa
- g) Nočni delovni čas, ki traja praviloma od 23.00 do 7.00; če gre za 8-urno izmeno pa od 22.00 do 6.00
- h) Določitev časa obvezne priprave na delo, ki se šteje v delovni čas. Za kreativne delavce zavoda, če tako določa akt o sistemizaciji, se v obveznost priprave šteje polovica njegovega delovnega časa
- i) Delovni čas delavcev glasbenikov v orkestrih RTV Slovenija se opredeli kot učinkoviti delovni čas 20 ur v petih delovnih dneh v tednu, ter kot čas priprave na delo, 20 ur na teden. Kot učinkoviti delovni čas glasbenikov se šteje čas, porabljen za snemanje, vaje in koncerte.

47. člen

V primerih posebnega rasporeda delovnega časa, izmenah, turnusih, dežurstvih, dela prostih dnevih in praznikih je pooblaščen delavec (vodja delovnega procesa) dolžan pri razporeditvi dela v okviru tedenskega in mesečnega plana delovne obveznosti delavcev zagotoviti delavcem minimum dnevnega odmora, dnevnega in tedenskega počitka, določenega s to pogodbo.

Pri razporejanju delovnega časa je vodja delovnega procesa dolžan skrbeti za enakomeren raspored vseh delavcev glede na njihovo delovno obveznost in prosti čas tako, da ima vsak delavec s turnusnim delovnim časom zagotovljena vsaj 2 vikenda mesečno oziroma, če delovni proces ne dopušča drugače po dva nadomestna dneva skupaj.

48. člen

Delavcem, ki so na službenem potovanju, se čas vožnje in čas čakanja šteje v polni dnevni delovni čas. Ure prebitem na službenem potovanju se ne obračunavajo kot nadure.

49. člen

V primeru opravičene odsotnosti z dela (letni dopust, bolniška in druga plačana odsotnost z dela) se delavcu prizna toliko ur, kot je sicer planirana njegova delovna obveznost na tisti dan.

Kontrolo prisotnosti delavcev na delu izvaja neposredni vodja skupine delovnega procesa.

Delovni čas se mesečno obračunava na podlagi evidenc in mesečnih poročil za vsako enoto posebej.

Prerazporeditev delovnega časa

50. člen

O planirani neenakomerni prerazporeditvi delovnega časa odloči generalni direktor zavoda oziroma za posamezne dele delovnega procesa direktor organizacijske enote s sklepom o razporeditvi delovnega časa.

O začasni prerazporeditvi delovnega časa med letom odloči direktor organizacijske enote, v nujnih primerih, ko je potrebno ukrepati brez odlašanja, pa tudi neposredni vodja delovnega procesa, ki mora v treh dneh o tem obvestiti pisno direktorja organizacijske enote.

Krajši delovni čas

51. člen

Delovna mesta s krajšim delovnim časom od polnega se določijo s sistemizacijo delovnih mest. Direktor organizacijske enote pa lahko odloči o sklenitvi delovnega razmerja s krajšim delovnim časom od polnega, če ugotovi glede na obseg dela, da ni potrebno skleniti delovnega razmerja s polnim delovnim časom. Krajši delovni čas se določi tudi z individualno pogodbo o zaposlitvi.

Delovno razmerje, sklenjeno s polnim delovnim časom, se lahko sporazumno na podlagi posebne pisne izjave delavca, spremeni v delovno razmerje s krajšim delovnim časom.

Delavka s predšolskim otrokom lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da prične delati s krajšim delovnim časom v primerih:

- kadar je otrok potreben skrbnejše materine nege zaradi slabšega zdravstvenega stanja, ki ga izkaže z ustreznim potrdilom zdravstvene službe,
- če so v družini trije ali več predšolskih otrok.

Delo preko polnega delovnega časa

52. člen

Delo preko polnega delovnega časa lahko uvede direktor organizacijske enote oziroma vodja določenega delovnega procesa v naslednjih primerih:

- ko je treba posneti in pripraviti za oddajanje aktualne informativne programe oziroma, ko je potrebno dnevno končati zaključene snemalno produkcijske procese (dramski, dokumentarni, glasbeno zabavni projekti ter športni in drugi prenosi),
- ko gre za nujna vzdrževalna dela oziroma je podaljšano delo nujno zaradi vzdrževalnih ali remontnih del na sistemu RTV omrežja,
- ko gre za druga nujna dela, ki jih je treba izvesti zaradi zunanjih vplivov na spremembo načina poslovanja, finančnih obračunov, priprava gradiv itd.

Delo preko polnega delovnega časa lahko traja samo toliko časa, kolikor je to potrebno vendar največ 10 ur na teden.

7. Odmori, počitki, dopusti in odsotnosti

Odmori, počitki

53. člen

Vsi delavci, ki delajo polni delovni čas, imajo pravico do odmora v trajanju 30 minut, delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom pa v sorazmerju s časom, prebitem na delu.

Dolžina odmora se lahko v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa (posebni razpored in drugo), ko je dnevna delovna obveznost daljša od 8 ur, določi ustrezno dolžini te delovne obveznosti s tem, da traja odmor lahko največ 1 uro in ga delavec lahko koristi tudi v delih.

Delavec ima med dvema zaporednima delovnima dnevoma pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur, ter pravico do tedenskega počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 24 ur; če pa mora delati na dan tedenskega počitka, mu je treba zagotoviti en prosti dan v naslednjem tednu.

Delavec ima pravico do počitka ob praznikih in ob drugih z zakonom določenih dela prostih dnevih. Ta pravica se lahko delavcu omeji pod pogoji, določenimi z zakonom in s to pogodbo (prerazporeditev delovnega časa, dežurstva, nadurno delo, itd...).

Letni dopust in odsotnosti z dela

54. člen

Letni dopust traja v posameznem koledarskem letu najmanj 18 dni.

Kreativni delavci iz h) točke 46. člena, ki so dopolnili 10 let delovne dobe, imajo po vseh osnovah in merilih najmanj 25 dni dopusta; po 15 letih delovne dobe pa 30 delovnih dni dopusta.

Prostih sobot ni mogoče šteti kot izrabljene dneve letnega dopusta. Simfonični orkester in plesni orkester imata kolektivni dopust 30 dni.

55. člen

Pri odmeri letnega dopusta se upoštevajo osnove za odmero, ki veljajo v času odmere letnega dopusta, razen v primerih, ko je s to kolektivni pogodbo drugače določeno.

Pri odmeri letnega dopusta se upošteva delovna doba do 31.12. tekočega koledarskega leta.

O dolžini letnega dopusta mora biti delavec obveščen najkasneje do 31.3. tekočega leta.

O razporedu koriščenja letnega dopusta morajo biti delavci obveščeni do 31.5. tekočega leta. Pravica do izrabe letnega dopusta zastara šele po 31. juliju naslednjega leta.

Delavec je dolžan del letnega dopusta v trajanju najmanj 10 delovnih dni koristiti neprekinjeno.

56. člen

Delavec, ki v koledarskem letu ne izpolni pogoj 6 mesecev nepretrgane delovne dobe, ima pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta in sicer za vsak dopolnjeni mesec 1/12 letnega dopusta, odmerjenega po osnovah in merilih iz te kolektivne pogodbe.

57. člen

Dolžina letnega dopusta se nad minimum 18 delovnih dni podaljša še po naslednjih osnovah in merilih:

- dolžina delovne dobe,
- zahtevnosti dela, to je stopnja zahtevane strokovne izobrazbe na delovnem mestu,
- delovnih pogojev,
- posebnih socialnih in zdravstvenih razmer in starosti delavca.

a) V odvisnosti od dolžine delovne dobe

Delavcu pripada za vsaka dopolnjena 3 leta delovne dobe 1 dan dopusta.

b) V odvisnosti od zahtevnosti dela:

- delavcu na delovnem mestu, kjer se zahteva od I. do IV. stopnje strokovne izobrazbe - 1 dan,
- delavcu na delovnem mestu, kjer se zahteva V. stopnja strokovne izobrazbe - 2 dni,
- delavcu na delovnem mestu, kjer se zahteva VI. stopnja strokovne izobrazbe - 3 dni,
- delavcu na delovnem mestu, kjer se zahteva VII. stopnja strokovne izobrazbe - 4 dni.

c) V odvisnosti od delovnih pogojev

Delavec ima pravico do povečanega dopusta od 1 do največ 3 dni na naslednje pogoje dela:

- stalne oz. pogoste psihične obremenitve oz. delo z neurejenim delovnim časom,
- pogosto nočno delo, pogosto delo na praznike oz. pogosto delo daljše od polnega delovnega časa, pogosto delo v turnusu,
- stalno delo v kletnih prostorih, umetno razsvetljenih oz. umetno zračenih prostorih,
- pogosto delo na električnih napravah pod električno napetostjo nad 60 V,
- stalno oz. pogosto fizično delo oz. pogosto delo v prisilnem položaju,
- stalno oz. pogosto delo na prostem, izpostavljeno neugodnim vremenskim vplivom in na delovnih mestih s predpisanimi osebnimi zaščitnimi sredstvi.

Za naštete pogoje ni mogoče pridobiti več kot skupno 5 dni dopusta.

d) V odvisnosti od posebnih socialnih in zdravstvenih razmer:

- delovnim invalidom II. kategorije in delavcem z najmanj 60 % telesno okvaro - 5 dni,
- delovnim invalidom III. kategorije in delavcem z najmanj 30 % telesno okvaro - 2 dni,
- kroničnim bolnikom ob predložitvi mnenja ustrezne zdravstvene službe - 1 dan,
- delavcem, ki negujejo in varujejo težje telesno ali zmerno težje ali težko duševno prizadeto osebo - 5 dni,
- roditelju za vsakega otroka, starega do 15 let - 1 dan,
- delavki-cu samohranilki-cu otrok starih do 15 let - 2 dni,
- delavcem nad 50 let starosti - 5 dni.

V primeru iz 5., 6. in 7. alinee se dopust odmeri do leta, v katerem otrok dopolni 15 let in se ne odmeri v letu, v katerem je otrok rojen oziroma se odmeri od koledarskega leta, v katerem dopolni 50 let starosti.

Letni dopust se lahko odmeri v trajanju največ 35 dni, pri čemer zgornja meja ne velja za tiste delavce, ki pridobijo dodatne dni dopusta na podlagi socialno zdravstvenih razmer.

Podrobna navodila za izvedbo tega člena izdelala Kadrovska služba RTV Slovenija.

58. člen

Če delavec ni izkoristil dopusta, čeprav mu je bilo to omogočeno v skladu z določili te pogodbe, ne more zahtevati nadomestila za neizrabljeni dopust.

Če delavec prekine dopust za zahtevo zavoda, mu pripada pravica do povrnitve potnih in drugih stroškov, ki so vezani na prihod na delo.

Odsotnosti z dela z nadomestilom

59. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom osebnega dohodka zaradi osebnih okoliščin do 7 delovnih dni v koledarskem letu v primeru:

- | | |
|---|-----------------------|
| a) v primeru težke nesreče ali hude bolezni ožjega družinskega član | - 3 dni |
| b) za selitev iz kraja v kraj | - 3 dni |
| za selitev v istem kraju | - 2 dni |
| c) ob vstopu otroka v prvi razred osn. šole pripada delavki materi oz. očetu, edinemu skrbniku | - 1 dan |
| d) zaradi sodelovanja na športnih tekmovanjih, strokovnih posvetovanjih, kulturnih prireditvah ipd, najmanj republiškega nivoja | do 4 dni |
| e) zaradi izobraževanja na lastno željo (če nima odobrenih olajšav) | do 4 dni |
| f) v drugih nujnih primerih (elementarne nesreče itd.) | do 3 dni |
| g) ob sklenitvi zakonske zveze | - 2 dni |
| h) ob razvezi zakonske zveze | - 2 dni |
| i) ob rojstvu otroka | - 2 dni |
| j) ob smrti družinskih članov in staršev | - 3 dni |
| k) ob smrti ožjih sorodnikov (brat, sestra, stari starši) | - 1 dan |
| l) udeležba v krvodajalski akciji | - 2 dni |
| m) zaradi vpoklica (ki traja več kot 6 dni) | - 1 dan |
| n) ob poroki otroka | - 1 dan |
| o) iskanje nujne zdravniške pomoči | - največ 24 ur letno. |

Če je primer takšne narave, da predvideni dnevi ne zadostujejo, lahko delavec prosi za daljšo plačano odsotnost z dela, vendar ne več kot 7 delovnih dni.

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela ob nadomestilu osebnega dohodka tudi v drugih primerih v skladu s posebnimi predpisi.

Odsotnosti z dela brez nadomestila

60. člen

Delavec sme biti odsoten z dela brez nadomestila osebnega dohodka:

- če se ponovi primer iz 59. člena te kolektivne pogodbe, ki zahteva daljšo odsotnost,
- za izobraževanje, sodelovanje na seminarjih, posvetih, kongresih in raznih prireditvah v interesu delavca,
- in v drugih primerih, ko je odsotnost z dela delavcu potrebna zaradi urejanja osebnih zadev,
- zdravljenju (lastno ali družinskega člana) na lastne stroške.

Odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka se lahko odobri le pod pogojem, da taka odsotnost ne ovira delovnega procesa in traja lahko le največ tri mesece.

8. Pravice delavcev, ki dosegajo izjemne rezultate pri delu

61. člen

Direktor OE lahko delavcem, ki pri svojem delu dosegajo nadpovprečne rezultate odobri:

- letno denarno nagrado,
- prednost glede strokovnega izpopolnjevanja doma in v tujini v zvezi s svojim delovnim mestom ali zaradi napredovanja.

9. Prenehanje delovnega razmerja

62. člen

Delavcu preneha delovno razmerje iz razlogov in pod pogoji, ki so določeni z zakonskimi določili Republike Slovenije.

O prenehanju delovnega razmerja odloči generalni direktor oz. direktor organizacijske enote, razen v primerih, ko je z zakonom oz. s to kolektivno pogodbo določena pristojnost drugega organa (disciplinska komisija, Svet RTV Slovenija).

Če delavec pisno izjavi, da želi, da mu delovno razmerje preneha, se takšna izjava lahko umakne le s soglasjem pristojnega organa.

Sklep o prenehanju delovnega razmerja in razlogi za tak sklep morajo biti delavcu vročeni v pisni obliki s poukom o pravici do ugovora.

Delavec lahko tudi po dopolnitvi polnih pogojev za upokojitev nadaljuje z delom, če je to v interesu zavoda, in sicer v naslednjih primerih:

- če je delavec izjemen strokovnjak in se ocenjuje, da bi njegova upokojitev lahko imela negativne posledice za zavod, vendar najdlje za eno leto,
- če se na javno objavo ne prijavi nihče; po vsakokratni neuspešni objavi se delovno razmerje lahko podaljša najdalj za eno leto,
- če je treba dokončati začeto delo (npr. projekt), pri katerem delavec sodeluje, ga vodi in opravlja samostojno za toliko časa, kot je potrebno, da se delo dokonča.

O vseh primerih razlogov prenehanja delovnega razmerja je zavod dolžan sproti obveščati sindikat in upoštevati njegovo mnenje o nameravanih ukrepih.

63. člen

Na podlagi delavčeve pisne odpovedi delovnega razmerja traja odpovedni rok:

- | | |
|---|-------------|
| a) za delavce I., II. in III. skupine del | - 1 mesec |
| b) za delavce IV. in V. skupine del | - 2 meseca |
| c) za delavce VI., VII. in VIII. skupine del in za delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi | - 3 mesece. |

Odpovedni rok se skrajša ali podaljša v sporazumu z delavcem.

V času odpovednega roka ima delavec, v dogovoru z vodjem delovnega procesa, pravico do 16 ur odsotnosti z dela na mesec zaradi iskanja nove zaposlitve.

Pred prenehanjem delovnega razmerja je zavod dolžan omogočiti delavcu izrabo letnega dopusta v celoti ali deloma, če je z novo organizacijo oz. delodajalcem sklenjen sporazum o izrabi letnega dopusta.

III. DISCIPLINSKA IN MATERIALNA ODGOVORNOST DELAVCEV

64. člen

Delavci so dolžni:

- izvrševati delovne naloge s svojih delovnih področij,
- spoštovati profesionalen stanovski in delovni kodeks,
- upoštevati varstvene ukrepe in delovna navodila,
- varovati ugled zavoda,
- spoštovati določila po pogodbi o zaposlitvi in tej pogodbi.

V primeru neupoštevanja zgornjih določil in ostalih določil pravilnika o disciplinski odgovornosti pristojni vodstveni delavec uvede disciplinski postopek.

Delavec za kršitve delovne discipline odgovarja disciplinsko in odškodninsko in se mu lahko v skladu s pravilnikom izrečejo disciplinski ukrepi: javni opomin, denarna kazen in prenehanje delovnega razmerja.

65. člen

Zavod s pravilnikom določi lažje in hujše kršitve delovnih obveznosti.

S tem pravilnikom se uredi tudi postopek in organ, ki odloča o odstranitvi delavca z dela in iz zavoda ter materialna odgovornost delavcev za škodo, povzročeno zavodu in škodo povzročeno delavcu, za katero odgovarja zavod in tudi primeri, ko se škoda odmeri v pavšalni odškodnini.

Navedeni pravilnik sprejme Svet RTV Slovenija po predhodni 15 dnevni obravnavi in ob pridobitvi mnenja sindikata.

IV. VARSTVO PRI DELU

66. člen

Zavod je dolžan delavcem zagotavljati varne delovne razmere, to je takšne, v katerih ob normalni pazljivosti ter ustrezni strokovni in delovni usposobljenosti ne pride do poškodb ali zdravstvenih okvar.

Zavod zagotavlja delavcem varstvo pri delu v skladu s predpisi o varstvu pri delu in zdravstvenem varstvu, splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo in to kolektivno pogodbo.

67. člen

Ukrepe, sredstva in opremo za varno delo določa splošni akt, ki ga izda generalni direktor. K predlogu dajejo sindikati mnenje.

68. člen

Delavca mora ob razporeditvi na delovno mesto vodja ali drug delavec, odgovoren za izvajanje varstva pri delu, seznaniti z vsemi nevarnostmi pri delu, varstvenimi ukrepi ter sredstvih in opremi za osebno varstvo.

Delavec ima pravico ustno ali pisno zahtevati od neposrednega vodje delovnega procesa ali odgovornega delavca za varstvo pri delu, da se izvedejo predpisani varstveni ukrepi in spoštujejo normativi, do tedaj pa ima delavec pravico dela z večjo nevarnostjo odkloniti.

Med trajanjem delovnega razmerja je zavod dolžan zagotoviti izpopolnjevanje znanja o varstvu pri delu in preverjati znanje delavcev. Način izvajanja izobraževanja in roke za preverjanje znanja so opredeljeni v Pravilniku o varstvu pri delu.

69. člen

Varstveni ukrepi so splošni in posebni.

Splošne varstvene ukrepe zagotavlja zavod vsem delavcem, posebne ukrepe pa zagotavlja na delovnih mestih, na katerih obstaja večja nevarnost nesreče ali poklicnega obolenja.

Zavod je dolžan z navedenim pravilnikom določiti delovna mesta, pri katerih lahko nastopi večja nevarnost za življenje in zdravje delavcev.

70. člen

Posebni varstveni ukrepi so:

- redni, obdobjni ali specialni zdravstveni pregledi delavcev;
- medicinsko programiran aktivni oddih;
- varnostni ukrepi na delovnih mestih;
- skrajšana delovna obveznost na tistih delovnih mestih, kjer je z elaboratom Inštituta za varstvo pri delu dokazana prekomerna obremenitev, in kjer kljub varstvenim ukrepom ni mogoče preprečiti zdravstvenih okvar oz. poklicnih obolenj;
- v vseh delovno "spornih" prostorih je potrebno enkrat letno izvesti meritve mikroklimе.

71. člen

Z namenom doseganja boljše delovne revitalizacije delavcev, se kot poseben varstveni ukrep predvidi medicinsko programirani aktivni oddih za posamezne skupine delavcev z večjimi psihičnimi in fizičnimi obremenitvami, v trajanju do 5 dni v tekočem letu.

Postopek pošiljanja delavcev na programirani oddih se določi s posebnim aktom h kateremu da sindikat soglasje.

Delavčevo odsotnost z dela v tem primeru odobrava direktor OE.

72. člen

Vsi zaposleni v zavodu so nezgodno zavarovani.

Delavce, ki delajo na "rizičnih" delovnih mestih (snemalci, reporterji, novinarji, vzdrževalci oddajnikov, itd.) Zavod dodatno nezgodno zavaruje do višine, ki se sporazumno določi med vodstvom zavoda in sindikati.

73. člen

Zavod je dolžan napotiti na predhodni, specialni ali obdobjni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o zdravstvenem varstvu in Pravilnikom o varstvu pri delu.

74. člen

Delavce, ki delajo na delovnih mestih, ki jih splošni akt ne obravnava, je potrebno napotiti na preventivni zdravstveni pregled vsakih 5 let. Delavec je dolžan opraviti zdravstveni pregled ne glede na to, če se pregled vrši v njegovem prostem času.

75. člen

Sindikata ima preko svojih sindikalnih zaupnikov pravico zahtevati od generalnega direktorja zavoda zagotovitev ustreznih delovnih razmer in potrebnih varstvenih ukrepov.

Na osnovi ocene pooblaščenih strokovnih institucij je zavod dolžan ugotovljene odklone in nepravilnosti takoj odpraviti.

Varstvo invalidnih in zdravstveno ogroženih oseb

76. člen

Delavci, katerim se v času trajanja delovnega razmerja spremeni (zmanjša) delovna zmožnost, in delavci, pri katerih je iz narave delovnega mesta, podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, imajo pravico do razporeditve na delovno mesto, kjer bodo lahko ob normalnem delovnem naporu in brez nevarnosti za poslabšanje zdravstvenega stanja dosegali normalni delovni učinek. Če v zavodu ni ustreznega delovnega mesta, se delavcu zagotovi delo v drugi organizaciji.

Razporejanje delavcev iz prejšnjega odstavka se izvaja v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in v skladu s to pogodbo.

Začasno razporeditev oziroma krajši delovni čas delavca zaradi zdravstvenih razlogov zunaj primerov iz prvega odstavka tega člena, odredi na predlog zdravnika direktor organizacijske enote. Delavec prejme osebni dohodek po opravljenem delu.

Varstvo starejših delavcev

77. člen

Če se ugotovi, da delavec nad 55 let starosti ali 35 let delovne dobe oziroma delavka nad 50 let starosti ali 30 let delovne dobe ni zmožen uspešno opravljati del na delovnem mestu, se delavca razporedi na ustrezna dela. Delavec obdrži osnovno plačo, ki jo je imel pred razporeditvijo, oz. tisto, ki je zanj ugodnejša. To varstvo preneha, ko delavec izpolni pogoje za polno starostno pokojnino.

78. člen

Če se ugotovi, da delavec glasbenik-pihalec po 15 letni neprekinjeni delovni dobi v zavodu oz. godalec po 20 letih ni zmožen iz zdravstvenih razlogov več opravljati svojega dela se razporedi na ustrezno delovno mesto z osnovno plačo, ki je zanj ugodnejša.

79. člen

Delavcem, ki opravljajo kreativno delo in imajo več kot 25 let delovne dobe ter so stari več kot 50 let se lahko mesečne obveznosti zmanjšajo do 20 % ob nespremenjeni osnovni plači.

V. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

Varstvo pravic delavcev pred organi zavoda

80. člen

O delavčevih pravicah, obveznostih in odgovornostih odloča v skladu s statutom in to pogodbo pristojni organ oziroma pristojni vodstveni delavec. Za pristojnega vodstvenega delavca se po tej pogodbi šteje generalni direktor zavoda in pa direktor organizacijske enote.

Izjema velja le za odločitve o pričetku in prenehanju mandata delavcev za delavce, ki jih imenuje in razrešuje Svet RTV Slovenija v skladu z Zakonom o RTV Slovenija ter za druge delavce, za katere je tako določeno v Statutu RTV Slovenija. Za te odloča na prvi stopnji Svet RTV Slovenija.

Prav tako odloča na prvi stopnji disciplinska komisija, ko obravnava primere hujših kršitev delovnih obveznosti.

Na drugi stopnji odloča na podlagi ugovora delavcev o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih komisija za pritožbe Sveta RTV Slovenija, ki jo imenuje Svet RTV Slovenija iz vrst delavcev organizacijskih enot RTV Slovenija po paritetnem principu.

Izjema so ugovori delavcev, ki se nanašajo na imenovanja in razrešitve, o katerih odloča Svet RTV Slovenija. V teh primerih o vložnem ugovoru odloča Svet RTV Slovenija s tem, da presodi pravilnost svoje prvostopenjske odločitve.

Odločitev o ugovoru na drugi stopnji mora biti sprejeta v 30 dneh po vložitvi ugovora. Sklep drugostopenjskega organa je dokončen. Če delavec z odločitvijo o njegovem ugovoru ni zadovoljen, lahko uveljavlja svoje zahteve po sodni poti kot to določa zakon.

Delavec in sindikalni poverjenik imata pravico biti navzoča na seji, na kateri se obravnava delavčeva zahteva oziroma ugovor in se izjaviti o dejstvih, pomembnih za odločanje. Preden pristojni organ dokončno odloči o posamični pravici mora obravnavati mnenje sindikata in zavzeti do tega stališča.

81. člen

Delavcu zaradi udeležbe v stavki, organizirani v skladu z zakonom, ne sme prenehati delovno razmerje, niti ne sme biti proti njemu sprožen kazenski postopek.

Sindikati zavoda lahko organizirajo stavko, v kolikor so izpolnjeni naslednji pogoji:

- a) Pred odločitvijo o stavki mora sindikat izrabiti vse instrumente za sporazumno rešitev spora in sicer:
 - pogajanja med vodstvom in sindikatom o spremembi kolektivne pogodbe,
 - pogajanja pred arbitražnim svetom v primeru kršitve kolektivne pogodbe.
- b) Sindikat mora stavko napovedati in opredeliti okvirni rok trajanja stavke.

V času stavke so delavci upravičeni do zajamčenih plač.

Pravica delavca do varovanja osebnih podatkov

82. člen

Delavec ima pravico do varstva njegovih osebnih podatkov, ki se zbirajo v zavodu.

Zavod lahko zbira o delavcu podatke le na podlagi zakona ali na podlagi njegove pisne privolitve.

Zavod ne sme hraniti in ne namensko uporabljati podatkov:

- podatkov, pridobljenih pri sklepanju delovnega razmerja z izpolnjevanjem vprašalnikov, na podlagi psiholoških testov ter podatkov, ki niso neposredno povezani z zahtevami delovnega mesta ali niso v neposredni zvezi z urejanjem delovnega razmerja.

83. člen

Delavec ima pravico seznaniti se z vsebino podatkov, ki se nanašajo nanj. Upravljalec zbirke podatkov v zavodu je dolžan delavcu na njegovo zahtevo v 30. dneh posredovati izpis podatkov; nadalje ima delavec pravico zahtevati, da se v zbirko vnešeni podatki dopolnijo, spremenijo ali brišejo, če niso točni; delavec ima tudi pravico do informacije, komu in na čigavo zahtevo je zavod posredoval podatke, ki se nanašajo nanj.

VI. IZOBRAŽEVANJE, IZPOPOLNJEVANJE IN USPOSABLJANJE DELAVCEV

Uvajanje novih delavcev v delo

84. člen

Delavec, ki sklene delovno razmerje v zavodu, je potrebno uvesti v delo. Če je za uvajanje organiziran poseben seminar, se ga delavec mora udeležiti.

Usposabljanje in pripravništvo

Usposabljanje delavcev

85. člen

Zavod omogoči usposabljanje delavcev, če je ugotovljeno, da je za samostojno opravljanje del le-to potrebno in usposabljanje pripravnikov, ki poteka po posebnem programu in zajema:

- usposabljanje s praktičnim delom pod vodstvom mentorja in inštruktorja,
- usposabljanje na seminarjih in tečajih, ki jih organizira zavod ali druge institucije.

Pripravništvo

86. člen

Pripravništvo je posebna oblika usposabljanja.

Pripravniška doba traja glede na zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe na delovnem mestu:

- | | |
|---------------------------|---------------|
| - III., IV. in V. stopnja | - 6 mesecev, |
| - VI. stopnja | - 9 mesecev, |
| - VII. stopnja in več | - 12 mesecev. |

Pripravniška doba se podaljša v primeru odsotnosti zaradi bolezni v trajanju nad en mesec, porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka, odslužitve ali doslužitve vojaškega roka. Pripravniška doba se ne podaljša za čas odsotnosti zaradi letnega dopusta ali drugih krajših odsotnosti.

Posebno uspešnemu pripravniku se pripravniška doba na predlog mentorja lahko skrajša, vendar za največ:

- dva meseca: do vključno V. stopnje strokovne izobrazbe;
- štiri mesece pri: VI., VII. stopnji.

87. člen

Zavod je dolžan pripravnika takoj po nastopu dela seznaniti z obveznostmi v času pripravništva:

- da se mora udeležiti vseh programov in oblik usposabljanja,
- da mora opravljati vse naloge, ki mu jih odredi mentor,
- da vodi dnevnik o svojem delu.

Zavod mora pripravniku ob pričetku dela določiti mentorja, na predlog mentorja tudi inštruktorje in mu v pisni obliki vročiti program pripravništva ter dati navodila za vodenje dnevnika.

88. člen

Pripravnik mora 10 dni pred potekom pripravniške dobe oddati pisno nalogo.

Pred iztekom pripravniške dobe je pripravnik dolžan opraviti strokovni izpit za samostojno delo na delovnem področju, za katero se je usposabljal.

Zaradi priprave in opravljanja strokovnega izpita, ima pripravnik pravico do odsotnosti z dela ob nadomestilu osebnega dohodka:

- med udeležbo na organiziranem pripravljalnem seminarju oziroma 2 dni do vključno V. stopnje strokovne izobrazbe,
- ter 3 dni za VI. in VII. stopnjo strokovne izobrazbe, če seminar ni organiziran.

89. člen

Pripravnik opravlja izpit pred tričlansko komisijo, ki jo imenuje direktor OE ali od njega pooblaščen delavec. Strokovni izpit je sestavljen iz:

- splošnega dela, ki je enoten za vse pripravnike in zajema poznavanje zavoda (vloga, pomen, dejavnost, itd),
- posebnega dela, ki zajema preizkus znanja stroke in področja dela, za katero se pripravnik usposablja.

Izobraževanje delavcev zavoda

1. Izobraževanje za potrebe zavoda

90. člen

Izobraževanje delavec za potrebe delovnega procesa v Zavodu RTV Slovenija poteka na delu, ob delu, iz dela in samoizobraževanjem.

Vsak delavec od IV. stopnje izobrazbe naprej ima pravico do najmanj 5 dnevne plačane odsotnosti za dopolnjevanje strokovnih znanj.

91. člen

Izobraževanje na delu se odvija v procesu dela, v katerega je delavec vključen in poteka med delovni časom.

92. člen

Izobraževanje ob delu je izobraževanje za pridobitev ali izpopolnjevanje strokovne izobrazbe, ki je v interesu zavoda, pri čemer delavec v celoti ali deloma opravlja svoje delovne obveznosti.

Pravico do odsotnosti z dela ob nadomestilu osebnega dohodka lahko uveljavlja delavec v trajanju:

- 3 dni za vsak izpit do V. stopnje izobraževanja,
- 5 dni za vsak izpit od VI., VII. stopnje,
- 10 dni za zaključni izpit do V. stopnje,
- 10 dni za vsak izpit za podiplomski študij,
- 15 dni za diplomu na VI. in VII. stopnji,
- 25 dni za magistrski izpit,
- 35 dni za doktorat.

Delavec mora svojo odsotnost najaviti vsaj 7 dni pred prvim dnevom koriščenja dopusta.

93. člen

Med izobraževanjem iz dela je delavec ves čas izobraževanja odsoten z dela (strokovni izpit, specializacije, seminarji).

Delavec, ki se izobražuje iz dela, ima naslednje pravice:

- pravico do odsotnosti z dela v času izobraževanja in opravljanja izpitov,
- pravico do plačila šolnine,
- pravico do nadomestila osebnega dohodka, določenega v poglavju o osebnih dohodkih, nadomestilih in drugih prejemkih iz te kolektivne pogodbe.

94. člen

Obveznosti delavcev, ki se izobražujejo ob delu in iz dela so naslednje:

- da se vključijo v izobraževalni program, za katerega so jim bile odobrene pravice po tej kolektivni pogodbi;
- da v času izobraževanja ne spreminjajo programa brez soglasja zavoda;
- da ob koncu vsakega šolskega leta, na zahtevo kadrovske službe pa tudi med letom, predložijo potrdilo o poteku izobraževanja oz. opravljenih izpitih;
- da ob uveljavljanju pravice do odsotnosti z dela to sporočijo neposrednemu vodji in strokovni službi in pri tem navedejo, iz katerega predmeta bodo izpit opravljali ter da po koriščenju te odsotnosti predložijo kadrovske službi dokazila o opravljanju izpita;
- da predložijo potrdila v primeru uveljavljanja drugih pravic (prevoz, šolnina, ipd.);
- da po končanem izobraževanju ostanejo v delovnem razmerju v skladu s to kolektivno pogodbo;
- da v primeru prekinitve izobraževanja, neuspešnega izobraževanja ali prekinitve delovnega razmerja po lastni volji ali krivdi, povrnejo stroške izobraževanja;
- da ne zlorablajo pravic iz te kolektivne pogodbe v zvezi z izobraževanjem.

Zloraba pravic iz izobraževanja je hujša kršitev delovne obveznosti.

95. člen

Čas, ko je delavec po končanem izobraževanju dolžan ostati na delu v zavodu, je odvisen od višine stroškov njegovega izobraževanja in traja:

- 1 leto - če je višina stroškov od 100 do 200 % povprečne netto plače v zavodu v mesecu pred nastankom obveznosti;
- 2 leti - če je višina stroškov od 200 do 400 % povprečne netto plače v zavodu v mesecu pred nastankom obveznosti;
- 3 leta - če je višina stroškov od 400 do 600 % povprečne netto plače v zavodu v mesecu pred nastankom obveznosti;
- 4 leta - če je višina stroškov nad 600 % povprečne netto plače v zavodu v mesecu pred nastankom obveznosti.

2. Izobraževanje v interesu delavca

96. člen

Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, ima pravico:

- da koristi literaturo, ki je na razpolago v zavodu;
- da v okviru te kolektivne pogodbe uveljavlja pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila osebnega dohodka za potrebe študija;
- do posojila za plačilo šolnine.

Delavec je po končanem izobraževanju dolžan ostati na delu v zavodu šest mesecev.

97. člen

Pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kandidati za uveljavljanje pravic iz izobraževanja, določi strokovna služba, pristojna za izvajanje kadrovske funkcije.

Prednost pri izobraževanju imajo delavci z manjkajočo strokovno izobrazbo.

98. člen

Potrebna sredstva za izobraževanje in štipendiranje se zagotovijo z letnimi plani.

99. člen

Medsebojne obveznosti in pravice zavoda in delavcev, ki se izobražujejo se uredijo s posebno pogodbo.

VII. PLAČE, NADOMESTILA IN DRUGI PREJEMKI

1. Plače

~~100. člen~~

~~Izhodiščna plača je najnižja plača za posamezno poklicno skupino določena v 105. členu te pogodbe. Določena je z indeksnim razmerjem za najmanj zahtevno delo v okviru posameznega tarifnega razreda.~~

~~Osnovna plača je odvisna od zahtevnosti delovnega mesta oziroma razporeditve delovnega mesta v posamezni plačilni razred in od delovne dobe ter stalnosti.~~

~~Razporeditev posameznega delovnega mesta v posamezni plačilni razred je odvisna od zahtevane izobrazbe, zahtevane prakse, funkcionalnih znanj, odgovornosti in vplivov delovnega okolja in razporeditve delovnega časa.~~

~~Dejanska plača delavca je sestavljena iz osnovne plače, povečane za ugotovljeno delovno uspešnost in ustrezne dodatke (dodatki na nočno delo, na dan praznika, nadurno delo itd., na občasne težje delovne pogoje, dodatki za skupno delovno dobo in za stalnost, itd.) ter korigirana z ugotovljenim mesečnim obračunom delovnih ur delavca (redne ure, ure bolniških odsotnosti, ure plačane oz. neplačane odsotnosti itd.).~~

~~101. člen~~

~~Najmanj 10 % mase mora biti namenjeno za nagrajevanje delovne uspešnosti.~~

~~102. člen~~

~~Plače delavcev se določijo v skladu z določbami te kolektivne pogodbe s pogodbo o zaposlitvi.~~

~~103. člen~~

~~Razvrstitev delovnih mest v plačilne razrede je javna, dejanske plače so tajne.~~

~~Plače vodilnih delavcev, katere višino odmeri Svet RTV Slovenija, so javne.~~

~~Profesionalni sindikalni zaupnik ima vpogled v podatke o dejanskih izplačilih, pri čemer ga zavezuje določilo o zaupnosti podatkov.~~

~~104. člen~~

Plače se izplačujejo najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec. Če je na dan izplačila dela prost dan (nedelja, praznik) je plačilni dan prvi naslednji dan.

2. Razvrščanje v tarifne razrede

~~105. člen~~

~~Delovna mesta v zavodu se razvrstijo v sedem tarifnih razredov z naslednjimi izhodiščnimi indeksnimi razmerji:~~

Tarifni razred	Opis	Izhodiščno indeksno razmerje
I.	Enostavna dela osemletno osnovno šolanje	1,00
II.	Manj zahtevna dela osemletno osnovno šolanje s priučitvijo v trajanju 2-3 mesecev	1,12
III.	Srednje zahtevna dela 2-letna srednja šola	1,23
IV.	Zahtevna dela 3-letna srednja šola	1,40
V.	Bolj zahtevna dela 4 in 5-letna srednja šola	1,55
VI.	Zelo zahtevna dela višja strokovna izobrazba	2,04
VII.	Visoko zahtevna dela visoka strokovna izobrazba	2,70

~~Prilogi št. 1. in št. 2 sta sestavni del te pogodbe.~~

~~Najnižja osnovna plača za I. tarifni razred ne more biti nižja od izhodiščne plače, ki znaša od 1.3.1998 dalje 62.534,00 SIT in je enotna za vse zaposlene v Javnem zavodu RTV Slovenija. Mesečna rast izhodiščne plače se usklajuje v skladu z zakonskimi določili.~~

~~Za generalnega direktorja ter druga vodilna mesta zavoda na katere ob imenovanju da soglasje Skupščina Republike Slovenije, določi plačo Svet RTV Slovenija.~~

~~Za ostala vodilna in vodstvena delovna mesta pa se določi osnova v odvisnosti od povprečne plače (zmanjšana za dodatke na delovno dobo) v RTV Slovenija.~~

~~Tako določena osnovna plača je opredeljena v naslednjih razponih:~~

- ~~- na nivoju direktorjev OE od 2.3 do 2.8 povprečne plače zavoda;~~
- ~~- na nivoju pomočnikov generalnega direktorja od 2.3 do 2.6 povprečne plače zavoda;~~
- ~~- na nivoju pomočnikov direktorjev OE in vodje sektorjev pa od 1.6 do 2.2 povprečni plači zavoda.~~

3. Razvrščanje delovnih mest in delavcev v plačilne razrede

~~106. člen~~

~~Znotraj tarifnih razredov so plačilni razredi. Plačilnih razredov z različno indeksno vrednostjo je 18. Indeksna vrednost posameznih plačilnih razredov je razvidna iz priloge št. 1 te pogodbe. Razmerje med najnižjim in najvišjim plačilnim razredom je 1 : 4,5. V I. tarifnem razredu sta dva plačilna razreda (1 in 2), v II. tarifnem razredu je en plačilni razred (3), v III. tarifnem razredu sta dva plačilna razreda (4 in 5), v IV. tarifnem razredu so trije plačilni razredi (6 do 8), v V. tarifnem razredu je pet plačilnih razredov (7 do 11), v VI. tarifnem razredu je pet plačilnih razredov (10 do 14) in v VII. tarifnem razredu je šest plačilnih razredov (13 do 18). Glej prilogo št. 2.~~

~~107. člen~~

~~Pri razvrščanju delovnih mest v plačilne razrede se uporablja metoda rangiranja s tem, da se izvede primerjava po osnovnih kazalcih zahtevnosti delovnega mesta kot so: zahtevana izobrazba, zahtevana praksa, funkcionalna znanja, odgovornost, vplivi delovnega okolja in delovni čas. Osnovni vir podatkov je sistemizacija delovnih mest organizacijske enote, ki mora vsebinsko biti usklajena na nivoju zavoda.~~

~~108. člen~~

~~Razvrščanje delavcev na delovna mesta in plačilne razrede se izvede s pogodbo o zaposlitvi. O tem razvrščanju odločajo glede na raven vodenja: generalni direktor za delavce v vodstvu RTV Slovenija in direktorje organizacijskih enot ter direktorji organizacijskih enot za delavce v organizacijskih enotah, na predlog odgovornega urednika, vodij sektorjev, oziroma drugih vodstvenih delavcev v organizacijski enoti.~~

~~109. člen~~

~~Osnovne plače delavcev se vsak mesec valorizirajo v skladu z rastjo plač v gospodarstvu Republike Slovenije po podatkih Zavoda RS za statistiko kot je to določeno v prilogi k Splošni kolektivni pogodbi za negospodarstvo.~~

~~110. člen~~

~~Če bi izplačilo plač s te kolektivne pogodbe otežilo poslovanje in/ali obstoj zavoda, lahko generalni direktor zniža izhodiščne plače v skladu s 35. členom Splošne kolektivne pogodbe za negospodarstvo.~~

~~O znižanju dejanskih plač odloči generalni direktor ob mnenju Sveta zavoda in sindikatov. Podlaga za odločitev je analiza uresničevanja programskih in planskih nalog ter sprejem ukrepov za izboljšanje poslovanja in dela zavoda.~~

~~Najnižja dejanska plača ne sme biti nižja od zjamčene plače.~~

4. Dodatek na osnovno plačo za dodatna znanja

~~111. člen~~

~~Direktor organizacijske enote ali generalni direktor lahko delavcu, ki pridobi dodatna znanja (šolska, funkcionalna) s samoizobraževanjem oziroma delavcu, ki opravlja dela, na katerih se zahteva nižja izobrazba kot je delavčeva dejanska izobrazba, odobri dodatek na osnovno plačo.~~

~~Višina dodatka je povezana z ugotovljenimi učinki delovne uspešnosti delavca in je določena s pravilnikom.~~

5. Osnovna plača po posebni pogodbi o zaposlitvi

112. člen

~~Generalni direktor lahko na podlagi utemeljene pobude direktorjev OE ali po lastni presoji določi s pogodbo o zaposlitvi, da se:~~

- ~~a) Izjemno zasluženim in uglednim programskih in drugim kreativnim delavcem z najmanj 20 let delovne dobe pri RTV Slovenija, ki so v svoji pretekli delovni dobi bistveno prispevali k javnemu ugledu RTV Slovenija, se določi mesečna plača po osnovi, ki je do 3 plačilne razrede višja od osnove delovnega mesta, na katerem je delavec razporejen. Za določitev plače po tej točki se imenuje komisija, katere člani morajo imeti najmanj tako izobrazbo in reference kot izjemno zaslužni in ugledni programski delavci, o katerih dajejo mnenje. Komisijo imenuje Svet RTV Slovenija na predlog generalnega direktorja.~~
- ~~b) Vrhunskim umetniškimi ali strokovnim kadrom, ki jih RTV Slovenija želi pridobiti ali zadržati v delovnem razmerju, se določi mesečna osnovna plača s posebno pogodbo za določen čas v indeksnem razponu 2,0 do 3,0 povprečne mesečne plače delavcev RTV Slovenija.~~

6. Delovna uspešnost

113. člen

~~Osnova za obračun plač na osnovi delovne uspešnosti je osnovna plača delavca.~~

~~O delovni uspešnosti delavca odloča direktor organizacijske enote oziroma pooblaščen delavec. O uspešnosti direktorja OE odloča generalni direktor.~~

~~Delovna uspešnost delavca se ugotavlja v okviru delovne uspešnosti organizacijske enote. Delovna uspešnost posamezne organizacijske enote se določa v okviru programske in poslovne uspešnosti zavoda.~~

~~Podlaga oziroma osnova za ugotavljanje delovne uspešnosti zavoda in posameznih organizacijskih enot je doseganje načrtovanih programskih delovnih in poslovnih ciljev zavoda in posameznih organizacijskih enot.~~

~~Posebna oblika motiviranja delavcev je nagrajevanje inovativnosti in programske kreativnosti.~~

~~Uspešnost dela delavcev se ugotavlja individualno ali skupinsko.~~

~~Način ugotavljanja delovne uspešnosti iz prejšnjega odstavka določi direktor organizacijske enote v skladu s programom dela oziroma vrsto dela, ki ga posamezni delavec ali skupina delavcev opravlja.~~

114. člen

~~Osnove in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti delavcev so javne in vnaprej določene. Osnov in meril za ugotavljanje delovne uspešnosti za obračun plač ni mogoče uporabiti, če niso bile prej najmanj 1 mesec v poskusni uporabi.~~

~~Uspešnost dela delavcev se ugotavlja po naslednjih osnovah:~~

- ~~- količina,~~
- ~~- kakovost,~~
- ~~- ustvarjalnost,~~
- ~~- gospodarnost.~~

~~Kriteriji za ugotavljanje uspešnosti dela delavcev temeljijo na:~~

- ~~- primerjavi med predvideno in dejansko opravljeno količino dela,~~
- ~~- stopnji doseganja sprejetih delovnih in programskih ciljev,~~
- ~~- obsegu nepredvidenih dodatnih nalog,~~
- ~~- kvaliteti in odmevnosti programskih nalog in storitev,~~
- ~~- natančnosti izvrševanja delovnih nalog,~~
- ~~- izrabi delovnega časa in sredstev ter opreme za delo.~~
- ~~-~~

~~Vplivnost posameznih kriterijev je odvisna od vrste dela, ki jo delavec opravlja:~~

- ~~- pri strokovno kreativnih nalogah morata prevladovati kriterija kakovosti in ustvarjalnosti,~~
- ~~- pri administrativno izvedbenih nalogah morata biti kriterija količine in kakovosti enakovredna,~~
- ~~- v okviru kriterija ustvarjalnost se upoštevajo tudi podani inovacijski predlogi in koristne pobude.~~

~~Podrobnejše opredelitve kriterijev za organizacijsko enoto oziroma tehnološko zaključeno celoto oblikuje direktor organizacijske enote po predhodni obravnavi z delavci, naknadno pa jih potrdi generalni direktor.~~

115. člen

~~Če delavec dva meseca zapored oz. tri mesece v šestih mesecih ne doseže povprečne delovne uspešnosti, je dolžan direktor oz. pooblaščen delavec sprožiti postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti oziroma za ugotavljanje pričakovanih rezultatov. Kot predhodno fazo v tem postopku je treba ugotoviti, ali je bilo delo delavca organizirano tako, da bi delavec lahko dosegal pričakovane povprečne rezultate dela.~~

Dodatki za občasne posebne obremenitve pri delu

116. člen

- ~~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 polni delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka.~~
- ~~Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki v naslednjem odstotku od osnove:~~
 - ~~- posebni razpored 10 %;~~
 - ~~- delo v deljenem delovnem času:~~
 - ~~za prekinitvev dela 1 uro in več 15 %,~~
 - ~~za prekinitvev dela 2 uri in več 20 %.~~
 - ~~Dodatek za poseben razpored oziroma delo v deljenem delovnem času delavcu pripada le v primeru, da tak razpored delovnega časa ni predviden v skladu s 46. členom v individualni pogodbi.~~
 - ~~- nočno delo 50 %;~~
 - ~~- delo v nedeljo 50 %;~~
 - ~~- delo na dan praznikov in na dela proste dni po zakonu 50 %;~~
 - ~~- delo preko polnega delovnega časa 50 %.~~~~Dodatki za poseben razpored in delo preko polnega delovnega časa se med seboj izključujejo.~~

~~Dodatka za delo v nedeljo in za delo na dan praznikov in na dela proste dni se med seboj izključujeta.~~

- ~~- delo v rizičnih področjih in rizičnih razmerah (območje vojnih spopadov, območje naravnih katastrof) 200 %;~~
- ~~- dodatek za mentorstvo 15 %.~~

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

3. ~~Dodatki zaradi naporov in težjih pogojev dela so že upoštevani v vrednotenju delovnih mest razen pri delih, ki se pojavljajo samo občasno in trajajo krajši delovni čas in so težko določljiva z zahtevnostjo opravil. Taki dodatki se obračunavajo za dejanski čas trajanja (delo na antenskih stolpih oz. večjih višinah):~~

- ~~- dodatek osebnega dohodka za delo na višinah.
Za delo na višini kjer so po splošnih predpisih o varstvu pri delu potrebni posebni ukrepi, pa le ti vseeno ne predstavljajo 100 % tehnične zavarovanosti in mora delavec za opravljanje takega dela izpolnjevati določene pogoje (strokovna usposobljenost, starost nad 18 let, zdravstveno psihofizično sposobnost, delavec mora imeti na voljo tehnično zaščitno sredstvo katero mora uporabljati), pripada delavcu za vsako uro opravljenega dela dodatek v odstotkih izhodiščne plače za prvi tarifni razred Splošne kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti po naslednji lestvici:~~

delo na višini	%	temperatura zraka nižja od +5°C	%
od 2 m do 4 m	100		50
nad 4 m do 20 m	150		50
nad 20 m	200		50
*delo v alpski opremi	800		200

~~*za delo v alpski opremi mora imeti delavec opravljen alpinistični tečaj.~~

4. ~~Dodatek za delovno dobo~~
~~Delavcu pripada dodatek za delovno dobo od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe po 0,6 % dodatka in 0,3 % za delovno dobo pri RTV Slovenija.~~
~~Dodatek za delovno dobo se delavkam, ki imajo več kot 25 let delovne dobe poveča še za 0,25 % za vsako izpolnjeno leto nad 25 let.~~

Nadomestilo v breme zavoda

117. člen

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

- zaradi bolezni;
- poklicne bolezni in nesreče pri delu;
- letnega dopusta in odsotnosti iz 59. člena te pogodbe;
- na dela proste dneve po posebnem republiškem in zveznem zakonu;
- odsotnosti z dela zaradi napotitve na izobraževanje oz. izpopolnjevanje v interesu zavoda;
- za čas odsotnosti zaradi sistematičnih in obveznih zdravniških pregledov;
- za čas odsotnosti zaradi medicinsko programiranega oddiha;
- za čas sodelovanja v organih upravljanja ter opravljanja javnih funkcij;
- za čas odsotnosti zaradi obrambnega usposabljanja ter vpoklica vojaških organov in organov TO.

V vseh navedenih primerih, razen v primeru iz prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100 % osnove.

V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini 80 % od osnove za prvih 10 dni odsotnosti, ter 90 % od osnove od 11. dne dalje.

118. člen

Osnova za izračun nadomestila je osnovna plača delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas upoštevaje ev. porast plač v tekočem mesecu.

119. člen

Delavec, katerega delo ni potrebno, se je dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila 80 % osnovne plače, povečane za dodatek na delovno dobo.

120. člen

Delavcu za čas čakanja na delo na domu (začasni presežek) pripada nadomestilo v višini 80 % osnovne plače povečane za dodatek na delovno dobo. Nadomestila se revalorizirajo v skladu z rastjo osebnih dohodkov v zavodu.

Drugi osebni prejemki

Regres za letni dopust

~~121. člen~~

~~Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust najmanj v velikosti povprečne plače, izplačane v gospodarstvu Republike Slovenije za mesec maj tekočega leta.~~

~~O velikosti in načinu izplačila se sporazumeta delodajalec in sindikat. Regres se izplača do konca junija tekočega leta.~~

~~Če delavec v tekočem letu ne izpolni pogoja za izrabo letnega dopusta, je upravičen do sorazmernega dela regresa za letni dopust.~~

Del plače iz naslova uspešnosti poslovanja

~~122. člen~~

~~Delavec je sodeluježen pri delitvi dohodka iz naslova uspešnosti poslovanja zavoda oz. OE v višini največ ene povprečne mesečne čiste plače na delavca na podlagi posebnega sklepa o delitvi dohodka iz tega naslova, ki ga sprejme organ upravljanja.~~

~~123. člen~~

~~Delavcu, ki je z izjemnimi kreativnimi uspehi prispeval k ugledu zavoda ali za svoje ustvarjalno delo prejel posebna javna priznanja (državne in mednarodne nagrade), pripada nagrada v višini do 5 povprečnih plač, ki jih je delavec prejel v zadnjih treh mesecih. Nagrado določi Svet RTV Slovenija na predlog generalnega direktorja.~~

Jubilejne nagrade

124. člen

Delavcu pripada nagrada ob delovnih jubilejih, ko dopolni 10, 20 in 30 let delovne dobe:

a) za skupno delovno dobo:

- za 10 let delovne dobe 60 % povprečne neto plače na delavca v Javnem zavodu;
- za 20 let delovne dobe 80 % povprečne neto plače na delavca v Javnem zavodu;

- za 30 let delovne dobe 100 % povprečne neto plače na delavca v Javnem zavodu.
- b) za stalnost v Javnem zavodu:
- za 10 let delovne dobe 100 % izhodiščne bruto plače v Javnem zavodu;
 - za 20 let delovne dobe 150 % izhodiščne bruto plače v Javnem zavodu;
 - za 30 let delovne dobe 200 % izhodiščne bruto plače v Javnem zavodu.

Odpravnina ob upokojitvi

125. člen

Ob upokojitvi (starostni, invalidski) pripada delavcu odpravnina v višini treh bruto plač (trimesečno povprečje v državi oz. povprečje delavca, če je to zanj ugodnejše).

V primeru, da je zavod delavcu dokupil zavarovalno dobo, je delavec upravičen do razlike med višini tako določene odpravnine in stroški dokupa zavarovalne dobe (če je odpravnina višja).

Če je prekinitev delovnega razmerja nastopila zaradi smrti, se odpravnina izračuna na enak način, izplača pa dedičem.

Solidarnostne pomoči

126. člen

Delavec oziroma njegova družina ima pravico do solidarnostne pomoči (osnova za solidarnostno pomoč je povprečna čista plača v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece) v naslednjih primerih:

- ob smrti delavca – tri povprečne plače (kot akontacija odpravnine po 125. členu, zadnja alineja);
- smrti ožjega družinskega člana (zakonca, otroka) – ena povprečna plača;
- ob nastanku težje invalidnosti delavca (nad 60 %) – pet povprečnih plač;
- ob daljši bolezni delavca (nad 3 mesec) – ena povprečna plača;
- ob elementarnih nesrečah ali požarih, ki prizadenejo delavca – dve povprečni plači.

Delavcu se lahko dodeli solidarnostno pomoč tudi v drugih socialnih primerih, če so delavec ali njegova družina gmotno prizadeti. V teh primerih socialna pomoč ne sme presežati ene povprečne plače.

Drugi osebni prejemki

Povračila stroškov v zvezi z delom

127. člen

Zavod plača stroške, ki jih je imel delavec v zvezi z delom in imajo značaj materialnih stroškov, v naslednjih primerih:

- zdravstveni pregledi, medicinsko programirani oddih in preventivno zdravstveno varstvo;
- strokovno izobraževanje, znanstvenoraziskovalno delo in pridobitev strokovne izobrazbe;
- varstvo pri delu;
- nezgodno zavarovanje;
- delavcem, članom orkestra, ki uporabljajo za delo svoj inštrument nadomestilo po predloženem računu ali po ocenitvi, najkasneje v času amortizacije;
- nadomestilo delavcem, ki morajo nastopati v predpisani garderobi.

Osnova in kriteriji za določitev teh stroškov se določijo v posebnem pravilniku.

Stroški prevoza

~~128. člen~~

~~Delavcu pripada za dneve prisotnosti na delu povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini stroškov za prevoz z najcenejšim javnim prevoznim sredstvom.~~

~~Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se delavcu lahko obračunajo stroški za prevožen kilometer v višini 10 % cene litra super bencina v republiki.~~

~~129. člen~~

~~Nadomestilo stroškov za uporabo lastnega avtomobila za službene potrebe (kilometrina) znaša 30 % cene litra super bencina za prevožen kilometer.~~

~~130. člen~~

~~Navedeni stroški iz 128. in 129. člena se izplačujejo na podlagi posebnih pravilnikov.~~

Terenski dodatek

~~131. člen~~

~~Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo na terenu zunaj sedeža organizacijske enote oz. zunaj kraja stalnega bivališča in če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče. Če sta prehrana in prenočišče organizirana brezplačno, se stroški, ki jih ima zavod s prehrano in prenočiščem delavca na terenu izkazujejo kot stroški prehrane na delu in kot stroški terenskega dodatka, delavci pa do terenskega dodatka niso upravičeni.~~

~~V primeru, da mora delavec plačevati le enega od navedenih stroškov, mu terenski dodatek pripada le v višini tega stroška. Terenski dodatek se obračuna do 75 % cele dnevnice, ki se izplačuje v zavodu v tem obdobju.~~

Dnevnice

~~132. člen~~

~~Povrnitev stroškov za službena potovanja doma in za službena potovanja v tujino dnevnic je določena s posebnim aktom (pravilnikom). Višina dnevnic se odmerja glede na javno listino (sindikalna lista).~~

~~Regres za prehrano in dnevnic se med seboj izključujeta.~~

Regres za prehrano med delom

~~133. člen~~

~~Delavcu se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom. 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 15 % povprečne netto mesečne plače na zaposlenega v RTV Slovenija za pretekli mesec.~~

Stroški za ločeno življenje

~~134. člen~~

~~Nadomestilo za ločeno življenje znaša mesečno 40 % povprečne netto mesečne plače na delavca v gospodarstvu RS, izplačane v zadnjih treh mesecih. Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje tudi delavcu, ki je začasno na delovno strokovnem izpopolnjevanju zunaj kraja stalnega bivališča njegove ožje družine.~~

~~Gornji pogoji veljajo za čas od treh mesecev do enega leta.~~

~~Delavec ni upravičen do povračila za ločeno življenje, če odkloni primerno družinsko stanovanje ali če se je odselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.~~

Nagrada učencem in študentom na praksi

~~135. člen~~

~~Učencem in študentom na praksi pripada za polni delovni čas nagrada v višini:~~

- ~~- 20 % od osnove za učence 1. in 2. letnikov srednjih šol;~~
- ~~- 30 % od osnove za učence 3. in 4. letnikov srednjih šol;~~
- ~~- 40 % od osnove za študente 1. in 2. letnikov višjih in visokih šol;~~
- ~~- 50 % od osnove za študente 3. in 4. letnikov visokih šol.~~

~~Osnova za izplačilo je povprečna plača v gospodarstvu republike za pretekli mesec.~~

~~Učencem in študentom na praksi pripadajo tudi dodatki v skladu s 128., 132. in 133. členom te pogodbe.~~

~~136. člen~~

~~Zavod je dolžan v odvisnosti od poslovne uspešnosti sodelovati pri zagotavljanju reševanja stanovanjskih vprašanj delavcev.~~

~~137. člen~~

~~Konkretizacija reševanja stanovanjske problematike delavcev mora biti obdelana v posebnem Pravilniku h katerem da soglasje sindikat.~~

VIII. OBVEŠČANJE DELAVCEV

138. člen

Svet RTV Slovenija, generalni direktor zavoda, direktorji OE in drugi organi morajo zagotoviti redno obveščenoost delavcev o zadevah, ki se nanašajo na organizacijo dela, nagrajevanje, zaposlovanje in kadrovske zadeve, zlasti pa:

- o letnih in srednjeročnih planih zavoda in organizacijskih enot;
- o dogovorjenih in veljavnih pogojih avtorskega in izvajalskega dela v zavodu (tarife, pravice, pogodbe);
- o pomembnejših poslovnih, programskih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev;
- o splošnih aktih in sklepih, s katerimi se v skladu s to kolektivno pogodbo urejajo vprašanja s področja delovnih razmerij in delitve plač;
- o doseženih letnih in medletnih poslovnih rezultatih.

O zadevah iz prejšnjega odstavka obvešča organ upravljanja, generalni direktor in direktorji OE delavce preko sindikalnih zaupnikov.

139. člen

Obveščanje delavcev se lahko izvaja tudi na enega od naslednjih načinov:

- na zborih delavcev;
- preko glasila zavoda "Kričač";
- preko informativnega biltena Sveta "Informator RTV Slovenija";
- z objavo zapisnikov organa upravljanja in drugih organov na oglasnih deskah;
- z objavo vseh splošnih aktov zavoda.

IX. DELOVANJE SINDIKATA

140. člen

Delavci RTV Slovenija imajo pravico, da se zaradi uveljavljanja ekonomskih in socialnih interesov in ciljev organizirajo v sindikat(e). Sindikat deluje na podlagi lastnih statutarnih aktov in programov.

Delovanja sindikata ni mogoče omejiti z odločitvami Sveta RTV Slovenija ali poslovnih organov RTV Slovenija.

Sindikat je upravičen, da daje organom RTV Slovenija, vodstvu RTV Slovenija in vodstvom organizacijskih enot pobude s področja zaščite ekonomskih in socialnih interesov delavcev.

141. člen

Koordinatorju sindikatov se morajo vročati vabila z gradivi za seje Sveta RTV Slovenija.

Predstavniki sindikatov ima pravico razpravljati na seji Sveta, ko gre za vprašanja ekonomskih in socialnih interesov delavcev.

Sindikatom se mora omogočiti sodelovanje na sejah organov, ki odločajo o ugovoru delavcev. Pristojni organ je dolžan obravnavati mnenja in predloge sindikata in se do njih opredeliti.

142. člen

RTV Slovenija ima enega profesionalnega plačanega sindikalnega zaupnika, ki ga plačuje zavod v skladu s 45. členom Splošne kolektivne pogodbe za negospodarstvo.

Po dogovoru med sindikatom in generalnim direktorjem zavoda se določi opravljanje dela ostalih neprofesionalnih sindikalnih zaupnikov zavoda. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikatov in zahteve delovnega procesa:

- dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v skladu s Pravilnikom o hišnem redu;
- svoboda sindikalnega obveščanja in razširjanja sindikalnega tiska;
- strokovna pomoč in drugi pogoji (prostori, administrativna tehnika in podobno) za delo sindikata, njegovih organov in sindikalnega zaupnika;
- tehnična izvedba obračuna in plačevanja članarine sindikata za člane sindikata.

Generalni direktor oziroma direktorji organizacijskih enot in sindikati lahko sklenejo pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

Delo sindikatov ne sme ovirati delovnega procesa in praviloma poteka v prostem času.

143. člen

Pravice iz 3. in 4. odstavka 5. člena Zakona o delovnih razmerjih uživajo neprofesionalni sindikalni zaupniki tudi dve leti po prenehanju njihovih funkcij.

X. MEDSEBOJNE PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

144. člen

Pogodbeni strani se dogovorita, da se bosta medsebojno obveščali o vseh vprašanih, pomembnih za izvajanje te pogodbe in za kolektivno sporazumevanje ter da bosta spoštovali določila te pogodbe.

Pogodbeni stranki si bosta prizadevali za normalno odvijanje delovnega procesa, za ohranitev socialnega miru in za pravočasno ustrezno ukrepanje.

Najkasneje v 6 mesecih bosta skupno analizirali funkcioniranje te pogodbe z namenom odprave napak.

145. člen

Vsaka pogodbeni stranka lahko v času trajanja te pogodbe predlaga njene spremembe in dopolnitve ali predčasno sklenitev nove pogodbe. Pisni predlog z obrazložitvijo za spremembe oziroma dopolnitve ali predčasno sklenitev nove pogodbe predlagateljica predloži drugi pogodbeni stranki, ki se je dolžna do predloga opredeliti čimprej, najkasneje pa v roku 30 dni.

Pri sklenitvi, spremembi in dopolnitvi kolektivne pogodbe nastopajo sindikati kot ena stranka na strani delavcev. Vsak sindikat lahko s soglasjem drugih sindikatov samostojno zahteva spremembo, dopolnitev ali sklenitev nove pogodbe.

146. člen

Pogodbeni stranki se dogovorita, da bosta pristopili k pogajanju o spremembah oziroma dopolnitvah te pogodbe ali predčasni sklenitvi nove pogodbe v primeru spremembe predpisov, bistveno spremenjenih pogojev poslovanja ali spremenjene organizacije, v primeru izrednih razmer ter v primeru, ko višja kolektivna pogodba posamezne zadeve drugače odreja.

147. člen

Kot pomoč pri usklajevanju stališč v zvezi z izvajanjem te pogodbe na predlog ene izmed strank imenujeta pogodbeni stranki komisijo za pomirjanje. Komisija se mora sestati najkasneje v roku 14 dni.

Komisija za pomirjanje ima 5 članov. Vsaka stranka imenuje po dva člana, predsednika imenujeta pogodbeni stranki sporazumno. Postopek pomirjanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.

148. člen

Šteje se, da gre za spor med strankama, če se ne sporazumeta v spremembah, dopolnitvah te pogodbe ali predčasni sklenitvi nove pogodbe ali o drugih ukrepih za reševanje spornih razmerij.

Za reševanje sporov med strankama se oblikuje arbitražni svet, ki ima 3 člane in namestnike, od katerih po enega člana in namestnika določita pogodbeni stranki, predsednika in namestnika pa določita sporazumno izmed nepristranskih strokovnjakov.

Odločitev arbitražnega sveta je sestavni del te pogodbe, ki nadomešča posamezne določbe v njej, če ni bila predčasno sklenjena nova pogodba in sicer najdalj za čas do prenehanja veljavnosti obstoječe pogodbe.

149. člen

Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe zaradi poteka veljavnosti se začne na pobudo katerekoli pogodbene stranke najmanj 3 mesece pred prenehanjem njene veljavnosti.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

150. člen

Kot pristojni vodstveni delavec, ki odloča o delavčevih pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, se po tej pogodbi štejeta generalni direktor zavoda in direktor OE vsak glede na svoje pristojnosti, opredeljene s Statutom.

151. člen

Najkasneje do 1.1.1993 se v zavodu izvede prehod na 40 urni tedenski delovni čas.

152. člen

Za čas veljavnosti te pogodbe, se kot posledica zatečenega stanja glede izobrazbene strukture delavcev zavoda, pri določanju osnovne plače delavca v odvisnosti od stopnje in smeri strokovne izobrazbe kot izjemi od osnovnega načela, določenega v drugem odstavku 100. člena te pogodbe naslednja primera:

1. delavcu, ki po zahtevah delovnega mesta nima zahtevane stopnje strokovne izobrazbe, izpolnjuje pa pogoj 40 let starosti in najmanj 15 let dokazano uspešno opravlja svoje poklicno delo, se lahko določi osnovna plača, ki ustreza delovnem mestu, na katero je razporejen. Uspešnost takega delavca ugotavlja 3-članska ekspertna komisija, katero določi vodstvo RTV Slovenija. V primeru, da se delavec z odločitvijo komisije ne strinja, ima pravico do pritožbe.
Pritožbo obravnava posebna komisija v sestavi:
 - predstavnik vodstva;
 - zunanji član (po dogovoru obeh strank – strokovnjak s področja);
 - sindikalni zaupnik.
2. Delavcu, ki po zahtevah delovnega mesta nima zahtevane stopnje strokovne izobrazbe pa ne izpolnjuje vseh pogojev iz 1. točke tega člena, se osnovna plača zmanjša za 20 % dokler delavec ne doseže formalne izobrazbe.

153. člen

Od sklenitve te pogodbe dalje bo zavod zaposloval samo delavce, ki izpolnjujejo pogoj zahtevane izobrazbe za objavljeno – razpisano delovno mesto.

154. člen

Z dnem uveljavitve te pogodbe prenehajo veljati:

- splošni akti, ki se nanašajo na urejanje delovnih razmerij in so se doslej uporabljali v zavodu:
 - Pravilnik o delovnih razmerjih TOZD/DSSS;
 - Pravilnik o disciplinski in odškodninski odgovornosti delavcev v TOZD/DSSS;
- določila v veljavnih aktih, ki so v neskladju s to pogodbo:
 - določila pravilnika o izobraževanju in izpopolnjevanju;
 - določila pravilnika o pripravništvu in strokovnih izpiti;
 - določila pravilnika o povračilu potnih stroškov in drugih nadomestil v zvezi z delom.

155. člen

Določbe dosedanjih splošnih aktov, ki urejajo sistemizacijo in vrednotenje delovnih mest ter delitev plač po delu, se uporabljajo še naprej in sicer do normativne oziroma operativne izvedbe te pogodbe, vendar pa najdalj 2 meseca po njeni uveljavitvi.

Najkasneje v roku dveh mesecev po podpisu te pogodbe mora strokovna služba zavoda v sodelovanju z odgovornimi organi v OE pripraviti predlog razvrstitve delovnih mest v posamezne plačilne razrede ter predloge pogodb o zaposlitvi za vse delavce zaposlene v zavodu. Razvrstitev delovnih mest v posamezne plačilne razrede je zajeta v prilogi št. 3 in postane sestavni del te pogodbe.

S prvim razvrščanjem delavcev po tej pogodbi, se delavcu ne more zmanjšati dejanske plače, ki jo je delavec prejemal pred uveljavitvijo te pogodbe, pri čemer se upoštevajo naslednji VK: 1, 2, 21, 23, 24, 25, 29 in dodatni 259.

156. člen

Izvajalske, avtorske in mehanske pravice delavcev zavoda se uredijo s posebnim aktom zavoda, ki se sprejme po postopku iz 154. člena te pogodbe, najkasneje do 1.1.1993.

157. člen

V letu 1992 je zgornja meja letnega dopusta 30 dni, razen za delavce, ki so dopolnili 50 let starosti in jim pripada dodatnih 5 dni dopusta, vendar ne več kot 35 dni.

Ta limit pa ne velja za:

- delovne invalide II. kategorije in delavce z najmanj 60 % telesno okvaro,
- delovne invalide III. kategorije in delavce z najmanj 30 % telesno okvaro,
- kronične bolnike ob predložitvi mnenja ustrezne zdravstvene službe in
- delavce, ki negujejo in varujejo težje telesno ali zmerno težje ali težko duševno prizadeto osebo.

158. člen

Kolektivna pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta predsednik Sveta RTV Slovenija in pooblaščen skupni predstavnik sindikatov delavcev RTV Slovenija in prične veljati 8. dan po objavi v internem glasilu RTV Slovenija.

159. člen

Strokovna služba RTV Slovenija izdela terminski plan in potrebne akte na podlagi te pogodbe ter jih izroči obema pogodbenima strankama.

PODPISNIKI:

**V imenu delodajalcev:
Svet RTV Slovenija**

**Predsednik Sveta:
Rudi Šeligo, l.r.**

**V imenu delojemalcev:
Koordinacija sindikatov RTV Slovenija**

Za naslednje sindikate:
Sindikat kulturnih in umetniških
ustvarjalcev RTV Slovenija
Sindikat tehničnih delavcev
radiodifuzije Slovenije
Sindikat delavcev RTV oddajnikov Slovenije
Sindikat delavcev TV Slovenija
Sindikat strokovnih, administrativnih in
delavcev storitvenih dejavnosti
Sindikat radijskih napovedovalcev
Splošni sindikat Radia Koper
Sindikat delavcev TV Koper
Strokovno-upravno administrativni
sindikat Radia Maribor

**Namestnik predsednika:
Igor Krč, l.r.**

Priloge Kolektivne pogodbe so:

Priloga št. 1 – indeksna vrednost plačilnih razredov

Priloga št. 2 – plačilni razredi in relativna razmerja

Priloga št. 3 – razporeditev delovnih mest v plačilne razrede

~~PRILOGA ŠT. 1~~

~~Indeksna vrednost plačilnih razredov~~

Plačilni razred	Indeksno razmerje
1	1,00
2	1,06
3	1,12
4	1,23
5	1,30
6	1,40
7	1,55
8	1,70
9	1,87
10	2,04
11	2,24
12	2,46
13	2,70
14	3,00
15	3,30
16	3,80
17	4,20
18	4,50

PRILOGA ŠT. 2

PLAČILNI RAZREDI IN RELATIVNA RAZMERJA

P L A Č I L N I R A Z R E D	18						18	4,50	R E L A T I V N O R A Z M E R J E
	17						17	4,20	
	16						16	3,80	
	15						15	3,30	
	14					14	14	3,00	
	13					13	13	2,70	
	12					12		2,46	
	11				11	11		2,24	
	10				10	10		2,04	
	9				9			1,87	
	8				8	8		1,70	
	7				7	7		1,55	
	6				6			1,40	
	5			5				1,30	
	4			4				1,23	
	3		3					1,12	
	2	2						1,06	
	1	1						1,00	
Stopnja strokovne izobrazbe Tarifni razred		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	