

# KOLEKTIVNI DOGOVOR

Stranke podpisnice tega dogovora:

– Radiotelevizija Slovenija, javni zavod, ki ga zastopa vršilec dolžnosti generalnega direktorja Andrej Grah Whatmough, na strani delodajalca,

in

– Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije, ki ga zastopa predsednik Tom Zalaznik,

– Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenija, ki ga zastopa predsednik Peter Kosmač, oba na strani delojemalcev,

sklenejo dogovor z vsebino naslednjih točk:

## 1.

Ta dogovor se sklepa zaradi zavez v okviru nadaljevanja socialnega dialoga, ki se je začel s pogajanjem za sklenitev Aneksa št. 14 h Kolektivni pogodbi javnega zavoda Radiotelevizija Slovenija (v nadaljevanju: KPJZRTVS), glede dodatnega varstva pravic delavcev pri zagotavljanju nemotenega opravljanja del in nalog in zagotavljanju avtonomije pri izpolnjevanju profesionalnih standardov na področju izvajanja radijske in televizijske dejavnosti ter zaradi zagotavljanja krepitve socialnega dialoga.

Ta kolektivni dogovor velja za Radiotelevizijo Slovenija, javni zavod (v nadaljevanju: delodajalec) in za vse v zavodu zaposlene, razen če je v dogovoru določeno drugače.

Uporaba terminov delavci ali zaposleni, zapisana v moški slovnični obliki, je nevtralna in velja za vse, ne glede na dejanski biološki spol zaposlenih delavcev in delavk.

## 2.

Delodajalec mora o nameravani sprejemu splošnega akta, spremembah ali dopolnitvah kateregakoli obstoječega splošnega akta s strani kateregakoli organa oziroma organizacijske enote pri delodajalcu, ki ureja ali vpliva na pravice, obveznosti, odgovornosti ali položaj delavcev, predhodno pisno obvestiti vsako stranko podpisnico tega dogovora na delojemalski strani, jo seznaniti s predvideno časovnico sprejema novega splošnega akta oziroma sprememb ali dopolnitev obstoječega splošnega akta in jo povabiti k aktivnemu sodelovanju v samem postopku priprave.

Delodajalec mora poleg obveznosti določenih v prejšnjem odstavku tega člena pred sprejemom kateregakoli splošnega akta oziroma spremembe ali dopolnitve obstoječega splošnega akta iz prvega odstavka tega člena končno besedilo splošnega akta poslati vsaki stranki podpisnici tega dogovora. Skladno z določbami sklenjenih pogodb šteje dokument za poslanega, če je poslan na uradni elektronski naslov.

Delodajalec lahko sprejme, spremeni ali dopolni splošni akt, ki posega v pravice, obveznosti, odgovornosti ali položaj delavcev le ob predhodnem soglasju vsakega delavca, na katerega se ta sprejem, sprememba ali dopolnitev nanaša. Če se sprejem akta, spremembe ali dopolnitve nanašajo na večje število delavcev, ko soglasja ni mogoče pridobiti v razumnem času ali če gre za akt, ki posega v obstoječe pravice, obveznosti, odgovornosti ali položaj vseh, se sprejem, spremembe ali dopolnitve lahko izvede le pod pogoji iz naslednjega odstavka.

Če delodajalec ni pridobil predhodnih soglasji iz prejšnjega odstavka, lahko stranke podpisnice tega dogovora na delojemalski strani podajo mnenje v roku 8 dni od prejema končnega besedila splošnega akta. Če katerakoli stranka podpisnica dogovora na delojemalski strani ocenjuje, da bi sprejem, sprememba ali dopolnitev poslabšala delovnopравни, ekonomski ali socialni položaj enega ali več delavcev, lahko poda negativno mnenje. Če je negativno mnenje podano pravočasno, delodajalec takšnega splošnega akta ne sme sprejeti.

Če delodajalec sprejme, spremeni ali dopolni splošni akt v nasprotju s tem členom, določbe takšnega splošnega akta, ki so za delavce manj ugodne kot pred sprejetjem, nimajo pravnega učinka in so neveljavne.

Med splošne akte po tem členu štejejo vsi akti, ki imajo splošno veljavo ne glede na njihovo hierarhijo ali naziv ter tudi obvezna navodila ali smernice delodajalca, ki imajo splošno veljavo.

### 3.

Vodstvo delodajalca je dolžno najpozneje do 10. dne v mesecu strankam podpisnicam tega dogovora na delojemalski strani na njun uradni elektronski naslov poslati poročilo o kadrovskem ter finančnem stanju, in sicer:

– število zaposlenih delavcev po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas na zadnji delovni dan v mesecu (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom); za novo sklenjene pogodbe o zaposlitvi z zapisanim datumom nastopa dela in obsegom delovnega časa (polni, krajši – v odstotkih);

– število zaposlenih delavcev po pogodbi o zaposlitvi za določen čas na zadnji delovni dan v mesecu (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom); za novo sklenjene pogodbe o zaposlitvi z zapisanim datumom nastopa dela in obsegom delovnega časa (polni, krajši – v odstotkih) ter navedbo razloga (54. člen ZDR-1) in datuma prenehanja veljavnosti pogodbe;

– število delavcev, ki jim je pogodba o zaposlitvi v prejšnjem mesecu prenehala veljati (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) z navedbo razloga;

– število sodelavcev (»honorarnih«) na podlagi civilnopравnih pogodb na zadnji delovni dan v mesecu (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom), ki za opravljanje del in nalog nimajo sklenjenih pogodb o zaposlitvi (študentsko delo, praksa, avtorsko delo, delo na podlagi podjemnih pogodb, občasno in začasno delo upokoјencev itd.); za novo sklenjene z zapisanim datumom začetka veljavnosti, trajanjem sklenjene pogodbe in kratko navedbo vsebine del in nalog (zlasti za sistemizirana dela in naloge);

– mesečno povprečje in povprečje zadnjih treh mesecev izplačanih bruto plač (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom), ne glede na tip pogodbe o zaposlitvi (nedoločen čas, določen čas, polni delovni čas, krajši delovni čas itd.);

– mesečno povprečje in povprečje zadnjih treh mesecev (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) izplačanih bruto izplačil za sklenjeno in opravljeno delo na podlagi civilnopравnih pogodb (študentsko delo, praksa, avtorsko delo, delo na podlagi podjemnih pogodb itd.);

– obseg in razrez mesečne plačne mase obračunanih plač zaposlenih (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) po postavkah iz šifrant (VK);

– obseg in razrez mesečne mase obračunanih izplačil (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) za sklenjeno in opravljeno delo na podlagi civilnopравnih pogodb (študentsko delo, praksa, avtorsko delo, delo na podlagi podjemnih pogodb, občasno in začasno delo upokoјencev itd.);

– število sklenjenih aneksov k pogodbam o zaposlitvi iz naslova večopravnosti (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) z višino plačnih razredov, časom trajanja in kratko navedbo vsebine del in nalog, za dela in naloge sistemiziranega delovnega mesta z dodano navedbo šifre delovnega mesta;

– število zaposlenih, ki prejmejo del plače na podlagi Uredbe o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08 in 175/20) z razrezom (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom), s temeljem (prvi odstavek 2. člena uredbe) in z višino izraženo v odstotku (4. člen uredbe);

– obseg plačanega dela preko polnega delovnega časa (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) s kratko navedbo temelja iz naslova 52. člena kolektivne pogodbe in/ali 144. člena ZDR-1, z datumom pisne odreditve dela preko polnega delovnega časa in navedbo deleža opravljenega nočnega dela, ločeno po spolu, skladno s smiselno uporabo drugega odstavka 150. člena ZDR-1;

– obseg izplačanih dodatkov za opravljanje nočnega dela (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) s kratko navedbo tipa dodatka (delo zvečer – na koncu delovnega časa, npr. po 23:00 ali 22:00, delo zjutraj – na začetku delovnega časa, npr. pred 6:00 ali 7:00);

– število sklenjenih pogodb za dopolnilno delo (147. člen ZDR-1) in za krajši delovni čas z več delodajalci (66. člen ZDR-1) z navedbami enote in oddelka, nazivom drugega delodajalca, časom trajanja pogodb in temeljem;

– številom sklenjenih pogodb (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) za krajši delovni čas v posebnih primerih (67. člen ZDR-1) z obsegom časa izraženim v odstotkih in temeljem;

– število bolniških odsotnosti (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) – število oseb in obseg ur;

– število pogodb o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (po enotah, službah, oddelkih, skladno z organigramom) z obsegom časa izraženim v odstotkih;

– razčlenjeni poimenski seznam 200 najvišjih obračunanih bruto plač pri delodajalcu po plačnih postavkah (razen dodatka za delovno dobo) z navedbo enote, službe in oddelka (skladno z organigramom) ter šifre delovnega mesta; v primeru več pogodb z navedbo vseh šifer;

– kadrovski načrt pri delodajalcu s stanjem na zadnji dan preteklega meseca (po enotah, službah in oddelkih, skladno z organigramom).

Poročilo iz prejšnjega odstavka tega člena vsebuje tudi število in vrsto predvidenih notranjih in zunanjih razpisov z javno objavo za prihodnja dva (2) meseca.

Notranji razpis se vedno izvede pred zunanjim razpisom, razen v primerih, kjer zakon, kolektivna pogodba ali splošni akti delodajalca določajo, da je za posamezna delovna mesta obvezen zunanji razpis. Če na podlagi notranjega razpisa ni izbran noben od prijavljenih kandidatov ali se na notranji razpis ni nihče prijavil, se lahko izvede zunanji razpis z javno objavo, pri čemer mora v primerih, ki jih določa vsakokrat veljavni zakon o delovnih razmerjih, delodajalec hkrati z zunanjim razpisom z javno objavo o tej objavi interno obvestiti tudi vse zaposlene pri delodajalcu.

V primeru, če zunanji razpis ni bil predviden v poročilu iz drugega odstavka tega člena za naslednja dva meseca ali delodajalec ne predloži poročila strankam podpisnicam tega dogovora na delojemalski strani ali ko bi zaposlitev presešla kadrovske načrt v enoti, službi ali oddelku, se lahko sklene pogodba le z izbranim kandidatom, ki se je prijavil na notranji razpis, razen v primerih, kjer zakon, kolektivna pogodba ali splošni akti delodajalca določajo, da je za posamezna delovna mesta obvezen zunanji razpis.

#### 4.

Delodajalec mora pred začetkom postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov (vključno z uvrstitvijo med presežne delavce), postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, pred odreditvijo drugega dela delavcu, pred prerazporeditvijo ali premestitvijo delavca, in sicer v vseh primerih (enemu ali večim delavcem):

- o tem predhodno pisno obvestiti vse stranke podpisnice tega dogovora, na njihov uradni elektronski naslov ter odločitev obrazložiti;

- pridobiti pisno soglasje delavca ali delavcev.

Če delavec v primeru odpovedi iz poslovnih razlogov oziroma uvrstitvijo med presežne delavce iz prejšnjega odstavka ne poda pisnega soglasja, lahko delodajalec izvede takšen postopek ob upoštevanju vseh drugih jamstev za delavca, ki so določena v zakonu, kolektivni pogodbi ali splošnih aktih delodajalca in samo, če nobena od strank podpisnic tega dogovora na strani delojemalcev v roku 8 dni od seznanitve na uradni elektronski naslov ne poda negativnega mnenja.

Delodajalec lahko odpove delavcu pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti le ob upoštevanju vseh drugih jamstev za delavca, ki so določena v zakonu, kolektivni pogodbi ali splošnih aktih delodajalca in le če pridobi pozitivno mnenje strank podpisnic tega dogovora. Stranka podpisnica tega dogovora lahko zavrne pozitivno mnenje, če ocenjuje, da so bile v postopku kršene določbe zakona, kolektivne pogodbe, drugih predpisov ali kolektivnega dogovora ali če ocenjuje, da je bil delavec obravnavan neenakopravno.

Če delodajalec ravna v nasprotju s prvim, drugim ali tretjim odstavkom tega člena, je njegovo ravnanje neveljavno in nima pravnih učinkov.

Delavcu, ki uveljavlja sodno varstvo in pri čemer sodišče s pravnomočno sodbo ugotovi, da je delodajalec ravnal v nasprotju z določbami tega člena, pripada:

- v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi – pogodbena kazen v višini njegovih petih (5) bruto plač ali povprečnih bruto plač pri delodajalcu, če je za delavca to bolj ugodno, izplačanih v zadnjih treh mesecih,

- v primeru odreditve drugega dela, (pre)razporeditve ali premestitve delavca – pogodbena kazen v višini njegovih treh (3) bruto plač ali povprečnih bruto plač pri delodajalcu, če je za delavca to bolj ugodno, izplačanih v zadnjih treh mesecih.

Določbe prvega, drugega in tretjega odstavka tega člena se ne uporabljajo v primerih:

- izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca;

- redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi razlogov na strani delavca, določenih v tretji, četrti in peti alineji prvega odstavka 89. člena veljavnega Zakona o delovnih razmerjih;

- odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja ali poteka mandata.

Ta člen v ničemer ne zmanjšuje drugih jamstev in pravic, ki jih za sindikate in delavce določa zakon ali katerakoli kolektivna pogodba oziroma aneksi ali dogovori in se uporablja zlasti za odpovedi iz poslovnih razlogov, uvrstitev delavcev med presežne delavce, odpovedi s ponudbo nove pogodbe, za presojo ponudbe nove ustrezne zaposlitve ter za odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.

## 5.

Ne glede na morebitne druge dogovore ali razlage se določbe o odpravninah in pogodbenih kaznih v 7. členu Aneksa št. 14 h KPJZRTVS uporabljajo v vseh primerih za vse delavce, razen za vodstvene in vodilne delavce, ki imajo sklenjene pogodbe za voljeni ali imenovani mandat ali pa so vezane na mandat drugega delavca.

Delavcem, ki jim v primeru prenehanja delodajalca, prisilne poravnave delodajalca, stečaja delodajalca ali zaradi odločitve ustanovitelja, preneha pogodba o zaposlitvi, vedno pripadajo najmanj odpravnine v višini, ki so določene v 7. členu Aneksa 14 h KPJZRTVS, razen če so z zakonom ali katerokoli kolektivno pogodbo določene višje odpravnine. Ta določba ne velja za vodstvene in vodilne delavce, ki imajo sklenjene pogodbe za voljeni ali imenovani mandat ali pa so vezane na mandat drugega delavca.

Vsaka stranka podpisnica tega dogovora na delojemalski strani, se mora predhodno strinjati z uporabo 9. člena Aneksa št. 14 h KPJZRTVS glede vsakega delavca, za katerega namerava delodajalec uporabiti začasni suspenz določb z namenom zmanjšanja odpravnin.

## 6.

Če katerakoli stranka podpisnica tega dogovora na delojemalski strani, ob sklenitvi dogovora ne pristopi k sklenitvi, lahko pristopi naknadno po sklenitvi, tako da svoj pristop objavi v Uradnem listu RS na svoje stroške. Pravice in upravičenja, ki so dodeljena stranki podpisnici tega dogovora na delojemalski strani, lahko izvršuje le tista stranka na delojemalski strani, ki je dogovor sklenila ali pa kasneje pristopila k dogovoru.

Stranke tega dogovora so soglasne, da sta na delojemalski strani podpisnika KPJZRTVS in njenih aneksov, kakor tudi tega kolektivnega dogovora Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenija ter Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije. H KPJZRTVS, njenim aneksom ali k temu dogovoru ne more naknadno pristopiti noben drug sindikat brez izrecnega pisnega soglasja vseh strank podpisnic KPJZRTVS oziroma tega dogovora.

## 7.

Sprememba vsebine tega dogovora, ki bi bila manj ugodna oziroma bi v posledici povzročila manj ugoden položaj za kateregakoli delavca pri delodajalcu, se lahko izvede in je veljavna samo s soglasjem strank podpisnic tega dogovora na delojemalski strani.

## 8.

Ta kolektivni dogovor je sklenjen za dve (2) leti. Kolektivnega dogovora ni mogoče enostransko odpovedati. Če ob izreku časa, za katerega je bil sklenjen, ni sklenjen nov, se njegova veljavnost vsakokrat podaljša za enako obdobje.

Kolektivni dogovor preneha veljati ob sklenitvi novega dogovora ali aneksa h KPJZRTVS z vsebinami iz tega dogovora. Z novim dogovorom ali z aneksom h KPJZRTVS z vsebinami iz tega dogovora se morajo strinjati vsi podpisniki tega dogovora.

V primeru stavke organizirane s strani podpisnice tega dogovora, ki bi bila posledica kršitve tega dogovora, zakona ali kolektivnih pogodb, stavgajočim za čas stavke pripada nadomestilo v višini plače, ki bi jo prejeli, če bi delali.

## 9.

Stranke tega dogovora se dogovorijo, da se bodo medsebojno obveščale o vseh vprašanih, pomembnih za izvajanje kolektivnega dogovora in za socialni dialog ter da bodo spoštovale določila tega dogovora.

Prav tako si bodo prizadevale za normalno in profesionalno odvijanje delovnega procesa, za ohranitev socialnega miru in za pravočasno ustrezno ukrepanje.

## 10.

V primeru nesoglasja strank glede realizacije oziroma izvajanja tega kolektivnega dogovora, stranke podpisnice tega dogovora skladno in ob smiselni uporabi 147. člena KPJZRTVS imenujejo komisijo za pomirjanje.

Če komisija za pomirjanje iz prejšnjega odstavka ne doseže sporazuma s soglasjem vseh strank podpisnic tega dogovora v zvezi z nesoglasjem strank glede realizacije oziroma izvajanja tega kolektivnega dogovora,

stranke podpisnice imenujejo arbitražni svet v sestavi po 148. členu KPJZRTVS. Naloga arbitražnega sveta je, da pogodbenim strankam predlaga rešitve morebitnih nesoglasij, ki nastanejo pri realizaciji oziroma izvajanju tega sporazuma.

## 11.

Ta kolektivni dogovor je sklenjen, ko ga podpiše delodajalec in vsaj ena izmed strank podpisnic na delojemalski strani, ki je tudi podpisnica KPJZRTVS. Kolektivni dogovor začne veljati z dnem sklenitve. Dogovor se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije s strani katerekoli pogodbene stranke. Določbe 3. člena tega dogovora se začnejo uporabljati 1. septembra 2023.

Ljubljana, dne 13. julija 2023

Radiotelevizija Slovenija,  
javni zavod  
**Andrej Grah Whatmough**  
v.d. generalnega direktorja

Sindikat kulturnih in umetniških  
ustvarjalcev RTV Slovenija  
Peter Kosmač  
predsednik  
NI PODPISAL

Sindikat  
delavcev radiodifuzije Slovenije  
**Tom Zalaznik**  
predsednik