

KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST ŽELEZNIŠKEGA PROMETA

A. OBLIGACIJSKI DEL

1. STRANKE KOLEKTIVNE POGODBE

1. člen

To pogodbo sklenejo:

1. Na strani delodajalcev:
 - Holding Slovenske železnice, d.o.o.
 - SŽ - Centralne delavnice Ljubljana d.o.o.
 - Slovenske železnice - Železniško invalidsko podjetje, d.o.o.
2. Reprezentativni sindikati, ki zastopajo večino delavcev včlanjenih v reprezentativne sindikate v družbah iz 1. točke.

Ti sindikati so:

- Sindikat strojevodij Slovenije,
- Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije,
- Sindikat železniškega prometa Slovenije,
- Sindikat železniškega transporta Slovenije,
- Sindikat železničarjev Slovenije,
- Sindikat vozovnih preglednikov Slovenije,
- Sindikat vzdrževalcev železniških voznih sredstev Slovenije,
- Sindikat vzdrževalcev lokomotiv Moste.

2. člen

Z izrazom delodajalec se v nadaljnjem besedilu štejejo z akti opredeljeni organi družb za katere velja ta pogodba (v nadaljevanju: družba).

2. STVARNA, OSEBNA IN KRAJEVNA VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE

3. člen

Ta pogodba velja za stranke te pogodbe ter za vse delavce zaposlene pri njih ter za delavce zaposlene v drugih družbah, v katerih se za njeno uporabo dogovorita delodajalec in sindikat, ki ima priznan status reprezentativnosti.

Ta pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju v teh družbah.

Za vodstva družb iz prvega odstavka, ki so definirana v aktih družb, ne velja tarifna priloga te pogodbe, druge določbe, pa veljajo, če ni njihova uporaba izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

Pravice in obveznosti iz te pogodbe imajo delavci ne glede na dolžino trajanja delovnega razmerja in ne glede na to ali so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas s polnim ali krajšim delovnim časom, pri čemer delavec, ki je sklenil delovno razmerje s krajšim delovnim časom uveljavlja pravice sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje razen tistih, za katere zakon ali ta pogodba določa drugače.

Ta pogodba velja za območje Republike Slovenije.

3. ČASOVNA VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE

4. člen

Ta pogodba se sklene za nedoločen čas, z odpovednim rokom 6 mesecev. Objavi se v Uradnem listu Republike Slovenije in v internem glasilu družbe ali na drug običajen način. Za evidentiranje pogodbe pri ministrstvu, pristojnem za delo, poskrbi Holding Slovenske železnice, d.o.o.

Po prenehanju veljavnosti pogodbe se do sklenitve nove uporabljajo določbe te pogodbe, toda največ 12 mesecev.

Tarifna priloga, ki je sestavni del te pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb tarifnega dela te pogodbe, velja 1 leto.

Tarifna priloga se sprejme vsako leto najkasneje do 31.3. za tekoče leto. Če se vsaj 3 mesece pred prenehanjem veljavnosti tarifne priloge ne začne postopek za spremembe oziroma dopolnitve priloge, se njena veljavnost avtomatično podaljša za tekoče leto.

4. POZITIVNA IZVEDBENA DOLŽNOST

5. člen

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

5. NEGATIVNA IZVEDBENA DOLŽNOST

6. člen

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

6. SKLENITEV, SPREMEMBE IN DOPOLNITEV KOLEKTIVNE POGODBE

7. člen

Postopek za sklenitev nove pogodbe se začne na pisni predlog ene od strank pogodbe.

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadar koli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te pogodbe.

Pogodbena stranka, ki želi spremeniti oziroma dopolniti to pogodbo, predloži drugi stranki svojo obrazloženo pisno zahtevo.

Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh po sprejemu zahteve.

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

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

8. člen

Pri sklenitvi, spremembi ali dopolnitvi pogodbe nastopajo sindikati skupno. Posamezni sindikat lahko kot podpisnik te pogodbe samostojno zahteva njeno sklenitev, spremembo ali dopolnitev, toda le pod pogojem, da je pridobil soglasje vseh drugih sindikatov, ki so podpisniki te pogodbe.

V kolikor soglasja ni pridobil lahko posamezni sindikat ali sindikati samostojno zahtevajo sklenitev, spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe, toda le pod pogojem, da je bilo predhodno izvedeno pomirjevanje med sindikati in da zastopajo najmanj dve tretjini delavcev včlanjenih v reprezentativne sindikate v družbi.

Za pomirjevanje iz prejšnjega odstavka se smiselno uporabljajo 11., 12., 13. in 14. člen te pogodbe.

9. člen

Članstvo delavca v sindikatu se ugotavlja na podlagi obračuna plačila članarine, ki temelji na pristopnih izjavah zaposlenih delavcev v družbi. V primeru, da je delavec član dveh ali več sindikatov se upošteva, da je član tistega sindikata, katerega član je dalj časa.

Za člana sindikata se upošteva tudi delavca, ki je član sindikata, pa članarine ne plačuje, ker mu začasno mirujejo pogodbene in druge pravice, zaradi suspenza pogodbe o zaposlitvi.

Pri uporabi 8., 155. in 156. člena te pogodbe se upoštevajo kot člani sindikata vsi delavci, ki so v delovnem razmerju v družbah, navedenimi v 1., 2. in 3. alineji 1. točke 1. člena te pogodbe.

7. ENOTNI MINIMALNI STANDARDI

10. člen

Določila in zneski iz te pogodbe in njene tarifne priloge so obvezni, enotni minimalni standardi za določanje pravic delavcev, za katere velja ta pogodba.

8. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV

11. člen

Za reševanje sporov med strankami te pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovi komisija za pomirjevanje.

Za tovrstne spore se štejeta interesni spor in spor o pravicah, ki izvirata iz te pogodbe.

12. člen

V imenu sindikatov lahko v sporu nastopa vsak sindikat samostojno ali skupaj z drugimi v skladu z 8. členom te pogodbe.

Stranki v sporu imenujeta vsaka po dva člana komisije za pomirjevanje. Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih in javnih delavcev.

Komisija za pomirjevanje se imenuje za vsak primer posebej.

13. člen

Postopek pomirjevanja se ob pogoju iz 11. člena začne na zahtevo katere koli stranke, najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora.

14. člen

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katera koli stranka pisno izjavi, da ga šteje za neuspešno, kakor tudi če stranka v 30 dneh od podane zahteve ne imenuje člana komisije za pomirjevanje ali če člani ne imenujejo predsednika komisije.

Vsak sporazum, ki ga stranki dosežeta, mora biti sklenjen v pisni obliki in obvezuje obe stranki ter se objavi v internem glasilu družbe ali na drug običajen način.

Sporazum strank dopolnjuje to pogodbo oziroma nadomešča tiste njene določbe, ki so z njim v nasprotju.

15. člen

Če je pomirjevanje neuspešno, lahko katera koli stranka sproži postopek pred arbitražo v roku 30 dni od dneva ugotovitve, da je bilo pomirjevanje neuspešno.

O spornih vprašanjih odloči arbitraža, najkasneje v roku 30 dni po sprožitvi postopka pred arbitražo.

Arbitraža šteje pet članov in njihovih namestnikov.

Stranki imenujeta enako število arbitrov in njihovih namestnikov. Predsednika arbitraže—in njegovega namestnika imenujeta stranki sporazumno izmed priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava.

Arbitraža je stalni organ. Delo arbitraže-se podrobneje uredi s poslovnikom.

Tehnične in administrativne pogoje za izpeljavo arbitražnega postopka zagotavlja delodajalec, ki v primeru, če sindikati uspejo v postopku, krije tudi vse druge stroške arbitražnega postopka.

Odločba arbitraže je dokončna in izvršljiva ter se objavi v internem glasilu družbe ali na drug običajen način.

9. REŠEVANJE INDIVIDUALNIH SPOROV

16. člen

Za reševanje individualnih delovnih sporov se s to pogodbo ustanovi arbitraža. Arbitraža, na zahtevo delavca, odloča o vseh individualnih delovnih sporih, razen v sporih, ki se nanašajo na izrečen disciplinski ukrep opominjevalne narave ali denarno kazen, izrečeno v postopku, v katerem se je delavec odpovedal pravici do zagovora v skladu z zakonom.

Arbitražo sestavljajo predsednik in namestnik arbitraže in arbitri iz liste arbitrov, ki so imenovani v skladu s četrtem in petim odstavkom tega člena.

Funkcijo predsednika arbitraže in njegovega namestnika opravljata predsednik in namestnik predsednika arbitraže iz 15. člena te pogodbe.

Stranki imenujeta listo arbitrov s tem, da vsak sindikat, podpisnik te pogodbe, na listo arbitrov imenuje dva arbitra, delodajalec pa najmanj šest.

Arbitraža odloča v senatu, ki ga sestavljajo predsednik ali namestnik predsednika arbitraže ter po dva člana, ki ju imenujeta delavec in delodajalec iz liste arbitrov iz prejšnjega odstavka tega člena.

Pred odločitvijo arbitraže je obvezna ustna obravnava, na katero se vabi delavca in predstavnika delodajalca. Predsednik arbitraže vodi obravnavo, posvetovanje in glasovanje ter skrbi, da se vsa vprašanja vsestransko in popolno proučijo in da arbitraža odloči najkasneje v 30 dneh.

Za postopek pred arbitražo se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja postopek pred sodišči pristojnimi za delovne spore in poslovník arbitraže.

10. KOMISIJA ZA RAZLAGO KOLEKTIVNE POGODBE

17. člen

Stranke te kolektivne pogodbe imenujejo pet člansko komisijo za njeno razlago, v katerega dva imenujejo sindikati, dva delodajalec, petega člana, ki je predsednik pa imenujejo sporazumno.

Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila.

Razlage komisije pomenijo obvezen način uporabe in izvajanja določb te pogodbe ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah delavcev in obveznostih delodajalca, ki izvirajo iz te pogodbe in se objavijo internem glasilu družbe ali na drug običajen način.

Priporočila komisije so strokovni predlogi strankam te pogodbe za ureditev določenih vprašanj.

11. POSLEDICE KRŠITVE PRAVIC IN DOLŽNOSTI STRANK

18. člen

Če ena od strank huje krši obveznosti, ki jih je prevzela s to pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od nje odstopi.

Odstop je treba drugi stranki predhodno pisno napovedati v roku, ki pa ne sme biti krajši kot 3 mesece.

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

Po odstopu od pogodbe lahko vsaka stranka zahteva sklenitev nove pogodbe.

B. NORMATIVNI DEL

12. RAZVRSTITEV DEL

19. člen

Delodajalec ob upoštevanju veljavne klasifikacije poklicev razvrsti delovna mesta v devet tarifnih razredov po zahtevani strokovni izobrazbi, določeni v aktu o sistemizaciji delovnih mest, in sicer:

Tarifni razred	Opis dela	Delovna mesta
I.	enostavna dela,	za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola
II.	manj zahtevna dela,	za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe, še krajši eno – ali večmesečni tečajji
III.	srednje zahtevna dela,	za katera se zahteva do dve leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja
IV.	zahtevna dela,	za katera se zahteva najmanj dve leti in pol javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja
V.	bolj zahtevna dela,	za katera se zahtevajo tri leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali za katera se zahteva štiri ali pet let javno priznanega strokovnega izobraževanja

VI.	zelo zahtevna dela,	za katera se zahteva višja strokovna izobrazba
VII.	visoko zahtevna dela,	za katera se zahteva visoka strokovna ali univerzitetna izobrazba
VIII.	najbolj zahtevna dela,	za katera se zahteva, magisterij ali specializacija po končanem dodiplomskem izobraževanju
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela.	za katera se zahteva doktorat znanosti

Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest oziroma njegovih spremembah in dopolnitvah pridobiti in obravnavati mnenje sindikatov in se do tega mnenja pisno opredeliti.

13. POGOJI ZA SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

20. člen

Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi s kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, določene z zakonom, to pogodbo in splošnim aktom.

21. člen

Delodajalec lahko v splošnem aktu določi pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi glede:

- stopnje in smeri strokovne izobrazbe ter znanja in zmožnosti,
- delovnih izkušenj, če so te glede na zahtevano strokovno izobrazbo, znanje in zmožnosti potrebne zaradi vrste zahtevnosti in odgovornosti dela,
- strokovnega izpita iz stroke, v katero delo sodi,
- odgovornost pri delu,
- sposobnosti in lastnosti za opravljanje del,
- preizkusa znanja in sposobnosti,
- zahtev varstva pri delu,
- konkurenčne prepovedi,
- zdravstvene sposobnosti,
- znanja slovenskega in drugih jezikov,
- poskusnega dela v skladu z določili te pogodbe,
- pogojev, ki jih morajo izpolnjevati izvršilni železniški delavci in so določeni s posebnimi predpisi.

22. člen

Delovne izkušnje iz 2. alineje prejšnjega člena se določijo v aktu o sistemizaciji delovnih mest za posamezno delovno mesto v trajanju največ:

- za dela I., II. in III. stopnje strokovne izobrazbe do enega leta,
- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe do treh let,
- za dela VI. in VII. stopnje strokovne izobrazbe do pet let,
- za dela VIII. in IX. stopnje strokovne izobrazbe od dveh do pet let.

14. OBJAVA DELOVNEGA MESTA

23. člen

Delodajalec v objavi delovnega mesta navede:

- čas, za katerega sklene pogodbo o zaposlitvi,
- pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi,

- rok za prijavo kandidatov v dolžini, določeni z zakonom,
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri, ki ne sme biti daljši od 8 dni po opravljeni izbiri.

15. IZBIRA MED KANDIDATI

24. člen

O sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z novimi delavci odloča delodajalec, ki mora prosta delovna mesta javno objaviti, razen v primerih, ki jih določa zakon.

25. člen

Delodajalec najkasneje v 45 dneh po preteku roka za prijavo, odloči o izbiri izmed prijavljenih kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. V primeru, ko gre za vodstvene delavce, s katerimi se sklepa individualna pogodba o zaposlitvi, pa o izbiri odloči najkasneje v 60 dneh po preteku roka za prijavo.

Delodajalec mora vse prijavljene kandidate obvestiti o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom v 8 dneh po sklenitvi pogodbe.

Izbrani kandidat nastopi delo z dnem, ki je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi. Iz upravičenih razlogov lahko delo nastopi pozneje, vendar mora o njih obvestiti delodajalca.

Opravičeni razlogi ko delavec nastopi delo pozneje so:

- opravičena odsotnost z dela po zakonu,
- odsotnost z dela v primerih iz 3., 4., 5., 6. in 9. alinee prvega odstavka 107. člena te pogodbe,
- odsotnost z dela v primerih iz 5., 6., 7., 8., 9., 10., in 11. alinee prvega odstavka 108. člena te pogodbe.
- odsotnost zaradi opravljanja izpitov, ko delavec prvič opravlja izpit pri izobraževanju za pridobitev višje stopnje strokovne izobrazbe in pri funkcionalnem izobraževanju,
- odsotnost zaradi izobraževanja sindikalnega zaupnika.

Delodajalec je dolžan pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi preveriti zdravstveno zmožnost posameznega kandidata za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

26. člen

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

Delodajalec je dolžan neizbranemu kandidatu vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

27. člen

Delodajalec lahko pred izbiro preizkusi usposobljenost za delo prijavljenih kandidatov, pri čemer določi ustrezen strokovni način preizkusa.

28. člen

Ko gre za dela pri izvršilnih železniških delavcev in delavcev, ki neposredno opravljajo dela v cestnem prometu, delodajalec najprej preizkusi kandidatove posebne zdravstvene in psihofizične sposobnosti.

29. člen

Za izvedbo preizkusa delodajalec določi strokovnega delavca, ki mora imeti najmanj isto stopnjo in smer strokovne izobrazbe, kot se zahteva od kandidata.

16. SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

30. člen

Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v primerih in pod pogoji, ki jih določa zakon in se lahko za enaka dela ponovno sklene največ še enkrat.

Omejitev iz prejšnjega odstavka ne velja v primerih nadomeščanja začasno odsotnega delavca. V teh primerih veljajo omejitve določene v zakonu.

31. člen

Za delovna mesta, na katerih je delodajalec v zadnjih 12 mesecih izpeljal postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev ni mogoče skleniti delovnega razmerja za določen čas, razen v primeru nadomeščanja začasno odsotnega delavca.

17. POGODBA O ZAPOSLOTVI

32. člen

Pogodba o zaposlitvi mora, poleg sestavin opredeljenih v zakonu, vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela; če datum nastopa dela ni določen se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi,
- naziv delovnega mesta ali vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katerega se zahteva enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 21. členom te pogodbe,
- kraj opravljanja dela. Za kraj opravljanja dela se določi najnižjo organizacijsko enoto, mesto nastopa na delo, kjer se delavec javlja na delo in območje, kjer delavec opravlja svoje delo. Glede na naravo dela se kot območje, kjer delavec opravlja svoje delo, lahko določi: konkreten kraj, območje, ki ga pokriva posamezna organizacijska enota, območje, ki ga pokriva več organizacijskih enot ali celotno območje dejavnosti družbe.
- čas trajanja pogodbe o zaposlitvi, kjer se navede ali je pogodba sklenjena za nedoločen ali določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem ~~rednem~~ delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o odmoru, počitku in letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- tarifni in plačilni razred, v katerega je delovno mesto razvrščeno,
- določila o znesku osnovne bruto plače v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki pripada delavcu za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, druge elemente za določanje plače delavca, način izplačevanja plače in o morebitnih drugih plačilih, plačilni dan in plačilno obdobje,
- način ugotavljanja delovne uspešnosti (norma, akord, premije, ocenjevanje itd.)
- dolžino odpovednega roka,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- ukrepi za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- konkurenčno klavzulo,
- zavarovalna doba s povečanjem oziroma obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje,

- način spremembe pogodbe o zaposlitvi,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca,
- druge pravice in obveznosti delodajalca in delavca v primerih določenih s to pogodbo in zakonom.

V pogodbi o zaposlitve se glede vprašanj, navedenih v 7., 8., 12. in 13. alineji prejšnjega odstavka stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

Določilo v pogodbi o zaposlitvi, ki je v nasprotju z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom je nično od trenutka sklenitve pogodbe.

V primeru iz prejšnjega odstavka se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov kot sestavni del pogodbe o zaposlitvi.

33. člen

Delodajalec pred podpisom pogodbe o zaposlitvi seznanja delavca z vsebino kolektivnih pogodb, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

Te kolektivne pogodbe mora hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

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

34. člen

Delodajalec lahko od delavca zahteva, da spoštuje njegove dodatne zahteve in navodila v zvezi z opravljanjem dela, toda le pod pogojem, da se dodatne zahteve in navodila nanašajo na delo v okviru delovnega mesta za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

V primeru, ko delodajalec od delavca zahteva, da opravlja delo izven njegovega delovnega mesta ali bi ta dela pomenila kršitev predpisov ali povzročilo škodo, ima delavec pravico od delodajalca zahtevati pisno zahtevo ali pisno navodilo in pravico da tako delo odkloni.

V tem primeru je delavec v razmerju do delodajalca prost odgovornosti za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja in odškodninske odgovornosti.

18. SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI SPREMENJENIH OKOLIŠČIN

35. člen

Delavec in delodajalec lahko predlagata spremembo pogodbe o zaposlitvi, ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, kadar se spremenijo okoliščine, ki vplivajo na vsebino veljavne pogodbe o zaposlitvi.

Postopek spremembe pogodbe o zaposlitvi, ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi se začne s ponudbo, ki vsebuje kratko obrazložitev razlogov za ponudbo in predlog sprememb pogodbe o zaposlitvi oziroma besedilo nove pogodbe o zaposlitvi.

Druga pogodbeni stranka je na ponudbo dolžna odgovoriti v predlaganem roku ali podpisati predlagano spremembo oziroma novo pogodbo. V odgovoru lahko druga pogodbeni stranka poda spreminjevalne predloge. V tem primeru se pogodbeni stranki lahko dogovorita o končnem besedilu pogodbe.

Če druga pogodbeni stranka na ponudbo, v roku iz prejšnjega odstavka ne odgovori ali ne podpiše predloga sprememb oziroma nove pogodbe, se šteje, da s ponudbo ne soglaša.

19. VARSTVO OSEBNIH PODATKOV

36. člen

Delodajalec lahko od kandidata za zaposlitev in delavca zahteva in pridobiva zgolj osebne podatke, ki so potrebni za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, pri čemer mora spoštovati zakonske omejitve.

Delodajalec je dolžan delavca na njegovo pisno zahtevo, seznaniti s podatki, ki jih o njem zbira oziroma se nanj nanašajo, ter mu jih posredovati, najkasneje v roku 30 dni od prejete zahteve.

Delodajalec je dolžan zavarovanje osebnih podatkov, ki jih zbira in hrani v kadrovske in drugih evidencah ob upoštevanju zakonskih določil, urediti v splošnem aktu.

20. POSKUSNO DELO

37. člen

V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu, če je tako opredeljeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest, ki lahko traja največ:

- za dela do vključno III. stopnje strokovne izobrazbe 1 mesec
- za dela IV. stopnje strokovne izobrazbe 2 meseca
- za dela V. stopnje strokovne izobrazbe 3 mesece
- za dela VI. in VII. stopnje strokovne izobrazbe 4 mesece
- za dela VIII. in IX. stopnje strokovne izobrazbe 6 mesecev.

38. člen

Delodajalec določi za spremljanje poskusnega dela strokovnega delavca, ki ima najmanj isto stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima delavec na poskusnem delu.

Na predlog strokovnega delavca, ki spremlja poskusno delo, ga lahko skrajša, toda le v soglasju z delavcem.

Pri sprejemu ocene o uspešnosti poskusnega dela upošteva delavčevo strokovnost in samostojnost pri delu, kakovost opravljenega dela ter odnos do dela.

Če delavec po svoji volji odpove pogodbo o zaposlitvi med poskusnim delom, ima pravico do 7 dnevnega odpovednega roka.

Delodajalec lahko podaljša poskusno delo v primerih, ko je bil delavec upravičeno odsoten z dela najmanj 10 delovnih dni brez prekinitve. Podaljša ga za toliko, kolikor je trajala upravičena odsotnost delavca.

21. PRIPRAVNIŠTVO

39. člen

Delavec, ki prvič začne opravljati delo ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe sklene delovno razmerje kot pripravnik z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela. Delovno razmerje se sklene za določen čas.

Pripravištvu opravljajo delavci, ki so zaključili:

- srednje poklicno izobraževanje (pri nedualnem sistemu izobraževanja),
- srednje strokovno izobraževanje,
- višje strokovno izobraževanje,
- visoko strokovno izobraževanje in

- univerzitetno izobraževanje.

Pripravnštvo za delavce do vključno V. stopnje strokovne izobrazbe lahko traja največ 3 mesece, za delavce z višjo stopnjo strokovne izobrazbe od V., pa največ šest mesecev.

Delodajalec lahko trajanje pripravnštva skrajša, vendar največ do ene polovice prvotnega trajanja.

40. člen

Delodajalec podaljša pripravniško dobo delavcu, ki je bil opravičeno odsoten:

- za dela V. stopnje strokovne izobrazbe najmanj 14 dni
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe najmanj 21 dni
- za dela VII. stopnje strokovne izobrazbe najmanj 28 dni

Pripravnštvo se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca.

41. člen

Pripravnštvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega in sicer tako, da se s podaljšanjem doseže fond ur, ki je predviden za pripravnštvo s polnim delovnim časom.

42. člen

Pripravnštvo poteka po programu, ki ga pripravi delodajalec.

Program je sestavljen iz strokovnega in splošnega dela.

Strokovni del pripravnštva obsega zahteve iz opisa delovnega mesta oziroma več delovnih mest za katera se pripravnik usposablja.

Splošni del programa pripravnštva obsega načrt seznanitve pripravnika z organiziranostjo, delovnimi rocesi in vsebinami dela v tistih organizacijskih enotah, ki so s procesi dela povezani z organizacijsko enoto, kjer pripravnik opravlja pripravnštvo.

43. člen

Pripravnik se v času pripravnštva usposablja pod vodstvom mentorja in inštruktorja ali več inštruktorjev, ki ju določi delodajalec, pri čemer upošteva njune strokovne in pedagoško-andragoške sposobnosti.

Mentor je lahko praviloma le delavec, ki ima najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot jo ima pripravnik in je strokovnjak na področju, za katero se pripravnik usposablja.

Inštruktor je strokovnjak za določeno področje dela, ki je sposoben usposablјati pripravnika v skladu s programom.

44. člen

S sklepom o imenovanju mentorja in inštruktorja se določijo naloge oziroma dolžnosti med opravljanjem pripravnštva.

45. člen

Ob koncu pripravnštva mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravnštva.

Pripravnški izpit vsebuje preizkus znanja iz področja dela, za katero se je pripravnik usposabljal.

Delodajalec zagotovi pripravniku najmanj 30 dni pred iztekom pripravniške dobe opravljanje pripravniškega izpita, pred iztekom pripravniške dobe pa tudi njegovo morebitno ponavljanje.

Če pripravnik ne opravi pripravniškega izpita, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 30 dni.

Če pripravnik tudi po ponovitvi pripravniškega izpita ne opravi oziroma se iz neopravičenih razlogov ne prijavi k opravljanju pripravniškega izpita, mu preneha delovno razmerje v skladu z zakonom.

46. člen

Pripravnik opravlja pripravniški izpit pred izpitno komisijo, ki mora imeti liho število članov (najmanj 3).

Člani izpitne komisije morajo imeti praviloma najmanj isto stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in morajo biti strokovnjaki za področje dela, za katero se je pripravnik usposabljal.

Po končanem opravljanju pripravniškega izpita se pripravniku izda potrdilo iz katerega je razvidno ali je pripravniški izpit opravil ali ne.

47. člen

Pripravništva ni treba opravljati delavcu, ki je pri nadaljnjem izobraževanju ob delu ali iz dela dosegel višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke, razen če poseben zakon ne določa drugače.

48. člen

Izvršilni železniški delavci opravljajo pripravništvo in pripravniški izpit v skladu s posebnimi predpisi.

22. OPRAVLJANJE DRUGEGA DELA

a) Opravljanje drugega dela

49. člen

Delodajalec lahko od delavcu, v primeru izjemnih okoliščin, ki jih določa zakon, pisno odredi, da začasno opravlja tudi druga dela ter dela v drugem kraju, ne le dela na delovnem mestu in kraju za katera je sklenil pogodbo o zaposlitvi, toda le pod pogojem:

- da ima delavec za ta dela potrebna znanja in zmožnosti,
- da to delo traja le toliko časa, dokler trajajo izjemne okoliščine,
- da se upošteva 50. člen te pogodbe.

Za izjemne okoliščine, v primeru ogroženosti premoženja delodajalca, ki jih določa zakon, se štejejo resne nesreče, nesreče in incidenti v železniškem prometu, ki so določen s posebnimi predpisi, sprejetimi na podlagi zakona, ki določa pogoje za varen, urejen in neoviran javni železniški promet.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka, lahko delodajalec, pod pogoji iz prvega odstavka, delavcu pisno odredi, da v okviru svoje najnižje organizacijske enote in območja, kjer delavec opravlja svoje delo, ki je določeno s pogodbo o zaposlitvi, začasno opravlja tudi druga dela ter dela v drugem kraju, ne le dela na delovnem mestu in kraju za katera je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v primeru:

- nadomeščanja začasno odsotnega delavca (bolniška odsotnost, letni dopust in druge odsotnosti z dela v skladu z zakonom in to pogodbo),
- nenadnega bistveno povečanega obsega dela.

Pisno odredbo o začasnem opravljanju drugega dela ter dela v drugem kraju, mora delodajalec delavcu izdati najkasneje 3 dni pred pričetkom opravljanja drugega dela ter dela v drugem kraju, razen v primerih nadomeščanja začasne odsotnosti drugega delavca, ko lahko odredbo izda najkasneje ob koncu zadnje izmene. V primerih iz drugega odstavka tega člena, se lahko pisna odredba izda tudi naknadno, toda najkasneje naslednji dan po zaključku dela.

b) Sprememba kraja opravljanja dela, ki ga določa pogodba o zaposlitvi

50. člen

Delodajalec ne sme delavcu spremeniti kraja opravljanja dela, določenega v pogodbi o zaposlitvi, brez njegove privolitve, v tehle primerih:

- če bi po zdravnikovem mnenju taka razporeditev lahko bistveno vplivala na poslabšanje delavčevega zdravja,
- če nima zagotovljenega prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi ali prevoznimi sredstvi delodajalca,
- če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot 1,5 ure,
- če bi se bistveno poslabšale življenjske razmere delavca ali njegove družine oziroma so v slednji nastale izjemne okoliščine, o katerih poda mnenje služba za socialno delo v družbi,
- če ima mati delavka otroke, stare do 7 let, oziroma, če imajo delavci samohranilci otroke, stare do 10 let,
- če delavec neguje in skrbi za težje telesno ali težko duševno prizadetega družinskega člana,
- če gre za invalida II. kategorije,
- če gre za invalida III. kategorije ter delavca, ki dela s skrajšanim delovnim časom, in njegova pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot 1 uro,
- če gre za delavko, staro nad 50 let in delavca, starega nad 55 let,
- če bi bilo delavcu onemogočeno izobraževanje za višjo stopnjo strokovne izobrazbe in se že izobražuje,
- če gre za sindikalnega zaupnika, člana sveta delavcev ali člana nadzornega sveta družbe.

Delodajalec lahko delavcu spremeni kraj opravljanja dela brez njegove privolitve v primeru iz 3. in 8. alinee pod pogojem, da mu v kraju, v katerega je napoten, zagotovi enakovredne bivalne razmere in možnost za šolanje otrok (osnovno šolstvo).

V čas trajanja poti na delo in z dela iz 3. in 8. alinee prvega odstavka se, poleg časa, potrebnega za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, šteje tudi čas individualnega prihoda delavca od doma do postajališča oziroma od postajališča do doma, in sicer za vsak kilometer oddaljenosti 2 minuti.

Če delodajalec delavcu brez njegove privolitve spremeni kraj opravljanja dela, v primeru iz 3. in 8. alinee prvega odstavka, ko pot na delo in z dela presega 2 uri oziroma 1 uro, se čas poti, ki presega 1,5 oziroma 1 uro, šteje v polni delovni čas in v čas trajanja izmene.

c) Opravljanje drugega dela delavca invalida, delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo in delavca, ki ne izpolnjuje zdravstvenih pogojev, določenih s posebnimi predpisi.

51. člen

Delodajalec mora zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela delavcu invalidu, delavcu z zmanjšano delovno zmožnostjo in delavcu, ki ne izpolnjuje zdravstvenih pogojev določenih s posebnimi predpisi, v 15 dneh po dokončnosti odločbe pokojninskega ali zdravstvenega organa, s katero je ugotovljena invalidnost, zmanjšana delovna zmožnost delavca oziroma neizpolnjevanje zdravstvenih pogojev določenih s posebnimi predpisi.

Druge pravice uveljavlja delovni invalid v skladu z zakonom in to pogodbo.

52. člen

Delavci, pri katerih je prisotna neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, ter delavci, ki ne izpolnjujejo zdravstvenih pogojev, določenih s pravilnikom o posebnih zdravstvenih pogojih, ki jih morajo izpolnjevati izvršilni železniški delavci in nimajo statusa delovnih invalidov, imajo razen pravice do opravljanja drugega ustreznega dela in pravice do poklicne rehabilitacije, če je ta potrebna za opravljanje drugega dela, tudi pravico do denarnih nadomestil v skladu s to pogodbo.

53. člen

Postopek za ugotovitev zdravstvenega stanja iz prejšnjega člena lahko sproži delodajalec na predlog zdravstvenega zavoda, ki opravlja preventivne zdravstvene preglede, ali delavec na podlagi zdravstvene dokumentacije, ki jo predloži zdravstvenemu zavodu po osebnem zdravniku.

Delavec in delodajalec imata v 3 dneh po izdaji odločbe zdravstvenega organa in mnenja zdravstvenega zavoda pravico zahtevati presojo ocene delovne zmožnosti.

Na podlagi predloženega odločbe zdravstvenega organa in mnenja zdravstvenega zavoda, delodajalec v 15 dneh odloči o pravicah iz prejšnjega člena, pri čemer upošteva mnenje pristojnih strokovnih služb v družbi.

54. člen

V primeru iz 51., 52., petega odstavka 126. člena in 134. člena te pogodbe, se šteje kot drugo ustrezno delo, delo na delovnem mestu za katerega se zahteva enaka stopnja strokovne izobrazbe in za katerega delavec izpolnjuje zdravstvene pogoje ter drugo delo za katero se zahteva nižja strokovna izobrazba, če delavec s tem soglaša.

č) Sprememba delodajalca

55. člen

Če delavcu v dveh letih od dneva spremembe delodajalca preneha delovno razmerje zaradi stečaja ali likvidacije podjetja ali delodajalca prevzemnika, se delodajalec prenosnik zavezuje, da jih ponovno sprejme v delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

d) Vročitev pisanj

56. člen

Delodajalec vsako pisanje, ki ga izda delavcu v zvezi s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja, v skladu s to pogodbo, na zahtevo delavca vroči tudi sindikatu v presojo.

23. DELO NA DOMU

57. člen

Medsebojna razmerja, pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu se, v skladu z zakonom in to pogodbo, uredijo s pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalec in delavec določita s pogodbo o zaposlitvi nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

Tako delavcu, ki dela na domu, kot delavcu, ki dela v družbi, delodajalec zagotavlja enake upravljalne pravice, varne delovne razmere in varno delovno okolje. Delodajalec je dolžan nadzorovati varnost pri delu, delavec, ki dela na domu, pa mu je dolžan to omogočiti.

24. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IZ POSLOVNIH RAZLOGOV

58. člen

Razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov nastopijo v primeru prenehanja potreb po opravljanju določenega dela zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca.

59. člen

Delodajalec lahko določa delavce, katerih delo postane nepotrebno (v nadaljevanju: presežni delavci) ter število in kategorije delavcev, le v skladu z zakoni, kolektivnimi pogodbami, ki zavezujejo delodajalca in to pogodbo.

60. člen

Pri določanju presežnih delavcev je delodajalec dolžan upoštevati naslednje izločilne kriterije:

1. STROKOVNA IZOBRAZBA

Prvi izločilni kriterij je strokovna izobrazba. Prednost pri ohranitvi delovnega razmerja ima delavec, ki ima zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe. V primeru, da se primerjata delavca z isto stopnjo strokovne izobrazbe, vendar različne smeri, ima prednost delavec, ki ima potrebno strokovno izobrazbo ustrezne smeri za delo, ki ga opravlja.

Šteje se, da ima ustrezno strokovno izobrazbo delavec, ki izpolnjuje pogoje glede strokovne izobrazbe, opredeljene v veljavnih pravilnikih in drugih zakonskih in podzakonskih predpisih in opravlja dela, za katera se ta strokovna izobrazba zahteva.

2. DELOVNA USPEŠNOST

Kot drugi izločilni kriterij se upošteva delovna uspešnost delavca. V postopku ugotavljanja presežnih delavcev se kot uspešnost delavca upošteva ocena delovne uspešnosti za zadnje ocenjevalno obdobje pred začetkom ugotavljanja presežnih delavcev izdelana v skladu z splošnim aktom iz 171. člena te pogodbe.

Ocena delovne uspešnosti iz prejšnjega odstavka tega člena, se kot izločilno merilo pri ugotavljanju presežnih delavcev uporablja vključno do povprečne ocene 1,9. Pri delavcih, ki so ocenjeni s povprečno oceno 2,0 ali več, se preide na uporabo naslednjega izločilnega merila.

3. DELOVNE IZKUŠNJE V DRUŽBI

Kot tretji izločilni kriterij se upoštevajo delovne izkušnje v družbah iz 1., 2. in 3. alinee 1. točke 1. člena te pogodbe. Prednost pri ohranitvi delovnega razmerja ima delavec, ki doseže večje število točk po naslednjih kriterijih:

	v družbi	na enakih oz. podobnih delih
Do 3 let	7,0	3
Nad 3 do 7 let	13,5	6
Nad 7 do 12 let	22,5	10
Nad 12 do 15 let	25,5	12
Nad 15 do 25 let	31,5	14
Nad 25 let	45,0	20

Enaka ali podobna dela so dela na istem delovnem mestu in enaka ali podobna dela po vsebini na delovnem mestu iste stopnje zahtevnosti ali ene stopnje višje ali nižje zahtevnosti.

4. SKUPNA DELOVNA DOBA

Kot četrti izločilni kriterij se upošteva delavčeva skupna delovna doba. Prednost pri ohranitvi delovnega razmerja ima delavec z daljšo delovno dobo.

5. SOCIALNI POLOŽAJ IN ZDRAVSTVENO STANJE

Kot peti izločilni kriterij se upoštevata socialni položaj in zdravstveno stanje delavca. Prednost pri ohranitvi delovnega razmerja ima delavec, ki ima večji seštevek točk po naslednjih kriterijih:

A. POVPREČNA PLAČA NA DRUŽINSKEGA ČLANA

- nad dve minimalni plači v Republiki Sloveniji	0,2
- od 1,5 do 2 minimalne plače v Republiki Sloveniji	0,4
- od 1 do 1,5 minimalne plače v Republiki Sloveniji	0,6
- od 0,7 do 1 minimalne plače v Republiki Sloveniji	0,8
- manj kot 0,7 minimalne plače v Republiki Sloveniji	1,0

B. NEPRESKRBLJENI OTROCI

- en otrok	0,2
- dva otroka	0,4
- trije otroci	0,6
- štirje otroci	0,8
- pet ali več otrok	1,0

C. ŠTEVILO ZAPOSLENIH DRUŽINSKIH ČLANOV

- več kot dva zaposlena	0,2
- dva zaposlena	0,4
- en zaposlen	1,0

Č. ZDRAVSTVENO STANJE

- delavci s telesno okvaro od vključno 70% dalje	5,0
- delavci s telesno okvaro od vključno 50% do 70%	4,5
- delavci s telesno okvaro do 50%	3,0
- delavci s težjimi kroničnimi obolenji (božjast, sladkorna bolezen, duševne bolezni, težja revmatična obolenja, maligna obolenja ipd.)	2,5

6. STARŠI Z MLADOLETNI MI OTROKI

Kot šesti izločilni kriterij se upošteva starše z mladoletnimi otroki. Prednost pri ohranitvi delovnega razmerja ima delavec, ki je edini hranitelj družine z mladoletnimi otroki, v nadaljevanju pa delavec, ki ima tri ali več mladoletnih otrok.

61. člen

Delodajalec lahko ugotavlja presežne delavce le po predhodni temeljiti analizi vzrokov in posledic te odločitve ter po racionalni delitvi dela v družbi, o katerih pripravi pisno poročilo in ga posreduje sindikatom.

Na tej podlagi odloči o številu in kategorijah presežnih delavcev na ravni družbe ali po posameznih skupinah organizacijskih enot, ki se določijo po lokacijskem načelu ali po posameznih organizacijskih enotah.

62. člen

Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, za katera izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela.

63. člen

Delodajalec mora takoj po ugotovitvi obstoja presežnih delavcev o tem pisno obvestiti sindikate. V obvestilu mora opredeliti število in kategorije nepotrebnih delavcev in rok, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev.

Obvestilu mora priložiti:

- pisno poročilo o številu delavcev zaposlenih za nedoločen oziroma določen čas,
- pisno poročilo o številu izvajalcev, ki v družbi opravljajo storitve na podlagi napotnic študentskega servisa in drugih pogodb civilnega prava,
- pisno poročilo o dejanski zasedenosti obstoječih delovnih mest in načrtovani optimalni zasedbi,
- pisno poročilo o pomanjkanju delavcev na posameznih delovnih mestih,
- pisno poročilo o možnostih za prekvalifikacijo in dokvalifikacijo posameznih kategorij delavcev,
- pisno poročilo o možnosti za skrajševanje delovnega časa v družbi,
- seznam delavcev, ki jim v skladu z zakonom in to pogodbo ne more ali lahko samo s soglasjem preneha delovno razmerje.

64. člen

Od prejema pisnega obvestila mora delodajalec sindikatom zagotoviti najmanj 15 delovnih dni za proučitev nastalih razmer in za oblikovanje pisnih stališč in mnenj, do katerih se mora delodajalec v 8 dneh pisno opredeliti.

65. člen

Delodajalec ne sme ugotavljati presežnih delavcev na tistih delih, kjer ima sklenjene pogodbe z zunanjimi izvajalci, najeta tuja delovna sredstva ali sklenjene pogodbe civilnega prava in bi ta dela lahko opravljali delavci, ki bi ostali brez dela.

66. člen

Na podlagi ugotovitve o obstoju presežnih delavcev in določitve poimenskega seznama presežnih delavcev, mora delodajalec sprejeti program reševanja presežnih delavcev, ki mora vsebovati:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnost nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,
- poimenski seznam presežnih delavcev,
- ukrepe in merila za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev denarne pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe ipd.
- podrobne opredelitve pravic posameznih presežnih delavcev.

67. člen

Program reševanja mora biti finančno ovrednoten, delodajalec pa je dolžan v skladu s sprejetim programom zagotoviti vsa potrebna finančna sredstva.

68. člen

Delodajalec je dolžan pri izdelavi in sprejemu programa reševanja presežnih delavcev zagotoviti sodelovanje sindikatov.

Njihovo sodelovanje zagotovi tako, da predstavnike sindikatov vključi v delovno skupino za pripravo osnutka oziroma predloga programa ter obravnava njihova stališča, mnenja in predloge, do katerih se mora pred sprejemom programa pisno opredeliti. Delovna skupina mora končni predlog pripraviti najkasneje v 30 dneh.

Če delodajalec pri pripravi in sprejemu programa reševanja presežnih delavcev ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikatov ali če ne zagotovi njihovega sodelovanja v skladu s prejšnjim odstavkom tega člena, lahko sindikati v 8 dneh od dneva, ko jim je bil vročen program reševanja presežnih delavcev, sprožijo postopek pred arbitražo, imenovano v skladu s 15. členom te pogodbe.

Postopek pred arbitražo se sproži tako, da sindikat svojo pisno zahtevo po sprožitvi postopka s priporočeno pošto naslovi na predsednika arbitraže.

69. člen

Če sindikati v roku, določenem v tretjem odstavku prejšnjega člena, ne sprožijo postopka pred arbitražo, je program dokončen.

70. člen

Predsednik arbitraže skliče prvo sejo dan po prejemu pisne zahteve po sprožitvi postopka iz 68. člena te pogodbe.

Arbitraža lahko odloči tako, da sprejeti program reševanja presežnih delavcev razveljavi, spremeni ali potrdi.

Ob razveljavitvi je delodajalec dolžan pričeti postopek za sprejem novega programa reševanja presežnih delavcev.

Ob potrditvi z morebitnimi spremembami postane program dokončen in izvršljiv.

71. člen

Kadar delodajalec v arbitražnem postopku zaradi neimenovanja svojih članov arbitraže ali njihove neudeležbe na sejah arbitraže ali na kakšen drug način onemogoči delovanje arbitraže, se šteje, da program reševanja presežnih delavcev v tem primeru ni sprejet.

72. člen

Če arbitraža ob izpolnjevanju dolžnosti delodajalca iz prejšnjega člena v 8 dneh po sprožitvi postopka ne odloči, je program reševanja presežnih delavcev sprejet.

73. člen

Delodajalec je dolžan delavce obveščati o vseh dejavnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežnih delavcev, ti pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnopravnega položaja.

74. člen

Delodajalec odloči o prenehanju delovnega razmerja in pravicah iz programa reševanja presežnih delavcev.

75. člen

Delodajalec lahko presežnemu delavcu, zaradi poslovnih razlogov, odpove pogodbo o zaposlitvi z naslednjim odpovednim rokom:

- 45 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu
- 60 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu
- 90 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu
- 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu

Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje delavčeva skupna delovna doba, v družbah iz 1., 2. in 3. alinee 1. točke 1. člena te pogodbe.

76. člen

Odpovedni rok za delavce iz 1., 2., 3. in 4. alinee 79. člena te pogodbe začne teči, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, za delavce iz 5. in 6. alinee istega člena, pa začne ta rok teči 2 leti po preteku njihovega mandata.

77. člen

Delavcu, ki v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s hkratno ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, odkloni sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto, preneha delovno razmerje v skladu z zakonom.

78. člen

V primeru, ko delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavcu zaradi poslovnih razlogov in ko se delodajalec in delavec dogovorita za ustrezno denarno povračilo namesto odpovednega roka, le to ne more biti nižje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi v času odpovednega roka delal.

79. člen

Zaradi poslovnih razlogov v družbi delovno razmerje ne preneha:

- delavcu v času, ko je zaradi bolezni odsoten z dela,
- delavki v času nosečnosti ter ves čas ko doji otroka in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta,
- delavki z otrokom do 3 let starosti,
- delavki oziroma delavcu med dopustom za nego in varstvo otroka,
- delavskemu direktorju, delavcu članu nadzornega sveta, sveta delavcev, delavskemu zaupniku, delavcu, ki za potrebe sveta delavcev svoje delo opravlja poklicno in voljenemu ali imenovanemu sindikalnemu zaupniku med opravljanjem njegove funkcije in 2 leti po prenehanju opravljanja funkcije,
- delavcu, izvoljenemu v predstavniške organe oblasti
- delavcu v času poskusnega dela,
- delavcu v času pripravništva.

80. člen

Delovno razmerje presežnemu delavcu ne more prenehati brez soglasja delavca:

- delavcu invalidu, razen v primerih, pod pogoji in na način, kot je določeno z zakonom,
- enemu izmed zakoncev v primeru, ko sta zaposlena v isti družbi. V tem primeru je delodajalec dolžan upoštevati njuno skupno odločitev. Če njune skupne odločitve ni, se pri določitvi presežnih delavcev upoštevajo kriteriji iz 60. člena te pogodbe,
- delavcu, čigar zakonec je kot nezaposlen prijavljen na Zavodu za zaposlovanje ali če mu teče odpovedni rok zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti zaradi

neizpolnjevanja pogojev za opravljanje dela, določenih z zakonom ali izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, v primeru stečaja, prisilne poravnave ali likvidacije podjetja,

- delavcu, ki je v družini edini v delovnem razmerju,
- delavki oziroma delavcu samohranilcu z otrokom do 15 let starosti ali z otrokom z zmerno ali težje motenim v duševnem ali telesnem razvoju,
- delavcu, staremu nad 55 let in delavki, ki ima status starejšega delavca v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja in ne glede na 134. člen te pogodbe, če odkloni ponujeno novo ustrezno zaposlitev pri delodajalcu v skladu z zakonom.

Delavcu, ki mu do upokojitve manjka do 5 let pokojninske dobe, lahko preneha delovno razmerje brez njegovega soglasja, ob izpolnjevanju enega izmed naslednjih pogojev:

- če se mu zagotovi dokup pokojninske dobe,
- če mu je do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delodajalec mora pisno opozoriti delavca na posledice prenehanja delovnega razmerja z njegovim soglasjem v zvezi s pravicami iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Soglasje delavca mora biti pisno.

25. REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI

81. člen

Delodajalec lahko delavcu, ki ne dosega pričakovanih rezultatov oziroma ne izpolnjuje zakonske ali druge pogoje za opravljanje dela, zaradi česar ne izpolnjuje ali ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (razlog nesposobnosti) redno odpove pogodbo o zaposlitvi, na način, določen z zakonom in to pogodbo.

Nedoseganje pričakovanih rezultatov dela, zaradi česar delavec ne izpolnjuje pogodbenih ali drugih obveznosti, se ugotovi na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčeve rezultate pri delu oziroma izpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti za najmanj 30 delovnih dni pred pričetkom postopka odpovedi.

Postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi se začne z obvestilom delodajalca o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, v katerem mora delodajalec delavcu predstaviti razloge za odpoved, navesti dokaze ter datum in kraj, kjer delavec lahko poda svoj zagovor ter obvestilo, da delavec lahko zahteva sodelovanje sindikata v postopku. Delavcu je potrebno ves čas postopka omogočiti vpogled v listinsko dokumentacijo.

Obvestilo iz prejšnjega odstavka mora delodajalec posredovati delavcu najmanj 5 delovnih dni pred datumom zagovora.

O delavčevem zagovoru se vodi zapisnik, ki se po zagovoru vroči delavcu.

V primeru, da delavec predloži dokazilo pooblaščenega zdravnika, da ne dosega pričakovanih rezultatov zaradi bolezni, psihične ali fizične oslabeledosti, delodajalec v tem primeru ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi, temveč delavcu zagotovi pravice iz 52. in 182. člena te pogodbe.

V primeru, ko delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, se upoštevajo naslednji odpovedni roki:

- 45 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu
- 60 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu
- 75 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu

Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje delavčeva skupna delovna doba, v družbah iz 1., 2. in 3. alinee 1. točke 1. člena te pogodbe.

V primeru, ko delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavcu zaradi razloga nesposobnosti in ko se delodajalec in delavec dogovorita za ustrezno denarno povračilo namesto odpovednega roka, le to ne more biti nižje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi v času odpovednega roka delal.

26. DELOVNI ČAS

a) Polni delovni čas

82. člen

Polni delovni čas delavcev traja največ 40 ur na teden.

Za delavce, ki opravljajo posebno težka, naporna in za zdravje škodljiva dela, traja polni delovni čas 38 ur na teden. Delovna mesta, na katerih se opravljajo taka dela, se določijo s splošnim aktom.

V polni delovni čas se, poleg dela, ki ga delavec opravlja, šteje še:

- čas odmora med delom,
- čas odmora za dojenje otrok,
- čas odsotnosti z dela, v skladu z zakonom in to pogodbo,
- čas, porabljen za redne in izredne občasne zdravstvene preglede na katere delavca napoti delodajalec,
- čas izobraževanja delavcev, ki je v interesu delodajalca iz 136. člena te pogodbe,
- čas porabljen za delo in udeležbo na sejah organov, komisij in drugih delovnih teles družbe,
- čas priprave in posprave ter čas primopredaje iz 92. člena te pogodbe,
- režijska potovanja,
- čas dežurstva na delovnem mestu.

Za režijsko potovanje iz 8. alinee prejšnjega odstavka, se šteje vsako potovanje v odhodu in povratku iz mesta nastopa na delo in nazaj, ki je potrebno zaradi izvršitve posameznih del in nalog.

Če je v povratku po opravljenem delu kraj stalnega ali začasnega bivanja delavca pred mestom nastopa dela, v katerega naj bi se vrnil, se mu režijsko potovanje zaključi v tem kraju.

b) Skupni delovni čas

83. člen

V skupni delovni čas v eni izmeni se šteje delovni čas od prihoda delavca na delo do odhoda z dela, ki mora biti razviden iz mesečnega oziroma letnega razporeda delovnega časa.

Skupni delovni čas delavca v eni izmeni traja najmanj 8 in največ 12 ur. Samo v izjemnih primerih se lahko določi izmena, ki traja najmanj 6 ur.

V skupni delovni čas v eni izmeni se ne šteje:

- čas primopredaje iz 92. člena,
- čas režijskega potovanja več kot 12 ur, če je do njega prišlo zaradi nerednosti v prometu, ki pa se šteje v polni delovni čas,
- čas počitka v obračalni enoti, ki lahko traja najmanj 6 ur in največ 8 ur in se za delavca lahko opredeli največ dvakrat v tekočem mesecu,
- čas poti na delo in z dela, ki presega 1,5 ure oziroma 1 uro iz četrtega odstavka 50. člena te pogodbe.

Skupni delovni čas v eni izmeni se lahko prekine največ enkrat v trajanju najmanj 3 in največ 4 ure, pod pogojem, da delavcu ni opredeljena obvezna prisotnost na delovnem mestu.

Skupni delovni čas v eni izmeni, vključno s prekinitvijo iz prejšnjega odstavka, ne sme trajati več kot 12 ur.

c) Nočno delo

84. člen

Kot nočno delo v družbi se šteje delo med 22. in 6. uro naslednjega dne, razen pri razporeditvah dela v izmenah iz 5. alinee prvega odstavka 86. člena, če traja nočna izmena med 23. in 7. uro.

č) Razporeditev delovnega časa

85. člen

Delodajalec je dolžan vsem delavcem, zaposlenim v družbi, vnaprej določiti najmanj mesečni oziroma letni raspored delovnega časa z začetkom in koncem izmene.

Izvršilni železniški delavec je v primeru dela v izmeni, ki je po mesečnem rasporedu krajša od 12 ur, dolžan nadaljevati z delom do 12 ur, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- da je to vožnja vlaka proti mestu nastopa na delo delavca
- da to nima za posledico onemogočanja predvidenega nastopa dela delavca v naslednji izmeni zaradi potrebnega počitka med dvema izmenoma,
- da je to mesečno največ 6 ur

Ob resni nesreči, nesreči ali incidentu v železniškem prometu ali zaradi naravne nesreče, se lahko izmena, ki sme trajati največ 12 ur, podaljša za največ 2 uri, pod pogojem, da se izvršilni železniški delavec čuti zmožnega za opravljanje dela.

86. člen

Delodajalec lahko glede na naravo dela polni delovni čas razporedi tako, da se delo opravlja:

- dopoldne, in sicer tako, da traja delovni teden 5 delovnih dni, od ponedeljka do petka, vsak dan po 8 ur, s pričetkom dela med 6. in 8. uro,
- v dopoldanskem času in sicer tako, da mora biti delavec navzoč na svojem delovnem mestu od 8. do 15. ure, ob petkih pa od 8. do 13. ure. Gibljivi delovni čas znaša 90 minut v prihodu in odhodu, razen ob petkih, ko znaša ta čas v prihodu 90, v odhodu pa 210 minut, obračuna pa se povprečna 40 urna tedenska delovna obveznost v enem mesecu, delavec pa lahko v naslednji mesec prenese največ 12 urni presežek oziroma primanjkljaj,
- popoldne, in sicer tako, da traja delovni teden 5 delovnih dni, od ponedeljka do petka, vsak dan po 8 ur, s pričetkom dela med 13. in 15. uro,
- v izmenah, in sicer tako, da traja delovni teden 5 delovnih dni, od ponedeljka do petka, in da se delo opravlja izmenično dopoldne in popoldne, vsak dan po 8 ur, s pričetkom dela med 6. in 8. uro, oziroma 14. in 16. uro,
- v izmenah, in sicer tako, da traja delovni teden 5 delovnih dni, od ponedeljka do petka, in da se delo opravlja izmenično dopoldne, popoldne in ponoči in traja 8 ur, s pričetkom dela med 6. in 7. uro, 14. in 15. uro oziroma 22. in 23. uro. Nočna izmena se lahko pojavlja neprekinjeno največ 5 dni in ponovno šele po 5 dnevni dopoldanski in 5 dnevni popoldanski izmeni,
- v izmenah, in sicer tako da se delo opravlja vsak drugi dan po 12 ur, pri čemer se delo lahko opravlja največ eno uro ponoči (12/36 - 12/36),
- v izmenah, in sicer tako da se delo opravlja v izmenah 12/24 - 12/48 oziroma 12/24 - 12/24, pri čemer se delo opravlja tudi ponoči,

- v izmenah z različnimi časi nastopov dela in različnimi časi konca dela v nepravilnem zaporedju, kar se lahko določi le za osebje vlečnih vozil in vlakospremno osebje,
- v deljenem delovnem času od ponedeljka do petka, ki se lahko določi med 5. in 22. uro z delitvijo delovnega časa s tem, da skupni delovni čas od prihoda delavca na delo do odhoda, vključno z deljenim delovnim časom, ne sme trajati več kot 12 ur,
- na druge načine.

Razporeditev delovnega časa se praviloma izvede v okviru od 1. do 9. alinee prejšnjega odstavka, če to ni smiselno, pa v skladu z 10. alineo prejšnjega odstavka.

V primeru iz 6. in 7. alinee je delodajalec dolžan v razporedu delovnega časa določiti začetek in konec izmene le med 5. in 23. uro, razen zaradi storitev v potniškem prometu, kjer se lahko določi začetek in konec izmene med 3. in 23. uro.

87. člen

V primerih razporeditve delovnega časa iz prejšnjega člena te pogodbe, lahko delavec v naslednji mesec prenese največ 12 urni presežek oziroma primanjkljaj, ki se izravna v naslednjem mesecu v skladu z razporedom delovnega časa.

88. člen

Razporeditev delovnega časa iz 6., 7., 8. in 10. alinee prvega odstavka 86. člena te pogodbe se določi z mesečnimi in letnimi razporedi, ki jih sprejme delodajalec v soglasju s sindikati.

Delodajalec je dolžan pisne predloge razporedov najmanj 15 dni pred uveljavitvijo vročiti sindikatom v presojo. Pri tem mora najmanj 10 dni pred uveljavitvijo zagotoviti možnost usklajevanja in pred uveljavitvijo pridobiti pisno soglasje sindikata, katerega člani so delavci, ki se jim razporeja polni delovni čas. V primeru, da soglasja ni, mora zavrnitev obsegiati navedbo razlogov, v katerem delu razporedi niso v skladu z določili zakona, podzakonskih aktov in določili iz te pogodbe, oziroma v katerem delu delodajalec ni upošteval drugih možnosti oziroma predlogov razporeditve delovnega časa. V primeru, da zavrnitev soglasja ne vsebuje prej navedenih razlogov lahko delodajalec uveljavi predlagane razporede.

Delodajalec je dolžan z usklajenim razporedom delovnega časa seznaniti delavce najmanj 5 dni pred uveljavitvijo.

V primeru neuspešnega usklajevanja odloča o predlogih razporedov arbitražna iz 15. člena te pogodbe.

89. člen

V skladu z zakonom in to pogodbo se lahko delovni čas neenakomerno razporedi samo na način iz 8. alinee prvega odstavka 86. člena te pogodbe in samo za osebje vlečnih vozil in vlakospremno osebje. V tem primeru delovni čas ne sme trajati več kot 12 ur na dan in 56 ur na teden, polni delovni čas, določen s to pogodbo, pa se upošteva kot delovna obveznost v tekočem mesecu.

90. člen

V skladu z zakonom in to pogodbo lahko delodajalec, v soglasju z delavcem, v primerih in pod pogoji, ki jih določa 49. člen te pogodbe in v primerih vzdrževanja javne železniške infrastrukture, delavcu začasno prerazporedi delovni čas.

V primeručasne razporeditve delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 12 ur na dan in 56 ur na teden. Polni delovni čas, določen s to pogodbo, se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju 1 meseca, razen v primeru vzdrževanja javne železniške infrastrukture, kjer se polni delovni čas, določen s to pogodbo, upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju 3 mesecev.

Začasna razporeditev delovnega časa lahko traja le dokler trajajo navedene okoliščine iz 2. in 3. odstavka 49. člena te pogodbe oziroma dokler trajajo potrebna vzdrževalna dela na javni železniški infrastrukturi.

Delodajalec mora v pisni obliki obvestiti delavce in od njih pridobiti pisno soglasje o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj 1 dan pred razporeditvijo delovnega časa posameznega delavca oziroma 3 dni pred razporeditvijo delovnega časa več kot 10 delavcev.

V pisnem obvestilu iz prejšnjega odstavka, je delodajalec dolžan utemeljiti razloge za začasno razporeditev delovnega časa.

Za začasno razporeditev delovnega časa, za katero je delavec podal soglasje, ni potrebno pridobiti soglasja sindikatov iz 88. člena te pogodbe.

91. člen

Preračun delovnega časa oziroma tistih ur, ki se, v skladu s 102. členom te pogodbe, štejejo za nadurno delo, se v primeru neenakomerne razporeditve iz 89. člena te pogodbe in v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa iz 90. člena te pogodbe, opravi v skladu s 102. členom te pogodbe.

92. člen

Delavcem, ki delajo na delovnih mestih, na katerih je zaradi tehnološkega procesa dela, potrebna primopredaja službe in traja od 10 do 15 minut, se ta čas za vsako izmeno pri obračunu plače prizna kot dejansko opravljeno delo.

Seznam delovnih mest iz prejšnjega odstavka se določi s splošnim aktom.

93. člen

Delodajalec je dolžan pri razporeditvi delovnega časa upoštevati vnaprej določena mesta nastopa na delo.

94. člen

Z razporedom delovnega časa je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti:

- da se ne pojavljata dve zaporedni nočni izmeni, če med njima ni najmanj 24 ur počitka, kar ne velja pri troizmenskem delu, ko izmena traja 8 ur,
- dnevni počitek med dvema izmenama, ki mora v obdobju 24 ur nepretrgoma trajati najmanj 12 ur,
- dnevni počitek med dvema izmenama, ki mora trajati najmanj dvakrat toliko ur, kot je trajala predhodna izmena, najmanj pa 12 ur, kar velja za izvršilne železniške delavce,
- tedenski počitek, ki mora trajati neprekinjeno najmanj 24 ur,
- najmanj en prosti konec tedna v mesecu v trajanju 48 ur (od petka od 16.00 ure do ponedeljka do 7.00 ure).

Za nočno izmeno, v smislu določitve počitka iz 1. alinee prejšnjega odstavka, se šteje vsaka izmena, v kateri se opravi najmanj 4 ure nočnega dela.

95. člen

Delavec ima dolžnost in pravico biti prisoten na delu in opravljati delo v skladu z mesečnim razporedom delovnega časa do izpolnitve mesečnega števila ur.

Če delavec opravi delo po mesečnem razporedu delovnega časa in ne doseže predvidenega števila ur, se mu prizna predvideno število ur za ta mesec.

96. člen

Delodajalec je dolžan delavca o delu, ki se opravlja zunaj njegovega razporeda delovnega časa v drugem razporedu, obvestiti najpozneje do konca zadnje izmene.

Telefonsko ali osebno pozivanje delavcev na delo ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne ni dovoljeno, razen v primerih iz 100. člena te pogodbe, ko je mogoče uvesti nadurno delo.

V kolikor se delavcu delo izven njegove razporeditve delovnega časa odredi na njegov vnaprej predviden prosti dan, lahko tako razporeditev zaradi nujnih osebnih zadržkov odkloni.

d) Pripravljenost na domu

97. člen

Delodajalec lahko delavcu odredi pripravljenost na domu, le na podlagi vnaprej izdelanega mesečnega razporeda pripravljenosti na domu in le če mu za ta čas zagotovi mobilni telefonski aparat.

Skupni čas pripravljenosti na domu lahko traja največ 150 ur na mesec.

Stalna pripravljenost na delo na domu se ne šteje v polni delovni čas.

Ob tem je delodajalec dolžan delavcu, ne glede na njegov polni delovni čas in skupni čas pripravljenosti na domu, zagotoviti najmanj en prost konec tedna v skladu s 5. alinejo prvega odstavka 94. člena te pogodbe.

98. člen

V času pripravljenosti na domu lahko delodajalec vpokliče delavca na opravljanje del in nalog samo v primeru, če bo delavčeva delovna obveznost iz rednega dela in delovna obveznost v času pripravljenosti na domu, trajala največ 12 ur na dan, pod pogojem, da je bil delavcu pred tem zagotovljen dnevni počitek med dvema izmenama, ki v obdobju 24 ur nepretrgoma traja najmanj 12 ur.

V primeru, ko gre za izvršilnega železniškega delavca, mora biti delavcu iz prejšnjega odstavka zagotovljen počitek med dvema zaporednima izmenama, ki mora trajati dvojno število ur opravljene izmene, vendar ne manj kot 12 ur.

V delovno obveznost v času pripravljenosti na domu se šteje:

- čas prihoda od doma do mesta intervencije oziroma vpoklica,
- čas, ko delavec opravlja svoje delo,
- čas, ki je potreben, da se delavec iz mesta intervencije oziroma vpoklica vrne domov.

Čas pripravljenosti na domu, brez delovne obveznosti delavca, se šteje v dnevni počitek oziroma čas počitka med dvema zaporednima izmenama.

e) Delo s krajšim delovnim časom

99. člen

Če delavka dela s krajšim delovnim časom, kadar je to potrebno zaradi koristi otroka ali na podlagi zakona, lahko delodajalec razporeditev delovnega časa določi le v dogovoru z njo.

Če eden izmed staršev z otrokom do 7 let starosti ali hudo bolnim otrokom ali otrokom s telesno ali duševno prizadetostjo dela polovico delovnega časa, lahko delodajalec določi razporeditev delovnega časa le v dogovoru z njim.

f) Nadurno delo

100. člen

Razen v primerih, ki jih določa zakon, lahko delodajalec izjemoma odredi delo preko polnega delovnega časa tudi v naslednjih primerih:

- če je to potrebno zaradi povezanosti delovnih procesov v zvezi z opravljanjem železniškega prometa zaradi nastalih izjemnih okoliščin, izjemnega izpada voznih sredstev, pomanjkanja energije itd.;
- če se ob nastopu dela ugotovi, da izvršilni železniški delavec ni sposoben opravljati svojega dela in ga mora zato drug delavec opravljati namesto njega.

Delo preko polnega delovnega časa po prejšnjem odstavku se šteje kot delo v posebnih delovnih razmerah.

101. člen

Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto. Delovni dan v primeru nadurnega dela za delavce, ki delajo po 8 ur na dan, lahko traja največ 10 ur, za delavce, ki delajo v izmenah pa največ 12 ur na dan.

Ne glede na prejšnji odstavek lahko nadurno delo s soglasjem delavca in pod pogoji določenimi v zakonu, traja tudi preko letne časovne omejitve.

Razen mesečne, ki se upošteva kot omejitev v obdobju enega meseca, se dnevna in tedenska časovna omejitev iz prejšnjega odstavka upošteva kot povprečna omejitev v obdobju enega meseca s tem, da delovni dan v nobenem primeru ne more trajati več kot 12 ur, v vsakem sedemdnevem obdobju pa mora biti delavcu zagotovljen najmanj 24 urni nepretrgani tedenski počitek.

102. člen

Pri vseh razporeditvah polnega delovnega časa iz 86. člena te pogodbe, se kot nadurno delo upoštevajo ure opravljenega dela nad možnim 12-urnim mesečnim presežkom delovnega časa, določenega za tekoči mesec.

Delodajalec je dolžan delavcu pri izplačilu plače plačati tudi opravljeno nadurno delo v skladu s to pogodbo, razen če se delavec v dogovoru z delodajalcem ne odloči, da bo nadurno delo koristil kot dela proste ure. V tem primeru lahko delavec nadurno delo koristi kot dela proste ure v razmerju 1:1, če je bil delavcu obračunan dodatek za nadurno delo oziroma v razmerju 1:1,4, če delavcu dodatek za nadurno delo ni bil obračunan.

Če delavec iz razlogov na strani delodajalca do konca koledarskega leta, ne more izrabiti prostih ur, na način opredeljen v prejšnjem odstavku, je delodajalec dolžan izplačati te ure v skladu s to pogodbo, s tem, da v tem primeru, ne glede na 3. alineo prvega odstavka 1767. člena te pogodbe, dodatek za nadurno delo znaša 60%.

Podrobnejši način koriščenja nadurnega dela iz prejšnjega odstavka, se uredi s splošnim aktom.

103. člen

Delodajalec ne sme naložiti delavcu nadurno delo, če:

- delavki in delavcu zaradi varstva nosečnosti in starševstva v skladu z zakonom,
- je delavka starejša od 50 oz. delavec od 55 let,
- delavec še ni dopolnil 18 let,
- bi takšno delo lahko poslabšalo delavčevo zdravstveno stanje na podlagi pisnega mnenja pooblaščenega zdravnika, oblikovanega ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu z zakonom,

- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi,

Delodajalec od delavca, brez njegovega pisnega soglasja, ne sme naložiti delavcu nadurno delo, če:

- je delo možno opraviti z ustrežno reorganizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa ali z uvajanjem novih izmen,
- neguje otroka starega do 7 let,
- gre za delavca invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo,
- neguje ožjega družinskega člana, kar je potrebno po mnenju zdravnika,
- si ne more zagotoviti varstva otroka starega do 7 let preko polnega delovnega časa.

104. člen

Delodajalec spremlja in ocenjuje podatke o izkoriščenosti delovnega časa in potrebe po uvedbi dela preko polnega delovnega časa in zagotavlja, da so sindikati s tem seznanjeni vsakih 6 mesecev.

g) Opravičena zamuda na delo

105. člen

Delodajalec lahko delavcu opraviči vsak nepravočasen prihod na delo v vseh primerih, ko delavec predloži ustrezno pisno opravičilo oziroma so okoliščine za zamudo takšne, da obstajajo vsi razlogi za to, s tem, da je delavec dolžan nadomestiti manjkajoče ure.

27. ODMORI MED DELOM

106. člen

Delodajalec je dolžan vsem delavcem določiti izrabo plačanega odmora med delovnim časom z mesečnimi oziroma letnimi razporedi delovnega časa ter pri tem upoštevati, da se izraba odmora lahko določi šele dve uri po začetku in najkasneje dve ure pred koncem delovnega časa.

Delodajalec lahko določi odmor med delovnim časom le v enkratnem trajanju, razen v primerih iz 4. alinee naslednjega odstavka tega člena, ko je mogoče zaradi tehnološkega procesa dela določiti odmor v dveh delih, pri čemer en del ne sme biti krajši od 30 minut.

Odmor med delovnim časom določi na posamezen dan ali izmeno v trajanju, kar je odvisno od razporeda delovnega časa ter narave dela, in sicer:

- delavcem, ki delajo polni delovni čas: 30 minut,
- delavcem, ki delajo manj kot polni delovni čas (krajši delovni čas): za vsako uro dela po 5 minut, vendar ne več kot 30 minut in ne manj kot 15 minut,
- delavcem, ki delajo več kot polni delovni čas (nadurno delo) za vsako uro dela preko polnega delovnega časa še po 5 minut,
- delavcem, ki delajo v izmenah: za vsako uro dela nad 8 ur še po 5 minut,
- vozniku, ki vozi tovorno motorno vozilo z največjo dovoljeno maso nad 3.500 kg 30 minut po 4 urah vožnje,
- delavkam, ki delajo ponoči: 50 minut oziroma za vsako uro dela nad 8 ur še po 5 minut.

V kolikor delodajalec delavcu ne določi odmora med delovnim časom v skladu s prejšnjimi odstavki, oziroma delavcu, kljub določitvi odmora med delovnim časom njegova izraba ni omogočena, ima delavec v skladu s prvim odstavkom pravico sam določiti čas izrabe odmora med delovnim časom na način, ki ne ogroža varnosti železniškega prometa.

28. ODSOTNOST Z DELA Z NADOMESTILOM IN BREZ NADOMESTILA PLAČE

107. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu ne glede na zahteve delovnega procesa odsotnost z dela z nadomestilom plače do 7 dni v koledarskem letu v tehle primerih:

- lastna poroka 3 dni
- poroka otroka 1 dan
- rojstvo otroka 3 dni
- smrt zakonca ali otrok 3 dni
- smrt staršev 2 dni
- smrt bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev 1 dan
- selitev v drug kraj 3 dni
- selitev v istem kraju 2 dni
- naravne nesreče 5 dni
- ob vstopu otroka v prvi razred osnovne šole 1 dan

V primerih iz tega člena se za otroka štejejo otroci, posvojenci, rejenci in pastorki za starša oče, mati, očim, mačeha ter posvojitelj, za zakonca pa zakonec oziroma oseba, ki živi v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo.

Delavec je upravičen do plačane odsotnosti iz 6. alinee prvega odstavka tudi za osebe, za katere mu je dodeljeno skrbništvo.

Delavec mora pravico do odsotnosti z dela iz prvega odstavka izrabiti ob nastopu okoliščin, ki so podlaga za priznanje odsotnosti. Pravico iz 10. alinee prvega odstavka izkoristi delavec na dan začetka šolskega leta.

108. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu odsotnost z dela z nadomestilom plače:

- za čas zdravstvene preventive v skladu z Dogovorom o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- za udeležbo na športnih tekmovanjih, strokovnih posvetovanjih, kulturnih prireditvah na regijski, državni in mednarodni ravni, ki jo odobri delodajalec,
- za udeležbo delavca, ki ima status vrhunškega športnika na državnih prvenstvih in mednarodnih športnih prireditvah,
- za udeležbo na obravnavah pred organi družbe, na katerih se odloča o delavčevih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja,
- za čas, ko sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz socialnih partnerjev,
- za odsotnost zaradi odziva na vabila sodišča, ko odloča o delavčevih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja,
- za odsotnost zaradi odziva na vabila sodišča, ko se delavcu zagotovi izplačilo nadomestila plače preko refundacij,
- za odsotnost zaradi opravljanja dolžnosti prostovoljnega gasilca in gorskega reševalca, ko je delavec poklican na dolžnost v primerih naravnih in drugih nesreč in do 5 dni v primeru izobraževanja oziroma usposabljanja za zaščito in reševanje, ki se izvaja v skladu s programi, ki jih predpiše minister pristojen za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami,
- za odsotnost zaradi opravljanja neprofesionalnih funkcij v katero je delavec izvoljen na neposrednih državnih in lokalnih volitvah,
- za odsotnost zaradi opravljanja funkcij oziroma dolžnosti v katero je delavec imenovan s strani sodišča,
- za odsotnost, ko je delavec pozvan na dolžnost vojaškega obveznika (obvezna rezerva) ter na izvajanje obrambnih dolžnosti zaščite in reševanja, razen prostovoljnega služenja vojaškega roka ali zaradi vpoklica kot pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije,

- za prostovoljno dajanje krvi,
- za odsotnost ob dnevnikih, ko delavec prvič opravlja izpit in se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu.

V primerih iz 4. alineje prejšnjega odstavka pravica do nadomestila plače pripada tako delavcu, ki je v postopku, kot tudi njegovemu sindikalnemu zaupniku.

V primeru iz 12. alineje prvega odstavka pravica do nadomestila pripada delavcu na dan dajanja krvi in naslednji dan, pod pogojem, da gre za brezplačno dajanje krvi.

109. člen

Delodajalec lahko odobri delavcu odsotnost z dela brez nadomestila plače v primerih, povezanih z osebnimi interesi, in sicer:

- za nego družinskega člana, če delavec nima druge možnosti,
- za udeležbo na prireditvah, tečajih in seminarjih,
- za zasebna potovanja,
- za zdravljenje,
- za izobraževanje,
- za gradnjo oziroma prenovo stanovanjske hiše ali stanovanja.

Odsotnost z dela brez nadomestila plače lahko odobri delavcu tudi za primere iz 108. člena te pogodbe, če je delavec že porabil svoj letni dopust.

Odsotnost z dela v primerih iz prvega odstavka tega člena odobri delavcu na podlagi njegove pisne prošnje, in sicer največ 1 mesec v posameznem koledarskem letu, če zaradi tega ni prizadet tehnološki proces. Delodajalec v primerih take odsotnosti poravnava prispevke, ki se plačujejo na plačo delavca.

V posebej utemeljenih primerih lahko delodajalec v primerih iz prvega odstavka odobri tudi odsotnost z dela za več kot 1 mesec v posameznem koledarskem letu, če zaradi tega ni prizadet tehnološki proces. Delodajalec v primerih take odsotnosti poravnava prispevke, ki se plačujejo na plačo delavca samo za 1 mesec..

29. LETNI DOPUST

110. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu letni dopust v trajanju najmanj 20 delovnih dni, ne glede na to ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Kot delovni dan se pri določanju letnega dopusta šteje 8 ur.

111. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu izrabo letnega dopusta po 6 mesecih nepretrganega delovnega razmerja v družbi. Če delavec po sklenitvi delovnega razmerja v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja, ima v letu sklenitve delovnega razmerja pravico do letnega dopusta, sorazmerno času trajanje delovnega razmerja.

V primeru upokojitve delavca, mu delodajalec zagotavlja izrabo celotnega letnega dopusta, odmerjenega za tekoče koledarsko leto, ne glede na datum upokojitve.

112. člen

Delodajalec upošteva, da delavec ni prekinil dela, če so mu mirovale pravice in obveznosti v skladu z zakonom in se mu zato seštevajo delovna doba pred prekinitvijo dela in po njej.

113. člen

Delodajalec določi delavcu dolžino letnega dopusta v delovnih dneh po tehle osnovah in merilih:

A. Zahtevnost dela:	dni
I. enostavna dela	6
II. manj zahtevna dela	7
III. srednje zahtevna dela	8
IV. zahtevna dela	9
V. zahtevnejša dela	10
VI. zelo zahtevna dela	11
VII. visoko zahtevna dela	12
VIII. najzahtevnejša dela	13
IX. izjemno pomembna, najzahtevnejša dela	14

B. Delovne razmere	dni
• za umski, telesni napor ter vplive okolja	od 1 do 4 dni
• za delo v izmeni	1 dan
• za nočno delo v izmeni	3 dni
• za nočno delo v neenakomernih izmenah	4 dni
• za nočno delo žensk v izmeni	5 dni

Število delovnih dni letnega dopusta po merilih iz 1. alinee se določi s splošnim aktom.

Pri določanju dolžine letnega dopusta v delovnih dnevih, se 2., 3., 4. in 5. alinea med seboj izključujejo.

C. Delovna doba:	dni
• do vključno 5 let	12
• nad 5 do vključno 10 let	13
• nad 10 do vključno 15 let	14
• nad 15 do vključno 20 let	15
• nad 20 do vključno 25 let	16
• nad 25 do vključno 30 let	17
• nad 30 do vključno 35 let	18
• nad 35 let	19

Č. Delovni uspeh:	
• za izjemni delovni uspeh v preteklem letu	3 dni

D. Posebne socialne in zdravstvene razmere, v katerih živi:	
• delavki samohranilki in delavcu samohranilcu z enim ali več	
• otroki do 15 let starosti	4 dni
• delavki materi in delavcu očetu z enim otrokom do 15 let starosti	2 dni
• delavki materi in delavcu očetu z dvema otrokoma do 15 let starosti	3 dni
• delavki materi in delavcu očetu z več kot dvema otrokoma do 15 let starosti za vsakega nadaljnjega otroka	1 dan
• delavcem s priznano najmanj 60 odstotno telesno okvaro	5 dni
• delovnim invalidom II. kategorije invalidnosti	5 dni
• drugim invalidom	3 dni
• delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno težje ali težko duševno prizadeto osebo	5 dni

Če izpolnjuje delavec pogoje iz 1., 2. in 3. alinee po dveh ali več alinejah, se mu določi letni dopust po tisti alineji, ki je zanj najugodnejša.

Pri določanju dolžine letnega dopusta 6. in 7. alineja med seboj izključujeta.

Pri sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto se delavcu na novo odmeri letni dopust za posamezno leto v primeru, če je to za delavca ugodneje in v primeru, če je manjše število dni posledica spremembe po točki B. tega člena. Pri novi odmeri letnega dopusta se delavcu sorazmerno upošteva čas, ko je delal v delovnih razmerah iz točke B. tega člena, pod pogojem, da je v novih delovnih razmerah delal vsaj en mesec.

E. Starost:

- delavki oziroma delavcu nad 50 let 3 dni

Delodajalec zagotavlja delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, letni dopust po tem členu, povečan za 7 dni.

114. člen

Delodajalec pri določanju letnega dopusta upošteva delavčevo skupno delovno dobo, oziroma starost delavca ali otroka, ki jo bo dosegel v tekočem letu, za katero se odmerja letni dopust.

Način odmere letnega dopusta se podrobneje uredi s splošnim aktom.

115. člen

Delodajalec sestavi načrt **izrabe** letnega dopusta, tako da omogoči delavcem izrabo dopusta:

- v mesecih: januar, februar, marec, april.....30% letnega dopusta
- v mesecih: maj, junij, julij, avgust, september.....40% letnega dopusta
- v mesecih: oktober, november, december.....30% letnega dopusta

Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

116. člen

Delodajalec je dolžan delavcu omogočiti izrabo letnega dopusta v enkratnem trajanju najmanj 12 delovnih dni v obdobju iz prejšnjega člena, ki ga izbere delavec. Obdobje, v katerem bo delavec izrabil ta del letnega dopusta, mora delodajalcu sporočiti do konca meseca februarja, o izrabi sami pa najmanj 30 dni pred nameravano izrabo.

Ne glede na določbe prejšnjega odstavka pa se delavec in delodajalec lahko dogovorita o drugačnem načinu izrabe letnega dopusta.

Če delodajalec delavcu ne omogoči izrabe letnega dopusta po prvem odstavku tega člena do konca koledarskega leta, mu je dolžan izplačati pogodbeno kazen v višini trikratnega nadomestila plače za neizrabljeni del dopusta do 12 delovnih dni oziroma dvakratnega nadomestila za neizrabljeni del letnega dopusta, če mu ni bila omogočena izraba celotnega letnega dopusta do 30.6. naslednjega leta.

117. člen

Delavec, ki dela v tujini lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta.

118. člen

Delodajalec omogoča delavcu, poleg pravice do izrabe letnega dopusta iz prvega odstavka 116. člena, tudi izrabo 1 dneva letnega dopusta na dan, ki ga delavec sam določi, ne glede na potrebe delovnega procesa, o čemer obvesti delodajalca najpozneje 3 dni pred izrabo.

V izjemnih primerih lahko delavec izrabi en dan dopusta tudi brez obvestila, če gre za nenadni dogodek, o katerem delavec ni mogel prej obvestiti delodajalca. To pa mora storiti najpozneje naslednji delovni dan oziroma izmeno, razen ob višji sili.

119. člen

Delodajalec je dolžan upoštevati, da delavec zaradi izrabe letnega dopusta v tekočem mesecu ne preseže svoje mesečne delovne obveznosti.

Način evidentiranja izrabe letnega dopusta se na podlagi razporeditve delovnega časa iz 6., 7., 8. in 10. alinee prvega odstavka 86. člena te pogodbe uredi s splošnim aktom.

Nastop letnega dopusta se odobri pisno. V kolikor delavcu letni dopust ni odobren mu mora delodajalec izdati pisno potrdilo, s katerega mora biti razvidno od kdaj do kdaj je delavec zaprosil za letni dopust in razlog, zakaj mu letni dopust ni odobren.

V primeru, da delodajalec delavcu ne odobri letnega dopusta, do katerega je delavec v skladu s 116. členom te pogodbe upravičen oziroma med njima do dogovora ni prišlo, lahko delavec izkoristi planirani letni dopust brez predhodne odobritve s tem, da o planirani izrabi letnega dopusta o tem obvesti delodajalca najkasneje 7 dni pred izrabo.

30. SLUŽBENA OBLEKA

120. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu službeno obleko v skladu s splošnim aktom.

31. ODGOVORNOST ZA DELOVNE OBVEZNOSTI

121. člen

Delavec je odgovoren za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, določenih z zakonom, drugimi predpisi, to pogodbo in s pogodbo o zaposlitvi.

122. člen

Delodajalec lahko delavcu za kršitve delovnih obveznosti, ugotovljene v postopku, ki je opredeljen v splošnem aktu iz 123. člena te pogodbe, izreče disciplinske sankcije določene z zakonom in sankcijo denarne kazni v višini do 15% mesečne plače za čas od 1 do 3 mesecev.

Osnova za obračun denarne kazni je bruto plača delavca za mesec, ko je bila kršitev storjena. V osnovo za izračun denarne kazni se ne vštevata del plače za nadurno delo, enkratne nagrade, plače na podlagi uspešnosti poslovanja in plače iz naslova dobička ter denarni zneski izplačani na podlagi 172. člena te pogodbe.

V skladu z zakonom, lahko delodajalec delavcu izreče tudi disciplinski ukrep začasne razporeditve na drugo delo najdalj za čas 3 mesece in le na tista dela in naloge, ki ustrezajo njegovi stopnji strokovne izobrazbe, pod pogojem, da ima delavec za ta dela in naloge potrebna znanja in zmožnosti. Če del, ki ustrezajo njegovi stopnji strokovne izobrazbe ni, lahko delodajalec v izrečenem disciplinskem ukrepu delavca razporedi na

druga dela in naloge, kjer se zahteva največ za 2 stopnji nižja strokovna izobrazba, s tem, da mora imeti delavec tudi v tem primeru potrebna znanja in zmožnosti.

V primeru izrečenega disciplinskega ukrepa začasne razporeditve na drugo delo, je delavec upravičen do plače po dejanskem delu, s tem, da je ta plača lahko nižja največ za 15% od plače, ki jo je delavec prejel pred izrečenim disciplinskim ukrepom iz prejšnjega odstavka.

123. člen

Vsa druga vprašanja v zvezi z odgovornostjo za delovne obveznosti, ki niso urejena s to pogodbo, se uredijo s splošnim aktom.

32. ODŠKODNINA

124. člen

Delodajalec lahko od delavca zahteva povrnitev škode, ki jo je povzročil pri delu oziroma v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti, lahko pa ga v celoti ali delno oprosti plačila škode.

125. člen

Delodajalec mora delavcu povrniti škodo, ki jo je ta utrpel na delu oziroma v zvezi z delom, po splošnih načelih obligacijskega prava.

Ob ugotovljenem nezakonitem prenehanju delovnega razmerja je delodajalec delavcu dolžan izplačati, poleg zneska ugotovljenega s sodbo sodišča, tudi 8 povprečnih mesečnih bruto plač delavca v zadnjih 3 mesecih dela kot pogodbeno kazen za nezakonito prenehanje delovnega razmerja.

33. POSEBNI VARNOSTNI UKREPI

a) Začasna prepoved opravljanja dela

126. člen

Delodajalec lahko s pisnim obvestilom izvršilnemu železniškemu delavcu začasno prepove opravljanje dela v primerih, ki jih določa zakon, in sicer:

- če po izvidu in mnenju ustrezne zdravstvene organizacije duševno ali telesno ni zmožen opravljati dela,
- če ne gre na zdravstveni pregled na katerega je poslan,
- če pri preverjanju strokovne usposobljenosti ne pokaže ustreznega znanja za opravljanje dela,
- če ne gre na strokovno preverjanje na katero je poslan.

Začasna prepoved opravljanja dela iz 1. alinee prejšnjega odstavka velja dokler traja delavčeva nezmožnost, delodajalec pa mu za ta čas zagotavlja pravice iz 52. in 182. člena te pogodbe.

Začasna prepoved opravljanja dela iz 2. in 4. alinee prvega odstavka velja dokler ne gre na pregled oziroma na strokovno preverjanje na katerega je poslan. V tem času lahko delodajalec delavcu odredi drugo delo, kjer se zahteva največ za 1 stopnjo nižja strokovna izobrazba, s tem, da mora imeti delavec za to delo potrebna znanja in zmožnosti. Pri opravljanju drugih del in nalog je delavec upravičen do plače po dejanskem delu.

Začasna prepoved opravljanja dela iz 3. alinee prvega odstavka velja največ 30 dni. V tem času lahko delodajalec delavcu odredi drugo delo, kjer se zahteva največ za 1 stopnjo nižja strokovna izobrazba, s tem, da mora imeti delavec za ta dela in naloge potrebna znanja in zmožnosti. Pri opravljanju drugega dela je delavec upravičen do plače po dejanskem delu, s tem, da je ta plača lahko nižja največ za 15% od plače, ki jo je delavec prejel pred odreditvijo drugega dela.

Delodajalec je dolžan delavcu, v času začasne prepovedi opravljanja dela iz prejšnjega odstavka tega člena, omogočiti ponovno preverjanje strokovne usposobljenosti. V kolikor delavec tudi pri ponovnem preverjanju strokovne usposobljenosti ne pokaže ustreznega znanja za opravljanje dela, ima pravico do opravljanja drugega ustreznega dela v skladu s 54. členom ter pogodbe. Če delavec odkloni drugo ustrežno delo, lahko delodajalec prične postopek za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, v skladu z 81. členom te pogodbe.

b) Začasna prepoved opravljanja dela na kraju samem

127. člen

Delodajalec lahko z odločbo na kraju samem začasno prepove delo izvršilnemu železniškemu delavcu v skladu z zakonom in to pogodbo, vendar najdalj do konca izmene.

Zaradi svojega duševnega ali telesnega stanja, lahko tudi izvršilni železniški delavec začasno prekine svoje delo in uveljavlja pravico, da zaradi duševnega in telesnega stanja, ki bi lahko ogrozilo varnost železniškega prometa, začasno, najdalj pa do konca izmene, ne opravlja svoje delo.

V primerih iz prvega in drugega odstavka, lahko delodajalec delavca, če je to potrebno, napoti na zdravniški pregled. Za ta čas pripada delavcu nadomestilo plače kot da bi delal, razen, če mu je odobreno nadomestilo za bolniško odsotnost.

Delavec ni upravičen do nadomestila plače iz prejšnjega odstavka, če odkloni zdravniški pregled ali se na zdravniškem pregledu ugotovi, da je pod vplivom alkohola ali psihoaktivnih sredstev.

Delodajalec je dolžan omogočiti delavcu nastop dela v skladu z njegovo razporeditvijo delovnega časa, ko ni več razlogov, zaradi katerih katerega mu je bilo začasno prepovedano opravljanje dela na kraju samem.

34. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

128. člen

Delavcu lahko preneha delovno razmerje, toda le v primerih, pod pogoji in na način, kot je določeno z zakonom.

35. DOLŽINA ODPOVEDNEGA ROKA

129. člen

Delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi določi odpovedni rok v primerih ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec, toda največ:

- za dela I., II. in III. stopnje strokovne izobrazbe 1 mesec,
- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe 2 meseca,
- za dela VI., VII., VIII. in IX. stopnje strokovne izobrazbe..... 3 mesece.

Med odpovednim rokom ima delavec za iskanje nove zaposlitve pravico do 12 urne mesečne odsotnosti z dela z nadomestilom plače.

Odsotnost lahko delavec porabi po urah v dogovoru z delodajalcem.

36. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

130. člen

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu vsem zaposlenim v družbi. Varnost in zdravje pri delu zagotavlja v skladu z zakonom in predpisi, izdanimi na njegovi podlagi ter splošnimi akti, ki natančneje opredeljujejo izvajanje ukrepov potrebnih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Delodajalec v sodelovanju s sindikati, izdela izjavo o varnosti pri delu v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu ter sprejme splošni akt o zaščitnih in varstvenih sredstvih.

Delodajalec mora sindikate obveščati o stanju varstva in zdravja pri delu ter o izvedenih varnostnih ukrepih, ki jih je pripravil na zahtevo inšpekcije dela.

Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

Delodajalec je dolžan zagotavljati takšne delovne procese, ki so prilagojeni telesnim in duševnim zmožnostim delavca, delovno okolje in sredstva za delo morajo glede na naravo dela zagotavljati delavcu varnost in ne smejo ogroziti njegovega zdravja.

Delodajalec z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu delavcu ne sme povzročiti finančnih obveznosti, prav tako ne smejo zdravstvene posledice dela prizadeti delavčeve plače, ter posegati v njegov z delom pridobljeni materialni in socialni položaj.

Ukrepi delodajalca, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu ne smejo povzročati delavcem nobenih finančnih obveznosti.

37. PREHRANA MED DELOM

131. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu prehrano med delom ali povračilo stroškov v skladu z določbami te pogodbe.

Delavcem, ki delajo v krajih, kjer ni razdeljevalnic hrane, prevoz tople hrane organizira tako, da imajo možnost na delovnem mestu zaužiti topli obrok.

Delodajalec zagotavlja delavcem tople napitke pri delu, ko je temperatura pod - 5 oziroma hladno pitno vodo ali drug ohlajen brezalkoholni napitek, ko je temperatura nad 25 °C.

Ob izrednih dogodkih oziroma okoliščinah delodajalec zagotavlja, tistim delavcem, ki opravljajo delo izven rednega delovnega časa, dodatno prehrano (topli obrok).

38. POSEBNO VARSTVO MLADINE, ŽENSK, MATERINSTVA IN STAREJŠIH DELAVCEV

a) Posebno varstvo mladine

132. člen

Varstvo mladine se izvaja v obliki posebnih omejitev glede delovnega časa, počitka in odmora določenih z zakonom, prepovedi nočnega dela, podaljšanja letnega dopusta, prepovedi zdravju škodljivega dela, dela v zdravju škodljivem okolju, v prepovedi posebno težkega fizičnega dela in dela preko polnega delovnega časa.

Delodajalec je dolžan delavce, ki še niso dopolnili 18 let starosti, zavarovati za morebitno invalidnost ali težje telesne okvare tudi v primerih, ko ti opravljajo proizvodno prakso ali praktičen pouk uvajanja v delo, kakor tudi zagotoviti varstvena in zaščitna sredstva.

b) Varstvo žensk in materinstva

133. člen

Delavke v delovnem razmerju imajo pravico do posebnega varstva med nosečnostjo, porodom in v zvezi z materinstvom.

Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu ter delavka, ki doji otroka ne sme opravljati dela, ki bi poslabšalo njen zdravstveni položaj ali bi negativno vplivalo na razvoj otroka v materinem telesu. Mnenje o prepovedi del da zdravstvena organizacija.

Če je treba delavki iz prejšnjega odstavka tega člena zagotoviti delo na drugem delovnem mestu, ima pravico do plače, ki jo je prejela na prejšnjem delovnem mestu, oziroma plače, ki je zanj ugodnejša.

Delavki materi, ki ima otroka, starega do 7 let, delodajalec ne sme naložiti delo preko polnega delovnega časa in tudi ne nočno delo brez njenega soglasja.

Nočno delo žensk se sme opravljati, ko so izpolnjeni tile pogoji:

- zagotovljeno varstvo otroka,
- urejen prevoz,
- zagotovljen nadzor delovnega procesa,
- zagotovljeno zdravstveno varstvo,
- daljši letni dopust,
- ustrezen počitek med izmenami,
- zagotovljen topli obrok med delom.

Nočno delo žensk se ne sme opravljati v primerih:

- če gre za težko fizično ali zdravju škodljivo delo,
- če je mogoče delo organizirati v dnevnem delovnem času.

c) Varstvo starejših delavcev

134. člen

Delavci, starejši od 55 let in delavke, starejše od 50 let, uživajo posebno varstvo, ki jih zakon določa za starejše delavce.

Delodajalec je dolžan, v okviru možnosti, starejšemu delavcu zagotoviti opravljanje ustreznega dela.

Pred pričetkom opravljanja drugega ustreznega dela mora biti delavec napoten na zdravniški pregled.

V primeru iz prejšnjega odstavka ima delavec pravico do plače, ki jo je prejemal na prejšnjem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

39. OBVEZNOSTI DELODAJALCA OB SMRTI ZARADI NESREČE PRI DELU ALI SMRTI AKTIVNEGA DELAVCA IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IZ ZDRAVSTVENEGA IN NEZGODNEGA ZAVAROVANJA TER PROSTOVOLJNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA

135. člen

Ob smrti zaradi nesreče pri delu ali smrti aktivnega delavca je delodajalec dolžan izpolniti obveznosti, ki so določene v splošnem aktu.

S splošnim aktom oziroma s posebno pogodbo, se določijo obveznosti delodajalca glede zdravstvenega in nezgodnega zavarovanja delavcev ter prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

40. IZOBRAŽEVANJE

136. člen

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

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

Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali, če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti prenehanju delovnega razmerja.

Glede na obliko izobraževanja ločimo:

- strokovno izobraževanje delavcev,
- oblike funkcionalnega izobraževanja v zvezi z delom, ki ga delavec opravlja,
- izobraževanje ob delu,
- izobraževanje iz dela.

Delodajalec mora delavcu, ki ga je napotil na izobraževanje, ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto v skladu s pridobljeno strokovno izobrazbo takoj po končanem izobraževanju, delavca, ki se je izobraževal v obojestranskem interesu pa v času, določenem s pogodbo.

137. člen

Izvršilni železniški delavci in drugi delavci, se po posebnih predpisih ali nalogu delodajalca vključujejo v obvezno izobraževanje, ki je organizirano med delovnim časom. Čas izobraževanja se šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

138. člen

Delavcu, ki je napoten na strokovno izobraževanje v zvezi z delom, ki ga opravlja (funkcionalno izobraževanje), pripada nadomestilo plače in povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem:

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

Delavec ima pravice do povračila stroškov iz prejšnjega odstavka, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem.

Delodajalec zagotavlja delavcu nadomestilo plače tudi v primeru, ko je funkcionalno izobraževanje organizirano izven rednega delovnega časa, razen če se s posebno pogodbo dogovorita drugače.

139. člen

Delavec, ki se vključi v organizirano obliko izobraževanja za pridobitev ustrezne ali višje stopnje strokovne izobrazbe zunaj delovnega časa (izobraževanje ob delu) in je to izobraževanje v interesu delodajalca, sklene z delodajalcem posebno pogodbo o **izobraževanju**, s katero se uredijo vse pravice in obveznosti.

Delodajalec zagotavlja delavcu odsotnost z dela z nadomestilom plače, in sicer:

- 3 delovne dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- 5 delovnih dni za vsak izpit na višji ali visoki stopnji izobraževanja,
- 10 delovnih dni za zaključni izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti oziroma 15 delovnih dni za maturo,
- 20 delovnih dni za diplomo na višji ali visoki šoli,
- 10 delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- 30 delovnih dni za magistrski izpit,
- 40 delovnih dni za doktorat.

Poleg odsotnosti iz prejšnjega odstavka, delavcu pripada odsotnost tudi na dan, ko opravlja izpit.

Do odsotnosti iz prejšnjih dveh odstavkov je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.

Delavcu, ki se izobražuje v interesu delodajalca, delodajalec povrne stroške:

- plačila vpisnine oziroma šolnine,
- prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi od kraja bivanja do kraja šolanja.

Delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, delodajalec z razporeditvijo delovnega časa omogoči izobraževanje v skladu s svojimi možnostmi, poleg tega pa delavcu omogoči pravico do plačane odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. Druge medsebojne odnose pa lahko delavec in delodajalec uredita s posebno pogodbo.

140. člen

Delodajalec zagotavlja sredstva za izvajanje letnega programa izobraževanja, ki poleg tekočega strokovnega izobraževanja, povezanega z delom, zagotavlja delavcem tudi usposabljanje za varno delo v družbi.

Predstavnikom delavcev v nadzornem svetu delodajalec zagotavlja 5 dni usposabljanja za delo v tem organu, plačilo kotizacij ter nadomestilo plače za čas izobraževanja.

141. člen

Delodajalec lahko delavcu, ki je neupravičeno odklonil izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, ponudi novo pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom.

Do odklonitve izobraževanja, izpopolnjevanja, usposabljanja in poklicne rehabilitacije, ima pravico:

- noseča delavka in mati z otroki do 7 let starosti,
- delavka oziroma delavec, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno težje in težko duševno prizadeto osebo,
- delavka starejša od 50 oziroma delavec od 55 let,
- delovni invalid starejši od 50 let.

Delavci iz prejšnjega odstavka imajo pravico do odklonitve izobraževanja, izpopolnjevanja, usposabljanja in poklicne rehabilitacije samo v primerih, ko so le ta organizirana izven rednega delovnega časa.

142. člen

Delodajalec sklene s štipendistom posebno pogodbo, ki natančno opredeljuje njune medsebojne pravice in obveznosti.

143. člen

Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi:

- plačilo za opravljeno delo v skladu s to pogodbo in posebno pogodbo,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za morebitno poklicno bolezen in poškodbe na delu,
- prehrano med delom,
- povračilo za prevoz na delo,
- ustrezno mentorstvo in inštruiranje.

Delodajalec zagotavlja vajencem, ki so sklenili učno pogodbo, poleg pravic določenih z zakonom tudi pravico do povračila stroškov za prevoz na delo.

144. člen

Delodajalec zagotavlja opravljanje pripravništva vsem svojim kadrovskim štipendistom v vseh primerih, ko je to obvezno po zakonu.

145. člen

Če delodajalec ne izpolni obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec oproščen svojih obveznosti iz te pogodbe. Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe, je dolžan delodajalcu povrniti vse stroške izobraževanja.

41. PRIZNANJA

146. člen

Priznanja za delavce, ki izpolnijo določeno delovno dobo v družbah iz 1., 2. in 3. alineje 1. točke 1. člena te pogodbe, se uredijo s splošnim aktom.

42. OBVEŠČANJE DELAVCEV IN SINDIKATOV

147. člen

Delodajalec zagotavlja organizirano in objektivno obveščanje delavcev in sindikatov.

148. člen

Delodajalec zagotavlja gmotne, finančne in druge razmere za sistem obveščanja, ki temelji na:

- pravici delavca in sindikata do pravočasnih, resničnih, popolnih, razumljivih in rednih podatkov ter informacij,
- pravici delavcev in sindikatov, da dejavno sodelujejo pri medsebojnem obveščanju in da ga organizirajo v vseh možnih oblikah.

149. člen

Delodajalec zagotavlja ustno obveščanje oziroma komuniciranje na zborih in na sestankih, ki jih organizira sindikat, pisno obveščanje pa s pisnimi informacijami, poročili, analizami, predlogi splošnih aktov itd.

150. člen

Delodajalec pisno obvešča delavce in sindikate o:

- večletnih in letnih planih,
- pomembnejših osnovnih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na njihov gmotni in socialni položaj,
- doseženih letnih in medletnih poslovnih rezultatih,
- osnutkih oziroma predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo urejajo določena vprašanja o delovnih razmerjih in delitvi plač ter druga vprašanja, ki so zanje pomembna.

O vprašanjih iz 1. in 2. alinee prejšnjega odstavka delodajalec obvešča sindikate pred odločitvijo, o vprašanjih iz 3. alinee prejšnjega odstavka po poteku vsakega obračunskega obdobja, o vprašanjih iz 4. alinee prejšnjega odstavka pa 7 dni pred odločitvijo.

Poleg tega je delodajalec dolžan obveščati sindikate o vseh zadevah opredeljenih v: 8., 74., 84., 97., 147. in 179. členu Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 42/02).

Delodajalec je dolžan akte iz 4. alinee prvega odstavka objaviti v internem glasilu družbe ali na drug običajen način v 30 dneh od sprejema.

Delodajalec o dokumentih in informacijah, ki so v skladu z zakonom ali akti družbe, določeni kot poslovna tajnost, ni dolžan obveščati.

151. člen

Holding Slovenske železnice, d.o.o. izdaja glasilo železničarjev Slovenije. Sindikati imajo pravico do imenovanja najmanj enega člana v uredniški odbor.

152. člen

Delodajalec vsem zainteresiranim upokojenim delavcem, ki so bili zaposleni v družbi iz 1. alinee 1. točke 1. člena te pogodbe, zagotovi brezplačno dostavo glasila.

43. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATOV

153. člen

Delodajalec ne sme s svojimi odločitvami omejiti delovanja sindikatov.

Pooblaščenim predstavnikom sindikatov zagotavlja podatke o vseh vprašanjih, pomembnih za gmotni, socialni in družbenoekonomski položaj delavcev.

Pred sprejemom odločitev, pomembnih za gmotni, socialni in družbenoekonomski položaj delavcev, obravnava mnenje in predloge sindikatov in se do njih opredeli.

154. člen

Delodajalec je dolžan vročiti vabila z gradivi ter omogočiti sodelovanje predstavnikom sindikatov na sejah vseh organov družbe, kadar se obravnavajo zadeve, ki se nanašajo na socialnoekonomski in delovni položaj ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz dela in iz delovnega razmerja.

155. člen

Delodajalec zagotavlja sindikatom za opravljanje sindikalnih dejavnosti 1 uro letno na delavca družbe. Tako določeno število ur se glede na število članov, razdeli med posamezne sindikate.

V ure za opravljanje sindikalnih dejavnosti se ne štejejo:

- delo profesionalnega člana sindikata,
- delo v organih sindikata, organiziranega na republiški ravni,
- delo pogajalske skupine pri pripravi in sklepanju kolektivnih pogodb,
- izobraževanje sindikalnih zaupnikov,
- odziv na vabilo delodajalca.

156. člen

Delodajalec zagotavlja sindikatom plačilo profesionalnega delavca, in sicer na vsakih 800 članov 1 profesionalnega delavca.

Ne glede na prejšnji odstavek se lahko z dogovorom med sindikatom in delodajalcem določi število profesionalnih sindikalnih delavcev ne glede na število članov sindikata.

157. člen

Sindikati lahko med svojimi sindikalnimi zaupniki določijo tiste sindikalne zaupnike, ki uživajo varstvo v skladu z zakonom, to pogodbo in drugimi predpisi na vsakih 40 članov sindikata.

Sindikat je dolžan pisno obvestiti delodajalca o določitvi sindikalnega zaupnika iz prejšnjega odstavka v roku 7 dni po določitvi.

Varstvo sindikalnih zaupnikov, v skladu z zakonom, uživajo tisti delavci, za katere je bil delodajalec obveščen, da imajo status sindikalnega zaupnika in sicer od trenutka izdaje obvestila.

Delodajalec zagotavlja sindikalnim zaupnikom izkaznico, ki omogoča brezplačno vožnjo z vlakom na območju Republike Slovenije.

158. člen

Ko delavec preneha profesionalno opravljati funkcije v sindikatu, nadaljuje z opravljanjem dela na delovnem mestu po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni pred nastopom funkcije. Če tega delovnega mesta ni, mora delodajalec zagotoviti delavcu enakovredno delovno mesto z enako osnovno plačo.

159. člen

Delodajalec zagotavlja sindikatom prostorske, tehnične in administrativne pogoje za delo. O teh in drugih razmerah za sindikalno delo, se delodajalec in posamezni sindikat dogovorita s posebno pogodbo.

160. člen

Delodajalec zagotavlja sindikatom brezplačni obračun članarine za njihove člane na podlagi pristopnih oz. izstopnih izjav.

44. STAVKA

161. člen

Sindikati uporabljajo za organiziranje in vodenje stavke lastna sindikalna stavkovna pravila ter poseben dogovor o opravljanju železniškega prometa v času stavke v skladu z zakonom.

162. člen

Za operativno izvajanje stavke in hitrejši pretok informacij, delodajalec omogoča stavkovnemu odboru uporabo telekomunikacijskih sredstev v družbi.

C. TARIFNI DEL

45. SPLOŠNE DOLOČBE

163. člen

S tarifnim delom te kolektivne pogodbe se določajo:

- merila za delitev plač,
- dodatki k osnovni plači in plačila za posebne delovne razmere,
- nadomestila plač,
- druga določila o plačah,
- plače na podlagi uspešnosti poslovanja in dobička,
- druga plačila,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- izplačilo plač.

Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače, nadomestila in druge osebne prejemke, so v bruto zneskih, če ni v posameznem členu izrecno določeno, da gre za neto zneske.

46. MERILA ZA DELITEV PLAČ

a) Izhodiščna plača

164. člen

Zneski izhodiščnih plač po posameznih tarifnih razredih in eskalacijska lestvica, so določeni v tarifni prilogi te pogodbe.

Izhodiščne plače, so minimum vsakega tarifnega razreda, se zagotavljajo s temile količniki:

Tarifni razred	Opis	Količnik:
I.	Enostavna dela,.....	1,00
II.	Manj zahtevna dela,.....	1,10
III.	Srednje zahtevna dela,.....	1,23
IV.	Zahtevna dela,	1,37
V.	Zahtevnejša dela,.....	1,55
VI.	Zelo zahtevna dela,.....	1,85
VII.	Visoko zahtevna dela	2,10
VIII.	Najzahtevnejša dela,.....	2,50
IX.	Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela,	3,00

b) Osnovna plača

165. člen

Delodajalec v pogodbi o zaposlitvi delavca opredeli osnovno bruto plačo s plačilnim razredom in zneskom osnovne bruto plače v SIT, in sicer na podlagi:

- zahtevnosti določenega delovnega mesta, na katero je delavec razporejen, izražene s plačilnim razredom delovnega mesta,
- dodatnih plačilnih razredov za neposredno vodenje.

Znesek osnovne bruto plače izražen v SIT, se določi tako, da se količnik njegovega plačilnega razreda povečanega za dodatne plačilne razrede za neposredno vodenje, pomnoži z vrednostjo izhodiščne plače.

Dodatni plačilni razredi za neposredno vodenje se določijo po stopnji odgovornosti, ki nastaja v zvezi s posrednim ali neposrednim usklajevanjem, pomočjo in usmerjanjem dela drugih delavcev. Pri tem se upošteva tudi kvalifikacijska struktura in število delavcev v skupini. Po navedenih merilih lahko delavec pridobi 1., 2. ali 3 dodatne plačilne razrede za neposredno vodenje, ki se prištejejo k plačilnemu razredu delovnega mesta, na katero je delavec razporejen.

Delovna mesta, na katerih se opredelijo dodatni plačilni razredi za neposredno vodenje, se določijo s splošnim aktom.

c) Plača delavca

166. člen

Plača delavca je sestavljena iz osnovne plače, dodatkov in nadomestil. Plača delavca, obračunana v skladu s to pogodbo, pomeni za delodajalca tisti minimum, ki ga neposredno zavezuje pri plačilu delavca.

č) Določanje zahtevnosti delovnih mest in plačilnih razredov delovnih mest

167. člen

Delodajalec v soglasju s sindikati določi tarifni razred posameznega delovnega mesta, tako da ga razvrsti v enega od tarifnih razredov po zahtevani stopnji izobrazbe (poklica). Ob pritožbi delavca lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo ali sproži arbitražni postopek.

Delovna mesta, ki so razvrščena v tarifne razrede, se v sodelovanju s sindikati razvrstijo v plačilne razrede po zahtevnosti del. Kriteriji za to razvrščanje so predvsem:

- delovne izkušnje,
- funkcionalna znanja (zahtevana in dodatna),
- odgovornosti (za rezultate lastnega dela, za delovna sredstva ter predmete dela, za varnost železniškega prometa, za vodenje in varnost izvajalcev),
- naponi in poslabšane delovne razmere.

Razvrstitev vseh delovnih mest v družbi v tarifne razrede, skupaj s plačilnimi razredi, se enkrat letno objavi v internem glasilu družbe ali na drug običajen način.

168. člen

Plače delavcev so javne, dejanska izplačila delavcev pa so zaupna.

d) Napredovanje delavcev

169. člen

Delavci lahko napredujejo na svojem delovnem mestu za največ 5 plačilnih razredov, merjeno v razliki količnikov. O napredovanju na delovnem mestu odloča delodajalec v skladu s splošnim aktom, v katerem se, ob upoštevanju značilnosti posamezne dejavnosti oziroma poklica določijo pogoji za napredovanje.

e) Določanje plač strokovnjakom

170. člen

Delodajalec lahko za izjemne strokovnjake, katerih znanje se je z referencami, ki temeljijo na rezultatih, potrdilo v družbi ali na trgu, določi tudi višjo plačo, kot je določena s to pogodbo.

f) Ugotavljanje delovne uspešnosti

171. člen

Delodajalec ugotavlja individualno uspešnost delavca s specifičnimi, za dejavnost in poklic značilnimi osnovami in kriteriji. Pri tem upošteva zlasti naslednje kriterije:

- kvaliteta dela,
- obseg dela,
- doseganje rokov,
- racionalna raba delovnih sredstev in materiala,

Kriterije in način ugotavljanja individualne delovne uspešnosti se podrobneje opredelijo s splošnim aktom.

172. člen

Delodajalec lahko dodeli enkratni denarni znesek ali drugo obliko gmotne spodbude delavcu, ki pri svojem delu doseže izjemne rezultate ali s svojim ravnanjem prepreči nesrečo v železniškem prometu.

Kriteriji za dodelitev enkratnega denarnega zneska ali drugo obliko gmotne spodbude delavcu, ki s svojim ravnanjem prepreči nastanek materialne škode ali nesrečo v železniškem prometu, se podrobneje opredelijo s splošnim aktom.

47. DODATKI K OSNOVNI PLAČI IN PLAČILA ZA POSEBNE DELOVNE RAZMERE

a) Dodatek za stalnost

173. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu, ki doseže v družbi 20 let skupne delovne dobe, dodatek za stalnost v višini 0,25% osnovne plače za vsako leto nad 20 let.

Povečan dodatek za stalnost se delavcu obračunava z naslednjim mesecem, ko je dopolnil polno leto skupne delovne dobe.

b) Dodatek za skupno delovno dobo

174. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu za vsako leto skupne delovne dobe, dodatek v višini 0,5 % osnovne plače delavca.

Povečan dodatek za skupno delovno dobo se delavcu obračunava z naslednjim mesecem, ko je dopolnil polno leto skupne delovne dobe.

c) Dodatek za izmensko delo

175. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu dodatek za izmensko delo, in sicer:

- za enakomerno zaporedje izmen 10 %
- za izmene z različnimi časi nastopov in različnimi časi konca dela v nepravilnem zaporedju 15 %

Delavcem pripada dodatek za celoten čas dela iz 1. oziroma 2. alinee, če so v razpored delovnega časa vključene tudi nočne izmene.

Delavcem, ki opravljajo delo v izmenah in delavcem, ki opravljajo delo v skladu s 3. alinejo prvega odstavka 86. člena te pogodbe, kjer se nočno delo ne pojavlja, se za dodatek v višini iz 1. alinee prvega odstavka, štejejo ure opravljenega dela od 13.00 ure dalje, oziroma vse ure opravljene ob sobotah, nedeljah in praznikih.

Podlaga za obračun je osnovna plača delavca oziroma ustrezna urna postavka.

č) Dodatki in plačila za posebne delovne razmere

176. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu dodatke za delovni čas, ki je za delavce manj ugoden, v temle odstotku od osnove:

- za nočno delo.....50%
- za delo ob sobotah.....25 %
- za nadurno delo40%
- za delo na dela proste dneve po zakonu50%
- za delo ob nedeljah75%
- za delo iz 31.12. na 01.01. in za delo od 24.12. do 25.12. od 18.00 do 6.00 ure100%
- za delo v deljenem delovnem času:
 - za prekinitev dela do 2 ur20 %
 - za prekinitev dela 2 uri in več25%

Delodajalec zagotavlja delavcu plačilo za posebne delovne razmere v tehle odstotkih od osnove:

- za stalno pripravljenost na domu ob delavnikih.....15%
- za stalno pripravljenost na domu ob sobotah, nedeljah in praznikih.....20%

Za prekinitev dela v izmenah iz četrtega odstavka 83. člena te pogodbe, pripada delavcu posebno plačilo v višini:

- za čas prekinitve dela v izmeni ob delavnikih med 6. in 22. uro v višini25%
- za čas prekinitve dela v izmeni ob delavnikih med 22. in 6. uro naslednjega dne45%
- za čas prekinitve dela v izmeni na soboto in nedeljo oziroma praznik med 6. in 22. uro.....35%
- za čas prekinitve dela v izmeni na soboto in nedeljo oziroma praznik med 22. in 6. uro naslednjega dne65%

Za čas, prebit v obračalni enoti po 3. alineji tretjega odstavka 83.člena, pripada delavcem posebno plačilo v višini 20% ob delavnikih in 30 % ob sobotah, nedeljah in praznikih.

Podlaga za izračun dodatkov in plačil je osnovna plača delavca oziroma ustrezna urna postavka.

Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

177. člen

V kolikor je delavcu opredeljeno dežurstvo na delovnem mestu, se dežurstvo šteje v polni delovni čas, delavcu pa pripada plačilo kot za redno delo.

178. člen

Za delo v razmerah, pri katerih je delavec občasno izpostavljen posebnim negativnim vplivom okolja in povečani nevarnosti in drugim posebnim zahtevam delovnega mesta, se obračuna posebni dodatek, ki se določi s splošnim aktom.

Delavcu pripadajo posebni dodatki le za čas, ko je delavec dejansko delal v teh razmerah.

Zneski, navedeni v splošnem aktu iz prvega odstavka tega člena, se valorizirajo v skladu z eskalacijsko lestvico te pogodbe.

48. NADOMESTILA PLAČE

179. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu nadomestilo plače za:

- državne praznike in druge proste dneve po zakonu,
- letni dopust,
- odsotnosti z dela do 7 dni v skladu s 107. členom te pogodbe,
- odsotnosti z dela v skladu s 108., 127., 129., 138., 139., 140. in 155. členom te pogodbe,
- odsotnosti z dela zaradi rednih in izrednih občasnih zdravstvenih pregledov na katerega delavca napoti delodajalec.

Način obračunavanja in izplačevanja nadomestila plače iz prejšnjega odstavka se podrobneje uredi s splošnim aktom.

a) Nadomestilo plače za čas bolezni

180. člen

Ob bolezni delodajalec zagotavlja delavcu nadomestilo plače v tej višini:

- za nezmožnost za delo zaradi bolezni 90 %
- za poškodbe pri delu in poklicne bolezni 100 %

b) Nadomestilo plače delavcu, ki mu začasno ni mogoče zagotoviti dela

181. člen

Če delavcu začasno ni mogoče zagotoviti dela v družbi, mu delodajalec zagotavlja nadomestilo plače v višini 100%, razen v primeru višje sile (požar, poplava, potres ipd.), ko delavcu pripada nadomestilo v skladu z zakonom.

c) Nadomestilo plače delavcu invalidu, delavcu z zmanjšano delovno zmožnostjo in delavcu, ki ne izpolnjuje zdravstvenih pogojev, določenih s posebnimi predpisi

182. člen

Delodajalec zagotavlja delavcem v primerih iz 51. in 52. člena te pogodbe, nadomestilo plače v višini 100%.

Podlaga za izračun je plača, ki jo je delavec prejel pred zmanjšano delovno zmožnostjo oziroma pred nevarnostjo za nastanek invalidnosti, usklajena z rastjo plač v družbi. Nadomestilo se zmanjša za znesek, ki ga delavec prejme od Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Republike Slovenije.

183. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu invalidu, delavcu z zmanjšano delovno zmožnostjo in delavcu, ki ne izpolnjuje zdravstvenih pogojev, določenih s posebnimi predpisi, plačo, kakršno je prejemal pred opravljanjem drugega dela, oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

Delavcu, pri katerem je invalidnost, zmanjšana delovna zmožnost ali neizpolnjevanje zdravstvenih pogojev, določenih s posebnimi predpisi nastala kot posledica bolezni odvisnosti (uživanje psihoaktivnih sredstev in alkoholizem), pripada nadomestilo plače v skladu z zakonom.

184. člen

Delavcu iz 134. člena te pogodbe, za katerega se na predlog sindikata, neposrednega vodje in na podlagi odločbe zdravstvenega organa ugotovi zmanjšana delovna zmožnost (starost, delovna intenzivnost, zahteve tehnološkega procesa), delodajalec zagotavlja plačo, kakršno je prejemal pred opravljanjem drugega dela oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

č) Nadomestilo plače delavcu, ki je v priporu

185. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu, ki je v priporu, odrejen zaradi suma storitve kaznivega dejanja povzročitve prometne nesreče iz malomarnosti po 325. členu Kazenskega zakonika RS (Ur. l. RS, št. 63/94 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljnjem besedilu KZ), kaznivega dejanja ogrožanja posebnih vrst javnega prometa po 326. členu KZ kaznivega dejanja opustitve nadzorstva v javnem prometu po prvem odstavku 328. člena KZ, nadomestilo plače, in sicer:

- 50% plače, če delavec preživlja družino,
- 33% plače, če delavec ne preživlja družine.

d) Materialno nadomestilo delavcem med stavko

186. člen

Delavci, so med stavko upravičeni do nadomestila v višini 90 % plače za največ 40 delovnih ur pod temi pogoji:

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov,
- da je stavka organizirana v skladu z zakonom,
- da kršitev kolektivne pogodbe ugotovi komisija za razlago te pogodbe.

Delodajalec izplača upravičena nadomestila za čas stavke skupaj z obračunom plače v obračunskem mesecu.

Delavcem, ki morajo med stavko zagotavljati opravljanje železniškega prometa in storitev v skladu z zakonom, pripada za čas dejanskega dela obračun plače za redno delo, po določitih te pogodbe.

187. člen

Podlaga za izračun nadomestil iz 179., 180., 181., 182., 185. in 186. člena je izplačana plača delavca v mesecu pred izplačilom nadomestila, povečana z rastjo plač v družbi.

V osnovo za izračun nadomestila se ne všttevajo: plačilo nadur, enkratne nagrade, plača na podlagi uspešnosti poslovanja, plača iz naslova dobička, denarni zneski, izplačani na podlagi 172. člena te pogodbe, druga plačila po tej pogodbi ter povračila stroškov v zvezi z delom. .

Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

f) Nadomestilo za inovativno dejavnost

188. člen

Delodajalec zagotavlja delavcem nadomestilo za inovacijo, ki se določi v skladu s pogodbo in s splošnim aktom, ki ga sprejme delodajalec v sodelovanju s sindikati.

Delavcu pripada za inovacijo najmanj 3 % letne čiste gospodarske koristi, če izpolnjevanje in izboljševanje delovnega procesa ni redna delovna zadolžitev delavca.

g) Druga nadomestila

189. člen

V primeru porodniškega oziroma starševskega dopusta ter za nego obolelega družinskega člana in presaditev živega tkiva ali organov je delavec upravičen do nadomestil v skladu z zakonom.

49. DRUGA DOLOČILA O PLAČAH

a) Plača za opravljanje drugega dela

190. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu v primeru opravljanja drugega dela po 49. členu te pogodbe plačo, kakršno prejema po pogodbi o zaposlitvi oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

b) Plača delavca, ki kot presežni delavec sklene novo pogodbo o zaposlitvi

191. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu, čigar delo je postalo nepotrebno in je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, za katero se zahteva nižja stopnja izobrazbe, plačo po plačilnem razredu, ki je določen za to delovno mesto.

c) Plača profesionalnega sindikalnega delavca

192. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu, ki opravlja profesionalno funkcijo sindikalnega zaupnika plačo, ki je enaka plači, ki jo je prejemal pred izvolitvijo ali imenovanjem, ali plačo, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če je ta zanj ugodnejša. Za plače, ki jo prejemajo zaposleni z enako izobrazbo se šteje povprečna plača tarifne skupine, v kateri je bil delavec razporejen na dan izvolitve oziroma imenovanja. Tako ugotovljena plača ne more biti nižja od povprečne plače vseh zaposlenih v VI. tarifni skupini.

Plače iz prejšnjega odstavka tega člena se usklajujejo enako kot izhodiščne plače po tej pogodbi.

č) Plača pripravnika in delavca na usposabljanju

193. člen

Delavec pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70% osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu, za katero se usposablja.

Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

Na mentorjev predlog se lahko pripravniku oziroma delavcu, ki se usposablja oziroma uvaja v delo poveča plača do 30 %, če ta dosega več kot pričakovano delovno uspešnost.

d) Plačilo učencem in študentom na praksi in vajencem

194. člen

Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na obvezni praksi plačilo za polni delovni čas v višini:

- učenci srednje strokovnih izobraževalnih programov20 %
- študenti višjih strokovnih programov30 %
- študenti visoko strokovnih in univerzitetnih programov... ..40 %

Podlaga za izračun je povprečna plača v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.

Učenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo in povračila stroškov v zvezi z delom po tej pogodbi.

Učenci in študenti na praksi imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

Vajenci imajo poleg pravice do plačila v skladu z zakonom in učno pogodbo, tudi pravico do dodatkov iz 175., 176. in 178. člena te pogodbe.

e) Plačilo delavcu, ki usposablja pripravnika oziroma delavca na svojem delovnem mestu

195. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu, ki poleg svojega rednega dela opravlja delo mentorja oziroma inštruktorja delovne prakse plačilo, in sicer:

- delavcu, ki usposablja pripravnika oziroma delavca na svojem delovnem mestu za samostojno delo, 10% na uro,
- delavcu, ki usposablja pripravnika oziroma delavca na svojem delovnem mestu za izvršilnega železniškega delavca, 30% na uro.

Podlaga za izračun je osnovna plača delavca oziroma ustrezna urna postavka.

50. PLAČA NA PODLAGI USPEŠNOSTI POSLOVANJA IN DOBIČKA

196. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo vključil v veljavni plačni sistem ugotavljanje in enkratno izplačilo dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja, ki se izplača do 20. decembra. Kriterije za določitev in višino tega dela plače določita delodajalec in sindikati s splošnim aktom.

Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače iz prejšnjega odstavka sorazmerno obračunanim plačam za obdobje, ko je delal.

O delitvi dobička, do katerega imajo delavci pravico, odloča delodajalec.

51. DRUGA PLAČILA

a) Regres za letni dopust

197. člen

Regres za letni dopust pripada delavcem enkrat letno in se izplača do konca junija. Višina regresa je določena v tarifni prilogi.

Pravica delavca do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do letnega dopusta.

b) Jubilejne nagrade

198. člen

Delodajalec izplača delavcu jubilejno nagrado in sicer:

- za 10 let skupne delovne dobe,	35%
- za 20 let skupne delovne dobe,	50%
- za 30 let skupne delovne dobe,	70%

Osnova za izračun je povprečna plača na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

Jubilejno nagrado izplača najpozneje do 15. v naslednjem mesecu, ko je delavec izpolnil jubilej.

c) Odpravnina ob upokojitvi

199. člen

Delodajalec izplača delavcu ob upokojitvi odpravnino v višini treh povprečnih bruto plač na zaposlenega v Republiki Sloveniji oziroma v višini treh zadnjih bruto plač delavca, če je to zanj ugodnejše.

Delavec ni upravičen do odpravnine ob upokojitvi, če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do razlike, če je znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine.

Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.

Če se delavec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.

č) Odpravnina delavčevi družini ob smrti delavca

200. člen

Delodajalec izplača delavčevi družini ob smrti delavca odpravnino v višini treh povprečnih **bruto** plač na zaposlenega v Republiki Sloveniji oziroma v višini treh zadnjih bruto plač delavca, če je to zanj ugodnejše.

Odpravnina iz prejšnjega odstavka se izplača v roku 3 dni po pridobitvi uradnega dokumenta o smrti delavca.

d) Odpravnina zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov

201. člen

Delodajalec izplača odpravnino delavcu, čigar delo je nepotrebno in mu v zakonskem roku preneha delovno razmerje, in sicer v višini 50 % njegove povprečne neto mesečne plače v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela v družbi, tudi v primerih, ko višina odpravnine presega maksimalni znesek določen z zakonom.

Pravico do odpravnine pridobi delavec po enem letu dela v družbi.

Če delavcu zagotovi ustrezno zaposlitev v drugem podjetju oziroma delodajalcu ali mu financira dokup pokojninske dobe, ni obvezen do izplačila odpravnine po tem členu. Delavec je upravičen do razlike, če je znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine.

Odpravnina po tem členu pripada tudi delavcu, ki mu preneha delovno razmerje na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti v skladu z zakonom.

e) Solidarnostne pomoči

202. člen

Delodajalec izplača delavcu oz. njegovi družini enkratno solidarnostno pomoč v višini 80% povprečne bruto plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, in sicer v tehle primerih:

- smrt ožjega družinskega člana,
- težja invalidnost,
- daljša bolezen delavca,
- naravne nesreče ali požari.

Delodajalec ob smrti delavca njegovi družini izplača solidarnostno pomoč v višini 80% povprečne bruto plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

Ob smrti delavca zaradi nesreče pri delu njegovi družini izplača solidarnostno pomoč v višini 240% povprečne bruto plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, vsakemu vzdrževanemu otroku delavca pa enkratno pomoč v višini 40% povprečne bruto plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

Kriteriji za izplačilo solidarnostnih pomoči iz 1. odstavka tega člena se določijo s splošnim aktom.

52. POVRAČILO STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

a) Prehrana med delom

203. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve oziroma ure prisotnosti na delu. Znesek povračila stroškov prehrane med delom je naveden v tarifni prilogi te pogodbe.

Način obračuna se določi s splošnim aktom.

Povračilo stroškov za prehrano izplača tudi delavcu, ki dela najmanj s polovičnim delovnim časom, pripravniku, učencu in študentu na praksi in delavcu, ki opravlja profesionalno funkcijo v organih družbe, svetu delavcev in sindikatu.

Dnevnica in povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.

b) Prevoz na delo in z dela

204. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu brezplačni prevoz na delo in z dela z vlakom.

Delavcu, ki nima možnosti potovanja z vlakom, zagotovi povračilo dejanskih stroškov, ki jih je ta imel s prevozom na delo in z dela z drugimi javnimi prevoznimi sredstvi.

Če delodajalec zagotavlja delavcu službeno karto za vožnjo z vlakom, delavec plača pavšalni znesek v višini, ki jo določa tarifna priloga te pogodbe.

Delavcu, ki nima možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi in za to uporablja lastna, izplača povračilo v višini 15% od cene motornega bencina 98 oktanov v Republiki Sloveniji za vsak prevoženi kilometer.

Kriteriji za ugotavljanje možnosti prevoza na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi se določijo s splošnim aktom.

c) Službena potovanja po domovini in tujini

205. člen

Za službena potovanja po domovini in tujini delodajalec delavcu zagotavlja povrnitev stroškov prevoza in prenočevanja po predloženih računih, razen za hotele višje od A-kategorije, za prehrano pa dnevnico v skladu s to pogodbo.

Delavcu pripada dnevnic v teli višini:

- za službena potovanja nad 12 ur: cela dnevnic,
- za službena potovanja od 8 do 12 ur: 50 % cele dnevnice,
- za službena potovanja s trajanjem več kot 6 in manj kot 8 ur ter ob pogoju, da se je potovanje začelo dve uri pred začetkom delovnega časa ali končalo dve uri po preteku delovnega časa: 37 % cele dnevnice.

Pri tem upošteva celo dnevnic, ki je določena v tarifni prilogi te pogodbe.

Za službena potovanja v tujino delavcu povrne stroške v skladu s splošnim aktom.

206. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu terenski dodatek za delo na terenu, če se delo opravlja izven kraja mesta nastopa na delo, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi in njegovega stalnega oziroma začasnega prebivališča. V tem primeru se za delo na terenu štejejo:

- gradbena, montažna in vzdrževalna dela,
- nadzorna in strokovna operativna terenska dela,

Če delavec opravlja delo na terenu, se to delo pri izplačilu terenskega dodatka šteje za delo v izmenah.

Ne glede na prejšnji odstavek, delodajalec zagotavlja delavcu terenski dodatek za:

- dela na vožnji vlakov v železniškem prometu,
- dela na vožnji v cestnem prometu.
- dela v primerih, ko opravljajo dela v drugem kraju v skladu s 49. členom te pogodbe.

Podrobnejše opredelitve terenskega dodatka se uredijo s splošnim aktom.

Dnevni znesek povračila stroškov za delo na terenu znaša:

- 16 % cele dnevnice, če traja delo od 4 do 8 ur,
- 21 % cele dnevnice, če traja delo od 8 do 12 ur,
- 28 % cele dnevnice, če traja delo več kot 12 ur.

Vlakovnemu osebju in drugim delavcem na vlaku ter delavcem na vožnji v cestnem tovornem prometu zagotavlja terenski dodatek v višini 2,3% cele dnevnice na uro, vendar največ 28% cele dnevnice dnevno.

Terenski dodatek, dnevnice in povračilo za ločeno življenje se medsebojno izključujejo.

č) Ločeno življenje

207. člen

Delodajalec izplača delavcu, ki v skladu s potrebami in v interesu družbe začasno opravlja delo zunaj kraja opravljanja dela dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi in zunaj kraja stalnega bivališča svoje družine, nadomestilo za ločeno življenje, kot ga določa tarifna priloga.

Ko delavec prejema nadomestilo zaradi odsotnosti z dela, ta pravica miruje.

d) Kilometrina

208. člen

Delodajalec povrne delavcu stroške za uporabo lastnega vozila na službenih potovanjih in pri opravljanju svojega dela, če je to prej odobril, v višini kot jih določa Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

Če v Republiki Sloveniji ni zavezujočih predpisov, s katerimi bi bila določena kilometrina, delodajalec povrne delavcu stroške kilometrine v višini 30% cene motornega bencina 98 oktanov v Republiki Sloveniji za prevoženi kilometer.

53. IZPLAČILO PLAČ

209. člen

Delodajalec izplača plače delavcem v denarni obliki najpozneje do 15. v tekočem mesecu za pretekli mesec.

Delodajalec je dolžan, na svoje stroške, delavcu ob vsakem izplačilu plače obračunati tudi vse njegove obveznosti iz naslova najetih kreditov in drugih administrativnih prepovedi.

D. POSEBNE, PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

210. člen

Določbe te pogodbe, ki se nanašajo na sindikate, se uporabljajo samo za reprezentativne sindikate, v družbah za katere velja ta pogodba, razen določb 56. člena, drugega odstavka 108. člena, prvega odstavka 153. člena in 160. člena te pogodbe.

211. člen

Če delodajalec spremeni posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja tako, da so za delavce strožji, se za delavce, ki so jih izpolnjevali pred spremembo, šteje, da izpolnjujejo te spremenjene pogoje.

Če pa jih spremeni tako, da so manj zahtevni, potem delavcem, ki so izpolnjevali zahtevane pogoje, ponudi novo pogodbo o zaposlitvi v skladu s stopnjo strokovne izobrazbe, ki jo dejansko izpolnjujejo.

212. člen

Posebnosti specifičnih nosilnih poklicev v dejavnosti železniškega prometa in v družbah za katere velja ta pogodba delodajalec uredi s posebno pogodbo, ki jo podpiše posamezni sindikat.

213. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo ob spremenjenih delovnih razmerah in spremembi v tehnologiji skupaj s sindikati tekoče preverjal vrednotenje zahtevnosti delovnih mest v skladu s sprejeto metodologijo, ki se določi s splošnim aktom.

Med veljavnostjo tarifnega dela te kolektivne pogodbe delodajalec ne bo znižal sprejetih količnikov plačilnih razredov delovnih mest, razen če bo z zakonom določeno drugače.

214. člen

Za pravice in obveznosti delavcev in delodajalca, ki jih ta pogodba ne ureja, se uporabljajo zakonski predpisi in kolektivne pogodbe, ki zavezujejo družbe iz 1. člena te pogodbe.

215. člen

Delodajalec je dolžan že sprejete splošne akte uskladiti z določbami te pogodbe, kakor tudi sprejeti tiste, ki izhajajo iz te pogodbe, najkasneje v roku 3 mesecev po podpisu te pogodbe.

Uskladitev, sprejem ter spremembe splošnih aktov, ki izhajajo iz te pogodbe, sprejme delodajalec v soglasju s sindikati, pri čemer se smiselno uporablja 8. člen te pogodbe.

Za vprašanja, ki so urejena s splošnimi akti, sprejetimi v soglasju s sindikati, se šteje, da so urejena s kolektivno pogodbo.

Do uskladitve teh aktov se uporabljajo do zdaj veljavni splošni akti in do zdaj veljavne priloge te pogodbe, če niso v nasprotju s to pogodbo, razen 14. alineje točke 2 priloge 5.

216. člen

Delodajalec takoj po sprejemu obvešča sindikate o vseh navodilih, odredbah, brzojavkah in obvestilih, ki se nanašajo na izvajanje določb te pogodbe.

217. člen

Delovni čas iz drugega odstavka 82. člena te pogodbe se uvede v treh mesecih po določitvi delovnih mest v skladu s predpisi.

Seznam delovnih mest iz prejšnjega odstavka določi delodajalec v soglasju s sindikati.

218. člen

Pri določanju pravic delavcev, ki izhajajo iz zakonov, kolektivnih pogodb in drugih splošnih aktov delodajalca, se upošteva delavčeva skupna delovna doba, vključno z zavarovalno dobo, ki se šteje s povečanjem oziroma v določenih primerih, ko to določa ta pogodba, delavčeva skupna delovna doba, vključno z zavarovalno dobo, ki se šteje s povečanjem v družbah iz 1., 2. in 3. alineje 1. točke 1. člena te pogodbe. Enako kot zavarovalna doba, ki se šteje s povečanjem, se upošteva tudi dodana doba iz obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

219. člen

Ne glede na 3, 4. in 5. odstavek 174. člena te pogodbe, varstvo sindikalnih zaupnikov v skladu z zakonom, uživajo vsi tisti delavci, za katere je bil delodajalec, do uveljavitve te pogodbe, obveščeni, da imajo status sindikalnega zaupnika.

220. člen

Pri izvajanju 4. in 7. člena te pogodbe, kot stranka oziroma pogodbenica te pogodbe nastopajo skupaj vse tri družbe iz 1. točke 1. člena, pri izvajanju 5., 6., 11., 12., 13., 14. in 16. člena te pogodbe, kot stranka te pogodbe, nastopajo organi posameznih družb, za katere velja ta pogodba, pri izvajanju 15. in 17. člena te pogodbe, pa kot stranka te pogodbe nastopa Holding Slovenske železnice, d.o.o..

V skladu s prejšnjim odstavkom, stranke te pogodbe imenujejo predsednika, namestnika in člane arbitraže iz 15. člena, člane arbitraže iz 16. člena ter predsednika in člane Komisije za razlago iz 17. člena, v roku 60 dneh po sklenitvi te pogodbe.

221. člen

Ta pogodba preneha veljati za vajence z dnem prenehanja veljavnosti predpisov, ki urejajo vajeniško razmerje v skladu z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

222. člen

Ta pogodba prične veljati naslednji dan po podpisu obeh pogodbenih strank.

Številka: 1-903/07

Datum: 17.9.2007

mag. Peter Puhan
generalni direktor Holdinga Slovenske železnice, d.o.o.
Dušan Žičkar
direktor SŽ–Centralne delavnice Ljubljana d.o.o.
Jože Koleša
direktor Slovenske železnice-Železniško invalidsko podjetje, d.o.o.
Zlatko Ratej
predsednik Sindikata strojevodij Slovenije
Franc Zupanc
predsednik Sindikata železničarjev Slovenije
Nikola Kneževič
predsednik Sindikata delavcev železniške dejavnosti Slovenije
Damjan Rak
predsednik Sindikata železniškega prometa Slovenije
Jože Pavšek
predsednik Sindikata železniškega transporta Slovenije
Dejan Žolek
predsednik Sindikata vozovnih preglednikov Slovenije
Zdravko Skrbiš
predsednik Sindikata vzdrževalcev železniških voznih sredstev Slovenije
Diko Ivanovič
predsednik Sindikata vzdrževalcev lokomotiv Moste

**TARIFNA PRILOGA KOLEKTIVNE POGODBE
ZA DEJAVNOST ŽELEZNIŠKEGA PROMETA ZA LETO 2007**

1. Izhodiščne plače iz 164. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost železniškega prometa po posameznih tarifnih razredih so za september 2007 naslednje:

Tarifni razred	Količnik	Izhodiščne bruto plače v EUR za polni delovni čas
I. enostavna dela	1,00	313,61
II. manj zahtevna dela	1,10	344,97
III. srednje zahtevna dela	1,23	385,74
IV. zahtevna dela	1,37	429,65
V. bolj zahtevna dela	1,55	486,10
VI. zelo zahtevna dela	1,85	580,18
VII. visoko zahtevna dela	2,10	658,58
VIII. najbolj zahtevna dela	2,50	784,03
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,00	940,83

2. Izhodiščne plače iz prejšnje točke ter uskladitvena zneska, ki sta všteta v osnovno plačo na podlagi Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 (Uradni list RS št. 55/04) in Zakona o izvajanju Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 (Uradni list RS št. 70/04), se usklajujejo v skladu z eskalacijsko lestvico, ki velja za delodajalce v zasebnem sektorju.

3. Za izvajanje prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja zaposlenih zagotavlja delodajalec del premije in sicer v višini minimalne premije, ki na dan podpisa te tarifne priloge znaša 21,04 EUR.

4. Regres za letni dopust za leto 2007 znaša 70% povprečne mesečne bruto plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji po zadnjem znanem podatku Statističnega urada Republike Slovenije.

5. Povračilo stroškov za prehrano med delom znaša 4,68 EUR za dneve oziroma 0,59 EUR za uro prisotnosti na delu. Delavcem, ki delajo več kot 8 ur, za vsako uro nad 8 pripada povračilo v višini 0,59 EUR. Delavcem, ki v pretežni meri opravljajo svoje delo na terenu in se vsakodnevno vračajo v kraj stalnega ali začasnega bivališča, pripada poleg tega še dodatno povračilo za prehrano v višini 0,11 EUR za vsako uro dela na terenu.

Zneski iz prejšnjega odstavka se usklajujejo vsakih šest mesecev z rastjo cen prehrabnih izdelkov, ki jih na podlagi podatkov Statističnega urada Republike Slovenije objavi minister, pristojen za delo.

6. Povračila stroškov za službena potovanja znašajo:

- za službena potovanja nad 12 ur	20,28 EUR
- za službena potovanja od 8 do 2 ur	10,14 EUR
- za službena potovanja od 6 do 8 ur	7,50 EUR

Zneski iz prejšnjega odstavka se usklajujejo na način, ki ga določa Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Uradni list RS št. 87/97, 9/98 in 48/01).

7. Povračila stroškov v primeru dela na terenu znašajo:

- če traja delo od 4 do 8 ur dnevno	3,24 EUR
- če traja delo več kot 8 ur dnevno	4,26 EUR

Vlakovnemu osebju in drugim delavcem na vlaku ter delavcem na vožnji v cestnem prometu, pripada povračilo stroškov v primeru dela na terenu v višini 0,47 EUR na uro, toda ne več kot 4,26 EUR na dan.

Zneski iz prvega in drugega odstavka te točke se usklajujejo na enak način kot dnevnice za službena potovanja po državi.

8. Nadomestilo za ločeno življenje znaša:

- za povračilo stroškov stanovanja

133,25 EUR

- za povračilo stroškov prehrane

162,86 EUR

Zneska iz prejšnjega odstavka se usklajujeta na način, ki ga določa Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Uradni list RS št. 87/97, 9/98 in 48/01).

9. Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za dejavnost železniškega prometa za leto 2007 začne veljati in se uporabljati z dnem podpisa ter velja do 31.3.2008.