

Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US), 18. člena Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/91-I, 53/92, 13/93 – ZNOIP, 34/93, 12/94, 18/94 – ZRPJZ, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 19/97, 37/97, 87/97 – ZPSDP, 3/98, 3/98, 39/99 – ZMPUPR, 39/99, 40/99 – popr., 99/01, 73/03, 77/04, 115/05, 43/06 – ZKoliP, 71/06, 138/06, 65/07, 67/07, 57/08 – KPJS, 67/08, 1/09, 2/10, 52/10, 2/11, 3/12, 40/12, 1/13, 46/13, 95/14, 91/15 in 88/16) in Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96 – popr., 51/98, 28/99, 39/99 – ZMPUPR, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 – popr., 56/02, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 79/11, 40/12, 46/13, 106/15, 8/16 – popr., 45/17 in 46/17) skleneta

ZAVOD:

ki ga zastopa direktor/ravnatelj zavoda:

in

SINDIKAT ZAVODA, ki ga zastopa sindikalni zaupnik:

POGODBO O POGOJIH ZA DELO SINDIKATA V ZAVODU

I. UPORABA IN VELJAVNOST DOLOČIL POGODBE

1. člen

Pogodbene stranki ugotavljata, da je Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije na nivoju zavoda reprezentativen sindikat.

2. člen

Določila te pogodbe se uporabljajo komplementarno z določili zakonov, splošne in panožne kolektivne pogodbe, ki urejajo pogoje za sindikalno delo.

V primeru kolizije med določili posameznih aktov iz prejšnjega odstavka se določila, ki so za sindikat ugodnejša.

II. PRAVICE IN DOLŽNOSTI ZAVODA IN SINDIKATA

3. člen

Zavod je dolžan v roku 15 dni od podpisa te pogodbe zagotoviti sindikatu zavoda strokovno pomoč in druge pogoje za delovanje: prostori, tehnično in administrativno delo in podobno.

1. Sodelovanje sindikata pri odločanju o pravicah in dolžnostih delavcev

4. člen

Razen v primerih določenih z zakonom in kolektivno pogodbo je direktor zavoda oziroma pooblaščen delavec ali organ upravljanja dolžan obvezno zahtevati in obravnavati mnenje sindikata pred sprejemom:

a) vsake odločitve, s katero se posredno ali neposredno urejajo pravice in obveznosti iz delovnega razmerja delavcev, zlasti o:

- zaposlovanju in odpuščanju delavcev (sklepanju in prenehanju delovnega razmerja) ne glede na razloge;
- zaposlovanju oziroma nadaljevanju dela delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za starostno upokožitev;
- začetku in koncu delovnega časa, odmorov med delom in razporeditvi tedenskega delovnega časa;
- času, kraju in načinu izplačila plač in drugih prejemkov;
- uvajanju novih načinov ugotavljanja delovne uspešnosti in določanju delitve plač in drugih prejemkov na tej podlagi;
- ukrepih za preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih boleznih;
- določanju delovnega reda in discipline ter uvajanju različnih oblik nadzora nad delom, obnašanjem in učinkovitostjo dela zaposlenih.

b) vsake odločitve o individualnih pravicah in obveznostih delavca, pri katerih ugovor ne zadrži izvršitve, razen odločitve o plači delavca. V tem primeru se ne upošteva postopka, ki je določen v 5. členu te pogodbe, pač pa direktor sindikat samo obvesti in mnenje obravnava naknadno.

5. člen

Direktor pred sprejemom odločitve seznaniti sindikalnega zaupnika z gradivi in podatki, na podlagi katerih sindikat poda svoje mnenje.

Če organ upravljanja oziroma direktor pri odločitvi ni upošteval mnenja sindikata, mora obvestiti sindikat o razlogih, zaradi katerih njegovih stališč ni mogel upoštevati.

Na zahtevo sindikata je direktor oziroma organ upravljanja dolžan to odločitev ponovno proučiti in v treh dneh obvestiti sindikat.

V kolikor mnenje ali predlog sindikata ponovno ni obravnavan ali upoštevan, lahko sindikat glede na vsebino odločitve organa ki jo je sprejel, sproži postopek pred pristojnim drugostopenjskim organom v zavodu oziroma sproži postopek, ki je določen s kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti. Če se v tem postopku ugotovi, da odločitev ni bila zakonita, delavci pa so že utrpeli njene negativne posledice, da sindikat pobudo pristojnemu organu, da začne postopek ugotavljanja odgovornosti direktorja.

Direktor oziroma organ upravljanja lahko sam odloči o zadevah iz 4. člena te pogodbe, če sindikat ne posreduje svojega mnenja v 8 dneh od dneva, ko je bil zanj zaprosen.

6. člen

Direktor pooblaščen delavci in strokovne službe zagotavljajo sindikatu podatke o vseh vprašanih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblaščen delavci, in ki se nanašajo na socialno-ekonomski in delovni položaj ter pravice in odgovornosti delavcev iz dela in delovnega razmerja.

Poleg tega zagotavljajo sindikatu sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja. Sindikatu se vročijo vabila z gradivi za seje vseh organov zavoda in omogoča sodelovanje njegovih predstavnikov na teh sejah.

2. Položaj in delovanje sindikalnega zaupnika

7. člen

Sindikalni zaupnik je izvoljeni predstavnik sindikata zavoda pri uresničevanju sindikalnega varstva pravic in interesov delavcev.

Vodstvo in organi zavoda komunicirajo s sindikatom preko sindikalnih zaupnikov. Sindikalni zaupnik pridobi status zaupnika z dnem, ko je vodstvu zavoda in organu upravljanja vročen pisni sklep o poimenski izvolitvi sindikalnega zaupnika, ki je izvoljen v skladu s pravili sindikata zavoda.

Če je v zavodu samo en sindikalni zaupnik in je dalj časa odsoten, izvršilni odbor sindikata zavoda določi namestnika sindikalnega zaupnika, ki v času odsotnosti sindikalnega zaupnika opravlja vse njegove naloge. V tem času uživa namestnik enake pravice kot sindikalni zaupnik, razen pravic določenih v 12. členu te pogodbe.

8. člen

Sindikalni zaupnik lahko opravlja funkcijo tudi profesionalno, če mu po tej pogodbi pripada potrebno število delovnih ur ali če se sindikat in delodajalci dogovorijo o kumulativnem koriščenju ur sindikalnih zaupnikov za več zavodov.

V primeru profesionalnega opravljanja funkcije mu pripada plača v višini plače, ki jo je prejemal pred začetkom opravljanja funkcije, z vsemi dodatki in prejemki, razen povečanega obsega dela.

9. člen

Sindikalni zaupnik mora opravljati sindikalno dejavnost na način, ki ne bo zmanjševal učinkovitosti poslovanja zavoda.

Sestanke sindikata sklicuje sindikalni zaupnik. Sindikalni zaupnik je ob sklicu sestank dolžan napovedati tudi direktorju zavoda. Če je sestanek najavljen 3 dni pred začetkom, se ne more prepovedati.

10. člen

Pravice in dolžnosti sindikalnega zaupnika so določene z zakonom, kolektivnimi pogodbami, statutom sindikata in pravili sindikata zavoda.

Sindikalni zaupnik je zavezan, da:

- sindikalno dejavnost opravlja v okviru časa, dogovorjenega s to pogodbo;
- izbira oblike, metode in sredstva za uresničevanje svoje varstvene funkcije prilagaja teži in pomenu storjenih kršitev;
- argumentirano nastopa nasproti pristojnim vodilnim delavcem in organom pri zavzemanju za pravice delavcev;
- zaradi sindikalnega dela ne zanemarja svojih rednih delovnih nalog ali kako drugače zlorablja položaj in pooblastila sindikalnega zaupnika.

V primeru, da sindikalni zaupnik svoje funkcije ne opravlja v skladu z zakonom, kolektivnimi pogodbami, statutom sindikata, pravili sindikata zavoda in to pogodbo, sindikat zavoda na predlog izvršilnega odbora oceni njegovo delo in ukrepa v skladu s statutom sindikata.

3. Imuniteta sindikalnega zaupnika

11. člen

Izvoljeni in imenovani sindikalni zaupnik uživa delovno-pravno imuniteto pred odpovedjo v skladu s prvim odstavkom 207. člena v zvezi s 112. členom ZDR-1 ter delovnopravno varstvo in varstvo sindikalnega zaupnika v skladu s členi od 205. do 207. ZDR-1.

Sindikalnega zaupnika v času trajanja njegove funkcije oziroma v roku dveh let po preteku njegove funkcije zaradi sindikalne dejavnosti, brez soglasja sindikata ni mogoče:

- prerazporediti na drugo delovno mesto, v drugo organizacijo;
- uvrstiti med presežke delavcev;
- kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.

Sindikat odkloni soglasje iz prejšnjega odstavka, če oceni, da je odločitev posledica sindikalne dejavnosti sindikalnega zaupnika. Pristojni vodilni delavec ali organ pa lahko o tem sproži postopek pred organom, ki je pristojen za reševanje sporov iz te pogodbe. Dokazno breme je na organu zavoda.

Zoper sindikalnega zaupnika tudi ni mogoče brez soglasja sindikata začeti disciplinskega in odškodninskega postopka ali mu znižati plače. V primeru spora je dokazno breme na organu zavoda.

4. Priznani delovni čas za sindikalno delo v zavodu

12. člen

Zavod zagotavlja najmanj naslednji obseg plačanega sindikalnega dela med rednim delovnim časom:

- sindikalnemu zaupniku se za delo v vzgojno-izobraževalnih zavodih do 49 zaposlenih letno zagotovi 65 ur po naslednji vrednosti ure:
 - 7,46 € - sindikalnim zaupnikom z visoko izobrazbo,
 - 6,71 € - sindikalnim zaupnikom z višjo izobrazbo
 - 5,96 € - za vse ostale sindikalne zaupnike.
- v zavodih, kjer je nad 49 zaposlenih, se za petdesetega in vsakega nadaljnjega zaposlenega v zavodu, za eno uro poveča število ur iz prvega odstavka.
- sindikalnim zaupnikom se zagotovi plačilo iz 1. alineje tega člena dvakrat letno, in sicer:
 - do konca meseca aprila tekočega leta,
 - do konca meseca oktobra tekočega leta.
- sindikalnim zaupnikom, ki so člani različnih organov višjih oblik organiziranosti (republiških, območnih) za čas udeležbe na sejah in posvetih, ki jih sklicujejo ti organi;
- sindikalnim zaupnikom, članom izvršilnih organov ter članom za udeležbo v organiziranih oblikah sindikalnega izobraževanja in usposabljanja, ki se praviloma ne izvaja v času pouka.

Sindikalni zaupniki imajo pravico do kumulativne izrabe pravic iz tega člena.

Delovni čas za sindikalno delo se praviloma planira v planu izrabe delovne obveznosti. V primeru, da razbremenitev v okviru delovne obveznosti (npr. zmanjšanje učne obveze) ni mogoča, se delovni čas za sindikalno delo prizna in obračuna kot povečan obseg dela.

Za delovni čas za sindikalno delo se sindikalnemu zaupniku prizna enaka plača z vsemi dodatki in prejemki, kot bi jo prejemal za redno delo.

III. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

13. člen

Ta pogodba začne veljati takoj, ko jo podpišeta obe stranki in velja leto dni od podpisa.

Če nobena od pogodbenih strank ne da pobude za začetek pogajanja za novo pogodbo do preteka roka iz prejšnjega odstavka, se veljavnost pogodbe podaljša za leto dni.

14. člen

Za urejanje sprememb in dopolnitev te pogodbe, organa za razlago določil pogodbe in posledice kršitev pravic in obveznosti strank, kot tudi za pomirjanje v morebitnih sporih, se uporabljajo določila kolektivnih pogodb.

Direktor zavoda:

Sindikata zavoda:

V _____, dne _____