

SOCIALNI SPORZUM MED POSLOVODSTVOM PREMOGOVIKA VELENJE, POSLOVODSTVOM HTZ VELENJE IN STAVKOVNIM ODBOROM SDRES

(za zaposlene, za katere velja Kolektivna pogodba Premogovništva Slovenije in Premogovnika Velenje)

I.

Namen

Poslovodstvo Premogovnika Velenje, d.o.o., poslovodstvo družbe HTZ Velenje, I.P., d.o.o., in stavkovni odbor SDRES, soglašajo z vsebino tega dokumenta z namenom doseganja najširšega soglasja o ciljih našega skupnega razvoja.

Podpisniki tega socialnega sporazuma se strinjamo, da je uspešnost reševanja ekonomskih, socialnih in sistemskih problemov ter težav povezana s čim višjo stopnjo doseženega soglasja, in da si bomo podpisniki prizadevali, da bomo socialnemu dialogu vrnili pravico, ponovno vzpostavili zaupanje vanj in ga sprejeli kot pomembno demokratično vrednoto družbe.

Ključne odločitve na ekonomskem in socialnem področju o reguliranju odnosov med poslovodstvom družbe Premogovnika Velenje d.o.o., poslovodstvom družbe HTZ I.P. d.o.o. in reprezentativnimi sindikati, o urejanju pravic zaposlenih in o ekonomsko socialnih pravicah, ki izhajajo iz zaposlitve, bodo predmet skupnega usklajevanja. Strinjamo se, da ta dokument predstavlja izhodišče in podlago za nadaljnja konstruktivna dogovarjanja in da bo naš način delovanja temeljil na aktivnem in odgovornem sodelovanju in vzajemnem spoštovanju.

II.

Izhodišče za Socialni sporazum

Podpisniki tega socialnega sporazuma ugotavljamo, da se v družbi Premogovnik Velenje d.o.o. in družbi HTZ Velenje, I.P., d.o.o. uporablja Kolektivna pogodba Premogovnika Velenje z dne 19. 11. 1996, vključno z vsemi aneksi.

Poslovodstvo Premogovnika Velenje d.o.o. in Pogodbeni in reprezentativni sindikat SDRES pri delodajalcu v skladu s tem dogovorom skleneta svojo podjetniško kolektivno pogodbo, najpozneje do 9. 3. 2018. Da ne bi prišlo do podvajanja ali odstopanja od pravic in obveznosti iz že sklenjene kolektivne pogodbe iz prvega odstavka II. Točke tega Socialnega dogovora, ki jo je delodajalec sklenil z drugim reprezentativnim sindikatom, se stranki dogovorita, da sprejmeta celotno vsebino podjetniške Kolektivne pogodbe Premogovnika Velenje z dne 19. 11. 1996, vključno z vsemi aneksi.

III.

Vsebina socialnega sporazuma

1. Zahteva

Poslovodstvo Premogovnika Velenje se zaveže, da se bodo podrobnosti v zvezi z doseženimi in planiranimi aktivnostmi/rezultati na področju PROIZVODNJE obravnavali med vodstvom podjetja in socialnimi partnerji 2x letno in sicer: v marcu/aprilu v zvezi z doseženimi rezultati in problematiko v preteklem letu ter v oktobru/novembru v zvezi z načrti/aktivnostmi v naslednjem letu. Delodajalec najmanj 5 delovnih dni pred vsako obravnavo posreduje socialnim partnerjem poročilo/plan v pisni obliki.

Delodajalec omogoči reprezentativnemu sindikatu sodelovanje pri preiskovanju in reševanju vseh vprašanj, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu. V ta namen jim mora delodajalec dovoliti, da povabijo zunanje strokovnjake, vključno s specialisti za varnost in zdravje pri delu ter medicino dela, in da jim omogoči vstop na vsa delovišča z namenom, da uveljavijo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, ki izhajajo iz zakonov, kolektivnih pogodb in drugih predpisov in to pod enakimi pogoji, kot jih imajo službeni obiski. To velja tudi za strokovne svetovalce sindikatov. Dodatno lahko sindikati povabijo organizacije, ki opravljajo meritve dejavnikov tveganja delovnega okolja.

2. Zahteva

Podpisniki tega socialnega sporazuma najpozneje v 7 dneh od podpisa tega dokumenta skupaj izberejo sodnega izvedenca računovodske stroke za reševanje problematike izplačila premalo izplačanih plač za polni delovni čas. V primeru, da sodni izvedenec ugotovi, da je delodajalec nepravilno obračunal in izplačeval plače za polni delovni čas, se delodajalec zaveže, da bo premalo izplačane plače od leta 2013 izplačal najpozneje v 30 dneh od prejema izvedenskega mnenja, brez obrestmi. Zastaralni rok iz 202. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) se ne upošteva.

3. Zahteva

Podpisniki tega socialnega sporazuma se dogovorimo, da se bomo o tej točki (Efektivni delovni čas) pogajali in dogovarjali v okviru skupnih pogajanj za spremembo KP HSE in KPPS.

Na podlagi tega socialnega sporazuma delodajalca v 30 dneh izvedeta obračun dela v efektivnem delovnem času za obdobje petih let. Najpozneje 45 dni po podpisu tega dogovora podpisniki dogovorimo način in dinamika izplačila premalo obračunanih ur in se delavcem v podpis ponudi individualne poročune pravilno obračunanega delovnega časa najkasneje do 30. 6. 2018. Zastaralni rok iz 202. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) se ne upošteva.

4. Zahteva

Delodajalec se zaveže, da se bodo podrobnosti v zvezi z doseženimi in planiranimi aktivnostmi/rezultati na področju PROIZVODNJE/ODKOPAVANJA in PRODAJE PREMOGA obravnavali med vodstvom podjetja in socialnimi partnerji najmanj 2x letno in sicer: v marcu/aprilu v zvezi z doseženimi rezultati in problematiko v preteklem letu ter v oktobru/novembru v zvezi z načrti/aktivnostmi v naslednjem letu. Delodajalec najmanj 5 delovnih dni pred vsako obravnavo, ki bo seznanitvene narave, posreduje socialnim partnerjem poročilo/plan v pisni obliki.

Poleg tega se poslovodstvo družbe zaveže, da bo na rednih srečanjih s socialnimi partnerji, le-te pisno seznanjalo z najbolj aktualnimi dogodki/aktivnostmi, ki zadevajo poslovanje Premogovnika Velenje (Skupine PV), odnose/aktivnosti na relaciji znotraj skupine HSE ipd.

Poslovodstvo družbe Premogovnika Velenje se ob tem tudi zaveže, da bo v sodelovanju z reprezentativnimi sindikati najpozneje do 31. 12. 2018 pripravilo predlog Zakona o postopnem zapiranju PV in pravične tranzicije vseh zaposlenih v nizkoogljično družbo. Takšen zakon je ključen v luči slovenskih, evropskih in mednarodnih zahtev po prilagajanju in blaženju podnebnih sprememb v naslednjih 40. letih. V zakonu se bodo določile osnove za izvedbo programa prehoda v nizkoogljično družbo, višino in način zagotavljanja sredstev za izvajanje kadrovske-socialnega programa ter višino in način zagotavljanja sredstev za razvojno prestrukturiranje skupine Premogovnika Velenje.

5. Zahteva

Poslovodstvi se zavezujeta, da se bodo podrobnosti v zvezi z doseženimi in planiranimi aktivnostmi/rezultati na področju KADROVSKE POLITIKE obravnavali med vodstvom podjetja in socialnimi partnerji najmanj 2x letno in sicer: v marcu/aprilu v zvezi z doseženimi rezultati in problematiko v preteklem letu ter v oktobru/novembru v zvezi z načrti/aktivnostmi v naslednjem letu. Delodajalec najmanj 5 delovnih dni pred vsako obravnavo, ki bo seznanitvene narave, posreduje socialnim partnerjem poročilo/plan v pisni obliki.

Poslovodstvi se zavezujeta, da bosta na podlagi predlogov socialnih partnerjev in ugotovitev Upravljanja s človeškimi viri uveljavili nove plane kadrov oziroma odpravili primanjkljaj na posameznih delovnih mestih, kjer se bo izkazal deficit. Skladno z ugotovitvami in usmeritvami Upravljanja s človeškimi viri poslovodstvi zagotovita, da se vsem delavcem predloži v podpis pogodba o zaposlitvi za delo, ki ga dejansko opravljajo za polni delovni čas in za nedoločen čas.

6. Zahteva

Problematika, ki ni odpravljena na nivoju zaposleni/nadrejeni se obravnava na rednih sestankih s socialnimi partnerji; obe strani se tudi strinjata, da se mora dnevna problematika reševati najprej na nivoju zaposleni/nadrejeni, šele nato se prestavi na nivo poslovodstvo/sindikata.

Delodajalec 2x letno poroča o tematici zaščitnih sredstev/delovnih sredstvih na skupnem srečanju vseh socialnih partnerjev (predvidoma marca/zaključek leta in oktobra/novo plansko obdobje).

Delodajalec in predstavniki reprezentativnih sindikatov se morajo o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s splošnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalca uvedeta nove obrazce za prijavo nevarnih dogodkov ter pomankanje delovnih sredstev in zaščitne opreme. Obrazca sta sestavni del tega dogovora.

7. Zahteva

Od februarja 2018 se stimulacija družbe v višini 1,94% vključi v osnovno plačo tako, da se poveča EED za 1,94%.

Podpisniki se strinjajo, da bodo odločitve o urejanju ekonomskih pravic oziroma višini plač predmet skupnega usklajevanja vseh socialnih partnerjev v okviru skupnih pogajanj za spremembo KP HSE in KPPS. V kolikor se do 31. 5. 2018 socialni partnerji ne uspejo dogovoriti drugače o dvigu osnovnih plač se s 1. 6. 2018 povišajo osnovne plače; za I. in II. tarifni razred za 8%, za III. in IV. tarifni razred za 6 % in za V. tarifni razred za 4%.

8. Zahteva

Podpisniki se strinjajo, da bosta Delodajalca tovrstna izplačila v prihodnje izplačevala v skladu z dogovorom z vsemi socialnimi partnerji.

V kolikor se do 30. 6. 2018 socialni partnerji ne uspejo dogovoriti drugače o višini izplačila tradicionalne nagrade ob 3. juliju in ob koncu leta, se delodajalca zavežeta, da bosta izplačala del plače oziroma tradicionalne oblike stimulacije ob 3. juliju 2018 v višini 280,00 eur bruto – najpozneje do 3. julija 2018 in tradicionalno obliko stimulacije ob koncu leta za leti 2017 in 2018 v višini 560,00 EUR bruto najpozneje do 18. 12. 2018. Delodajalca bosta tovrstna izplačila od 1. 1. 2019 izplačevala 2x letno (3. julij, novo leto). Kot del skupne plače se v ta namen izplača vsem zaposlenim posebno izplačilo v enakem znesku. Masa sredstev za posamezne namen zanaša najmanj 1% skupnih sredstev za plače v podjetju v tekočem letu, v kolikor se pogajalski partnerji iz objektivnih razlogov ne dogovorijo drugače.

9. Zahteva

Podpisniki se dogovorijo, da se bodo o tej točki (nagrada za poslovno uspešnost) za izplačilo dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja za leto 2018 in nadalje pogajali in dogovorili v okviru skupnih pogajanj za spremembo KP HSE in KPPS.

Stranki tega dogovora najpozneje v 8 dneh po podpisu tega dokumenta imenujeta vsaka po dva člana komisije za pomirjanje za reševanje problematike neizplačanih plač iz naslova uspešnosti poslovanja. Člani komisije nato najpozneje v 5 delovnih dneh sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih strokovnjakov. Sporazum v postopku pomirjanja mora biti sprejet najpozneje do 30. 6. 2018 v pisni obliki. Zastaralni rok iz 202. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) se ne upošteva za neizplačan del plače iz naslova uspešnosti poslovanja upošteva se 247. člen veljavne KP PV za leta 2014, 2015 in 2016.

10. Zahteva

Delodajalec izplača polni regres za letni dopust za leto 2018 v višini 70% povprečne plače zaposlenih v premogovništvu (bruto cca. 1.750,00 eur) do 30. 6. 2018.

11. Zahteva

Delodajalec mora vzpostaviti tak proces dela s katerim bo vsakemu zaposlenemu zagotovil pravico do odmora med delovnim časom, ki traja 30 minut. V kolikor delodajalec delavcu ne omogoči odmora med delovnim časom ima delavec pravico sam določiti čas izrabe odmora med delovnim časom, v kolikor to ne ogroža njegove varnosti in varnosti drugih delavcev ter, da čim manj moti delovni proces.

12. Zahteva

Delodajalca se zavežeta, da bo podrobno na področju uporabe agencijskih delavcev in delavcev, ki opravljajo delo v prostorih delodajalca preko zunanjih izvajalcev (storitev) obravnavane med vodstvom podjetja in socialnimi partnerji 2x letno in sicer: v marcu/aprilu v zvezi z doseženimi rezultati in problematiko v preteklem letu ter v oktobru/novembru v zvezi z načrti/aktivnostmi v naslednjem letu. Delodajalec najmanj 5 delovnih dni pred vsako obravnavo, ki bo seznanitvene narave, posreduje socialnim partnerjem poročilo/plan v pisni obliki.

Delodajalec se zaveže, da bo posodobil strategije združevanja in izvajanja del v skupini PV na področjih, ki jih za skupino PV izvajajo zunanji izvajalci. Za ta namen bo, v 30 dneh od podpisa socialnega sporazuma izvedel poglobljeno analizo stroškov opravljanja del z zunanjimi izvajalci na ravni celotne skupine PV, na podlagi katere bo pripravil seznam ukrepov optimizacije in racionalizacije poslovanja zunanjih izvajalcev za dela, ki jih lahko izvedejo družbe v skupini PV oziroma zaposleni v skupini PV sami.

Podpisniki tega dogovora soglašamo, da bo poslovodstvo v doglednem roku prekinilo pogodbe z vsemi zunanjimi izvajalci in agencijami, v okviru katerih delavci opravljajo dela pod nadzorom in v skladu z navodili družb v Skupini Premogovnika Velenje ali pretežno uporabljajo sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa v Skupini PV, ali pa delavci delajo v prostorih Skupine PV oziroma jih Skupina PV uporablja za svoj delovni proces več kot tri mesece v koledarskem letu s polnim delovnim časom, ter zaposlilo vse te delavce za nedoločen čas, za polni delovni čas, v družbo HTZ Velenje I.P., d.o.o. Z namenom, da se ustrezno uredi prehod zgoraj navedenih delavcev, se v socialnem sporazumu dogovori način in čas prehoda teh delavcev.

13. Zahteva

Delodajalec redno izplačuje plače za pretekli mesec najkasneje do 16. dne tekočega meseca. Če plačilni dan pride na nedeljo ali praznik ali dela prost dan, se mora plačilo realizirati na zadnji delovni dan, ko banke izvajajo plačilni promet, pred enim ali več takšnimi dnevi.

IV.

Način izvajanja dogovora

Pozitivna in negativna izvedbena dolžnost

Podpisniki tega socialnega sporazuma morajo z vsemi sredstvi, ki so jim na voljo, prizadevati za pravilno uresničevanje tega dogovora in spoštovanje njegovih določb ter so dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo uresničevanju tega dogovora.

Spremembe in dopolnitve dogovora

Vsak podpisnik tega socialnega sporazuma ima pravico, da daje pobude za sprejem novih ali spremembo že obstoječih odločitev ali dokumentov glede vprašanj, ki so predmet tega dogovora.

Podpisniki se strinjamo, da je med veljavnostjo socialnega sporazuma, ob soglasju podpisnikov, njegove določbe mogoče spreminjati in dopolnjevati. Spremembe morajo biti pisne.

V.

Podpis in veljavnost dogovora

Dogovor stopi v veljavo s podpisom vseh podpisnikov.

VI.

Končne in prehodne določbe

Ta dogovor je podpisan v 3 enakih izvodih, od katerih prejme vsak podpisnik po en izvod.

Velenje, _ . 03. 2018

PREMOGOVNIK VELENJE, D.O.O.

direktorica
Mag. Mojca Letnik

Generalni direktor
Mag. Ludvik Golob

HTZ VELENJE, I.P., D.O.O.

direktorica
Mag. Suzana Koželjnik

STAVKOVNI ODBOR SDRES

zanj Asmir Bećarević