

Na podlagi 2. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) sklepada pogodbeni stranki

kot predstavnika delodajalcev:

Gospodarska zbornica Slovenije - Združenje papirne in papirno predelovalne industrije

in

Združenje delodajalcev Slovenije - Sekcija za les in papir

ter

kot predstavnika delavcev:

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM

in

Sindikata papirne dejavnosti Slovenije

KOLEKTIVNO POGODBO ZA PAPIRNO IN PAPIRNO- PREDELOVALNO DEJAVNOST

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (uvodna določba)

- (1) Pogodbeni stranki s to kolektivno pogodbo avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakoni.
- (2) Kolektivna pogodba je sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela, katerega sestavni del je tudi tarifna priloga.

2. člen (krajevna veljavnost)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

3. člen (stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)

Ta kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki so člani GZS-ZPPPI ali ZDS - Sekcije za les in papir, ki trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije in so razvrščeni v naslednje podrazrede dejavnosti po SKD 2008:

- 17.110 Proizvodnja vlaknin
- 17.120 Proizvodnja papirja in kartona
- 17.210 Proizvodnja valovitega kartona in kartonske embalaže
- 17.220 Proizvodnja gospodinjskih, higienskih in toaletnih potrebščin iz papirja
- 17.230 Proizvodnja pisarniških potrebščin iz papirja
- 17.240 Proizvodnja tapet
- 17.290 Proizvodnja drugih izdelkov iz papirja in kartona

4. člen (pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi)

- (1) V kolektivni pogodbi uporabljen izraz »delavec«, zapisan v moški spolni slovnični obliki, je uporabljen kot nevtralen izraz za ženske in moške.
- (2) Izraz »delodajalec« v tej kolektivni pogodbi pomeni vse statusne oblike gospodarskih subjektov po zakonu o gospodarskih družbah, ki zaposlujejo delavce.
- (3) Izraz »splošni akt delodajalca« v tej kolektivni pogodbi pomeni splošni akt v smislu 3. odst. 10. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1).
- (4) Izraz »organizacijska enota« pomeni sestavni del delodajalca, ki združuje delovna opravila in delavce pri opravljanju določenega dela delovnega procesa. Organizacijske enote lahko določi delodajalec v aktu o organizaciji in sistemizaciji.
- (5) Pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje neprekinjena delovna doba:
 - pri zadnjem delodajalcu,
 - pri delodajalcu, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
 - za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti.

5. člen (osebna veljavnost)

- (1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 3. člena te pogodbe.
- (2) Za poslovodne delavce in prokuriste, kolektivna pogodba ne velja, če tako določa pogodba o zaposlitvi.
- (3) Kolektivna pogodba se uporablja tudi za dijake in študente na praktičnem usposabljanju, kjer je to izrecno navedeno.

6. člen
(časovna veljavnost)

- (1) Ta kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.
- (2) Tarifna priloga je sestavni del normativnega dela te kolektivne pogodbe.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

SPLOŠNO

7. člen
(pozitivna izvedbena dolžnost)

Stranki te kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

8. člen
(negativna izvedbena dolžnost)

Stranki sta dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

9. člen
(sprememba ali dopolnitev kolektivne pogodbe)

- (1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe.
- (2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki pisni predlog sprememb in dopolnitev z obrazložitvijo razlogov in ciljev za spremembe s priporočenim pismom.
- (3) Druga pogodbeni stranka se je dolžna do predloga pisno opredeliti v roku 30 dni od prejema predloga.
- (4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka predlagateljica začne postopek pomirjanja.

10. člen
(sklenitev nove kolektivne pogodbe)

- (1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo ene od pogodbenih strank.

- (2) Do pisne in obrazložene pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga pogodbeni stranka dolžna opredeliti v roku 30 dni od prejema pobude.
- (3) V primeru, da druga pogodbeni stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe, oziroma se do pisne pobude v roku, ki ga določa prejšnji odstavek tega člena, ne opredeli, se postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.
- (4) Pogajanja se lahko začnejo, ko ena od strank predloži predlog nove kolektivne pogodbe.

11. člen
(odpoved kolektivne pogodbe)

- (1) Kolektivno pogodbo lahko odpove vsaka od strank s šestmesečnim odpovednim rokom.
- (2) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj 6 mesecev, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe.
- (3) Odpoved kolektivne pogodbe mora biti pisna.
- (4) Po odpovedi te kolektivne pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

12. člen
(komisija za spremljanje izvajanja kolektivne pogodbe)

- (1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta tričlansko komisijo za spremljanje izvajanja kolektivne pogodbe (v nadaljevanju: komisija). Vsaka pogodbeni stranka imenuje enega člana, sporazumno pa imenujeta predsednika komisije.
- (2) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 90 dni po uveljavitvi kolektivne pogodbe. Način dela komisije določa poslovnik, ki ga sprejme komisija.
- (3) Komisija spremlja izvajanje te kolektivne pogodbe in sprejema:
 - priporočila delodajalcem (uporabnikom) za izvajanje določb te kolektivne pogodbe in
 - priporočila strankama te kolektivne pogodbe za ureditev posameznega vprašanja.
- (4) Priporočilo delodajalcem za izvajanje določb te kolektivne pogodbe predstavlja strokovno mnenje komisije o načinu izvajanja določenega instituta v praksi.
- (5) Priporočilo strankama je strokovni predlog komisije za ureditev določenega vprašanja.
- (6) Na podlagi lastnih ugotovitev ob spremljanju izvajanja te kolektivne pogodbe ali na podlagi posredovanih predlogov ali vprašanj, komisija lahko oblikuje predloge in priporočila za spremembo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe, ki jih posreduje pogodbenima strankama v obravnavo.

- (7) Stranki kolektivne pogodbe sta dolžni obravnavati priporočilo komisije, naslovljeno na stranki kolektivne pogodbe, v čim krajšem času, vendar ne kasneje kot v 30 dneh. Če ena izmed strank priporočila ne sprejme, mora svoje stališče utemeljiti.
- (8) Vsaka pogodbeni stranka lahko predlaga, da se v delo komisije pritegne tudi zunanje strokovne sodelavce, vendar le kot konzultante.
- (9) Komisija je dolžna pri svojem delu upoštevati mednarodne delovnopravne konvencije, predpise s področja delovnih razmerij, ustaljeno sodno prakso in namen, ki sta ga stranki hoteli doseči s posamezno pravno normo.

13. člen
(vpliv novega zakona na veljavnost kolektivne pogodbe)

V primeru zakonskih sprememb pravic, ki jih ureja ta kolektivna pogodba, stranki te kolektivne pogodbe soglašata, da bosta pričeli s pogajanjem o spremembah te kolektivne pogodbe nemudoma, najkasneje pa v treh mesecih od objave zakona v Uradnem listu RS.

REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV MED STRANKAMA KOLEKTIVNE POGODBE

14. člen
(reševanje kolektivnih sporov med pogodbenima strankama kolektivne pogodbe)

- (1) Pogodbeni stranki kolektivne pogodbe lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta na miren način s pomirjanjem in arbitražo.
- (2) Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejeta spor o pravicah in interesni spor, ki izvirata iz te kolektivne pogodbe.
- (3) V kolikor s to kolektivno pogodbo ni drugače urejeno, se za reševanje kolektivnih sporov uporabljajo določbe Zakona o kolektivnih pogodbah, Zakona o arbitraži in Zakona o mediaciji v civilnih in gospodarskih sporih.

15. člen
(postopek pomirjanja)

- (1) Postopek pomirjanja se začne s predlogom, najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora, odkar je stranka zanj izvedela.
- (2) Predlagatelj pomirjanja v predlogu navede vsebino spornega razmerja in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje.
- (3) Druga stranka odgovori na predlog in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje v nadaljnjih 30 dneh.
- (4) Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih oziroma javnih delavcev.

- (5) V primeru, da druga stranka ne odgovori na predlog, ne imenuje članov v komisijo za pomirjanje, če člani komisije ne imenujejo predsednika komisije za pomirjanje ali v primeru, da stranki kolektivne pogodbe ne sprejmeta predloga za rešitev spora komisije za pomirjanje, se postopek ustavi.

16. člen
(arbitraža)

- (1) Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko v primeru, da postopek pomirjanja ni uspešen, pisno dogovorita za arbitražno reševanje spora.
- (2) Arbitražni postopek se praviloma vodi pred arbitrom posameznikom, s katerim soglašata obe stranki spora ali pred tričlanskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa imenujeta soglasno.

17. člen
(arbitražni postopek)

- (1) V primeru ustavitve postopka pomirjanja lahko katerakoli stranka sproži postopek pred arbitražo, v roku 30 dni od dneva ustavitve postopka pomirjanja.
- (2) Arbitražni postopek se začne na podlagi pisnega predloga ene od strank spora, v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje in podan predlog za člana arbitražnega senata in predsednika arbitraže ali soglasje glede arbitra posameznika.
- (3) Nasprotna stranka se mora o predlogu izjasniti v roku desetih delovnih dni od prejema predloga, tako, da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek arbitraže. Obenem nasprotna stranka sprejme predlaganega predsednika arbitraže ali arbitra posameznika oziroma posreduje svoj predlog. Stranki spora o predsedniku arbitražnega senata oziroma arbitru posamezniku dosežeta soglasje v roku petih delovnih dni od sprejema izjave o začetku arbitražnega postopka. Če tak sporazum ni dosežen, se arbitražni postopek ustavi.
- (4) Za postopek pred arbitražnim senatom ali arbitrom posameznikom se smiselno uporabljajo določbe Zakona o arbitraži.
- (5) Odločitev arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika v kolektivnem delovnem sporu je dokončna in nadomešča sporno določbo kolektivne pogodbe. Odločitev se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

REŠEVANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV Z ARBITRAŽO IN MEDIACIJO

18. člen
(stroški postopka)

Stroške arbitraže, razen potnih stroškov delavca in stroškov zastopanja delavca, nosi delodajalec, s tem da se stranki s pisnim sporazumem lahko dogovorita tudi drugače.

19. člen
(sporazum o reševanju spora pred arbitražo)

- (1) Delavec in delodajalec se lahko po poteku roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca v roku 30 dni sporazumeta, da uredita sporno razmerje z arbitražo.
- (2) Arbitraža je postopek, v katerem od obeh strank imenovan arbirer posameznik ali arbitražni senat odloči o spornem razmerju z arbitražno odločbo, ki ima moč enakovredno sodni odločbi.
- (3) Sporazum o pristojnosti delovnopravne arbitraže za rešitev medsebojnega spora mora biti sklenjen v pisni obliki, po nastanku spora in v samostojnem dokumentu. Arbitraža, ki bo spor reševala, je lahko stalna arbitraža, ki deluje kot stalna institucija ali ad hoc arbitraža, ki se oblikuje samo za konkreten spor.
- (4) Sporazum o arbitražnem načinu reševanja spora obsega določitev sestave arbitražnega senata ali določbo o arbitru posamezniku, določa sedež arbitraže in navaja kolektivno pogodbo, iz katere je zavezan delodajalec. Če kolektivna pogodba ne določa ali ne določa v celoti postopka pred arbitražo, postopek opredelita stranki v sporazumu o arbitraži.
- (5) Sporazum o arbitraži lahko obsega tudi sporazumno določitev arbitrov ali arbitra posameznika, ki bo vodil arbitražni postopek..
- (6) Postopek poteka skladno z zakonom, ki opredeljuje delovanje arbitraže v delovnih sporih. Če se stranki sporazumeta za postopek pred institucionalno arbitražo, se šteje, da sta s tem sprejeli tudi postopek, ki je opredeljen s pravili te arbitraže.

20. člen
(začetek postopka pred arbitražo)

- (1) Predlagatelj sproži arbitražni postopek s pisnim predlogom, ki ga posreduje nasprotni stranki najpozneje v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitev s strani delodajalca oziroma v 30 dneh od dneva vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o drugih načinih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca.
- (2) Če sestava arbitraže ni poimensko določena s sporazumom o arbitraži, predlagatelj imenuje arbitra v pisnem predlogu za začetek postopka (tožbi); druga stranka pa poimensko imenuje arbitra v odgovoru na tožbo. Arbitra morata podati pisno soglasje k imenovanju.
- (3) Tako imenovana arbitra sporazumno imenujeta tretjega arbitra, kot predsednika arbitražnega senata izmed priznanih delovnopravnih strokovnjakov. Ko so imenovani vsi trije arbitri, se senat konstituira in začne z vodenjem postopka arbitraže.
- (4) Stranki se lahko dogovorita, da o njunem sporu odloči arbirer posameznik, ki ga določita sporazumno.

21. člen
(organ za imenovanje predsednika arbitraže ali arbitra posameznika)

- (1) Če stranka v 15 dneh od prejema vloge druge stranke ne imenuje arbitra ali če se imenovana arbitra ne sporazumeta glede imenovanja predsednika, lahko stranka predlagateljica predlaga, da arbitra imenuje pristojno sodišče skladno z zakonom.
- (2) Če se stranki ne moreta sporazumeti o arbitru posamezniku, lahko predlagata, da ga imenuje pristojno sodišče skladno z zakonom.

22. člen
(razlogi za izločitev arbitra)

- (1) Komur je ponujeno, da bi bil arbirer, mora razkriti vse okoliščine, ki bi lahko vzbujale utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti. Arbirer mora od imenovanja dalje in kadar koli v času arbitražnega postopka strankama brez odlašanja razkriti vse takšne okoliščine, razen če je stranke z njimi seznanil že prej.
- (2) Izločitev arbitra se lahko zahteva, če obstajajo okoliščine, ki vzbujajo utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti ali če arbirer nima kvalifikacij, zaradi katerih sta ga stranki imenovali. Stranka lahko zahteva izločitev arbitra, ki ga je imenovala ali pri imenovanju katerega je sodelovala, le iz razlogov, za katere je izvedela po imenovanju.

23. člen
(seznam arbitrov)

- (1) Na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti stranki kolektivne pogodbe določita Seznam arbitrov za reševanje individualnih delovnih sporov.
- (2) Seznam arbitrov lahko obsega poljubno število arbitrov; enako število s strani delodajalcev in delojemalcev. Seznam arbitrov se oblikuje v 60 dneh po uveljavitvi kolektivne pogodbe.

24. člen
(zahtevani pogoji)

- (1) Seznam arbitrov vključuje osebe, ki imajo visoko univerzitetna izobrazbo, so strokovno podkovanе na področju delovnega prava, imajo strokovne in življenjske izkušnje ter ustrezne osebnostne lastnosti.
- (2) Vsak kandidat, ki je uvrščen na seznam arbitrov, mora podpisati pisno izjavo, da bo ves čas svojega delovanja v upošteval etična načela delovanja arbitrov, ki so neodvisnost, nepristranskost in tajnost postopkov oz. varovanje osebnih podatkov strank.

25. člen
(vodenje postopka in odločanje)

- (1) Predsednik senata sklicuje obravnave, vodi postopek ustne obravnave, posvetovanje in glasovanje ter skrbi, da se vsa vprašanja proučijo vsestransko in popolno. Arbitražni senat

ves čas postopka skrbi, da celoten postopek poteka neodvisno in nepristransko ter v skladu z načelom zakonitosti. Vsaki stranki mora biti v postopku zagotovljena možnost, da se izjavi.

- (2) Arbitražni senat ves čas postopka do odločitve o sporu spodbuja stranki, da se poravnata sami ali pred arbitražo.
- (3) Arbitražni senat izda odločbo z večino glasov svojih članov. Predsednik arbitražnega senata glasuje zadnji.
- (4) O obravnavi in glasovanju se vodi zapisnik. Zapisnik o glasovanju se zapečati in se priloži zapisniku o ustni obravnavi.

26. člen
(rok odločanja)

Če arbitražni senat ne odloči v 90 dneh od dneva, ko je določen, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

27. člen
(arbitražna odločba)

- (1) Odločba arbitražnega senata je med strankama dokončna in ima naravo pravnomočne sodne odločbe.
- (2) Arbitražna odločba vsebuje tudi odločitev o stroških arbitražnega postopka.
- (3) Stranki v sporu lahko arbitražno odločbo izpodbijata pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen v zakonu, ki opredeljuje delovanje arbitraž v delovnih sporih

28. člen
(subsidiarna uporaba določb zakona)

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena v tej kolektivni pogodbi, se uporabljajo pravila stalne arbitraže oz. določbe zakona, ki ureja delovanje arbitraž v delovnih sporih

29. člen
(sporazum o mediaciji)

- (1) Stranki se lahko v primeru medsebojnega spora v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo zatrjevanih kršitev s strani delodajalca s pisnim sporazumom dogovorita o reševanju spora s pomočjo mediacije.
- (2) Mediacija je postopek, v katerem stranki s pomočjo tretje nevtralne osebe oblikujeta rešitev svojega spornega razmerja.

30. člen
(stroški postopka)

Stroške mediacije, razen potnih stroškov delavca in stroškov zastopanja delavca, nosi delodajalec, s tem da se stranki s pisnim sporazumem lahko dogovorita tudi drugače.

31. člen
(postopek izbire mediatorja)

V sporazumu o mediaciji lahko stranki imenujeta enega ali dva mediatorja, ki bosta vodila postopek mediacije.

32. člen
(seznam mediatorjev)

Seznam stalnih mediatorjev določita stranki kolektivne pogodbe sporazumno v 60 dneh po uveljavitvi kolektivne pogodbe..

33. člen
(zahtevani pogoji)

- (1) Kandidati so lahko uvrščeni na seznam stalnih mediatorjev, če imajo končano najmanj srednjo stopnjo izobrazbe, poznavanje delovnega prava, osebne in strokovne izkušnje ter ustrezne osebnostne lastnosti.
- (2) Vsak kandidat, ki je uvrščen na seznam mediatorjev, mora podpisati pisno izjavo, da bo ves čas svojega delovanja v okviru centra upošteval in ravnal v skladu z načeli delovanja mediatorja, zlasti pa nepristranskosti, neodvisnosti, tajnosti in zasebnosti postopka.

34. člen
(postopek mediacije)

- (1) Sporazum o reševanju spora z mediacijo se sklene v pisni obliki med strankama in mediatorjem/ mediatorjema.
- (2) Po sklenjenem sporazumu o mediaciji se mediator/ mediatorja dogovorita s strankama dogovori za prvi termin srečanja. Mediator se lahko srečuje in komunicira z vsako stranko posebej ali z obema skupaj.
- (3) Mediator mora delovati neodvisno in nepristransko ter mora zagotavljati enakopravno obravnavo strank.
- (4) Mediator lahko ves čas mediacije daje predloge za rešitev spora.

35. člen
(zaupnost podatkov)

- (1) Vsi podatki, ki izvirajo iz mediacije ali so z njo povezani, so zaupni, razen če so se stranke sporazumele drugače.
- (2) Podatke v zvezi s sporom, ki jih mediator prejme od stranke, lahko razkrije drugi stranki mediacije, razen če mu jih je stranka razkrila pod izrecnim pogojem, da ostanejo zaupni.

36. člen
(sporazum o rešitvi spora)

- (1) V primeru uspešnega zaključka mediacije stranki skladno s svojimi pooblastili oziroma upravičenji skleneta zavezujoč pisni sporazum o rešitvi spora.
- (2) Mediator, ki je po izobrazbi diplomirani pravnik (7.stopnja), lahko sodeluje pri oblikovanju besedila sporazuma o rešitvi spora.
- (3) Stranki se lahko dogovorita, da se sporazum o rešitvi spora sestavi v obliki neposredno izvršljivega notarskega zapisa, poravnave pred sodiščem ali arbitražne odločbe na podlagi poravnave ali poravnave pred delovnim inšpektorjem.

37. člen
(konec mediacije)

- (1) Mediacija se konča s sporazumom strank o rešitvi spora in na druge načine, kot določa zakon.
- (2) Če se mediacija konča kako drugače kakor s sporazumom o rešitvi spora, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

38. člen
(subsidiarna uporaba določb zakona)

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena v tej kolektivni pogodbi oziroma v pravilih centra, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja mediacijo v delovnih in drugih civilnih sporih.

**III. NORMATIVNI DEL/PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV IN
DELODAJALCEV**

SPLOŠNO

39. člen
(minimalni standardi)

- (1) Sklenjena pogodba o zaposlitvi za vse delavce, za katere velja ta kolektivna pogodba, v dejavnosti papirne in papirno predelovalne industrije mora upoštevati minimalne delovnopravne standarde, kot jih določajo zakoni in ta kolektivna pogodba.
- (2) Odstopanje od minimalnih standardov je dovoljeno na podlagi pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom in delodajalcem, ob soglasju reprezentativnega sindikata dejavnosti, ki ga pridobi sindikat podjetja, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, ki bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca, obstoj delovnih mest ali v podobnih utemeljenih primerih, za omejeno časovno obdobje.

40. člen
(Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede)

- (1) Delovna mesta se za potrebe določitve pravic po tej pogodbi razvrščajo v tarifne razrede, glede na zahtevano stopnjo oziroma raven izobrazbe določene v aktu o sistemizaciji delovnih mest.
- (2) Tarifni razredi so naslednji:

TR	STOPNJA (RAVEN) IZOBRAZBE	VRSTA IZOBRAZBE
I. (enostavna dela)	nedokončana osnovnošolska obveznost	11001 – nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11002 – popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11003 – nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11099 – nepopolna osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
II. (manj zahtevna dela)	osnovnošolska izobrazba	12001 – osnovnošolska izobrazba 12099 - osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
III. (srednje zahtevna dela)	nižja poklicna in podobna izobrazba	13001 – nižja poklicna izobrazba 13099 – nižja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
IV. (zahtevna dela)	srednja poklicna in podobna izobrazba	14001 – srednja poklicna izobrazba 14099 – srednja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno

V. (bolj zahtevna dela)	srednja strokovna in splošna izobrazba	15001 – srednja strokovna izobrazba 15002 – srednja splošna izobrazba 15099 – srednja strokovna in splošna izobrazba, drugje nerazporejeno
VI/I. (zelo zahtevna dela)	Višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba	16101 – višja strokovna izobrazba 16102 – višješolska izobrazba (prejšnja) 16199 – višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VI/II. (visoko zahtevna dela)	Visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba	16201 – specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja) 16202 – visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) 16203 – visokošolska strokovna izobrazba (<i>prva bolonjska stopnja</i>) 16204 – visokošolska univerzitetna izobrazba (<i>prva bolonjska stopnja</i>) 16299 – visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VII. (najbolj zahtevna dela)	Visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba	17001 – specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja) 17002 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) 17003 – magistrska izobrazba (<i>druga bolonjska stopnja</i>) 17099 – visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje nerazporejeno
VIII. (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela)	visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba	18101 – specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja) 18102 – magisterij znanosti (prejšnji) 18199 – magistrska (prejšnja) in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno 18201 – doktorat znanosti (prejšnji) 18202 – doktorska izobrazba (<i>tretja bolonjska stopnja</i>) 18299 – doktorska znanstvena in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno

- (3) Delodajalec s splošnim aktom razvrsti delovna mesta v tarifne razrede.
- (4) Delovna mesta posameznega tarifnega razreda se lahko v splošnem aktu posameznega delodajalca, razvrstijo v plačilne razrede.
- (5) Podlaga za razvrščanje v posamezne plačilne razrede so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezanimi naporji in težje delovne razmere.

41. člen
(akt o sistemizaciji)

- (1) Delodajalec v aktu o sistemizaciji določi pogoje za opravljanje dela na delovnem mestu.
- (2) Opredelitev tarifnih razredov po tej pogodbi ne posega v pristojnost delodajalca, da v aktu o sistemizaciji delovnih mest določi spregled izobrazbe v primeru, da kandidat izpolnjuje alternativno določene pogoje kot so na primer daljše ob delu pridobljene izkušnje in podobno.

SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI, PRAVICE IN OBVEZNOSTI V ČASU TRAJANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

42. člen
(predhodni preizkus)

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

43. člen
(opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne začne delati)

Delavec, ki dela ni nastopil na dan, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi, je razlog za to dolžan nemudoma sporočiti, razen če tega iz objektivnih razlogov ne more storiti.

44. člen
(sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

- (1) Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas poleg primerov, ki jih določa zakon, še v naslednjih primerih:
- za čas uvedbe poskusnega, v trajanju, ki je s to kolektivno pogodbo določen za trajanje poskusnega dela,
 - pripravništvo,
 - če se sklepa pogodba o zaposlitvi v prvem letu od začetka opravljanja dejavnosti, pod pogojem, da zaposli delavca za določen čas najmanj eno leto.
- (2) Delodajalec, ki zaposluje največ 5 delavcev, lahko sklepa pogodbo o zaposlitvi za določen čas izven primerov, določenih z zakonom in to kolektivno pogodbo.

45. člen
(projektno delo)

- (1) Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v primeru izvajanja projektnega dela.
- (2) Kot projektno delo se šteje delo, ki se prične, izvaja in zaključi skladno s projektnim programom in ima svojo samostojno finančno in organizacijsko konstrukcijo.

- (3) Dogovorjeno projektno delo iz tega člena velja samo za delodajalce, ki so člani podpisnikov.
- (4) Če je delo projektno organizirano, se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene tudi za obdobje, daljše od dveh let, če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta.

46. člen
(poskusno delo)

- (1) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela se določi v pogodbi o zaposlitvi.
- (2) Pri ocenjevanju poskusnega dela lahko delodajalec poleg strokovne usposobljenosti ocenjuje tudi primernost kandidata za delo. Ocena mora biti izdelana na podlagi v naprej določenih pogojev. Pri oceni primernost kandidata za delo naj se upošteva predvsem sposobnost vzdrževanja odnos do dela in kolektiva, sposobnost ekipnega dela, če je to pogoj za zasedbo delovnega mesta.
- (3) Če je pogodba o zaposlitvi v kateri je dogovorjeno poskusno delo, sklenjena za čas trajanja poskusnega dela in delodajalec ob izteku poskusnega dela delavcu ne vroči ocene poskusnega dela, se šteje, da je bila pogodba sklenjena za nedoločen čas.

47. člen
(pripravnništvo)

- (1) Kot pripravnik lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, kdor prvič začne opravljati delo, ustrežno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, če v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takšnem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo.
- (2) Trajanje pripravnništva ne sme biti daljše od enega leta.
- (3) Delodajalec mora pripravniku določiti mentorja, ki mora imeti najmanj tri leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja.
- (4) Pripravnništvo poteka po programu, ki ga pripravi delodajalec in ga ob nastopu pripravnništva izroči pripravniku. Program mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravnništva.
- (5) Mentor je dolžan skrbeti za izvajanje programa pripravnništva, uvajati pripravnika v delo, mu dajati strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu, ter napisati mnenje o delu pripravnika.
- (6) Delodajalec imenuje tričlansko strokovno komisijo, pri kateri pripravnik opravlja strokovni izpit. Člani strokovne komisije morajo imeti najmanj tri leta delovnih izkušenj. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik.

- (7) Mentor in člani komisije se lahko imenujejo izmed delavcev, zaposlenih pri delodajalcu ali zunanjih sodelavcev.
- (8) Pripravnništvo se zaključi s strokovnim izpitom, ki ga določi strokovna komisija. Pripravnik opravlja strokovni izpit v roku, ki ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

48. člen
(obveznost opravljanja drugega dela)

- (1) Delavec je dolžan začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi, če je zanj usposobljen in po oceni izvajalca medicine dela sposoben, v naslednjih primerih:
2. zmanjšanje ali povečanje obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti,
 3. nadomeščanja drugega delavca,
 4. nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
 5. ko delavec ne more opravljati svojega dela zaradi izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
 6. uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav in podobno,
 7. začasnih zdravstvenih omejitev delavca, ki izhajajo iz mnenja izvajalca medicine dela, in ko delavec svojega dela iz teh razlogov ne more opravljati, lahko pa po oceni izvajalca medicine dela opravlja drugo delo.
- (2) Delavec je dolžan začasno opravljati drugo delo na delovnem mestu, ki je razvrščeno v enak ali višji tarifni razred kot delovno mesto za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, vendar najdlje za 75 delovnih dni v koledarskem letu.
- (3) Delavec je dolžan začasno opravljati drugo delo do en tarifni razred nižje, kot je razvrščeno delovno mesto, za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, vendar najdlje v trajanju 45 delovnih dni v koledarskem letu, delavec pri malem delodajalcu pa najdlje v trajanju 65 delovnih dni.
- (4) Delavec je dolžan začasno opravljati drugo delo na vseh delovnih mestih, ki so razvrščena do dva tarifna razreda nižje, vendar najdlje v trajanju 10 delovnih dni v koledarskem letu. Pri malem delodajalcu je delavec dolžan opravljati drugo delo v trajanju 10 delovnih dni na vseh delovnih mestih.
- (5) Če delavec pisno soglaša, lahko opravlja drugo delo na vseh delovnih mestih tudi za daljše obdobje, kot je navedeno v prejšnjih točkah tega člena.
- (6) Delavec je dolžan opravljati drugo delo skupno največ 75 delovnih dni v koledarskem letu.
- (7) Potrebe po opravljanju drugega dela opredeli delodajalec in o tem pisno obvesti delavca v roku, ki ga določa pogodba o zaposlitvi, najkasneje pa 1 dan pred datumom pričetka dela; v izjemnih in utemeljenih primerih delodajalcev lahko odredi delo brez predhodnega obvestila.

- (8) Če mora delavec opravljati drugo delo, ki ni predmet njegove pogodbe o zaposlitvi, mu za čas opravljanja drugega dela pripada najmanj taka plača kakršno bi prejel, če bi opravljal delo po svoji pogodbi o zaposlitvi oziroma plača, ki je zanj ugodnejša.

49. člen

(kriteriji za določanje presežnih delavcev v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev)

- (1) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev je delodajalec dolžan pripraviti program razreševanja presežnih delavcev.
- (2) Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo razvrščajo delavci, ki so medsebojno zamenljivi.
- (3) Kategorije presežnih delavcev se lahko vnaprej določijo na ravni delodajalca.
- (4) Kriteriji in metoda uporabe kriterijev za razreševanje presežnih delavcev se določijo vnaprej, ali v postopku priprave programa na ravni delodajalca. Delodajalec je pri tem dolžan pridobiti mnenje sindikata in se do njega opredeliti.
- (5) Delavec je dolžan delodajalcu priskrbeti potrdila v zvezi z izpolnjevanjem kriterijev do postavljenega razumnega roka. Kasneje dostavljenih dokazil delodajalec pri pripravi programa ni dolžan upoštevati.
- (6) Če kriteriji niso pri delodajalcu v soglasju s sindikatom drugače opredeljeni, se za določitev presežnih delavcev uporabijo naslednji kriteriji z v nadaljevanju opredeljeno vsebino. Če kriteriji in metode pri delodajalcu niso določene v skladu s četrtem odstavkom tega člena, se pri določitvi presežnih delavcev uporabijo naslednji kriteriji po tej kolektivni pogodbi.

1. Delovna uspešnost

1. Prvi kriterij je delovna uspešnost; prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo boljšo delovno uspešnost.
2. Kriterij doseganja delovne uspešnosti je mogoče uporabiti le, če so vnaprej določena posredna ali neposredna merila za ugotavljanje delovne uspešnosti oziroma nagrajevanja in so se uporabljala najmanj zadnjih šest mesecev pred sprejemom programa presežnih delavcev. Delavec ima pravico do vpogleda v oceno svoje delovne uspešnosti.
3. V primeru enakega doseganja delovne uspešnosti ali neizpolnjevanja pogojev za ugotavljanje delovne uspešnosti iz drugega odstavka 1. točke, se uporabi drugi kriterij za ohranitev zaposlitve: strokovna izobrazba.

2. Strokovna izobrazba oziroma usposobljenost za delo

1. Pri tem kriteriju se upošteva ustreznost strokovne izobrazbe delavca oziroma usposobljenost za delo. V primeru enake delovne uspešnosti obdrži delovno mesto tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost.

2. V primeru enakega doseganja strokovne izobrazbe oziroma usposobljenosti za delo, se uporabi tretji kriterij za ohranitev zaposlitve: delovne izkušnje.

3. Delovne izkušnje

1. Upoštevajo se delovne izkušnje pri enakih ali sorodnih delih. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami pri enakih ali sorodnih delih.
2. V primeru enakega doseganja predhodnih kriterijev, se uporabi četrti kriterij za ohranitev zaposlitve: delovna doba.

4. Delovna doba

1. Pri tem kriteriju se upošteva dolžina delovne dobe, ki jo imajo posamezni delavci pri delodajalcu. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.
2. V primeru enakega doseganja predhodnih kriterijev, se uporabi peti kriterij za ohranitev zaposlitve: zdravstveno stanje delavca.

5. Zdravstveno stanje delavca

1. Pri tem kriteriju se upošteva zdravstveno stanje delavcev, ugotovljeno na podlagi zdravstvenih spričeval. Ob enaki stopnji izpolnjevanja predhodno navedenih kriterijev imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, delavci invalidi, katerih invalidnost je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni in delavci s telesno okvaro, ki so jo utrpeli pri delodajalcu.
2. V primeru enakega doseganja predhodnih kriterijev, se uporabi naslednji kriterij za ohranitev zaposlitve: socialne razmere.

6. Socialne razmere

1. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo ob enakih predhodnih kriterijih delavci s slabšim socialnim stanjem.
2. Pri tem kriteriju se upoštevajo socialne razmere delavca in njegove družine in sicer število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost zakonca in družinskih članov, premoženjsko stanje delavca in družine, opravljanje pridobitne dejavnosti (obrtne dejavnosti kot postranski poklic, opravljanje kmetijske dejavnosti, dohodek na družinskega člana.)
3. Za nepreskrbljene otroke se štejejo otroci, ki živijo z delavcem v skupnem gospodinjstvu in nimajo lastnih sredstev za preživljanje.

50. člen
(odpravnina)

Odpravnine presežnim delavcem morajo biti izplačane najkasneje ob izplačilu zadnje plače. Višina odpravnine lahko presega 10 - kratnik osnove iz 108. člena ZDR-1, če je tako določeno na ravni delodajalca.

51. člen
(napotitev delavca na delo v drug kraj)

- (1) Delodajalec lahko napoti delavca na delo v drug kraj brez njegove privolitve, če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše opredeljen.
- (2) Delodajalec lahko delavca napoti na delo v kraj, kjer v času sklenitve pogodbe o zaposlitvi delodajalec še ni opravljal svoje dejavnosti, je pa ta kraj opisno opredeljen kot kraj opravljanja dela in od običajnega prebivališča ni oddaljen več kot štiri ure vožnje v obe smeri, z osebnim prevozom v običajnih razmerah.
- (3) Višino povračil stroškov v primeru napotitve delavca v drug kraj določa tarifna priloga.

52. člen
(delovni čas)

- (1) Polni delovni čas znaša 40 ur tedensko, če ni s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca opredeljeno drugače.
- (2) Razporeditvi delovnega časa odloča delodajalec, ki mora letno razporeditev delovnega časa določiti z letnim delovnim koledarjem (planom izrabe sklada letnega delovnega časa) najkasneje do začetka koledarskega oziroma poslovnega leta. Pri tem upošteva potrebe delovnega procesa in z zakoni zagotovljene odmore in počitke delavcev. Sindikat lahko v 8 dneh od seznanitve poda svoje mnenje.
- (3) Če delavec uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa od polnega zaradi starševstva v skladu s predpisi o starševskem varstvu, se v dodatku k pogodbi o zaposlitvi določi tudi razporeditev delovnega časa delavke.

53. člen
(pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa)

- (1) Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi v primerih:
 - ki so določeni z zakonom tudi za uvedbo nadurnega dela,
 - zaradi nepredvidenega zmanjšane ali povečanega obsega dela,
 - zaradi začasnega pomanjkanja surovin (kot npr.: reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (kot npr.: elektrika, para, plin),
 - zaradi nepredvidene začasno povečane odsotnosti delavcev z dela,
 - zaradi elementarnih nesreč ali izjemnih vremenskih okoliščin

- (2) Delodajalec mora delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa pisno obvestiti najmanj en dan pred pričetkom dela, na v podjetju običajen način.

54. člen
(referenčno obdobje pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa)

- (1) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju največ 12 mesecev znotraj poslovnega ali koledarskega leta ali referenčnega obdobja, ki ga določi delodajalec v naprej enotno za vse delavce delodajalca.
- (2) Delodajalec o izbiri referenčnega obdobja iz prvega odstavka tega člena obvesti delavce in sindikat pri delodajalcu.

55. člen
(odreditev dela preko polnega delovnega časa)

Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev.

56. člen
(darovanje krvi)

- (1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri.
- (2) Delavec mora čas odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi predhodno uskladiti z delodajalcem.

57. člen
(letni dopust)

- (1) Delavcu pripada 20 dni osnovnega letnega dopusta.
- (2) Delavcu poleg osnovnega letnega dopusta pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta za sledeče kriterije:

– Nočno delo	1 dan
– Tri izmensko delo	1 dan
– Štiri izmensko delo	2 dni
– Invalidi in delavci z najmanj 60% telesno okvaro	3 dni
– Za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke	3 dni
– Starejši delavci	3 dni
– Za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti	1 dan
– Delavci, ki še niso dopolnili 18 let	7 dni

- Delovna doba pri zadnjem delodajalcu 1 dan na vsakih 8 let (vendar prvi dodatni dan šele za 16 let)
 - Zahtevnost dela se dogovori pri delodajalcu
- (3) Dodatni dnevi letnega dopusta za nočnega delavca in izmenskega delavca se med seboj ne izključujejo.
- (4) Delodajalec v sodelovanju s sindikatom določi pogoje za priznanje pravice do dodatnega letnega dopusta iz naslova zahtevnosti dela.
- (5) V podjetniški kolektivni pogodbi, v splošnem aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi se lahko določijo dodatni kriteriji za odmero dodatnih dni letnega dopusta, kot so npr. zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost in podobno.
- (6) Delavec, ki je v letu 2013 pri delodajalcu, ki mu odmerja letni dopust, pridobil pravico do dodatnega letnega dopusta zaradi dopolnjene starosti 50 let, ohrani to pravico, vendar največ v odmeri oziroma obsegu 3 dni. Navedena pravica do dodatnega LD se izključuje z zakonsko pravico do dodatnih dni LD za starejše delavce.
- (7) Odmerjeni letni dopust ne sme presegati 32 dni, če iz prehodnih določb ne izhaja drugačna odmera.
- (8) Delavcu je po tej kolektivni pogodbi v prehodnem obdobju do vključno leta 2016 odmerjen letni dopust v trajanju, ki je od dopusta, odmerjenega delavcu za leto 2013, krajši za:
- v letu 2014 največ 3 dni,
 - v letu 2015 največ 5 dni,
 - v letu 2016 največ 6 dni.

58. člen
(način odmere letnega dopusta)

- (1) Pri odmeri letnega dopusta se upošteva vse dogodke, ki bodo nastopili v koledarskem letu in so relevantni za odmero letnega dopusta.
- (2) Na ravni podjetja se lahko s kolektivno pogodbo dogovori oziroma, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, s splošnim aktom določi tudi drugačen način upoštevanja dogodkov, pomembnih za odmero letnega dopusta.

59. člen
(pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače)

- (1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela iz osebnih razlogov do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu, v primerih, določenih s to kolektivno pogodbo. Delavec se o izrabi odsotnosti dogovori z delodajalcem.

- (2) Odsotnost iz prvega odstavka tega člena je mogoče izrabi samo ob nastopu dogodka. Plačana odsotnost znaša za posamezni primer traja:

– lastne poroke	2 dneva
– rojstva otroka	1 dan
– smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrti otrok, staršev, posvojencev in pastorkov	2 dneva
– smrti bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev	1 dan
– selitve delavca v interesu delodajalca	1 dan
– hujše nesreče, ki je zadela delavca	1 dan

- (3) Nadomestilo plače za primere iz prvega odstavka tega člena izplača delodajalec.

60. člen
(način izrabe odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

- (1) Delavec mora pisno zaprositi delodajalca za odobritev odsotnosti z dela brez nadomestila plače najmanj sedem delovnih dni pred nameravano odsotnostjo.
- (2) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.
- (3) Glede plačila prispevkov se delavec in delodajalec pisno dogovorita pred nastopom odsotnosti.

61. člen
(oblika motivacije delavcev)

O obliki motivacije delavca, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička, odloči delodajalec.

62. člen
(disciplinski ukrepi)

Pri ugotavljanju disciplinske odgovornosti delavca lahko delodajalec kot disciplinski ukrep izreče poleg opomina ter odvzema bonitet tudi denarno kazen do višine 10% plače delavca.

63. člen
(odškodninska odgovornost in pavšalna odškodnina)

- (1) Delavec je delodajalcu materialno odgovoren za škodo, povzročeno v zvezi z delom, v primeru ravnanja iz naklepa ali hude malomarnosti, skladno z načeli odškodninske odgovornosti.
- (2) Če bi ugotavljanje dejanske višine škode povzročilo nesorazmerne stroške, višje od nastale škode, lahko v primeru nižjih škodnih zneskov delodajalec določi delavcu plačilo pavšalne odškodnine v višini 50 EUR.

64. člen
(dijaki in študenti na praksi)

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju z delom:

- nagrada v skladu z določili te kolektivne pogodbe,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano med delom.

65. člen
(pogoji za delovanje sindikata)

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcih ter v pravice sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom.

(2) Delodajalec zagotavlja sindikatu pri delodajalcu:

- dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v organizacijo na podlagi predhodnega obvestila, v skladu s pravili delodajalca,
- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

66. člen
(materialni pogoji za sindikalno delo)

(1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu, oz. s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalcem se določijo materialni pogoji za delo sindikata.

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikatov zagotovljeno:

- ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 20 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 40 ur, če je več kot 20 zaposlenih, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne vštevajo sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikata na širših ravneh sindikalne organiziranosti do 10 dni na leto,
- v kvote iz prejšnjega odstavka se ne vštevajo odsotnosti za čas pogajanj za kolektivno pogodbo dejavnosti, ter sestanki, sklicani na predlog delodajalca,
- o okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa,
- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- tehnična izvedba obračuna in nakazilo članarine sindikatom za člane sindikata,

- 3 dnevi odsotnosti z dela na leto z nadomestilom plače za usposabljanje varovanih sindikalnih zaupnikov, za posameznega varovanega sindikalnega zaupnika.

(3) Število varovanih sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu se dogovori s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo, ali drugo pisno pogodbo.

(4) Število sindikalnih zaupnikov, ki ne uživajo delovno pravne imunitete, sindikat določi v skladu s svojim statutom.

(5) Izraz "varovan sindikalni zaupnik" je sindikalni zaupnik, ki je izvoljen ali imenovan v okviru dogovorjenega števila zaupnikov, ki uživajo varstvo in katerega ime je pisno sporočeno delodajalcu.

(6) V dogovoru z delodajalcem lahko sindikat skliče članski sestanek dvakrat na leto tudi med delovnim časom.

(7) Delodajalec in reprezentativni sindikat se lahko s podjetniško kolektivno pogodbo dogovorita tudi za profesionalno opravljanje funkcije sindikalnega zaupnika in materialne pogoje za opravljanje tega dela.

67. člen
(obveščanje delavcev)

(1) Delodajalec na zahtevo reprezentativnega sindikata obvešča delavce:

- o letnih in večletnih planih delodajalca;
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav;
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih.

(2) O načinu in vsebini obveščanja iz prejšnjega odstavka se dogovorita sindikat in delodajalec.

TARIFNI DEL

68. člen

(vrste osebnih prejemkov delavca v delovnem razmerju)

- (1) Delavec ima pravico do prejemkov v delovnem razmerju, določenih z zakonom in s to kolektivno pogodbo.
- (2) Osebnih prejemki delavca v delovnem razmerju po tej kolektivni pogodbi so:
 - plača oziroma nadomestilo plače;
 - druge vrste plačil, kamor sodijo:
 - drugi osebni prejemki,
 - povračila stroškov v zvezi z delom.
- (3) Drugi osebni prejemki so:
 - regres za letni dopust,
 - odpravnina ob upokojitvi in druge vrste odpravnin,
 - jubilejna nagrada
 - solidarnostna pomoč
- (4) Povračila stroškov v zvezi z delom so:
 - povračilo za prevoz na delo in z dela,
 - povračilo za prehrano med delom,
 - povračilo stroškov za službena potovanja
 - terenski dodatek
 - nadomestilo za ločeno življenje.

69. člen

(splošne določbe o osebnih prejemkih)

- (1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na nadomestilo plače in plače, so v bruto zneskih.
- (2) Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in največ v zneskih, ki se ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za prispevke za socialno varnost.
- (3) Delavcem, ki izven primerov iz 67. člena ZDR-1 sklenejo pogodbo o zaposlitvi z delovnim časom, krajšim od polnega, ali delajo pri več delodajalcih, pripadajo drugi osebni prejemki v sorazmerju z delovnim časom za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi.
- (4) Plača se izplačuje najmanj enkrat mesečno in sicer najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.

70. člen (plače)

- (1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki po posameznih vrstah, del plače na podlagi delovne uspešnosti in del plače iz naslova poslovne uspešnosti, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo, splošnim aktom delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi.
- (2) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače. Osnovna plača delavca je najmanj enaka najnižji osnovni plači, določeni za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe.

71. člen

(najnižja osnovna plača)

- (1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v posameznem tarifnem razredu, normalne delovne pogoje in polni delovni čas. Za polni delovni čas se šteje 174 delovnih ur mesečno.
- (2) Najnižje osnovne plače iz te kolektivne pogodbe se usklajujejo, kot se dogovorijo podpisniki te kolektivne pogodbe v tarifni prilogi h kolektivni pogodbi.
- (3) Višina najnižje osnovne plače je določena v tarifni prilogi, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe.
- (4) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred se uporabljajo od prvega koledarskega dne v mesecu po objavi te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS dalje.

72. člen

(osnovna plača)

- (1) Osnovna plača delavca je plača za zahtevnost dela za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, določena za polni delovni čas in normalne pogoje dela.
- (2) Za polni delovni čas se šteje 174 delovnih ur mesečno.
- (3) Za normalne pogoje dela se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti delovnega mesta in so vključeni v osnovno plačo.
- (4) Šteje se, da delavec z ustrežno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprežanjem dosega osnovno plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi.
- (5) Če zahtevnost dela vključuje vnaprej določene rezultate dela in jih delavec ne doseže iz razlogov, ki niso na strani delavca, je upravičen do 100 % osnovne plače.
- (6) Če zahtevnost dela vključuje vnaprej določene rezultate dela in jih delavec ne doseže iz razlogov na strani delavca, ne more iz naslova osnovne plače prejeti manj, kot znaša najnižja osnovna plača za tarifni razred, v katerega je razvrščeno delavčevo delovno mesto.

73. člen
(del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca)

Plačilo za delovno uspešnost predstavlja:

- plačilo iz naslova stimulacije,
- plačilo iz naslova napredovanja na delovnem mestu.

74. člen
(plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije)

- (1) Pri delodajalcu se določijo kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije.
- (2) Na osnovi kriterijev in meril iz prejšnjega odstavka se lahko za vsako delovno mesto vnaprej določijo rezultati dela, ki morajo biti delavcem znani pred začetkom opravljanja dela.
- (3) Osnove za določanje delovne uspešnosti so količina, kvaliteta, gospodarnost dela in inovativnost.
- (4) Delovna uspešnost iz naslova stimulacije se ugotavlja za posameznega delavca ali za skupino delavcev.
- (5) Delavec ima kadarkoli pravico vpogleda v oceno uspešnosti in lahko zahteva pisno obrazložitev ocenitve.

75. člen
(plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja na delovnem mestu)

- (1) Delavec zaradi dosežkov na delovnem mestu, ki imajo pri delodajalcu dolgoročnejsše pozitivne učinke na delovnem mestu, lahko napreduje.
- (2) Kriteriji in merila za napredovanje se lahko določijo pri delodajalcu.

76. člen
(plačilo za poslovno uspešnost)

- (1) Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo ožje ravni ali s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.
- (2) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.
- (3) V primeru odločitve o izplačilu poslovne uspešnosti se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu dogovorita ali se ta del plače izplača v denarju, delnicah in odložitvi njenega izplačila.
- (4) V primerih, ko se izplačuje poslovna uspešnost, se delavcu, ki ni delal vse leto, izplača del plače iz prvega odstavka sorazmerno času prebitem na delu.

77. člen
(vrste dodatkov)

Med dodatke se štejejo:

- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,
- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu,
- dodatek za delovno dobo.

78. člen
(dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden)

- (1) Delavec, ki dela v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, je upravičen do dodatkov v naslednjih odstotkih od osnovne plače delavca:

- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah od katerih mora biti ena izmena nočna (izvzeti so delavci, ki delajo v dvoizmenskem delu, in sicer dopoldan/popoldan)	10%
- za nočno delo	55%
- nadurno delo	60%
- za delo v nedeljo	60%
- za delo na dela proste dneve po zakonu	150%
- (2) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za praznike in dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.
- (3) Delavec je upravičen do dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času le za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.
- (4) V primeru pripravljenosti na delo, ki jo odredi delodajalec in delavec čaka izven delovnega mesta, pripada delavcu dodatek za pripravljenost v višini 15%. Čas pripravljenosti na delo se ne všteta v delovni čas.

79. člen
(dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu)

- (1) Če pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu niso upoštevani v osnovni plači, je delavec za čas dela v teh pogojih upravičen do dodatkov.
- (2) Šteje se, da so pogoji za opravljanje dela iz prvega odstavka tega člena ovrednoteni v osnovni plači, če so navedeni v splošnem aktu, določenem v 2. odstavku 22. člena zakona o delovnih razmerjih.

- (3) Osnovna plača delovnega mesta, ki vključuje pogoje dela iz 1. odstavka tega člena, je ustrezno višja od najnižje osnovne plače tarifnega razreda, v katerega je delovno mesto razvrščeno.

80. člen
(dodatek za skupno delovno dobo)

- (1) Delavec je upravičen do dodatka za skupno delovno dobo, ki jo je dosegel do prvega dne veljavnosti te kolektivne pogodbe, v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.
- (2) Skupna delovna doba pomeni izpolnjena leta delovne dobe do prvega dne veljavnosti te kolektivne pogodbe, ki jih je delavec prebil na delu ali v delovnem razmerju doma, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za skupno delovno dobo.

81. člen
(dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu)

(1) Delavec, ki je na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe že zaposlen pri delodajalcu, je upravičen do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, doseženo od uveljavitve te kolektivne pogodbe dalje, v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Delavec, ki se po uveljavitvi te kolektivne pogodbe na novo zaposli pri delodajalcu, je upravičen do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, v višini 0,3% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

82. člen
(drugačna ureditev dodatka na delovno dobo pri delodajalcu)

Dodatka iz 80. in 81. člena delodajalec lahko uredi tudi drugače s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

83. člen
(nadomestilo za stavko)

- (1) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 60% osnovne plače za največ 3 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:
- da stavkajo zaradi kršitev pravic iz te kolektivne pogodbe in
 - da je stavka organizirana v skladu z zakonom.
- (2) Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

84. člen
(nagrada dijaku in študentu v času praktičnega usposabljanja z delom)

- (1) V času praktičnega usposabljanja z delom ima dijak oziroma študent pravico do nagrade.
- (2) Višina mesečne nagrade se določi v tarifni prilogi.

Drugi osebni prejemki

85. člen
(regres za letni dopust)

- (1) Višina regresa za letni dopust je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.
- (2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust lahko izplača najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

86. člen
(jubilejne nagrade)

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:
- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu
 - za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu
 - za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu
- (2) Višina jubilejne nagrade je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.
- (3) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.
- (4) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz tega člena.
- (5) Delavec, ki izpolnjuje pogoje za starostno upokožitev, in se ne upokoji, ni upravičen do jubilejne nagrade.
- (6) Delavec je pri istem delodajalcu upravičen le do ene jubilejne nagrade za isti jubilej.

87. člen
(odpravnina ob upokožitvi)

Odpravnina ob upokožitvi mora biti izplačana najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

88. člen
(solidarnostne pomoči)

- (1) V primeru smrti delavca njegovi družini pripada solidarnostna pomoč.
- (2) Solidarnostna pomoč se izplača najkasneje v 30. dneh po prejemu obvestila o smrti delavca.
- (3) Če je s strani sindikata ali koga drugega predlagana solidarnostna pomoč v ostalih primerih, o upravičenosti in višini in času izplačila v vsakokratnem primeru odloči poslovodni organ delodajalca.

Povračila stroškov v zvezi z delom

89. člen (prehrana med delom)

- (1) Delavec je upravičen do prehrane med delom ustrezne količine in kakovosti, ki je praviloma v obliki toplega obroka, če je na delovnem mestu prisoten vsaj 4 ure.
- (2) Če delodajalec prehrane med delom ne organizira ali če delavec iz zdravstvenih razlogov organizirane prehrane ne more uživati, je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom. Višina je opredeljena v tarifni prilogi.
- (3) Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pripada sorazmerni del povračila za prehrano med delom.
- (4) Delavec, ki dela 11 ur in več je upravičen do dodatnega obroka oziroma do dodatnega povračila stroška prehrane.

90. člen (prevoz na delo in z dela)

- (1) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela, za dneve prisotnosti na delu od kraja bivališča do mesta opravljanja dela, če je razdalja 1km ali več.
- (2) Delavec je upravičen do povračila stroška lastnega prevoza, če ni možnosti javnega prevoza ali če je strošek lastnega prevoza nižji od stroška javnega prevoza-
- (3) Višina povračila stroška prevoza na delo in z dela je določena v tarifni prilogi.
- (4) Delavec ni upravičen do povračila prevoza na delo in z dela, če delodajalec organizira brezplačen prevoz na delo in z dela.
- (5) Sprememba prebivališča delavca, ki ima za posledico povišanje stroška prevoza na delo in z dela, razen če je delodajalec tako pravico pred uveljavitvijo te kolektivne pogodbe priznaval, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhaja iz kraja, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi.

91. člen (povračilo stroškov za službeno potovanje)

- (1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz.
- (2) Delavec je upravičen do dnevnice, če je službeno potovanje trajalo več kot 6 ur.

(3) Stroški za prenočevanje na službenem potovanju v Sloveniji se povrnejo v višini predloženega računa za prenočevanje, ki ga odobri delodajalec.

(4) Višina povračila stroška za službeno potovanje je določena v tarifni prilogi.

92. člen (povračilo stroškov za službeno potovanje v tujini)

- (1) Delavec, ki ga delodajalec napoti na službeno pot v tujino, je upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano), povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje, pod pogoji, kot je določeno z izvršilnim predpisom, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino.
- (2) Višina povračil stroškov za službeno potovanje v tujini je določena v tarifni prilogi.

93. člen (terenski dodatek)

- (1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo izven kraja, kjer je sedež delodajalca, in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.
- (2) Višina terenskega dodatka je določena v tarifni prilogi.
- (3) Terenski dodatek in povračilo stroškov na službeni poti se med seboj izključujeta.

94. člen (ločeno življenje)

- (1) Delavec, ki je začasno napoten na delo izven kraja svoje stalne zaposlitve in hkrati izven kraja stalnega prebivališča svoje ožje družine, je upravičen do nadomestila za ločeno življenje.
- (2) Nadomestilo za ločeno življenje obsega nadomestilo stroškov stanovanja in nadomestilo stroškov prehrane.
- (3) Višina nadomestila se izplačuje v višini določeni v tarifni prilogi.

95. člen (nagrade za različne oblike ustvarjalnosti)

- (1) Za izredno delo, ki ga določi poslovodni organ in je prispevalo k boljšemu rezultatu poslovanja v družbi je mogoče delavcem izplačati posebno nagrado.
- (2) Direktor lahko odobri nagrado po kriterijih, določenih v kolektivni pogodbi za posameznega delodajalca.

**96. člen
(mentorstvo)**

Mentorstvo se lahko uredi v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali s splošnim aktom delodajalca.

**97. člen
(varnost in zdravje pri delu)**

Ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu so strošek delodajalca in za delavce brezplačni. Usposabljanje za varno delo in preizkus usposobljenosti praviloma poteka med delovnim časom, če pa je to iz objektivnih razlogov možno organizirati le izven delovnega časa, se ta čas šteje kot redno delo.

**98. člen
(tarifna priloga)**

Tarifna priloga je sestavni del te kolektivne pogodbe in določa zneske najnižjih osnovnih plač, zneske povračil stroškov v zvezi z delom in zneske drugih osebnih prejemkov.

IV. KONČNE DOLOČBE

**99. člen
(veljavnost in objava kolektivne pogodbe)**

- (1) Kolektivna pogodba začne veljati s prvim dnevom naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu RS.
- (2) Stroške objave kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS nosi vsaka od strank do ene polovice.

V Ljubljani, dne 17.12.2013

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje papirne in papirno predelovalne industrije
Predsednica Upravnega odbora
Jožica Stegne

Združenje delodajalcev Slovenije
–Sekcija za les in papir
Predsednica Sekcije
Klavdija Koren

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM
Predsednik
dr. Janez Posedi

Sindikat papirne dejavnosti Slovenije
Predsednica
Nives Hrovat

**TARIFNA PRILOGA KOLEKTIVNE POGODBE
ZA PAPIRNO IN PAPIRNO PREDELOVALNO INDUSTRIJO**

1. Zneski najnižjih osnovnih plač

Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred se uporabljajo od prvega koledarskega dne v mesecu po objavi te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS dalje in znašajo:

I.	tarifni razred	428,50 €
II.	tarifni razred	486,30 €
III.	tarifni razred	544,24 €
IV.	tarifni razred	602,09 €
V.	tarifni razred	703,68 €
VI./1	tarifni razred	910,61 €
VI./2	tarifni razred	1.076,18 €
VII.	tarifni razred	1.365,93 €
VIII.	tarifni razred	1.572,89 €

2. Regres za letni dopust

Regres za letni dopust znaša najmanj v višini določeni z zakonom.

3. Povračila stroškov v zvezi z delom

(1) Stroški prehrane

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano v višini 4,25 EUR.

Delavcu, ki je upravičen do dodatnega povračila stroška prehrane, za vsako uro dela nad 8 ur pripada znesek 0,53 EUR.

(2) Stroški prevoza na delo in z dela

Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini:

- v višini 70% cene najcenejšega javnega prevoza, kadar delodajalec plača povračilo stroškov javnega prevoza,
- v višini 0,13 EUR/km, kadar delodajalec plača povračilo stroškov lastnega prevoza.

V primeru iz 51. člena te kolektivne pogodbe je delavec upravičen do 100% povračila najcenejšega stroška prevoza.

(3) Službeno potovanje v Sloveniji:

Dnevnice za službeno potovanje v Sloveniji so enake zgornjim zneskom, ki so določeni z davčno uredbo.

Povračilo stroška prevoza na službenem potovanju je enako zgornjemu znesku, ki je določen z davčno uredbo.

Povračilo stroška prenočevanja na službenem potovanju je enako zgornjemu znesku, ki je določen z davčno uredbo.

(4) Službeno potovanje v tujini:

Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v tujini v višini zneskov določenih z uredbo, ki ureja povračila stroškov za službena potovanja v tujini.

(5) Terenski dodatek:

Terenski dodatek znaša 3,07 EUR/dan.

(6) Nadomestilo za ločeno življenje:

Nadomestilo za ločeno življenje znaša 334,00 EUR/mesec.

4. Drugi osebni prejemki

(1) Jubilejna nagrada:

Delavcu pripada jubilejna nagrada:

- za 10 let v višini 428,50 EUR
- za 20 let v višini 642,75 EUR
- za 30 let v višini 857,00 EUR

(2) Solidarnostna pomoč:

Solidarnostna pomoč v primeru smrti delavca znaša 2.000,00 EUR

5. Nagrada dijaku v času praktičnega usposabljanja z delom

V času praktičnega usposabljanja z delom ima dijak pravico do nagrade v zgornjem znesku davčne uredbe.

V Ljubljani, dne 17.12.2013

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje papirne in papirno predelovalne industrije
Predsednica Upravnega odbora
Jožica Stegne

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za les in papir
Predsednica
Klavdija Koren

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM
Predsednik
dr. Janez Posedi

Sindikat papirne dejavnosti Slovenije
Predsednica
Nives Hrovat