

**Kolektivno dogovarjanje
v dejavnostih**

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti



a g f r

Kolektivno dogovarjanje v dejavnostih - zbirka

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti

Projekt Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017-2021

Izdajatelj:

Gospodarska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

Za izdajatelja:

mag. Marko Djinović, direktor Pravne službe GZS

Založnik:

Gospodarska zbornica Slovenije, Pravna služba

Avtorji:

Metka Penko Natlačén, Irma Butina, Barbara Gaber

Urednica:

Metka Penko Natlačén

Oblikovanje in priprava za tisk: Samo Grčman

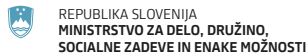
Fotografije: Depositphotos

Tisk: Present d.o.o., Ljubljana

Naklada: 200 izvodov

Publikacija je brezplačna.

Ljubljana, september 2021



CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

349.222.4:655

PENKO-Natlačén, Metka

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti / [avtorji Metka Penko Natlačén, Irma Butina, Barbara Gaber ; fotografije Depositphotos]. - Ljubljana : Gospodarska zbornica Slovenije, 2021. - (Projekt Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017-2021) (Zbirka Kolektivno dogovarjanje v dejavnostih)

ISBN 978-961-6986-50-2

COBISS.SI-ID 77772803

Kazalo

Uvod urednice in vodje projekta	4
Beseda direktorice Medijske zbornice	6
Beseda vodje pogajalske skupine	7
Sestava pogajalske skupine	8
O zgodovini kolektivnega dogovarjanja in kolektivne pogodbe grafičnih dejavnosti	9
Arhivski izpiski iz Evidence kolektivnih pogodb pri MDDSZ	11
Kolektivna pogodba grafične dejavnosti	12
O Gospodarski zbornici Slovenije	65

Uvod urednice in vodje projekta

*Ko smo pred štirimi leti pridobili projekt **Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v kolektivnem dogovarjanju**, si v Pravni službi GZS nismo točno predstavljali, kako obsežno bo delo, ki ga zahteva ta projekt. Program, ki smo si ga zastavili, je bil ambiciozen, izvajanje vsega, kar je bilo povezano z njim, pa ga je sproti samo še širilo.*

Program projekta obsega raznovrstne dejavnosti v obliki delavnic, fokusnih srečanj in e-šole, tematsko pa od preverjanja potrebnih kompetenc pogajalcev za kolektivno dogovarjanje do temeljev kolektivnega dogovarjanja, pogajalskega procesa kot komunikacije, pogajalskega procesa kot stresa, pogajalskih taktik in tehnik, prejemkov iz delovnega razmerja kot temeljne vsebine kolektivnih pogodb, analize nekaterih kolektivnih pogodb pri delodajalcih, preučitve ureditve in učinkov udejanjanja dela na domu kot potrebe delovnega procesa, povezane s COVID-19, do vzpostavitve mirnega reševanja sporov z mediacijo prek Centra s to pristojnostjo. Neposredno izvajanje projekta je bilo poverjeno Delovnopравни koordinaciji, ki smo jo za potrebe delovanja projekta razširili s šestimi združenji dejavnosti skleniteljev kolektivnih pogodb dejavnosti, podpisanih s KSS PERGAM, ene kolektivne pogodbe, značilne za male delodajalce, ter ene kolektivne pogodbe storitvenih dejavnosti. To so Združenje za papirno in papirno predelovalno industrijo, Medijska zbornica, Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala, Zbornica za založništvo in knjigotrško dejavnost, Zbornica za poslovanje z nepremičninami in Podjetniško trgovska zbornica.

Projekt je strukturiran tako, da naj s svojimi projektnimi dejavnostmi vpliva na krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev, vključenih v ta projekt, na dvig njihovih kompetenc in učinkovito sodelovanje za vodenje socialnega dialoga na bipartitni podjetniški ravni in bipartitni dejavnostni ravni.

Projekt je na področju kolektivnega dogovarjanja preučil kompetenčni model vseživljenjskega učenja kot nove, sodobne vsebine, ki presega dozdajšnje tradicionalne vsebine kolektivnega dogovarjanja. Projekt se pri tem zgleduje po dobrih praksah, ki so jih uveljavili socialni partnerji v EU. Žal zaradi situacije s COVID-19 ni bilo mogoče okrečiti sodelovanja z njimi v obliki študijskih srečanj, osebnih stikov in sodelovanj.

*Drugo leto delovanja projekta je skrbništvo nad projektom prevzel **Strateški svet za kolektivno dogovarjanje**, ki ga je ustanovil Upravni odbor GZS kot svoje posvetovalno telo za področje kolektivnega dogovarjanja. Vanj je prek vodij pogajalskih skupin za KP dejavnosti vključenih 26 kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva.*

V času projekta smo s skupnim dobrim sodelovanjem s projektnim partnerjem, tj. sindikalno konfederacijo KSS PERGAM, vsako leto ustvarili enega od tematskih snopečev, po en tematski posvet in po eno revijo za Dan delodajalcev. Zaradi situacije s COVID-19 smo organizirali samo eno študijsko potovanje, in sicer na Švedsko.

Že v prvem letu izvajanja projekta smo se odločili, da bomo namesto enega priročnika za kolektivno dogovarjanje oblikovali štiri tematske snopiče. Ti nosijo naslove: **O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah** (2018); **Kako s komunikacijo soustvariti učinkovit pogajalski proces** (2019); **Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina kolektivne pogodbe** (2020); **Moč in pomen mediacije kot nesodnega načina reševanja delovnopравnih sporov** (2021). Prvi in tretji snopič sta izšla tudi v angleškem prevodu. Njihovi soavtorji smo Metka Penko Natlačen, Igor Knez, Cvetka Furlan in Urša Sojč; zadnji snopič se ponaša z imeni enajstih soavtorjev – mediatorjev, prejemnikov certifikata Mediacijske šole 2020/2021.

Ob vsakoletnem Dnevu delodajalcev so v projektu izšle tri tematske revije: **Prihodnost dela** (2108) **Skupaj do boljšega plačnega modela** (2019) in **Delo na domu/na daljavo in pravica do odklopa** (2020).

Projekt se v letu 2021 zaključuje z ustanovitvijo **Centra za izobraževanje, svetovanje in mediacijo**, ki ga je Strateški svet ustanovil z Ustanovnim aktom 8. 7. 2021 in bo deloval tudi po končanju projekta. Za delovanje Centra je bilo v mediacijski šoli 2020/2021 usposobljenih 12 novih mediatorjev, njim pa pridruženih še šest mediatorjev, usposobljenih v projektu Alternativno reševanje delovnopравnih sporov s podporo socialnega dialoga, ARDS 2009–2011.

V predzadnjem letu izvajanja projekta smo prisluhnili pobudi direktorjev projektu pridruženih združenj/zbornic dejavnosti, da se v okviru knjižnice projekta **v obliki samostojnih snopičev** objavi tudi besedilo šestih veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti, ki jih sklepajo projektu pridružena združenja/zbornica dejavnosti.

Te snopiče imate pred sabo in se z njihovim izidom projekt zaključuje, nadaljuje pa z izobraževalno, svetovalno ter pomirjevalno nalogo Centra. Snopiči predstavljajo del nabora 12 snopičev projekta: šestih tematskih (štirih in dveh v prevodu) ter šestih z objavo posamezne kolektivne pogodbe dejavnosti, veljavne v času izida snopiča. V vsakem od snopičev boste našli predgovor direktorja in vodje pogajalske skupine, objavo sestave pogajalske skupine in nekaj besed o zgodovini kolektivne pogodbe.

Naj bo ta mala knjižnica spomin na odlično sodelovanje s KSS PERGAM, delo Delovnopравne koordinacije Pravne službe GZS in direktorjev v projekt vključenih združenj dejavnosti. Ponosni smo na rezultate projekta, iz katerih bomo lahko črpali znanje tako mi kot tudi vsi tisti, ki se ukvarjajo s kolektivnim dogovarjanjem v najširšem smislu, od pogajanj do reševanja sporov in preprečevanja njihovega nastanka, na kateri koli od ravni.

Metka Penko Natlačen
Vodja projekta
Urednica

Beseda direktorice Medijske zbornice

Pred vami je posodobljena kolektivna pogodba grafične dejavnosti, ki je nastala na podlagi drastično spremenjenih pogojev poslovanja, s katerimi so se morala soočiti podjetja po gospodarski krizi leta 2008 in s sprejetjem ZDR-1 leta 2013. Kriza je narekovala korenite spremembe na področju trga dela, kar se je uresničilo s sprejetjem ZDR-1, ki je prinesel spremembe na področju sklepanja delovnih razmerij. Jasno je bilo, da kolektivna pogodba iz leta 1998 ni več ponujala odgovorov in rešitev ne delodajalcem in tudi ne delavcem, zato smo se na Združenju grafične dejavnosti odločili, da pripravimo novo sodobno kolektivno pogodbo dejavnosti.

Delovna skupina, v kateri so bili predstavniki velikih in malih podjetij se je jeseni 2013 s svojim znanjem in dolgoletnimi izkušnjami lotila priprave teksta. Pregledane in upoštevane so bile vse specifične dejavnosti, ki so se v pogajalskem procesu še uskladile z delojemalci. Prepričani smo, da bo kolektivna pogodba, ki jo objavljamo v tej brošuri, dober pripomoček tako delodajalcu kot delavcu pri uspešnem urejanju medsebojnih odnosov in bo pripomogla k zadovoljstvu obeh strani, kar vodi tudi v uspešno poslovanje podjetja.

V času od uradne uveljavitve določb kolektivne dejavnosti so se zgodile številne spremembe, saj je dinamika spreminjanja pogojev dela tako za delodajalce kot delavce čedalje hitrejša, o čemer se bodo socialni partnerji dogovarjali posebej z aneksi h kolektivni pogodbi.

Vsebinsko kolektivne pogodbe lahko najdete tako na spletni strani Pravne službe GZS, kakor tudi Združenja grafične dejavnosti, brošura pa je dopolnitev omenjenih objav in včasih tudi hitrejša pot do odgovora.

*Irma Butina
Direktorica
Medijska zbornica*

Beseda vodje pogajalske skupine

Nova Kolektivna pogodba grafične dejavnosti je po sprejemu leta 2018 prinesla kar nekaj sprememb v delovna razmerja in je zahtevala nekaj prilagoditev tako pri delavcih kot pri delodajalcih. Ureditve v kolektivni pogodbi je sodobna in tudi primerljiva sorodnim kolektivnim pogodbam, predvsem pa je bistveno bolj pregledna in razumljiva. Menimo, da da so večino določb naši delavci dobro sprejeli in vsebino dobro razumejo.

Veseli nas, da nadaljujemo korekten in pristen socialni dialog z delavskimi predstavniki in posamezne vsebine kolektivne pogodbe smiselno prilagajamo skladno z razmerami, ki jih narekuje trg dela.

Barbara Gaber
Vodja pogajalske skupine delodajalcev

Sestava pogajalske skupine

Sestava pogajalske skupine KPgraf v času pogajanj za sklenitev prenovljene KPgraf (v obdobju 2015 - 2018):

- Aleš Šifrer / Tina Bačič – vodja pogajalske skupine (Cetis d.d.)
- Nataša Maver (Gorenjski tisk storitve d.o.o.)
- Jožica Šutar (Tiskarna Novo mesto d.o.o.)

Trenutna sestava pogajalske skupine KPgraf (na dan 1.9.2021):

- Barbara Gaber (Cetis d.d.)
- Miha Ninčević (Tiskarna Novo mesto d.o.o.)
- Drago Hrovatin (Grafika 3000 d.o.o.)

O zgodovini kolektivnega dogovarjanja in kolektivne pogodbe grafičnih dejavnosti

Kolektivne pogodbe kot avtonomen vir delovnega prava so se pojavile v drugi polovici 19. stoletja, času stavkovnih gibanj. Njihova vsebina se je nanašala zlasti na dogovore o mezdi, plačilu za delo.

Ta proces se je v Sloveniji začel prav razvijati šele v začetku 90. let prejšnjega stoletja, po sprejemu Zakona o podjetjih (1989).

V času po drugi vojni je bilo leta 1945 kolektivno dogovarjanje razglašeno za nepotrebno. V tem obdobju se je politika splošnega družbenega pomena urejala z **družbenimi dogovori**. S **socialnimi sporazumi** pa se je urejal sporazum posamezne skupine delavcev za uresničitev posameznega interesa, na primer za organiziranje TOZD ali OZD. Delavci so jih oblikovali s posebnimi **samoupravnimi sporazumi o združevanju dela in sredstev**.

V podjetjih so se delovna razmerja urejala s **samoupravnimi splošnimi akti**, ki jih je sprejel delavski svet ali zbor delavcev. Te podlage so bile značilnost asociativnih delovnih razmerij tistega obdobja.

S kolektivnimi pogodbami so se urejala samo delovna razmerja pri zasebnih delodajalcih.

V letih 1989 in 1990 se po sprejetju novega zveznega Zakona o podjetjih, ki je pomenil prehod v sistem tržnega gospodarstva in na družbenoekonomske odnose z lastninskimi temelji, postavljajo **novi temelji za kolektivno dogovarjanje v Sloveniji**. Spet lahko govorimo o kolektivnih pogodbah kot o avtonomnih virih delovnega prava. Kolektivno dogovarjanje je urejeno v nekaj členih **Temeljnega zakon o delovnih razmerjih** iz leta 1989 (v nadaljevanju: ZTPDR)¹ in republiški **Zakon o delovnih razmerjih** (v nadaljevanju: ZDR90)².

Prva splošna kolektivna pogodba za vse zaposlene je bila sklenjena leta 1990³. Za njo je bila v letu 1993 sklenjena **Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo** (v nadaljevanju: SKP93).⁴ Veljala je vse do sklenitve **Splošne kolektivne pogodbe za**

1 Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Ur. l. SFRJ, št. 60/89 in 42/90, s katerim sta bili razveljavljeni IV. in V. poglavje ZZD, torej Medsebojna razmerja delavcev v združenem delu in Varstvo pravic delavcev.

2 Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 14/90, 5/91, 71/93 (v nadaljevanju: ZDR90).

3 Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, Ur. l. RS, št. 31/90 (v nadaljevanju: SKP90).

4 Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, Ur. l. RS, št. 39/93 (v nadaljevanju: SKP93).

gospodarske dejavnosti v letu 1997⁵. Ta je bila v letu 2005 odpovedana in je nehala veljati junija 2005. Vzporedno s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti so se živahno sklepale kolektivne pogodbe posameznih gospodarskih dejavnosti.

Delovnopravna zakonodaja po letu 2003 se pomika v smer **civilnih pogodbenih razmerij za vse zaposlene**. Podporo tem vsebinam dajejo kolektivne pogodbe. Z zakonom so postavljeni le temeljni okviri za zaposlovanje, vse, kar se navezuje na plačilo v zvezi z delom, pa urejajo kolektivne pogodbe oziroma njihovi tarifni deli.

V teh razmerah je bila leta 1991 za grafično dejavnost sklenjena kot skupna **Kolektivna pogodba grafične, časopisno informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti** (datum sprejema 26.7.1991). Tej je sledila leta 1995 samostojna **Kolektivna pogodba grafične dejavnosti** (objava Ur.l.RS, št. 20/95, z aneksi: 7.7.1995, 10.10.1997, 9.12.1997, 29.1.1998, 21.5.1998). Kolektivna pogodba nadaljuje samostojno pot kot **Kolektivna pogodba grafične dejavnosti** tudi po letu 1998 (Uradni list RS, št. 51/1998, 64/2001, 103/2004, 79/2005, 95/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008)

Sodobna **Kolektivna pogodba grafične dejavnosti** je nastala na podlagi nove delovnopravne zakonodaje po letu 2017 (Uradni list RS, št. 77/17, 84/18, 52/19 in 175/20) in se nahaja v nadaljevanju v objavi tega snopiča. Zadnje spremembe vsebujejo tudi ureditev dela na domu v celovitejšem obsegu, vključno s pravico do odklopa.

Metka Penko Natlačén

Vodja delovnopravne koordinacije PS GZS

⁵ Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, Ur. l. RS, št. 40/1997, 10/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 45/2002, 113/2002, 38/2003, 90/2005 – odpoved pogodbe (v nadaljevanju: SKPgđ).

Arhivski izpiski iz Evidence kolektivnih pogodb pri MDDSZ

V začetku procesa kolektivnega dogovarjanja v letu 1991 je bil vzpostavljen **Register kolektivnih pogodb** pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, ki je registriral vsako kolektivno pogodbo, veljavno za območje Republike Slovenije. Vpis je potekal na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (1991) in Pravilnika o vpisu v Register kolektivnih pogodb.

Na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – Zarbit) se od leta 2006 dalje kolektivne pogodbe, sklenjene za območje države, vpisujejo v **Evidenco kolektivnih pogodb**, ki jo vodi ministrstvo, pristojno za delo. Evidenčna številka pogodbe je tudi podlaga za njeno objavo v Uradnem listu, kar je pogoj za njeno veljavnost. Evidenca KP pri MDDSZ je javno dostopen seznam.

Evidenca kolektivnih pogodb razpolaga s podatki od začetka kolektivnega dogovarjanja posamezne kolektivne pogodbe dejavnosti. Podatki za Kolektivno pogodbo grafične dejavnosti so najprej skupni s KP časopisno informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, leta 1995 pa postane samostojna KP dejavnosti. Podatki so:

Kolektivna pogodba grafične, časopisno informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, datum sprejema 26.7.1991

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti – Ur.l.RS, št. 20/95 z aneksi: 7.7.1995, 10.10.1997, 9.12.1997, 29.1.1998, 21.5.1998

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 51/1998, 64/2001, 103/2004, 79/2005, 95/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 77/17, 84/18, 52/19, 175/20)

Po podatkih Evidence KP pri MDDSZ povzela Lilijana Tratnik in Metka Penko Natlačen

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe grafične dejavnosti obsega:

- Kolektivno pogodbo grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 77/17 z dne 27. 12. 2017),
- Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 84/18 z dne 28. 12. 2018),
- Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 52/19 z dne 23. 8. 2019),
- Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 175/20 z dne 27. 11. 2020).

Na podlagi 2. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) in Zakona delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in nadaljnji) pogodbeni stranki

kot predstavnika delodajalcev

Gospodarska zbornica Slovenije – Medijska zbornica, Dimičeva 13, Ljubljana, ki ga zastopa predsednik Upravnega odbora Medijske zbornice Rajko Djordjević

in

Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za les in papir, Dimičeva 9, Ljubljana, ki ga zastopa predsednik Sekcije za les in papir Bogdan Božac

ter

kot predstavnika delavcev

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, Trg OF 14, 1000 Ljubljana, ki jo zastopa predsednik Jakob Počivavšek

in

Sindikata grafične dejavnosti Slovenije, Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, Trg OF 14, 1000 Ljubljana, ki ga zastopa predsednik Bojan Pečnak
sklepata naslednjo

KOLEKTIVNO POGODBO

grafične dejavnosti

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (uvodna določba)

(1) Pogodbeni stranki s to kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (v nadaljevanju KP Graf) avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakoni.

(2) KP Graf je sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela, katerega sestavni del je tudi tarifna priloga.

II. OBLIGACIJSKI DEL

SPLOŠNO

2. člen (krajevna veljavnost)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

3. člen (stvarna veljavnost KP Graf)

Ta kolektivna pogodba velja za delodajalce v Republiki Sloveniji, ki so člani podpisnikov in na trgu pridobitno opravljajo kot glavno dejavnost eno od naslednjih dejavnosti po SKD 2008:

- 18.110 Tiskanje časopisov
- 18.120 Drugo tiskanje
- 18.130 Priprava za tisk in objavo
- 18.140 Knjigoveštvo in sorodne dejavnosti

4. člen (osebna veljavnost)

(1) Ta kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, opredeljenih v določbah o stvarni veljavnosti te kolektivne pogodbe.

(2) Za poslovodne delavce in prokuriste ta kolektivna pogodba ne velja, razen, če je tako določeno v pogodbi o zaposlitvi.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za vajence, dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju, v obsegu, kot je to določeno v tej kolektivni pogodbi.

5. člen (časovna veljavnost)

(1) Ta kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.

(2) Tarifna priloga je sestavni del normativnega dela te kolektivne pogodbe.

6. člen (veljavnost in objava KP Graf)

(1) KP Graf v obligacijskem delu stopi v veljavo z dnem podpisa pogodbenih strank. V normativnem delu začne KP Graf veljati s prvim dnem naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Stroške objave kolektivne pogodbe v Uradnem listu Republike Slovenije nosi vsaka od strank do ene polovice.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

7. člen (pozitivna in negativna izvedbena dolžnost)

(1) 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.

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

8. člen (sprememba ali dopolnitev KP Graf)

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe.

(2) Pogodbena 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 pogodbena 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 pred organom, ki ga določa ta kolektivna pogodba.

9. člen **(sklenitev nove KP Graf)**

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

(2) Do pisne in obrazložene pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga pogodbena stranka dolžna opredeliti v roku 30 dni od prejema pobude.

(3) V primeru, da druga pogodbena stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove KP Graf, oziroma se do pisne pobude v roku, ki ga določa prejšnji odstavek tega člena, ne opredeli, se postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

10. 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 12 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.

11. člen

(komisija za razlago in spremljanje izvajanja KP Graf)

- (1) Komisija za razlago in spremljanje izvajanja KP Graf je sestavljena iz treh članov (v nadaljevanju komisija). Delodajalska in delojemalska stran te kolektivne pogodbe v komisijo imenuje po enega člana, ta dva pa sporazumno imenujeta tretjega člana, ki je predsednik komisije.
- (2) Komisija se konstituira v roku 90 dni po sklenitvi KP Graf. Način dela komisije določa poslovnik, ki ga sprejme komisija.
- (3) Komisija spremlja izvajanje KP Graf tako da sprejema razlage in priporočila.
- (4) Razlago posamezne določbe kolektivne pogodbe poda komisija v primeru, ko je potrebno posebno pojasnilo glede vsebine razumevanja določbe, ki za prakso ni dovolj jasna.
- (5) Priporočilo strankama je strokovni predlog komisije za ureditev določenega vprašanja. Na podlagi lastnih ugotovitev ob spremljanju izvajanja te kolektivne pogodbe ali na podlagi posredovanih predlogov ali vprašanj, komisija oblikuje predloge in priporočila za spremembo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe, ki jih posreduje pogodbenima strankama v obravnavo.
- (6) Delodajalska ali delojemalska stran lahko predlaga, da se v delo komisije pritegne tudi zunanje strokovne sodelavce kot svetovalce.
- (7) Komisija je dolžna pri svojem delu upoštevati mednarodne delovno-pravne konvencije, predpise s področja delovnih razmerij, ustaljeno sodno prakso in namen, ki sta ga stranki hoteli doseči s posamezno pravno normo.
- (8) Razlaga se zapiše in objavi na enak način kot kolektivna pogodba.

MIRNO REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV S POMIRJANJEM IN ARBITRAŽO

12. člen

(reševanje kolektivnih sporov med pogodbenima strankama KP Graf)

- (1) Pogodbeni stranki KP Graf lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta na miren način s pomirjanjem ali 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 vsakokrat veljavne določbe zakonov, ki urejajo kolektivne pogodbe, arbitražo in mediacijo v civilnih in gospodarskih zadevah.

13. člen

(začetek postopka mirnega reševanja kolektivnih sporov s pomirjanjem)

(1) Postopek pomirjanja se začne s predlogom, najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora.

(2) Predlagatelj pomirjanja v predlogu navede vsebino spornega razmerja in imenuje enega člana v komisijo za pomirjanje.

(3) Druga stranka odgovori na predlog in imenuje enega člana v komisijo za pomirjanje v nadaljnjih 10 delovnih dneh.

(4) Člana komisije sporazumno imenujeta predsednika komisije.

(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.

(6) Med postopkom pomirjanja lahko katerakoli stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. Postopek se ustavi.

14. člen

(postopek pomirjanja)

(1) V postopku pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja mediacijo v delovnih sporih.

(2) V primeru uspešnega zaključka pomirjanja pogodbeni stranki skladno s svojimi pooblastili skleneta zavezujoč pisni sporazum.

(3) Pisni sporazum strank se sporoči organu, pristojnemu za vodenje evidence kolektivnih pogodb in objavi na enak način kot kolektivna pogodba.

15. 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) Arbitraža odloča v sestavi tričlanskega senata. Po enega člana ter njegovega namestnika določita pogodbeni stranki. Arbitra sporazumno določita predsednika in njegovega namestnika.

(3) Glede rokov se v postopku pred arbitražo smiselno uporabljajo določbe o rokih, ki veljajo za postopek pomirjanja.

16. člen
(objava)

Odločitev arbitraže se sporoči organu, pristojnemu za vodenje evidence kolektivnih pogodb in objavi na enak način kot kolektivna pogodba.

III. NORMATIVNI DEL

SPLOŠNO

17. člen
(pomen izrazov)

(1) V tej kolektivni pogodbi uporabljena izraza »delodajalec« in »delavec«, zapisana v moški spolni slovnični obliki sta uporabljena kot nevtralna oblika za ženske in moške.

(2) Izraz »splošni akt delodajalca« v tej kolektivni pogodbi pomeni splošni akt, s katerim lahko delodajalec ureja pravice in obveznosti delavcev pri delodajalcu v primeru, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata.

(3) Delodajalec lahko določi vodilne delavce s sistemizacijo delovnih mest ali drugim ustreznim aktom, mali delodajalec pa lahko s pogodbo o zaposlitvi.

(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.

(5) »Delovno mesto« je najmanjša organizacijska enota v strukturi delodajalca, v okviru katere se izvajajo posamezne naloge.

(6) »Izmenko delo« pomeni katerokoli metodo organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim vzorcem, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju.

(7) Pri uveljavitvi pravic iz te kolektivne pogodbe na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje neprekinjena delovna doba:

- pri zadnjem delodajalcu,
- pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- pri delodajalcih, ki so kapitalsko povezani z večinskim deležem,
- za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcu, od katerega so bili prevzeti.

(8) Kot neprekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu se šteje tudi delovna doba, prekinjena brez krivde ali volje delavca. V primeru ponovnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti se upošteva kot podlaga za pravico do odpravnine samo obdobje od ponovnega nastopa dela.

(9) Pomen izrazov, ki se nanašajo na plače in druge osebne prejemke, je opredeljen v poglavju o plačah in drugih osebnih prejemkih.

(10) Izraz »varovan sindikalni zaupnik« je opredeljen v poglavju o pogojih za delovanje sindikata.

18. člen **(minimalni standardi)**

(1) Sklenjena pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem mora upoštevati minimalne delovnopravne standarde, kot jih določajo zakoni in ta kolektivna pogodba.

(2) Odstopanje od minimalnih standardov je dovoljeno v primerih, ko je ogroženo poslovanje delodajalca, obstoj delovnih mest ali iz drugih utemeljenih razlogov, na podlagi pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem. Sporazum se lahko sklene za omejeno časovno obdobje 6 mesecev z možnostjo podaljšanja za enako obdobje.

(3) Če se v roku 18 mesecev od prenehanja sporazuma o odstopu od minimalnih standardov iz prejšnjega odstavka izkaže ponovna potreba po sklenitvi takega sporazuma, nov sporazum sklene delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob soglasju reprezentativnega sindikata dejavnosti. Soglasje pridobi sindikat pri delodajalcu pred podpisom tega sporazuma.

(4) Reprezentativni sindikat v dejavnosti mora svoje soglasje posredovati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu najkasneje v roku 14 dni. Če se reprezentativni sindikat dejavnosti v tem roku ne opredeli, se šteje, da je soglasje dano.

19. člen

(podlaga za razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede)

(1) Delovna mesta se v tarifne razrede na ravni delodajalca razvršča v devet tarifnih razredov.

(2) Pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede na ravni delodajalca se lahko upoštevajo strokovna izobrazba, dodatna znanja, delovne izkušnje, stopnja odgovornosti, delovni napor, težje delovne razmere in drugi kriteriji. V takem primeru delodajalec pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede upošteva pravilo, da je delovno mesto lahko uvrščeno le v enak ali višji tarifni razred, kot bi bilo samo ob upoštevanju kriterija izobrazbe za zasedbo delovnega mesta.

(3) Delodajalec se lahko tudi odloči, da bo delovna mesta razvrstil v tarifne razrede le na podlagi zahtevnosti za zasedbo delovnega mesta na podlagi izobrazbe, kot sledi:

TARIFNI RAZRED	STOPNJA (RAVEN) IZOBRAZBE	VRSTA IZOBRAZBE
I. (enostavna dela)	I. 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)	II.	osnovnošolska izobrazba	12001 – osnovnošolska izobrazba 12099 – osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
III. (srednje zahtevna dela)	III.	nižja poklicna in podobna izobrazba	13001 – nižja poklicna izobrazba 13099 – nižja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
IV. (zahtevna dela)	IV.	srednja poklicna in podobna izobrazba	14001 – srednja poklicna izobrazba 14099 – srednja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
V. (bolj zahtevna dela)	V.	srednja strokovna in splošna izobrazba	15001 – srednja strokovna izobrazba 15002 – srednja splošna izobrazba 15099 – srednja strokovna in splošna izobrazba, drugje nerazporejeno
VI. (zelo zahtevna dela)	VI./I.	Višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba	16101 – višja strokovna izobrazba 16102 – višješolska izobrazba (prejšnja) 16199 – višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VII. (visoko zahtevna dela)	VI./II.	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 (prva bolonjska stopnja) 16204 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja) 16299 – visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VIII. (najbolj zahtevna dela)	VII.	Visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba	17001 – specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja) 17002 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) 17003 – magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja) 17099 – visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje nerazporejeno

IX. (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela)	VIII.	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 (tretja bolonjska stopnja)
			18299 – doktorska znanstvena in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno

(4) V primeru, da manjši delodajalec, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja ni dolžan sprejeti akta o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest, se delovno mesto razvršča glede na zahtevano stopnjo izobrazbe, kot izhaja iz objave prostega delovnega mesta.

20. člen **(akt o sistemizaciji)**

(1) Akt o sistemizaciji in organizaciji je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta, določa pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta.

(2) Opredelitev tarifnih razredov po tej pogodbi ne posega v pristojnost delodajalca, da v aktu o sistemizaciji delovnih mest lahko določi zahteve za zasedbo posameznega delovnega mesta tudi alternativno v smislu spregleda izpolnjevanja izobrazbe kot pogoja za zasedbo posameznega delovnega mesta ob izpolnjevanju alternativno določenih pogojev, kot so na primer daljše ob delu pridobljene izkušnje in podobno. V takem primeru delovno mesto ohrani uvrstitev v tisti tarifni razred, ki jo ima brez spregleda izpolnjevanja pogoja izobrazbe.

(3) Delovna mesta posameznega tarifnega razreda se lahko v aktu o sistemizaciji razvrstijo v plačilne razrede. Podlaga za razvrščanje v posamezne plačilne razrede pri delodajalcu so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezanimi napori in težje delovne razmere.

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

21. člen
(predhodni preizkus pri izbiri kandidatov)

- (1) Delodajalec lahko pred izbiro preizkusi usposobljenost za delo prijavljenih kandidatov, pri čemer določi ustrezen strokovni način preizkusa.
- (2) Delodajalec imenuje strokovno komisijo, organizacijo ali pooblaščen osebo, ki opravi preizkus v skladu s pravili stroke. Delodajalec lahko preizkusi le strokovno usposobljenost, znanje, veščine in spretnosti ter psihofizične sposobnosti, ki so potrebne pri delu.
- (3) Kandidat, ki se takega preizkusa ne udeleži, ne more biti upoštevan pri izbiri.

22. člen
(pogodba o zaposlitvi)

- (1) S pogodbo o zaposlitvi delavec in delodajalec uredita vsebine, pomembne za sklenitev in trajanje delovnega razmerja.
- (2) Delodajalec delavca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznanj z dejansko vsebino in naravo dela ter s tem povezanimi tveganji.
- (3) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.
- (4) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

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

- (1) V primeru, da delavec ne prične z delom na dogovorjeni datum v skladu s pogodbo o zaposlitvi, kot opravičen razlog šteje razlog, ki ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja.
- (2) 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.

24. člen **(konkurenčna prepoved)**

(1) Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

(2) Če delavec krši določbo prvega odstavka tega člena, krši pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, mu lahko delodajalec pogodbo o zaposlitvi odpove redno iz krivdnega razloga ali izredno.

25. člen **(konkurenčna klavzula)**

V primeru dogovora o konkurenčni klavzuli se s pogodbo o zaposlitvi lahko natančneje določijo dela in naloge, ki jih delavec pod pogoji iz zakona, ki ureja delovna razmerja, ne sme opravljati po prenehanju delovnega razmerja.

26. člen **(sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)**

(1) Če delavec sklene delovno razmerje za določen čas, morata biti v pogodbi o zaposlitvi določena:

- razlog, na podlagi katerega je bilo sklenjeno delovno razmerje za določen čas,
- -čas trajanja pogodbe za določen čas.
- (2) Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas poleg primerov, ki jih določa zakon, še v naslednjih primerih:
- v prvem letu, ko prvič začne opravljati dejavnost, vendar z veljavnostjo pogodbe o zaposlitvi najdlje do izteka prvega leta opravljanja dejavnosti;
- za čas trajanja poskusnega dela, če delavec prvič sklepa pogodbo o zaposlitvi s tem delodajalcem;
- v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, ki pri delodajalcu ni zaposlen za nedoločen čas in katerega delo je vezano na mandat poslovodne osebe, ob upoštevanju časovne omejitve dveh let za sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas po zakonu o delovnih razmerjih;

- zaposlitve pripravnika za čas trajanja pripravništva;
- izpolnitve obveznosti po pogodbi o štipendiranju.

(3) Delodajalec, ki zaposluje največ 5 delavcev, lahko sklepa pogodbo o zaposlitvi za določen čas izven primerov, določenih z zakonom in to kolektivno pogodbo.

27. 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 projektno dokumentacijo in ima svojo samostojno finančno in organizacijsko konstrukcijo.

(3) 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.

28. člen (poskusno delo)

(1) Delavec in delodajalec, ki se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja.

(2) Z nastopom dela delavca delodajalec imenuje izmed delavcev, zaposlenih pri delodajalcu oziroma zunanjih sodelavcev, strokovno komisijo ali pooblaščenega delavca, ki spremlja delavčevo delo v poskusni dobi. Če komisija ni imenovana, opravlja to nalogo delavčev neposredno nadrejeni.

(3) Delavec lahko v času trajanja poskusnega dela kadarkoli redno odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevnim odpovednim rokom.

(4) 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 primernosti kandidata za delo naj se upošteva predvsem sposobnost vzdrževanja odnosa do dela in kolektiva, sposobnost ekipnega dela, če je to pogoj za zasedbo delovnega mesta.

(5) Delodajalec lahko kadarkoli v času trajanja poskusnega dela poda pisno oceno o uspešno opravljenem delu.

(6) Če delodajalec v času trajanja poskusnega dela poda pisno oceno o neuspešno opravljenem poskusnem delu, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

29. člen **(uvajanje v delo)**

(1) Ko se delavec pri delodajalcu prvič zaposli, ga delodajalec lahko uvede v delo.

(2) Uvajanje v delo sestavlja:

- seznanitev delavca z dejavnostjo delodajalca, njegovo organizacijo in s poslovanjem,
- seznanitev z vsebino dela, delovnimi in drugimi postopki na delovnem mestu, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- seznanitev s sodelavci, s katerimi bo delavec redno sodeloval pri izvajanju svojih delovnih nalog,
- seznanitev z oceno tveganja, vključno z ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- izvajanje delovnih nalog na delovnem mestu (sprva pod nadzorom, kasneje samostojno),
- seznanitev s podatki, ki so poslovna skrivnost in s postopki ravnanja s temi podatki,
- seznanitev z varstvom osebnih podatkov,
- seznanitev z drugimi obveznostmi delavca, ki izhajajo iz zakona, aktov delodajalca in pogodbe o zaposlitvi.

(3) Delodajalec ob pričetku uvajanja v delo imenuje enega ali več pooblaščenih delavcev, ki delavca uvedejo v delo. Pooblaščeni delavci morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot delavec ali morajo opravljati delo na delovnem mestu, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(4) Vsebino in trajanje uvajanja v delo se opredeli v pogodbi o zaposlitvi ali s posebnim pisnim dokumentom, pri čemer trajanje uvajanja v delo ne sme trajati več kot šest mesecev.

30. člen **(pripravništvo)**

(1) Kot pripravnik lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

(2) Trajanje pripravništva 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) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi delodajalec in ga ob nastopu pripravništva izroči pripravniku. Program mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

(5) Mentor je dolžan skrbeti za izvajanje programa pripravništva, 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) Pripravništvo se zaključi s strokovnim izpitom pred strokovno komisijo. Pripravnik opravlja strokovni izpit v roku, ki ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(9) O opravljanju strokovnega izpita se piše zapisnik ter se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu, ki vsebuje:

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja strokovnega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,
- delovno mesto, za katere je pripravnik opravil strokovni izpit,
- podpis predsednika strokovne komisije in pooblaščenega delavca delodajalca.

31. člen (medsebojno izključevanje)

Poskusno delo in pripravništvo se med seboj izključujeta.

32. člen (obveznost opravljanja drugega dela)

(1) Delavec mora začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi, v naslednjih izrednih primerih:

- zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti,
- nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- v primerih začasnih zdravstvenih omejitev delavca, ki izhajajo iz mnenja izvajalca medicine dela, delavec pa lahko po oceni izvajalca medicine dela opravlja drugo delo,
- nenadne okvare strojev, materiala in drugih sredstev za delo na delovnem mestu, če okvare ni bilo mogoče preprečiti z rednim vzdrževanjem delovnih sredstev,
- nadomeščanja delavca, ki iz objektivnih razlogov ne sme zapustiti delovnega mesta zaradi narave dela, ki zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev, da se delavcu zagotovi odmor med delom,
- ko delavec ne more opravljati svojega dela zaradi izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
- v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi drugemu delavcu,
- v primerih uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav in podobno,
- v primerih, ki jih navaja kolektivna pogodba pri delodajalcu.

(2) Delodajalec mora najkasneje ob začetku opravljanja drugega dela delavcu izročiti pisni nalog za drugo delo, razen izjemoma v primerih iz druge ali četrte alineje prejšnjega odstavka, ko mora delodajalec pisni nalog izročiti delavcu najkasneje naslednji delovni dan.

(3) Delavec je dolžan v primerih iz prvega odstavka začasno opravljati drugo delo, ki je vsaj primerno, najdlje 65 delovnih dni v koledarskem letu.

(4) Delavec je dolžan v obdobju iz tretjega odstavka začasno opravljati drugo delo na vseh delovnih mestih, ne glede na to ali gre za primerno delo, v trajanju najdlje 20 delovnih dni v koledarskem letu.

(5) Kot primerno delo se šteje delo, ki ga kot primerno delo opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja.

(6) Če delavec pisno soglaša, lahko opravlja drugo delo na vseh delovnih mestih tudi za daljše obdobje, kot je navedeno v prejšnjih odstavkih tega člena.

(7) Delavec mora biti usposobljen in zdravstveno zmožen za varno opravljanje drugega dela.

(8) Delavcu pripada v času opravljanja odrejenega dela iz drugega odstavka tega člena tista plača, ki je zanj bolj ugodna.

33. člen **(delo na domu)**

(1) V času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec dogovorita o delu na domu in v ta namen skleneta novo pogodbo o zaposlitvi, s katero dogovorita medsebojne pravice, obveznosti in pogoje opravljanja dela na domu, vključno z obsegom delovnega časa, ki ga delavec opravi na domu, upošteva določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(2) Poleg zakonsko določenih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, določenih v drugem odstavku 26. člena te kolektivne pogodbe, se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas tudi v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.

(3) Pogodba iz prejšnjega odstavka se lahko sklene za obdobje največ enega leta in zgolj v primeru, da ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Po izteku tega obdobja se pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu lahko ponovno podaljša. V času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu prvotna pogodba o zaposlitvi delavca miruje.

(4) Pravice delavca po pogodbi o zaposlitvi sklenjeni za opravljanje dela na domu ne smejo biti nižje od pravic, kot mu pripadajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki mu v času sklenjene pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja dela na domu miruje.

(5) Delo na domu se lahko organizira pod naslednjimi pogoji:

- če gre za takšna dela in naloge, ki jih ni potrebno opravljati v prostori delodajalca,
- če delavec razpolaga s primernimi poslovnimi ali drugimi prostori,
- če delavec razpolaga z ustreznimi delovnimi sredstvi, potrebnimi za opravljanje dela ali pa mu le-ta zagotovi delodajalec,
- če je delavcu zagotovljena varnost pri delu,
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(6) Če niso izpolnjeni pogoji iz prejšnjega odstavka tega člena, se dela na domu ne sme organizirati.

(7) V primeru dela delavca na domu je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo in varno delovno okolje ter občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu. O načinu nadzora se delavec in delodajalec predhodno dogovorita, delavec pa nadzora ne more odkloniti, pri čemer delavec lahko dokazuje pogoje za varno in zdravo delo s slikovnim materialom, kadar okoliščine to dopuščajo. Če nadzora varnosti in zdravja pri delu ni mogoče zagotoviti drugače in če za to obstaja zakonska podlaga, se lahko nazor izvede tudi na kraju opravljanja dela ob predhodni najavi najmanj 3 dni pred izvedbo nadzora. Kadar se delo na domu opravlja začasno ali občasno oziroma v določenem krajšem obdobju, se lahko dolžnost zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer zagotovi s tem, da delodajalec delavcu poda ustrezna navodila za varno in zdravo delo, delavec pa pisno izjavi, da te pogoje izpolnjuje in jih bo zagotavljal. Strošek zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer bremeni delodajalec.

(8) Delavec zaradi opravljanja dela na domu ne sme biti kakorkoli postavljen v slabši položaj v primerjavi z delavci, ki dela ne opravljajo na domu, in ima enake pravice kot delavci, ki delajo v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do izobraževanja, sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

(9) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca se določi višina nadomestila za stroške za uporabo sredstev delavca ali način določanja višine nadomestila, pri čemer le-ta ne more znašati manj kot amortizacija teh sredstev.

(10) Delavec ima obveznost evidentirati svoj delovni čas v času opravljanja dela na domu skladno z navodili delodajalca. Delodajalec sme v času opravljanja dela na domu od delavca zahtevati poročanje o opravljenem delu. Delodajalec in delavec se lahko tudi dogovorita, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene oziroma v internih aktih delodajalca določene dnevne delovne obveznosti delavca.

(11) Delavec ima pravico do odmorov in počitkov skladno z zakonom in kolektivno pogodbo.

(12) V pogodbi o zaposlitvi mora biti natančno določen čas, v katerem mora biti delavec na razpolago delodajalcu po telefonu ali elektronski pošti. Izven tega časa se delavec ni dolžan javljati ali odgovarjati delodajalcu (pravica do odklopa).

34. 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 v naprej 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.

(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:

- a. delovna uspešnost
- b. strokovna izobrazba oziroma usposobljenost za delo
- c. delovne izkušnje
- d. delovna doba

- e. zdravstveno stanje delavca
- f. socialne razmere.

(7) Delodajalec mora delavce obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

35. 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 tri 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.

36. člen **(delovni čas)**

(1) Polni delovni čas znaša najmanj 36 ur in največ 40 ur tedensko.

(2) Delavcem invalidom, ki delajo s krajšim delovnim časom in delavcem v času medicinske rehabilitacije, ki imajo pravico delati s krajšim delovnim časom od polnega, se trajanje dnevnega delovnega časa v primeru prerazporeditve delovnega časa pri delodajalcu ne sme podaljšati.

(3) Če delavec uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa od polnega zaradi starševstva v skladu s predpisi o starševskem varstvu, se v aneksu k pogodbi o zaposlitvi določi tudi razporeditev delovnega časa delavca.

(4) Če dopuščajo delovni pogoji, delodajalec delavcu z družinskimi obveznostmi omogoči zaradi lažjega usklajevanja poklicnih obveznosti delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca ugodnejši.

37. člen **(pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa)**

Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi tudi v primerih:

- ki so določeni z zakonom, ki ureja delovna razmerja za uvedbo nadurnega dela,
- zaradi nepredvidenega zmanjšane ali povečanega obsega dela, ki je lahko tudi posledica sezonskih vplivov,
- zaradi začasnega pomanjkanja energije (kot npr.: elektrika, para, plin, voda) ali začasnega nepredvidenega pomanjkanja surovin (kot npr. reprodukcijskih materialov, sestavnih delov), do katerega je prišlo kljub skrbnemu načrtovanju,
- zaradi nepredvidene začasno povečane odsotnosti delavcev z dela,
- zaradi elementarnih nesreč ali izjemnih vremenskih okoliščin,
- v drugih primerih določenih s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca.

38. člen

(neenakomerna razporeditev ter začasna prerazporeditev delovnega časa)

(1) V primerih, ko to narekujejo objektivni, tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev od uvedbe, znotraj poslovnega ali koledarskega leta ali referenčnega obdobja, ki ga določi delodajalec v naprej enotno za vse delavce v posamezni organizacijski enoti delodajalca.

(2) Delodajalec o izbiri referenčnega obdobja iz prvega odstavka tega člena obvesti delavce in sindikat pri delodajalcu.

(3) Prerazporejene ure delavca, ki jih delavec ni izrabil znotraj tekočega referenčnega obdobja iz prvega odstavka tega člena (višek prerazporejenih ur), se izplačajo kot nadure.

(4) V kolikor se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec namesto plačila nadur iz prejšnjega odstavka raje izrabil višek prerazporejenih ur iz preteklega referenčnega obdobja v naslednjem referenčnem obdobju, mu je delodajalec dolžan poleg plačila koriščene ure obračunati in izplačati tudi dodatek za nadurno delo v višini, kot je določen v tej pogodbi.

39. člen **(odreditev dela preko polnega delovnega časa)**

(1) Delodajalec lahko odredi delo preko polnega delovnega časa v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) tudi:

- če bi delodajalec zaradi višje sile zamujal s pogodbeno dogovorjenimi roki,
- v drugih, izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih določenih v kolektivni pogodbi pri delodajalcu.

(3) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju štirih mesecev. S kolektivno pogodbo pri delodajalcu se lahko določi tudi daljše referenčno obdobje, vendar ne daljše od šestih mesecev.

40. člen **(odmor)**

Trajanje odmora se določi in koristi skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

41. člen **(deljeni delovni čas)**

(1) Delodajalec lahko določi deljen delovni čas, pri katerem prekinitve ne sme biti krajša od ene ure in ne daljša od dveh ur. Čas prekinitve se ne všteva v delovni čas. S podjetniško kolektivno pogodbo se lahko dogovori daljši čas prekinitve.

(2) V primeru deljenega delovnega časa ima delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega, skladno s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, pravico do dela brez prekinitve.

42. člen **(darovanje krvi)**

(1) Delavec ima v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi.

(2) Delavec mora o odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi obvestiti delodajalca najmanj dva dni pred darovanjem krvi, razen v izrednih primerih, ko je delavec pozvan k darovanju krvi, o čemer delavec delodajalca nemudoma obvesti.

43. člen **(pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače)**

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela 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) Plačana odsotnost za posamezni primer traja:

lastna poroka	2 dni
rojstvo otroka	1 dan
smrt zakonca ali osebe, ki je z delavcem živela v skupnosti, ki je izenačena z zakonsko zvezo, smrt otroka, staršev, posvojencev, pastorkov	3 dni
smrt bratov, sester, starih staršev, zakončevih staršev	1 dan
selitev delavca	1 dan
elementarna ali druga hujša nesreča, ki je zadela delavca	2 dni

(3) Odsotnost iz tega člena je mogoče izrabiti samo ob nastopu dogodka.

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

44. člen **(druge plačane odsotnosti z dela)**

(1) Delodajalec mora delavcu na podlagi predložitve ustreznega dokazila omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja:

- državljanskih dolžnosti,
- odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa,
- opravljanja funkcije v predstavniških organih republike in lokalnih skupnosti.

(2) Če v primerih odsotnosti iz prejšnjega odstavka ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, je taka odsotnost v breme delavca, če delodajalec ne odloči drugače.

(3) Delavec je dolžan naznaniti odsotnost tri dni pred nameravano odsotnostjo.

45. člen

(pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače v dogovoru z delodajalcem.

(2) Glede obveznosti plačila prispevkov se delavec in delodajalec dogovorita pred nastopom odsotnosti.

(3) Namesto odsotnosti z dela brez nadomestila plače lahko delavec in delodajalec za posamezen primer dogovorita suspenz pogodbe o zaposlitvi z aneksom k pogodbi o zaposlitvi. Po izteku obdobja, dogovorjenega za suspenz, ima delavec pravico do vrnitve na delo v roku, ki ga določa zakon o delovnih razmerjih.

46. 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.

47. člen

(letni dopust)

(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do osnovnega letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri delovne tedne, kar pomeni:

- 16 delovnih dni, če dela 4 dni na teden najmanj 2/3 letnega delovnega fonda ur,
- 20 delovnih dni, če dela 5 dni na teden najmanj 2/3 letnega delovnega fonda ur,
- 24 delovnih dni, če dela 6 dni na teden najmanj 2/3 letnega delovnega fonda ur.

(2) Delavcu poleg osnovnega letnega dopusta pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta za naslednje kriterije:

a) v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja:

starejši delavec glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja	- 3 dni,
delavec ki ima status invalida in delavec z najmanj 60 % telesno okvaro	- 3 dni,
delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke	- 3 dni,
delavec, mlajši od 18 let	- 7 dni,
nočni delavec	- 1 dan,
delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti	- 1 dan.

b) v skladu s to kolektivno pogodbo:

izmensko delo:

štiriizmensko delo	2 dni,
triizmensko delo	2 dni,
dvoizmensko delo	1 dan.

Dodatni dnevi letnega dopusta po kriteriju izmenskega dela pripadajo delavcu, če izmensko delo traja več kot $\frac{1}{4}$ letnega fonda ur. Osnova za odmero dodatnega letnega dopusta za izmensko delo so dejansko opravljene ure delavca v preteklem koledarskem letu.

delovna doba pri zadnjem delodajalcu	1 dan na vsakih 5 let.
zahtevnost dela:	
delovna mesta I. do III. skupine	1 dan,
delovna mesta IV. do VI. skupine	2 dni,
delovna mesta VII. do IX. skupine	3 dni.

V kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca se kriteriji za zahtevnost lahko določijo tudi drugače.

delavcem, ki so dopolnili 50 let starosti	1 dan.
---	--------

(3) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, pri čemer mora en del trajati najmanj dva tedna.

(4) V kolektivni pogodbi pri delodajalcu, v splošnem aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi se lahko določijo dodatni kriteriji za odmero dodatnih dni letnega dopusta, kot so izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost in podobno.

(5) Delodajalec lahko delavcu določi nagradni dopust v trajanju 1 do 3 dni.

(6) Zgornja meja trajanja letnega dopusta je 34 dni.

(7) V prehodnem obdobju do vključno leta 2020 je delavcu po tej kolektivni pogodbi odmerjen letni dopust v trajanju, ki je od dopusta, odmerjenega za leto 2017, lahko krajši:

- za največ 2 dni v letu 2018,
- za največ 3 dni v letu 2019,
- za največ 4 dni v letu 2020.

48. člen

(uporaba kriterijev za določitev letnega dopusta)

(1) Pri odmeri letnega dopusta se upošteva vse kriterije, ki jih bo delavec izpolnil v koledarskem letu, za katerega se odmerja letni dopust, razen pri kriteriju izmenskega dela. S kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom se upoštevanje kriterijev iz točke b) drugega odstavka prejšnjega člena lahko določi tudi drugače.

(2) Pri odmeri letnega dopusta delavcu, ki ima otroka mlajšega od 15 let delavcu pripada dodatni dan letnega dopusta iz tega naslova tudi v letu, ko otrok dopolni 15 let starosti.

(3) Delodajalec je dolžan delavca obvestiti o številu delovnih dni letnega dopusta najkasneje do 31. marca v letu, za katerega se odmerja letni dopust.

49. člen

(izraba letnega dopusta na predlog delavca)

Delodajalec omogoča delavcu izrabo dvakrat po en dan letnega dopusta na dan, ki ga delavec sam določi, če o tem obvesti delodajalca najmanj tri dni prej.

50. člen
(odsotnost v času trajanja letnega dopusta)

Če delavec med trajanjem letnega dopusta zboli ali v drugih upravičenih primerih odsotnosti z dela, se mu ta čas ne šteje v letni dopust.

51. člen
(izraba letnega dopusta in regres ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi)

(1) Če delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu do izteka odpovednega roka ne omogoči izrabe celotnega ali dela letnega dopusta, se delavec in delodajalec dogovorita o denarnem nadomestilu za dneve neizrabljenega letnega dopusta.

(2) Če je delavec izkoristil večji del letnega dopusta kot bi mu pripadal in prejel več regresa za letni dopust kot mu pripada, je delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja upravičen terjati od njega delež preveč izplačanega nadomestila za letni dopust in preveč izplačanega regresa.

52. člen
(dolžina odpovednega roka delavca)

(1) Če delavec pisno odpove pogodbo o zaposlitvi, traja odpovedni rok 30 dni, razen če je drugače določeno s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek, se delodajalec in delavec s pisnim dogovorom lahko dogovorita o skrajšanju odpovednega roka.

53. člen
(disciplinske sankcije)

(1) Disciplinska odgovornost se ugotavlja in izvaja v skladu z določili zakona, ki ureja delovna razmerja.

(2) Disciplinske sankcije, ki jih delodajalec lahko delavcu izreče v disciplinskem postopku, so:

- opomin,
- denarna kazen.

(3) Najvišja odmerjena denarna kazen za posamezno kršitev lahko znaša največ 20 % plače za polni delovni čas delavca, ki jo je prejel v mesecu pred izrečeno denarno kaznijo, oziroma, ki bi jo prejel, če bi delal.

54. člen **(odškodninska odgovornost)**

(1) Če bi ugotavljanje višine dejanske škode, ki jo mora delavec povrniti delodajalcu, povzročilo nesorazmerne stroške, lahko delodajalec odmeri odškodnino v pavšalnem znesku, in sicer v višini ene in pol povprečnih plač delavca v zadnjih dveh mesecih pred škodnim dogodkom oziroma v višini ene in pol povprečnih plač, ki bi jih delavec prejel, če bi delal.

(2) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita, da se pavšalno odmerjena odškodnina izplačuje obročno.

(3) Delodajalec lahko določi delavcu plačilo pavšalne odškodnine najkasneje v treh mesecih od dneva, ko je izvedel za nastanek škode in povzročitelja škode oziroma najkasneje v šestih mesecih od dneva, ko je škoda nastala.

(4) Delavec lahko dokazuje, da je dejanska škoda manjša od višine odmerjene pavšalne odškodnine.

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

(1) Delodajalec zagotavlja varne in zdrave delovne pogoje delavcem, ki delajo pri delodajalcu v skladu z ustreznimi predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu. Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje pri delu v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca.

(2) 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.

56. člen **(izobraževanje)**

(1) Delavci se imajo pravico in dolžnost izobraževati v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico delavce napotiti na izobraževanje.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje in sklene z njim pogodbo o izobraževanju v kateri opredelita vse medsebojne pravice in obveznosti v zvezi z izobraževanjem.

(3) Izobraževanje delavcev v interesu delodajalca je lahko organizirano med delovnim časom ali izven delovnega časa.

(4) Če je izobraževanje v interesu delodajalca organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v delovni čas, delavec pa ima enake pravice kot če bi delal.

(5) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, se pravice delavca opredelijo v pogodbi o izobraževanju.

(6) Če gre za izobraževanje v interesu delavca, se lahko delavec in delodajalec o medsebojnih pravicah in obveznostih dogovorita s pogodbo o izobraževanju.

57. člen

(kdaj ne pripada povračilo stroškov povezanih z izobraževanjem)

Delavcu ne pripada povračilo stroškov v zvezi z izobraževanjem v primeru, ko delodajalec sam krije stroške izobraževanja in v primeru, ko se delavec izobražuje v lastnem interesu.

58. člen

(dijaki, vajenci in študenti na obveznem praktičnem delu)

(1) Delodajalec zagotavlja dijakom, vajencem in študentom na obveznem praktičnem delu:

- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje, kot ga določa veljavna zakonodaja,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano med delom, če je organizirana pri delodajalcu, oziroma povračilo stroškov za prehrano, če prehrana pri delodajalcu ni organizirana.

(2) Delodajalec lahko po svoji presoji zagotovi dijakom, vajencem in študentom na obvezni praksi tudi nagrado, oziroma jim to mora zagotoviti, če to določa zakon.

(3) Delodajalec vajencem poleg pravic po prvem in drugem odstavku tega člena zagotavlja tudi druge pravice, kot jih določa zakon, ki ureja vajeništvo.

OBVEŠČANJE DELAVCEV IN DELOVANJE SINDIKATA

59. člen (obveščanje delavcev)

- (1) Delodajalec lahko na lastno pobudo ali na pisno zahtevo reprezentativnih sindikatov pri delodajalcu kolektivno obvešča delavce o tekočem in predvidenem poslovanju delodajalca.
- (2) O načinu in vsebini obveščanja iz prejšnjega odstavka se dogovorita sindikat in delodajalec.
- (3) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost.

60. člen (pogoji za delovanje sindikata)

- (1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcih.
- (2) Delodajalec zagotavlja sindikatu pri delodajalcu:
 - dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v prostore delodajalca na podlagi predhodnega obvestila in dogovora o terminu, v skladu s pravili delodajalca; če v roku 3 delovnih dni od prejema obvestila sindikata ne pride do dogovora o terminu dostopa, se šteje, da je dogovorjen termin, ki je bil predlagan v obvestilu sindikata;
 - svobodo sindikalnega obveščanja in širjenje sindikalnega tiska na način, ki se lahko dogovori s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.
- (3) Delodajalec je dolžan odgovoriti na pobudo sindikata, ki jo le-ta naslovi na delodajalca v roku 15 dni.
- (4) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu tehnične, organizacijske in administrativne pogoje za njegovo delo v obsegu, kot to določa ta kolektivna pogodba, kolektivna pogodba na ravni podjetja ali pogodba o zagotavljanju pogojev za delo sindikata.
- (5) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu, skladno z njegovimi pisnimi navodili, brezplačen obračun in nakazovanje članarine za njegove člane.

(6) Reprezentativni sindikat lahko sklicuje članske sestanke med delovnim časom po predhodnem dogovoru z delodajalcem, vendar največ dvakrat letno v trajanju največ dveh ur.

61. člen **(materialni pogoji za sindikalno delo)**

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

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

- ena plačana ura in pol letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, pri čemer se upošteva povprečno število članov sindikata v preteklem letu, 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 ter odsotnosti za čas pogajanj za kolektivno pogodbo dejavnosti ali podjetniško kolektivno pogodbo, ter sestanki, sklicani na predlog delodajalca s sindikatom; o okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov in vodenju evidence porabe ur se dogovorijo sindikati in poslovodna oseba; pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- dva dneva odsotnosti z dela na leto z nadomestilom plače za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, za posameznega varovanega sindikalnega zaupnika, pri čemer mora biti delodajalcu posredovano ustrezno potrdilo o usposabljanju.

(3) Število varovanih sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu se dogovori s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo ali drugo pisno pogodbo. Do sklenitve take pogodbe ima sindikat pravico do toliko varovanih sindikalnih zaupnikov, kot jih je imel na dan sklenitve te kolektivne pogodbe vendar ne manj kot enega.

(4) Izraz »varovani 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.

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

62. člen **(pogoji za imenovanje sindikalnih zaupnikov)**

(1) Sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika in varovanega sindikalnega zaupnika in o prenehanju njegove funkcije obvestiti delodajalca pisno, najkasneje v treh delovnih dneh po imenovanju oziroma izvolitvi in prenehanju.

(2) Varovani sindikalni zaupnik uživa posebno varstvo od trenutka, ko sindikat delodajalca obvesti o imenovanju oziroma izvolitvi iz prejšnjega odstavka.

63. člen **(imuniteta varovanega sindikalnega zaupnika)**

(1) Varovani sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(2) Imuniteta varovanega sindikalnega zaupnika iz tega člena traja še 12 mesecev po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

(3) Za varovanega sindikalnega zaupnika po tem členu se šteje tudi predsednik sindikata, reprezentativnega za grafično dejavnost.

64. člen **(stavka)**

Če sindikat pri delodajalcu organizira stavko, jo je dolžan organizirati v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo.

65. člen **(organizacija interesne stavke)**

Interesna stavka se napove in organizira, če predhodna pogajanja, ki so potekala glede spornega predmeta vsaj 30 dni, niso bila uspešna.

TARIFNI DEL

66. 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.

67. člen

(splošne določbe o osebnih prejemkih)

(1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila plač, so v bruto zneskih.

(2) Plača, nadomestila plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba.

(3) Ne glede na prejšnji odstavek tega člena, se povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki, ki jih ureja uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja izplačujejo naj-

več v višini zgornjih zneskov in pod pogoji, ki jih določa vsakokrat veljavna uredba. To pravilo ne velja za višino odpravnine ob upokojitvi.

(4) Delavcem, ki imajo sklenjeno 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. To pravilo ne velja v primeru, ko delavci sklenejo pogodbo o zaposlitvi z delovnim časom krajšim od polnega na podlagi posebnih zakonov.

Plača oziroma nadomestilo plače

68. člen (plača)

(1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki po posameznih vrstah, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo 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.

69. člen (najnižja osnovna plača)

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v posameznem tarifnem razredu za normalne delovne pogoje in poln delovni čas.

(2) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezen tarifni razred so določeni v tarifni prilogi, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe.

(3) Najnižje osnovne plače iz te kolektivne pogodbe se usklajujejo, kot se dogovorijo podpisniki te kolektivne pogodbe v tarifni prilogi h kolektivni pogodbi.

(4) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezen tarifni razred se uporabljajo od prvega koledarskega dne v mesecu po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije dalje.

70. člen **(osnovna plača)**

(1) Osnovna plača delavca je plača za zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, določena za poln delovni čas, normalne pogoje dela in vnaprej določene delovne rezultate.

(2) Za normalne pogoje dela se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja in lahko vključuje posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnosti pri delu. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti delovnega mesta in so vključeni v osnovno plačo.

(3) Šteje se, da delavec z ustrezno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprežanjem dosega osnovno plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi. Vnaprej določeni delovni rezultati morajo biti določeni tako, da jih dosega večina delavcev na enakih ali sorodnih delih. Ustrezno usposobljen delavec mora z normalnim delovnim naprežanjem doseči delovne rezultate, ki jih dosega večina delavcev na enakih ali sorodnih delih.

(4) Če delavec ne doseže v naprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na strani delavca, je upravičen do 100 % osnovne plače.

(5) Če delavec ne doseže v naprej določenih delovnih rezultatov 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.

71. 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.

72. člen **(dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavce manj ugoden)**

(1) Delavcu pripadajo dodatki zaradi razporeditve delovnega časa v naslednjih odstotkih:

Vrsta dodatka	Odstotek
za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah	10 %
za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitev dela več kot eno uro	10 %
za dežurstvo	20 %
za nočno delo	50 %
za nadurno delo do 170 ur letno	40 %
za nadurno delo nad 170 ur letno	50 %
za delo v nedeljo	50 %
za delo na dela proste dneve po zakonu	110 %

(2) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

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

(4) Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

(5) V primeru pripravljenosti na delo, ki jo odredi delodajalec in je delavec v pripravljenosti izven delovnega mesta, pripada delavcu dodatek za pripravljenost v višini 10 %. Čas pripravljenosti na delo se ne všteva v delovni čas.

73. člen **(dodatki za posebne pogoje dela)**

(1) Delavcu pripadajo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, če niso vsebovani v osnovni plači.

(2) Dodatki se obračunavajo za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

(3) Dodatki za posebne pogoje dela se delavcu za čas opravljanja tega dela priznavajo v skladu z določili kolektivne pogodbe pri delodajalcu, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi. Šteje se, da so pogoji za opravljaj-

nje dela iz prvega odstavka tega člena ovrednoteni v osnovni plači, če so navedeni v aktu o sistemizaciji ali v pogodbi o zaposlitvi.

(4) Osnovna plača, ki vključuje pogoje dela iz prvega odstavka tega člena, je višja od najnižje osnovne plače tarifnega razreda, v katerega je razvrščeno delovno mesto, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi.

74. 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 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.

75. 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 meseca, ko je nazadnje dopolnil leto skupne delovne dobe pred uveljavitvijo te kolektivne pogodbe, 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 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, doseženo po uveljavitvi te kolektivne pogodbe.

76. člen **(nadomestila plače)**

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače v primerih, ki jih določa zakon in ta kolektivna pogodba.

(2) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila plače v višini 70 % osnovne plače. Nadomestilo plače je omejeno na največ tri delovne dni. Izplača se pod naslednjima pogojevoma, ki morata biti izpolnjena hkrati:

- da stavkajo zaradi kršitev pravic iz kolektivne pogodbe in

- da je stavka organizirana v skladu z zakonom.
- (3) Nadomestilo plače za čas stavke se izplača v breme delodajalca le v primeru, da sindikat pisno opozori na kršitve kolektivne pogodbe in ne doseže dogovora z delodajalcem v roku 8 delovnih dni.
- (4) Nadomestilo plače delavca ne more biti višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

77. člen **(del plače za delovno uspešnost delavca)**

Del plače za delovno uspešnost predstavlja:

- plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije,
- plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja na delovnem mestu.

78. 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, pravočasnost in drugi kriteriji.
- (4) Delovna uspešnost iz naslova stimulacije se ugotavlja za posameznega delavca ali za skupino delavcev.
- (5) Delavec ima kadarkoli pravico zahtevati pisno obrazložitev ocenitve.

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

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

80. člen **(plačilo za poslovno uspešnost)**

(1) Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi, kjer se določijo kriteriji in merila za izplačilo.

(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 o roku izplačila.

81. člen (obračun plače)

(1) Delavcu mora biti ob izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje vse podatke, kot opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Ob obračunu plače lahko delodajalec na istem obračunskem listu delavcu obračuna vse prejemke iz delovnega razmerja in sicer povračila stroškov v zvezi z delom in druge osebne prejemke.

Drugi osebni prejemki

82. 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 lahko regres za letni dopust izplača v dveh delih in sicer tako, da se do 30. junija tekočega koledarskega leta izplača najmanj polovica, preostanek pa do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

83. člen (jubilejne nagrade)

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- za 40 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 je pri istem delodajalcu upravičen le do ene jubilejne nagrade za isti jubilej.

84. člen

(odpravnine iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti)

(1) Višina odpravnine v primeru, ko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, lahko presega 10-kratnik osnove določene v zakonu, ki ureja delovna razmerja, če je odpravnina izračunana skladno s kriteriji, ki jih določa ta zakon.

(2) Odpravnina iz prejšnjega odstavka se izplača najkasneje ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila.

85. člen

(odpravnina ob upokojitvi)

(1) Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, v višini kot jo določa tarifna priloga.

(2) Odpravnina iz prejšnjega odstavka se izplača najkasneje ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila.

86. člen

(solidarnostne pomoči)

(1) V primeru smrti delavca njegovi družini pripada solidarnostna pomoč.

(2) V primeru smrti delavčevega ožjega družinskega člana, če ga je delavec vzdrževal, pripada delavcu solidarnostna pomoč.

(3) Ožji družinski člani so zakonec, otroci (zakonski in izvenzakonski) ter posvojenci, ki jih je delavec po zakonu dolžan preživljati.

(4) Višina solidarnostne pomoči je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

(5) Solidarnostna pomoč se izplača najkasneje v 30 dneh po prejemu obvestila o smrti delavca oziroma delavčevega ožjega družinskega člana.

(6) Če je s strani sindikata ali koga drugega predlagana solidarnostna pomoč v ostalih primerih, o upravičenosti in višini ter času izplačila v posameznem primeru odloči delodajalec.

Povračila stroškov v zvezi z delom

87. člen (prehrana med delom)

(1) Delavec je upravičen do prehrane med delom, 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 ne glede na določbe prejšnjega odstavka, pripada pri vsakem delodajalcu sorazmerni del povračila stroškov za prehrano med delom.

(4) Povračilo stroškov za prehrano med delom se lahko izplača v bonih uveljavljenih trgovinskih verig, ki ponujajo tudi prehrano, v kolikor je tako dogovorjeno v kolektivni pogodbi pri delodajalcu, v kateri se določijo pogoji in višina.

(5) Delavec, ki dela 10 ur in več, je za vsako uro dela nad osem ur upravičen do dodatnega povračila stroška prehrane v skladu s tarifno prilogo.

(6) V primeru, da se spremenijo zakonske določbe glede pravice do povračila stroškov za prehrano, se stranki kolektivne pogodbe dogovorita, da se najkasneje v roku treh mesecev sestaneta in proučita določbe te kolektivne pogodbe.

88. 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 1 km ali več.

(2) Za določanje oddaljenosti v skladu s tem členom se upoštevajo najkrajše običajne cestne povezave.

(3) Delavec je upravičen do povračila stroška lastnega prevoza, če ni možnosti javnega prevoza.

(4) Višina povračila stroška prevoza na delo in z dela je določena v tarifni prilogi.

(5) Delavec ni upravičen do povračila prevoza na delo in z dela, če delodajalec organizira brezplačen prevoz na delo in z dela.

(6) 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 izhajajo iz kraja, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi.

(7) V primeru, da se spremenijo zakonske določbe glede pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, se stranki kolektivne pogodbe dogovorita, da se najkasneje v roku treh mesecev sestaneta in proučita določbe te kolektivne pogodbe.

89. člen **(povračilo stroškov za službeno potovanje)**

Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci na službenem potovanju, se šteje:

- dnevnic, ki predstavljajo povračilo stroškov za prehrano,
- povračilo stroškov za prenočevanje in
- povračilo stroškov za prevoz.

90. člen **(povračilo stroškov za službeno potovanje v Sloveniji)**

(1) Dnevnic, povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje na službenem potovanju v Sloveniji se izplačujejo pod pogoji in v višinah zgornjih zneskov, kot jih določa vsakokrat veljavna uredba Vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

(2) V primeru zagotovljenih obrokov prehrane se znesek dnevnice zniža. Način znižanja se določi pri delodajalcu.

91. člen
(povračilo stroškov za službeno potovanje v tujino)

Delavec, ki ga je delodajalec napotil na službeno potovanje v tujino, je upravičen do dnevnice, povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje v skladu z vsakokrat veljavno uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino.

92. člen
(terenski dodatek)

Terenski dodatek se izplačuje pod pogoji in v višini zgornjih zneskov kot jih določa vsakokrat veljavna uredba Vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

93. člen
(ločeno življenje)

Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje pod pogoji in v višini zgornjih zneskov kot jih določa vsakokrat veljavna uredba Vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

94. člen
(nagrade za različne oblike ustvarjalnosti)

(1) Za izredno delo, ki je prispevalo k boljšim rezultatom poslovanja pri delodajalcu, je mogoče delavcem izplačati posebno nagrado.

(2) Delodajalec lahko odobri nagrado po kriterijih, določenih v kolektivni pogodbi pri delodajalcu.

95. člen
(mentorstvo)

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

96. 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.

REŠEVANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV Z MEDIACIJO IN ARBITRAŽO

97. 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.

98. člen **(stroški postopka)**

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

99. člen **(postopek izbire mediatorja)**

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

100. člen **(seznam mediatorjev)**

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

101. člen **(zahtevani pogoji)**

(1) Kandidati so lahko uvrščeni na seznam stalnih mediatorjev, če imajo končano najmanj VI. raven izobrazbe, poznavanje delovnega prava, osebne in strokovne izkušnje ter ustrezne osebne lastnosti.

(2) Vsak kandidat, ki je uvrščen na seznam mediatorjev, mora podpisati pisno izjavo, da bo ves čas svojega delovanja upošteval in se ravnal v skladu z načeli delovanja mediatorja, zlasti pa nepristranskosti, neodvisnosti, tajnosti in zasebnosti postopka.

102. 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 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.

103. 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.

104. 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) 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.

105. člen **(konec mediacije)**

(1) Mediacija se konča s sporazumom strank o rešitvi spora in na druge načine, kot določa zakon.

(2) Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

106. člen
(subsidiarna uporaba določb zakona)

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

107. 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 arbiter 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.

(4) 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.

(5) Sporazum o arbitražnem načinu reševanja spora obsega določitev sestave arbitražnega senata ali določbo o arbitru posamezniku, določa sedež arbitraže in navaja kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

(6) Sporazum o arbitraži lahko obsega tudi podrobnejše postopkovne določbe kot jih določa ta kolektivna pogodba.

(7) 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.

108. člen **(stroški postopka)**

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

109. 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) Arbitra sporazumno imenujeta tretjega arbitra, kot predsednika arbitražnega senata. 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 arbiter posameznik, ki ga določita sporazumno.

110. 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 katerakoli stranka 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.

111. člen **(razlogi za izločitev arbitra)**

(1) Komur je ponujeno, da bi bil arbiter, mora razkriti vse okoliščine, ki bi lahko vzbujale utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti. Arbiter 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 arbiter 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.

112. 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.

113. člen **(zahtevani pogoji)**

(1) Seznam arbitrov vključuje osebe, ki imajo univerzitetno 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 upošteval etična načela delovanja arbitrov, ki so neodvisnost, nepristranskost in tajnost postopkov oziroma varovanje osebnih podatkov strank.

114. 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 postop-

pek 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.

115. 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.

116. 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.

117. člen (subsidiarna uporaba določb zakona)

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena v tej kolektivni pogodbi, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja arbitražo v delovnih sporih.

KONČNA DOLOČBA

118. člen (prenehanje veljavnosti)

Z dnem uveljavitve normativnega dela te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 51/98, 64/01, 64/04 – razlaga, 103/04, 95/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08) v celoti.

Ljubljana, dne 21. decembra 2017

Gospodarska zbornica Slovenije – Medijska zbornica
predsednik Upravnega odbora
Rajko Djordjević l.r.

Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za les in papir
predsednik Sekcije
Bogdan Božac l.r.

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM
predsednik
Jakob Počivavšek l.r.

Sindikati grafične dejavnosti Slovenije,
Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM
predsednik
Bojan Pečnak l.r.

TARIFNA PRILOGA h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti

1. Zneski najnižjih osnovnih plač

(1) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred določeni v Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti od 1. 1. 2021 dalje znašajo:

I. tarifni razred	491,45 EUR
II. tarifni razred	540,60 EUR
III. tarifni razred	599,57 EUR
IV. tarifni razred	673,29 EUR
V. tarifni razred	766,68 EUR
VI. tarifni razred	879,70 EUR
VII. tarifni razred	997,65 EUR
VIII. tarifni razred	1380,98 EUR
IX. tarifni razred	1666,02 EUR

(2) V prejšnjem odstavku dogovorjeni zneski najnižjih osnovnih plač veljajo za poln delovni čas.

2. Povračila stroškov v zvezi z delom

2.1. Stroški prehrane

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano v višini 4,80 EUR.

(2) Delavec, ki dela 10 ur ali več je upravičen do dodatnega povračila stroška prehrane, za vsako uro dela nad 8 ur v višini 0,60 EUR.

2.2. Stroški prevoza na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini najmanj 70 % cene najcenejšega javnega prevoza. Če delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati javnega prevoza, mu pripada povračilo stroškov prevoza v višini 0,13 EUR za poln kilometer razdalje med bivališčem in mestom opravljanja dela.

(2) V primeru napotitve delavca na delo v drug kraj je ta upravičen do 100 % povračila najcenejšega stroška prevoza.

3. Drugi osebni prejemki

3.1 Regres

Delavcu pripada regres za letni dopust v višini od 63,5 % do 70 % zadnjega znanega podatka povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji.

3.2 Jubilejna nagrada

Delavcu pripada jubilejna nagrada:

- za 10 let v višini 460,00 EUR,
- za 20 let v višini 689,00 EUR,
- za 30 let v višini 919,00 EUR,
- za 40 let v višini 919,00 EUR.

3.3 Solidarnostna pomoč

(1) V primeru smrti delavca pripada solidarnostna pomoč v višini 3.443,00 EUR.

(2) Ob smrti delavčevega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, pripada solidarnostna pomoč v višini 70 % poprečne mesečne plače za pretekle tri mesece v RS.

(3) Solidarnostne pomoči v ostalih primerih se lahko določijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu.

3.4 Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

(2) Delavec ni upravičen do odpravnine, če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine.

O Gospodarski zbornici Slovenije

Gospodarska zbornica Slovenije kot učinkovit gospodarski lobi in renomirana delodajalska organizacija zastopa podjetja – člane kot gospodarske subjekte in delodajalce. Zastopa člane v odnosih z državo in sindikati pri uveljavljanju oblikovanja pogojev dela in poslovanja ter zagotavljanju pogojev za gospodarski razvoj. Članom zagotavlja nove priložnosti za razvoj, konkurenčnost in prodor na tuje trge. Kot delodajalska organizacija sooblikuje 23 kolektivnih pogodb dejavnosti glede vsebin pogojev dela in zaposlovanja. Pri GZS deluje Strateški svet za kolektivno dogovarjanje v gospodarstvu, ki združuje 25 kolektivnih pogodb dejavnosti. GZS si prizadeva oblikovati vzoren bipartitni socialni dialog na ravni dejavnosti.

Znotraj GZS deluje Pravna služba, ki se ukvarja z gospodarskim statusnim, pogodbenim in delovnim pravom. Pravna služba zagotavlja pravno in ekonomsko podporo pogajalskim skupinam kolektivnih pogodb dejavnosti ter delu Strateškega sveta.

Pravna služba GZS je nosilka projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v socialnem dialogu 2017–2021. Kot projektni partner je udeležena Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM.



Gospodarska zbornica Slovenije

Dimičeva 13, Ljubljana

T: 01 5898000

info@gzs.si

www.gzs.si

